UNIVERSITÄT OSNABRÜCK

Netzwerk
der Kooperationsstellen
Hochschulen – Gewerkschaften
in Niedersachsen und Bremen

Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“

Ein Jahr Corona – Die mittelfristigen arbeitsweltlichen Auswirkungen der Pandemie

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

Steffen Niehoff

Agnes Fessler

Hajo Holst

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 Anlerntätigkeiten: 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 Anlerntätigkeiten 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 Ansteckungssorgen), 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 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.

… 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 und bewerteten 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. Sowohl die drei unterschiedlichen Erfahrungswelten als auch die vertikalen Ungleichheiten weisen eine bemerkenswerte Stabilität auf. 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 wird. 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 ich in den beiden „harten Lockdowns“ auf nahezu identischem Niveau.

… haben sich auch die Mitbestimmungseffekte nichtverändert. **Auch nach einem Jahr Pandemie hat die Existenz eines Betriebs- oder Personalrats positive Effekte auf die wirtschaftlichen 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 melden 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 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.

… haben immer noch **drei untere Klassen – Dienstleistende, Produktionsarbeitende und Kleingewerbetreibende – die mit Abstand vulnerabelsten Positionen im arbeitsweltlichen Pandemiegeschehen** inne. Die Ausbildungsberufe und Anlerntätigkeiten 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 ... **9**

2. Der Forschungsansatz: Berufliche Ungleichheiten ... **11**

3. Sample und Methode ... **13**

4. Infektionsrisiken – Infektionssorgen und Schutzmaßnahmen ... **16**
4.1 Infektionssorgen ... 17
4.2 Schutzmaßnahmen ... 19
4.3 Fallportrait Norbert H., Briefsortierer (Produktionsarbeiter), 49 Jahre ... 23

5. Wirtschaftliche Lasten – Verdiensteinbußen und Zukunftsunsicherheit ... **24**
5.1 Verdiensteinbußen ... 25
5.2 Zukunftsunsicherheit ... 27
5.3 Fallportrait Verena M., freiberufliche Musiklehrerin (Kleingewerbetreibende), 62 Jahre ... 29

6. Arbeitsbedingungen – Arbeitsbelastungen und Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ... **30**
6.1 Arbeitsbelastungen ... 31
6.2 Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ... 32
6.3 Fallportrait, Filialbeschäftigte Lebensmitteldiscounter (Dienstleistende), 59 Jahre ... 34

7. Mobiles Arbeiten – Home-Office und Digitalisierung ... **35**
7.1 Verbreitung von mobilem Arbeiten ... 36
7.2 Zufriedenheit mit Home-Office ... 38
7.3 Ausgestaltung mobilen Arbeitens ... 40
7.4 Digitalisierung von Arbeit ... 41
7.5 Fallportrait Günther K., IT Spezialist (technischer Experte), Anfang 60 ... 43

8. Arbeitgeberhandeln in der Pandemie – Zufriedenheit und Arbeitspolitik ... **44**
8.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie ... 45
8.2 Die arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren ... 46

9. Kinderbetreuung – Konflikte und Organisation ... **49**
9.1 Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung ... 50
9.2 Organisation der Kinderbetreuung in Zeiten der Schließung von Schulen und Kitas ... 51

10. Einfluss der Mitbestimmung – Wirtschaftliche Folgen und mobiles Arbeiten ... **53**
10.1 Die Auswirkungen der Mitbestimmung auf die Arbeitsfolgen der Pandemie ... 54
10.2 Die Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen mit den Interessenvertretungen ... 55
10.3. Einschätzungen zum Handeln des Betriebs- oder Personalrats in der Pandemie ... 56

11. Wahrnehmung der Politik – Zufriedenheit und Eindämmungsmaßnahmen ... **58**
11.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie ... 59
11.2 Einschätzungen zu den Eindämmungsmaßnahmen ... 61

Literatur ... **62**

Anhang 1: Ausführliche Sample-Darstellung ... **64**

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, Kritikos et al. 2020), das Hospitalisierungsrisiko war für Erwerbslose und SGB II-Bezieher*innen deutlich erhöht (Wahrenddorf 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 (2006) 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, weitere Teile des Einzelhandels und der Gastronomie sowie Teilen der Industrie, Kontaktverbote und Abstandsgebote) an. In der zweiten Welle im Frühjahr 2021 nahmen 7.165 Erwerbstätigen 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 verbreiteten Verarbeitungsmuster in den jeweils besonders betroffenen Klassen beinhalten.

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. Oeschs 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 Oeschs 8-Klassenschema mit jeweils drei typischen Berufen zusammen.

Abb. 1 Oeschs 8-Klassenschema

	Abhängig Beschäftigte			Selbständige
Arbeitslogik	*Interpersonell*	*Technisch*	*Administrativ*	*Selbständig*
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 und 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 sowohl eine 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 einzigartigen 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 Sampleziehung 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%
	Kleingewerbetreibende	301 (3,4%)	424 (7,3%)	6,9%
Personal-/Betriebsrat	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 mehr als 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 für die Sampleziehung und (3) ein hohes Maß an Kontinuität in 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 (siehe Tabelle 1) liegt sehr nah beisammen. 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 Kontinuität 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

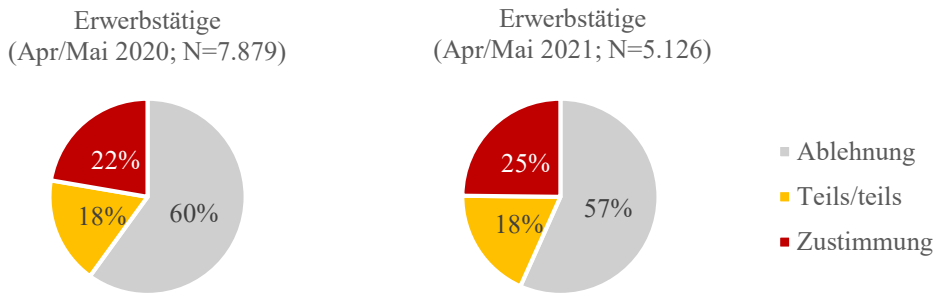
- In den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die subjektiven Infektionsrisiken zeigen sich **deutliche Kontinuitäten zwischen den beiden „harten Lockdowns" im Frühjahr 2020 und im Frühjahr 2021** – und zwar sowohl in den absoluten Betroffenheiten als auch in den Ungleichheitsmustern. Weiterhin ist ein 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. sind.
- 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 **sozio-kulturellen 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.

e

4.1 Infektionssorgen

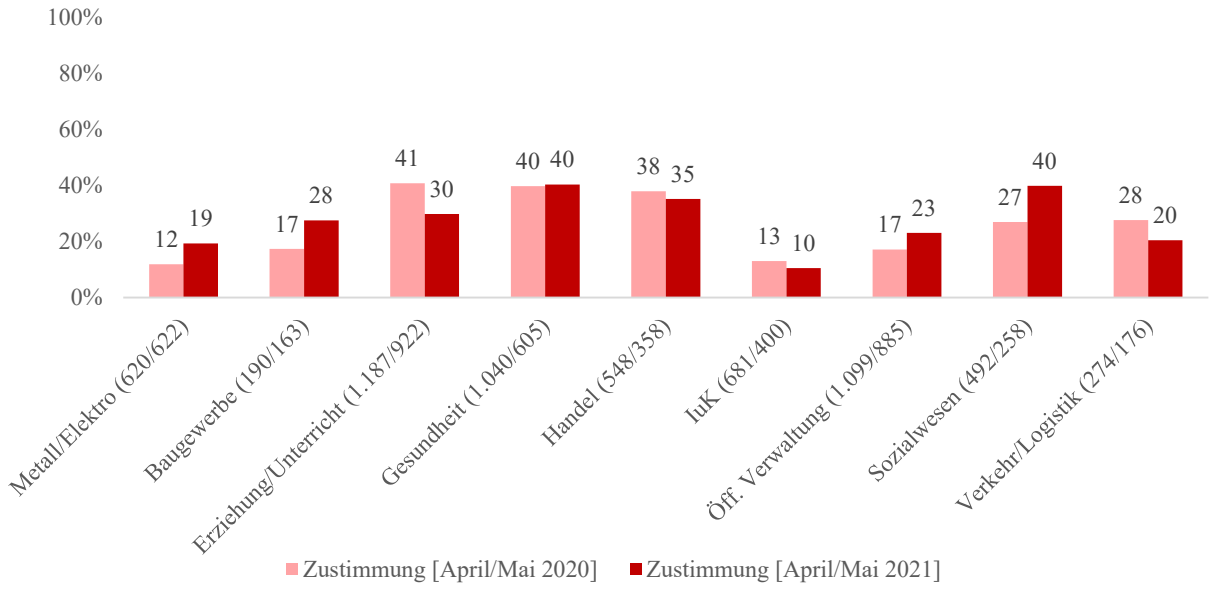
Die Infektionssorgen sind zwischen den beiden „harten Lockdowns“ im Frühjahr 2020 und im Frühjahr 2021 minimal gestiegen. Während sich in der Frühphase der Pandemie 22% der befragten Erwerbstätigen Sorgen über eine Infektion in der Arbeit machten, sind dies im April/Mai 2021 25% (Abb. 2).

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



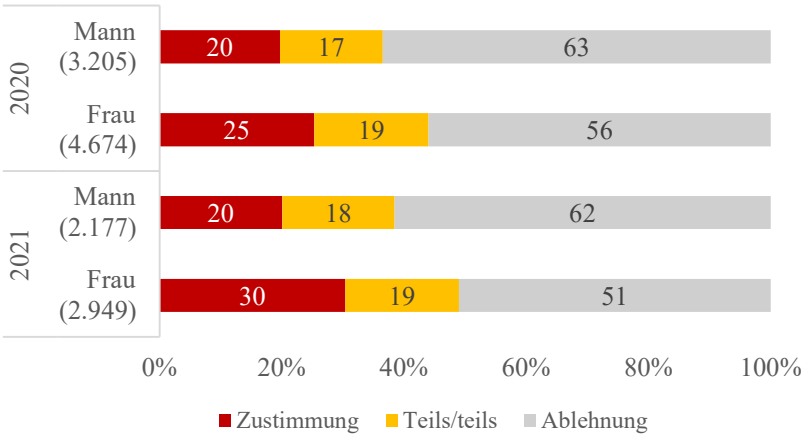
Zugleich sind die Ungleichheitsmuster jedoch unverändert geblieben. Bis heute sind die **Infektionssorgen keineswegs gleich verteilt unter den Erwerbstätigen**. Besonders betroffen sind Branchen, in denen im Kontakt mit Menschen gearbeitet wird: Gesundheit, Handel, Sozialwiesen und Erziehung und Unterricht (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)



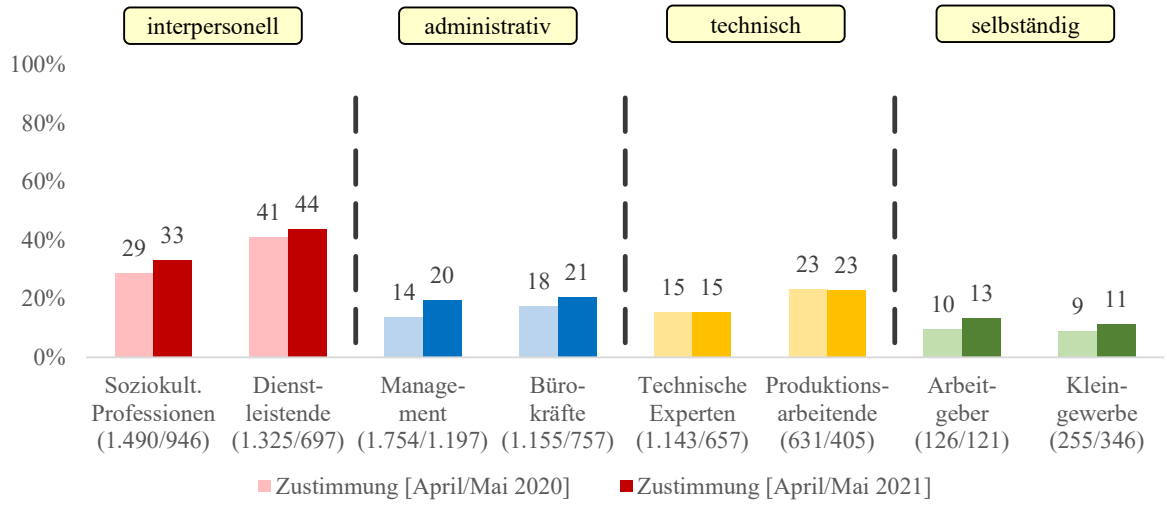
Immer noch ausgeprägt sind die **Geschlechterungleichheiten**: Frauen waren und sind deutlich stärker von Ansteckungssorgen betroffen als Männer (Abb. 4). Allerdings handelt es sich hierbei nicht um einen psychologischen Effekt, vielmehr drückt sich in den Geschlechterungleichheiten die vergeschlechtlichte 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.

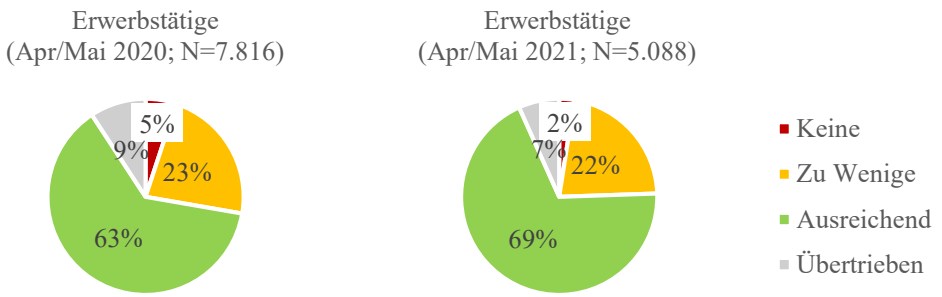
Abb. 5 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit nach Klassen (2020 & 2021)



4.2 Schutzmaßnahmen

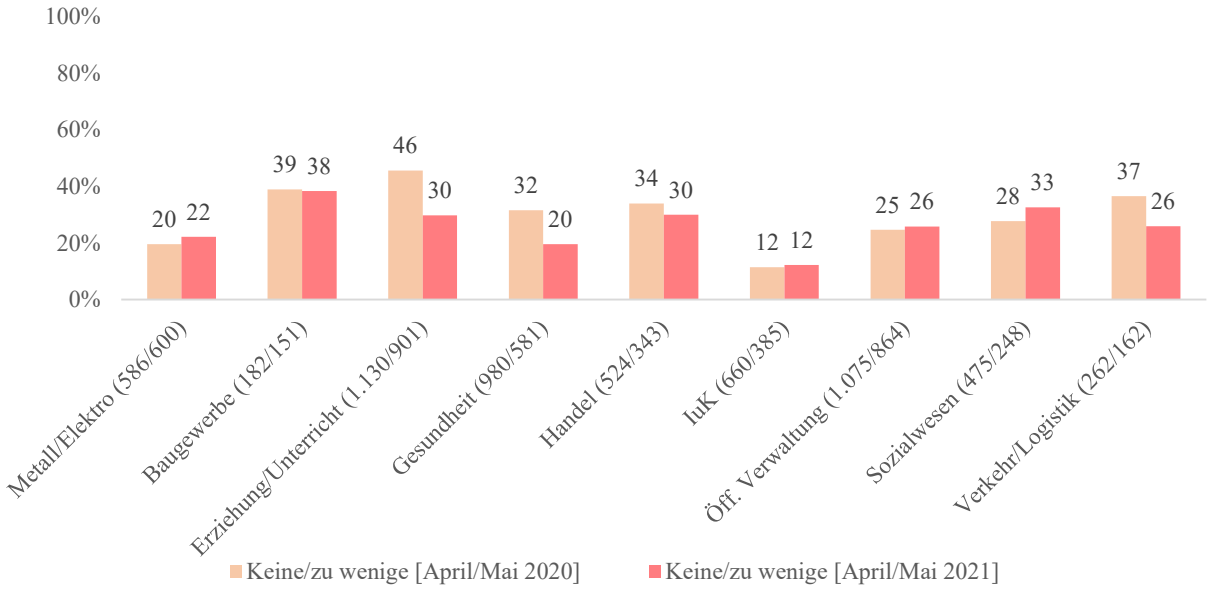
Die Bewertung der Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz hat sich gegenüber dem ersten Lockdowns 2020 leicht verbessert: 69% der Erwerbstätigen geben im April/Mai 2021 ab, dass sie die Schutzmaßnahmen für ausreichend halten. In der Frühphase der Pandemie waren dies nur 63% (Abb. 6).

Abb. 6 Bewertung der Schutzmaßnahmen (2020 & 2021)



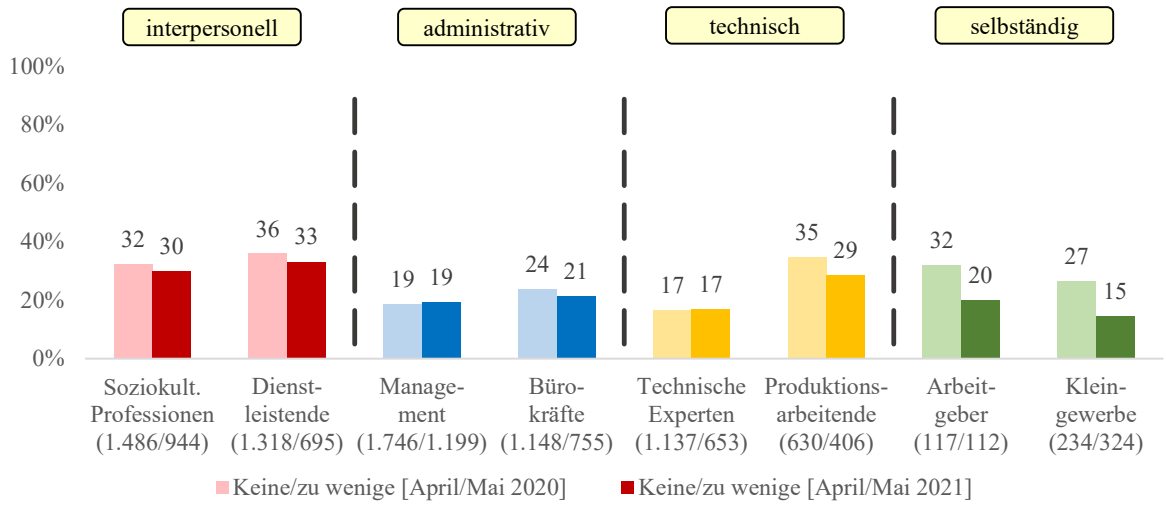
Der Blick auf die **Branchenebene** zeigt, dass die Verbesserungen vor allem auf zwei Branchen zurückgehen: Gesundheit und Erziehung & Unterricht (Abb. 7). Dass Arbeitsgeber aus dem Gesundheitssektor ihre Schutzmaßnahmen seit dem Frühjahr 2020 verbessert haben, leuchtet ein, liegt heute doch mehr belastbares 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)



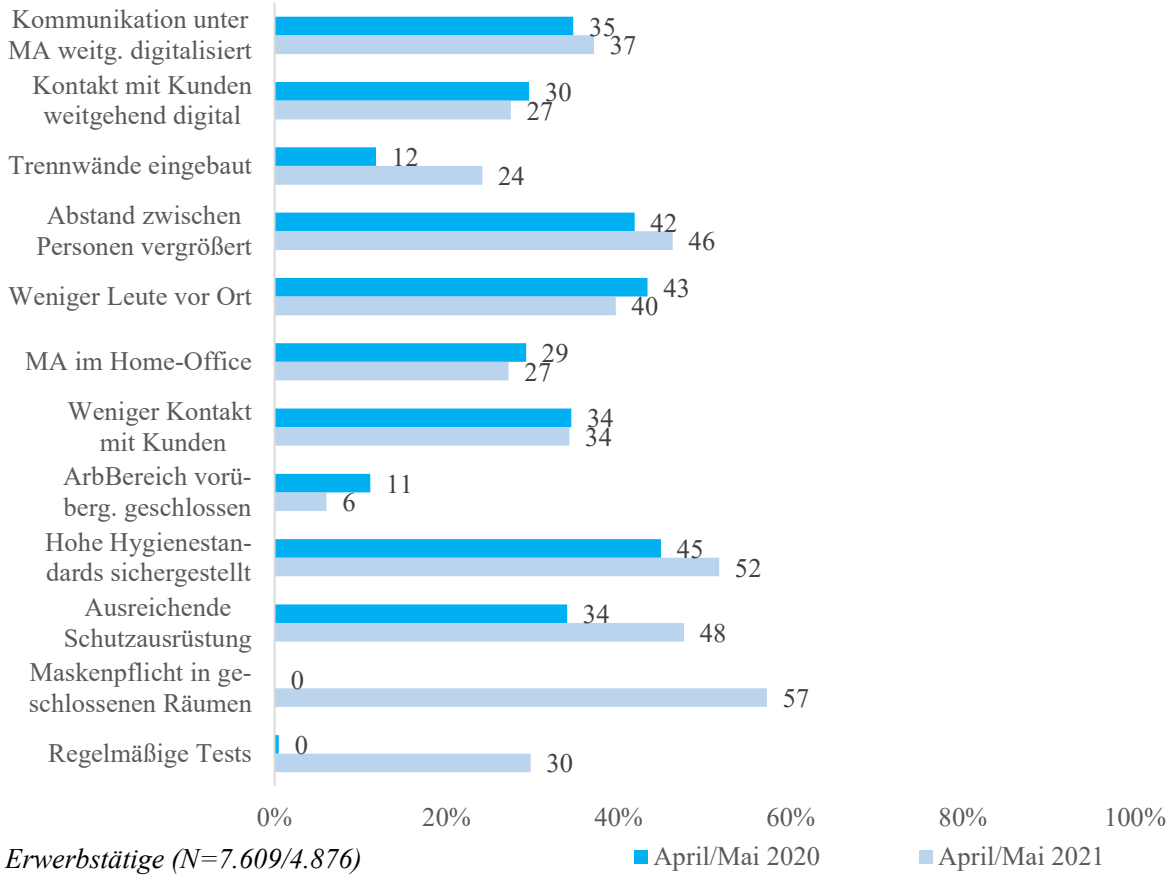
Auf der **beruflichen Ebene** zeigt sich ein hohes Maß an Kontinuität (Abb. 8). Die beruflichen Ungleichheiten sind insgesamt weitestgehend erhalten geblieben. Die höchsten Anteile an unzureichenden Schutzmaßnahmen finden sich weiterhin unter den Dienstleistenden, gefolgt von den sozio-kulturellen Professionen 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 regelmäßigen 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 Regal aufwändigeren und organisatorischen Schutzmaßnahmen.

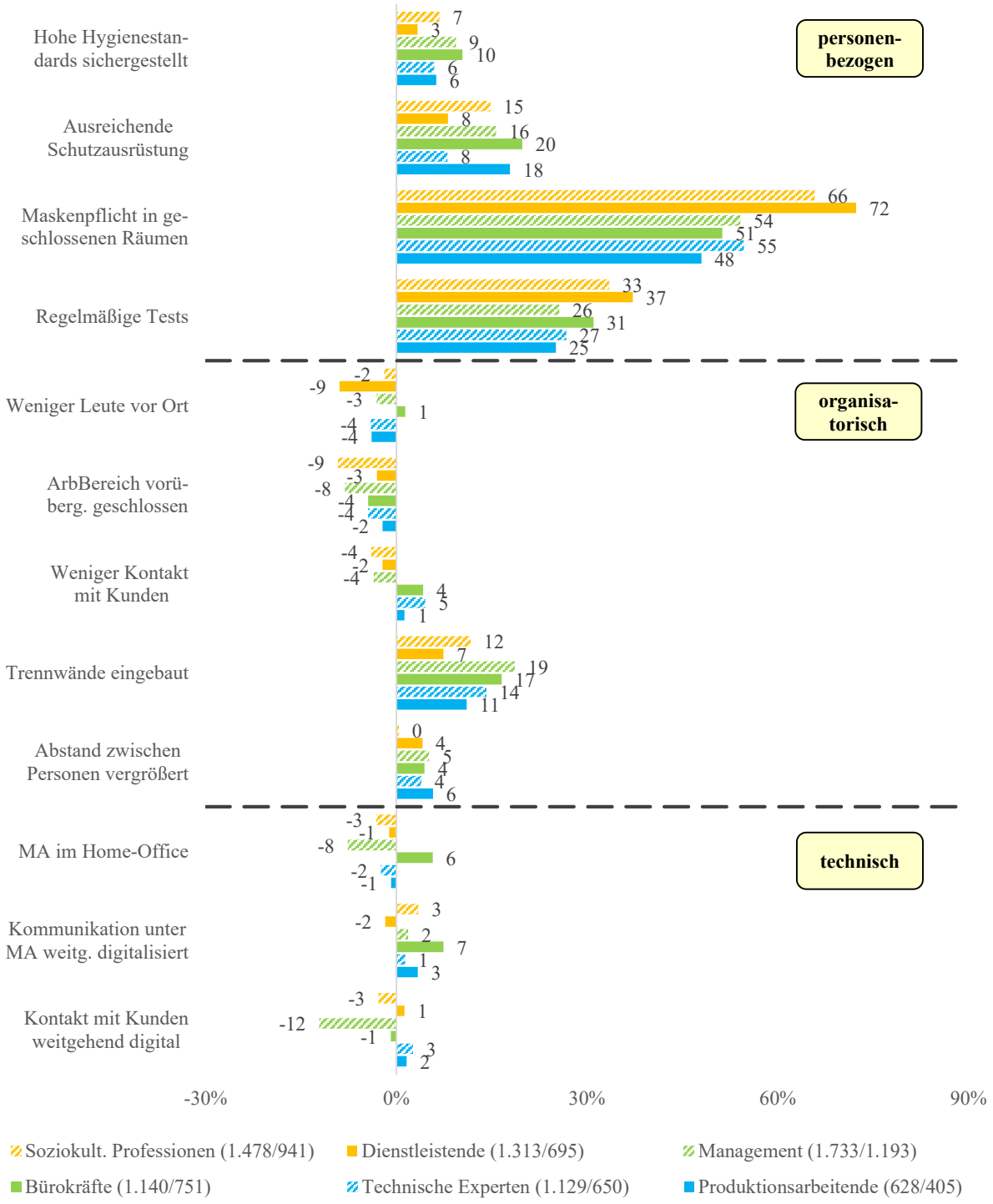
Abb. 9 Flächendeckende Verbreitung der Schutzmaßnahmen (2020 & 2021)



Erwerbstätige (N=7.609/4.876)

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 und-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 „v*on 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 nur noch das Tragen des Mund-Nasen-Schutz „*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 weitereichende 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

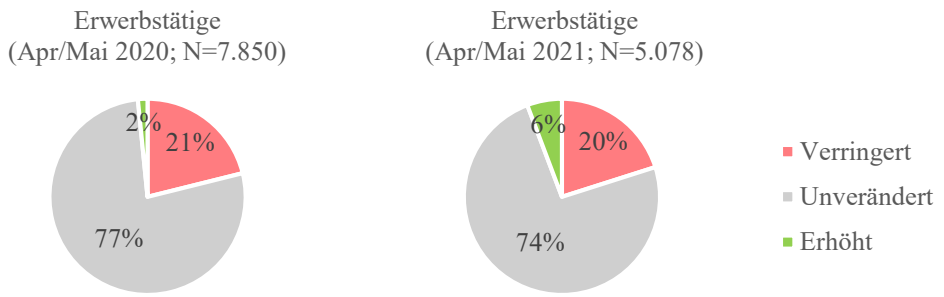
Ergebnisse auf einen Blick

- 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 Betroffenheiten 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 Anlerntätigkeiten 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 Mitbestimmun**g 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

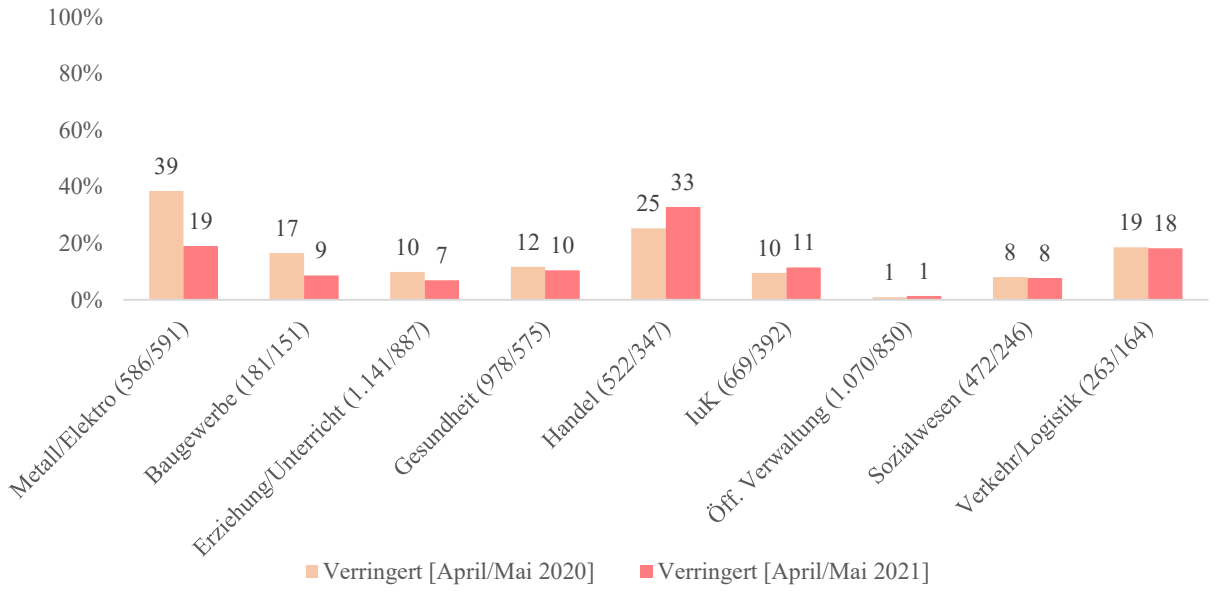
Auch wenn sich die weltwirtschaftliche Lage seit Beginn der Pandemie wieder beruhigt hat, ist die Reichweite von Verdiensteinbußen im April/Mai 2021 nahezu unverändert (Abb. 11). Ungefähr ein Fünftel der Erwerbstätigen in unserem Sample ist in beiden erhebungswellen mit den **negativen wirtschaftlichen 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). In der Metall- und Elektroindustrie sind die Verdiensteinbußen deutlich zurückgegangen. Hier zeigt sich deutlich der Effekt der wirtschaftlichen Erholung. Gleichzeitig sind deutlich mehr Beschäftigte im Handel von Verdiensteinbußen betroffen.

Abb. 12 Verdiensteinbußen nach Branchen (2020 & 2021)

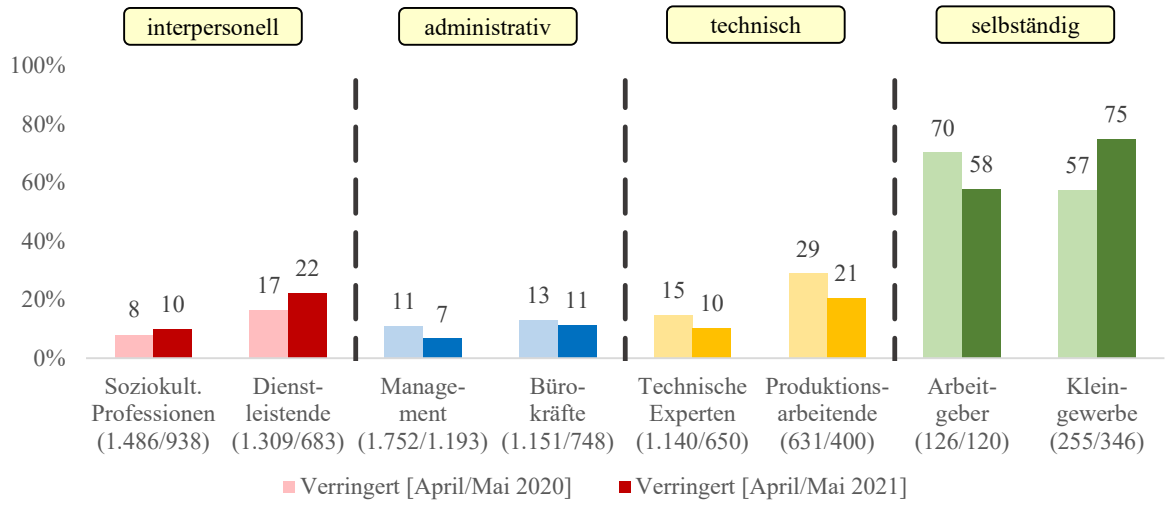


Unsere Analysen der ersten Erhebungswelle des Arbeitswelt-Monitors haben jedoch gezeigt, dass weder Branche noch Region einen eigenständigen Effekt auf die Verteilung von Verdiensteinbußen haben (Holst et al. 2020). Hingegen mache die Existenz eines **Betriebs- oder Personalrats** einen deutlichen Unterschied. 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.

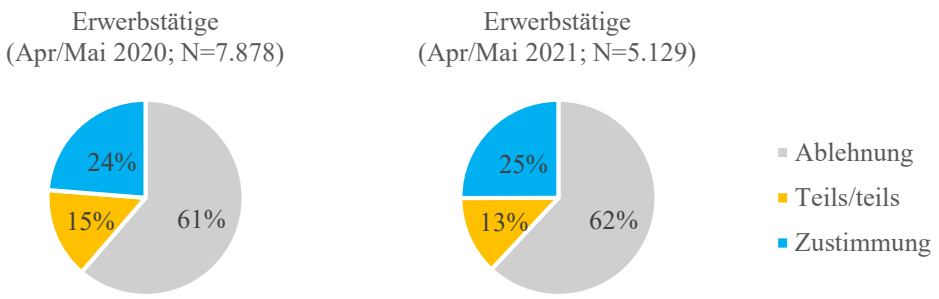
Abb. 13 Verdiensteinbußen nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



5.2 Zukunftsunsicherheit

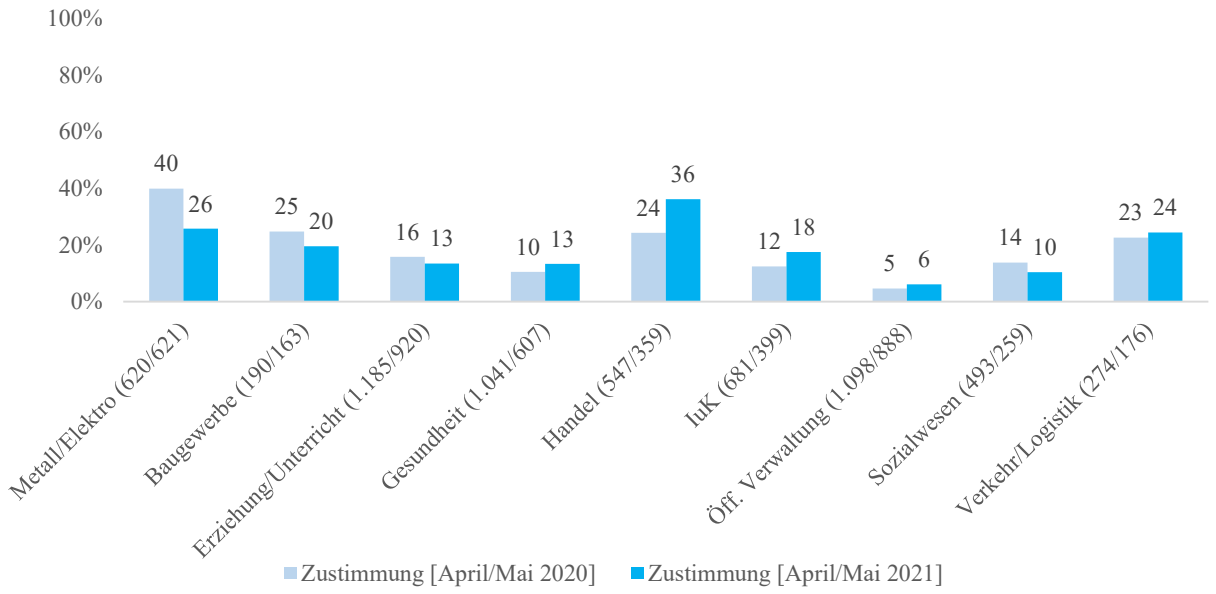
Die wirtschaftlichen Effekte der Pandemie zeigen sich nicht nur in Verdiensteinbußen, sondern auch in einer **Verunsicherung der beruflichen Zukunft** (Abb. 14). In beiden Erhebungswellen gaben ein knappes Viertel der Teilnehmer*innen explizit an, dass durch Corona ihre berufliche Zukunft unsicherer 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): Parallel zu den Verdiensteinbußen zeigen sich Verschiebungen in der Metall- und Elektroindustrie (Zukunftsunsicherheit runter) und im Handel (Unsicherheit hoch), in allen anderen Branchen existiert eine bemerkenswerte Kontinuität zur Frühphase der Pandemie. Durch die Verschiebungen hat im Frühjahr 2021 der Handel die Metall- und Elektroindustrie als Branche mit dem höchsten Anteil an Verunsicherten abgelöst.

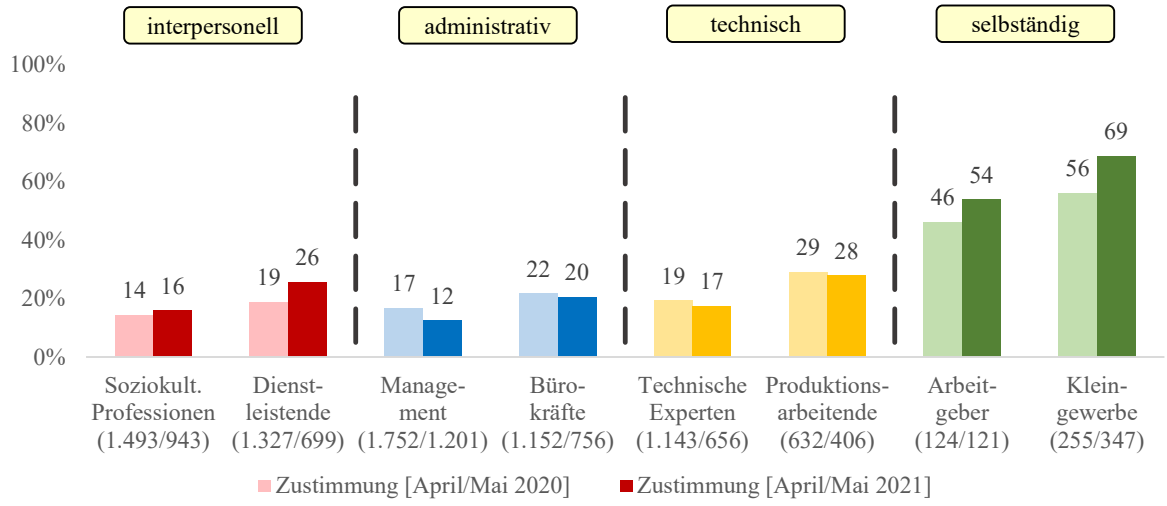
Abb. 15 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Branchen (2020 & 2021)



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 Soloselbständigen verdeutlicht der Fall einer freiberuflichen Musiklehrerin. Verena M., 62 Jahre alt, ist seit mehr als 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 das zweite 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 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

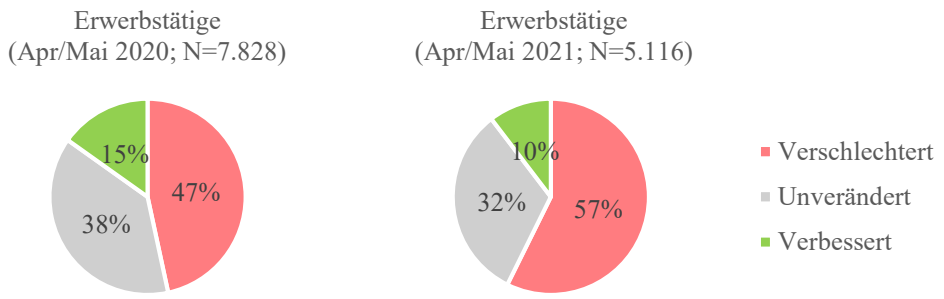
Ergebnisse auf einen Blick

- 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 A**uswirkungen 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

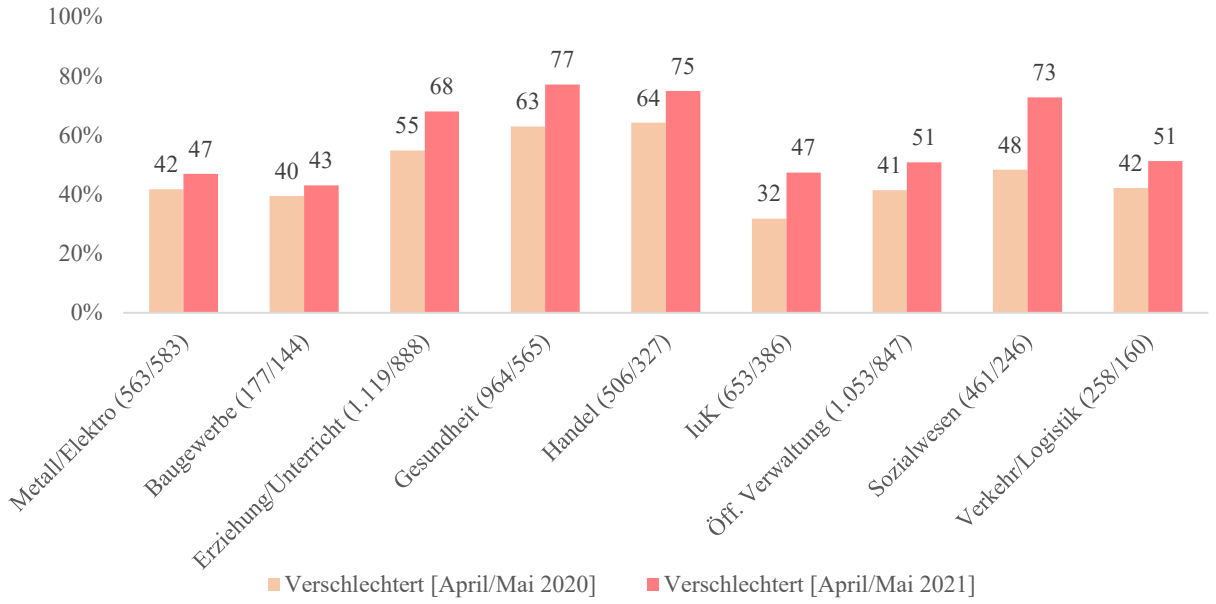
Zu den wenigen Themenfeldern, in denen sich größere Veränderungen zwischen den beiden Erhebungswellen zeigen, gehören die Arbeitsbelastungen. Schon im April/Mai 2020 gaben fast die Hälfte der Arbeitenden an, dass die Pandemie zu gesteigerten Belastungen führt. In der zweiten Welle stieg dieser Anteil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

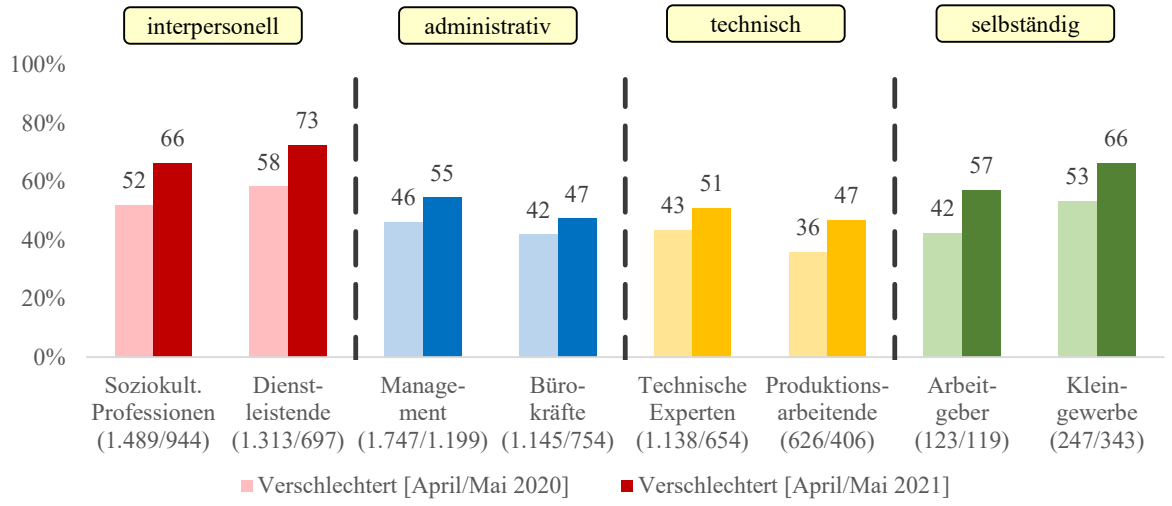
Abb. 18 Gestiegene Arbeitsbelastungen nach Branchen (2020 & 2021)



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.

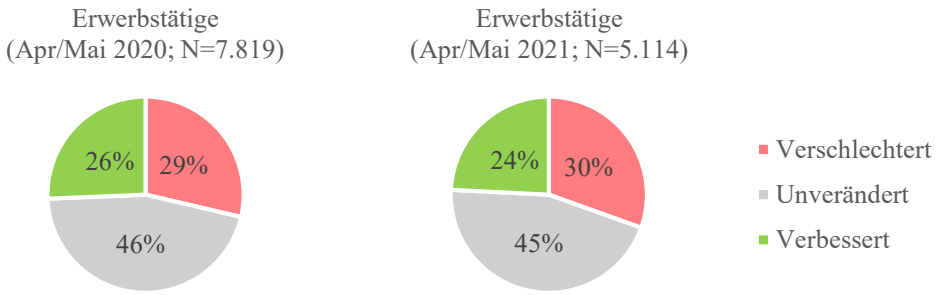
Abb. 19 Gestiegene Arbeitsbelastungen nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



6.2 Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

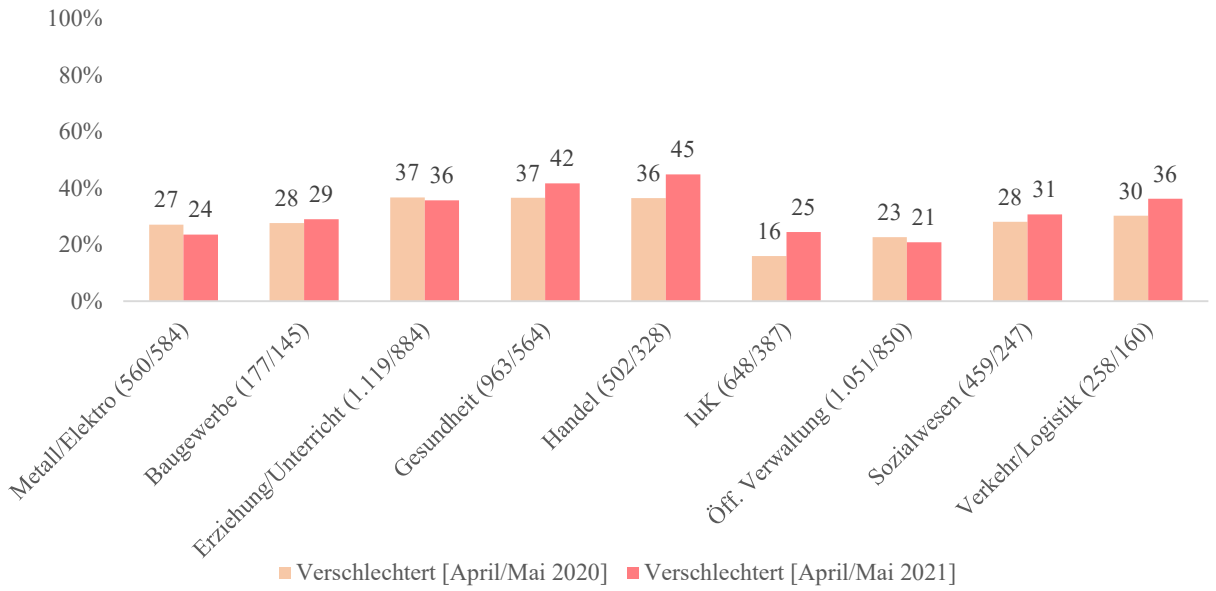
Im Unterschied zu den Arbeitsbelastungen weisen die Auswirkungen der Pandemie auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben in den beiden „harten Lockdowns“ deutliche Parallelen auf (Abb. 20). In beiden Erhebungswellen geben ein Viertel der Teilnehmer*innen des Surveys an, die Vereinbarkeit habe sich für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



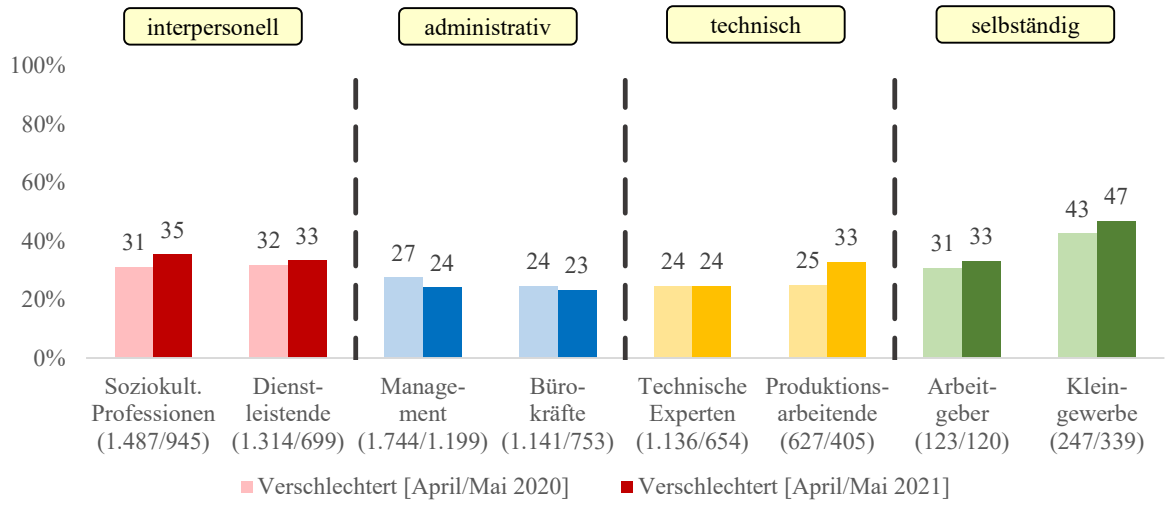
Im Unterschied zu zahlreichen anderen Themenfeldern weisen die Pandemieeffekte auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben keine großen Ungleichheiten auf. Das Geschlecht, die Region und auch die Mitbestimmung haben keinen nennenswerten Effekt auf die Verbreitung von Verschlechterungen der Vereinbarkeit. Allerdings existieren einige Differenzen auf **Branchenebene** (Abb. 21): Im Handel sind die negativen Vereinbarkeitseffekte auf 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 [Schutz]-Maßnahmen, 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 als Mensch wird von vielen Interviewpartner*innen aus nicht-akademischen Dienstleistungsberufen moniert.

7. Mobiles Arbeiten – Home-Office und Digitalisierung

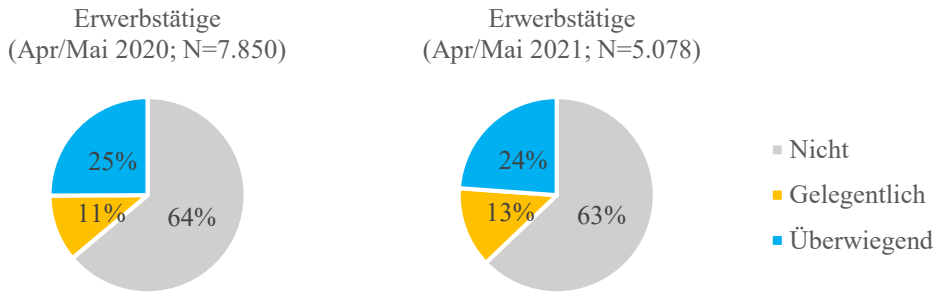
Ergebnisse auf einen Blick

- 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 sind auch die beruflichen Ungleichheiten, die sich ebenfalls in nahezu unveränderter Form auch 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 kam 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 mobilem Arbeiten

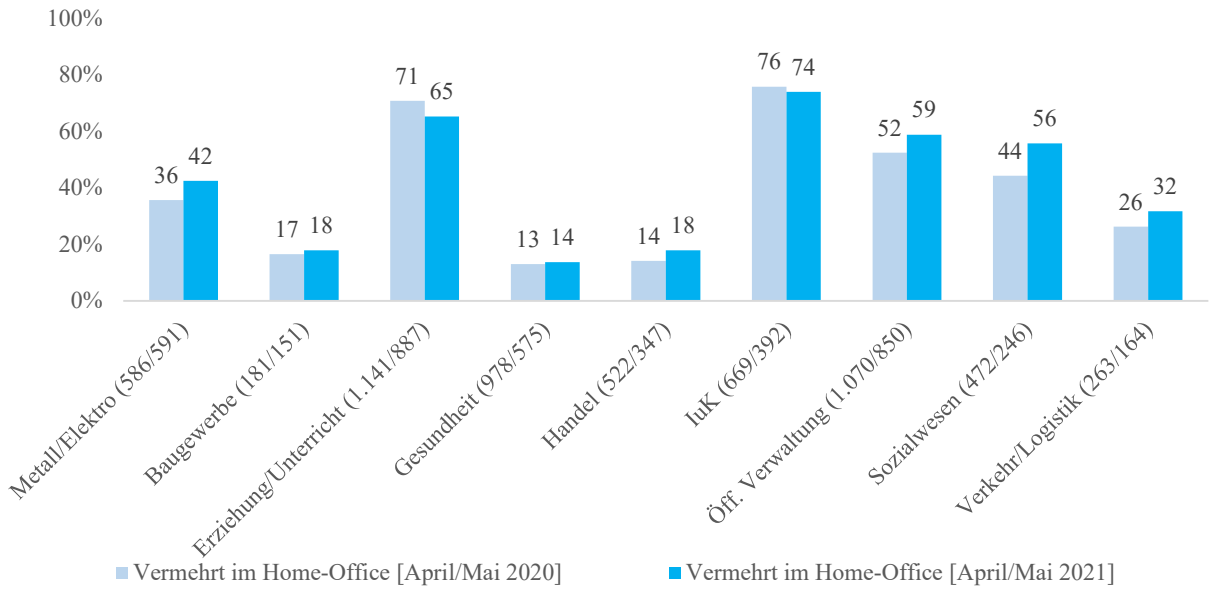
Das Home-Office bzw. das mobile Arbeiten gehörte in der Frühphase der Pandemie zu den von der Bundesregierung am stärksten beworbenen Schutzmaßnahmen in der Arbeit (Abb. 23). In der ersten Erhebungswelle im April/Mai 2020 arbeiteten 36 Prozent der Teilnehmer*innen mehr von zu Hause als vor der Pandemie, 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% arbeiten pandemiebedingt mehr im Home-Office, davon 24 Prozent überwiegend oder sogar vollständig.

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



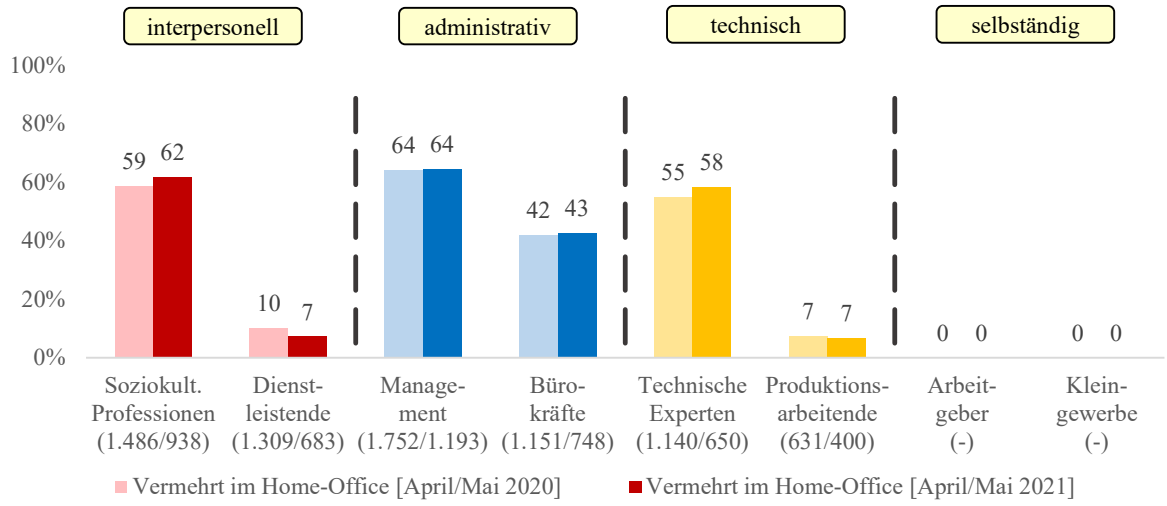
Nicht nur die absolute Verbreitung des Home-Office unterschiedet sich kaum in den beiden „harten Lockdowns“. Auch die Ungleichheiten im Zugang, die sich in der Frühphase herausgebildet hatten, lebten nach einem Jahr Pandemie nahezu unverändert fort. Auf Branchenebene blieb der Anteil der Vermehrt-von-Zuhause-Arbeitenden besonders hoch in Information und Kommunikation, ebenfalls überdurchschnittlich waren 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). Zugespitzt 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 Anlerntätigkeiten 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.

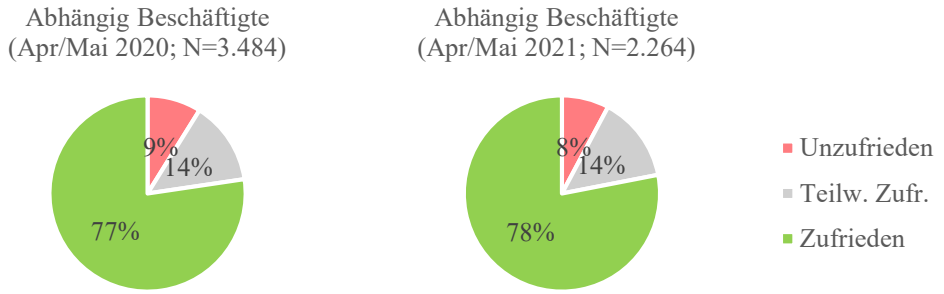
Abb. 25 Pandemiebedingtes Home-Office nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



7.2 Zufriedenheit mit Home-Office

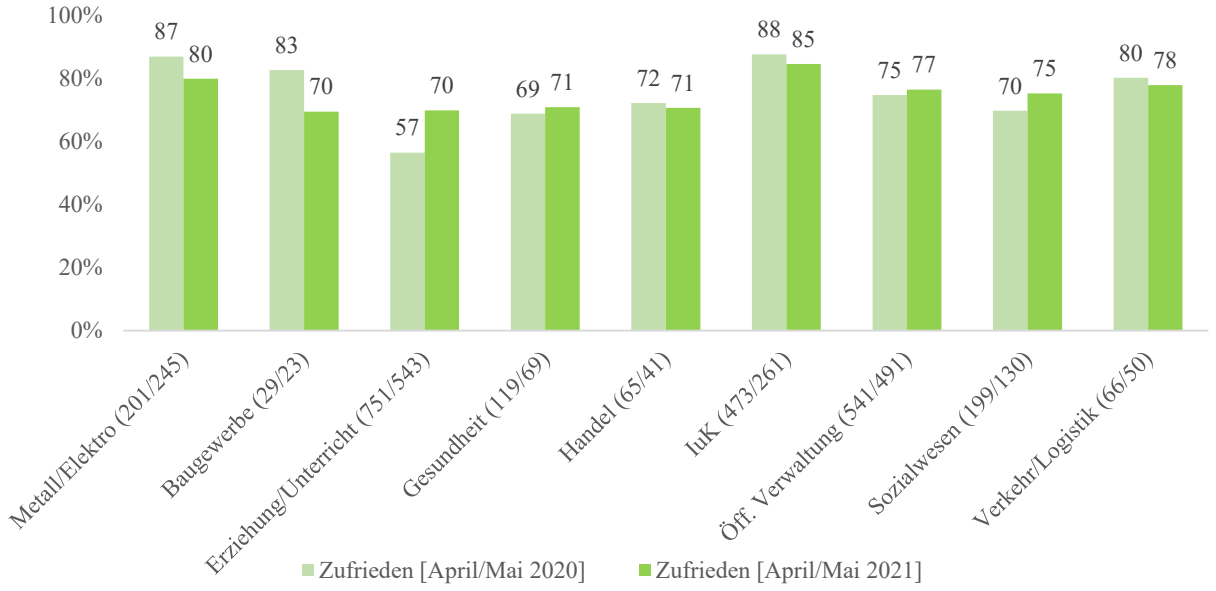
Wie der Zugang zum Home-Office **weist auch die Zufriedenheit mit den Regelungen des Arbeitgebers eine hohe Parallelität in en beiden „harten Lockdowns“ 2020 und 2021 auf** (Abb. 26). Knapp über drei Viertel der abhängig Beschäftigten, die in der Pandemie mehr von zu Hause arbeiten als vorher, sind mit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



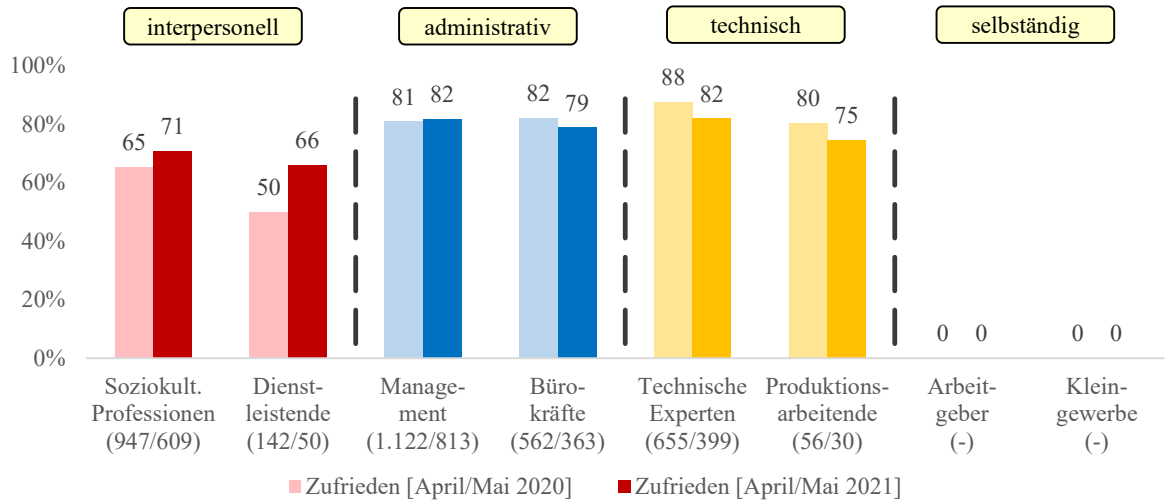
Im Vergleich der Branchen haben die Unterschiede sogar etwas abgenommen (Abb. 27). Hierfür ist vor allem Erziehung & Unterricht verantwortlich. In der ersten Welle waren die Beschäftigten dieser Branche auffällig weniger zufrieden als die Erwerbstätigen aus anderen Branchen. Die schnelle Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen hatte in vielen Fällen zu einem „unfreiwilligem“ und vom Arbeitgeber kaum vorbereitetem 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 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.

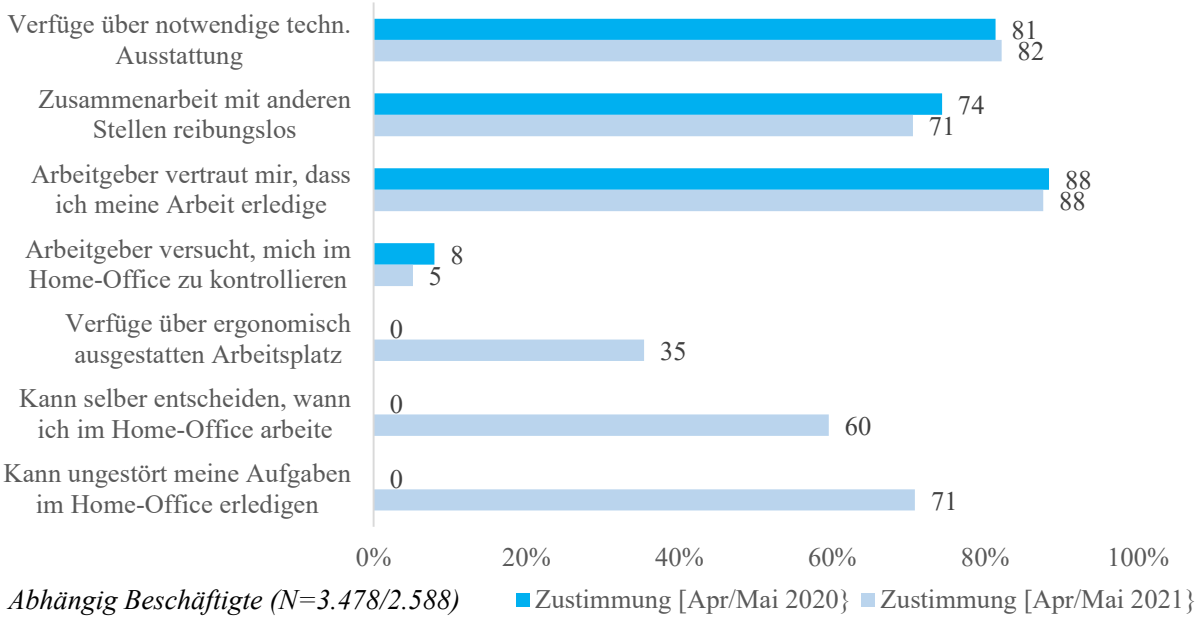
Abb. 28 Zufriedenheit mit Home-Office-Regelungen nach Klassen (2020 & 2021)



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.

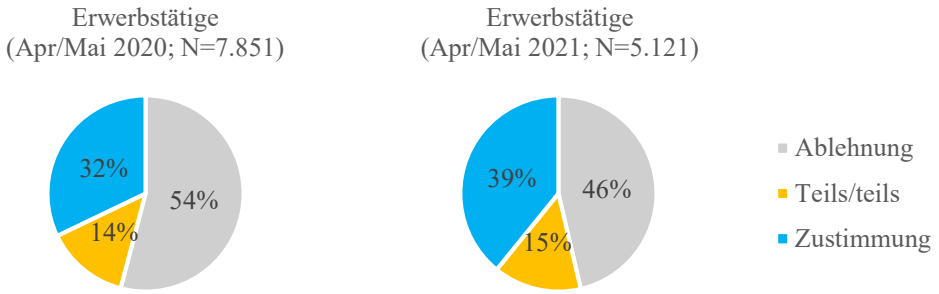
Abb. 29 Ausgestaltung des Home-Office (2020 & 2021)



7.4 Digitalisierung von Arbeit

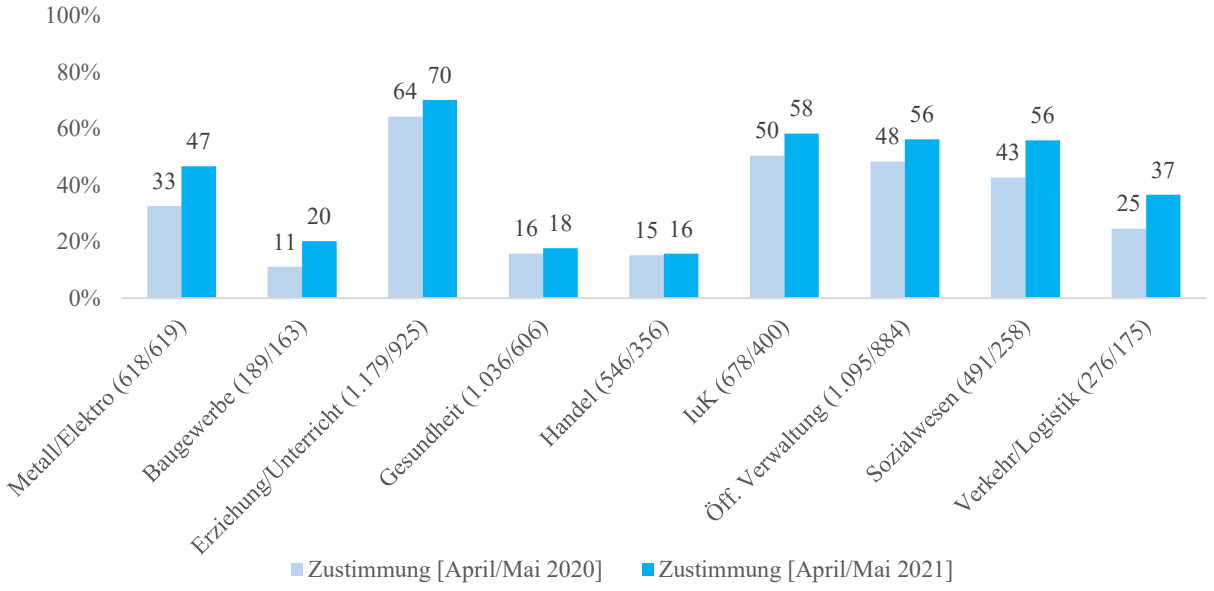
Während der Zugang zum Home-Office, die Zufriedenheit mit den Regelungen des Arbeitgebers und die konkrete Ausgestaltung sehr viel Kontinuität aufweisen, zeigen sich bei der Digitalisierung durchaus Veränderungen. Der von der Pandemie ausgelöste Digitalisierungsschub hat zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 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)



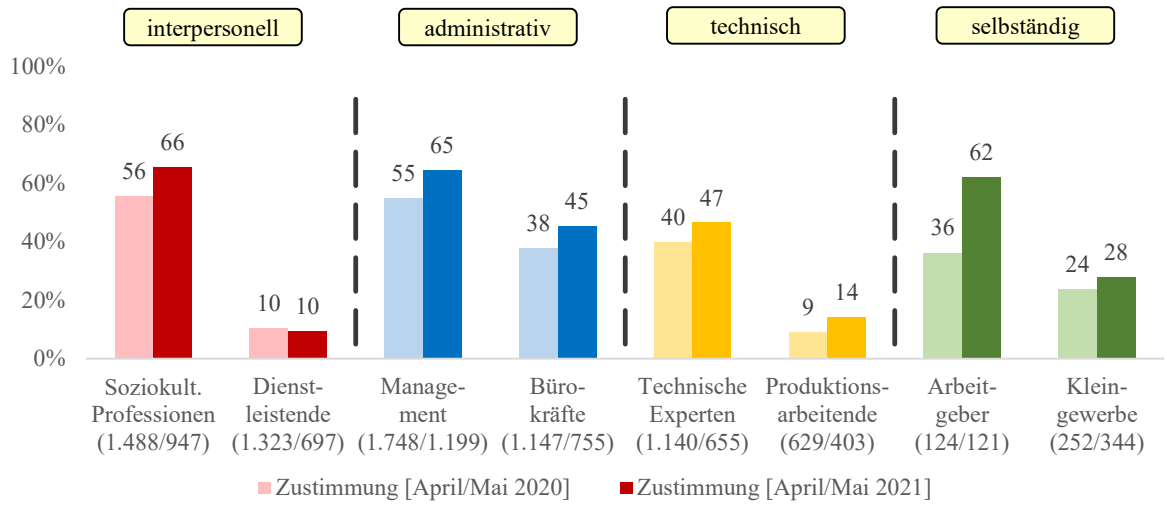
Unterhalb der beschleunigten Digitalisierungsdynamik zeigen sich jedoch stabile Ungleichheiten: Frauen sind weiterhin etwas stärker betroffen als Männer, ostdeutsche Erwerbsarbeitende seltener als westdeutsche und Beschäftigte aus Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat häufiger als solche aus Unternehmen 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, Information und Kommunikation, öffentliche Verwaltung und das Sozialwesen auf. Hingegen findet im Baugewerbe, in der Gesundheitsbranche und auch 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 Berufsrängen.

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 Homeoffice verdeutlicht werden. Anfang 60, arbeitet er seit fast drei Jahrzehnten in einem 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 Homeoffice, die andere arbeitete vor Ort im Rechenzentrum*." Nur kurze Zeit später „*wurde die Firma dann komplett ins Homeoffice 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 Homeoffice. 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 Homeoffice 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 eine 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

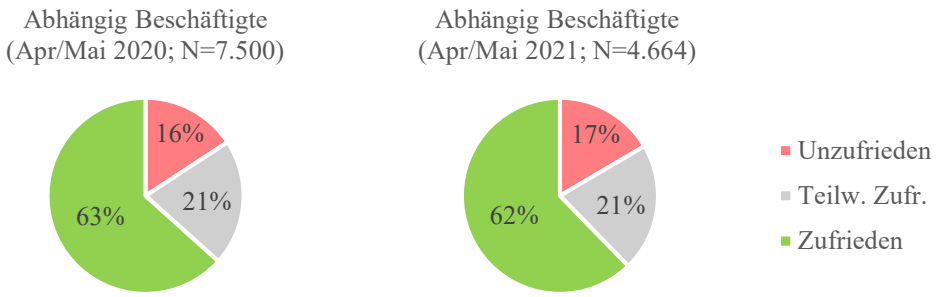
Ergebnisse auf einen Blick

- Die **Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie liegt in den beiden Erhebungswellen des Arbeitswelt-Monitors auf nahezu identischem Niveau**: Etwa 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 auf dem 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 mir 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

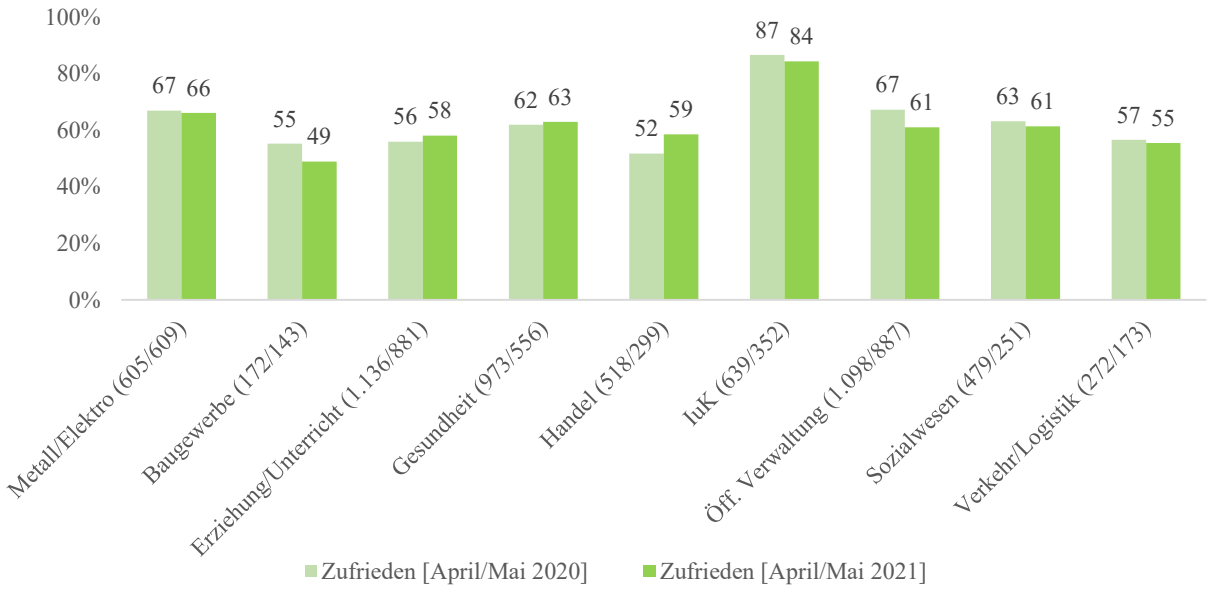
Auch nach einem Jahr Pandemie zeigen sich die Arbeitnehmer*innen **relativ zufrieden mit dem Umgang ihrer Arbeitgeber mit der Pandemie**. Zwischen den beiden „harten Lockdowns“ im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 existiert ein hohes Maß an Kontinuität (Abb. 33): Weiterhin sind Zweidrittel der abhängig 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 weitreichende Einschränkungen unterlagen, sticht das Baugewerbe durch die geringen Schutzmaßnahmen hervor.

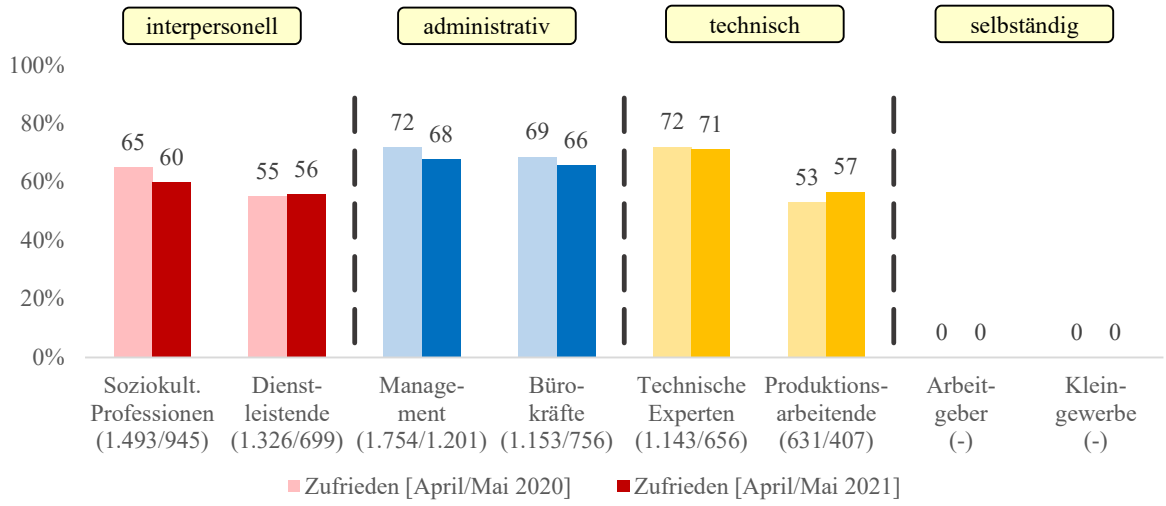
Abb. 34 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln nach Branchen (2020 & 2021)



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 Die arbeitspolitischen 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 sich auch weniger gut vor einer Infektion am Arbeitspatz geschützt fühlen (Abb. 39).

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

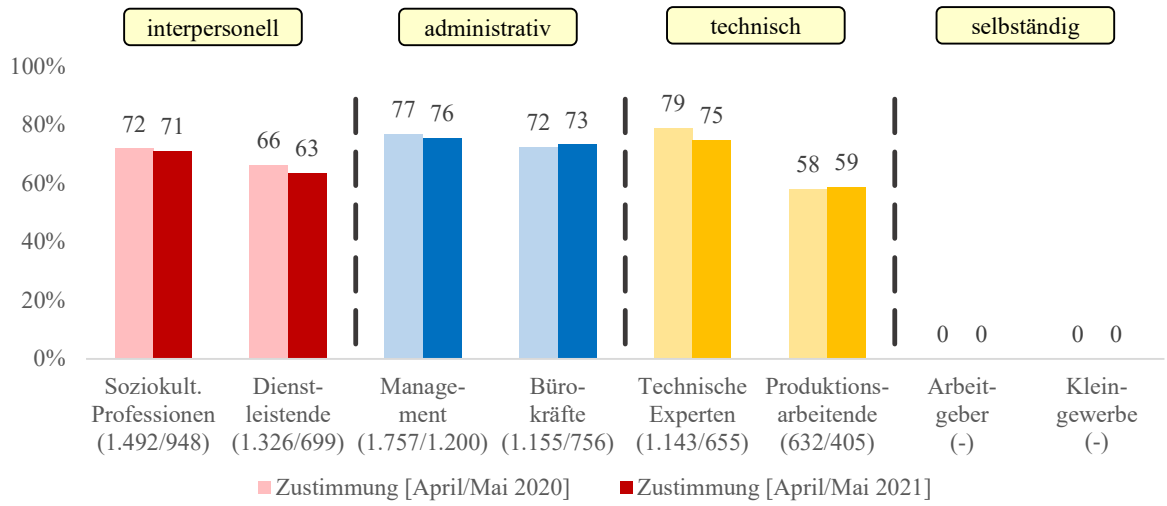


Abb. 37 Gerechte Verteilung der Lasten im Betrieb nach Klassen (2020 & 2021)

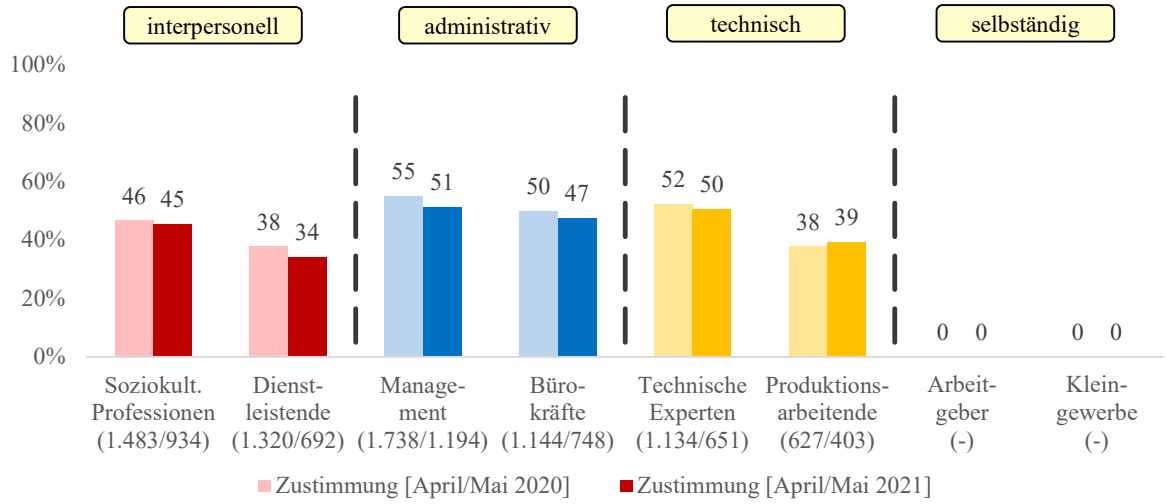


Abb. 38 Beteiligung an Entscheidungen nach Klassen (2020 & 2021)

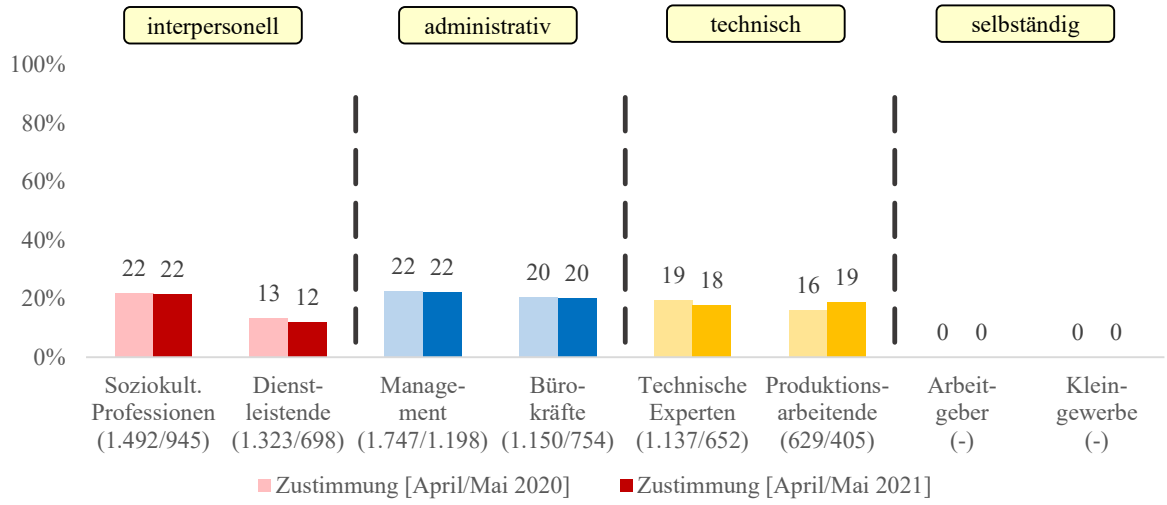
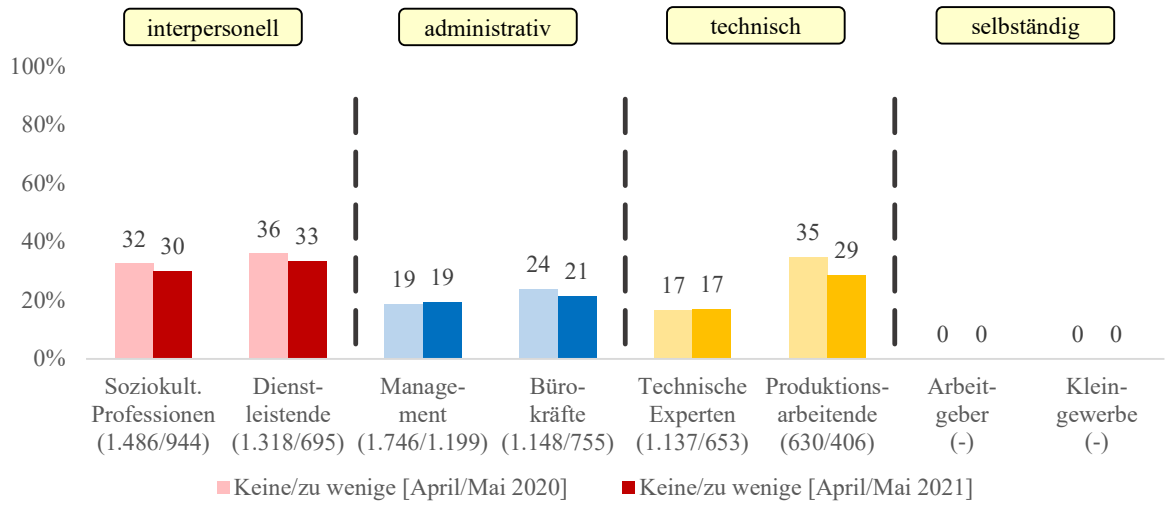


Abb. 39 Unzureichende Schutzmaßnahmen nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



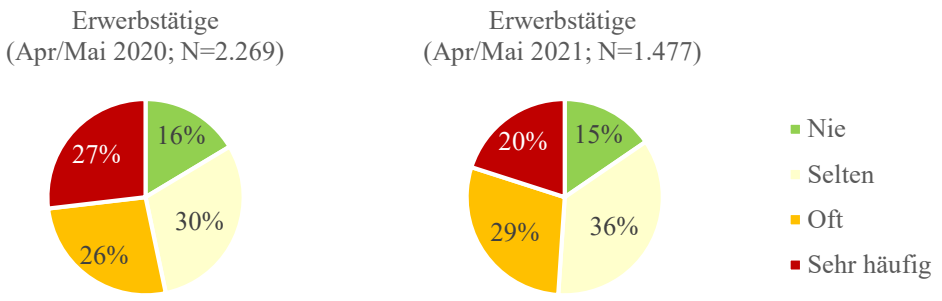
9. Kinderbetreuung – Konflikte und Organisation

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 und nahezu unveränderter Weise.
- Weiterhin existieren in keiner der beiden Erhebungswellen **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.

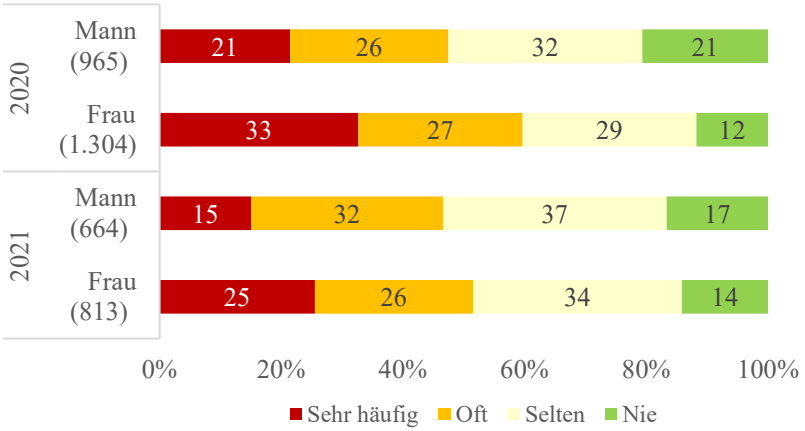
9.1 Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung

Abb. 40 Schwierigkeiten bei Kinderbetreuung (2020 & 2021)



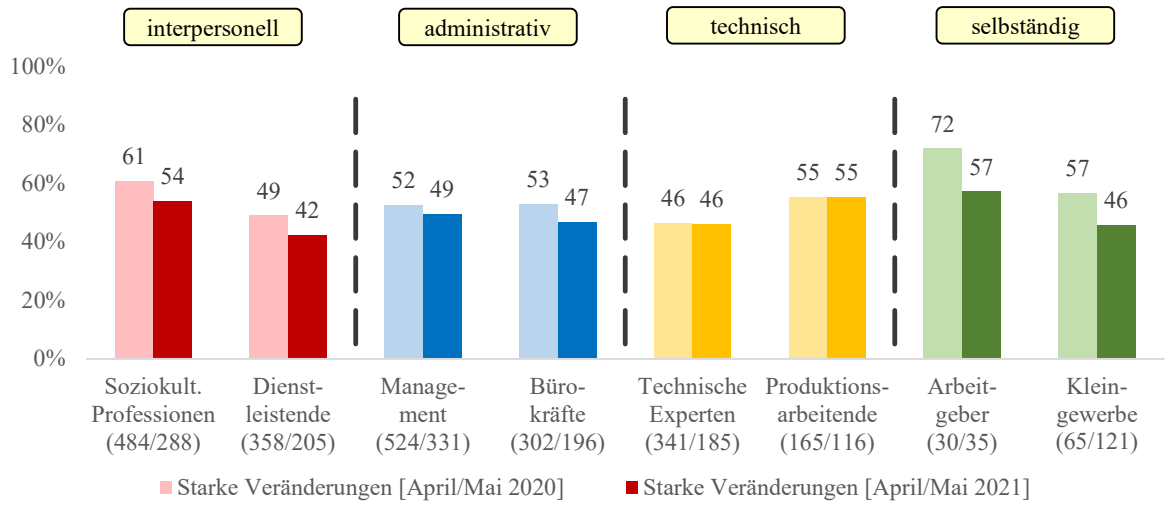
Kinderbetreuungspflichten entwickelten sich in der Frühphase der Pandemie zu einem starken Belastungsfaktor (Abb. 40). Über 50 Prozent aller Erwerbstätigen mit Kindern meldeten häufige oder sehr häufige Konflikte zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit. Nach einem Jahr Pandemie ist vor allem der Anteil 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 Schwierigkeiten bei Kinderbetreuung nach Erwerbsklassen (2020 & 2021)



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

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)

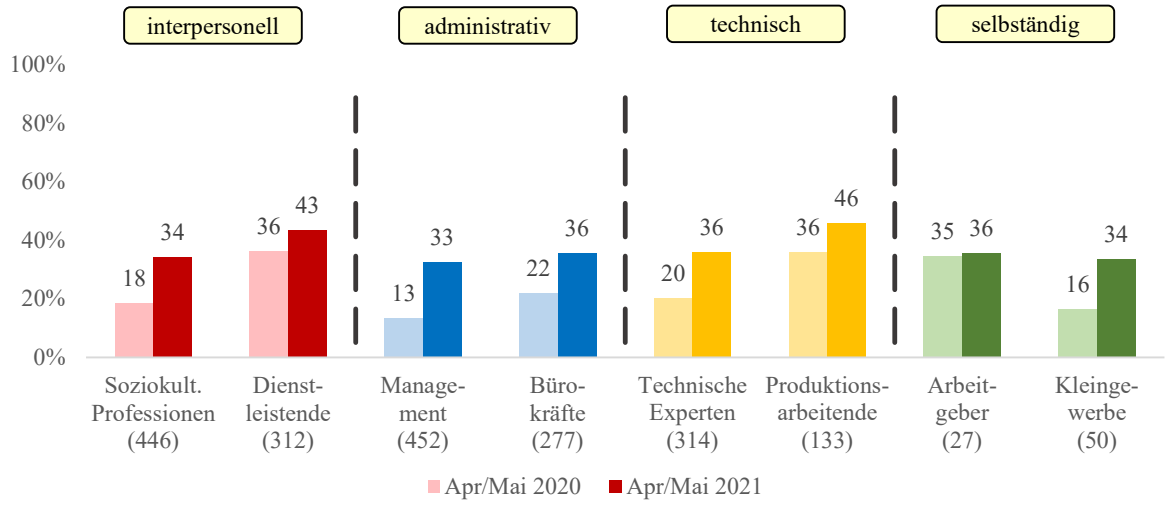
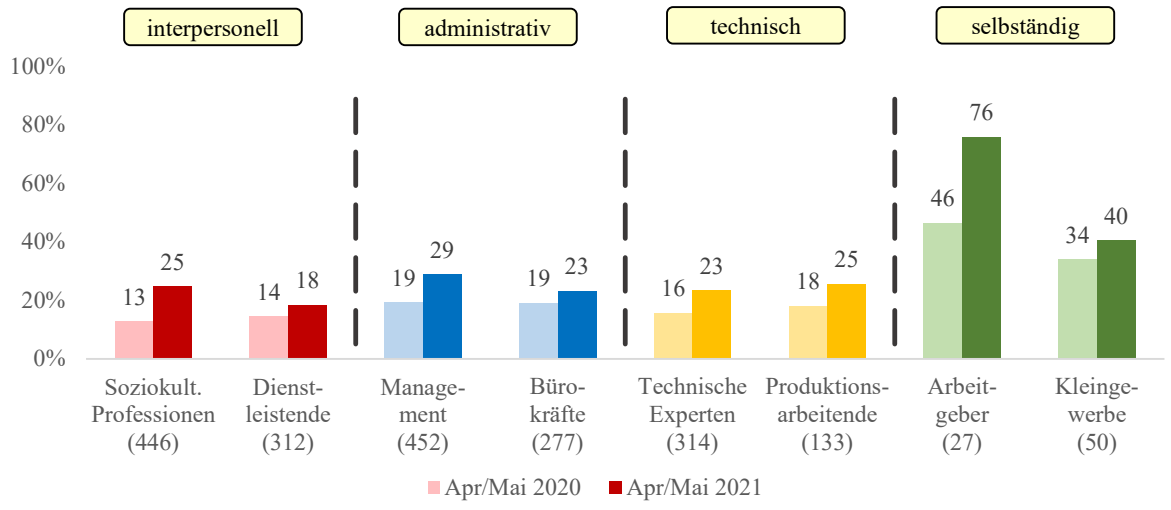


Abb. 44 Organisation der Betreuung: Reduzierung der Arbeitszeit (2020 & 2021)



10. Einfluss der Mitbestimmung – Wirtschaftliche Folgen und mobiles Arbeiten

Ergebnisse auf einen Blick

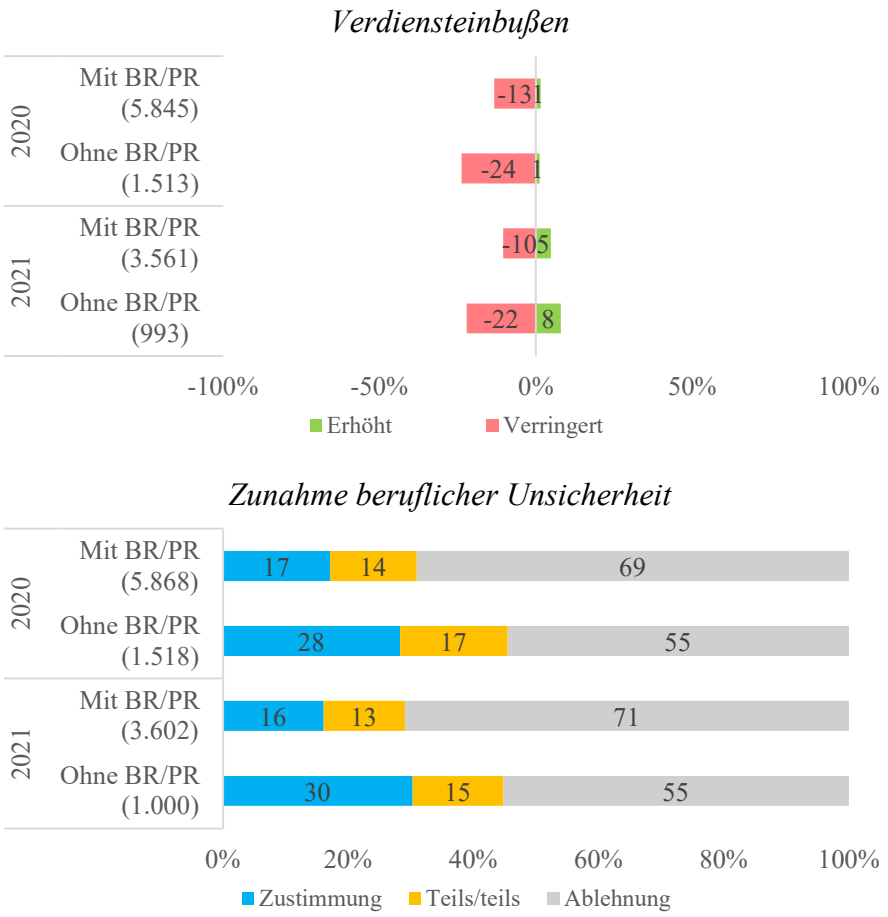
- Auch die **Effekte der Mitbestimmung auf die Arbeitsfolgen der Pandemie weisen eine erhebliche Kontinuität** auf. Auch nach einem Jahr Pandemie hat die Existenz eines Betriebs- oder Personalrats positive Auswirkungen auf die Verbreitung der wirtschaftlichen Lasten und des mobilen Arbeitens. Hingegen 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 spürt, 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 Infektionssorgen 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 eene Verunsicherung der beruflichen Zukunft zu erleben (Abb. 45).

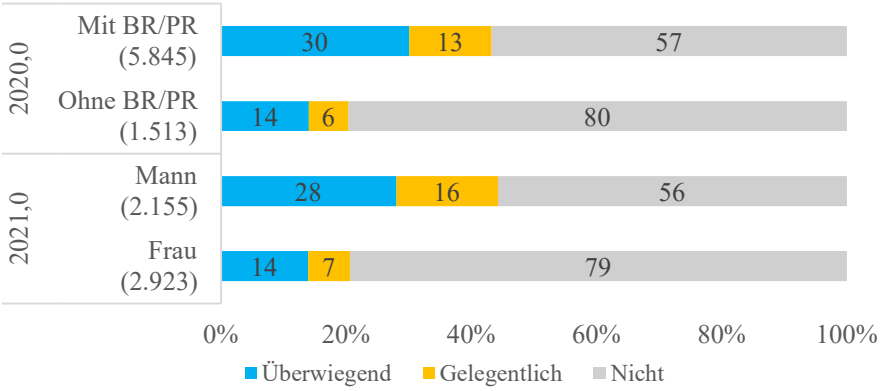
Abb. 45 Verunsicherung der beruflichen Zukunft nach Betriebs-/Personalrat (2020 & 2021)



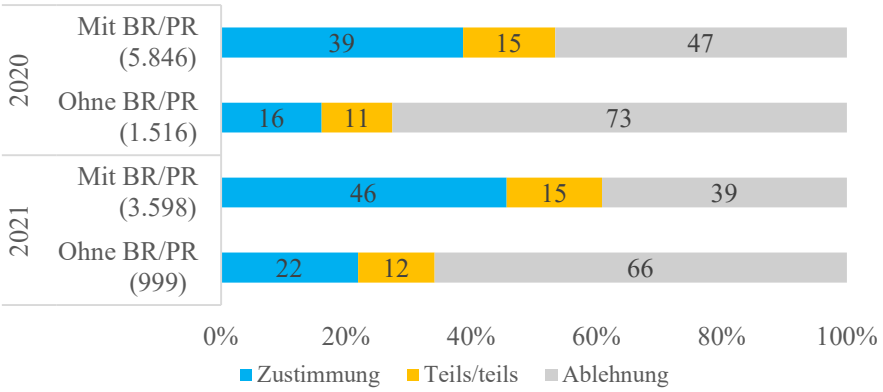
Das Gleiche gilt auch für das Themenfeld mobiles Arbeiten (Abb. 46): Beschäftigte aus Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat arbeiten in beiden Erhebungswellen deutlich häufiger mehr von zu Hause als Arbeitnehmer*innen aus Unternehmen ohne institutionalisierte Interessenvertretung. Betriebs- und 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)

Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office



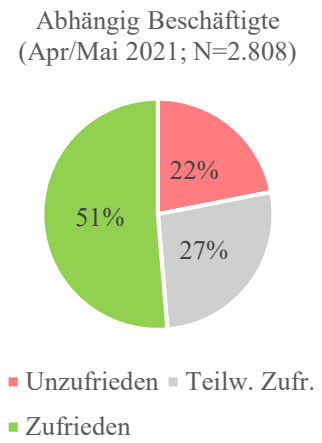
Digitalisierung der Arbeit



10.2 Die Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen mit den Interessenvertretungen

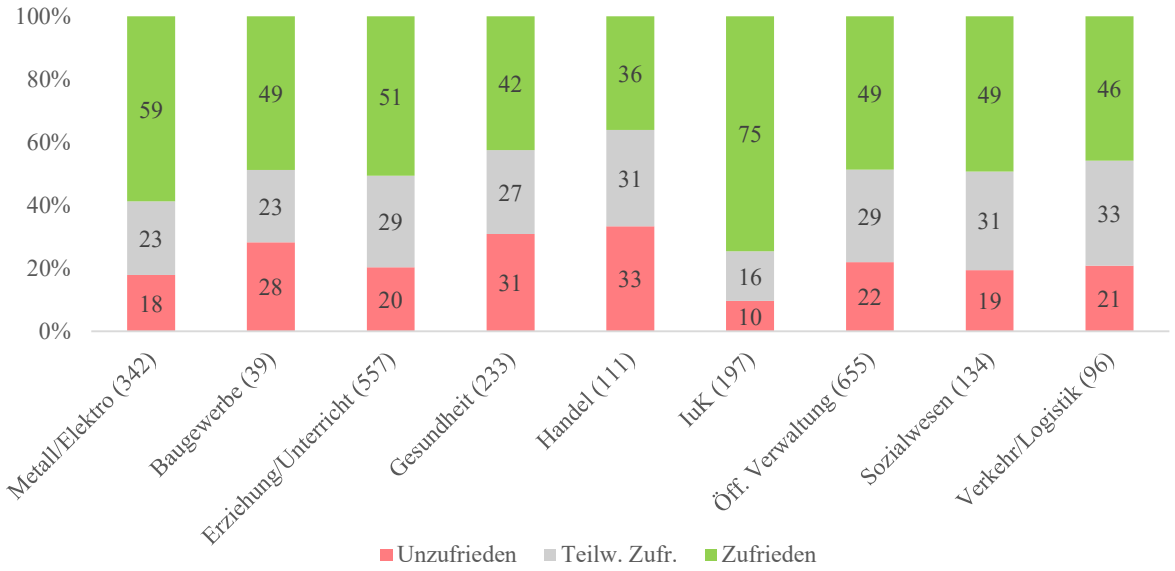
Abb. 47 Zufriedenheit mit dem Handeln des Betriebs-/Personalrats (2021)

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 wenig stark ausgeprägt. Weder die Region noch das Geschlecht machen einen nennenswerten Unterschied bei der Bewertung der Interessenvertretung.



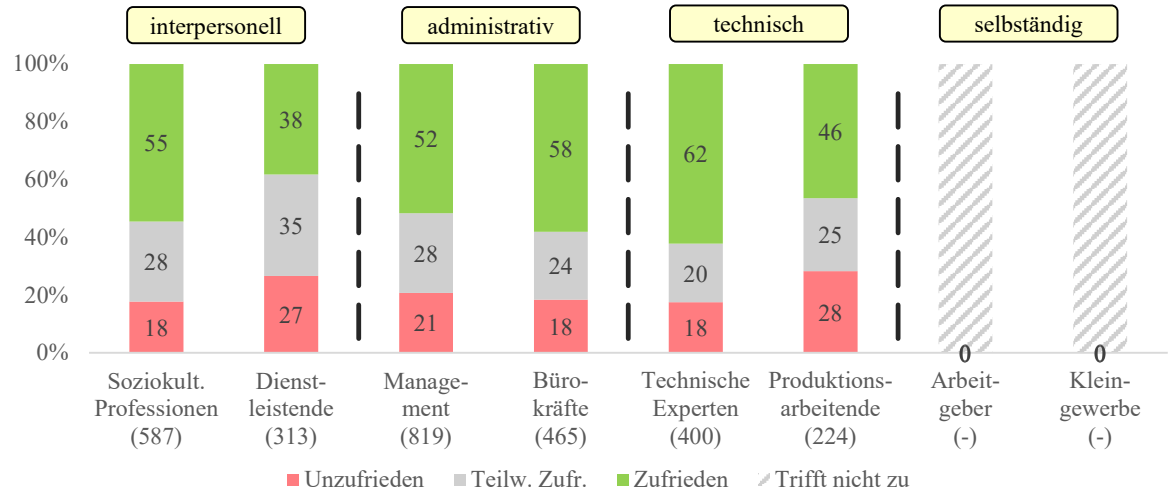
Auf **Branchenebene** existieren einige auffällige Unterschiede (Abb. 48). Das Gros der Branchen liegt zwar recht nahe am Durchschnitt, positiv auffällig ist hingegen die Information & Kommunikation mit 75 Prozent Zufriedenheit, während im Handel die Zufriedenheit mit dem Betriebsrat mit 36 Prozent am 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 auf (46 Prozent).

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

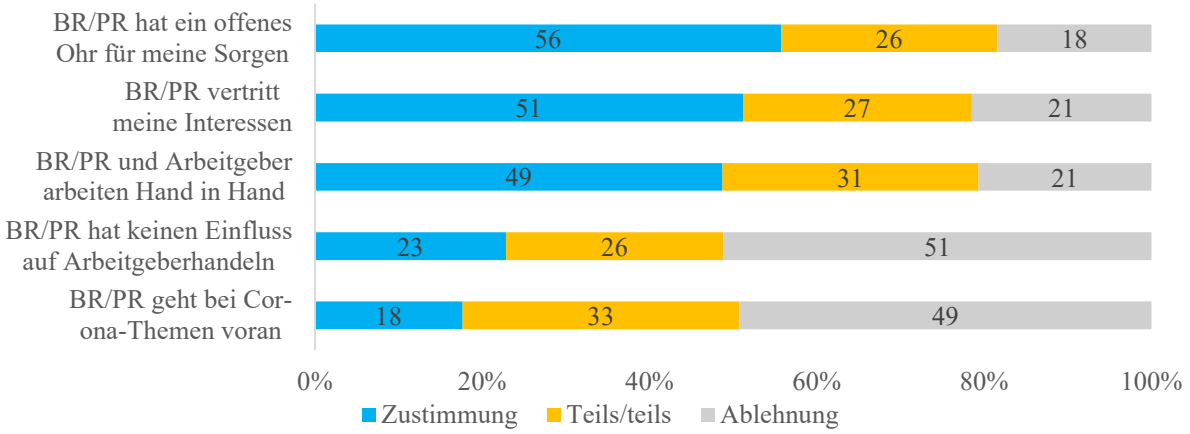


10.3. Einschätzungen zum Handeln des Betriebs- oder Personalrats in der Pandemie

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% sagen, dass die Betriebs- und Personalräte auch in der Pandemie ihre Interessen vertreten.

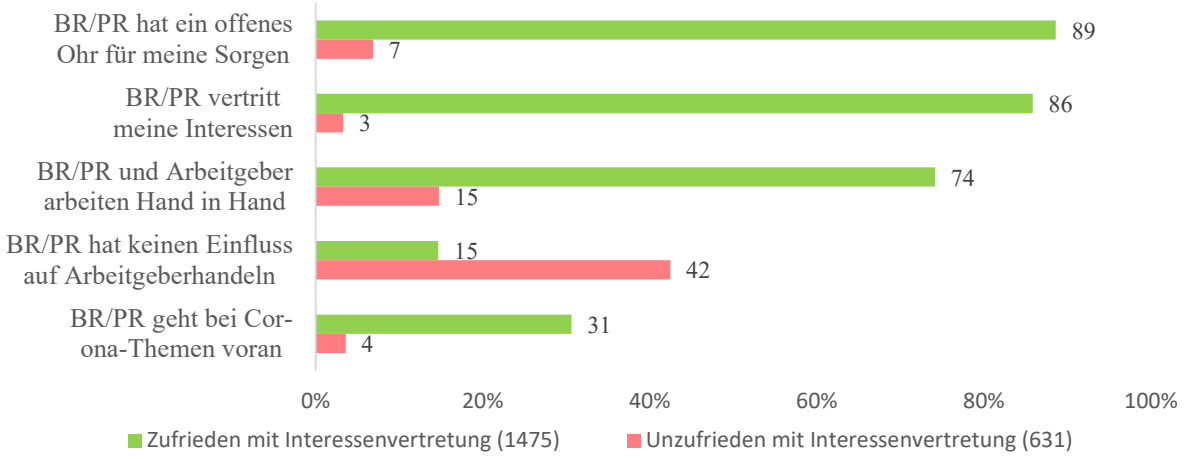
Abb. 50 Ansichten zur Interessenvertretung in der Pandemie (2021)



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 Bildung 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)



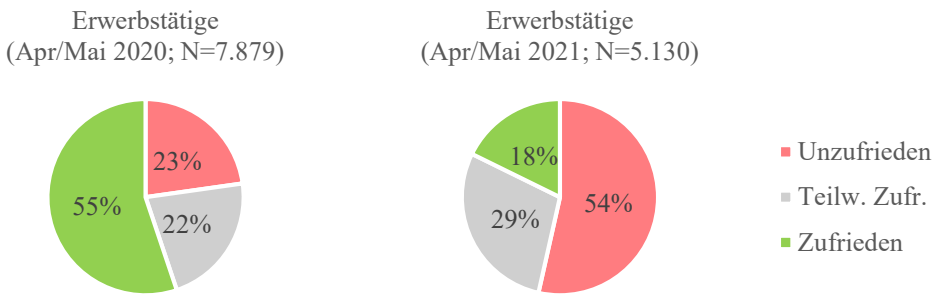
11. Wahrnehmung der Politik – Zufriedenheit und Eindämmungsmaßnahmen

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).
- Auch wenn die (Un)-Zufriedenheit der Erwerbstätigen nur zu einem kleinen Teil direkt auf die Eindämmungsmaßnahmen zurückführen lässt, 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.

11.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie

Abb. 52 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, Verkehr & Logistik und in der Metall- und Elektroindustrie** – allesamt Branchen, die besonders von den wirtschaftlichen Lasten der Pandemie betroffen sind (Abb. 53, 54).

Abb. 53 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik nach Branchen (2020 & 2021)

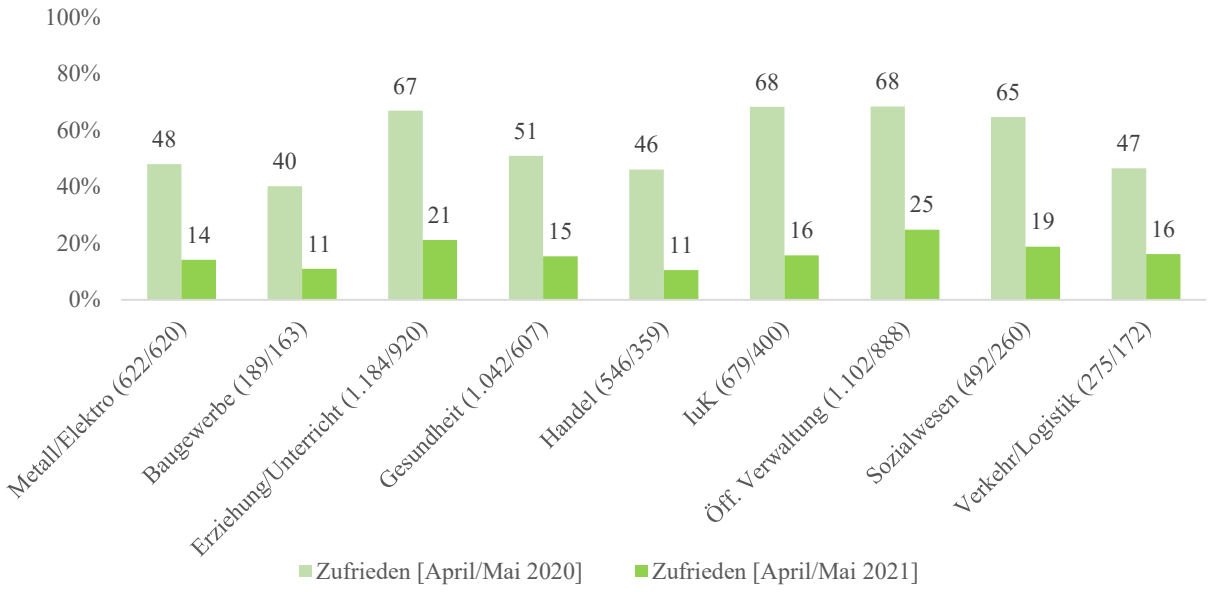
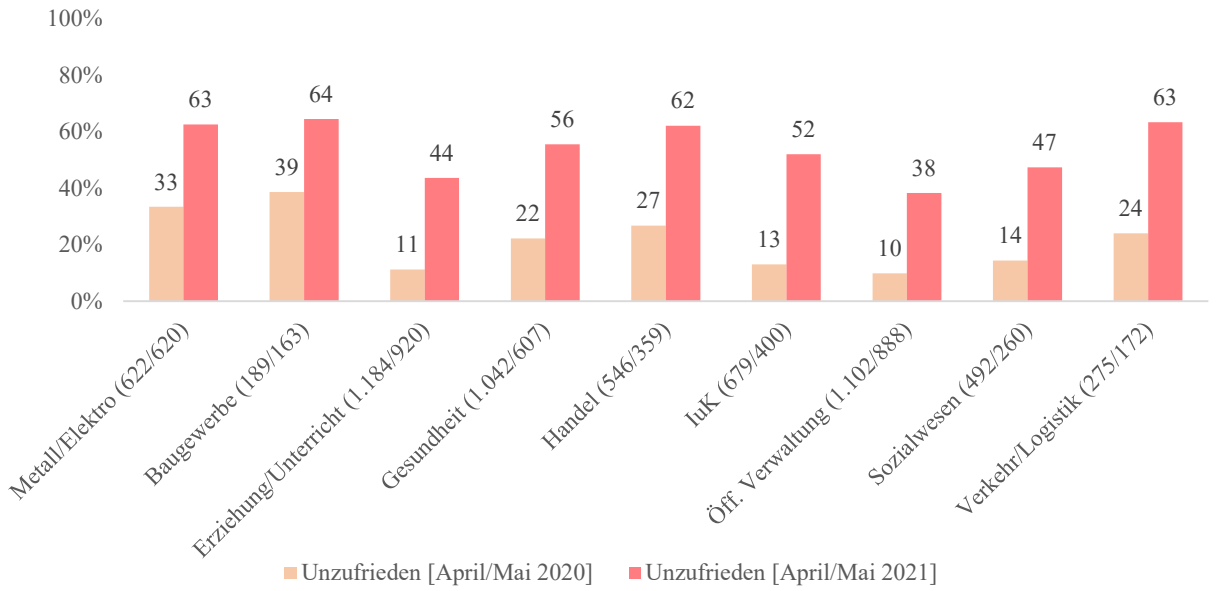
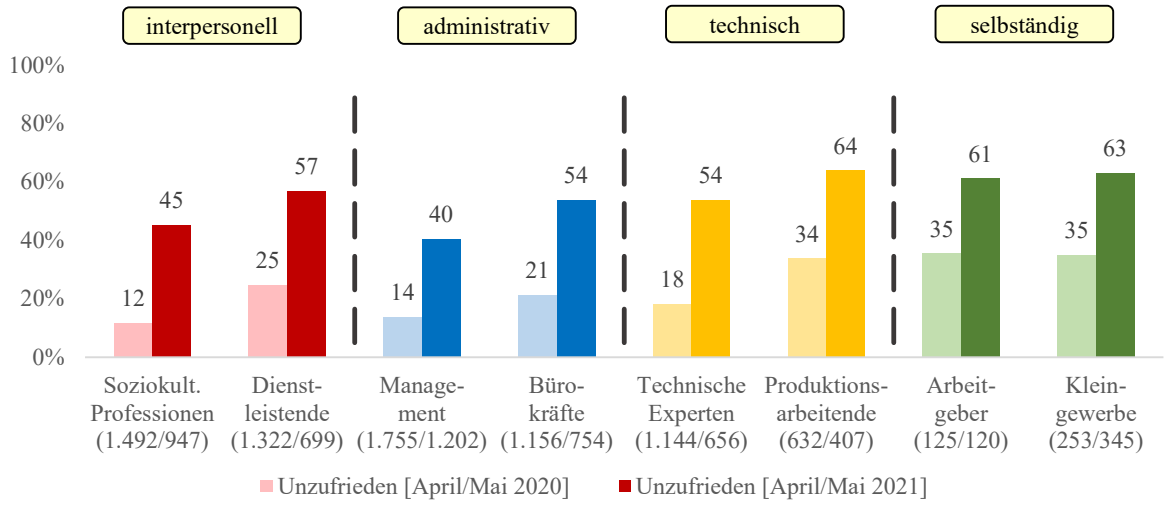


Abb. 54 Unzufriedenheit mit dem Handeln der Politik nach Branchen (2020 & 2021)



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, Gastronomiekräfte) 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.

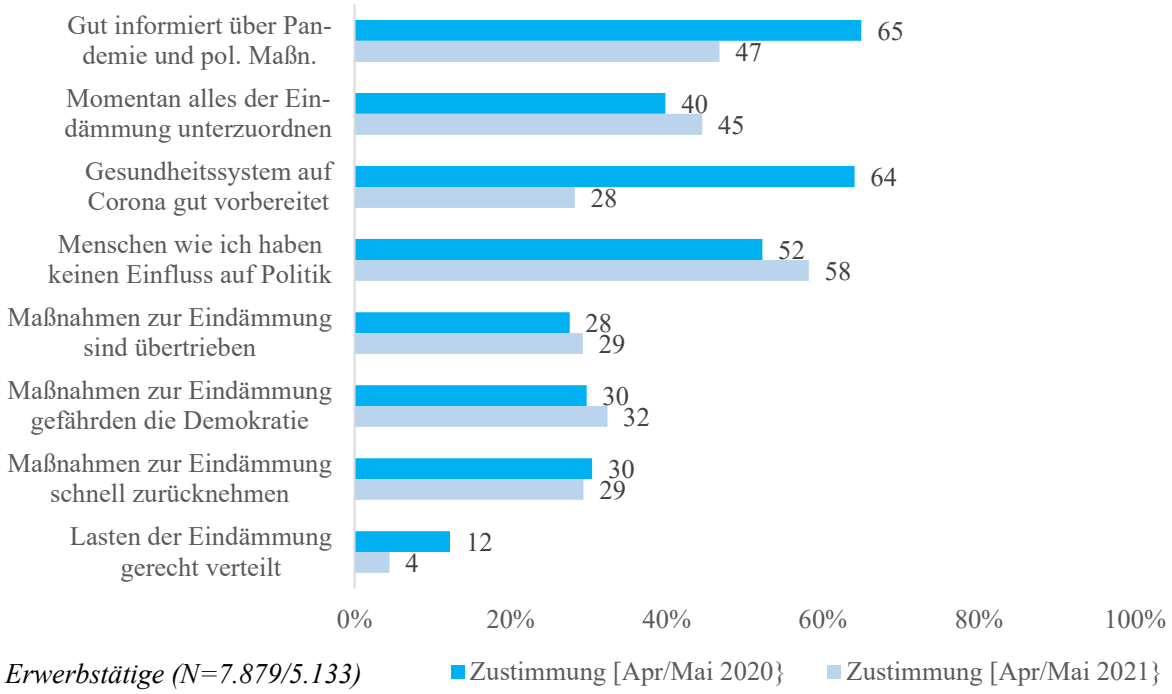
Abb. 55 Unzufriedenheit mit dem Handeln der Politik nach Klassen (2020 & 2021)



11.2 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. 56 Ansichten zu Eindämmungsmaßnahmen (2020 & 2021)



Erwerbstätige (N=7.879/5.133)

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, Homeoffice 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.

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**
Geschlecht		
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%)
Alter		
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%)
Kinderbetreuungspflicht		
Ja	2.600 (28,9%)	1.686 (28,8%)
Nein	6.393 (71,1%)	4.163 (71,2%)
Berufsabschluss		
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%)
Monatliches Nettoeinkommen		
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%)
Bundesland		
Baden-Württemberg	1.161 (13,2%)	617 (7,0%)
Bayern	1.080 (12,3%)	510 (5,8%)
Berlin	300 (3,4%)	206 (2,3%)
Brandenburg	148 (1,7%)	112 (1,3%)
Bremen	193 (2,2%)	302 (3,4%)
Hamburg	295 (3,4%)	158 (1,8%)
Hessen	839 (9,5%)	260 (3,0%)
Mecklenburg-Vorpommern	161 (1,8%)	67 (0,8%)
Niedersachsen	2.102 (23,9%)	1.845 (21,0%)
Nordrhein-Westfalen	1.006 (11,4%)	746 (8,5%)
Rheinland-Pfalz	220 (2,5%)	122 (1,4%)
Saarland	53 (0,6%)	36 (0,4%)
Sachsen	372 (4,2%)	249 (2,8%)
Sachsen-Anhalt	158 (1,8%)	117 (1,3%)
Schleswig-Holstein	397 (4,5%)	195 (2,2%)
Thüringen	319 (3,6%)	154 (1,7%)
Migrationshintergrund		
Ja	1.222 (13,9%)	790 (14,0%)
Nein	7.562 (86,1%)	4.870 (86,0%)

	Apr/Mai 2020	Apr/Mai 2021
Erwerbsstatus		
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%)
Arbeitszeit		
Vollzeit	5.937 (71,9%)	3.641 (71,6%)
Teilzeit	2.318 (28,1%)	1.442 (28,4%)
Erwerbsklassen		
Sozio-kulturelle 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%)
Branchen		
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%)
Vorhandensein Personal-/Betriebsrat		
Ja	7.159 (78,8%)	4.363 (77,8%)
Nein	1.930 (21,2%)	1.248 (22,2%)