

Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“



Ein Jahr Corona – Die mittelfristigen Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitswelt



Ein Vergleich der Erhebungswellen aus den beiden „harten Lockdowns“
April/Mai 2020 und April/Mai 2021



Hajo Holst
Steffen Niehoff
Agnes Fessler



Osnabrück, Dezember 2021

Kontakt:
Prof. Dr. Hajo Holst
Wirtschaftssoziologie
Institut für Sozialwissenschaften
Universität Osnabrück
Email: haholst@uni-osnabrueck.de

Vorwort

Der Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“ ist ein gemeinsames Projekt der Universität Osnabrück und der Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen. Ziel des Monitors ist es, die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die verschiedenen Segmente der Arbeitsgesellschaft sichtbar zu machen. Dazu werden zu verschiedenen Zeitpunkten Erwerbstätige aus allen Arbeitsfeldern in Online-Befragungen und qualitativen Interviews befragt. Die Ergebnisse richten sich gleichermaßen an Arbeitswelt, Politik und Wissenschaft.

Der vorliegende Bericht vergleicht die Auswirkungen der Corona-Pandemie in den beiden sogenannten „harten Lockdowns“ im Frühjahr 2020 und im Frühjahr 2021. Dazu greift der Bericht auf zwei Erhebungswellen des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ zurück: In der ersten Welle im April/Mai 2020 haben sich 11.176 Erwerbstätige an dem Online-Survey beteiligt, in der zweiten Welle im April/Mai 2021 7.165. Neben den Surveys nutzt das Projekt auch qualitative Interviews. Dieser Bericht konzentriert sich jedoch auf die quantitativen Ergebnisse.

Unser Dank gilt allen, die sich die Zeit genommen haben, um an den Befragungen teilzunehmen und ihre Erfahrungen und Perspektive mit uns geteilt haben. Ohne Ihre Mitwirkung wäre es nicht möglich, ein realistisches Bild der ungleichen Auswirkungen der Pandemie zu zeichnen.

Auch danken wir allen, die das Projekt unterstützt und die Befragungen beworben haben.

Osnabrück, November 2021

Manfred Flore,
Netzwerk der Kooperationsstellen
Hochschulen und Gewerkschaften
in Niedersachsen und Bremen

Prof. Dr. Hajo Holst,
Universität Osnabrück

Rückblick

Ergebnisse der ersten Erhebungswelle des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ vom April/Mai 2020

Die erste Befragungswelle des Arbeitswelt-Monitors lief vom 20.4. bis zum 31.5.2020. Insgesamt beteiligten sich 11.176 Personen an dem Online-Survey (Bericht: *Covid-19 und die Arbeitswelt. Berufliche Ungleichheiten im Arbeitserleben in der Pandemie*. DOI: 10.13140/RG.2.2.27528.24321)

In der Frühphase der Pandemie...

- ... zeigte sich der Nutzen des **klassenanalytischen Zugangs des Arbeitswelt-Monitors**. Der Ansatz von Daniel Oesch basiert auf dem Zusammenspiel der klassischen vertikalen Ungleichheitsachse (oberen und untere Berufe nach Qualifikationsrang) und einer horizontalen Differenzierung nach Arbeitslogiken (technische, administrative, interpersonelle und selbständige Berufe). In den vier horizontalen Segmenten bestehen die oberen Klassen jeweils aus akademischen und halb-akademischen Berufen: technische Expert*innen (technisch), Management (administrativ), soziokulturelle Expert*innen (interpersonell) und Arbeitgeber (selbständig). Die unteren Klassen umfassen nicht-akademische Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten: Produktionsarbeitende (technisch), Bürokräfte (administrativ), Dienstleistende (interpersonell) und Kleingewerbetreibende (selbständig).
- ... wiesen die **direkten Arbeitsfolgen ausgeprägte vertikale und horizontale Klassenungleichheiten** auf. Dies galt insbesondere für die subjektiven Infektionsrisiken, die wirtschaftlichen Lasten und das mobile Arbeiten. Einzig die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen waren im Frühjahr 2020 vergleichsweise generalisiert. Zum einen bildeten sich in der horizontalen Dimension drei unterschiedliche Erfahrungswelten heraus, die ihre Schwerpunkte jeweils in verschiedenen Tätigkeitsbereichen haben: In den interpersonellen Dienstleistungsberufen wurde die Pandemie häufig als Gesundheitsgefährdung erlebt, in den selbständigen und technischen Berufen als Wirtschaftskrise und in den administrativen Tätigkeiten als Treiber mobilen Arbeitens. Zum anderen fanden sich deutliche vertikale Ungleichheiten: Die nicht-akademischen Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten waren stärker von subjektiven Infektionsrisiken und wirtschaftlichen Lasten betroffen und hatten zugleich kaum Zugang zum mobilen Arbeiten, das auch in der Pandemie vorwiegend den akademischen Berufen vorbehalten blieb. Am stärksten unter den Risiken und Lasten der Pandemie litten Kleingewerbetreibende, Dienstleistende und die Produktionsarbeitende.
- ... hatte die **Mitbestimmung einen positiven Effekt auf die wirtschaftlichen Lasten und das mobile Arbeiten**. Beschäftigte, die in Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat arbeiteten, mussten seltener Verdiensteinbußen hinnehmen, meldeten seltener eine coronabedingte Zunahme an Zukunftsunsicherheit, hatten häufiger Zugang zum mobilen Arbeiten und erlebten häufiger einen pandemiebedingten Digitalisierungsschub in der eigenen Arbeit. Weder bei den Infektionssorgen und der Qualität der Schutzmaßnahmen noch bei den Arbeitsbedingungen ließ sich ein vergleichbarer branchen- und berufsübergreifender Effekt feststellen.

- ... waren **Konflikte zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit weit verbreitet**. Mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen mit Kindern meldeten häufiger oder gar sehr häufige Konflikte – und zwar unabhängig von der Branche und der Klassenlage. Frauen waren deutlich stärker von Vereinbarkeitskonflikten betroffen als Männer. Nur beim Umgang mit den Konflikten zeigten sich berufliche Unterschiede: Mit den Produktionsarbeitenden und den Dienstleistenden griffen jene Klassen, die am seltensten ins Home-Office wechseln konnten, am häufigsten auf das soziale Netz zurück (und nahmen damit zusätzliche Ansteckungsorgen), um die Kinderbetreuung in Zeiten geschlossener Einrichtungen aufrecht zu erhalten.
- ... lag die **Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber insgesamt auf einem recht hohen Niveau**. Im März/April 2020 zeigten sich zwei Drittel der Beschäftigten zufrieden mit dem Umgang ihres Arbeitgebers mit der Pandemie. Aus Beschäftigtenperspektive als besonders wichtig erwiesen sich dabei vier arbeitspolitische Erfolgsfaktoren: die umfassende Information durch den Arbeitgeber, die gerechte Lastenverteilung im Unternehmen, die Beteiligung an coronabezogenen Entscheidungen und die Qualität der Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz. Auch in diesem Themenfeld waren jedoch die Klassenungleichheiten auffällig: Mit den Dienstleistenden und den Produktionsarbeitenden zeigten sich ausgerechnet jene Klassen weniger zufrieden mit dem Arbeitgeber, die am stärksten von den negativen Arbeitsfolgen der Pandemie betroffen waren. Allerdings zeigten unsere Analysen, dass die geringere Zufriedenheit nicht auf die Arbeitsfolgen zurückzuführen war. Vielmehr bewerteten Dienstleistende und Produktionsarbeitende das Arbeitgeberhandeln in der Pandemie in den vier arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren deutlich schlechter als die anderen Klassen: Sie fühlen sich weniger gut informiert, empfinden die Lastenverteilung im Unternehmen seltener als gerecht, fühlen sich weniger an Entscheidungen beteiligt und bewerten die Schutzmaßnahmen an ihrem Arbeitsplatz schlechter.
- ... lag auch die **Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie auf einem recht hohen Niveau**. Nur ein Fünftel der Erwerbstätigen zeigte sich in der Frühphase der Pandemie unzufrieden mit der Politik und den Eindämmungsmaßnahmen. Auch die Zufriedenheit mit der Politik wies in der Frühphase der Pandemie Klassenungleichheiten auf: Am geringsten war die Zufriedenheit unter Kleingewerbetreibenden, Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden.
- ... waren die Einschätzungen eines **Defizits gesellschaftlicher Wertschätzung für die eigene Arbeit** und auch die **Wahrnehmung einer ungerechten Verteilung des gesellschaftlichen Wohlstandes** weit verbreitet. Besonders stark betroffen waren die unteren Klassen, allen voran die Produktionsarbeitenden, die Kleingewerbetreibenden und die Dienstleistenden, unter denen sich ein Großteil jener Tätigkeiten befindet, denen „Systemrelevanz“ zugeschrieben wird.
- ... hatten damit **Dienstleistende, Produktionsarbeitende und Kleingewerbetreibende äußerst vulnerable Positionen im arbeitsweltlichen Pandemiegeschehen** inne. Die Berufe dieser Klassen waren im Frühjahr 2020 am stärksten von den negativen Arbeitsfolgen der Pandemie betroffen, zeigten sich auch weniger zufrieden mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie, empfanden ein deutliches Defizit an gesellschaftlicher Wertschätzung für ihre Arbeit bewerteten auch die Arbeitspolitik der Arbeitgeber schlechter als die anderen Klassen (Letzteres gilt nur für die Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden).

Summary

Ergebnisse der zweiten Erhebungswelle des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ vom April/Mai 2021

Die zweite Befragungswelle des Arbeitswelt-Monitors lief vom 6.4. bis zum 31.5.2021. Insgesamt beteiligten sich 7.165 Personen an dem Online-Survey.

Nach einem Jahr Pandemie

- ... zeigt sich **eine bemerkenswerte Kontinuität in den vertikalen und horizontalen Klassenungleichheiten in den direkten Arbeitsfolgen der Corona-Pandemie**. Obwohl seit dem Frühjahr 2020 das Wissen über die ungleiche Verteilung der Pandemierisiken und -lasten gewachsen ist, zeigen sich bei den subjektiven Infektionsrisiken, den wirtschaftlichen Lasten und dem mobilen Arbeiten weder in den absoluten Häufigkeiten noch in den Ungleichheitsmustern nennenswerte Unterschiede zwischen den beiden Erhebungswellen. Weiterhin wird die Corona-Pandemie in den interpersonellen Dienstleistungsberufen häufig als Gesundheitsgefährdung erlebt, in den selbständigen und technischen Berufen als Wirtschaftskrise und in den administrativen Tätigkeiten als Treiber mobilen Arbeitens. Zudem bleiben die nicht-akademischen Ausbildungsberufe und Anlerntätigkeiten stärker von subjektiven Infektionsrisiken und wirtschaftlichen Lasten betroffen und haben bis heute kaum Zugang zum mobilen Arbeiten.
- ... wird die fehlende Bereitschaft der Gesellschaft, etwas gegen die massiven Ungleichheiten in den Pandemiefolgen zu unternehmen, **in den besonders betroffenen Klassen – den Dienstleistenden, den Produktionsarbeitenden und den Kleingewerbetreibenden – zunehmend als Missachtung der eigenen Leistungen und der Würde als Mensch** erlebt. Unsere Interviews deuten darauf hin, dass die Pandemie nicht nur eine gesundheitspolitische Herausforderung darstellt, sie droht langfristig auch den sozialen Zusammenhalt zu untergraben. Damit kein Missverständnis entsteht: Wir gehen nicht davon aus, dass die Pandemieeffekte über den gesamten Zeitverlauf zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten auf gleichem Niveau verblieben sind. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die sinkenden Inzidenzen im Sommer 2020 auch zu einer Reduktion von Infektionssorgen und wirtschaftlichen Problemen geführt haben. Der Vergleich der Pandemieeffekte in den beiden „harten Lockdowns“ legt jedoch **den Schluss nahe, dass die Mechanismen der ungleichen gesellschaftlichen Lasten- und Risikoverteilung außergewöhnlich stabil sind**.
- ... zeigen sich **unter den direkten Arbeitsfolgen im Grunde nur zwei nennenswerte Veränderungen**. Zum einen sind die Arbeitsbelastungen weiter gestiegen. Gaben im April/Mai 2020 knapp die Hälfte der Erwerbsarbeitenden (47 Prozent) an, ihre Belastungen seien durch Corona gestiegen, sind dies im April/Mai 2021 zehn Prozentpunkte mehr (57 Prozent). Zum anderen hat sich der pandemiebedingte Digitalisierungsschub noch einmal beschleunigt: von 32 Prozent im April/Mai 2020 auf 39 Prozent im April/Mai 2021. Alle anderen Arbeitsfolgen – von den Infektionsrisiken über die wirtschaftlichen Lasten bis zum mobilen Arbeiten – befinden sich in den beiden „harten Lockdowns“ auf gleichem Niveau.
- ... haben sich auch die Mitbestimmungseffekte nicht verändert. **Auch nach einem Jahr Pandemie hat die Existenz eines Betriebs- oder Personalrats positive Effekte auf die wirt-**

- schaftlichen Lasten und das mobile Arbeiten.** Beschäftigte, die in Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat arbeiten, melden deutlich seltener Verdiensteinbußen und eine coronabedingte Zunahme an Zukunftsunsicherheit, haben häufiger Zugang zum mobilen Arbeiten und erleben häufiger einen pandemiebedingten Digitalisierungsschub. Ein vergleichbarer branchen- und berufsübergreifender Mitbestimmungseffekt findet sich weiterhin weder bei den Infektionssorgen und der Qualität der Schutzmaßnahmen noch bei den Arbeitsbedingungen.
- ... **sind Konflikte zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit genauso weit verbreitet wie in der Frühphase der Pandemie.** Fast die Hälfte der Erwerbstätigen mit Kindern meldet auch im zweiten „harten Lockdown“ häufige oder gar sehr häufige Konflikte – und zwar unabhängig von der Branche und der Klassenlage. Auch die Geschlechterungleichheiten haben sich nicht abgemildert: Frauen sind weiterhin deutlich stärker von Vereinbarkeitskonflikten betroffen als Männer.
 - ... hat sich die auch **Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber nicht verändert.** Wie in der ersten Erhebungswelle des Arbeitswelt-Monitors sind auch im April/Mai 2021 zwei Drittel der Arbeitnehmer*innen zufrieden mit dem Umgang ihres Arbeitgebers mit der Pandemie. Und auch bei den arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren Information, Lastenverteilung, Beteiligung und Arbeits- und Gesundheitsschutz zeigt sich eine bemerkenswerte Kontinuität. Dienstleistende und Produktionsarbeitende fühlen sich weniger gut informiert als die anderen Klassen, empfinden die Lastenverteilung im Unternehmen seltener als gerecht, fühlen sich weniger an coronabezogenen Entscheidungen beteiligt und bewerten die Schutzmaßnahmen an ihrem Arbeitsplatz schlechter.
 - ... ist die **Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie in der zweiten Welle des Arbeitswelt-Monitors dramatisch eingebrochen:** Nachdem im April/Mai 2020 die Mehrheit der Erwerbstätigen mit der Politik zufrieden war, ist dies im April/Mai 2021 nur noch eine Minderheit (18 Prozent zufrieden, 53 Prozent unzufrieden). Auch die Einschätzungen der Eindämmungsmaßnahmen haben sich leicht verschlechtert, aber nicht in dem Maße, dass der veränderte Blick auf die Maßnahmen den Einbruch in der Zufriedenheit mit der Politik erklären könnte. Nur ein Fünftel der Erwerbstätigen zeigte sich unzufrieden mit der Politik und den Eindämmungsmaßnahmen. Unterhalb des allgemein gesunkenen Zufriedenheitsniveaus sind die Klassenungleichheiten weitestgehend intakt geblieben: Am höchsten ist die Unzufriedenheit unter Kleingewerbetreibenden, Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden.
 - ... erleben die **unteren Klassen noch häufiger als im April/Mai 2020, dass ihre Arbeit in der Pandemie keine Wertschätzung erfährt und dass ihr Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand ungerecht klein sei.** Am stärksten gewachsen ist das pandemiebedingte Wertschätzungsdefizit unter den Dienstleistenden, zu denen das Gros der „systemrelevanten“ Tätigkeiten gehört.
 - ... haben immer noch **drei untere Klassen – Dienstleistende, Produktionsarbeitende und Kleingewerbetreibende – die mit Abstand vulnerabelsten Positionen im arbeitsweltlichen Pandemiegesehen** inne. Die Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten dieser Klassen sind seit über einem Jahr am stärksten von den negativen Arbeitsfolgen der Pandemie betroffen, sind unzufriedener mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie und bewerten die Arbeitspolitik der Arbeitgeber schlechter als die anderen Klassen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Rückblick	4
Summary	6
1. Einleitung.....	10
2. Der Forschungsansatz: Berufliche Ungleichheiten.....	12
3. Sample und Methode	14
4. Infektionsrisiken – Infektionssorgen und Schutzmaßnahmen	17
4.1 Infektionssorgen	18
4.2 Schutzmaßnahmen.....	20
4.3 Fallportrait Briefsortierer (Produktionsarbeiter).....	24
5. Wirtschaftliche Lasten – Verdiensteinbußen und Zukunftsunsicherheit.....	25
5.1 Verdiensteinbußen	26
5.2 Zukunftsunsicherheit	28
5.3 Fallportrait freiberufliche Musiklehrerin (Kleingewerbetreibende).....	30
6. Arbeitsbedingungen – Arbeitsbelastungen und Vereinbarkeit	31
6.1 Arbeitsbelastungen	32
6.2 Vereinbarkeit von Arbeit und Leben	33
6.3 Fallportrait Filialbeschäftigte Lebensmitteldiscounter (Dienstleistende).....	35
7. Mobiles Arbeiten – Home-Office und Digitalisierung.....	36
7.1 Verbreitung von pandemiebedingtem mobilen Arbeiten	37
7.2 Zufriedenheit mit Home-Office.....	39
7.3 Ausgestaltung mobilen Arbeitens.....	41
7.4 Digitalisierung von Arbeit	42
7.5 Fallportrait IT Spezialist (technischer Experte).....	44
8. Arbeitgeberhandeln in der Pandemie – Zufriedenheit und Arbeitspolitik	45
8.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie	46
8.2 Arbeitspolitische Erfolgsfaktoren.....	47
8.3 Fallportrait Pressesprecherin (Management).....	50
9. Kinderbetreuung – Konflikte und Organisation	51
9.1 Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung	52
9.2 Organisation der Kinderbetreuung in Zeiten der Schließung von Schulen und Kindertagesstätten	53
8.3 Fallportrait Leiterin Frauenberufsberatung (Management).....	55

10. Mitbestimmung – Pandemieeffekte und Einschätzungen des BR/PR	56
10.1 Die Auswirkungen der Mitbestimmung auf die Arbeitsfolgen der Pandemie	57
10.2 Die Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen mit den Interessenvertretungen	58
10.3 Einschätzungen zum Handeln des Betriebs- oder Personalrats in der Pandemie	59
10.4 Fallporträt Betriebsrätin (Management)	61
11. Gesellschaftliche Position in der Pandemie – Wertschätzung und Verteilung	62
11.1 Gesellschaftliche Wertschätzung von Arbeit in der Pandemie	63
11.2 Verteilungs(un)gerechtigkeit	65
11.3 Fallportrait Erzieher (Dienstleistender)	67
12. Wahrnehmung der Politik – Zufriedenheit und Eindämmungsmaßnahmen	68
12.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie	69
12.2 Einschätzungen zu den Eindämmungsmaßnahmen	71
12.3 Fallportraits Politik	72
13. Fazit	74
Literatur	76
Anhang 1: Ausführliche Sample-Darstellung	78

1. Einleitung

Dass Corona weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt hat, war bereits wenige Wochen nach Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 unübersehbar. Auch die sozialwissenschaftliche Forschung beschäftigte sich schnell intensiv mit den Arbeitsfolgen von Sars-CoV-2 und der politischen Eindämmungsmaßnahmen. Im Fokus standen dabei vor allem die Ungleichheitseffekte: Von Einkommenseinbußen waren in der Frühphase der Pandemie Geringverdiener*innen und Selbständige deutlich stärker betroffen (Hövermann 2020, Kritikós et al. 2020), das Hospitalisierungsrisiko war für Erwerbslose und SGB II-Bezieher*innen deutlich erhöht (Wahrendorf et al. 2021), Zugang zum mobilen Arbeiten hatten vor allem Erwerbstätige mit höherer Bildung und höherem Verdienst (Möhring et al. 2020) und Frauen waren wesentlich stärker von der Umverteilung von Sorgearbeit betroffen, die aus der Schließung von Betreuungseinrichtungen resultierte (Bünning et al. 2020, Kohlrausch/Zucco 2020, Reichelt et al. 2021). Teil dieser Forschung ist auch der Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“, einem Gemeinschaftsprojekt der Universität Osnabrück und der Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen, das im Frühjahr 2020 etabliert wurde, um die Auswirkungen von Covid-19 auf die Arbeitswelt aus der Perspektive der Arbeitenden zu untersuchen: *Wie erleben Erwerbstätige die Pandemie in ihrer Arbeit? Und wie verhalten sich die Auswirkungen der Pandemie zu den vor Corona bestehenden arbeitsgesellschaftlichen Ungleichheiten?* Im Fokus des Vorhabens stehen die beruflichen Ungleichheiten, die mit Hilfe des klassenanalytischen Zugangs von Daniel Oesch (2006a, b) untersucht werden. Schon die erste Erhebungswelle des Monitors vom April/Mai 2020 förderte starke berufliche Ungleichheiten zu Tage. Besonders betroffen von den Arbeitsfolgen der Pandemie waren die nicht-akademischen Berufe der unteren Berufsklassen. Dienstleistende, Produktionsarbeitende und Kleingewerbetreibende litten stärker unter den wirtschaftlichen Lasten der Pandemie und unter subjektiven Infektionsrisiken und hatten zugleich deutlich seltener Zugang zum mobilen Arbeiten.

Der vorliegende Bericht stellt zentrale Ergebnisse der zweiten Erhebungswelle des Arbeitswelt-Monitors vom April/Mai 2021 vor und setzt diese in Beziehung zu den Ergebnissen der ersten Welle vom April/Mai 2020. Die zwei Wellen des Monitors decken die beiden sogenannten „harten Lockdowns“ mit jeweils weitreichenden Einschränkungen des sozialen Lebens (Schließung von Schulen und Kindertagesstätten, weiten Teilen des Einzelhandels und der Gastronomie sowie Teilen der Industrie, Kontaktverbote und Abstandsgebote) ab. In der zweiten Welle im Frühjahr 2021 nahmen 7.165 Erwerbstätige an der Online-Befragung teil (gegenüber 11.176 in der ersten Welle im Frühjahr 2020). Bis auf wenige Veränderungen ist der Fragebogen identisch mit der ersten Erhebungswelle. Thematisiert wurden subjektive Infektionsrisiken, wirtschaftliche Lasten, Arbeitsbedingungen, mobiles Arbeiten, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung, Arbeitspolitik, Mitbestimmung und die politischen Eindämmungsmaßnahmen. Ergänzend zu den Online-Surveys wurden in beiden Erhebungswellen auch qualitative Interviews geführt (27 in der ersten Welle, 32 in der zweiten). In diesem Bericht finden sich jeweils am Ende der thematischen Kapitel Fallportraits von ausgewählten Vertreter*innen der jeweils besonders betroffenen Erwerbsklassen. Die Fallportraits verdeutlichen, wie die Erwerbsarbeitenden selbst auf die Klassenungleichheiten in den Arbeitsfolgen der Pandemie schauen. Ausgewählt wurden die Interviews, weil diese Verarbeitungsmuster beinhalten, die in den jeweils besonders betroffenen Klassen verbreitet sind.

Der Bericht ist folgendermaßen aufgebaut: Nach einem Blick auf den Forschungsansatz (Kapitel 2) und das Sample (Kapitel 3) werden die Ergebnisse der Befragungen in den zentralen Themen des Projekts vorgestellt. Den Auftakt machen die subjektiven Infektionsrisiken (Kapitel 4), gefolgt von den wirtschaftlichen Lasten (Kapitel 5), den Arbeitsbedingungen (Kapitel 6) und dem mobilen Arbeiten (Kapitel 7). Danach folgt die Vereinbarkeit zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit (Kapitel 8), die Arbeitspolitik der Arbeitgeber (Kapitel 9), die Mitbestimmung (Kapitel 10) sowie die Wahrnehmung des Umgangs der Politik mit der Pandemie (Kapitel 11).

2. Der Forschungsansatz: Berufliche Ungleichheiten

Um berufliche Ungleichheiten im Erleben der Corona-Pandemie in der Arbeit zu vermessen – die Auswirkungen von Covid-19 auf insbesondere die Entwicklung von Arbeit und Beschäftigung, Infektionsrisiken, Schutzmaßnahmen, den Umgang der Arbeitgeber und die Wahrnehmung der Politik –, greift das Vorhaben auf den klassenanalytischen Ansatz von Daniel Oesch (2006a, 2006b) zurück. Oesch's Ansatz ergänzt die klassische vertikale Achse der Schichtung zwischen unteren und höheren Berufen um eine horizontale Differenzierungsachse entlang der Arbeitslogik, die einem Beruf zugrunde liegt. Abb. 1 fasst Oesch's 8-Klassenschema mit jeweils drei typischen Berufen zusammen.

Abb. 1 Oesch's 8-Klassenschema

	Abhängig Beschäftigte			Selbständige
Arbeitslogik	<i>Interpersonell</i>	<i>Technisch</i>	<i>Administrativ</i>	<i>Selbständig</i>
Akademische und halb-akademische Berufe	Soziokulturelle Expert*innen Ärztinnen, Lehrer, Sozialarbeiterinnen	Technische Expert*innen Maschinenbau- und Elektroingenieure, Datenverarbeitungsexpertinnen	Management Betriebswirtinnen, HR-Führungskräfte, unteres Management	Arbeitgeber*innen Unternehmer, Anwältinnen, Restaurants
Ausbildungsberufe und Anlerntätigkeiten	Dienstleistende Pflegeassistenten, Köchinnen, Verkäuferinnen	Produktionsarbeitende KFZ-Mechaniker, Logistikerinnen, Monteure	Bürokräfte Sekretärinnen, Callcenter-Agents, Bankkaufleute	Kleingewerbetreibende (<9 Beschäftigte) Handwerker, Landwirtinnen, Hausmeisterservice

Die vertikale Klassenzugehörigkeit eines Berufes wird durch die für die Tätigkeit erforderlichen Qualifikationen bestimmt. Die Skala reicht von akademischen und semi-akademischen Berufen in den oberen Erwerbsklassen bis hin zu berufsfachlich qualifizierten Berufen und Anlerntätigkeiten in den unteren Klassen. Während die vertikale Schichtung in der soziologischen Forschung im Allgemeinen und in der Klassenanalyse im Besonderen fest etabliert ist (Wright 2015), ist die Einbeziehung der horizontalen Differenzierung in die Klassenanalyse ein besonderes Merkmal des Oesch-Ansatzes. Um die Tertiarisierung und Feminisierung der Beschäftigungsstruktur seit den 1970er Jahren sowie die viel diskutierten wachsenden Cleavages in der Arbeiter*innenklasse zwischen Arbeiter*innen und Angestellten zu erfassen, wird die dominante Arbeitslogik als horizontales Differenzierungsmerkmal eingeführt. Dabei werden vier Arbeitslogiken unterschieden: technisch, administrativ, interpersonell und selbständig. Zentrale Unterschiede ergeben sich aus der Organisation des Arbeitsprozesses (technisch durch Maschinen, administrativ durch bürokratische Regeln, interpersonell durch menschliche Interaktion, sowie selbständig bei den Selbständigen). Im Zusammenspiel der beiden Achsen ergeben sich

acht Erwerbsklassen, und zwar zwei technische Klassen (die technischen Expert*innen oben und die Produktionsarbeitenden unten), zwei administrative Klassen (Management und Bürokräfte), zwei interpersonelle Klassen (soziokulturelle Expert*innen und Dienstleistende) sowie zwei selbständige Klassen (Arbeitgeber und Kleingewerbetreibende).

Die Klassenstruktur wird – unabhängig von der Corona-Pandemie – durch multiple Ungleichheitsdynamiken gekennzeichnet. Erstens existiert ein deutliches Einkommensgefälle zwischen den akademischen Berufen der oberen Erwerbsklassen und den nicht-akademischen Berufen der unteren Erwerbsklassen. Analysen sozialer Ungleichheit zeigen, dass der Einfluss der vertikalen Achse über Einkommensdifferenzen hinausgeht. Die unteren Erwerbsklassen sind in vielfältiger Weise unterprivilegiert: Beschäftigungssicherheit, beruflichen Status, Aufstiegschancen, Arbeitsqualität, Lebenszufriedenheit, Gesundheit und Zugang zum politischen System (Groh-Samberg 2009; Lipps/Oesch 2018; Therborn 2013; Wright 2015; Hochschild 2016; Oesch 2006a). Zweitens existieren auch Ungleichheiten entlang der horizontalen Achse, die quer zu der vertikalen Klassenstruktur liegen. In den in den letzten Jahrzehnten schnell wachsenden nicht-akademischen interpersonellen Dienstleistungsberufen (der Klasse der Dienstleistenden) sind die Anteile von Niedriglohnbeschäftigung und Teilzeit deutlich größer als in der unteren Klasse der technischen Berufe (den Produktionsarbeitenden). Während in den Dienstleistungsberufen Frauen stark überrepräsentiert sind, finden sich in den technischen Berufen bis heute deutlich mehr Männer als Frauen. Die im Vergleich zu den Männern geringere Entlohnung von Frauen, der so genannte Gender-Pay-Gap, ist auch in der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung im Bereich der Erwerbsarbeit begründet, die sich in der Verteilung der Geschlechter in der Klassenstruktur zeigt.

3. Sample und Methode

Die in diesem Bericht vorgestellten Ergebnisse des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ basieren auf Erhebungen im Frühjahr 2020 und im Frühjahr 2021. Die erste Erhebungswelle lief vom 20. April bis zum 31. Mai 2020 und umfasste Online-Befragung und qualitative Interviews, ebenso die zweite Erhebungswelle, die im Zeitraum vom 6. April bis 31. Mai 2021 durchgeführt wurde. Beide Wellen fallen mit Höhepunkten des Infektionsgeschehen zusammen und decken die beiden „harten Lockdowns“ in Deutschland ab, in denen das gesellschaftliche Leben durch weitreichende Einschränkungen heruntergefahren wurde. Die Einschränkungen in beiden Lockdowns umfassten dabei Eingriffe in zahlreiche Wirtschaftszweige (insbesondere Gastronomie, Tourismus, Kulturwirtschaft und Einzelhandel), Schließung von Schulen und Kindertagesstätten und Beschränkungen im Freizeitleben der Bevölkerung (Kontaktverbote/-einschränkungen, Abstandsgebote, Ausgangssperren). Damit fanden beide Erhebungswellen unter vergleichbaren Rahmenbedingungen statt und erlauben ein umfassendes Bild von Arbeit in für die deutsche Nachkriegsgeschichte beispiellosen Situationen.

Online-Befragung

Insgesamt haben **9.773 Erwerbstätige** die Online-Befragung in der ersten Erhebungswelle und **6.339 Erwerbstätige** in der zweiten Welle vollständig absolviert. Wenngleich das Sample nicht auf einer Zufallsstichprobe beruht und repräsentative Aussagen über die deutsche Erwerbsbevölkerung nicht möglich sind, verfügt der vorliegende Datensatz über eine hohe wissenschaftliche Qualität und erhebliches Potenzial für die Erforschung der Arbeitsfolgen der Pandemie – insbesondere der Ungleichheiten zwischen verschiedenen Gruppen sowie deren zeitlicher Verlauf. Dazu tragen (1) die Befragungszeiträume der beiden Erhebungswellen (jeweils vollständig innerhalb der sogenannten „harten Lockdowns“ mit vergleichbaren, weitreichenden Einschränkungen des gesellschaftlichen Lebens), (2) der fest in der soziologischen Arbeits- und Ungleichheitsforschung verankerte Fragebogen, (3) die außerordentlich hohe Beteiligung an den Befragungen und (4) die bei beiden Erhebungswellen stabil gehaltene Bewerbung bei.

Der **Fragebogen der Online-Befragung** wurde in beiden Wellen weitgehend gleich gehalten und umfasst im Kern einen inhaltlichen Teil mit 90 Fragen, der zentrale Themen der soziologischen Arbeits- und Ungleichheitsforschung abbildet: die Auswirkungen der Pandemie auf die eigene Arbeits- und Beschäftigungssituation (Einkommensänderungen, Zukunftsunsicherheit, Arbeitsbelastungen, Arbeitsinhalte, Digitalisierung), der arbeitspolitische Umgang des Arbeitgebers mit der Pandemie (Information, Mitbestimmung, Lastenverteilung), die Maßnahmen der Arbeit- und Auftraggeber zum Schutz vor einer Infektion in der Arbeit (Qualität der Maßnahmen, Portfolio von Schutzmaßnahmen), die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und die Organisation der Kinderbetreuung (Konflikte, Kompensation der Schließung von Betreuungseinrichtungen), die Wahrnehmung des Umgangs der Politik mit der Pandemie (Information, Einschätzungen, Teilhabe, Lastenverteilung), die Zukunftserwartungen der Erwerbstätigen (individuelle Zukunft, Zukunft des Gesundheitssektors). Für die zweite Erhebungswelle wurde dazu das Handeln von Betriebs- oder Personalräten in den Blick genommen. Zusätzlich zu den inhaltlichen Fragen enthielt der Fragebogen einen soziodemografischen Teil, der neben den in

der Sozialforschung üblichen Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Bildung die Beschäftigungssituation und den Beruf umfassend abbildet. Die Kodierung des Berufs (ISCO) bildet die Basis für die Klassenzuordnung der Erwerbstätigen nach Oesch.

Tab. 1 Kern-Soziodemografie des Samples der Online-Befragung

		Apr/Mai 2020 Erwerbstätige (N=9.773)	Apr/Mai 2021 Erwerbstätige (N=6.339)	ALLBUS Anteile
Geschlecht	Mann	3.588 (41,2%)	2.434 (43,1%)	54,5%
	Frau	5.131 (58,8%)	3.215 (56,9%)	45,5%
Alter	Unter 30 Jahre	1.102 (12,5%)	558 (9,8%)	14,8%
	30 bis 50 Jahre	4.010 (45,4%)	2.622 (45,9%)	44,3%
	50 Jahre und älter	3.721 (42,1%)	2.529 (44,3%)	40,8%
Berufsabschluss	Keinen	235 (2,7%)	116 (2,1%)	7,9%
	Berufsausbildung	4.511 (52,0%)	2.667 (47,6%)	60,9%
	Studium	3.928 (45,3%)	2.822 (50,3%)	31,2%
Region	Westdeutschland	7.346 (83,4%)	4.791 (84,1%)	82,0%
	Ostdeutschland	1.158 (13,2%)	699 (12,3%)	14,8%
	Berlin	300 (3,4%)	206 (3,6%)	3,2%
Erwerbsklassen	Soziokult. Expert*innen	1.670 (18,7%)	1.050 (18,0%)	12,4%
	Dienstleistende	1.565 (17,5%)	831 (14,2%)	16,8%
	Technische Expert*innen	1.256 (14,0%)	717 (12,3%)	11,6%
	Produktionsarbeitende	753 (8,4%)	494 (8,5%)	18,9%
	Management	1.929 (21,5%)	1.320 (22,6%)	19,6%
	Bürokräfte	1.337 (14,9%)	862 (14,8%)	10,0%
	Arbeitgeber*innen	141 (1,6%)	139 (2,4%)	3,9%
Personal-/Be- triebsrat	Kleingewerbetreibende	301 (3,4%)	424 (7,3%)	6,9%
	Ja	7.159 (78,8%)	4.363 (77,8%)	k.A.
	Nein	1.930 (21,2%)	1.248 (22,2%)	k.A.

Um Asymmetrien im Sampling der Online-Befragung zu reduzieren und einen möglichst breiten Ausschnitt der Erwerbsbevölkerung abzubilden, wurde die Befragung in beiden Erhebungswellen über drei Kanäle beworben: a) Netzwerke der Kooperationsstellen Hochschule und Gewerkschaften, b) eine Facebook-Kampagne und c) Netzwerke der niedersächsischen Universitäten. Die **Samplestruktur** weist in beiden Erhebungswellen eine für eine Online-Befragung zufriedenstellende Übereinstimmung mit der Sozialstruktur der Erwerbsbevölkerung im ALLBUS auf (siehe Tabelle 1 und im Anhang die vollständige Soziodemografie des Samples): Während die Zusammensetzung nach Alter, Region oder Wirtschaftssektor recht nah an der tatsächlichen Verteilung ist, zeigen sich Frauen und Akademiker*innen überrepräsentiert, während Produktionsarbeitende und Arbeitgeber*innen unterrepräsentiert sind. Um diese Asymmetrien zu kompensieren, werden die Ergebnisse in diesem Bericht für die beiden Wellen gewichtet für die Zugehörigkeit zu Erwerbsklassen, Geschlecht, Alter und Einkommen berichtet (nach dem ALLBUS 2018). Nur bei den Angaben zu Branchen wurde auf eine Gewichtung verzichtet, da aufgrund der geringen Fallzahlen kleinere Branchen sensibel auf Gewichtungen reagieren könnten.

Die **Vergleichbarkeit der beiden Erhebungswellen** wird dabei im Wesentlichen – neben einem im Kern unveränderten Befragungsinstrument – ermöglicht durch (1) ähnliche Rahmenbedingungen mit Blick auf die beiden „harten Lockdowns“ mit vergleichbaren Einschränkungen für Leben und Arbeit zur Zeit der Erhebungen, (2) die Nutzung der gleichen Bewerbungskanäle und (3) eine große Ähnlichkeit der soziostrukturellen Komposition der Samples der beiden Erhebungswellen. Die Befragten fanden in gleichen Anteilen über die drei Bewerbungskanäle den Weg in den Online-Survey, die Samplestruktur der beiden Erhebungswellen (siehe Tabelle 1) ist in den Kernmerkmalen der Soziodemografie in einem zufriedenstellenden Maß vergleichbar. Letzteres gilt auch bezogen auf die Erwerbsklassen, in denen auch die wesentlichen Berufsgruppen in ihren Anteilen sehr stabil geblieben sind. Ergebnisse nach Branchen werden in diesem Bericht aus Gründen der Vergleichbarkeit nur für diejenigen Branchen vorgestellt, für die ebenfalls ein hohes Maß an Vergleichbarkeit insbesondere bei der Zusammensetzung der wichtigen Berufe in den jeweiligen Branchen festgestellt werden konnte.

Qualitative Interviews

Parallel zu den Online-Befragungen wurden leitfadengestützte qualitative Interviews mit Erwerbstätigen aus verschiedenen Branchen und unterschiedlichen Erwerbsformen geführt, 27 Interviews in der ersten Welle, 32 in der zweiten. Die Interviews behandelten die Themen des Fragebogens, waren aber auch offen für Themen und Relevanzsetzungen der Interviewpartner*innen. Sie zielten außerdem auf die Identifikation von Mechanismen, die den Ungleichheitsmustern und -dynamiken zugrunde liegen, die anhand der quantitativen Daten identifiziert wurden. Insgesamt traf die Einladung zum Interviewgespräch am Ende des Fragebogens auf eine bemerkenswerte und breite Resonanz bei unterschiedlichen Berufsgruppen und Klassenlagen. Zwar findet sich auch in den Interviews eine gewisse Überrepräsentation von Sozial- und Pflegeberufen und Frauen, aber auch mit Industriebeschäftigten und Selbständigen konnten Interviews geführt werden.

4. Infektionsrisiken – Infektionssorgen und Schutzmaßnahmen

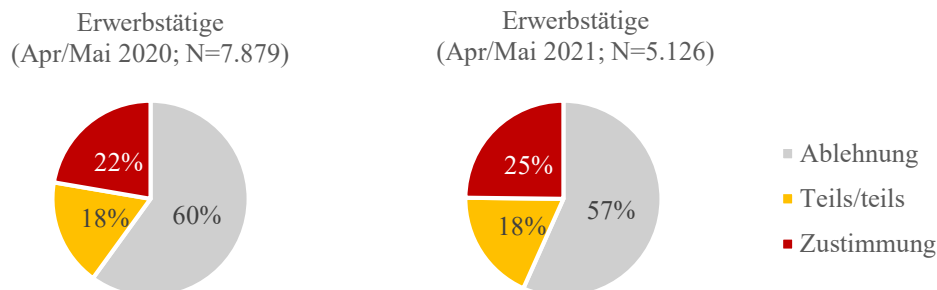
Ergebnisse auf einen Blick

- In den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die subjektiven Infektionsrisiken zeigen sich **deutliche Kontinuitäten zwischen den beiden „harten Lockdowns“ im Frühjahr 2020 und im Frühjahr 2021** – und zwar sowohl in den absoluten Betroffenheiten als auch in den Ungleichheitsmustern. Weiterhin ist ein knappes Viertel von täglichen Infektionssorgen am Arbeitsplatz betroffen, ein knappes Drittel charakterisiert die Schutzmaßnahmen am eigenen Arbeitsplatz als unzureichend.
- Auch auf Branchenebene zeigt sich viel Kontinuität. Wie in der Frühphase der Pandemie sind der **Gesundheitssektor**, der **Handel** und **Erziehung & Unterricht** stark von subjektiven Infektionsrisiken betroffen. Allerdings haben sich aus Beschäftigtensicht die Schutzmaßnahmen im Gesundheitssektor und in Erziehung & Unterricht verbessert. In beiden Branchen scheinen die Arbeitgeber ihre Schutzmaßnahmen seit dem Frühjahr 2020 weiterentwickelt zu haben (was angesichts des gewachsenen wissenschaftlichen Wissens über Übertragungswege auch nicht verwunderlich ist). Hingegen sind die Infektionssorgen im **Sozialwesen** weiter gestiegen. Im Unterschied zu 2020 sind im zweiten „harten Lockdown“ im Frühjahr 2021 deutlich weniger Einrichtungen geschlossen.
- Auch auf der Ebene der Berufe zeigt sich bemerkenswert viel Kontinuität. Im zweiten „harten Lockdown“ sind die gleichen Berufsklassen stärker von Infektionssorgen und unzureichenden Schutzmaßnahmen betroffen wie in der Frühphase der Pandemie (und das auf fast identischem Niveau): am stärksten die beiden Klassen der interpersonellen Arbeitslogik, wobei die Dienstleistenden noch exponierter sind als die **soziokulturellen Professionen**, ebenso weisen die **Produktionsarbeitenden** erhöhte Betroffenheiten auf. Insgesamt fällt auf, dass innerhalb der Arbeitslogiken jeweils die nicht-akademischen Berufe der unteren Klassen stärker betroffen sind.
- Auch die **Geschlechterungleichheiten** fallen in beiden Befragungswellen ungefähr gleich stark aus. Frauen sind deutlich stärker von Infektionssorgen betroffen als Männer, weil sie in den exponierten interpersonellen Dienstleistungsberufen überrepräsentiert sind. Bei der Bewertung der Schutzmaßnahmen zeigen sich hingegen keine Geschlechterdifferenzen.
- Die **Mitbestimmung** hat – anders als bei den wirtschaftlichen Lasten und dem mobilen Arbeiten – keinen branchen- und berufsübergreifenden Effekt. Beschäftigte aus Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat melden nicht seltener Infektionssorgen oder unzureichende Schutzmaßnahmen als Arbeitnehmer*innen aus Unternehmen ohne Interessenvertretung.

4.1 Infektionssorgen

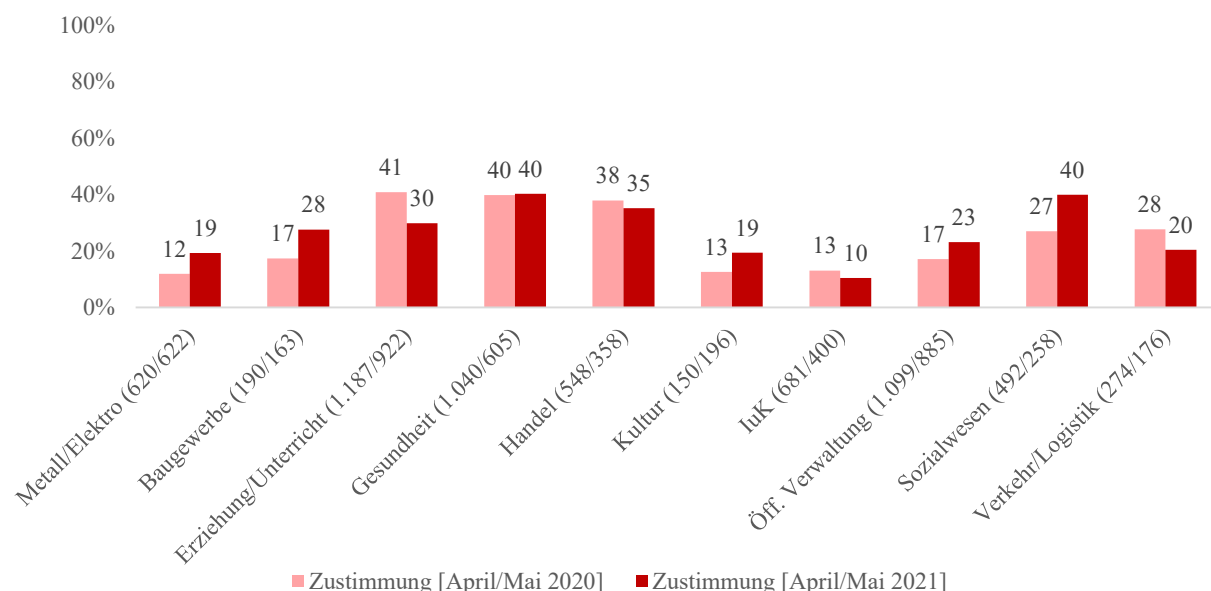
Die Infektionssorgen sind zwischen den beiden „harten Lockdowns“ im Frühjahr 2020 und im Frühjahr 2021 minimal gestiegen. Während sich in der Frühphase der Pandemie 22% der befragten Erwerbstätigen Sorgen über eine Infektion in der Arbeit machten, sind dies im April/Mai 2021 25% (Abb. 2).

Abb. 2 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit (2020 & 2021)



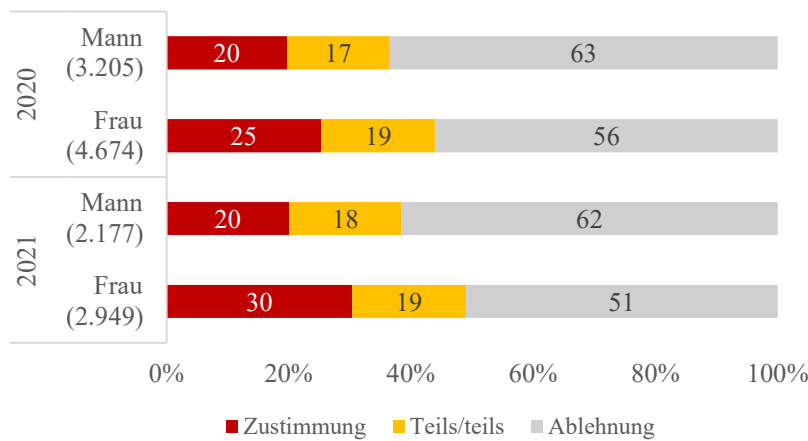
Zugleich sind die Ungleichheitsmuster jedoch unverändert geblieben. Bis heute sind die **Infektionssorgen keineswegs gleich verteilt unter den Erwerbstätigen**. Besonders betroffen sind Branchen, in denen im Kontakt mit Menschen gearbeitet wird: Gesundheit, Handel, Sozialwesen und Erziehung und Unterricht (Abb. 3). Auffällig ist, dass die Infektionssorgen im Sozialwesen seit Frühjahr 2020 noch einmal deutlich gestiegen sind, während sie im gleichen Zeitraum in Erziehung und Unterricht abgenommen haben.

Abb. 3 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit nach Branchen (2020 & 2021)



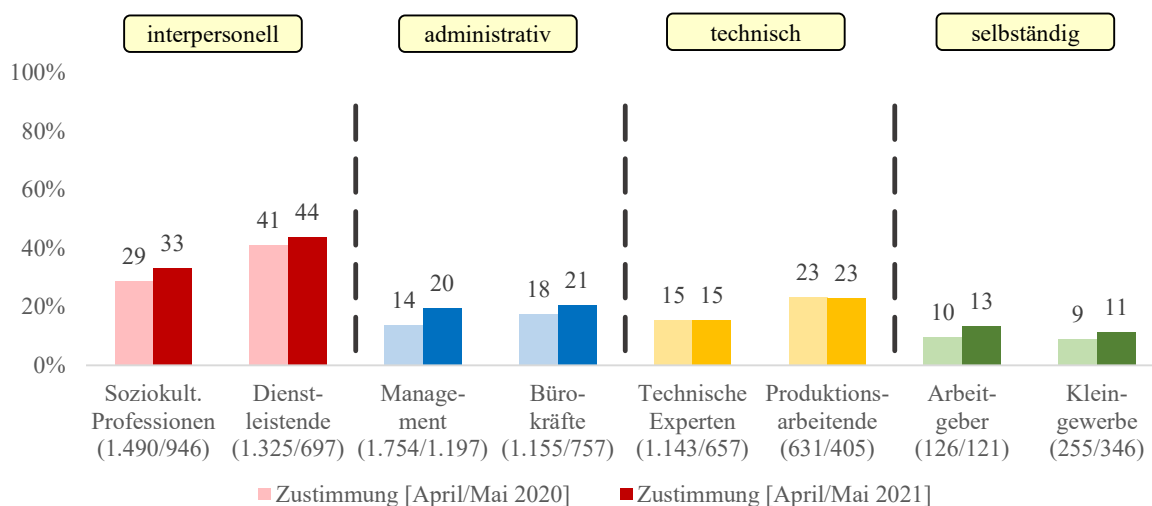
Immer noch ausgeprägt sind die **Geschlechterungleichheiten**: Frauen waren und sind deutlich stärker von Ansteckungssorgen betroffen als Männer (Abb. 4). Allerdings handelt es sich hierbei nicht um einen psychologischen Effekt, vielmehr drückt sich in den Geschlechterungleichheiten die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung aus: Frauen sind deswegen stärker betroffen, weil sie in den exponierten Berufen im Gesundheitssektor, im Sozialwesen und in den Erziehungs- und Unterrichtsberufen überrepräsentiert sind.

Abb. 4 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit nach Geschlecht (2020 & 2021)



Besonders deutlich bleiben die Ungleichheiten auf der **beruflichen Ebene** (Abb. 5): Am stärksten betroffen von Infektionssorgen sind weiterhin die Dienstleistungsberufe, in denen mit und an Menschen gearbeitet wird, wobei die nicht-akademischen Dienstleistenden (insbesondere Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe) noch einmal deutlich stärker betroffen sind als die akademischen Berufe der soziokulturellen Expert*innen (vor allem akademische Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe). Von den nicht-akademischen Dienstleistenden machen sich im Frühjahr 2021 44 Prozent (2020: 41 Prozent) Sorgen vor einer Infektion am Arbeitsplatz. Interessant: Von den anderen Erwerbsklassen fielen in der ersten Befragungsrunde nur die Produktionsarbeitenden mit erhöhten Werten bei den Ansteckungssorgen auf. Deutlich stärker als die akademischen Berufe und auch die einfachen Büro- und Verwaltungstätigkeiten waren Produktionsarbeitende physisch an die Arbeit in der Fabrik, der Werkstatt oder auf der Baustelle gebunden. Die Möglichkeiten, physische Distanz zu den Kolleg*innen zu wahren, sind in vielen Arbeitssettings begrenzt.

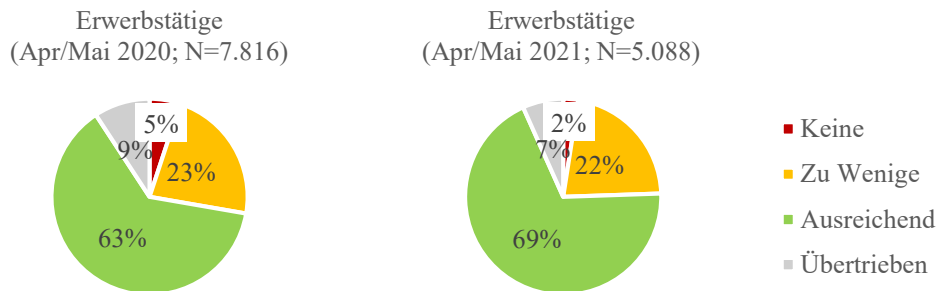
Abb. 5 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit nach Klassen (2020 & 2021)



4.2 Schutzmaßnahmen

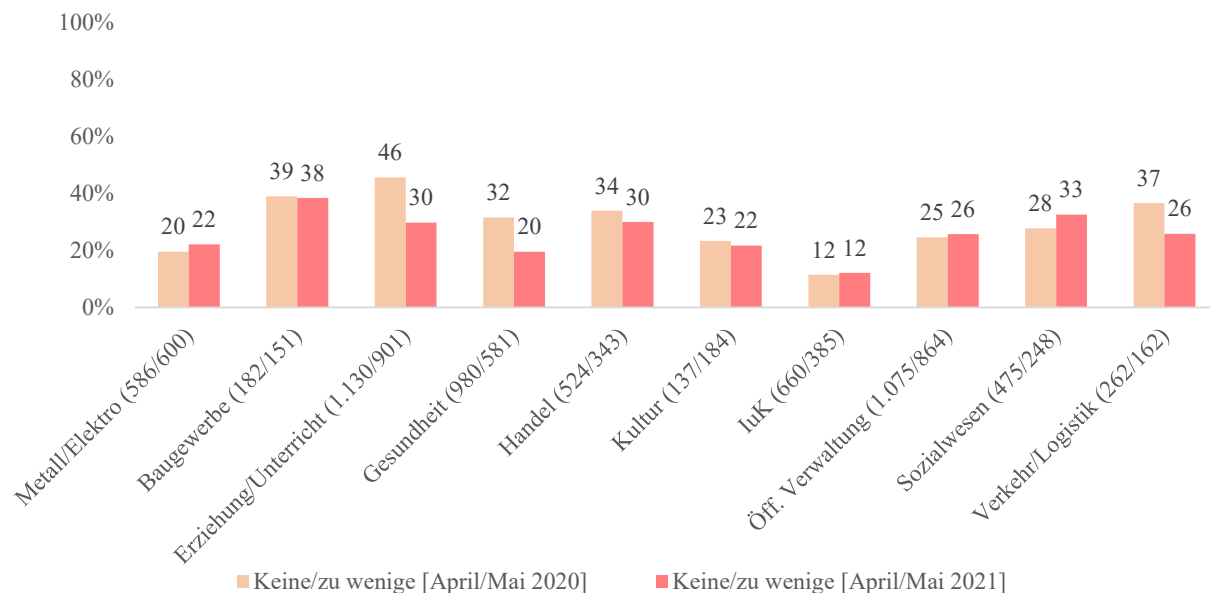
Die Bewertung der Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz hat sich gegenüber dem ersten Lock-down 2020 leicht verbessert: 69% der Erwerbstätigen geben im April/Mai 2021 an, dass sie die Schutzmaßnahmen für ausreichend halten. In der Frühphase der Pandemie waren dies nur 63% (Abb. 6).

Abb. 6 Bewertung der Schutzmaßnahmen (2020 & 2021)



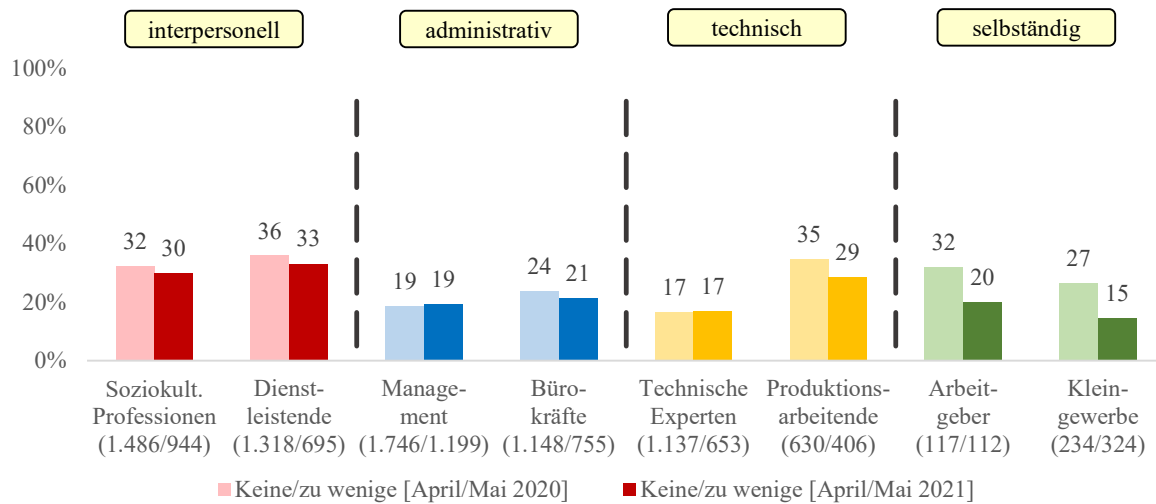
Der Blick auf die **Branchenebene** zeigt, dass die Verbesserungen vor allem auf zwei Branchen zurückgehen: Gesundheit und Erziehung & Unterricht (Abb. 7). Dass Arbeitgeber aus dem Gesundheitssektor ihre Schutzmaßnahmen seit dem Frühjahr 2020 verbessert haben, leuchtet ein, liegt heute doch mehr belastbares Wissen zu Übertragungswegen vor. Überraschender ist da schon die positive Entwicklung in den Erziehungs- und Unterrichtsberufen. Möglicherweise hat die Maskenpflicht im Unterricht die Situation für das Lehrpersonal verbessert.

Abb. 7 Unzureichende Schutzmaßnahmen nach Branchen (2020 & 2021)



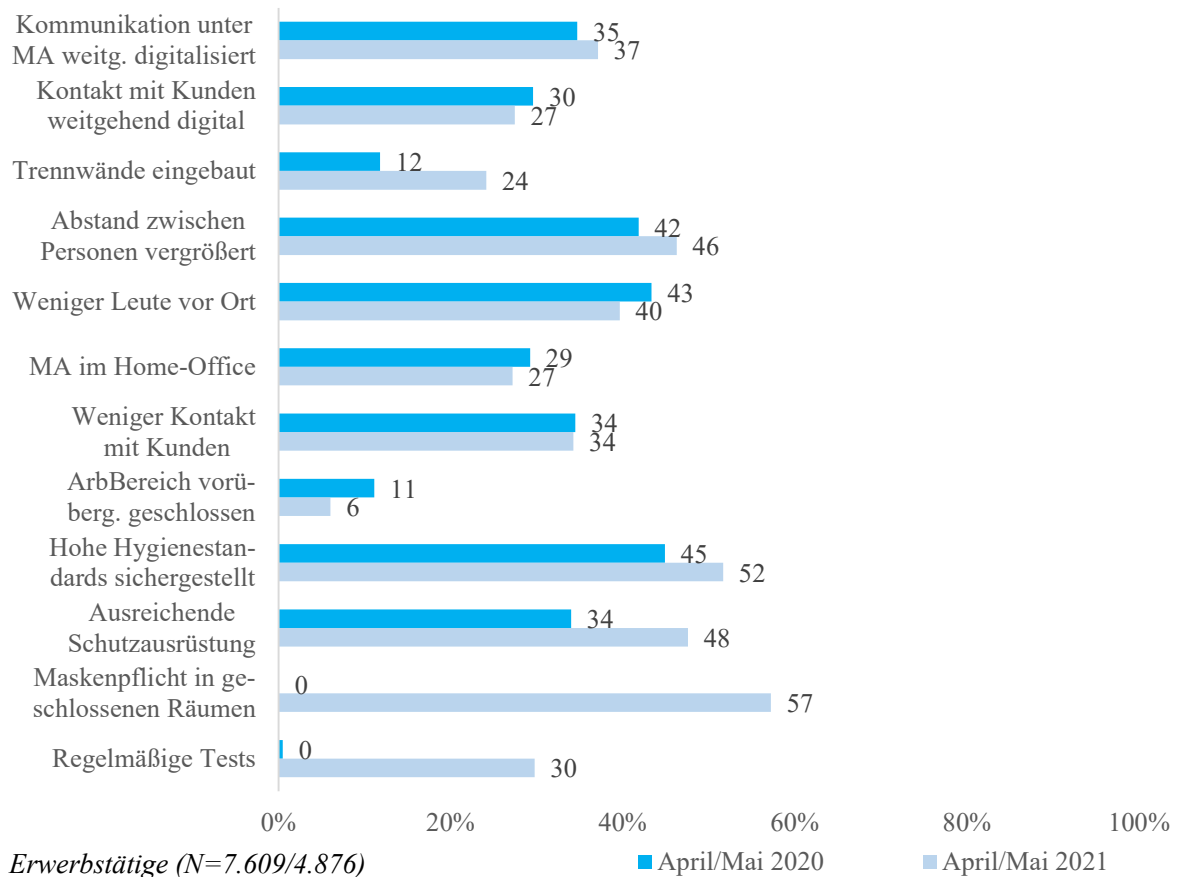
Auf der **beruflichen Ebene** zeigt sich ein hohes Maß an Kontinuität (Abb. 8). Die beruflichen Ungleichheiten sind insgesamt weitestgehend erhalten geblieben. Die höchsten Anteile an unzureichenden Schutzmaßnahmen finden sich weiterhin unter den Dienstleistenden, gefolgt von den soziokulturellen Professionen und den Produktionsarbeitenden. Deutlich verbessert hat sich auch das Bild bei den Selbständigen.

Abb. 8 Unzureichende Schutzmaßnahmen nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



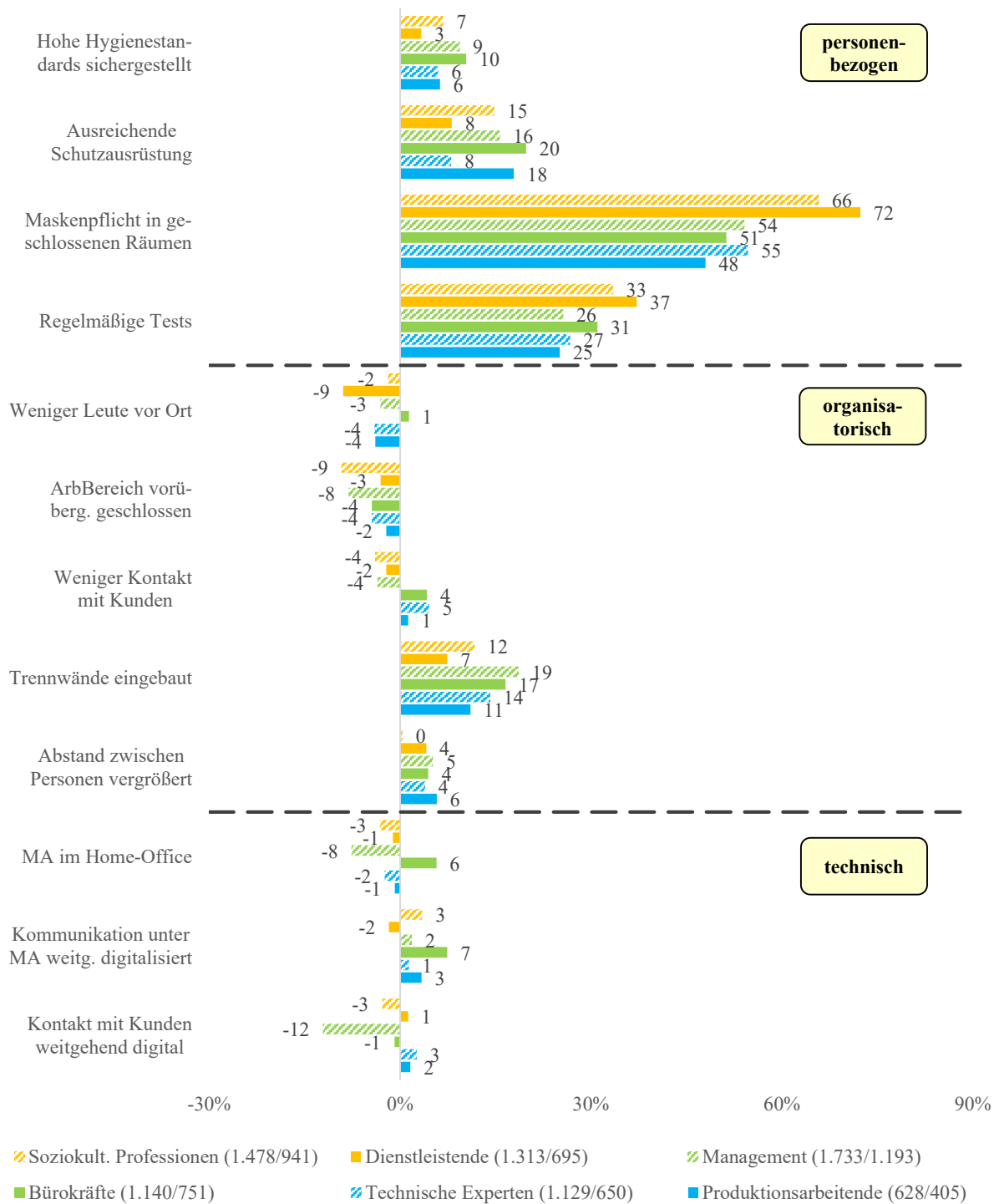
Der Blick auf die **Implementation von Schutzmaßnahmen** zeigt, dass in der Pandemie das TOP-Prinzip des Arbeits- und Gesundheitsschutzes allenfalls eingeschränkt beachtet wird (Abb. 9, 10). Die größte Verbreitung und auch das stärkste Wachstum im Pandemieverlauf weisen personenbezogene Maßnahmen wie Maskenpflicht, individuelle Schutzausrüstung und regelmäßige Testungen auf. Vor allem die kostenintensiven technischen Maßnahmen wie Abstandsvergrößerungen, der Einbau von Trennwänden und die Digitalisierung der Zusammenarbeit haben zwischen Frühjahr 2020 und Frühjahr 2021 nur geringfügig an Bedeutung gewonnen. Viele Arbeitgeber scheuen offensichtlich die in der Regel aufwändigeren und organisatorischen Schutzmaßnahmen.

Abb. 9 Flächendeckende Verbreitung der Schutzmaßnahmen (2020 & 2021)



Der Blick auf die Veränderung in den Schutzmaßnahmen verstärkt den Eindruck, dass das TOP-Prinzip des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Pandemie allenfalls sekundär wird (Abb. 10). Die größten Zuwächse zwischen den beiden Erhebungswellen verzeichneten die personenbezogenen Schutzmaßnahmen (Maskenpflicht, Tests und Schutzausrüstung). Am stärksten gewachsen ist die Reichweite des Mund-Nasen-Nutzes, der bei 72 Prozent der Produktionsarbeitenden flächendeckend eingesetzt wird (in der Frühphase gab es noch keine Maskenpflichten). Von den organisatorischen und technischen Maßnahmen haben einzig Trennwände nennenswert an Reichweite gewonnen.

Abb. 10 Veränderung der Schutzmaßnahmen nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



4.3 Fallportrait Briefsortierer (Produktionsarbeiter)

Wie schauen Erwerbstätige, die unter defizitären Schutzmaßnahmen arbeiten und unter Ansteckungssorgen leiden, auf ihre Situation und wie nehmen sie ihre eigene Betroffenheit im Pandemieverlauf wahr? Einen exemplarischen Einblick in typische Wahrnehmungsmuster und Deutungen liefert das Fallportrait eines Briefsortierers. Norbert, 49 Jahre, arbeitet seit Ende der 1990er Jahre in einem Postverteilzentrum. Typisch für die Erfahrungen vor allem der unteren Klassen ist, dass Arbeitsdruck und Belastungen auch schon vor Corona kontinuierlich gestiegen sind. Im ersten Lockdown äußerte sich Norbert noch relativ zufrieden mit den Schutzmaßnahmen in der Sortierhalle: Um Abstände zu erhöhen, *„wurden Sortierkreise umgestaltet“*, zusätzlich *„Plastikwände aufgestellt“* und die Pausenräume gesperrt. Zugleich – und das ist für ihn wohl der wichtigste Punkt – *„hat der Druck etwas nachgelassen.“* Gerade zu Beginn der Pandemie blieben Sendungen auch mal bis zum nächsten Tag liegen, was *„von der Leitung aufgrund der Corona-Situation akzeptiert wird“*. Dass der Arbeitgeber *„keinen aggressiven Kurs“* fährt, führt Norbert auch auf den Einfluss des Betriebsrats zurück. Im zweiten Interview im Frühjahr 2021 hat sich seine Sicht auf die Schutzmaßnahmen in der Sortierhalle gewandelt. Der Briefsortierer berichtet, dass nur mehr das Tragen des Mund-Nasen-Schutzes *„hochgehängt“* wird, *„andere Faktoren des Infektionsschutzes sind in den Hintergrund getreten.“* Obwohl die Infektionszahlen zu diesem Zeitpunkt höher sind als in der ersten Welle, *„wurden die Schichten wieder aufgestockt und alles ist wieder enger.“* Als Begründung sieht Norbert die Fokussierung der Führungskräfte auf *„die Zahlen“*. Die Bedenken der Mitarbeiter*innen *„werden mit dem Hinweis abgewiegelt, ihr tragt ja einen Mund-Nasen-Schutz“*. Ihn ärgert, dass weitergehende Schutzmaßnahmen, wie zum Beispiel eine verbesserte Belüftung der Sortierhalle, von der Leitung weiterhin abgeblockt werden. Diese Kritik findet sich in vielen Interviews mit Beschäftigten der unteren Klassen, die in ihrer Arbeit häufiger mit Infektionsrisiken konfrontiert sind: Die fehlende Bereitschaft vieler Arbeitgeber, an den Arbeitsplätzen weiterreichende Schutzmaßnahmen zu implementieren oder Hygiene- und Sicherheitskonzepte auch gegen Kostenabwägungen umzusetzen, führt diesen Beschäftigten die fehlende Wertschätzung als Mensch zugespitzt vor Augen.

5. Wirtschaftliche Lasten – Verdiensteinbußen und Zukunftsunsicherheit

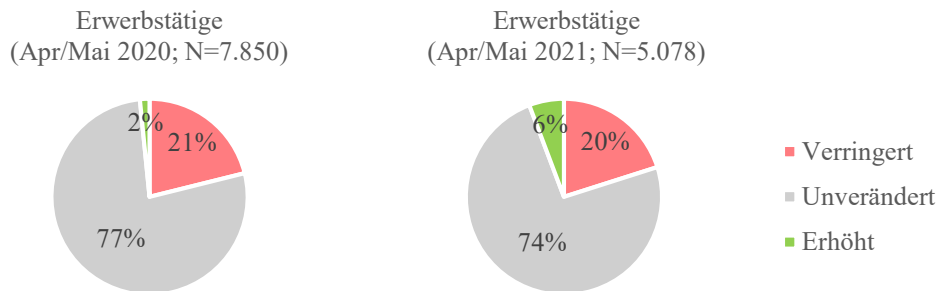
Ergebnisse auf einen Blick

- Wie bei den subjektiven Infektionsrisiken weisen **auch die wirtschaftlichen Lasten kaum Unterschiede zwischen den beiden „harten Lockdowns“ in 2020 und 2021** auf – und zwar weder in den Betroffenenheiten noch in den Ungleichheiten. In beiden Erhebungswellen des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ sind ungefähr ein Drittel der Erwerbstätigen von Verdiensteinbußen oder steigender Zukunftsunsicherheit betroffen und die Ungleichheitsmuster bleiben faktisch unverändert.
- Auf Branchenebene ist viel Kontinuität erkennbar, aber auch einige wenige Verschiebungen. In der **Metall- und Elektroindustrie** sind Verdiensteinbußen und Zukunftsunsicherheit zurückgegangen, im **Handel** parallel angestiegen.
- Schwerpunkte der wirtschaftlichen Lasten sind nach wie vor die **selbständigen Berufe**. Sowohl die Arbeitgeber*innen und die freien Berufe als auch die Kleingewerbetreibenden sind besonders stark betroffen. Im Unterschied zur Frühphase der Pandemie sind auch in den selbständigen Klassen die vertikalen Ungleichheiten deutlich zu erkennen: Kleingewerbetreibende und Solo-Selbständige sind deutlich stärker betroffen als Arbeitgeber*innen und freie Berufe. Dadurch, dass die wirtschaftlichen Lasten der **Produktionsarbeitenden** durch die Erholung in der Metall- und Elektroindustrie zurückgegangen sind, während jene der **Dienstleistenden** parallel leicht angestiegen sind, liegen beide Berufsklassen gleichauf auf dem dritten Rang. In jeder der vier Arbeitslogiken sind die Ausbildungsberufe und Anlern Tätigkeiten der unteren Klassen stärker belastet als die akademischen Berufe der oberen Klassen.
- Eng mit den beruflichen Ungleichheiten verbunden sind die **Geschlechterungleichheiten** – und auch das hat sich bereits in der ersten Erhebungswelle gezeigt: Männer sind in unserem Sample stärker von den wirtschaftlichen Lasten der Pandemie betroffen, weil sie stärker in den besonders exponierten selbständigen Berufen vertreten sind.
- Auch der **positive Einfluss der Mitbestimmung** auf die wirtschaftlichen Lasten in der Frühphase der Pandemie setzt sich fort. Beschäftigte aus Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat tragen deutlich reduzierte Risiken, Verdiensteinbußen hinnehmen zu müssen oder eine Verunsicherung der beruflichen Zukunft zu erleben.

5.1 Verdiensteinbußen

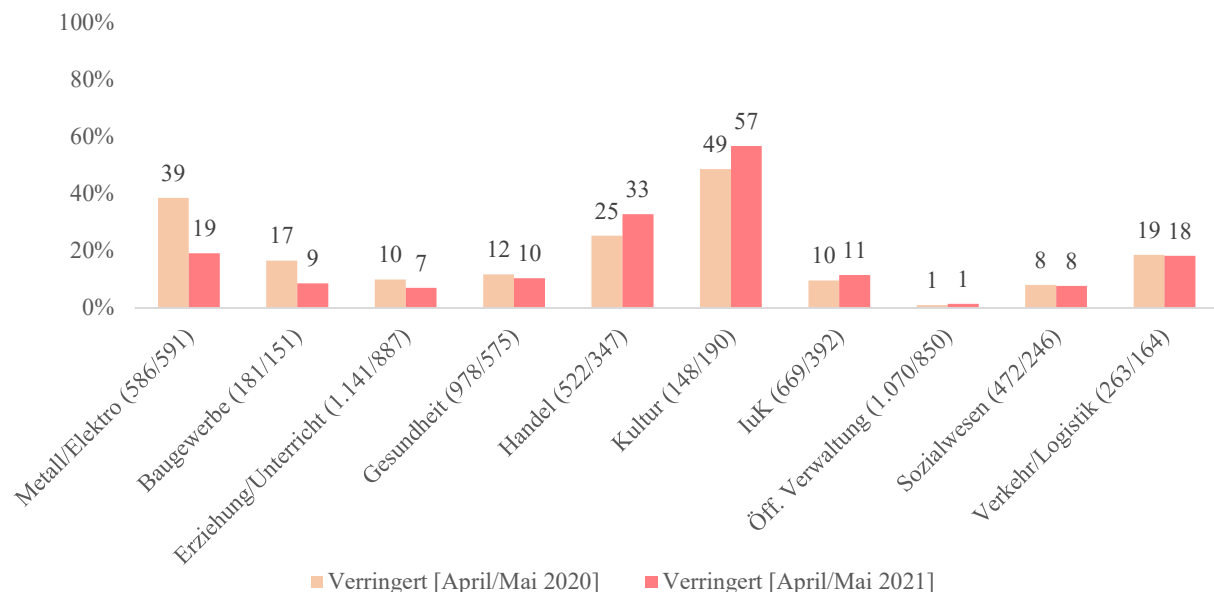
Auch wenn sich die weltwirtschaftliche Lage seit Beginn der Pandemie wieder beruhigt hat, ist die Reichweite von Verdiensteinbußen im April/Mai 2021 nahezu unverändert (Abb. 11). Ungefähr ein Fünftel der Erwerbstätigen in unserem Sample ist in beiden Erhebungswellen mit den **negativen wirtschaftlichen Auswirkungen** der Pandemie konfrontiert.

Abb. 11 Verdienständerungen (2020 & 2021)



Unterhalb der allgemeinen Stabilität an Verdiensteinbußen zeigen sich jedoch einige interessante Verschiebungen zwischen den beiden „harten Lockdowns“: vor allem in Ostdeutschland sind Verdiensteinbußen zurückgegangen. Auch auf der **Branchenebene** zeigen sich gewisse Verschiebungen in den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie (Abb. 12). Mit Abstand am stärksten von Verdiensteinbußen betroffen sind Erwerbstätige aus der Kultur, gefolgt vom Handel und der Metall- und Elektroindustrie. In letzterer sind die Verdiensteinbußen zugleich deutlich zurückgegangen – hier zeigt sich deutlich der Effekt der wirtschaftlichen Erholung.

Abb. 12 Verdiensteinbußen nach Branchen (2020 & 2021)

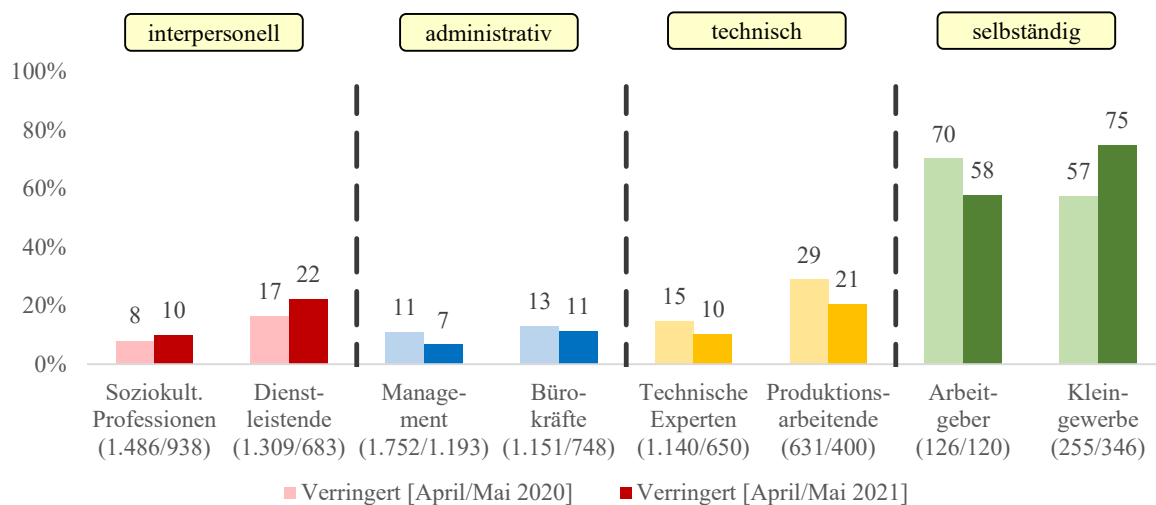


Unsere Analysen der ersten Erhebungswelle des Arbeitswelt-Monitors haben jedoch gezeigt, dass weder Branche noch Region einen eigenständigen Effekt auf die Verteilung von Verdiensteinbußen haben (Holst et al. 2020). Hingegen machte die Existenz eines **Betriebs- oder Personalrats** einen deutlichen Unterschied. Die Mitbestimmung hatte einen statistisch signifikanten Effekt auf die Verbreitung von Verdiensteinbußen. Daran hat sich auch im zweiten „harten

Lockdown“ nichts geändert: Beschäftigten aus Unternehmen mit Interessenvertretung sind weiterhin deutlich seltener von Verdiensteinbußen betroffen.

Noch stärker waren nur die **Klasseneffekte** (Abb. 13): Die selbständigen Klassen und die Produktionsarbeitenden waren in der Frühphase besonders stark von Verdiensteinbußen betroffen. Im Zuge der wirtschaftlichen Erholung in der Metall- und Elektroindustrie ist die Betroffenheit unter Produktionsarbeitenden leicht zurückgegangen, parallel dafür unter Dienstleistenden gestiegen. Beide Klassen sind im April/Mai 2021 in erhöhtem Maße von Verdiensteinbußen betroffen.

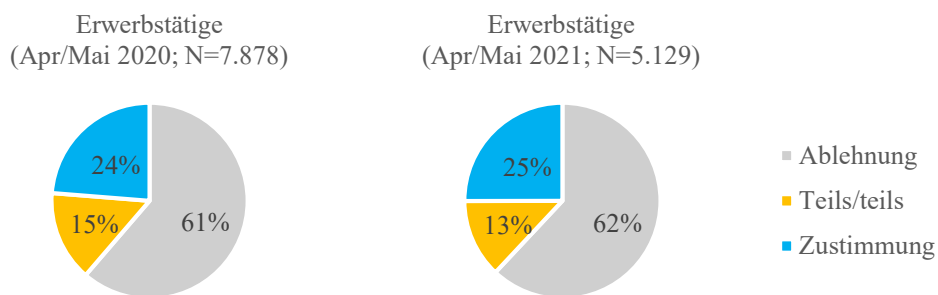
Abb. 13 Verdiensteinbußen nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



5.2 Zukunftsunsicherheit

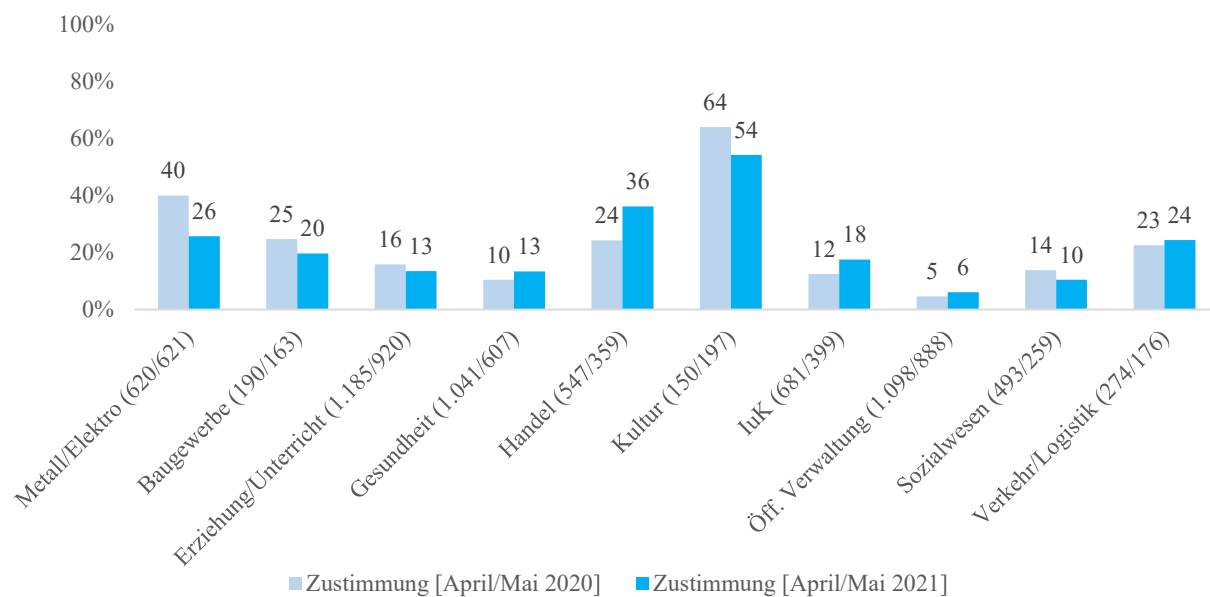
Die wirtschaftlichen Effekte der Pandemie zeigen sich nicht nur in Verdiensteinbußen, sondern auch in einer **Verunsicherung der beruflichen Zukunft** (Abb. 14). In beiden Erhebungswellen gaben ein knappes Viertel der Teilnehmer*innen explizit an, dass durch Corona ihre berufliche Zukunft unsicherer geworden ist. Wie bei den meisten anderen Themen wird auch hier die starke Kontinuität zwischen den beiden „harten Lockdowns“ deutlich: Selbst entlang der verschiedenen Ungleichheitsdimensionen ist Zukunftsunsicherheit in den beiden Wellen ähnlich verteilt.

Abb. 14 Zunahme beruflicher Unsicherheit durch Corona (2020 & 2021)



Auf **Branchenebene** zeigten sich bereits in der ersten Erhebungswelle in der Frühphase der Pandemie deutliche Unterschiede (Abb. 15): Auch von Zukunftsunsicherheit sind die Erwerbstätigen aus der Kulturbranche am stärksten betroffen. Zugleich zeigen sich auch die gleichen Verschiebungen wie in der Metall- und Elektroindustrie (Zukunftsunsicherheit runter) und im Handel (Unsicherheit hoch), in allen anderen Branchen existiert eine bemerkenswerte Kontinuität zur Frühphase der Pandemie.

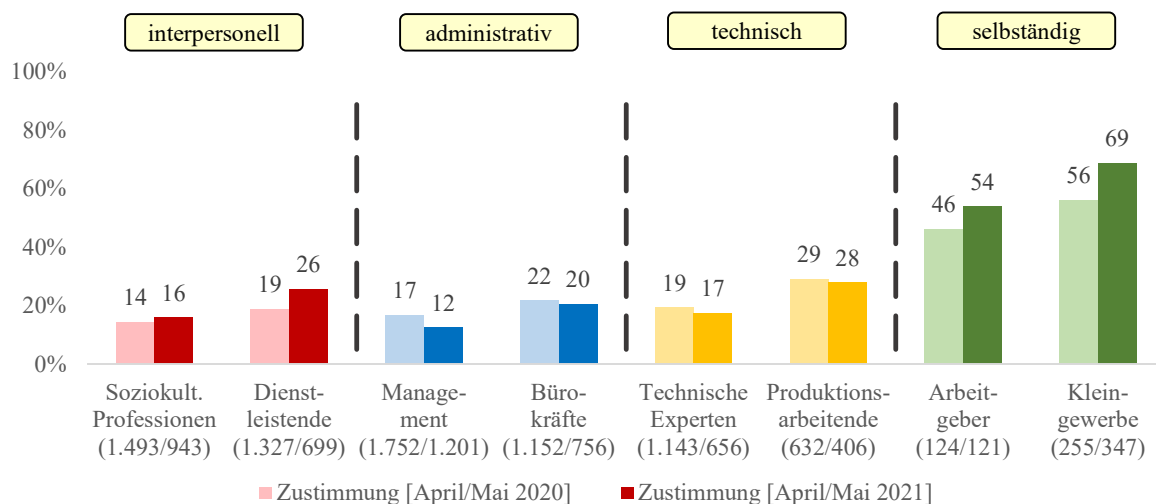
Abb. 15 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Branchen (2020 & 2021)



Wie bei den Verdiensteinbußen hatte die **Mitbestimmung** in der Frühphase der Pandemie einen statistisch signifikanten Effekt auf die Zunahme an Zukunftsunsicherheit: Beschäftigte aus Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat litten deutlich seltener an einer Verunsicherung der

beruflichen Zukunft durch die Pandemie (Holst et al. 2020). Noch auffälliger als Differenzen zwischen mitbestimmten Unternehmen und solchen ohne institutionalisierte Interessenvertretung waren und sind die **beruflichen Ungleichheiten** (Abb. 16). Wie in der Frühphase der Pandemie weisen die selbständigen Berufe die mit Abstand höchsten Anteile an Erwerbsarbeitenden auf, die ihre Zukunft durch Corona verunsichert sehen. Unter den Kleingewerbetreibenden und Solo-Selbständigen geben nach fast einem Jahr Pandemie nahezu 70% an, ihre berufliche Zukunft sei durch Corona unsicherer geworden. Durch den Anstieg der Zukunftsunsicherheit unter den Dienstleistenden liegen diese jetzt auf dem gleichen Niveau wie die Produktionsarbeitenden.

Abb. 16 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



5.3 Fallportrait freiberufliche Musiklehrerin (Kleingewerbetreibende)

Wie nehmen Erwerbstätige aus den besonders von den wirtschaftlichen Folgen betroffenen selbständigen Klassen ihre Pandemielage wahr? Wiederkehrende Merkmale für die Lage der Kleingewerbetreibenden und Solo-Selbständigen verdeutlicht der Fall einer freiberuflichen Musiklehrerin. Verena, 62 Jahre alt, ist seit über 15 Jahren freiberuflich tätig. Das erste Interview mit Verena fand im April 2020 statt. Wie viele Selbständige spürte sie die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie bereits in deren Frühphase. *„Die Schulen wurden geschlossen und damit war ich meine Berufstätigkeit erst einmal los.“* Die großen Auftraggeber entließen *„uns Honorarkräfte“*, um die *„angestellten Musiker in Kurzarbeit schicken zu können“*. Auch wenn Verena gleich zu Beginn der Pandemie wichtige Aufträge verlor, nahmen die finanziellen Auswirkungen zum Zeitpunkt des ersten Interviews für sie – im Unterschied zu anderen selbständigen Interviewpartner*innen – noch keine existenziellen Züge an. Wie viele andere auch, hatte sie die Hoffnung, dass die Einschränkungen nur wenige Wochen dauern würden. Ungefähr ein Jahr später, im Frühjahr 2021, wurde ein weiteres Interview geführt. Die erhoffte wirtschaftliche Erholung ist ausgeblieben, die Zukunftsunsicherheit gewachsen. *„Wenn sich nicht bald etwas ändert, muss ich raus aus der Sparte, dann muss ich irgendwo an die Kasse.“* Im Sommer 2020 hatte sie zwar einige Aufträge, *„aber ansonsten ist es nicht wie vor Corona. [...] Ich hatte viele Kündigungen in den Privatverträgen.“* Nach einem Jahr Pandemie ist sie frustriert über die anhaltenden politischen Einschränkungen ihrer Berufstätigkeit. Die staatlichen Hilfen für Selbständige kann sie nicht beantragen, weil sie die Voraussetzungen nicht erfüllt. Die Eindämmungsmaßnahmen empfindet sie als Eingriff in ihre Freiheitsrechte. Auch wenn die am Freiheitsbegriff orientierte Kritik an der Politik längst nicht von allen Selbständigen geteilt wird: unter den Kleingewerbetreibenden und Solo-Selbständigen ist die Wahrnehmung verbreitet, dass dem eigenen Berufsstand die politische Lobby im Vergleich zu großen Unternehmen fehlt.

6. Arbeitsbedingungen – Arbeitsbelastungen und Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

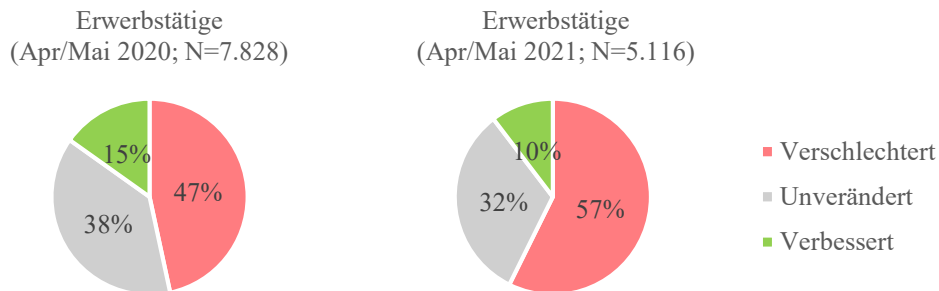
Ergebnisse auf einen Blick

- Wie bei den anderen direkten Arbeitsfolgen der Corona-Pandemie zeigen sich auch in den Veränderungen der Arbeitsbedingungen **deutliche Kontinuitäten zwischen den beiden „harten Lockdowns“ im Frühjahr 2020 und im Frühjahr 2021**. Schon in der Frühphase der Pandemie gehörten steigende Arbeitsbelastungen zu den am weitesten verbreiteten Folgen der Pandemie. In der zweiten Welle im April/Mai 2021 hat die Verbreitung **noch einmal zugenommen**: Sechs von zehn Erwerbstätigen geben an, ihre Belastungen hätten durch Corona zugenommen. Zugleich sind die Ungleichheitsrelationen, also die Differenzen zwischen Geschlechtern, Branchen und Berufen, jedoch weitestgehend intakt geblieben.
- Im Vergleich zu den subjektiven Infektionsrisiken, den wirtschaftlichen Lasten und dem mobilen Arbeiten sind die **Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in beiden Erhebungswellen des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ generalisiert**. Zwar sind vor allem die Sozial- und Gesundheitsberufe stärker betroffen, statistisch signifikante Klasseneffekte zeigen sich jedoch nicht.
- Auch die **Geschlechterungleichheiten** weisen eine deutliche Kontinuität zwischen den beiden „harten Lockdowns“ auf. Frauen sind weiterhin stärker von steigenden Belastungen und Vereinbarkeitsproblemen betroffen als Männer.
- Anders als bei den Infektionsrisiken, den wirtschaftlichen Lasten und dem mobilen Arbeiten hat die **Mitbestimmung keinen branchen- und berufsübergreifenden Effekt auf die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitsbedingungen**. Dies schließt positive Effekte in einzelnen Unternehmen oder sogar in Einzelbranchen nicht aus. In den genannten drei anderen Themenfeldern zeigen sich jedoch über alle Branchen und Berufe belastbare Effekte der Mitbestimmung.

6.1 Arbeitsbelastungen

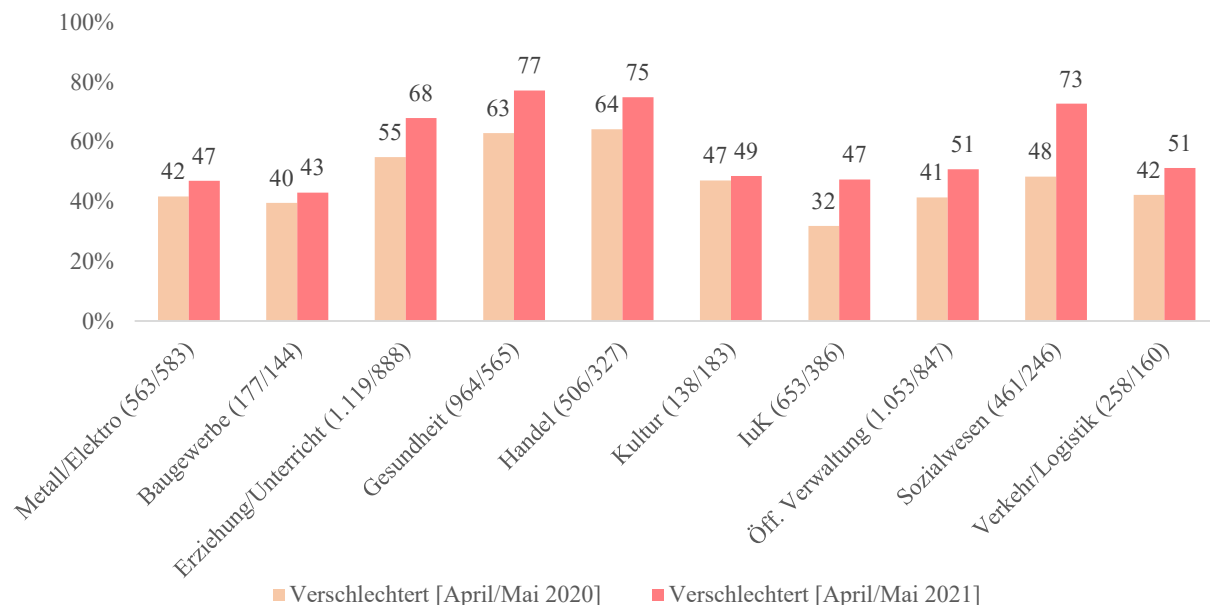
Zu den wenigen Themenfeldern, in denen sich größere Veränderungen zwischen den beiden Erhebungswellen zeigen, gehören die Arbeitsbelastungen. Schon im April/Mai 2020 gaben fast die Hälfte der Arbeitenden an, dass die Pandemie zu gesteigerten Belastungen führt. In der zweiten Welle stieg dieser Anteil noch einmal um zehn Prozentpunkte (Abb. 17).

Abb. 17 Veränderung der Arbeitsbelastungen (2020 & 2021)



Dieser Anstieg ist ein generalisierter Effekt, der allerdings die Ungleichheitsrelationen unverändert lässt. Weiterhin sind **Frauen** stärker von steigenden Belastungen betroffen als Männer, was zu einem Teil mit der Betroffenheit von Branchen zu tun hat, in denen Frauen dominieren (Abb. 18): Überdurchschnittlich oft meldeten Erwerbstätige aus den **Branchen** Gesundheit, Handel sowie Erziehung und Unterricht steigende Belastungen. Interessanterweise scheint die Existenz eines Betriebs- oder Personalrats auch im Frühjahr 2021 keinen großen Unterschied beim pandemiebedingten Anstieg der Arbeitsbelastungen zu machen.

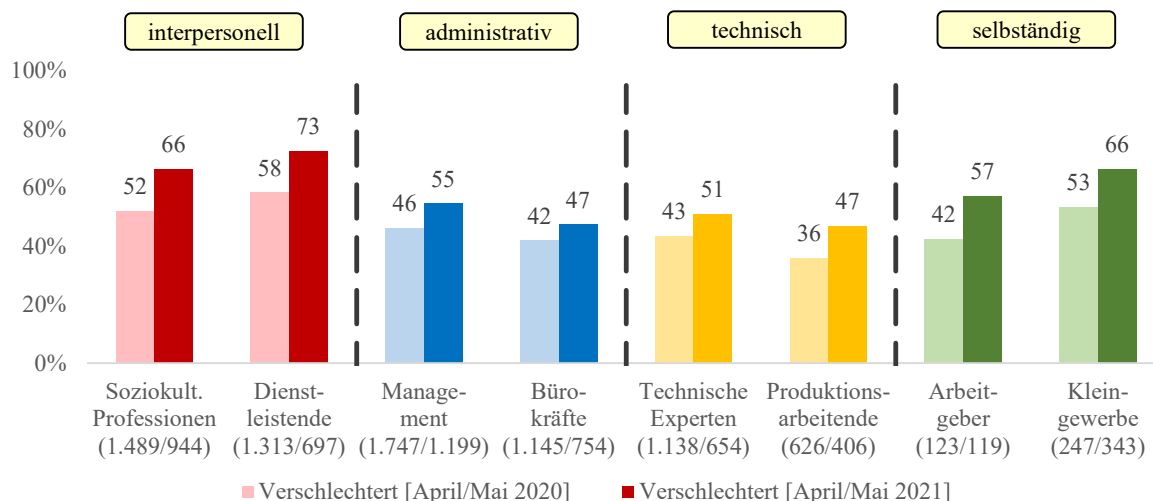
Abb. 18 Gestiegene Arbeitsbelastungen nach Branchen (2020 & 2021)



Zwar zeigen sich auf der **beruflichen Ebene** einige über beide Erhebungswellen stabile Ungleichheiten in der Verbreitung steigender Arbeitsbelastungen, im Vergleich zu den anderen Themenfeldern fallen die Klassenungleichheiten jedoch gering aus (Abb. 19). Etwas überdurchschnittlich von steigenden Belastungen betroffen sind die Berufe der interpersonellen Ar-

beitslogik und mit Abstrichen auch die Selbständigen. Und noch wichtiger: Regressionsanalysen zeigen keine den Infektionsrisiken, den wirtschaftlichen Lasten oder dem mobilen Arbeiten vergleichbaren statistisch signifikanten Klasseneffekte.

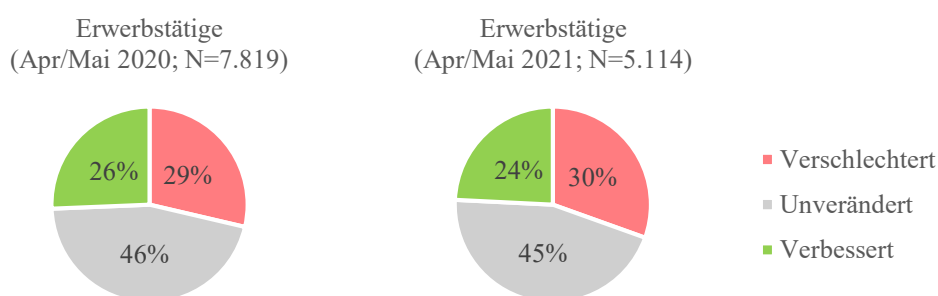
Abb. 19 Gestiegene Arbeitsbelastungen nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



6.2 Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

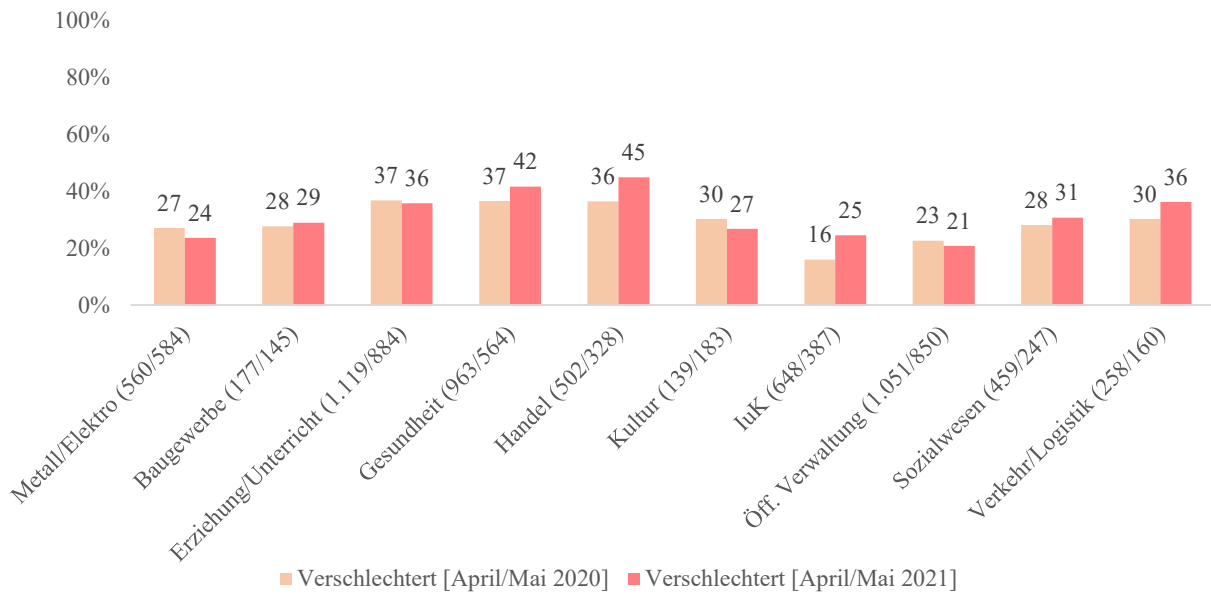
Im Unterschied zu den Arbeitsbelastungen weisen die Auswirkungen der Pandemie auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben in den beiden „harten Lockdowns“ deutliche Parallelen auf (Abb. 20). In beiden Erhebungswellen geben ein Viertel der Teilnehmer*innen des Surveys an, die Vereinbarkeit habe sich für sie in der Pandemie verbessert, für ein knappes Drittel hat sich die Vereinbarkeit verschlechtert.

Abb. 20 Veränderung der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben (2020 & 2021)



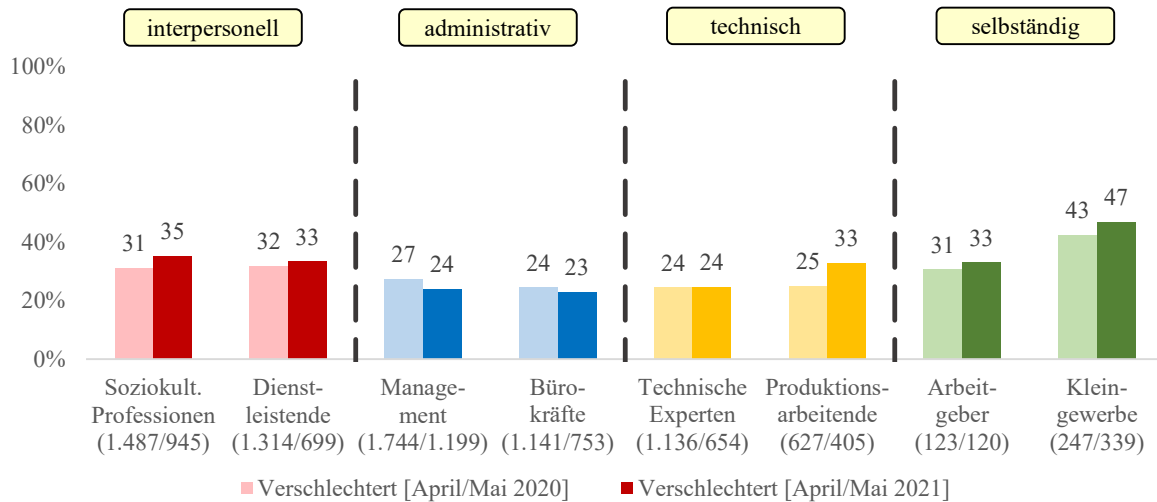
Im Unterschied zu zahlreichen anderen Themenfeldern weisen die Pandemieeffekte auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben keine großen Ungleichheiten auf. Das Geschlecht, die Region und auch die Mitbestimmung haben keinen nennenswerten Effekt auf die Verbreitung von Verschlechterungen der Vereinbarkeit. Allerdings existieren einige Differenzen auf **Branchenebene** (Abb. 21): Im Handel sind die negativen Vereinbarkeitseffekte am weitesten verbreitet, in Information & Kommunikation am geringsten.

Abb. 21 Verschlechterung der Vereinbarkeit nach Branchen (2020 & 2021)



Zwar zeigen sich auf der **beruflichen Ebene** einige über beide Erhebungswellen stabile Ungleichheiten in der Verbreitung negativer Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, im Vergleich zu den anderen Themenfeldern fallen die Klassenungleichheiten jedoch gering aus (Abb. 22). Etwas überdurchschnittlich von steigenden Belastungen betroffen sind die Berufe der unabhängigen Arbeitslogik. In den Regressionsanalysen finden sich folgerichtig auch keine statistisch signifikanten Klasseneffekte.

Abb. 22 Verschlechterung der Vereinbarkeit nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



6.3 Fallportrait Filialbeschäftigte Lebensmitteldiscounter (Dienstleistende)

Im Fallportrait einer Verkäuferin aus dem Lebensmitteleinzelhandel werden typische Erfahrungen von mit steigenden Arbeitsbelastungen konfrontierten Dienstleistenden sichtbar. Elvira, 59 Jahre alt, absolvierte eine Ausbildung im Einzelhandel und arbeitet seit über 30 Jahren für einen Lebensmitteldiscounter. Lange Zeit war sie sehr zufrieden mit ihrem Arbeitgeber. Man hat *„viel arbeiten müssen“*, *„stellenweise auch körperlich hart“*, aber man bekam auch *„gutes Geld für gute Arbeit“*. Seit mehreren Jahren verschlechtern sich die Bedingungen allerdings. *„Die Firma will immer mehr, mehr, mehr, und übt Druck aus – nur unser Gehalt steigt nicht mehr“*. An die für viele aus nicht-akademischen Dienstleistungsberufen typische Erfahrung der Arbeitsintensivierung und -verdichtung knüpft die Pandemie direkt an: *„Wir haben im Handel wirklich ein hartes Jahr hinter uns. Zuerst die Hamsterkäufe, dann die ganzen Schutzmaßnahmen, die wir ständig umsetzen müssen: den ganzen Tag Abstand halten, Maske tragen.“* In der Frühphase der Pandemie *„war jeden Tag der Laden leer. Wir mussten deswegen viel, viel mehr arbeiten.“* Zwar lockerte der Arbeitgeber zu Beginn der Pandemie einige Zeitvorgaben. Das habe sich im Pandemieverlauf jedoch schnell wieder geändert. Enttäuschung macht sich bei Elvira breit, dass die enormen Mehrleistungen nicht gewürdigt werden: *„In den Anfängen der Pandemie, da hat man von uns die große Solidarität erwartet, und wir haben sie auch geleistet, wir waren da, wir haben das Ding im Interesse aller gerockt und heute kriegen wir wieder die Knebel angelegt, weil die Firma meint, sie hätte in der Zeit nicht genug Gewinn gemacht.“* Angetrieben wird die unablässige Intensivierung und Entgrenzung ihrer Arbeit auch von der immer größer werdenden Kluft zwischen Führungskräften und *„Basisarbeiter*innen“*: *„Die Firma stellt in den oberen Etagen immer mehr Leute ein, von denen wahrscheinlich einer 20 mal so viel verdient, wie einer von uns hier unten, die aber nichts anders tun, wie zu überlegen, wo man an uns noch sparen kann.“* Für Elvira drückt sich hierin die Geringschätzung der Laden-Arbeiter*innen aus: *„Für die Studierten da oben sind wir das Fußvolk, keine ernstzunehmenden Wesen.“* Die fehlende Wertschätzung der eigenen Arbeit als Mensch wird von vielen Interviewpartner*innen aus nicht-akademischen Dienstleistungsberufen moniert.

7. Mobiles Arbeiten – Home-Office und Digitalisierung

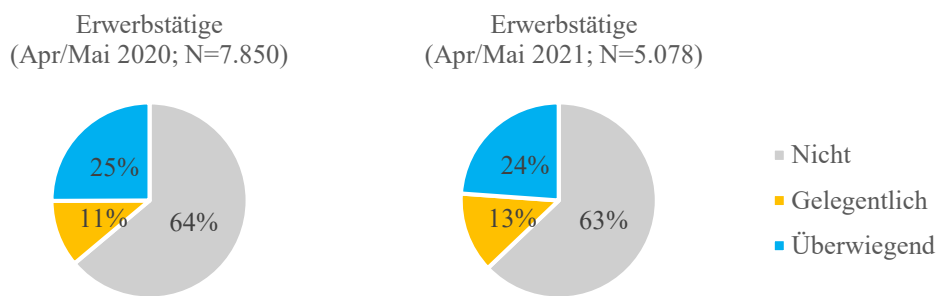
Ergebnisse auf einen Blick

- Auch im Zugang zum Home-Office, der Ausgestaltung des mobilen Arbeitens und der pandemiebedingten Digitalisierung **überwiegen die Kontinuitäten zwischen den beiden „harten Lockdowns“ im Frühjahr 2020 und im Frühjahr 2021**. Home-Office ist in der zweiten Befragungswelle des Monitors ähnlich verbreitet wie in der ersten Welle, das gleiche gilt für die Zufriedenheit mit den Regelungen des Arbeitgebers und die konkrete Ausgestaltung des Home-Office. Auch die Ungleichheitsmuster, die in diesen Themen im April/Mai 2020 erkennbar waren, finden sich ein Jahr später nahezu unverändert. Nur bei der Digitalisierung von Arbeit zeigen sich Veränderungen zwischen den beiden Erhebungswellen: Die Reichweite des pandemiebedingten Digitalisierungsschubes hat sich gegenüber der Frühphase der Pandemie noch einmal spürbar erhöht, wobei die Ungleichheitsmuster trotzdem weitgehend intakt geblieben sind.
- Auch auf Branchenebene haben sich die Differenzen zwischen den beiden „harten Lockdowns“ kaum verändert: Hochburgen des mobilen Arbeitens sind weiterhin **Information und Kommunikation, Erziehung & Unterricht** sowie die **öffentliche Verwaltung**. Angestiegen ist die Reichweite mobilen Arbeitens ausschließlich im Sozialwesen. Kaum mobil arbeiten können weiterhin die Beschäftigten des Gesundheitssektors, des Baugewerbes und des Handels.
- Eng mit den Branchendifferenzen verbunden sind die beruflichen Ungleichheiten, die sich ebenfalls in nahezu unveränderter Form in der Befragung im April/Mai 2021 zeigen. Weiterhin ist das **mobile Arbeiten vor allem eine Angelegenheit der akademischen Berufe**. Von den unteren Berufsklassen können nur die Bürokräfte in nennenswertem Umfang von zu Hause arbeiten. Produktionsarbeitende und Dienstleistende haben auch nach einem Jahr kaum Zugang zum mobilen Arbeiten.
- Auch die Zufriedenheit mit den Home-Office-Regelungen des Arbeitgebers und die Ausgestaltung des Home-Office weisen starke Parallelitäten in den beiden Erhebungswellen auf. Auffällig sind die hohe Zufriedenheit der Beschäftigten und die positive Bewertung der Ausgestaltung (technische Ausstattung, Vertrauen durch Arbeitgeber, Zusammenarbeit mit anderen Stellen in der Organisation). **Nur bei der Ergonomie des Arbeitsplatzes besteht noch deutlicher Nachbesserungsbedarf**.
- Wie bei den wirtschaftlichen Lasten zeigt sich beim mobilen Arbeiten **ein über die beiden Erhebungswellen stabiler Mitbestimmungseffekt**. Beschäftigte aus Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat arbeiten in der Pandemie deutlich häufiger mehr von zu Hause als Arbeitnehmer*innen aus Unternehmen ohne institutionalisierte Interessenvertretung. Betriebs- und Personalräte fungieren offensichtlich als Treiber mobilen Arbeitens (ohne allerdings die beruflichen Ungleichheiten im Zugang zu verringern).

7.1 Verbreitung von pandemiebedingtem mobilen Arbeiten

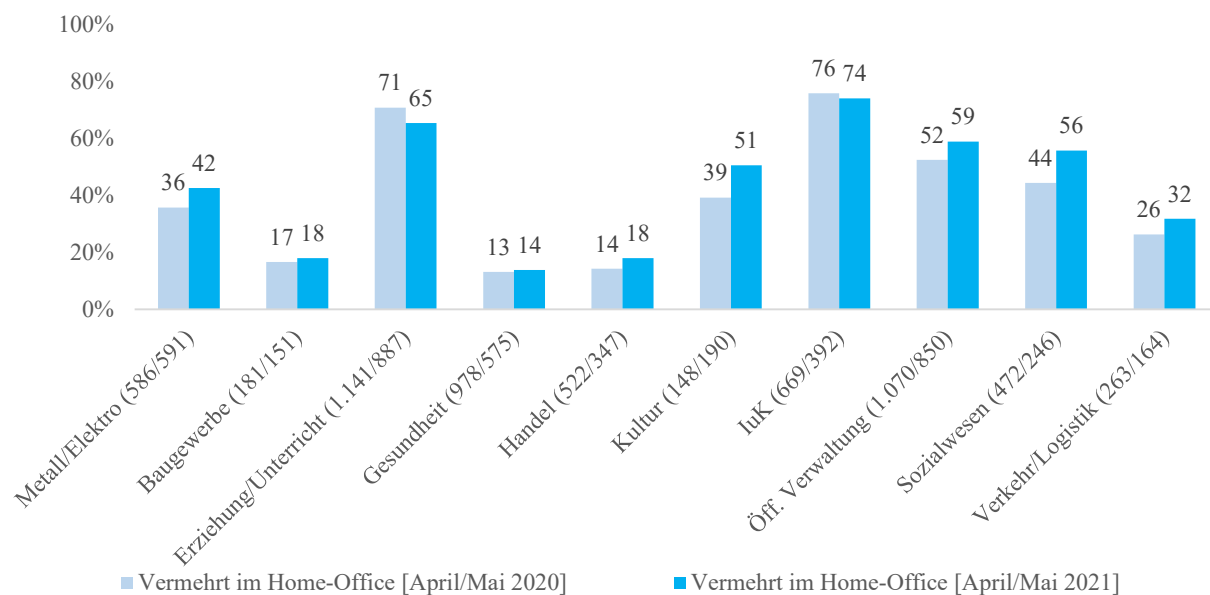
Das Home-Office bzw. das mobile Arbeiten gehörte in der Frühphase der Pandemie zu den von der Bundesregierung am stärksten beworbenen Schutzmaßnahmen in der Arbeit (Abb. 23). In der ersten Erhebungswelle im April/Mai 2020 arbeiteten 36 Prozent der Teilnehmer*innen mehr von zu Hause als vor der Pandemie, 25 Prozent sogar überwiegend oder ausschließlich. Nachdem die Verbreitung des Home-Office über den Sommer zurückgegangen war, gewann das Arbeiten von Zuhause in der dritten und vierten Infektionswelle wieder an Bedeutung. Im April/Mai 2021 lag der Wert ungefähr auf dem Niveau des ersten Lockdowns: 37 Prozent arbeiten pandemiebedingt mehr im Home-Office, davon 24 Prozent überwiegend oder sogar vollständig.

Abb. 23 In der Pandemie vermehrt im Home-Office (2020 & 2021)



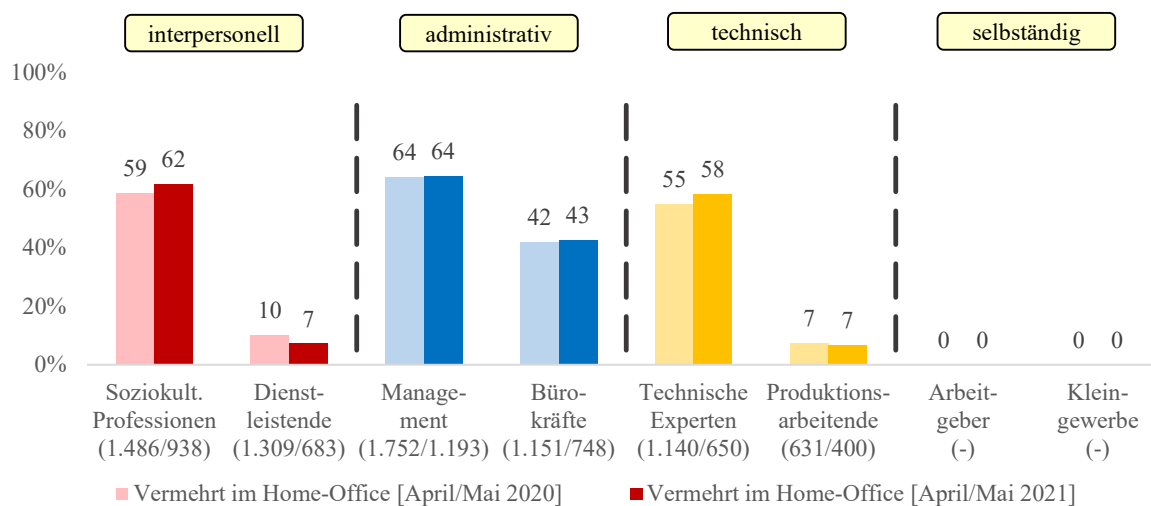
Nicht nur die absolute Verbreitung des Home-Office unterscheidet sich kaum in den beiden „harten Lockdowns“. Auch die Ungleichheiten im Zugang, die sich in der Frühphase herausgebildet hatten, lebten nach einem Jahr Pandemie nahezu unverändert fort. Auf Branchenebene blieb der Anteil der Vermehrt-von-Zuhause-Arbeitenden besonders hoch in Information und Kommunikation, ebenfalls überdurchschnittlich war und sind die Verbreitung in den freien Berufen, Erziehung & Unterricht sowie Finanzen und Versicherungen (Abb. 24).

Abb. 24 Pandemiebedingtes Home-Office nach Branchen (2020 & 2021)



Noch ausgeprägter als die Branchendifferenzen waren in der Frühphase der Pandemie jedoch die **beruflichen Unterschiede** – und auch diese weisen eine außerordentliche Kontinuität auf (Abb. 25). Zugespißt gilt weiterhin: Ins Home-Office wechseln können vor allem die akademischen Berufe der oberen Erwerbsklassen (am stärksten Managementberufe und technische Expert*innen, etwas geringer soziokulturelle Expert*innen); unter den Ausbildungsberufen und Anlernertätigkeiten der unteren Erwerbsklassen haben allenfalls die Büro- und Verwaltungskräfte die Möglichkeit, vermehrt von Zuhause zu arbeiten. Insbesondere Produktionsarbeiter*innen und Dienstleistende haben hingegen kaum Zugang zum Home-Office.

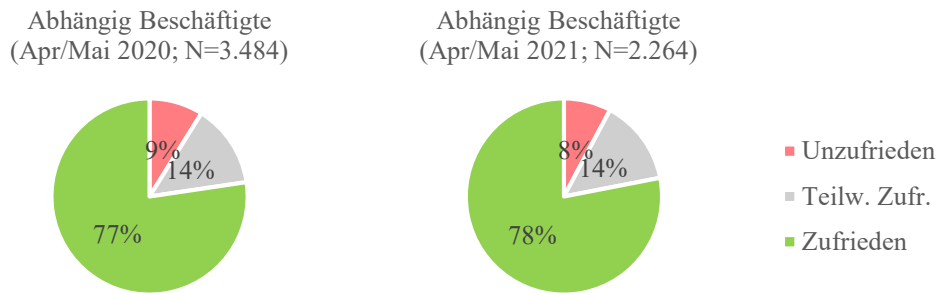
Abb. 25 Pandemiebedingtes Home-Office nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



7.2 Zufriedenheit mit Home-Office

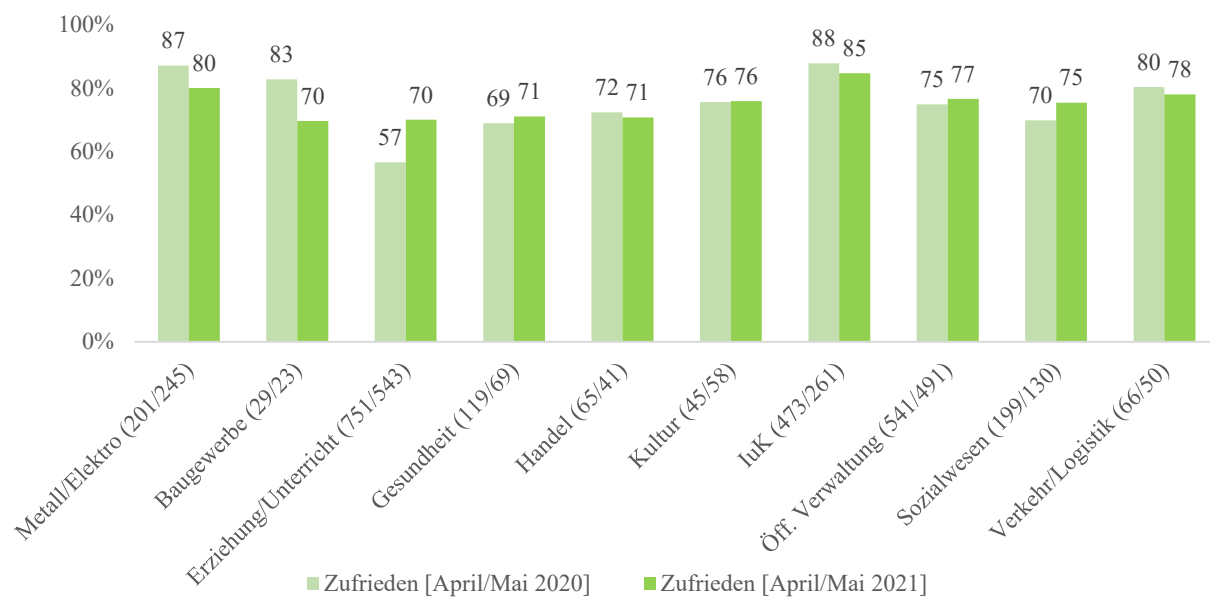
Wie der Zugang zum Home-Office weist auch die Zufriedenheit mit den Regelungen des Arbeitgebers eine hohe Parallelität in den beiden „harten Lockdowns“ 2020 und 2021 auf (Abb. 26). Knapp über drei Viertel der abhängig Beschäftigten, die in der Pandemie mehr von zu Hause arbeiten als vorher, sind mit der Umsetzung des Arbeitgebers zufrieden. Weniger als zehn Prozent zeigen sich in beiden Erhebungswellen unzufrieden.

Abb. 26 Zufriedenheit mit den Home-Office-Regelungen des Arbeitgebers (2020 & 2021)



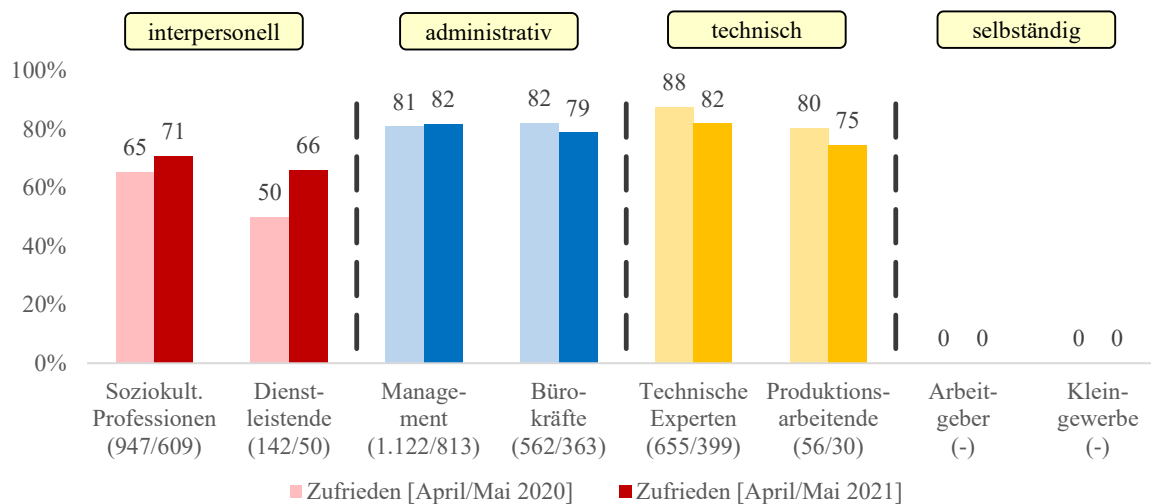
Im Vergleich der Branchen haben die Unterschiede sogar etwas abgenommen (Abb. 27). Hierfür ist vor allem Erziehung & Unterricht verantwortlich. In der ersten Welle waren die Beschäftigten dieser Branche auffällig weniger zufrieden als die Erwerbstätigen aus anderen Branchen. Die schnelle Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen hatte in vielen Fällen zu einem „unfreiwilligen“ und vom Arbeitgeber kaum vorbereiteten Home-Office geführt. Im Frühjahr 2021 lag die Zufriedenheit mit der Umsetzung des Home-Office in Erziehung & Unterricht näher am Durchschnittsniveau.

Abb. 27 Zufriedenheit mit Home-Office-Regelungen nach Branchen (2020 & 2021)



Auch bei der Zufriedenheit mit den Home-Office-Regelungen des Arbeitgebers zeigt sich auf der beruflichen Ebene sich überwiegend Kontinuität im Vergleich der beiden Erhebungswellen vom April/Mai 2020 und vom April/Mai 2021 (Abb. 28). Die Klassenungleichheiten haben eher noch abgenommen, weil unter den Dienstleistenden, der Klasse mit der geringsten Zufriedenheit in der ersten Welle, die Zufriedenheit auffällig gewachsen ist. In kaum einem anderen Themenfeld fallen die beruflichen Ungleichheiten derart gering aus.

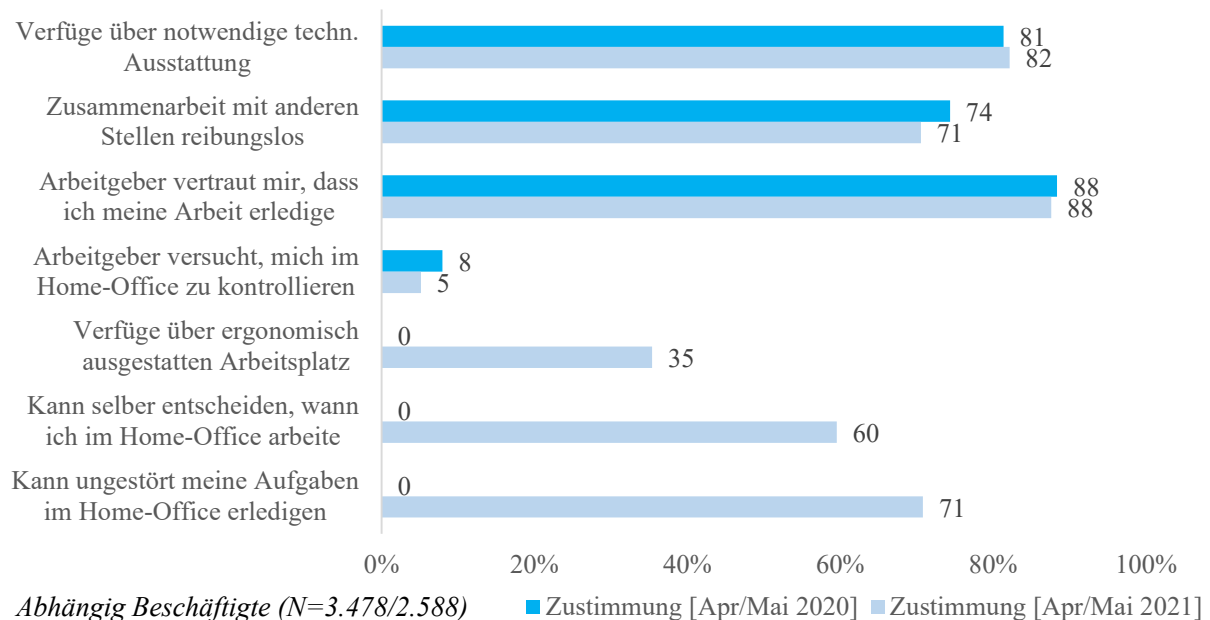
Abb. 28 Zufriedenheit mit Home-Office-Regelungen nach Klassen (2020 & 2021)



7.3 Ausgestaltung mobilen Arbeitens

Interessanterweise hat sich aus Beschäftigtenperspektive auch die Ausgestaltung des Home-Office kaum verändert (Abb. 29). Knapp über 80 Prozent verfügen über die notwendige technische Ausstattung, fast 90 Prozent geben an, dass der Arbeitgeber ihnen vertraut und über 70 Prozent geben an, dass die Zusammenarbeit mit anderen Stellen des Unternehmens auch im mobilen Arbeiten reibungslos funktioniert. Aufgrund der Ergebnisse der Interviews der ersten Erhebungswelle haben wir den Fragebogen zur Ausgestaltung des Home-Office um drei Items erweitert. Insofern liegen für die anderen drei Items keine Vergleichszahlen für 2020 vor. Nur ein Drittel der Befragten verfügt zu Hause über einen ergonomisch ausgestatteten Arbeitsplatz, 60 Prozent verfügen über eine gewisse Zeitautonomie im mobilen Arbeiten und immerhin 70 Prozent geben an, dass ihre Wohnverhältnisse ein ungestörtes Arbeiten im Home-Office ermöglichen. Insbesondere bei der ergonomischen Ausstattung des Arbeitsplatzes besteht auch nach einem Jahr Pandemie noch Nachbesserungsbedarf.

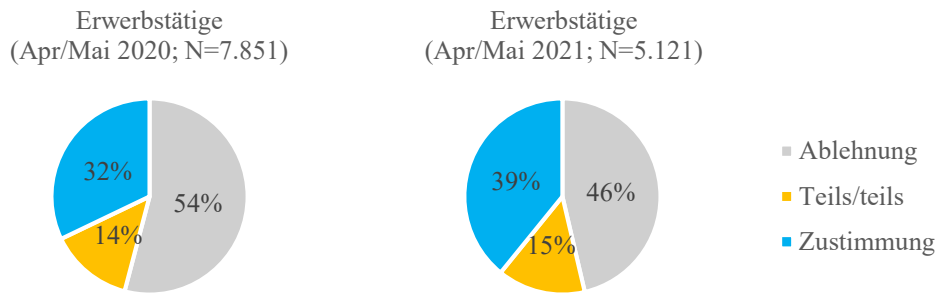
Abb. 29 Ausgestaltung des Home-Office (2020 & 2021)



7.4 Digitalisierung von Arbeit

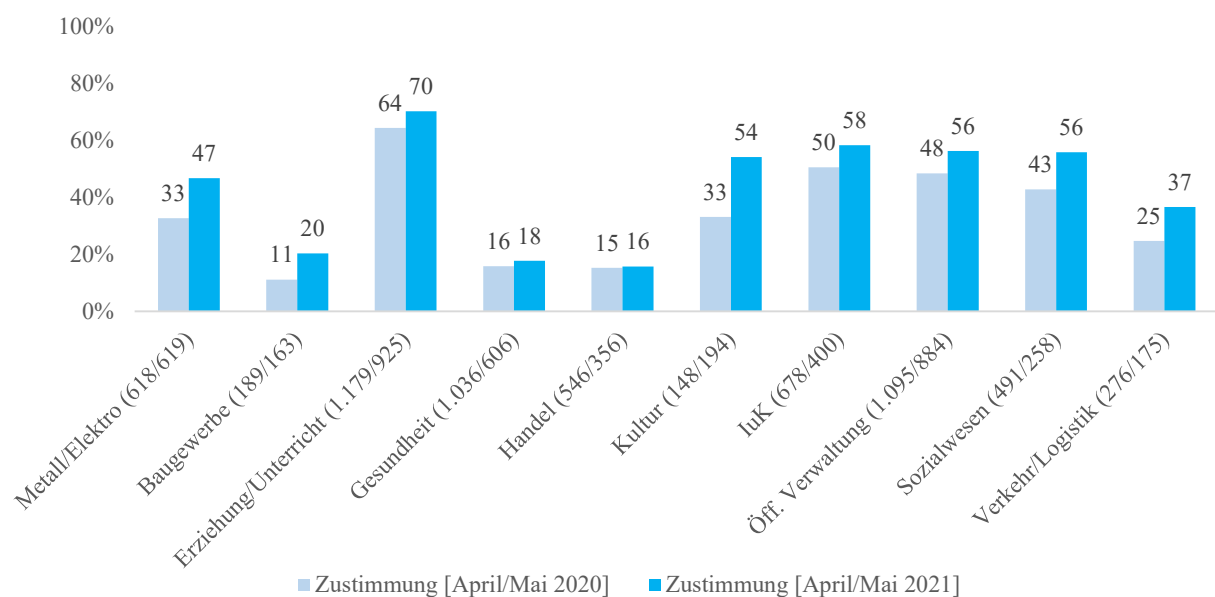
Während der Zugang zum Home-Office, die Zufriedenheit mit den Regelungen des Arbeitgebers und die konkrete Ausgestaltung sehr viel Kontinuität aufweisen, zeigen sich bei der Digitalisierung durchaus Veränderungen. Der von der Pandemie ausgelöste Digitalisierungsschub hat zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 2021 noch einmal deutlich an Fahrt gewonnen: Nach einem Jahr Pandemie geben 39 Prozent an, dass ihre Arbeit durch Corona viel digitaler geworden sei, im Frühjahr 2020 waren dies 32 Prozent (Abb. 30).

Abb. 30 Digitalisierung der Arbeit durch Corona (2020 & 2021)



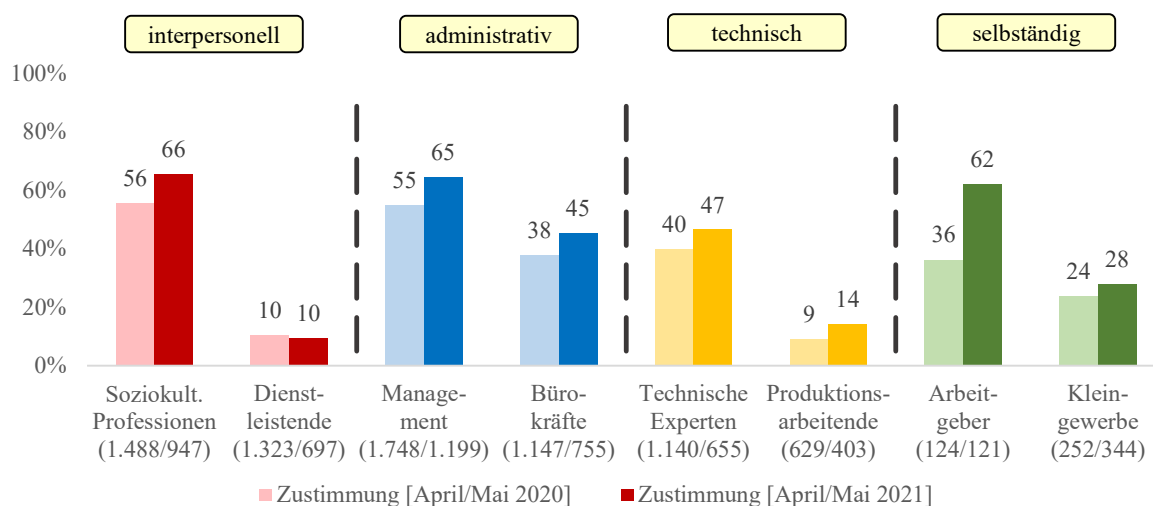
Unterhalb der beschleunigten Digitalisierungsdynamik zeigen sich jedoch stabile Ungleichheiten: Frauen sind weiterhin etwas stärker betroffen als Männer, ostdeutsche Erwerbsarbeitende seltener als westdeutsche und Beschäftigte aus Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat häufiger als solche aus Unternehmen ohne Mitbestimmung. Auch die sehr deutlichen Branchendifferenzen werden durch den allgemeinen Anstieg kaum beeinflusst (Abb. 31). Den stärksten Digitalisierungsschub weisen die Branchen Erziehung und Unterricht, Kultur, Information und Kommunikation, öffentliche Verwaltung und das Sozialwesen auf. Hingegen findet im Baugewerbe, in der Gesundheitsbranche und im Handel auch weiterhin kaum pandemiebedingte Digitalisierung statt.

Abb. 31 Digitalisierung der Arbeit nach Branchen (2020 & 2021)



Beruflich bleibt die Digitalisierung – parallel zum Home-Office – vor allem ein Phänomen der akademischen Berufe der oberen Erwerbsklassen (Abb. 32). Die Unterschiede zwischen den oberen und den unteren Erwerbsklassen sind zwischen den beiden Erhebungswellen sogar noch gestiegen, da die akademischen Berufe in dem Jahr zwischen den beiden „harten Lockdowns“ offensichtlich eine weitere Verstärkung des Digitalisierungsschubs erlebten. Einzige Ausnahme bleiben die nicht akademischen Büro- und Verwaltungsberufe (z.B. Sekretär*innen, Sachbearbeiter*innen, berufsfachlich ausgebildete Kaufleute), deren Arbeit ebenfalls überdurchschnittlich digitalisiert wurde – wenn auch auf niedrigerem Niveau als bei den höheren Managementberufen (z.B. HR-Manager*innen, KiTa-Leitungen, Führungskräfte). Die schon in der Frühphase der Pandemie erkennbaren Cleavages in den Erfahrungswelten der unteren Klassen haben sich offensichtlich verfestigt: Während Produktionsarbeitende und Dienstleistende kaum eine Digitalisierung der Arbeit erleben, wird der Arbeitsalltag von Verwaltungs- und Bürokräften auch im „harten Lockdown“ im April/Mai 2021 von einer Digitalisierung des Kundenkontakts und der Kommunikation im Unternehmen geprägt. In vielen Belegschaften – das zeigt sich auch in den Interviews – treffen die beiden Erfahrungswelten aufeinander und verstärken bestehende Trennlinien zwischen Produktions-, Dienstleistungs- und Büroarbeitenden in den unteren Berufsständen.

Abb. 32 Digitalisierung der Arbeit nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



7.5 Fallportrait IT Spezialist (technischer Experte)

Wie erleben Erwerbsarbeitende das mobile Arbeiten und die Ungleichheitsdynamik der Pandemie? Am Fall von Günther können typische Elemente der Sichtweisen akademisch qualifizierter Erwerbsarbeitender auf das pandemiebedingte Home-Office verdeutlicht werden. Anfang 60, arbeitet er seit fast drei Jahrzehnten im Rechenzentrum einer großen Forschungseinrichtung. Im April 2020, mitten im ersten „harten Lockdown“, betonte der IT-Spezialist, wie *„schnell und vorbildlich“* sein Arbeitgeber auf die Pandemie reagierte. *„Schon früh wurden bei uns die Leute, die in kritischen Bereichen arbeiten, in zwei Gruppen eingeteilt. Eine Gruppe ging ins Home-Office, die andere arbeitete vor Ort im Rechenzentrum.“* Nur kurze Zeit später *„wurde die Firma dann komplett ins Home-Office geschickt.“* Auch wenn das flächendeckende mobile Arbeiten in der Frühphase der Pandemie einige *„Kommunikationsthemen“* zwischen den Mitarbeiter*innen erschwerte, blickte Günther persönlich positiv auf das Home-Office. Neben der effektiven Schutzmaßnahme, ist es für ihn auch eine Vereinbarkeitsressource: *„Ich muss nicht mehr pendeln, [sondern] nur noch zu meinem Computer gehen.“* Dadurch habe *„ich viel, viel mehr Freizeit.“* Ihm ist bewusst, dass zahlreiche andere Berufsgruppen auch in der Pandemie nicht ins Home-Office wechseln können. Die Möglichkeit, in Corona-Zeiten vollständig von Zuhause arbeiten zu können, empfindet er wie viele andere als Privileg. Erleichtert wurde der schnelle Wechsel durch die Tatsache, dass der IT-Spezialist schon vor der Pandemie zu Hause über einen vom Arbeitgeber *„fertig eingerichteten Arbeitsplatz“* verfügte. Das zweite Interview wurde im Frühjahr 2021 geführt. Nachdem im Sommer 2020 einige Kolleg*innen für eine kurze Zeit freiwillig in das Büro zurückgekehrt waren, arbeitet die komplette Belegschaft zu diesem Zeitpunkt wieder von zu Hause. Für Günther setzen sich die positiven Erfahrungen mit dem mobilen Arbeiten unverändert fort. Als Treiber mobilen Arbeitens kann er der Pandemie sogar etwas Positives abgewinnen: *„Ich weiß nicht, ob das ohne Corona auch alles so gekommen wäre.“*

8. Arbeitgeberhandeln in der Pandemie – Zufriedenheit und Arbeitspolitik

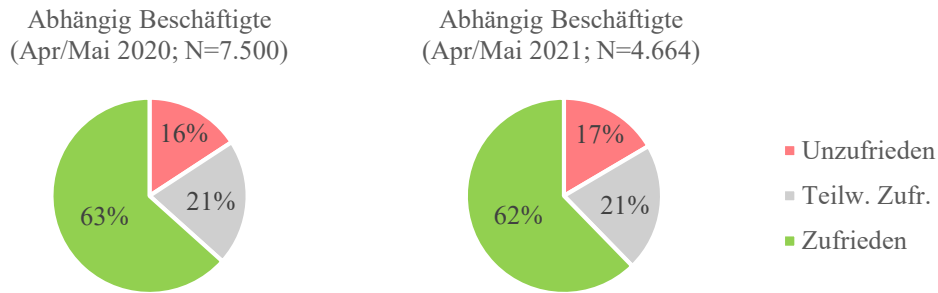
Ergebnisse auf einen Blick

- Die **Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie liegt in den beiden Erhebungswellen des Arbeitswelt-Monitors auf nahezu identischem Niveau**: Etwas mehr als 60 Prozent sind zufrieden mit ihrem Arbeitgeber, unter 20 Prozent sind unzufrieden. Darüber hinaus zeigen sich auch in den Ungleichheiten in der Zufriedenheit die gleichen Muster.
- Auch auf Branchenebene hat sich zwischen den beiden „harten Lockdowns“ kaum etwas geändert: Die höchste Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln finden wir in **Information & Kommunikation**, die niedrigste im **Baugewerbe** und im **Handel**. Alle anderen Branchen liegen in etwa im Durchschnitt.
- Das Gleiche gilt auch für die beruflichen Ungleichheiten: Am geringsten ist die Zufriedenheit mit dem Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie unter **Dienstleistenden** und **Produktionsarbeitenden** – und damit in jenen Berufsklassen, die am stärksten von Infektionsrisiken und wirtschaftlichen Lasten betroffen sind und zugleich auch in der Pandemie kaum Zugang zum mobilen Arbeiten haben.
- Unsere Analysen zeigen jedoch, dass die geringere Zufriedenheit nicht auf die stärkere Betroffenheit mit den Risiken und Lasten der Pandemie erklärt werden kann. Vielmehr **bewerten Produktionsarbeitende und Dienstleistende die Arbeitspolitik durch die Bank schlechter** als die anderen Klassen: Sie fühlen sich schlechter informiert durch ihren Arbeitgeber, empfinden die Lastenverteilung im Unternehmen seltener als gerecht, fühlen sich weniger beteiligt an Entscheidungen und bewerten auch die Schutzmaßnahmen an ihrem Arbeitsplatz schlechter.

8.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie

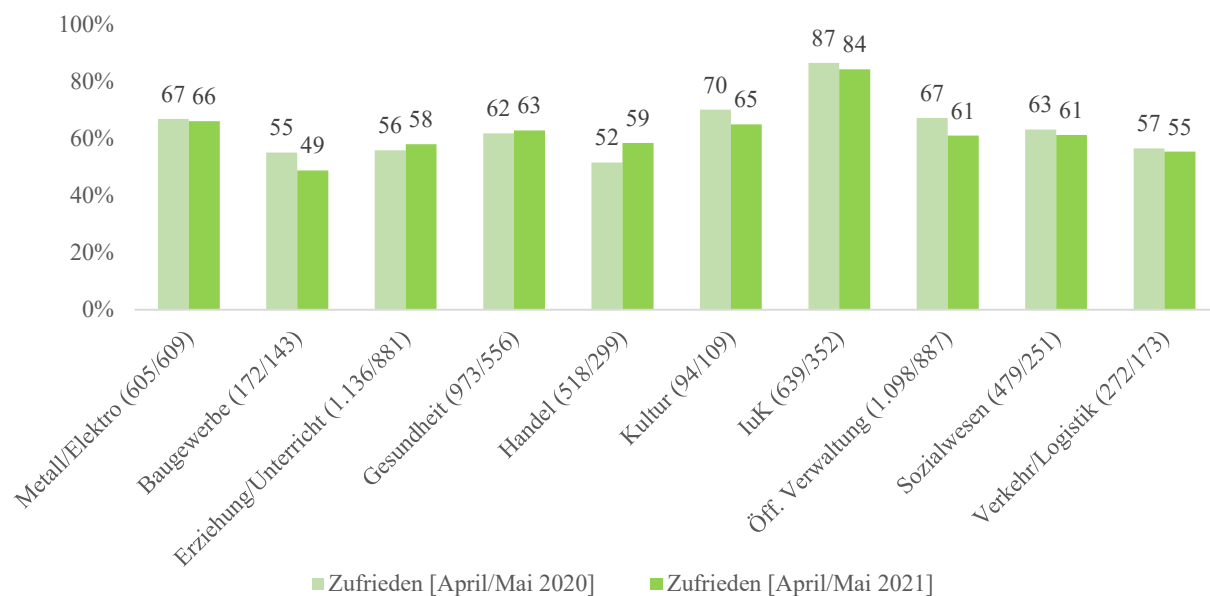
Auch nach einem Jahr Pandemie zeigen sich die Arbeitnehmer*innen **relativ zufrieden mit dem Umgang ihrer Arbeitgeber mit der Pandemie**. Zwischen den beiden „harten Lock-downs“ im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 existiert ein hohes Maß an Kontinuität (Abb. 33): Weiterhin sind zwei Drittel der abhängig Beschäftigten explizit zufrieden mit dem Umgang ihres Arbeitgebers mit der Pandemie; weniger als 20 Prozent zeigen sich explizit unzufrieden.

Abb. 33 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln (2020 & 2021)



Die **geringsten Anteile an Zufriedenen** finden sich weiterhin im Baugewerbe, Gastgewerbe und Handel (Abb. 34). Während das Gastgewerbe und der Handel zum Zeitpunkt der beiden Befragungen weitreichenden Einschränkungen unterlagen, sticht das Baugewerbe durch die geringen Schutzmaßnahmen hervor.

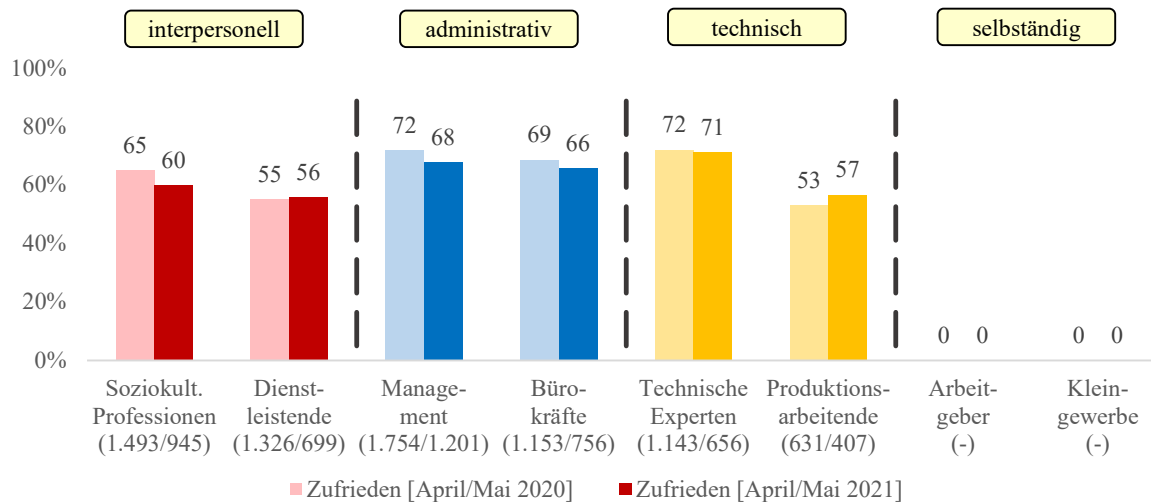
Abb. 34 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln nach Branchen (2020 & 2021)



Schon in der Frühphase der Pandemie waren die **beruflichen Ungleichheiten** in der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln auffällig – und daran hat sich bis zum April/Mai 2021 nur wenig verändert (Abb. 35): Unter den soziokulturellen Professionen ist die Zufriedenheit leicht zurückgegangen, unter Produktionsarbeitenden leicht angestiegen. In den anderen Berufen hat sich die Zufriedenheit mit dem Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie hingegen nicht ge-

ändert. Die geringste Zufriedenheit findet sich weiterhin unter Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden. Allerdings haben unsere Analysen auf der Basis der ersten Welle des Arbeitswelt-Monitors gezeigt, dass sich hinter den beruflichen Ungleichheiten in der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln deutliche Klassenungleichheiten in der Bewertung der Arbeitspolitik der Arbeitgeber verbergen (Holst/Niehoff 2022): Die vier arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren – Information, Lastengerechtigkeit, Beteiligung und Infektionsschutz – werden von den Unzufriedenen mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie deutlich schlechter bewertet.

Abb. 35 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln nach Klassen (2020 & 2021)



8.2 Arbeitspolitische Erfolgsfaktoren

Unsere Analyse (Holst/Niehoff 2022) zeigt, dass die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber primär von der Wahrnehmung der Arbeitspolitik abhängt – und nicht von der direkten Betroffenheit mit den Arbeitsfolgen der Pandemie. Dienstleistende und Produktionsarbeitende sind weniger zufrieden mit dem Arbeitgeber, weil sie sich weniger gut informiert fühlen (Abb. 36), die Lastenverteilung im Unternehmen seltener für gerecht halten (Abb. 37), sich weniger an Entscheidungen beteiligt sehen (Abb. 38) und schätzen die Schutzmaßnahmen in geringerem Maße als ausreichend ein (Abb. 39).

Abb. 36 Umfassende Information vom Arbeitgeber nach Klassen (2020 & 2021)

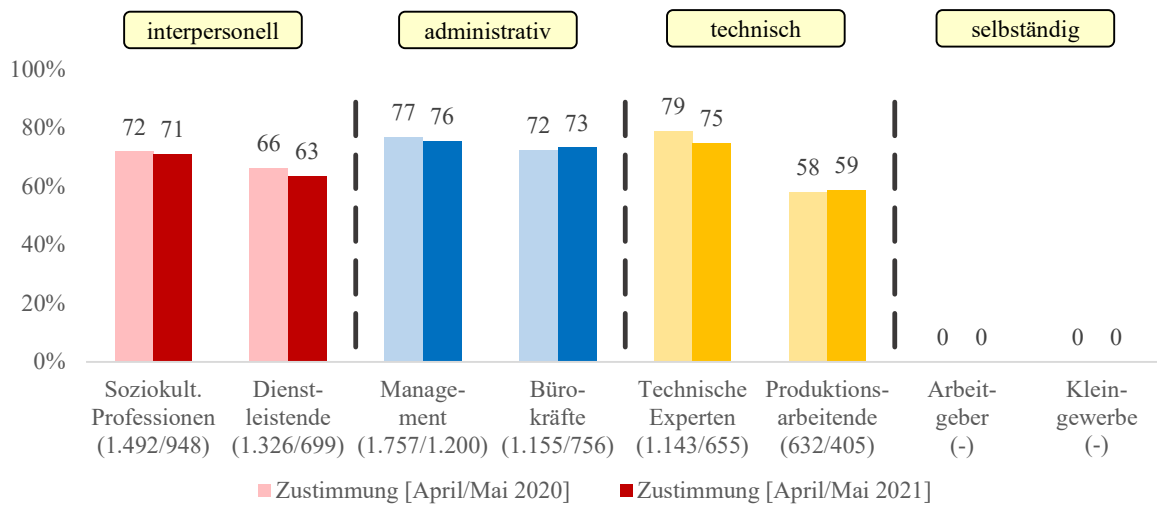


Abb. 37 Gerechte Verteilung der Lasten im Betrieb nach Klassen (2020 & 2021)

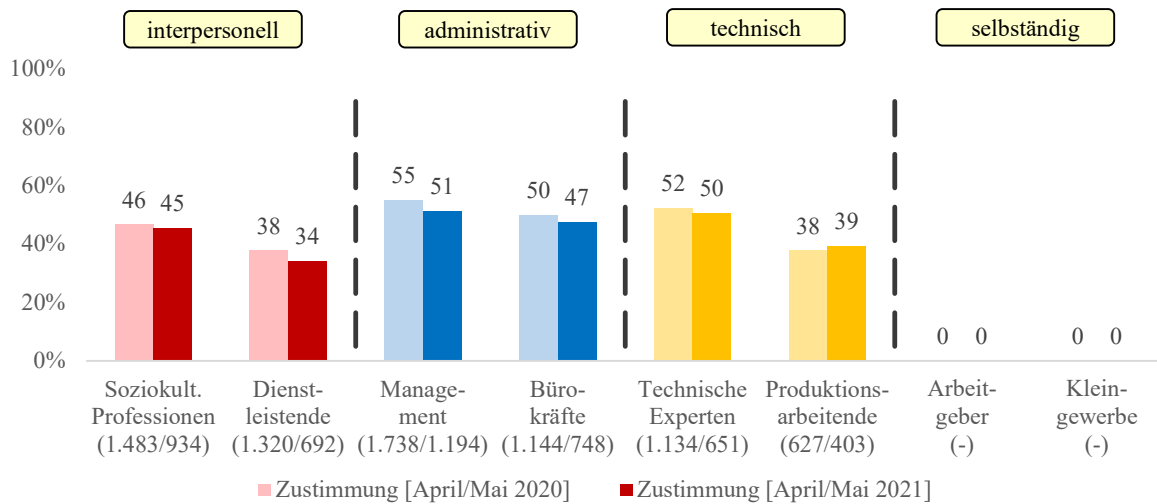


Abb. 38 Beteiligung an Entscheidungen nach Klassen (2020 & 2021)

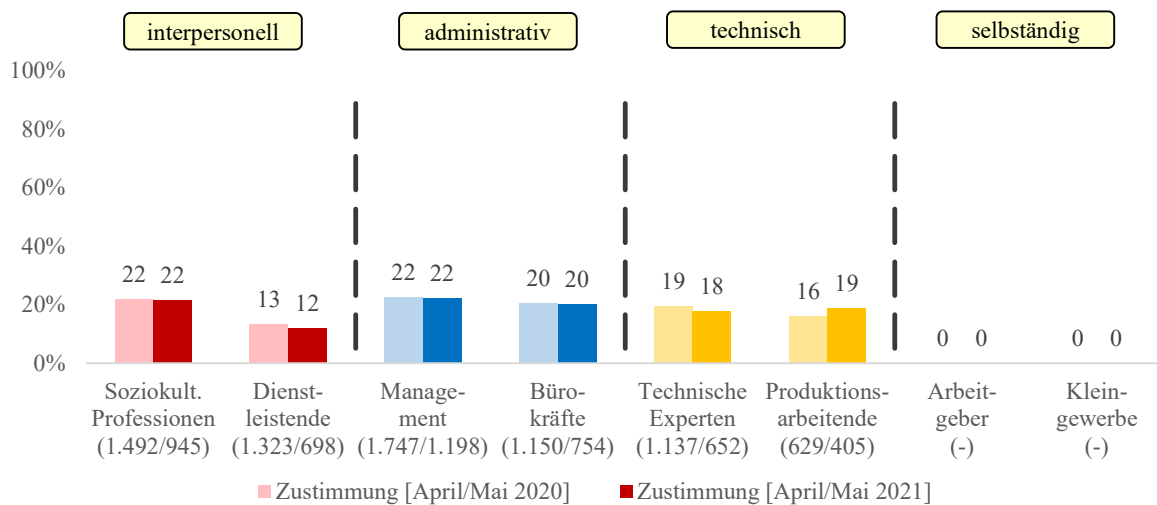
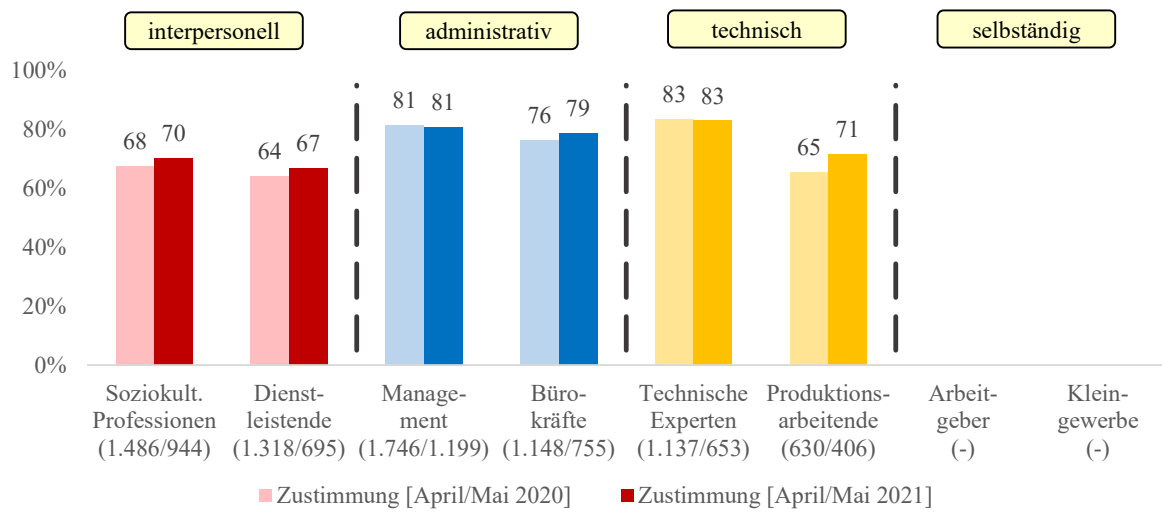


Abb. 39 Ausreichende Schutzmaßnahmen nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



8.3 Fallportrait Pressesprecherin (Management)

Wie wird das Arbeitgeberhandeln in der Pandemie wahrgenommen? Maria, 43 Jahre, Mitarbeiterin in der Presseabteilung, arbeitet seit mehreren Jahren für eine Gesundheitsorganisation. Im ersten Interview kurz nach Ausbruch der Pandemie war sie positiv überrascht von ihrer Organisation, die sie vorher nicht für die modernste hielt. Bei Information, Kommunikation und Schutzmaßnahmen „*war der Arbeitgeber auf Zack*“. Die Möglichkeit Homeoffice und Büro zu mixen, kam ihr mit den Kindern entgegen. Im nächsten Frühjahr spürt sie sogar bereits mittelfristige Vorteile aus dem Pandemiemanagement für sie und ihre Kolleg*innen z.B. klare Regularien fürs mobile Arbeiten: „*Für mich macht es den Eindruck als würde die Organisation den IT Schub mitnehmen und sich echt modern aufstellt. Das ist echt gut. Die Leitlinien sind eine Erleichterung. Dass man einfach weiß, was man tut und was man nicht tut. Man hat keine Unsicherheit, ah, eigentlich müsste ich doch mal ins Büro fahren.*“ Sie betont, dass ihre Wünsche aufgenommen werden: „*was ich angeregt hab: dass wir uns regelmäßig online treffen. (...) Sonst ist man ja ein ziemlicher Satellit.*“ Seit kurzem werden die Home-Office-Arbeitsplätze in einer eigenen Vereinbarung geregelt, weshalb es nicht nur für Einzelne, sondern „*für alle Mitarbeiter, die nicht niet und nagelfest sind*“ möglich wurde. Aus ihrer Sicht kann ihr Arbeitgeber den pandemiebedingten „*Zwang zur Digitalisierung und Modernisierung der Arbeitsplätze*“ positiv nutzen „*das trifft gerade auf fruchtbaren Boden. Weil wir müssen eh schauen, wie halten wir die guten Leute, wie kriegen wir die. Ich glaube mit diesen HO-Verträgen ist es leicht für uns Mitarbeiter zu kriegen. (...) ohne Corona weiß ich nicht ob das so wäre. Dieses flexible Arbeiten, Home-Office...es gab zwar diesen Wunsch aus der Belegschaft*“ Jetzt wurden die Änderungen angeschoben. In die Ausstattung fürs mobile Arbeiten wird investiert und auch dort auf Wünsche eingegangen. „*(...) ich hab schon gedacht irgendwann reichs mir, aber gerade finde ich den Arbeitgeber attraktiv. Der hat sich zum Positiven gewandelt. Dass ich jetzt denke: echt cool, auf zack, modern, agil, schnell.*“

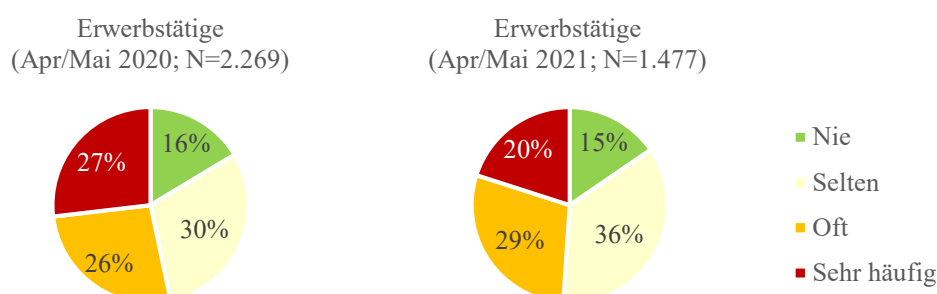
9. Kinderbetreuung – Konflikte und Organisation

Ergebnisse auf einen Blick

- In der **Verbreitung von Vereinbarkeitskonflikten zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zeigt sich auch eine bemerkenswerte Kontinuität**. Die Verbreitung sehr häufiger Vereinbarkeitskonflikte ist zwar etwas zurückgegangen (von 17 auf 20 Prozent), allerdings handelt es sich dabei eher um kleinere Verschiebungen. In nahezu gleichem Umfang sind nämlich häufige Vereinbarkeitskonflikte gestiegen. Insgesamt gibt in beiden Erhebungswellen ungefähr die Hälfte der Teilnehmer*innen mit Kindern an, häufige oder sehr häufige Konflikte zu haben. Angesichts der Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen ist die hohe Häufigkeit von Vereinbarkeitskonflikten keine Überraschung. Auch die in der Frühphase der Pandemie aufgetretenen Ungleichheitsmuster weisen eine erhebliche Kontinuität auf und existieren in der zweiten Erhebungswelle im April/Mai 2021 in nahezu unveränderter Weise.
- In den beiden Erhebungswellen finden sich **auf Branchenebene nur geringe Unterschiede**. Offensichtlich spielt die Branche keine große Rolle für die Betroffenheit mit Vereinbarkeitskonflikten.
- Im Vergleich zu anderen Themen des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ finden sich bei **der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit auf der beruflichen Ebene eher kleine Differenzen**. Auf die Häufigkeit von Vereinbarkeitskonflikten hat die Berufsklasse keinen Einfluss.

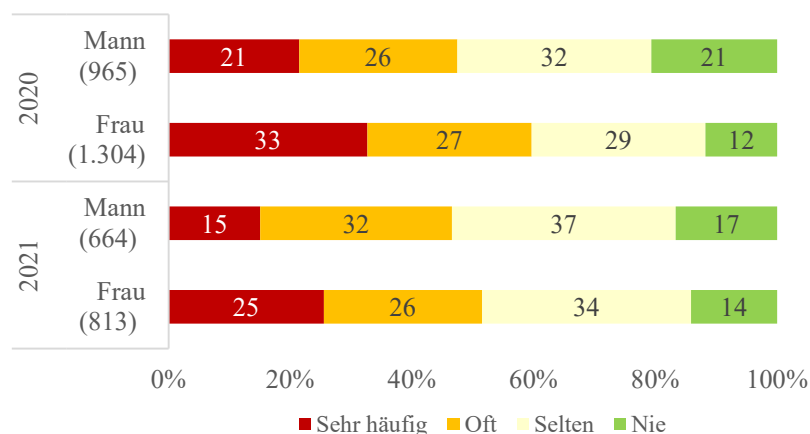
9.1 Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung

Abb. 40 Schwierigkeiten bei Kinderbetreuung (2020 & 2021)



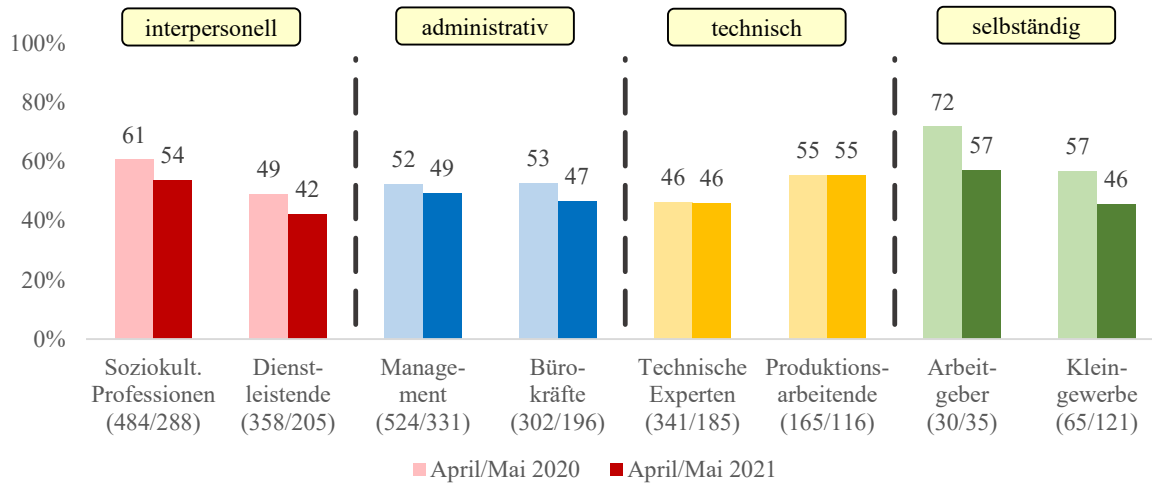
Kinderbetreuungspflichten entwickelten sich in der Frühphase der Pandemie zu einem starken Belastungsfaktor (Abb. 40). Über 50 Prozent aller Erwerbstätigen mit Kindern meldeten häufige oder sehr häufige Konflikte zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit. Nach einem Jahr Pandemie ist vor allem der Anteil derjenigen, die sehr häufige Konflikte melden, zurückgegangen: von 27 auf 20 Prozent. Trotzdem sind Konflikte zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit immer noch weitverbreitet. Knapp die Hälfte der Erwerbstätigen mit Kindern melden häufige oder sehr häufige Konflikte.

Abb. 41 Schwierigkeiten bei Kinderbetreuung nach Geschlecht (2020 & 2021)



Die Ungleichheitsmuster haben sich hingegen seit der Frühphase der Pandemie nicht verändert: Frauen sind weiterhin deutlich stärker betroffen als Männer (Abb. 41). Durch ihre Rolle als Mütter waren erwerbstätige Frauen somit deutlich stärker von Vereinbarkeitskonflikten zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung betroffen als Männer. Angesichts der bis heute fortbestehenden Asymmetrien in der gesellschaftlichen Verteilung von Sorgearbeit verwundert dieses Ergebnis nicht. Weder auf Branchen- noch auf beruflicher Ebene zeigen sich in der zweiten Erhebungswelle größere Ungleichheiten. Im Gegenteil: Seit dem Beginn der Pandemie haben die sowieso schon geringen Unterschiede in der Häufigkeit von Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit eher abgenommen.

Abb. 42 (Sehr) häufige Schwierigkeiten bei Kinderbetreuung nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



9.2 Organisation der Kinderbetreuung in Zeiten der Schließung von Schulen und Kindertagesstätten

Ein Blick auf die **Organisation der Kinderbetreuung** in der Phase der Schließung von Betreuungseinrichtungen zeigt deutliche Ungleichheiten zwischen den Erwerbsklassen. Produktionsarbeitende und Dienstleistende mussten deutlich häufiger auf das soziale Netz zurückgreifen, um in Zeiten geschlossener Betreuungseinrichtungen die Betreuung der Kinder aufrecht zu erhalten (Abb. 43). Auch wenn zwischen 2020 und 2021 der Rückgriff auf das soziale Netz allgemein gestiegen ist, sind die Ungleichheitsrelationen zwischen den Klassen aus der Frühphase der Pandemie nahezu unverändert geblieben. Bei der Reduktion der eigenen Arbeitszeit als Reaktion auf die Vereinbarkeitskonflikte ist zu erkennen, dass die unteren Klassen deutlich seltener zu diesem Instrument greifen (Abb. 44). Es liegt nahe zu vermuten, dass die geringeren Einkommen der unteren Klassen eine Reduktion der Arbeitszeit wirtschaftlich nicht erlauben.

Abb. 43 Organisation der Betreuung: Rückgriff auf soziales Netz (2020 & 2021)

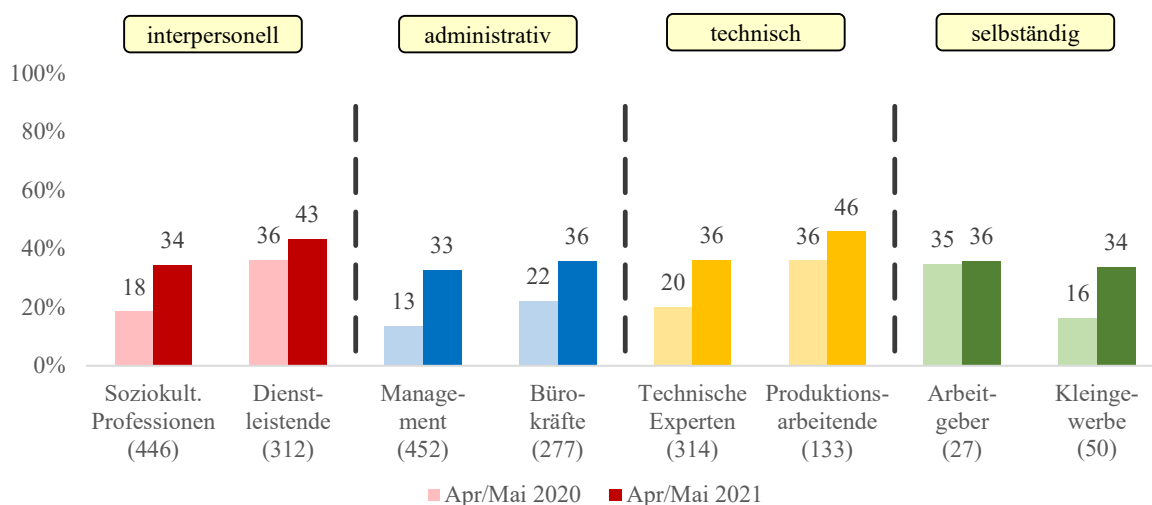
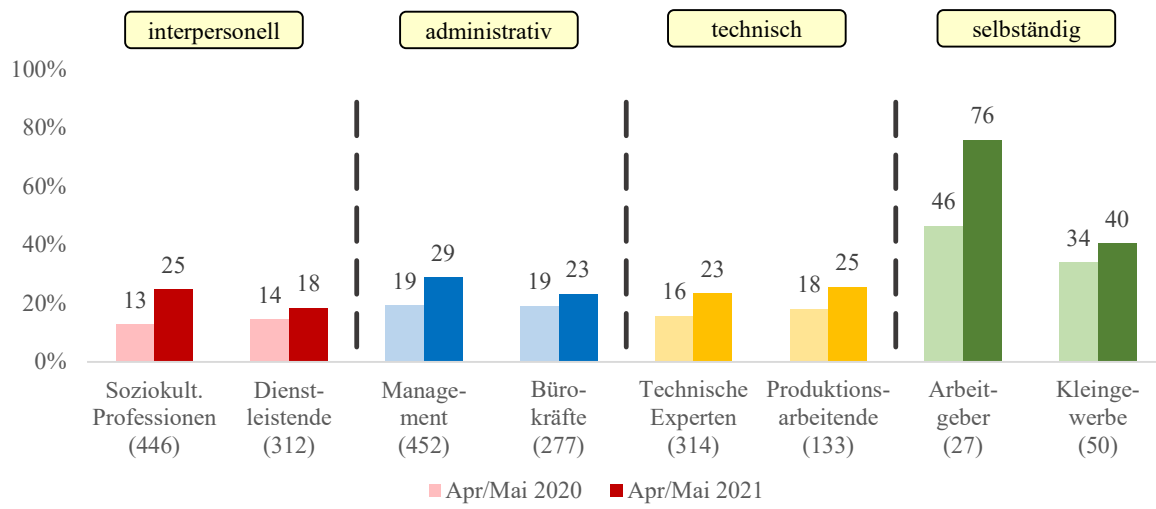


Abb. 44 Organisation der Betreuung: Reduzierung der Arbeitszeit (2020 & 2021)



8.3 Fallportrait Leiterin Frauenberufsberatung (Management)

Am Fall der Leiterin einer Frauenberufsberatung kann ein Einblick in die Erfahrungen der besonders von Vereinbarkeitskonflikten und Organisation von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung betroffenen Frauen gewonnen werden. Erfahrungsmuster betroffener Interviewpartnerinnen können mit angesprochen werden. Im ersten Interview zu Pandemiebeginn schildert Susanne den in ihrer langjährigen Tätigkeit neuen Einbruch der Beratungsnachfrage auch per Telefon: die Rückmeldungen von Frauen *„Ich kann im Moment gar nicht denken, die haben keinen Raum“*. *„Die nervliche Angespanntheit ist deutlich spürbar“* Frauen stecken oft als erste zurück (*„bei Teilzeit-Berufstätigkeit werden sie für die Kinder eingespannt“*) und in der Krise die benachteiligenden Geschlechterstrukturen aktiviert (*„Die Verantwortung ist nach wie vor sehr klassisch verteilt. Die Familienarbeit wird den Frauen auferlegt“*). (Auch: *„Die erste, die gehen muss im Betrieb bin ich als Frau, weil ich den Mini-Job habe.“*) Sie sieht längerfristige berufliche Nachteile auch für die höherqualifizierten Frauen. Gleichzeitig hat sie Hoffnung, dass Homeoffice mehr Flexibilität für die Vereinbarkeit bringen wird. Ein Frühjahr später berichtet sie im Interview von konstant weniger Frauen als vor Corona in den Berufsberatungen; und die sind mittlerweile *„deutlich fertiger: bei zwei von drei fließen Tränen“*. Sie beschreibt mehrfachbelastete Frauen mit beruflichen Ansprüchen, *„die ihrem Mann den Rücken freihalten, dass der Home-Office machen kann. Wenn Corona nicht wäre, wäre die an einem anderen Punkt“*. Die ungleiche Verteilung unbezahlter Arbeit Zuhause verstärkte sich auf Kosten der Frauen. Parallel lasse die Durchlässigkeit bei den Arbeitgebern nach: *„alle sind wie eingefroren“* durch die Pandemie, das trifft Frauen stärker. Die Arbeitsteilung Zuhause und am Arbeitsmarkt hänge beides mit der Arbeitszeit zusammen: *„die Arbeitgeber wollen die Vollzeit-Männer. Teilzeit-Männer haben's auch schwerer. Wenn Arbeitgeber die Flexibilität FÜR die Arbeitnehmer*innen mehr LEBEN würden, dann wäre allen gedient.“*

10. Mitbestimmung – Pandemieeffekte und Einschätzungen des Betriebs- und Personalratshandelns

Ergebnisse auf einen Blick

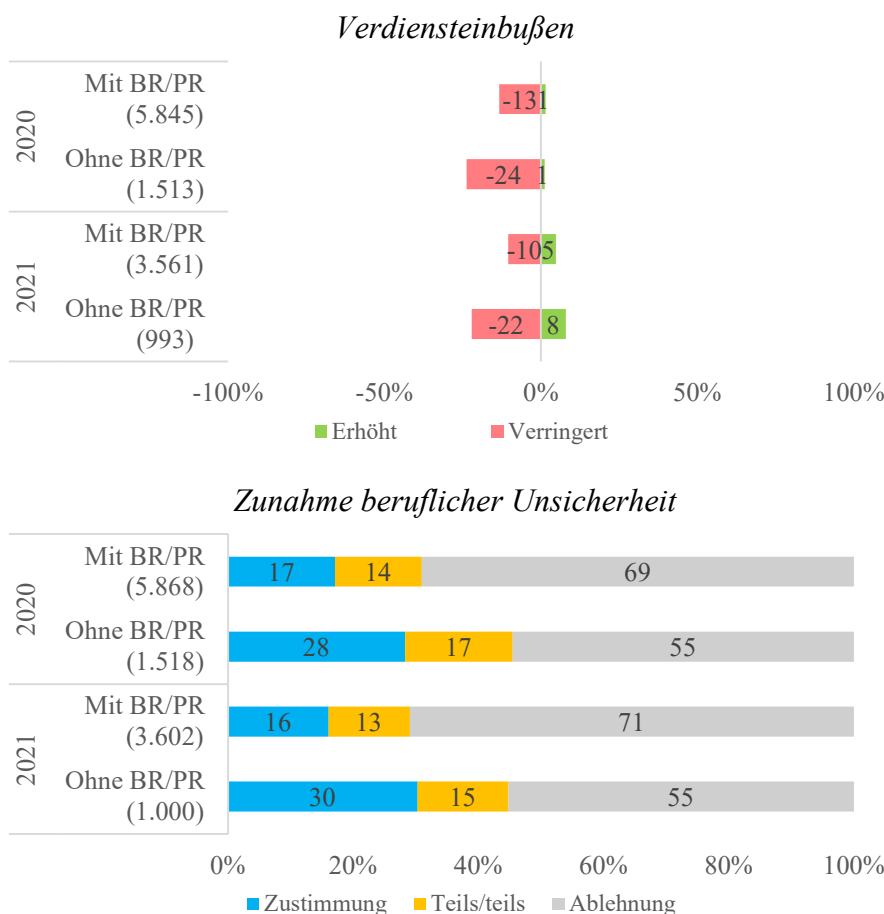
- Auch die **Effekte der Mitbestimmung auf die Arbeitsfolgen der Pandemie weisen eine erhebliche Kontinuität** auf. Auch nach einem Jahr Pandemie hat die Existenz eines Betriebs- oder Personalrats positive Auswirkungen auf die Verbreitung der wirtschaftlichen Lasten und des mobilen Arbeitens. Hingegen hat die Mitbestimmung auch im April/Mai 2021 keinen vergleichbaren branchen- und klassenübergreifenden Effekt auf die Ansteckungssorgen, die Einschätzungen der Schutzmaßnahmen und die Arbeitsbelastungen.
- In der zweiten Welle des Arbeitswelt-Monitors kam auch ein neues Fragemodul zur Interessenvertretung zum Einsatz. **Im April/Mai 2021 zeigt sich die Hälfte der Arbeitnehmer*innen zufrieden mit dem Umgang ihres Betriebs- oder Personalrats mit der Pandemie**, knapp ein Viertel äußert sich unzufrieden. Zugleich zeigen sich in der Zufriedenheit mit der Interessenvertretung mehrere interessante Unterschiede. So stechen zwei Branchen heraus: Am höchsten ist die Zufriedenheit in **Information & Kommunikation** (75 Prozent), am geringsten im **Handel** (36 Prozent). Auf beruflicher Ebene sticht die vergleichsweise **geringe Zufriedenheit der Dienstleistenden** heraus (38 Prozent).
- Dass die Mehrheit der Beschäftigten mit dem Betriebsrat zufrieden ist, zeigt sich auch an den Einschätzungen: Eine gute Hälfte der Arbeitnehmer*innen nimmt wahr, dass die Interessenvertretung auch in der Pandemie ein offenes Ohr für ihre Probleme hat und auch in der Pandemie ihre Interessen vertritt. Die Analyse deutet darauf hin, dass die Responsivität der Interessenvertretung und ihre Orientierung an den Interessen der Beschäftigten starken Einfluss auf die Zufriedenheit der Beschäftigten hat. Unzufriedene Beschäftigte kritisieren die fehlende Responsivität und die defizitäre Repräsentativität des Betriebs- und Personalrats. **Die Beschäftigten erwarten, dass der Betriebs- oder Personalrat auch in der Pandemie als ihre Interessenvertretung agiert.**

10.1 Die Auswirkungen der Mitbestimmung auf die Arbeitsfolgen der Pandemie

Der Durchgang durch die verschiedenen Themenfelder der Pandemieeffekte auf die Arbeitswelt hat eine ganze Reihe von positiven Effekten der Mitbestimmung zu Tage gefördert. Zugleich wurde jedoch auch deutlich, dass die Existenz eines Betriebs- oder Personalrats nicht in allen Themenfeldern einen branchen- und berufsübergreifenden Effekt hat. Keine Mitbestimmungseffekte fanden sich in den Themenfeldern subjektive Infektionsrisiken und Arbeitsbedingungen. Beschäftigte aus Unternehmen mit institutionalisierter Interessenvertretung äußerten weder seltener Infektionsorgen oder bewerteten die Schutzmaßnahmen an ihrem Arbeitsplatz besser noch meldeten sie seltener gestiegene Arbeitsbelastungen oder eine verschlechterte Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Das Fehlen eines statistisch signifikanten Mitbestimmungseffekts bedeutet natürlich nicht, dass die Interessenvertretungen in einzelnen Unternehmen nicht sehr wohl Verbesserungen für die Arbeitnehmer*innen durchgesetzt haben. Es bedeutet nur, dass dieser Effekt eben nicht über alle Branchen und Berufe gleichgerichtet ist.

Statistisch signifikante Mitbestimmungseffekte finden sich hingegen in beiden Erhebungswellen bei den wirtschaftlichen Lasten und dem mobilen Arbeiten. Beschäftigte aus Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat tragen sowohl im April/Mai 2020 als auch im April/Mai 2021 deutlich reduzierte Risiken, Verdiensteinbußen und eine Verunsicherung der beruflichen Zukunft zu erleben (Abb. 45).

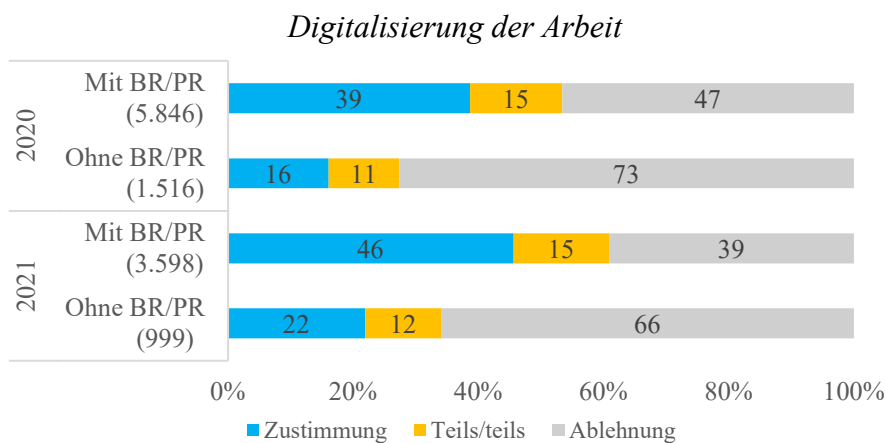
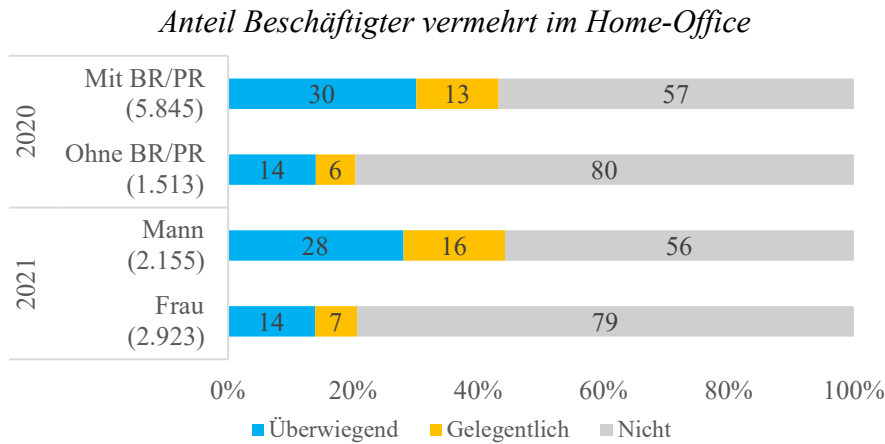
Abb. 45 Wirtschaftliche Lasten nach Betriebs-/Personalrat (2020 & 2021)



Das Gleiche gilt auch für das Themenfeld mobiles Arbeiten (Abb. 46): Beschäftigte aus Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat arbeiten in beiden Erhebungswellen deutlich häufiger

mehr von zu Hause als Arbeitnehmer*innen aus Unternehmen ohne institutionalisierte Interessenvertretung. Betriebs- und Personalräte fungieren offensichtlich als Treiber mobilen Arbeitens (ohne allerdings die beruflichen Ungleichheiten im Zugang zu verringern).

Abb. 46 Mobiles Arbeiten nach Betriebs-/Personalrat (2020 & 2021)

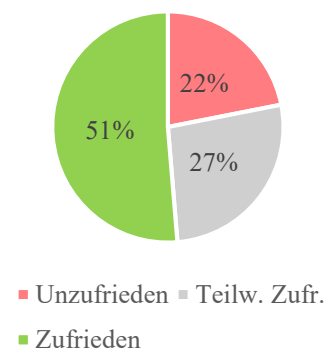


10.2 Die Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen mit den Interessenvertretungen

Abb. 47 Zufriedenheit mit dem Handeln des Betriebs-/Personalrats (2021)

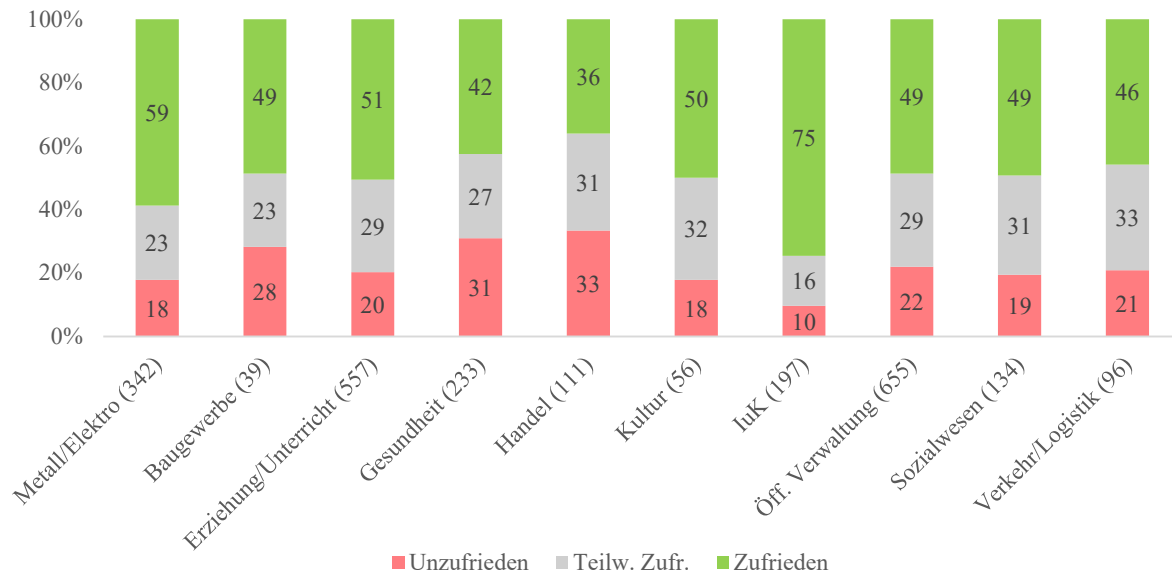
Das Fragemodul zur Interessenvertretung wurde in der Befragung im April/Mai 2021 neu eingeführt. Deswegen existiert bei diesen Fragen kein Wellenvergleich. **Eine gute Hälfte der Beschäftigten zeigt sich zufrieden mit dem Umgang ihres Betriebs- oder Personalrats mit der Pandemie**, nur ein Viertel zeigt sich unzufrieden (Abb. 47). Im Vergleich mit anderen Themenfeldern sind die Ungleichheiten weniger stark ausgeprägt. Weder die Region noch das Geschlecht machen einen nennenswerten Unterschied bei der Bewertung der Interessenvertretung.

Abhängig Beschäftigte (Apr/Mai 2021; N=2.808)



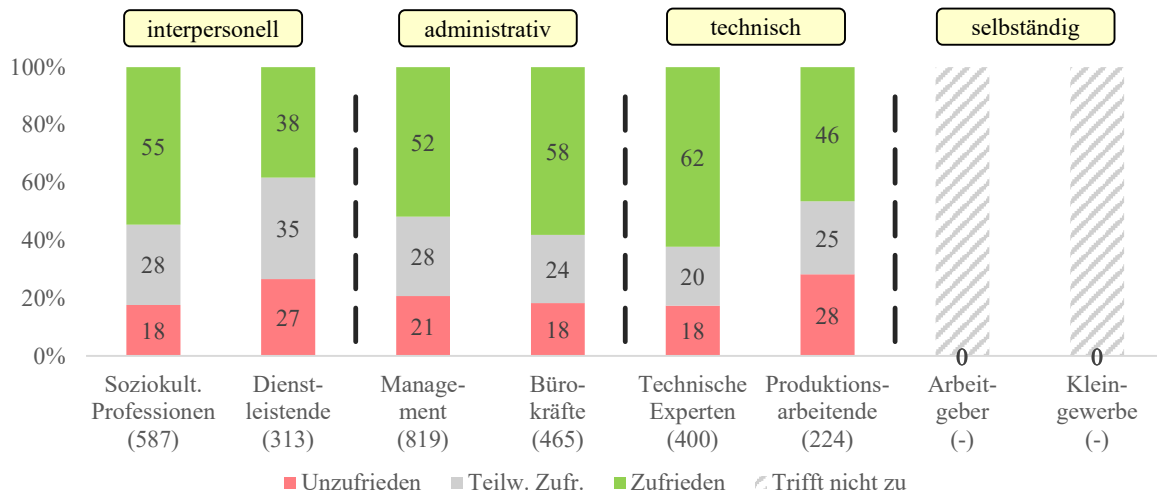
Auf **Branchenebene** existieren einige auffällige Unterschiede (Abb. 48). Das Gros der Branchen liegt zwar recht nahe am Durchschnitt, positiv auffällig ist hingegen die Information & Kommunikation mit 75 Prozent Zufriedenheit, während im Handel die Zufriedenheit mit dem Betriebsrat mit 36 Prozent am geringsten ist.

Abb. 48 Zufriedenheit mit der Interessenvertretung nach Branchen (2021)



Auch auf **beruflicher Ebene** zeigen sich einige interessante Unterschiede (Abb. 49). Am geringsten ist die Zufriedenheit unter den Dienstleistenden (38 Prozent), ebenfalls unterdurchschnittlich fällt die Bewertung der Produktionsarbeitenden aus (46 Prozent).

Abb. 49 Zufriedenheit mit der Interessenvertretung nach Erwerbsklassen (2021)

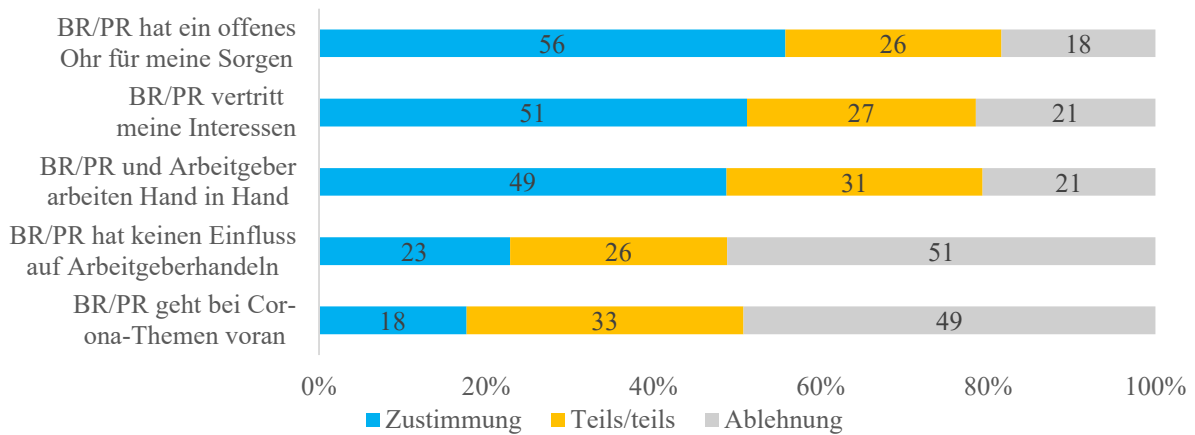


10.3 Einschätzungen zum Handeln des Betriebs- oder Personalrats in der Pandemie

Neben der Zufriedenheit mit dem Betriebs- oder Personalrat wurden drei Fragen zum Verhältnis der Interessenvertretung zum Arbeitgeber und zwei Fragen zur Beziehung zur Belegschaft gestellt (Abb. 50). Knapp die Hälfte der Beschäftigten aus mitbestimmten Unternehmen geben an, dass Arbeitgeber und Interessenvertretung in der Pandemie gut zusammenarbeiten. Ein

knappes Viertel attestiert dem Betriebs- oder Personalrat keinen Einfluss auf die Arbeitgeberentscheidungen zu haben, ein knappes Fünftel ist der Meinung, dass der Betriebs- oder Personalrat in ihrem Unternehmen vorangeht und den Arbeitgeber mitzieht. Jeweils eine gute Hälfte sieht die Interessenvertretungen auch in der Pandemie fest in der Belegschaft verankert: 56 Prozent geben an, dass der Betriebs- oder Personalrat auch in der Pandemie ein Ohr für ihre Themen hat und 51 Prozent sagen, dass die Betriebs- und Personalräte auch in der Pandemie ihre Interessen vertreten.

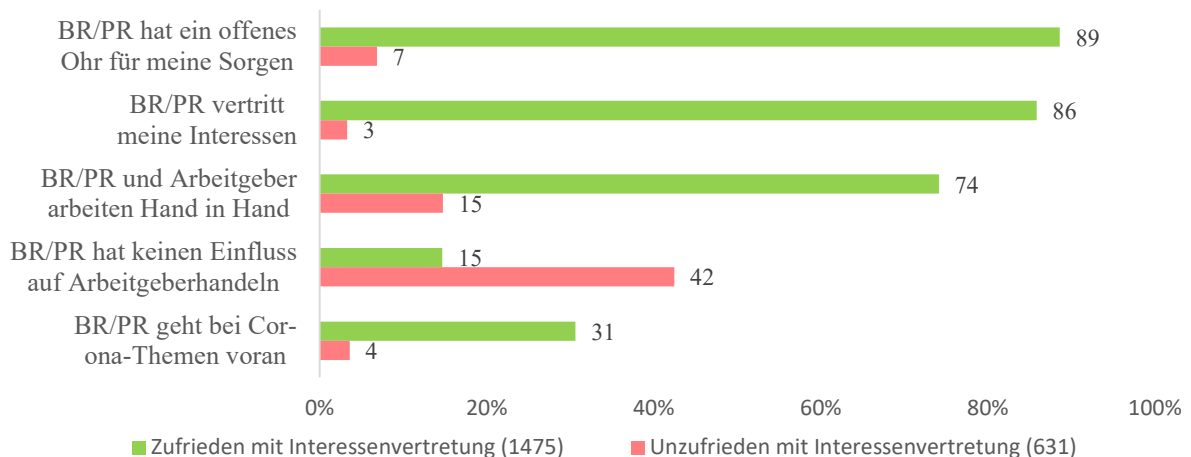
Abb. 50 Ansichten zur Interessenvertretung in der Pandemie (2021)



Abhängig Beschäftigte mit einer Interessenvertretung im Betrieb (N=2.792)

Der Blick auf die Einschätzungen zur Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung sowie zur Verankerung der Interessenvertretung in der Belegschaft verdeutlicht, welche Faktoren für die Zufriedenheit mit dem Betriebsrat besonders wichtig sind (Abb. 51). **Beschäftigte, die im Arbeitsalltag nicht erleben, dass der Betriebs- oder Personalrat auch in der pandemischen Notlage ein offenes Ohr für die eigenen Themen hat und ihre Interessen vertritt, sind deutlich häufiger unzufrieden mit der Interessenvertretung.** Die auffällig reduzierte Zufriedenheit der Dienstleistenden ist gerade in deren kritischer Sicht auf die Bindung der Interessenvertretungen an die Belegschaft begründet. An diesem Punkt treten die inneren Grenzen eines korporatistischen Krisenmanagements zu Tage. So wichtig die gemeinsame Bewältigung der Pandemie mit dem Arbeitgeber ist, die Beschäftigten erwarten auch in der pandemischen Notlage, dass die Betriebs- und Personalräte ein offenes Ohr für ihre Themen haben und sich für ihre Belange einsetzen.

Abb. 51 Ansichten zur Interessenvertretung nach Zufriedenheit (2021)



10.4 Fallporträt Betriebsrätin (Management)

Christine, 63 Jahre, ist langjährige freigestellte Betriebsrätin in einem Chemiebetrieb und trotz einer langwierigen Umstrukturierung „in der Belegschaft sehr gut verankert“. Mitbestimmung stand „in Krisen (...) immer wieder unter Beschuss“, jetzt wird „die Gesundheitskrise vom Arbeitgeber als Vorwand genutzt, um Entscheidungen am Betriebsrat vorbei durchzusetzen, aktuell beim mobile work“. Kurzarbeit gehörte zu den ersten und erfolgreichen Maßnahmen. Im ersten Interview beschäftigte den Betriebsrat besonders das mobile work: „Etikettenschwindel“ als Problem „bei unseren Tätigkeiten, die eigentlich Telearbeit sind, wo der Arbeitgeber die Ausstattung stellen müsste“, „da fehlt die klare gesetzliche Regelung“ und der „Arbeitnehmer-Anspruch (...) sonst ist er von der Willkür des Arbeitgebers abhängig“, „da liegt jetzt eine Chance“, wo die Arbeitgeber aus ihrer Sicht aber bereits zur Abwehr aufrüsten. Gleichzeitig bringe die Pandemie im Betrieb die sehr unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten für die Angestellten in der Verwaltung gegenüber den Arbeiter*innen in der Produktion erneut ans Licht: z.B. bei der Kinderbetreuung oder beim Infektionsschutz: „Die Verwaltungsangestellten sagen dann, könnt ihr mir Home Office oder Mobile oder was auch immer ermöglichen“, die haben „mehr Möglichkeiten, ihr Leben zu organisieren“, „die, ein normaler Arbeiter und Arbeiterin, die zu einer bestimmten Zeit in einem Betrieb sein muss und wieder rausgehen muss“ nicht hat. „wenn sie Glück haben [kriegen die] eine unbezahlte Freistellung, der Staat zahlt dann eben dieses Geld, aber das sind ja auch nur 67 Prozent.“ Im zweiten Interview betont die Betriebsrätin, dass Mitbestimmung und Betriebsratsarbeit weiter erschwert und unter Druck geraten sind. „[U]nter Bezug auf Corona“ werde „nach wie vor Mitbestimmung gerne unterlaufen“. Beim Home-Office fehlten nach einem Jahr Pandemie noch immer „feste Regeln“: „Der Arbeitgeber macht individuelle Absprachen mit den Leuten, aber es gibt keine Regeln, wie da eine gewisse Gleichbehandlung hergestellt werden soll“. „In den unteren Rängen ist Leuten Home-Office verweigert worden, obwohl die gesagt haben, ich müsste überhaupt nicht hier sein.“ Sie müssen Mehraufwand betreiben, um die Mitbestimmung gerade auch in der Krisensituation lebendig zu halten: „wir haben in der ganzen Zeit auch Betriebsversammlungen gemacht“, in mehreren Schichten, mit Masken, das Hygienekonzept mit dem Gesundheitsamt abgesprochen, „das ist sehr, sehr mühsam“, ist aber gut angenommen worden und aus ihrer Sicht als zentrales Mitbestimmungselement unerlässlich. Präsenz und Kommunikation vor Ort und der Zugang zu den verschiedenen Beschäftigtengruppen zeigt sich in mehreren Interviews als gewachsene Herausforderung in der pandemiebedingten Betriebs- und Personalratsarbeit.

11. Gesellschaftliche Position in der Pandemie – Wertschätzung und Verteilung

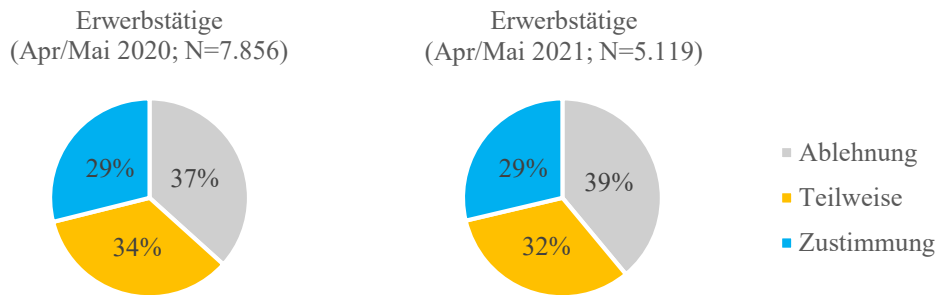
Ergebnisse auf einen Blick

- Auch bei der gesellschaftlichen Wertschätzung von Arbeit und der Einschätzung der Verteilungsgerechtigkeit sind die Kontinuitäten zwischen den beiden „harten Lock-downs“ im Frühjahr 2020 und im Frühjahr 2021 auffällig. In beiden Wellen beklagen jeweils 40 Prozent der Erwerbstätigen, dass **ihre Arbeit in der Pandemie nicht genügend gesellschaftliche Wertschätzung erfährt**, sogar 50 Prozent **empfinden ihren eigenen Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand aktuell als ungerechtfertigt klein**.
- Auf Branchenebene haben sich die Differenzen zwischen den beiden „harten Lock-downs“ kaum verändert. In beiden Erhebungswellen sind die **Wertschätzungsdefizite im Handel und in Verkehr/Logistik am weitesten verbreitet, fehlende Verteilungsgerechtigkeit in der aktuellen Situation wird am häufigsten im Handel, in der Gesundheit und im Baugewerbe moniert**.
- Noch auffälliger sind allerdings die beruflichen Ungleichheiten. Unter den **Dienstleistenden**, den **Produktionsarbeitenden** und den **Kleingewerbetreibenden** monieren jeweils 50 Prozent Wertschätzungsdefizite in der Pandemie und 70 Prozent kritisieren die Verteilung gesellschaftlichen Wohlstandes. Jene Klassen, die in beiden Erhebungswellen am stärksten von den Arbeitsfolgen der Pandemie betroffen sind, **erleben ihre eigene gesellschaftliche Position auch in der Pandemie als von geringer Wertschätzung und gekennzeichnet und kritisieren die ungleiche Verteilung gesellschaftlichen Wohlstandes**. Auffällig ist zudem, dass sich in den unteren Klassen im Pandemieverlauf die Wertschätzungsdefizite verschärft und nicht verbessert haben. Besonders auffällig ist diese Entwicklung unter den Dienstleistenden. Trotz ihrer „Systemrelevanz“ empfindet ein wachsender Anteil der Dienstleistenden, dass ihre Arbeit gesellschaftlich nicht angemessen anerkannt wird.

11.1 Gesellschaftliche Wertschätzung von Arbeit in der Pandemie

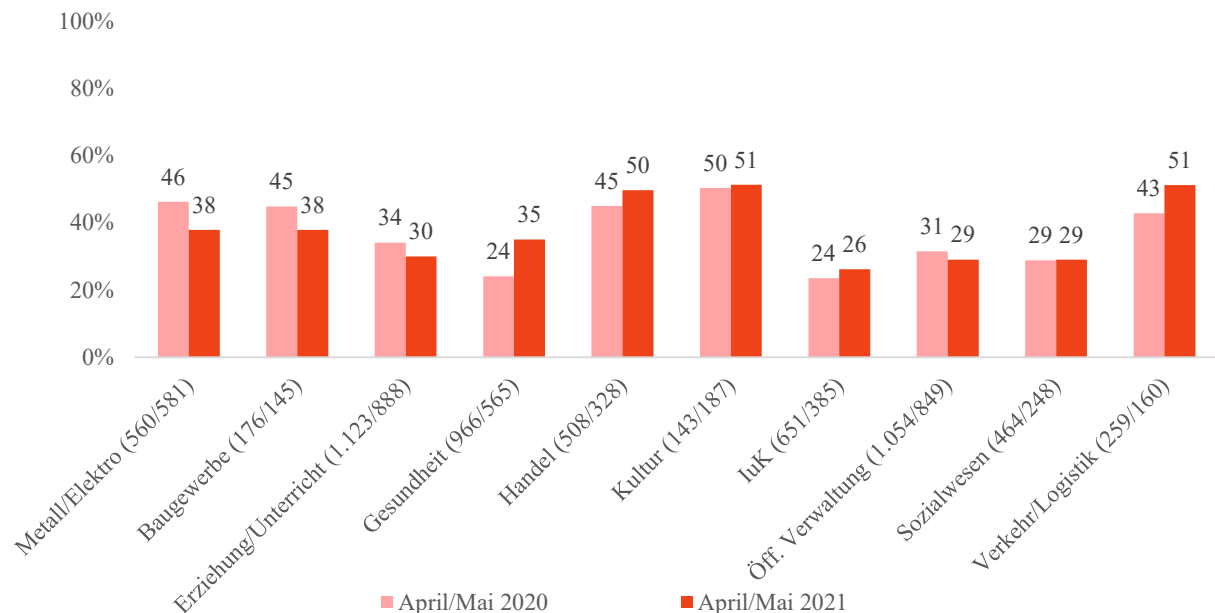
Die gesellschaftliche Anerkennung von Arbeit ist eine in der Pandemie viel diskutierte Frage, vor allem im Zusammenhang mit sogenannten „systemrelevanten“ Tätigkeiten. Die beiden Erhebungswellen vom April/Mai 2020 und vom April/Mai 2023 zeigen, dass eine Mehrheit der Erwerbstätigen ihre Arbeit in der Pandemie gesellschaftlich nicht angemessen wertgeschätzt sehen (Abb. 52). In beiden Befragungen beklagen knapp 40 Prozent ein Wertschätzungsdefizit, nur 30 Prozent geben an, ihre Arbeit werde aktuell gesellschaftlich wertgeschätzt.

Abb. 52 Wertschätzung der Arbeit in der Pandemie (2020 & 2021)



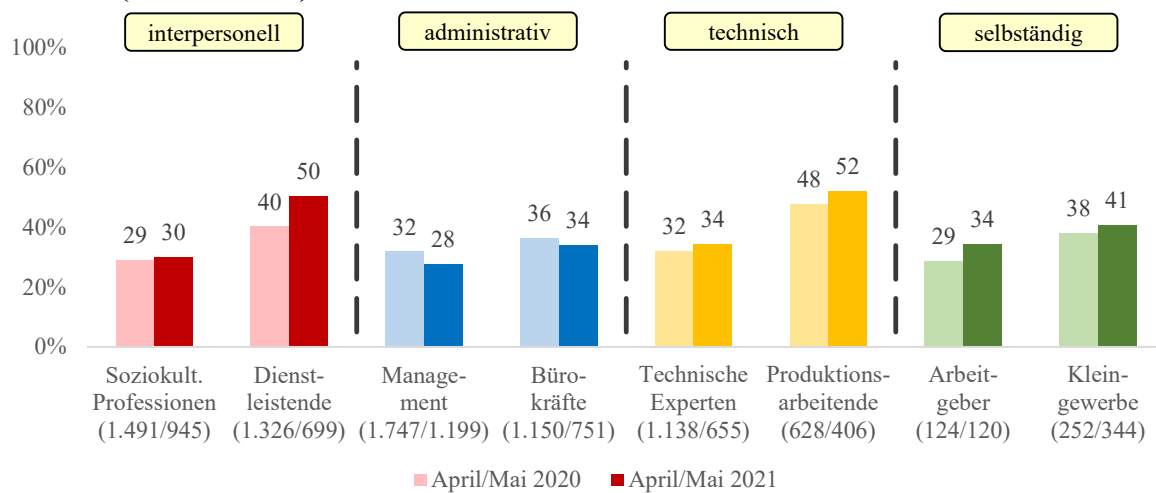
Entlang der Kategorien Geschlecht, Region und Mitbestimmung finden sich kaum Unterschiede. Auf Branchenebene sind die Wertschätzungsdefizite aber ungleich verteilt. Besonders hohe Defizite finden sich im Handel, Kultur und in Verkehr/Logistik, in den drei Branchen geben im April/Mai 2021 über die Hälfte der Beschäftigten an, dass ihre Arbeit in der Pandemie gesellschaftlich nicht angemessen wertgeschätzt wird (Abb. 53)

Abb. 53 Fehlende Wertschätzung in der Pandemie nach Branchen (2020 & 2021)



Noch deutlich sind jedoch die Klassenungleichheiten. An der Spitze liegen hier Dienstleistende und Produktionsarbeitende: In beiden Klassen geben im April/Mai 2021 mehr als die Hälfte an, dass ihre Arbeit in der Pandemie nicht genügend gesellschaftliche Wertschätzung genießt (Abb. 54). In den oberen Klassen liegen diese Werte nur um 30 Prozent. Auffällig ist auch, dass dieser Wert unter den Dienstleistenden – trotz der Diskussionen um die Systemrelevanz – im Pandemieverlauf noch einmal deutlich angestiegen ist. In der ersten Welle im April/Mai 2020 monierten nur 40 Prozent der Dienstleistenden ein Wertschätzungsdefizit. In jeder Arbeitslogik fühlen sich die unteren Klassen der Ausbildungsberufe und Anlern Tätigkeiten weniger wertgeschätzt als die oberen Klassen.

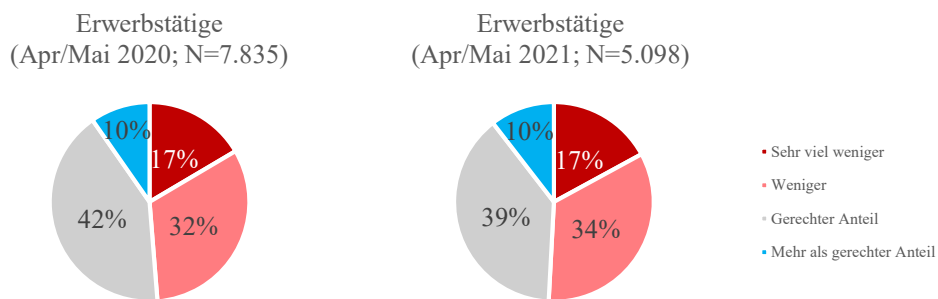
Abb. 54 Fehlende Wertschätzung der Arbeit in der Pandemie nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



11.2 Verteilungs(un)gerechtigkeit

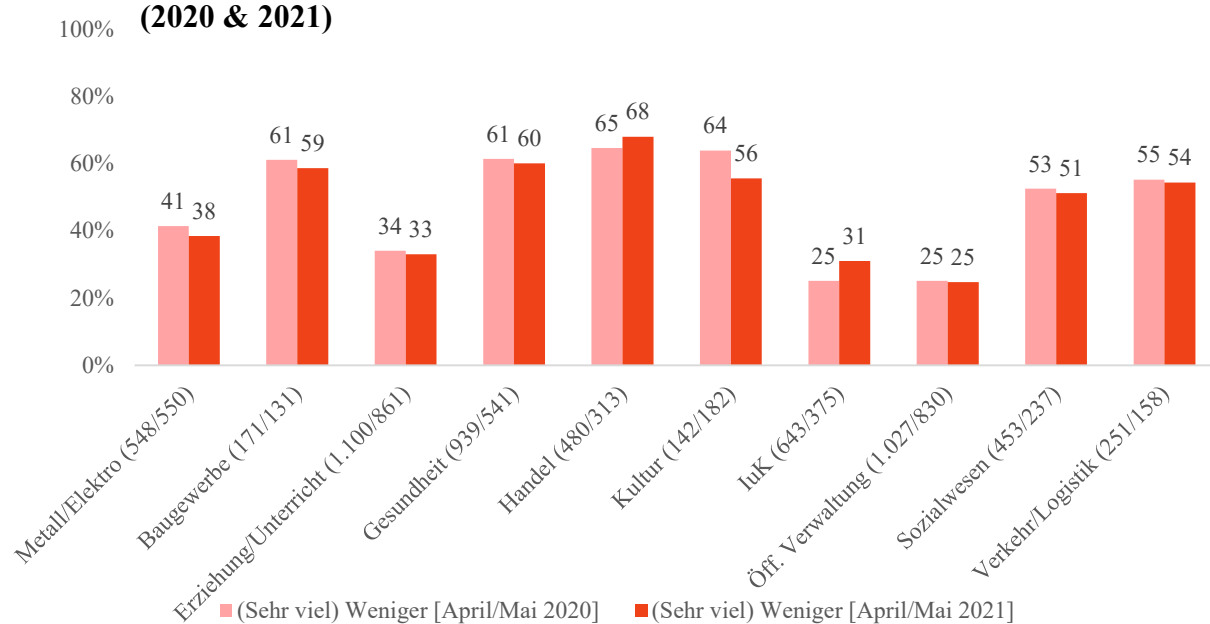
Wie empfinden die Erwerbsarbeitenden in der aktuellen Lage die Verteilung des gesellschaftlichen Wohlstandes? Auch hier zeigt sich eine erhebliche Kontinuität zwischen den beiden Erhebungswellen. Im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 geben jeweils die Hälfte der Teilnehmer*innen an, ihr Anteil am Wohlstand sei kleiner als der gerechte Anteil (Abb. 55). Zwischen Männern und Frauen zeigt sich in beiden Wellen kein nennenswerter Unterschied. Auffällig sind jedoch die Differenzen zwischen Ost und West. Unter ostdeutschen Erwerbstätigen liegt der Anteil derjenigen, die eine ungerechte Verteilung monieren, bei über 60 Prozent, in Westdeutschland knapp unter 50 Prozent.

Abb. 55 Eigener Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand (2020 & 2021)



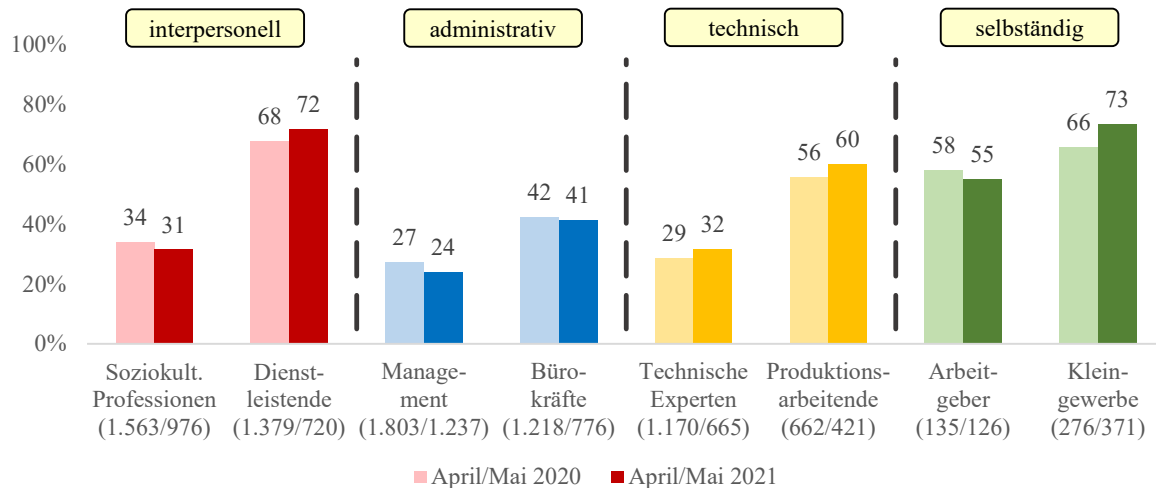
Auf Branchenebene zeigen sich deutliche Unterschiede, die zudem in beiden Erhebungswellen in gleichem Maße auftreten (Abb. 56). Besonders groß ist der Anteil an Arbeitenden, die den eigenen Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand aktuell als ungerecht klein empfinden, im Handel, in der Gesundheit und im Baugewerbe (jeweils über 60 Prozent), besonders klein hingegen in Information & Kommunikation und in der öffentlichen Verwaltung (jeweils unter 25 Prozent).

Abb. 56 Ungerecht geringer Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand nach Branchen (2020 & 2021)



Auch auf der beruflichen Ebene weisen die ausgeprägten vertikalen Ungleichheiten eine bemerkenswerte Kontinuität auf (Abb. 57). Unter Dienstleistenden, Produktionsarbeitenden und Kleingewerbetreibenden geben in beiden Erhebungswellen mehr als zwei Drittel der Erwerbstätigen an, ihr Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand sei geringer als der gerechte Anteil. Unter den akademischen Berufen vor allem im Bereich der Lohnabhängigen sind die Anteile deutlich geringer.

Abb. 57 Ungerecht geringer Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



11.3 Fallportrait Erzieher (Dienstleistender)

Im Fall eines Erziehers spiegeln sich spezifische Erfahrungsmuster von Dienstleistenden was die Wertschätzung ihrer Arbeit und die Verteilungsgerechtigkeit angeht. Jan ist 35 Jahre und arbeitet seit mehreren Jahren in der stationären Jugendhilfe. Er schätzt den Bereich und die soziale Verantwortung; Nachteile wie Wochenend- und Nachtschichten nimmt er in Kauf. Selbst kennt er den hohen gesellschaftlichen Wert seiner Arbeit in der Wohngruppe mit Kindern aus suchtbelasteten Familien. In der Gesellschaft werde hingegen kaum gesehen oder vergessen was in diesen Bereichen geleistet wird – schon vor Corona. Im Frühjahr 2020 nach Ausbruch der Pandemie sieht er zwar mehr Aufmerksamkeit für soziale Berufe: *„die Menschen, die mit Menschen arbeiten, sind die, die absolut systemrelevant sind und die größten Lasten tragen. Das war schon immer so, das wird jetzt aber einfach bewusster.“* *„Das sind die Altenpfleger, das sind die Krankenpfleger, das sind die Ärzte und Schwestern, das sind die – Erzieher, aber ich glaube, das sind auch die Branchen, die man so im ersten Moment nicht für systemrelevant hält wie die Lkw-Fahrer, die auch absolut katastrophale Arbeitsbedingungen haben.“* Die Leistung dieser Berufe spiegle sich in deren Wertschätzung und Entlohnung aber nicht wieder. Er kritisiert die Verteilungsgerechtigkeit und dass punktuelle Wertschätzungsbekundungen nicht helfen: *„Ich glaube, das [Lasten der Pandemie] verteilt sich auf eine kleine Gruppe, die eher weniger verdienen. [...] Und das, glaube ich, ist jetzt durch Corona einfach nochmal deutlich sichtbarer geworden (...) das sind, glaube ich, die Menschen, die einfach gerade die schwerste Last tragen und es ist schön, dass die Menschen hier auf dem Balkon und so applaudieren oder dass man das überall in den sozialen Medien da mal einen Post sieht, danke schön, danke schön, aber schlussendlich kann sich die alleinerziehende Mutter, die hier in der Altenpflege arbeitet und noch zwei andere Jobs hat, davon nichts kaufen. So. Die braucht eine bessere Bezahlung.“* Die Corona-Aufmerksamkeit konzentrierte sich beim Erzieher v.a. auf die Kita. Sozialberufe wie Jugendhilfe oder Behindertenarbeit würden *„degradiert“*: *„das Respektlose war“* beim Schreiben der Senatsverwaltung an die Eltern für die *„systemrelevanten Berufe“* *„haben [die] uns gar nicht erwähnt.“* Dabei *„[können] unsere Kinder wirklich nirgendwo anders hin. Wenn die Kita zu ist, dann ist das Kind zu Hause. Unsere Kinder sind nirgendwo. Die sind nur bei uns.“* Die Sonderprämie in Berlin ging nur an Schulen, Horte, Kitas.

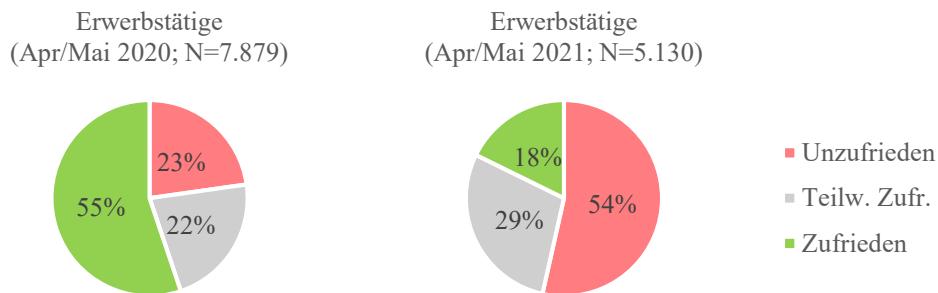
12. Wahrnehmung der Politik – Zufriedenheit und Eindämmungsmaßnahmen

Ergebnisse auf einen Blick

- Die Einschätzungen zur Politik sind das Themenfeld mit den stärksten Änderungen zwischen den beiden Erhebungswellen des Arbeitswelt-Monitors. **Zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 2021 ist die Zufriedenheit der Erwerbstätigen mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie eingebrochen:** Nachdem in der Frühphase der Pandemie noch eine Mehrheit (55 Prozent) mit der Politik zufrieden und nur eine Minderheit (23 Prozent) unzufrieden war, hat sich das Bild im zweiten „harten Lockdown“ gedreht: Nur noch eine kleine Minderheit äußert sich zufrieden (18 Prozent), die Mehrheit ist inzwischen unzufrieden (54 Prozent).
- Zwar lässt sich die wachsende Unzufriedenheit der Erwerbstätigen mit der Politik nur zu einem kleinen Teil direkt auf die Wahrnehmung der Eindämmungsmaßnahmen zurückführen. Trotzdem zeigen sich auch in den Einschätzungen zum politischen Umgang gewisse Verschiebungen. Besonders auffällig ist der **Rückgang bei der Informiertheit:** Fühlten sich in der Frühphase der Pandemie noch 65 Prozent gut über die Pandemie und die politischen Eindämmungsmaßnahmen informiert, sind es in der zweiten Erhebungswelle nur noch 47 Prozent.

12.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie

Abb. 58 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik (2020 & 2021)



Die Einschätzung des Umgangs der Politik mit der Pandemie bilden das Themenfeld, in dem die stärksten Veränderungen seit Pandemiebeginn zu erkennen sind: Waren im Frühjahr 2020 noch 55% der Befragten zufrieden mit der Politik, sind dies im Frühjahr 2021 nur noch 18 Prozent (Abb. 52). Der, man kann es nicht anders sagen, dramatische Einbruch an Politikzufriedenheit durchzieht alle Ungleichheitsdimensionen, die bereits in der ersten Erhebungswelle sichtbar waren. In Ostdeutschland ist der Anteil an Unzufriedenen höher als in Westdeutschland (57 zu 53 Prozent). Besonders auffällig ist die **Unzufriedenheit im Baugewerbe, Handel, Gesundheit, Kultur, Verkehr & Logistik und in der Metall- und Elektroindustrie** – allesamt Branchen, die besonders von den wirtschaftlichen Lasten der Pandemie betroffen sind (Abb. 53, 54).

Abb. 59 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik nach Branchen (2020 & 2021)

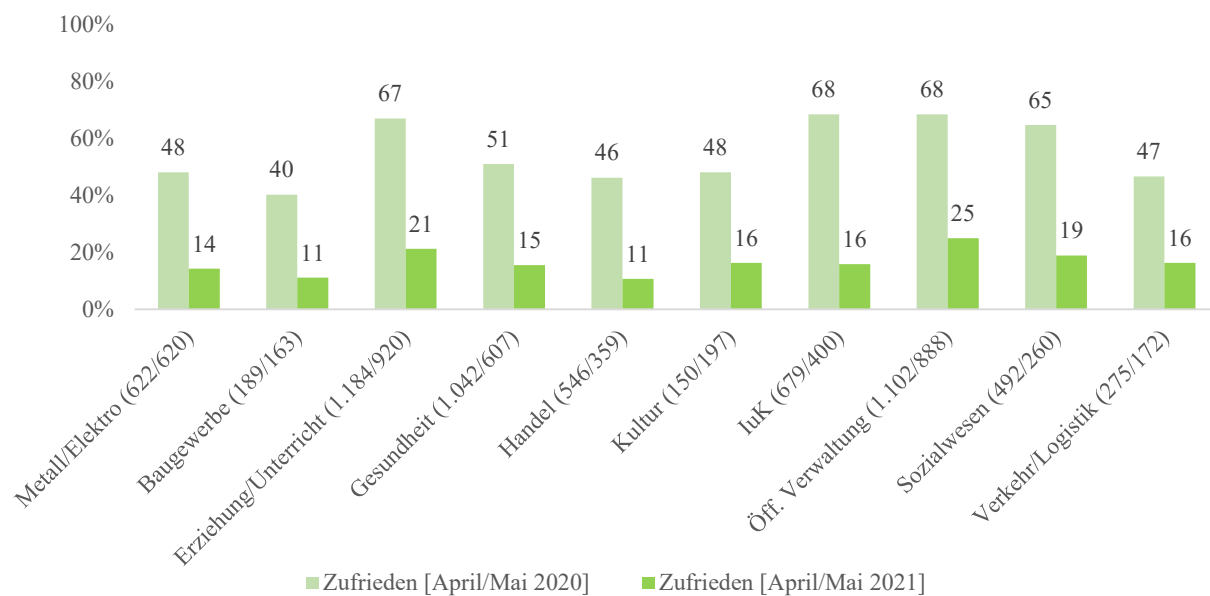
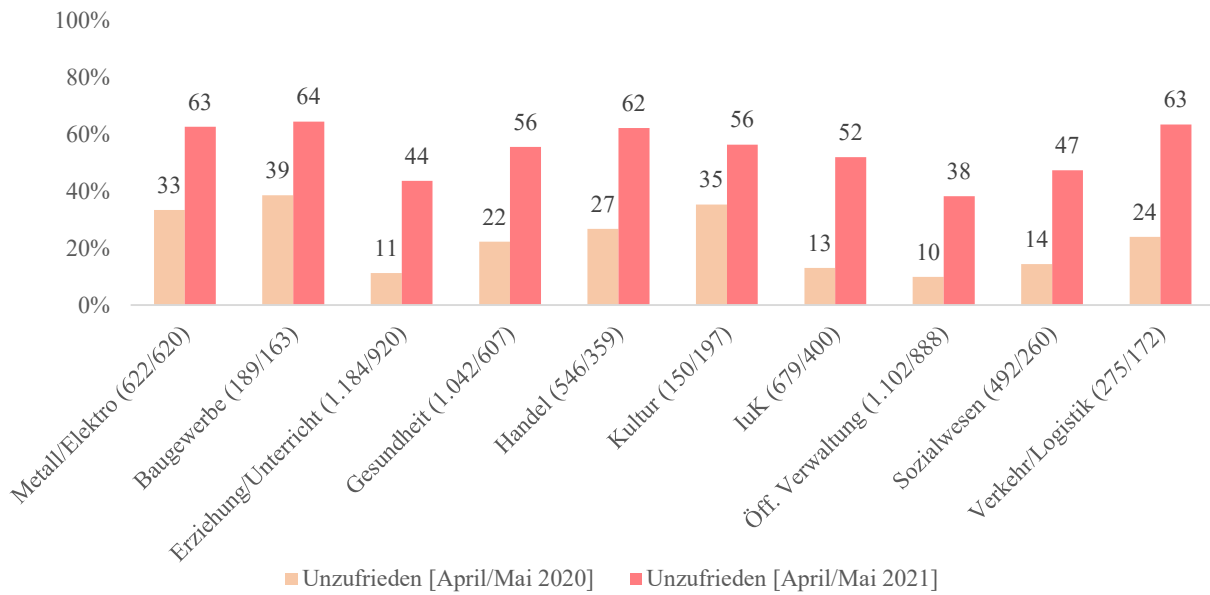
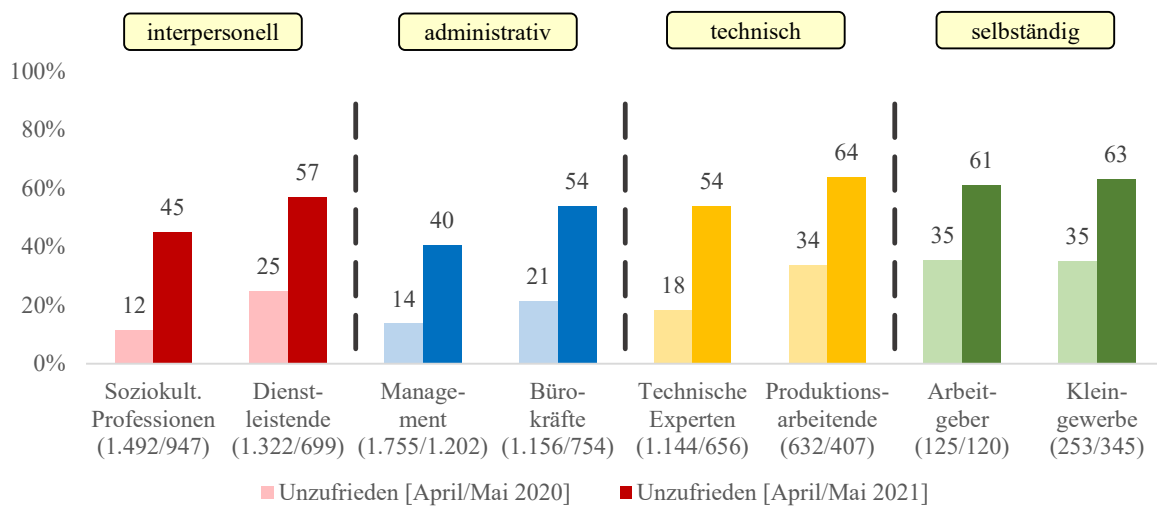


Abb. 60 Unzufriedenheit mit dem Handeln der Politik nach Branchen (2020 & 2021)



Auch auf der **beruflichen Ebene** leben – bei allgemein stark gestiegener Unzufriedenheit – die Ungleichheiten aus der Frühphase fort (Abb. 55). Neben den wirtschaftlich besonders gebeutelten Selbständigen zeigen auch Produktionsarbeitende (z.B. Mechatroniker*innen, Handwerker*innen, Logisiker*innen) und Dienstleistende (z.B. Betreuungsberufe, Verkäufer*innen, Gastronomiekraften) eine erhöhte Unzufriedenheit mit der Politik – und damit jene Erwerbsklassen, die unter den abhängig Beschäftigten von den negativen Auswirkungen der Pandemie – wirtschaftliche Lasten und gesundheitliche Risiken – am stärksten betroffen waren.

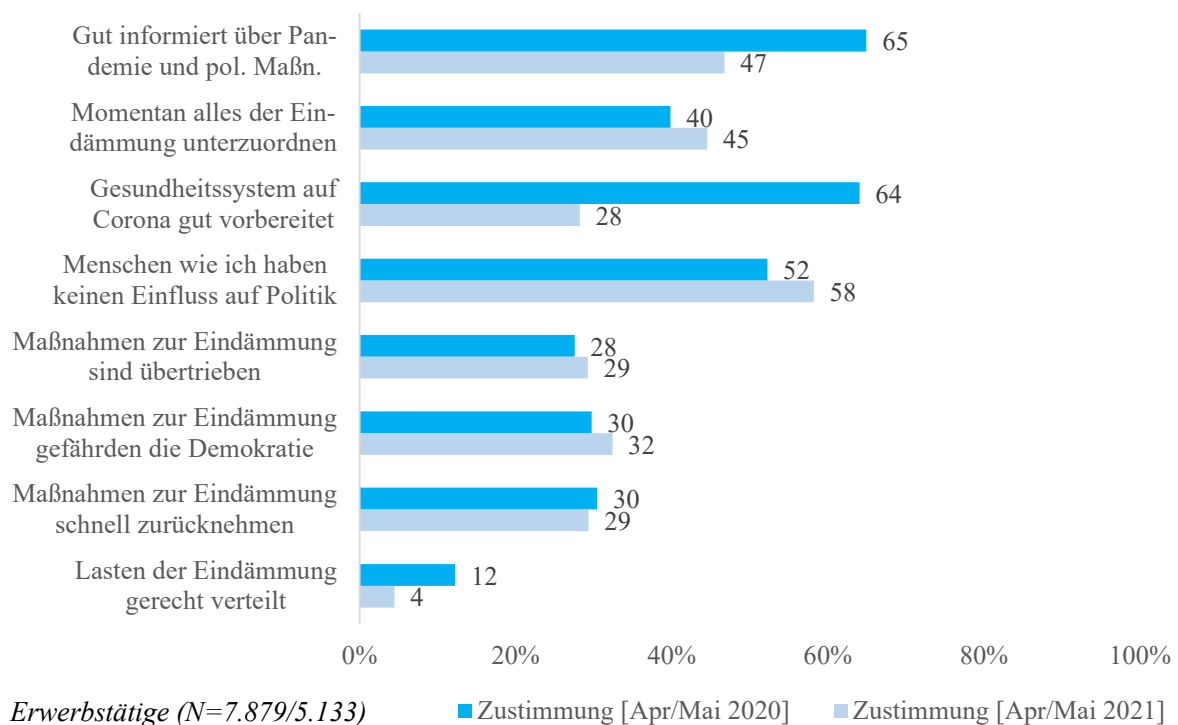
Abb. 61 Unzufriedenheit mit dem Handeln der Politik nach Klassen (2020 & 2021)



12.2 Einschätzungen zu den Eindämmungsmaßnahmen

Wie schätzen die Erwerbstätigen die Corona-Maßnahmen der Politik ein? Zwischen den beiden Erhebungswellen im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 haben sich die Einschätzungen zum Teil deutlich verändert (Abb. 56). Zurückgegangen sind vor allem die Anteile derjenigen, die sich gut über die Pandemie und die Eindämmungsmaßnahmen informiert fühlen (von 65 auf 47 Prozent), die das Gesundheitssystem gut auf Corona vorbereitet sehen (von 64 auf 28%) und die die gesellschaftliche Lastenverteilung als gerecht empfinden (von 12 auf 4 Prozent). Gewachsen sind hingegen die Responsivitätsdefizite: In 2021 geben 58% an, keinen Einfluss auf die Politik zu haben (gegenüber 52% in 2020).

Abb. 62 Ansichten zu Eindämmungsmaßnahmen (2020 & 2021)



12.3 Fallportraits Politik

Im Pandemieverlauf entwickelt sich zusehends eine Polarisierung der Einschätzung des politischen Umgangs mit der Pandemie. Anhand von zwei exemplarisch ausgewählten Fallportraits soll im Folgenden die Bandbreite der Perspektiven der Arbeitenden ausgeleuchtet werden: Das erste Fallportrait basiert auf zwei Interviews mit einer freiberuflichen Musiklehrerin, das zweite auf ebenso vielen Gesprächen mit einem abhängig beschäftigten Elektrotechniker.

Fallporträt I: Freiberufliche Musiklehrerin (Kleingewerbetreibende)

Der Fall der freiberuflichen Musiklehrerin gibt Einblick in Wahrnehmungsmuster der besonders unter den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie leidenden Soloselbständigen und Kleingewerbetreibenden. Wenig überraschend ist der Anteil der Unzufriedenen mit der Politik in diesen Berufen besonders hoch. Verena, 62 Jahre, ist angewiesen auf das Geld aus ihrer Selbständigkeit, sie muss und will in der Rente weiterarbeiten - die pandemiebedingten Berufseinschränkungen fallen ihr, die leidenschaftlich gern in ihrem Beruf arbeitet, doppelt schwer. Im ersten Interview in Lockdown eins überwiegt noch das Verständnis für die Maßnahmen: Zwar findet sie ungerecht, dass die freiberuflichen Musiklehrer*innen nicht mehr weiterbeschäftigt werden, *„damit die Festangestellten Kurzarbeitergeld bekommen.“* Sie bemüht sich aber trotzdem die Schutzmaßnahmen gut umzusetzen, *„sie schützen ja auch mich“*, arbeitet sich die Tools für den digitalen Unterricht ein *„passt sich ein, lernt dazu“* und hofft damit beizutragen, dass das Musizieren mit ihren Schüler*innen bald wieder in Persona möglich wird. Zugleich äußert sich Verena bereits im ersten Lockdown kritisch gegenüber den beruflichen und Freiheitseinschränkungen der Politik. *„Das Gefühl, wir werden beherrscht (...), ist natürlich gegeben, gerade für unsereins. Aber ich denke, da möchte ich gar nicht hindenken. Ich denke schon, es hat so seinen Sinn, aber man muss das nicht ausreizen. Man muss schon irgendwie die Leute noch für voll nehmen und denen erklären, was man warum macht.“* Im zweiten Interview hat sich die Skepsis in Kritik und Enttäuschung verschoben. Seit November 2020 macht Verena wieder Online Unterricht, passt sich immer wieder an neue Bestimmungen an, aber es ist viel weniger als vor Corona. Mittlerweile sieht Verena ihre Berufs- und Lebenspläne beschnitten und Solo-Selbständige sowie die Kultur politisch eindeutig vernachlässigt. *„Ich denke, im Bewusstsein der Leute ist nicht angekommen, was das [die Einschränkungen] mit Kindern und Jugendlichen macht und was das mit uns Soloselbständigen macht.“* Weiter verschärft hat sich ihr Bild *„diligiert“* zu werden: *„Ich erleb das als Einschränkung. Wie kann es sein dass eine Regierung sagt ihr macht das jetzt und sonst arbeitet ihr nicht? Jeder findet sich mit diesen ... Befehlen einfach ab. Ich kriege das als Auflage. Im Sinne von Gesundheitsschutz alles ok...ich bin jetzt kein Corona Protestler, trotzdem frag ich mich was kann man eines Tages mal befehlen und die Leute folgen auch.“* Dass die Ungewissheit nicht vorübergehend, sondern mittlerweile auf

Dauer gestellt ist ohne Planungssicherheit und Zukunftsperspektive, erlebt sie vor allem als politisches Versagen. *„Die ganzen Künstler, die ganzen Gastronomen die haben einfach abzuwarten. Und das macht Abhängigkeit und damit können Freiberufler nicht so gut. (...) Ich hab 's mir ja ausgesucht. Aber ich hab mir nicht ausgesucht dass da jemand kommt der sagt so deine Sparte darf jetzt nicht mehr.“*

Fallporträt II: Elektrotechniker (technischer Experte)

Zwar sieht auch Roman, Elektrotechniker, das Handeln der Politik zunehmend kritisch, aber aus ganz anderen Gründen als die oben zitierte freiberufliche Musiklehrerin. Roman ist Anfang 40 und arbeitet nach einem berufs begleitenden Studium inzwischen mehrere Jahre in einer indirekten Tätigkeit im Büro. Schon im Interview im ersten Lockdown erlebt er sich privilegiert, was die Pandemieeinschränkungen angeht: Seine Kolleg*innen und er wurden kurz vor Ausbruch bereits mit Laptops ausgestattet, er kann komplett im Homeoffice arbeiten und hat zugleich die Möglichkeit allein im Büro zu arbeiten, fühlt sich also gut geschützt. Die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie unterstützt er voll und ganz. Aufgrund von Festanstellung und (mobiler) Bürotätigkeit sieht er sich und seine Position in der Corona-Krise durch die Eindämmungsmaßnahmen nicht wirtschaftlich gefährdet oder beruflich eingeschränkt. Die Leiharbeiter im Betrieb wurden zu Pandemiebeginn alle entlassen, ihr Status bedeute *„viel Unsicherheit, nach Corona werden die wieder eingestellt und dann geht das Bangen wieder von vorne los“*. An der epidemiologischen Notwendigkeit der Maßnahmen hat Roman aber keine Zweifel. Im zweiten Lockdown war ihm die Politik da allerdings zu wenig konsequent und klar: *„Wenn von der Politik irgendwie gleich gesagt würde, okay, machen wir 3 Wochen zu, machen wir alles zu, das wäre sinnvoller gewesen und das hätten die Leute das bestimmt viel besser empfunden (...) als wenn man sagt: machen wir mal leichten Lockdown, machen wir mal harten Lockdown, machen wir mal Maske, jetzt machen wir dann kein Maske, jetzt tragen wir doch auch FFP2 Masken.“* Die Leute zermürbe das, sie verlieren den Überblick und die Politik die Glaubwürdigkeit. Roman hätte sich ein entschlosseneres Handeln der Politik und eine klarere Kommunikation gewünscht: *„Ich hätte mir lieber gewünscht richtig von Politikern, die da gesagt hätten, du Leute, das und das machen wir und man merkt schon, die haben dann Angst, weil die doch jetzt kurz vor Wahlen stehen und wenn die dann halt von den Firmen halt nicht gesponsert werden und ihre Plakate nicht aufhängen können (...) ziemlich viele Politiker die viel geredet haben und zum Schluss wo das dann hart auf hart gekommen ist, dann zurück gerudert haben.“*

13. Fazit

Der Bericht hat die Pandemieeffekte in den beiden „harten Lockdowns“ im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 verglichen. Auf der Ebene der Verteilung der Pandemierisiken und -lasten existiert zwischen beiden Erhebungswellen ein hohes Maß an Kontinuität. Sowohl auf Gesamtebene als auch im Branchenvergleich und vor allem auf der beruflichen Ebene finden sich bemerkenswert wenig Unterschiede. **Nach einem Jahr Pandemie sind immer noch die gleichen Berufe besonders von der Pandemie betroffen, weiterhin weist die Verteilung der zentralen arbeitsweltlichen Pandemielasten und -risiken starke Klassenungleichheiten auf.** Vor allem die subjektiven Infektionsrisiken, die wirtschaftlichen Lasten und das mobile Arbeiten haben ihre Schwerpunkte weiterhin in unterschiedlichen horizontalen Segmenten der Klassenstruktur: die Infektionsrisiken in den interpersonellen Dienstleistungsberufen, die wirtschaftlichen Lasten in den technischen und den selbständigen Berufen und das mobile Arbeiten in den administrativen Berufen. Außerdem sind weiterhin die unteren Klassen – und damit die Ausbildungsberufe und die Anlern Tätigkeiten – weitaus stärker von Ansteckungsorgen, unzureichenden Schutzmaßnahmen, Verdiensteinbußen und Zukunftsunsicherheit betroffen – während zugleich die akademischen Berufe der oberen Klassen deutlich häufiger Zugang zum mobilen Arbeiten haben.

Besonders stark betroffen von den Pandemierisiken und -lasten sind damit Dienstleistende, Produktionsarbeitende und Kleingewerbetreibende. Alle drei Klassen haben auch nach einem Jahr Pandemie kaum Zugang zum mobilen Arbeiten, müssen also täglich in die Einrichtung, den Supermarkt, die Fabrik, die Werkstatt, die Agentur oder den eigenen kleinen Laden. Der Nicht-Zugang zum mobilen Arbeiten geht mit spezifischen Pandemierisiken einher: Zum einen stellt das Arbeiten von zu Hause für viele eine effektive Schutzmaßnahme gegen eine Infektion mit Sars-CoV-2 in der Arbeit dar, zum anderen bildet mobiles Arbeiten eine Vereinbarkeitsressource, die zwar nicht von allen genutzt werden kann, die aber vielen die Möglichkeit gibt, individuell bessere Vereinbarkeitslösungen zwischen Arbeit und Leben zu finden. **Insbesondere im Vergleich mit akademischen Berufen sind Dienstleistende, Produktionsarbeitende und Kleingewerbetreibende deutlich stärkeren Pandemielasten und -risiken ausgesetzt:** (1) Die Kleingewerbetreibenden leiden genauso wie im April/Mai 2020 am stärksten unter den wirtschaftlichen Effekten der Pandemie. Keine andere Gruppe muss so häufig Verdiensteinbußen oder erlebt so häufig eine Verunsicherung der eigenen beruflichen Zukunft. (2) Die Dienstleistenden sind weiterhin am stärksten von Ansteckungsorgen und unzureichenden Schutzmaßnahmen betroffen, außerdem nehmen für sie im Pandemieverlauf auch die wirtschaftlichen Lasten zu. (3) Die Produktionsarbeitenden leiden aufgrund der wirtschaftlichen Erholung in einigen Industriebranchen im April/Mai 2021 zwar etwas weniger unter den wirtschaftlichen Lasten als noch in der ersten Erhebungswelle im April/Mai 2020, dafür bleibt der Anteil von ihnen, die unter defizitären Schutzmaßnahmen arbeiten müssen, relativ hoch.

Die Benachteiligung der Dienstleistenden, Produktionsarbeitenden und Kleingewerbetreibenden bleibt jedoch nicht nur auf die unmittelbaren Arbeitsthemen beschränkt. Die Ergebnisse der Befragungen des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ zeigen auch, **dass Produktionsarbeitende, Dienstleistende und Kleingewerbetreibende in beiden Erhebungswellen weniger zufrieden mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie sind als akademische Berufe.** Und mehr noch: **Dienstleistende und Produktionsarbeitende bewerten auch die Arbeitspolitik der Arbeitgeber schlechter und sind auch mit dem Betriebs-**

oder Personalrat weniger zufrieden. Die Beschäftigten beider Klassen fühlen sich auch nach einem Jahr Pandemie weniger gut vom Arbeitgeber informiert, empfinden die Lastenverteilung im Unternehmen seltener als gerecht, fühlen sich seltener an coronabezogenen Entscheidungen im Unternehmen beteiligt und schätzen die Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz seltener als gerecht ein. Außerdem sind – dies gilt für alle Branchen – Dienstleistende und Produktionsarbeitende auch seltener zufrieden mit dem Betriebs- oder Personalrat als akademische Berufe.

Und wie erleben die besonders betroffenen Klassen die Verfestigung der Ungleichheiten der gesellschaftlichen Risiko- und Lastenverteilung im Pandemieverlauf? Dienstleistende, Produktionsarbeitende und Kleingewerbetreibende äußern ein sich im Pandemieverlauf steigendes Wertschätzungsdefizit: Im April/Mai 2021 sagen jeweils über 50%, dass ihre Arbeit in der Pandemie von der Gesellschaft nicht angemessen wertgeschätzt wird. Zudem zeigen schon die Interviews aus der Frühphase der Pandemie, dass Corona für viele an schon vorher bestehende Intensivierungs- und Ohnmachtserfahrungen anknüpft. Zwar wurden diese Erfahrungen in der Frühphase der Pandemie vielen Fällen noch von einer temporären Lockerung von Zielvorgaben und kurzfristigen Formen der gesellschaftlichen Anerkennung für „systemrelevante“ Tätigkeiten ein Stückweit moderiert. Angesichts des atemberaubenden Tempos und der Wucht, mit der die Pandemie über die Gesellschaft hereinbrach, existiert ein gewisses Verständnis für die Lasten und Risiken der Pandemie. In den Interviews aus dem Frühjahr 2021 zeigt sich, dass sich die Wahrnehmung der Ungleichheiten vor allem in den unteren Klassen im Pandemieverlauf verschoben hat. **Zunehmend werden die verfestigten Klassenungleichheiten als Missachtung der eigenen Anstrengungen aus der Frühphase der Pandemie und als Angriff auf die Würde als Mensch erlebt.** Im Rückblick stellte die Lockerung der Zielvorgaben und die gesellschaftliche Anerkennung in der Frühphase der Pandemie für viele nur eine kurze Parenthese dar, die ihnen ihre auch vor Corona schon prekäre Position in der Gesellschaft nur noch stärker vor Augen geführt hat.

Der Vergleich der beiden Erhebungswellen vom April/Mai 2020 und vom April/Mai 2021 zeigt, welche gesellschaftliche Herausforderungen mit der Pandemie einhergehen. Die Pandemielasten und -risiken sind seit Beginn der Pandemie höchst ungleich verteilt, und das ist vielen Erwerbstätigen auch bewusst. Die Verfestigung der Ungleichheiten gefährdet langfristig den sozialen Zusammenhalt und beinhaltet – auch nach dem Ende der Pandemie – die Gefahr einer Verschärfung sozialer Spaltungen.

Literatur

- Bünning, M., Hipp, L., Munnes, S. 2020. 'Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona', WZB Ergebnisbericht, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Corona Datenplattform (2021): Themenreport 02, Home-Office im Verlauf der Corona-Pandemie, Ausgabe Juli 2021.
- Entringer, T./Kröger, H. (2020): Weiterhin einsam und weniger zufrieden – Die Covid-19-Pandemie wirkt sich im zweiten Lockdown stärker auf das Wohlbefinden aus. DIW aktuell 67. Berlin.
- Groh-Samberg, Olaf. 2009. Armut, soziale Ausgrenzung und Klassenstruktur. Zur Integration multidimensionaler und längsschnittlicher Perspektiven. Wiesbaden: VS.
- Hochschild, Arlie Russell. 2016. Strangers in Their Own Land: A Journey to the Heart of Our Political Divide. New York: New Press.
- Holst, H., Fessler, A., Niehoff, S. (2021a). Covid-19, social class and work experience in Germany: inequalities in work-related health and economic risks. In: European Societies (Special Issues "European societies in Time of the Coronavirus Crisis).
- Holst, H./Fessler, A./Niehoff, S. (2021b): Arbeiten in der Pandemie – Klassenungleichheiten und fragmentierte Corona-Erfahrungen, in: Ludwig, C./Simon, H./Wagner, A. (Hrsg.): Entgrenzte Arbeit, (un-)begrenzte Solidarität? - Bedingungen und Strategien gewerkschaftlichen Handelns im flexiblen Kapitalismus", 2. Auflage, Münster, S. 34-51
- Hövermann, A. 2020. 'Soziale Lebenslagen, soziale Ungleichheiten und Corona-Auswirkungen für Erwerbstätige. Eine Auswertung der HBS-Erwerbstätigenbefragung im April 2020', Policy Brief WSI Nr. 44 6/2020, Düsseldorf.
- Holst, H./Niehoff, S. (2022): Corona, soziale Klasse und Arbeitspolitik – Was Arbeitnehmer*innen in der Pandemie von ihrem Arbeitgeber erwarten. In: WSI-Mitteilungen 2/2002. i.E,
- Kohlrausch, B., Zucco, A. .2020. 'Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit', Policy Brief WSI, Nr. 40, 05/2020, Düsseldorf.
- Kritikos, A.S./Graeber, D./Seebauer, J. (2020): Corona-Pandemie wird zur Krise für Selbständige. DIW aktuell 47. Berlin.
- Möhring, K./Naumann, E./Reifenscheid, M./Blom, A.G./Wenz, A./Rettig, T./Lehrer, R./Krieger, U./Juhl, S./Friedel, S./Fikel, M./Cornesse, C. (2020): Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung. Mannheim: Universität Mannheim.
- Oesch, Daniel. 2006a. "Coming to Grips with a Changing Class Structure: An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland." *International Sociology* 21, no. 2: 263–88.
- Oesch Daniel. 2006b. *Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- ONS 2020. 'Coronavirus (COVID-19) related deaths by occupation, England and Wales: deaths registered up to and including 20 April 2020', London: Office of National Statistics.
- Reichelt, M./Makovi, K./Sargsyan, A. (2020): The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. In: *European Societies* 23(1): 228-245.
- Therborn, Göran. 2013. *The killing Fields of Inequality*. London: Verso.
- Wahrendorf, M./Rupprecht, C.J./Dortmann, O./Scheider, M./Dragano, n.(2021): Erhöhtes Risiko eines COVID-19-bedingten Krankenhausaufenthaltes für Arbeitslose. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* 64: 314-321.
- Wright, Erik Olin. 2015. *Understanding Class*. London: Verso.

Anhang 1: Ausführliche Sample-Darstellung

	Apr/Mai 2020	Apr/Mai 2021
Zugriffe auf Befragung	13.938	10.533
Nicht begonnen	2.020	2.858
Nicht-Erwerbstätige	742	510
Unvollständige Interviews	1.403	826
Erwerbstätige	9.773	6.339
<i>Geschlecht</i>		
Mann	3.588 (41,0%)	2.434 (42,9%)
Frau	5.131 (58,6%)	3.215 (56,7%)
Divers	38 (0,4%)	20 (0,4%)
<i>Alter</i>		
unter 30 Jahre	1.102 (12,5%)	558 (9,8%)
30 bis 40 Jahre	2.002 (22,7%)	1.311 (23,0%)
40 bis 50 Jahre	2.008 (22,7%)	1.311 (23,0%)
50 bis 60 Jahre	2.873 (32,5%)	1.898 (33,2%)
60 Jahre und älter	848 (9,6%)	631 (11,1%)
<i>Kinderbetreuungspflicht</i>		
Ja	2.600 (28,9%)	1.686 (28,8%)
Nein	6.393 (71,1%)	4.163 (71,2%)
<i>Berufsabschluss</i>		
Keinen	235 (2,7%)	116 (2,1%)
Berufsausbildung	4.511 (52,0%)	2.667 (47,6%)
Studium	3.928 (45,3%)	2.822 (50,3%)
<i>Monatliches Nettoeinkommen</i>		
Unter 1.500€	1.663 (20,0%)	897 (16,8%)
1.500-3.000€	4.789 (57,7%)	3.113 (58,2%)
Über 3.000€	1.844 (22,2%)	1.341 (25,1%)
<i>Bundesland</i>		
Baden-Württemberg	1.161 (13,2%)	617 (10,8%)
Bayern	1.080 (12,3%)	510 (9,0%)
Berlin	300 (3,4%)	206 (3,6%)
Brandenburg	148 (1,7%)	112 (2,0%)
Bremen	193 (2,2%)	302 (5,3%)
Hamburg	295 (3,4%)	158 (2,8%)
Hessen	839 (9,5%)	260 (4,6%)
Mecklenburg-Vorpommern	161 (1,8%)	67 (1,2%)
Niedersachsen	2.102 (23,9%)	1.845 (32,4%)
Nordrhein-Westfalen	1.006 (11,4%)	746 (13,1%)
Rheinland-Pfalz	220 (2,5%)	122 (2,1%)
Saarland	53 (0,6%)	36 (0,6%)
Sachsen	372 (4,2%)	249 (4,4%)
Sachsen-Anhalt	158 (1,8%)	117 (2,1%)
Schleswig-Holstein	397 (4,5%)	195 (3,4%)
Thüringen	319 (3,6%)	154 (2,7%)
<i>Migrationshintergrund</i>		
Ja	1.222 (13,9%)	790 (14,0%)
Nein	7.562 (86,1%)	4.870 (86,0%)

	Apr/Mai 2020	Apr/Mai 2021
<i>Erwerbsstatus</i>		
Abhängig Beschäftigte, unbefristet	6.643 (75,4%)	4.064 (70,7%)
Abhängig Beschäftigte, befristet	769 (8,7%)	484 (8,4%)
Abhängig Beschäftigte, geringfügig	214 (2,4%)	112 (1,9%)
Beamte	653 (7,4%)	438 (7,6%)
Selbständige/Freiberufler ohne Beschäftigte	383 (4,3%)	415 (7,2%)
Selbständige/Freiberufler mit Beschäftigten	151 (1,7%)	236 (4,1%)
<i>Arbeitszeit</i>		
Vollzeit	5.937 (71,9%)	3.641 (71,6%)
Teilzeit	2.318 (28,1%)	1.442 (28,4%)
<i>Erwerbsklassen</i>		
Soziokulturelle Expert*innen	1.670 (18,7%)	1.050 (18,0%)
Dienstleistende	1.565 (17,5%)	831 (14,2%)
Technische Expert*innen	1.256 (14,0%)	717 (12,3%)
Produktionsarbeitende	753 (8,4%)	494 (8,5%)
Management	1.929 (21,5%)	1.320 (22,6%)
Bürokräfte	1.337 (14,9%)	862 (14,8%)
Arbeitgeber	141 (1,6%)	139 (2,4%)
Kleingewerbetreibende	301 (3,4%)	424 (7,3%)
<i>Branchen</i>		
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	43 (0,5%)	43 (0,7%)
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	11 (0,1%)	16 (0,3%)
Chemie	693 (7,7%)	132 (2,3%)
Metall-/Elektroindustrie	622 (6,9%)	622 (10,7%)
Herstellung von Nahrungs-/Futtermittel	89 (1,0%)	50 (0,9%)
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	196 (2,2%)	101 (1,7%)
Ver- und Entsorgung	213 (2,4%)	71 (1,2%)
Baugewerbe	190 (2,1%)	163 (2,8%)
Handel	548 (6,1%)	360 (6,2%)
Verkehr und Lagerei	277 (3,1%)	176 (3,0%)
Gastgewerbe	164 (1,8%)	117 (2,0%)
Information und Kommunikation	681 (7,6%)	400 (6,9%)
Erbringung von Finanz-/Versicherungsdienstleistungen	211 (2,4%)	121 (2,1%)
Freie Berufe/wissensch. und techn. Dienstleistungen	254 (2,8%)	138 (2,4%)
Kultur, Unterhaltung und Erholung	150 (1,7%)	197 (3,4%)
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	1.104 (12,3%)	889 (15,2%)
Erziehung und Unterricht	1.188 (13,3%)	524 (9,0%)
Gesundheitswesen	1.044 (11,7%)	608 (10,4%)
Sozialwesen	493 (5,5%)	260 (4,5%)
Sonstige Dienstleistungen	1.265 (14,1%)	792 (13,6%)
<i>Vorhandensein Personal-/Betriebsrat</i>		
Ja	7.159 (78,8%)	4.363 (77,8%)
Nein	1.930 (21,2%)	1.248 (22,2%)