Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“

Ein Jahr Corona – Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeit in Verkehr und Lagerei

Vergleich der beiden Erhebungswellen im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021

Agnes Fessler

Hajo Holst

Steffen Niehoff

Kontakt:

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

Summary

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

- Der Bericht basiert auf **einem Vergleich der Ergebnisse von zwei Befragungswellen des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“**. In der ersten Erhebungswelle im **April und Mai 2020**, also mitten im ersten „harten Lockdown“ mit weitreichenden Einschränkungen des gesellschaftlichen Lebens, beteiligten sich insgesamt 11.191 Personen an der Online-Befragung (darunter 277 aus Verkehr & Lagerei). Die zweite Welle fand genau ein Jahr später statt und damit genau im zweiten „harten Lockdown“ in Deutschland. Im **April und Mai 2021** beteiligten sich 7.217 Personen an dem Survey (darunter 176 aus Verkehr & Lagerei). Auch wenn das Sample nicht auf einer Zufallsstichprobe basiert: Größe und Sozialstruktur des Sample erlauben es verlässlich, Ungleichheiten zwischen Branchen und Beschäftigtengruppen zu identifizieren.
- Die **Berufsstruktur der Verkehrs- und Lagerbranche** ist im Sample des Arbeitswelt-Monitors breit abgebildet. Den größten Anteil haben dabei Produktionsarbeitende (z.B. Lokomotivführer*innen, Lastkraftwagenfahrer*innen, Frachtarbeiter*innen) und Bürokräfte (z.B. Sekretär*innen, Fachkräfte für Lagerwirtschaft, Bürokräfte im Transportwesen). Daneben haben sich in beiden Erhebungswellen auch genügend Dienstleisstende (z.B. Steward*essen, Schaffner*innen, Busfahrer*innen) sowie Beschäftigte aus dem Management (z.B. Betriebswirt*innen, Vertriebsagent*innen, HR-Führungskräfte, Einkäufer*innen) beteiligt, um bei den Auswertungen berücksichtigt werden zu können.

Branchenübergreifende Ergebnisse

(1) Der Arbeitswelt-Monitor gibt Aufschluss über die Verbreitung der Arbeitsfolgen der Corona-Pandemie. Subjektive Infektionsrisiken und wirtschaftliche Lasten sind ungefähr gleich verbreitet – und weisen eine bemerkenswerte Stabilität im Pandemieverlauf auf: Im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 äußert jeweils ein Viertel der Erwerbstätigen **Ansteckungssorgen** und kritisiert die **Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz** als unzureichend, ähnlich viele leiden unter **Verdiensteinbußen** und **Zukunftsunsicherheit**. Noch verbreiteter ist das mobile Arbeiten: In beiden Wellen arbeitet fast die Hälfte mehr im **Home-Office** als vor der Pandemie. Die **Digitalisierung** hat im Pandemieverlauf an Fahrt gewonnen: Im April/Mai 2020 erlebte ein knappes Drittel einen pandemiebedingten Digitalisierungsschub, im April/Mai 2021 bereits 40%. Ebenfalls zugenommen haben Belastungssteigerungen, die schon im ersten Lockdown die am weitesten verbreitete Arbeitsfolge bildeten: 6 von 10 Erwerbstätigen geben im Frühjahr 2021 an, dass die Pandemie bei ihnen zu einer Zunahme der **Arbeitsbelastungen** führt.

(2) Allerdings treffen die Arbeitsfolgen keineswegs alle Erwerbstätigen im gleichem Maße: Die zentralen Arbeitsfolgen weisen **außerordentlich stabile, vertikale und horizontale Klassenungleichheiten auf**. Zum einen erleben verschiedene Tätigkeitsbereiche die Pandemie auf unterschiedliche Weise: in den interpersonellen Dienstleistungsberufen als Gesundheitsgefährdung, in den technischen und den selbständigen Berufen als

Wirtschaftskrise und in den administrativen Berufen als Treiber mobilen Arbeitens. Zum anderen existieren in den drei Corona-Erfahrungswelten jeweils starke vertikale Ungleichheiten zwischen akademischen Berufen einerseits und Ausbildungsberufen und Anlerntätigkeiten andererseits. Beide Ungleichheitsdimensionen – die horizontale Differenzierung der Corona-Erfahrungen und die vertikalen Ungleichheiten zwischen oben und unten – sind bemerkenswert stabil im Pandemieverlauf. Am stärksten – wenn auch jeweils auf unterschiedliche Weise – von der Pandemie betroffen sind Dienstleistende, Produktionsarbeitende und Kleingewerbetreibende.

(3) Die besonders betroffenen Klassen erleben die Verfestigung der ungleichen Risiko- und Lastenverteilung als gesellschaftliches Wertschätzungsdefizit: Unter Dienstleis-tenden, Produktionsarbeitenden und Kleingewerbetreibenden geben im April/Mai 2021 jeweils mehr als die Hälfte an, dass ihre Arbeit in der Pandemie nicht wertgeschätzt wird. Dies zeigt sich auch in den Interviews. Die besonders betroffenen unteren Klassen empfinden die anhaltenden Ungleichheiten als **Missachtung durch die Gesellschaft** – und zwar sowohl der eigenen Leistungen (nicht nur) aus der Frühphase der Pandemie als auch der eigenen Würde als Mensch. Die Untätigkeit der Gesellschaft angesichts der Ungleichheiten in der Risiko- und Lastenverteilung könnte langfristig die soziale Spaltung forcieren und eine Zerreißprobe für den gesellschaftlichen Zusammenhalt darstellen.

(4) Unter den abhängig Beschäftigten ist die Zufriedenheit mit dem **Arbeitgeberhandeln in der Pandemie recht hoch.** Im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 zeigen sich jeweils mehr als 6 von 10 abhängig Beschäftigten zufrieden mit ihrem Arbeitgeber. Die Analyse zeigt, dass die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber kaum mit der individuellen Betroffenheit mit den Arbeitsfolgen der Pandemie (arbeitsbezogene Infektionsrisiken, wirtschaftliche Lasten, mobiles Arbeiten, Arbeitsbelastungen) zusammenhängt. Entscheidend sind vielmehr die **arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren**: Information durch den Arbeitgeber, gerechte Lastenverteilung im Unternehmen, Beteiligung an Entscheidungen und ausreichende Schutzmaßnahmen.

(5) Die **Mitbestimmung** hat in allen Branchen **positive Effekte auf die wirtschaftlichen Lasten, den Zugang zum Home-Office und die pandemiebedingte Digitalisierung von Arbeit**. In Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat müssen Beschäftigte weniger finanzielle Einbußen hinnehmen, erleben seltener Zukunftsunsicherheit, gehen häufiger ins Home-Office und melden häufiger einen Digitalisierungsschub. Vergleichbare Mitbestimmungseffekte existieren bemerkenswerter Weise nicht bei den Ansteckungssorgen, den Schutzmaßnahmen und den Arbeitsbelastungen. Die **Zufriedenheit mit dem Betriebs- oder Personalrat liegt insgesamt etwas unter der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber**: Diejenigen, die unzufrieden mit der Interessenvertretung sind, kritisieren, dass der Betriebs- oder Personalrat in der Pandemie kein offenes Ohr für ihre Anliegen hat und auch nicht ihre Interessen vertritt. Auch in der pandemischen Notlage achten die Beschäftigten darauf, dass die Interessenvertretungen nahe an der Belegschaft sind.

Verkehr & Lagerei: Ergebnisse auf einen Blick

(1) Die **Beschäftigten der Verkehrs- und Lagerbranche** sind in beiden Erhebungswellen durchschnittlich von subjektiven Infektionsrisiken und wirtschaftlichen Lasten betroffen: Jeweils ein Viertel ist von Ansteckungssorgen und unzureichenden Schutzmaßnahmen betroffen, ein Fünftel leidet in beiden Erhebungswellen unter Verdiensteinbußen und pandemiebedingter Zukunftsunsicherheit. Auch das mobile Arbeiten weist in der Verkehrs- und Lagerbranche eine hohe Stabilität im Pandemieverlauf auf, ein knappes Drittel der Beschäftigten arbeitet in der Pandemie mehr von zu Hause als vor Corona.

(2) **Unterhalb dieser Gesamtzahlen zeigen sich deutliche berufliche Unterschiede in der Verkehrs- und Lagerbranche.** Von Ansteckungssorgen, unzureichenden Schutzmaßnahmen, Verdiensteinbußen und Zukunftsunsicherheit am stärksten betroffen sind die nicht-akademischen Dienstleistenden (z.B. Steward*essen, Schaffner*innen, Busfahrer*innen). Hingegen haben die administrativen Berufe, und dort vor allem die Managementberufe (z.B. Betriebswirt*innen, Vertriebsagent*innen), deutlich häufiger Zugang zum pandemiebedingten Home-Office (der Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden weitgehend versperrt bleibt). Damit sind die Dienstleistenden am stärksten von den Schattenseiten der Pandemie betroffen.

(3) **Die Zufriedenheiten mit dem Arbeitgeber und den Interessenvertretungen liegen in der Verkehrs- und Lagerbranche leicht unter dem Durchschnitt, das gilt auch für die Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie.** In beiden Erhebungswellen zeigen sich knapp 60% der Verkehrs- und Lagerbeschäftigten zufrieden mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie, knapp die Hälfte ist mit dem Betriebsrat zufrieden. Bei der Zufriedenheit mit der Politik zeigt sich der generelle Trend: Im April/Mai 2020 äußerten sich 47% der Beschäftigten aus der Verkehrs- und Lagerbranche zufrieden, im April/Mai 2021 nur noch 16%.

(4) **Auch in der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber, der Politik und den Interessenvertretungen finden sich in der Verkehrs- und Lagerbranche deutliche berufliche Ungleichheiten**. Obwohl am stärksten von Infektionsrisiken und wirtschaftlichen Lasten betroffen, sind Dienstleistende deutlich zufriedener mit dem Arbeitgeber (67% Zufriedene) und der Politik (25%). Hingegen ist die Zufriedenheit unter Produktionsarbeitenden mit dem Arbeitgeber (39%), der Politik (6%) und dem Betriebsrat (19%) geringsten.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung ... 6

2. Sample, Methode und Forschungsansatz ... 7

3. Subjektive Infektionsrisiken in der Arbeit ... 9

3.1 Ansteckungssorgen ... 9

3.2 Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz ... 10

3.3 Verbreitung der Schutzmaßnahmen in Verkehr und Lagerei ... 12

4. Wirtschaftliche Folgen der Pandemie ... 14

4.1 Verdienständerungen ... 14

4.2 Berufliche Unsicherheit ... 15

5. Mobiles Arbeiten ... 17

5.1 Verbreitung von pandemiebedingtem mobilem Arbeiten ... 17

5.2 Digitalisierung von Arbeit ... 19

6. Arbeitsbelastungen ... 21

7. Arbeitspolitik der Arbeitgeber ... 23

7.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie ... 23

7.2 Die arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren ... 24

8. Politik ... 27

8.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie ... 27

8.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona ... 29

9. Mitbestimmung ... 30

9.1 Mitbestimmungseffekte auf die Arbeitsfolgen der Pandemie ... 30

9.2. Zufriedenheit mit dem Umgang des Betriebs-/Personalrats mit der Pandemie ... 32

9.3 Einschätzungen zum Agieren des Betriebs-/Personalrats in der Pandemie ... 33

Literatur ... 34

Anhang: Sozialstruktur des Samples ... 35

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 den 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 (Wahrendorf et al. 2021), Zugang zum mobilen Arbeiten hatten vor allem Erwerbstätige mit höherer Bildung und höherem Verdienst (Möhring et al. 2020) und Frauen waren wesentlich stärker von der Umverteilung von Sorgearbeit betroffen, die aus der Schließung von Betreuungseinrichtungen resultierte (Bünning et al. 2020, Kohlrausch/Zucco 2020, Reichelt et al. 2021). Unsere eigene Forschung zeigte, dass sich aus dem Zusammenspiel der Einzeleffekte ausgeprägte horizontale und vertikale Klassenungleichheiten ergeben: Subjektive Infektionsrisiken, wirtschaftliche Lasten und mobiles Arbeiten hatten ihre Schwerpunkte in der Frühphase der Pandemie jeweils in unterschiedlichen horizontalen Segmenten der Klassenstruktur und wiesen zugleich ausgeprägte vertikale Ungleichheiten auf (Holst et al. 2021a, 2021b).

Dieser Bericht beschäftigt sich mit den mittelfristigen Auswirkungen der Pandemie in den Branchen des Verkehrs und der Lagerei. Dazu werden die Ergebnisse der beiden Erhebungswellen vom April/Mai 2020 und vom April/Mai 2021 verglichen: **Wie entwickeln sich die arbeitsweltlichen Auswirkungen der Pandemie in den Branchen des Verkehrs und der Lagerei im Zeitverlauf?** Beide Erhebungswellen fanden in sogenannten „harten Lockdowns“ mit hohen Infektionszahlen und weitreichenden Einschränkungen des gesellschaftlichen Lebens statt. Weil die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in beiden Wellen sehr ähnlich waren, lassen sich aus dem Vergleich belastbare Rückschlüsse über die Ungleichheitsrelationen in der gesellschaftlichen Risiko- und Lastenverteilung ziehen. Der Bericht thematisiert Infektionsrisiken in der Arbeit, Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz, wirtschaftliche Lasten, mobiles Arbeiten, Arbeitsbelastungen, den Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie, Auswirkungen der Mitbestimmung und Einschätzungen der Politik.

2. Sample, Methode und Forschungsansatz

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 eine umfangreiche 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 Infektionsgeschehens 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.

Insgesamt haben in der ersten Befragungswelle (April/Mai 2020) 9.773 Erwerbstätige die Befragung vollständig absolviert, davon 277 Beschäftigte aus Verkehr und Lagerei (Sample-Tabelle im Anhang). In der zweiten Befragungswelle (April/Mai 2021) haben 6.339 Erwerbstätige die Befragung vollständig durchlaufen, davon ebenfalls 176 Beschäftigte aus Verkehr und Lagerei. Beide Befragungswellen eignen sich für einen Vergleich, da sie in einen Zeitraum mit vergleichbaren Rahmenbedingungen fallen, die gleichen Bewerbungskanäle für die Befragung genutzt wurden und die beiden Samples in ihrer soziostrukturellen Zusammensetzung – sowohl auf der Gesamtebene als auch auf Ebene von Verkehr und Lagerei – eine hohe Stabilität aufweisen. Umfangreichere Informationen zum methodischen Vorgehen und zum Sample finden sich im Ergebnisbericht für die Gesamtebene.

Der Forschungsansatz: Berufliche Ungleichheiten in der Pandemie

Um berufliche Ungleichheiten im Erleben der Corona-Pandemie in der Arbeit zu erfassen, 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. Vier Arbeitslogiken werden dabei unterschieden: interpersonell, technisch, administrativ und selbständig. Im Teilsample des Verkehrs und der Lagerei finden sich in beiden Befragungswellen vor allem Berufe aus der technischen und der administrativen Arbeitslogik, die in ihrer Zusammensetzung ein hohes Maß an Kontinuität aufweisen (Abb. 1).

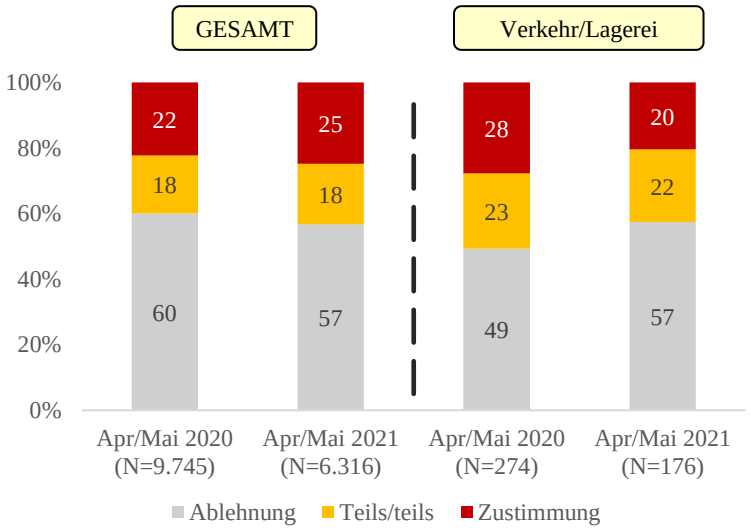
Abb. 1 Oeschs 8-Klassenschema (mit verbreiteten Berufen in Verkehr und Lagerei)

	Abhängig Beschäftigte			Selbständige
Arbeitslogik	*Interpersonell*	*Technisch*	*Administrativ*	*Selbständig*
Akademische und halb-akademische Berufe	**Soziokulturelle Professionen**	**Technische Expert*innen**	**Management** Betriebswirtinnen, Vertriebsagenten, HR-Führungskräfte, Einkäuferinnen	**Arbeitgeber*innen**
Ausbildungsberufe und Anlerntätigkeiten	**Dienstleistende** Stewardess, Schaffner, Busfahrerin, Reisebegleiter	**Produktionsarbeiter*innen** Lokomotivführerin, Eisenbahner, Lastkraftwagenfahrerin, Frachtarbeiter	**Bürokräfte** Sekretärinnen, Fachkräfte für Lagerwirtschaft, Bürokräfte in der Transportwirtschaft, Postverteiler	**Kleingewerbetreibende** (<9 Beschäftigte)

3. Subjektive Infektionsrisiken in der Arbeit

3.1 Ansteckungssorgen

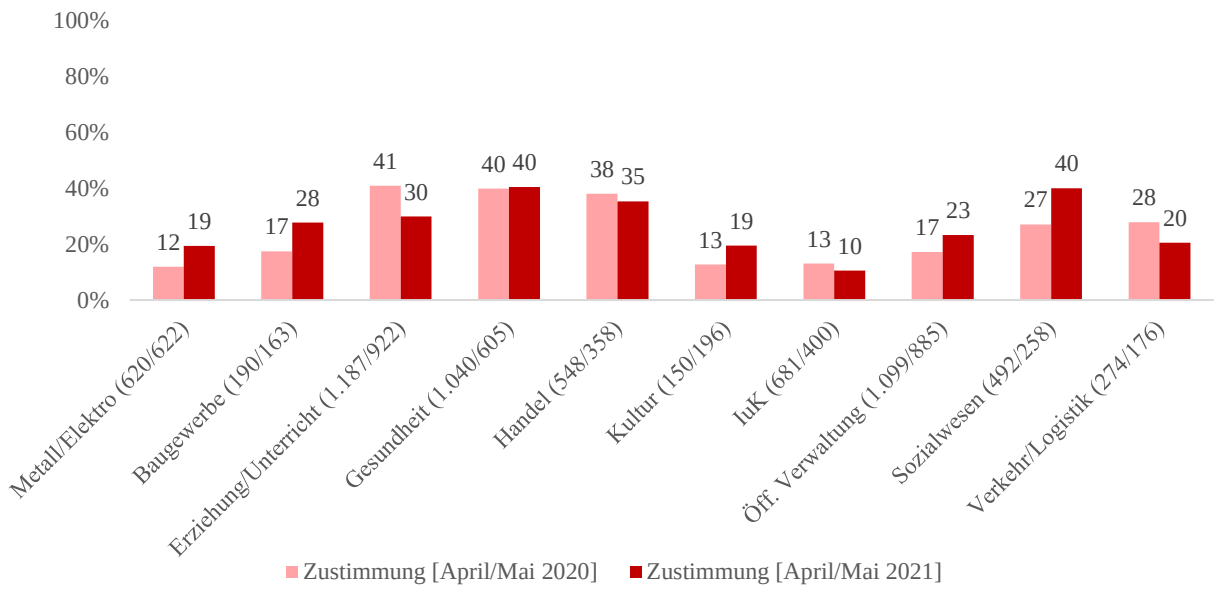
Abb. 2 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit (2020 & 2021)



Die Ansteckungssorgen am Arbeitsplatz sind zwischen 2020 und 2021 leicht gestiegen (Abb. 2): **Im April/Mai 2021 hatten 25% Sorgen über eine Ansteckung, ein Jahr zuvor waren es 22%**. In der Verkehrs- und Lagerbranche entwickeln sich die Ansteckungssorgen gegen den Trend. In der Frühphase lagen sie mit 28% über dem Durchschnitt, im zweiten Lockdown bei 20%.

Deutlich stärker von Ansteckungssorgen betroffen als Verkehr & Lagerei sind der Gesundheitssektor, das Sozialwesen und der Handel mit jeweils etwa 40% der Beschäftigten (Abb. 3). Am geringsten verbreitet sind Ansteckungssorgen in Information & Kommunikation und der Kulturbranche.

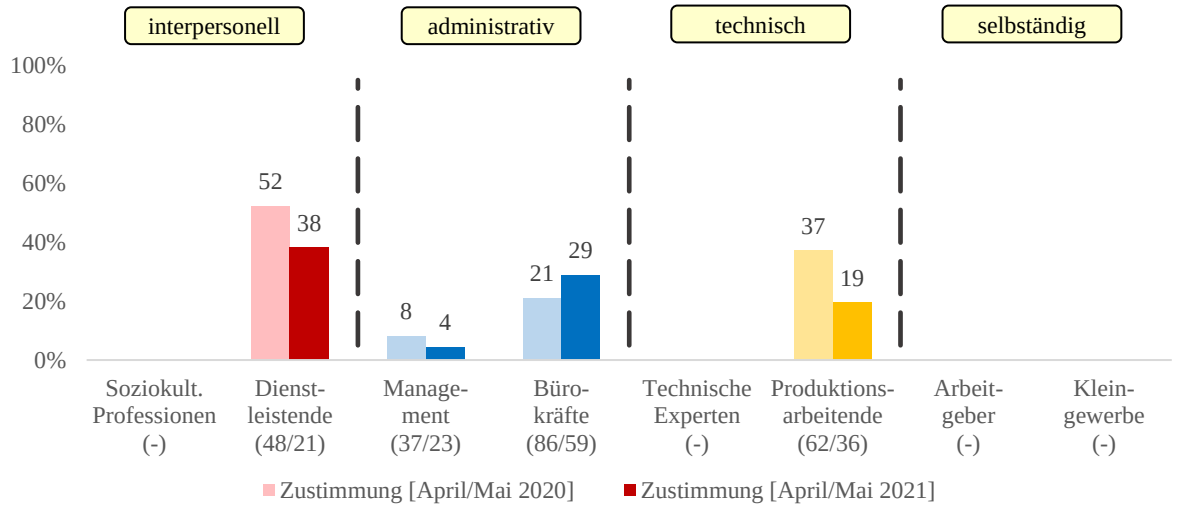
Abb. 3 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit nach Branchen (2020 & 2021)



Der Blick auf die beruflichen Ungleichheiten in der Branche Verkehr und Lagerei (Abb. 4) zeigt, dass der generelle Rückgang der Infektionssorgen die Ungleichheitsrelationen kaum verändert hat: **Weiterhin verspüren Dienstleistende am häufigsten Sorgen, gefolgt von den**

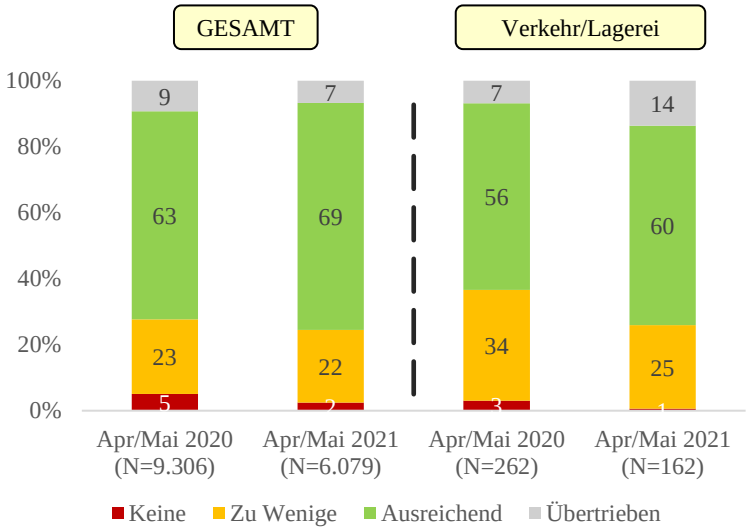
Bürokräften. Am geringsten verbreitet sind die Ansteckungssorgen unter den akademischen Berufen der administrativen Arbeitslogik, den Managementberufen.

Abb. 4 Sorge vor Corona-Infektion nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur VerkLag)



3.2 Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz

Abb. 5 Bewertung der Schutzmaßnahmen (2020 & 2021)

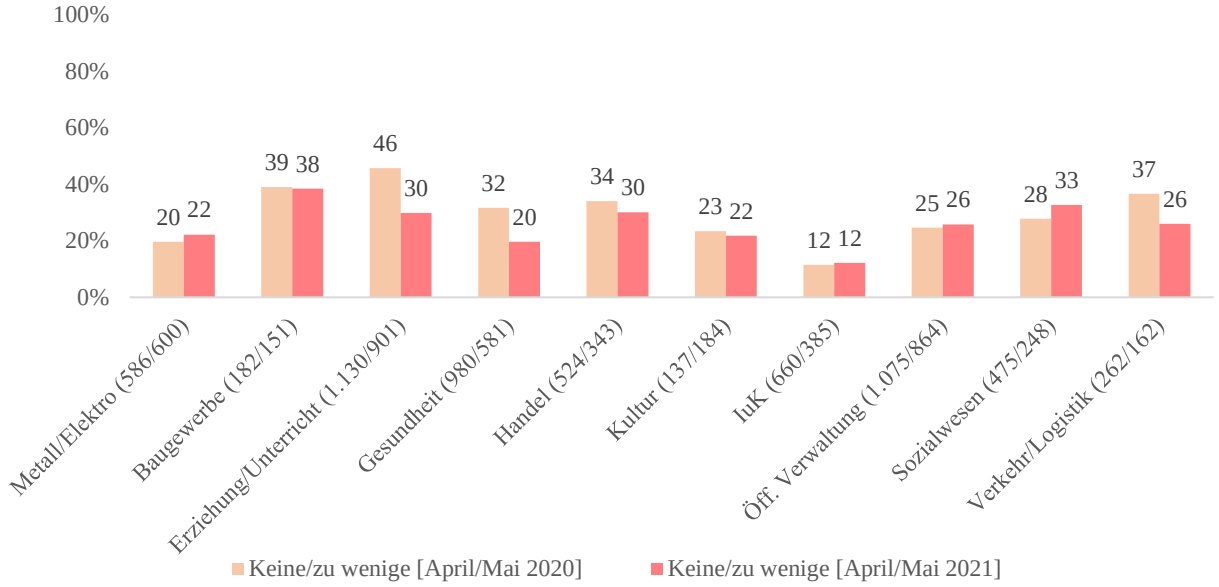


Bei der Bewertung der Schutzmaßnahmen liegt die Verkehrs- und Lagerbranche etwas unter dem Durchschnitt aller Branchen. **Über alle Branchen bewerten in beiden Erhebungswellen jeweils zwei Drittel der Beschäftigten die Schutzmaßnahmen als ausreichend (mit leicht steigender Tendenz)** (Abb. 5). Ein knappes Viertel schätzt die Maßnahmen jeweils als unzureichend ein (keine oder zu wenige Maßnahmen). Parallel zur Gesamtebene ist der Anteil unzureichender Schutzmaßnahmen zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 2021 in Verkehr & Lagerei zurückgegangen (von 34% auf 25%).

Auf **Branchenebene** weist auch ein Jahr nach Beginn der Pandemie das Baugewerbe die höchste Verbreitung von unzureichenden Schutzmaßnahmen auf (Abb. 6): 38% der Beschäftigten geben an, dass die Maßnahmen an ihrem Arbeitsplatz nicht ausreichend sind. Deutlich verbessert hat sich die Lage in Erziehung & Unterricht. Dort ist der Anteil von 46 auf 30% zurückgegangen. Zusammen mit dem Handel und dem Sozialwesen nimmt die Branche jetzt

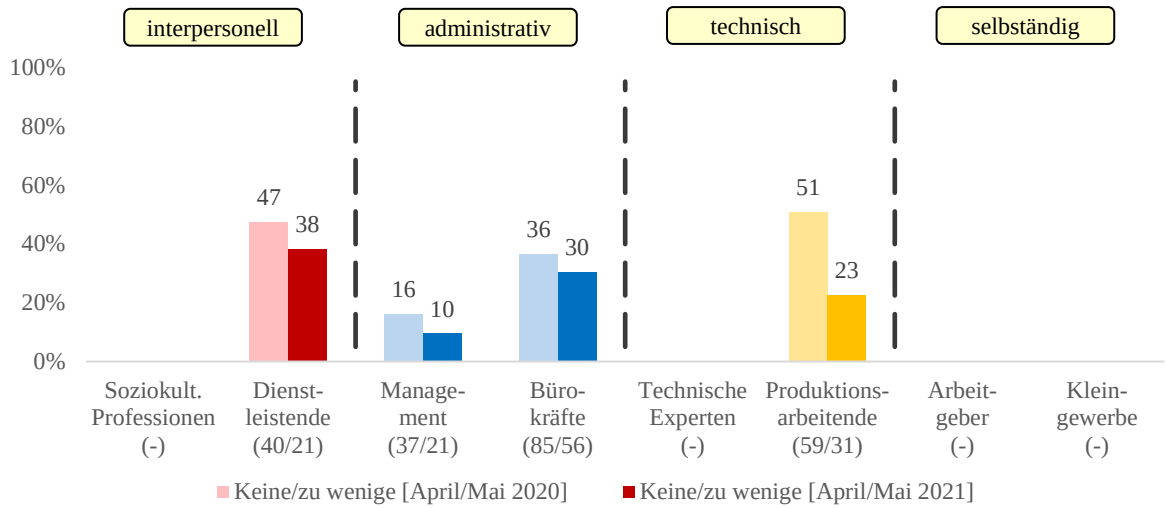
eine Mittelposition ein. Die besten Bewertungen erhalten die Schutzmaßnahme am Arbeitsplatz in Information & Kommunikation. Verkehr und Lagerei liegt im mittleren Bereich.

Abb. 6 Unzureichende Schutzmaßnahmen nach Branchen (2020 & 2021)



Auf der beruflichen Ebene zeigen sich auch bei der Qualität der Schutzmaßnahmen beträchtliche berufliche Ungleichheiten innerhalb der Verkehrs- und Lagerbranche (Abb. 7). **Am weitesten verbreitet sind unzureichende Schutzmaßnahmen unter Dienstleistenden** (z.B. Steward*essen, Schaffner*innen, Busfahrer*innen), gefolgt von **Bürokräften** (z.B. Sekretär*innen, Fachkräfte für Lagerwirtschaft, Bürokräfte im Rechnungswesen) und Produktionsarbeitenden (z.B. Lokomotivführer*innen, Lastkraftwagenfahrer*innen, Frachtarbeiter*innen). Die akademischen Berufe aus dem **Management** (z.B. Betriebswirt*innen, HR-Führungskräfte, Einkäufer*innen) sind am seltensten von unzureichenden Schutzmaßnahmen betroffen. Auffällig ist außerdem die Verbesserung unter den Produktionsarbeitenden, die im Frühjahr 2020 noch die höchsten Anteile defizitärer Maßnahmen aufwiesen.

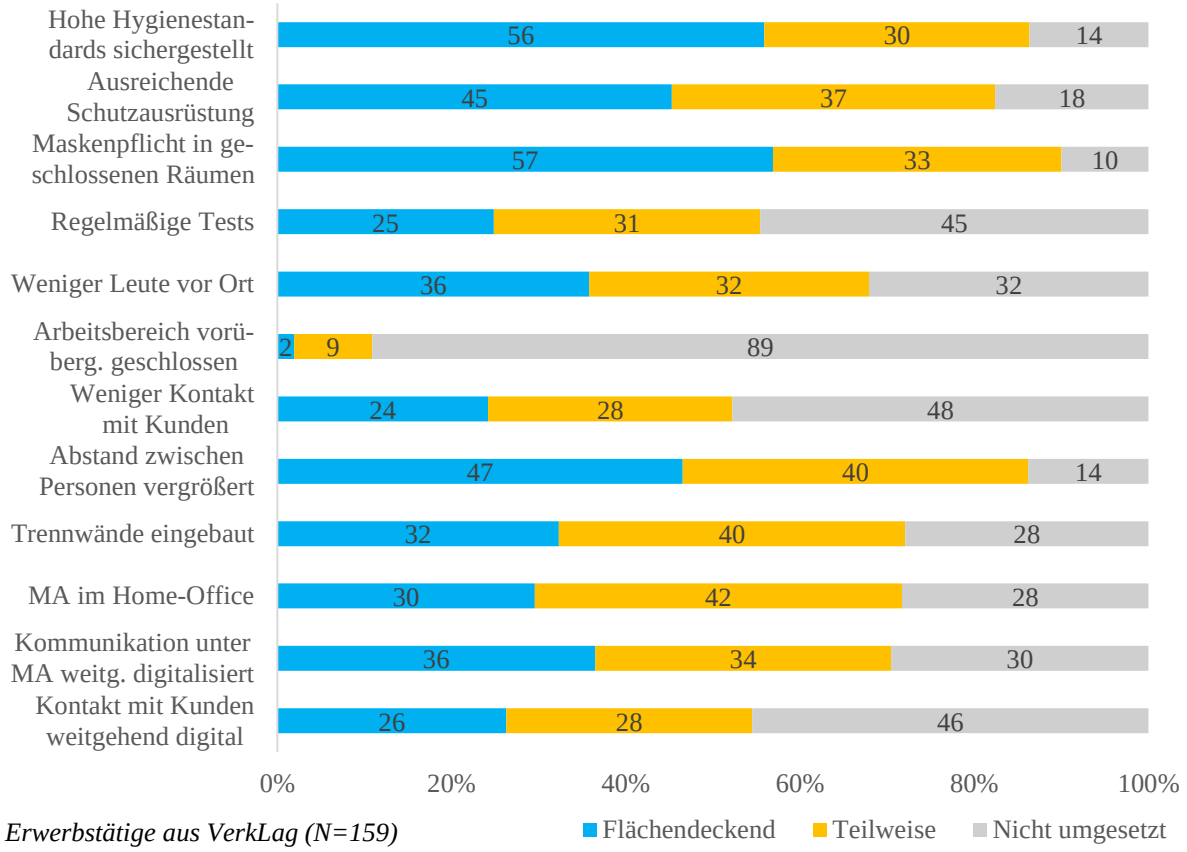
Abb. 7 Unzureichende Schutzmaßnahmen nach Klassen (2020 & 2021, nur VerkLag)



3.3 Verbreitung der Schutzmaßnahmen in Verkehr und Lagerei

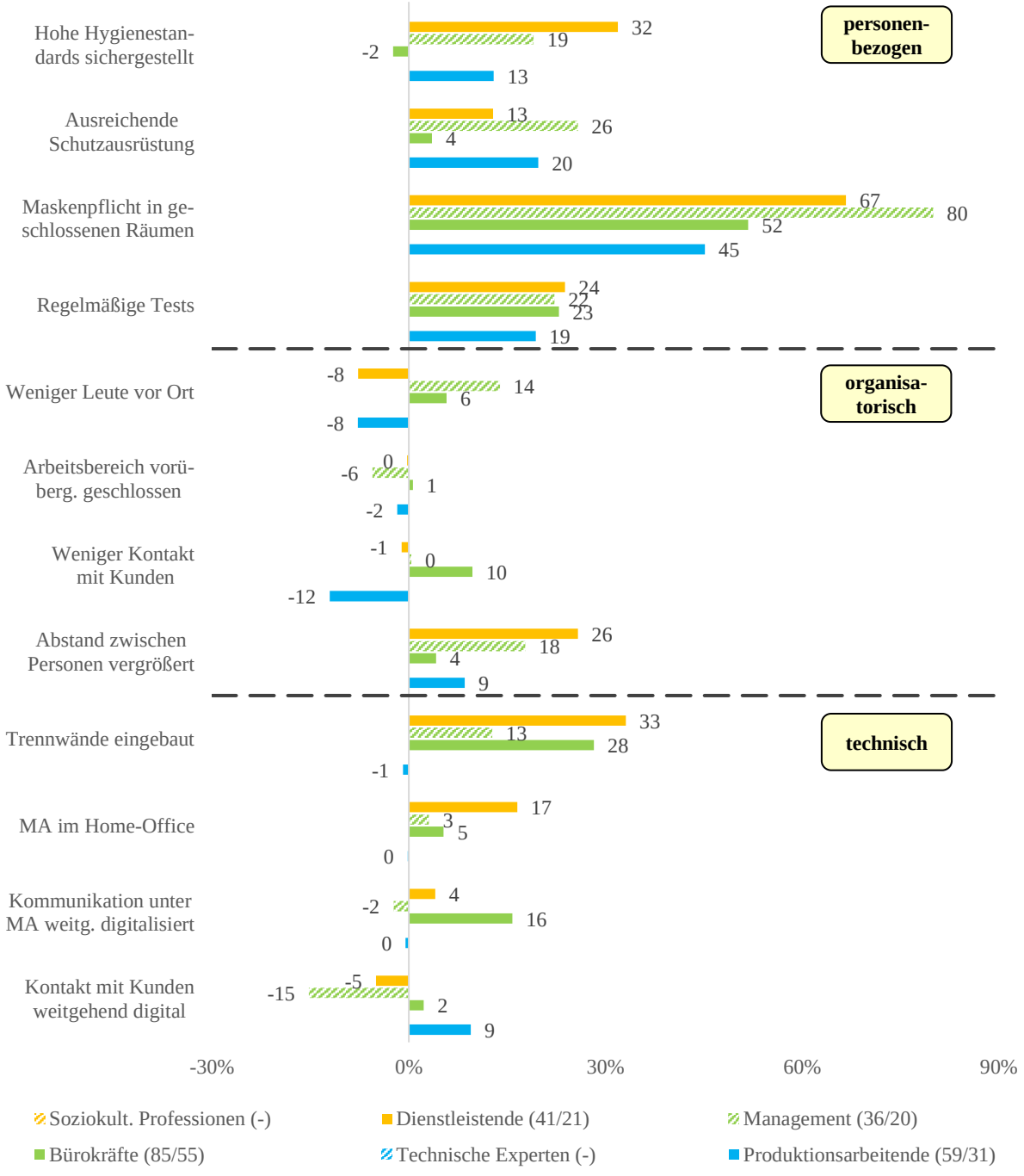
Welche Schutzmaßnahmen werden in der Verkehrs- und Lagerbranche eingesetzt? Die Ergebnisse zur Verbreitung von Schutzmaßnahmen im April/Mai 2021(Abb. 8) und zur Veränderung zwischen den beiden Erhebungswellen auf Klassenebene (Abb. 9) sprechen dafür, **dass das TOP-Prinzip des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Pandemie nicht in allen Unternehmen greift**. Die weiteste Verbreitung und das stärkste Wachstum im ersten Jahr der Pandemie weisen personenbezogene Maßnahmen auf: individuelle Schutzausrüstung, der Mund-Nasen-Schutz und Hygienestandards. Die aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes priorisierten organisatorischen (Kontaktreduktionen, Bereichsschließungen, Teamaufteilungen) und technischen (Trennwände, Abstandsvergrößerungen, Home-Office) Schutzmaßnahmen haben eine geringere Verbreitung und sind auch zwischen 2020 und 2021 weniger gewachsen.

Abb. 8 Verbreitung der Schutzmaßnahmen (2021, nur VerkLag)



Erwerbstätige aus VerkLag (N=159)

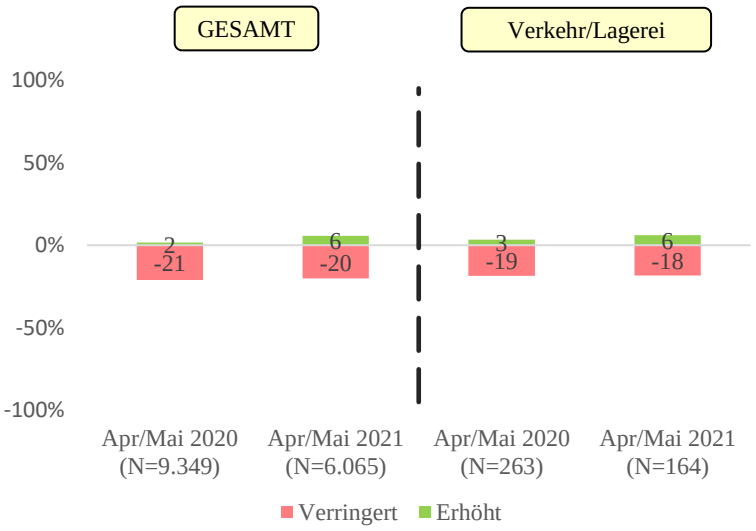
Abb. 9 Veränderung der Schutzmaßnahmen nach Erwerbsklassen (Zu-/Abnahme 2021 gegenüber 2020, nur VerkLag)



4. Wirtschaftliche Folgen der Pandemie

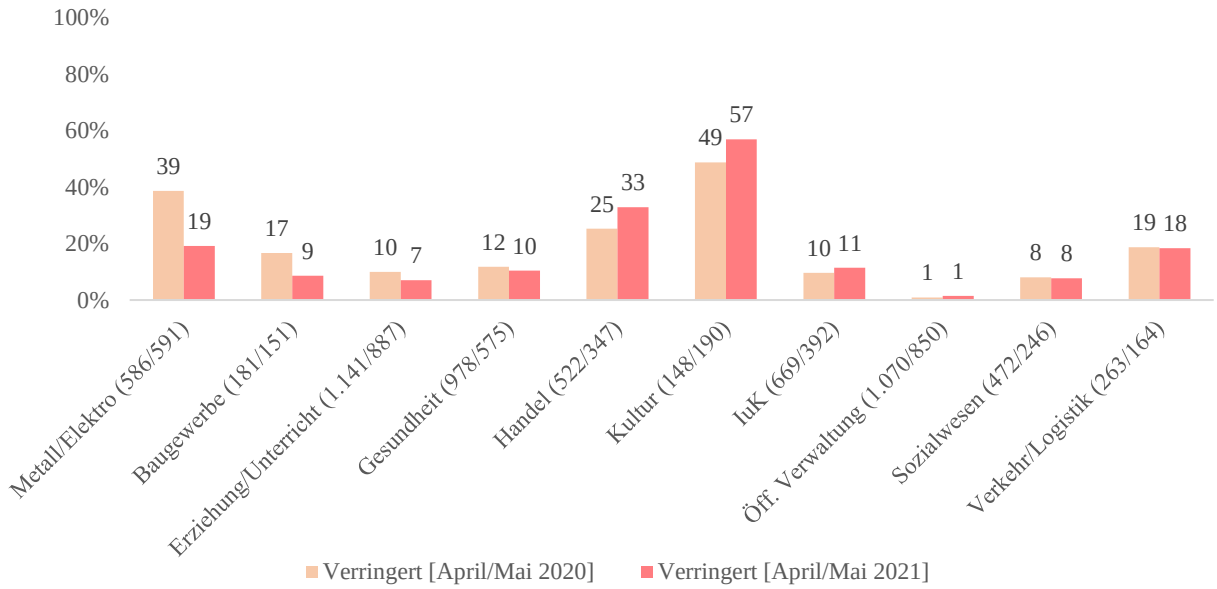
4.1 Verdienständerungen

Abb. 10 Verdienständerungen (2020 & 2021)



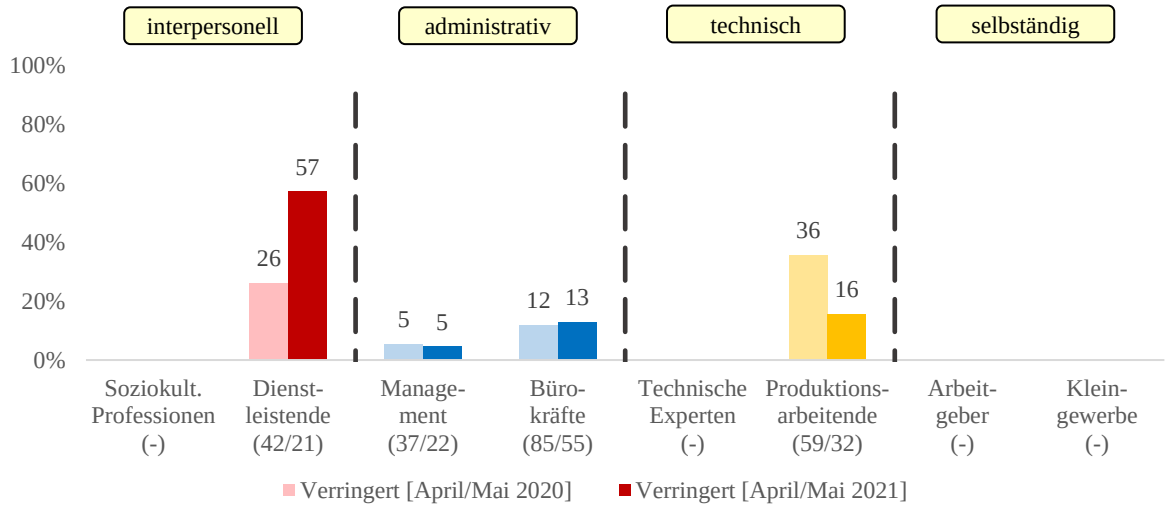
Auf Gesamtebene zeigt sich in den Verdienständerungen ein hohes Maß an Kontinuität zwischen den beiden Erhebungswellen (Abb. 10). Insgesamt gaben im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 ungefähr ein Fünftel der Erwerbstätigen an, aktuell Verdiensteinbußen hinnehmen zu müssen. **In der Verkehrs- und Lagerbranche liegt die Reichweite von Verdiensteinbußen in beiden Befragungswellen auf Durchschnittsniveau**: In der Frühphase der Pandemie mussten 19% der Beschäftigten Verdiensteinbußen hinnehmen, im April/Mai 2021 18%.

Abb. 11 Verdiensteinbußen nach Branchen (2020 & 2021)



Der **Branchenvergleich über die beiden Erhebungswellen** in den beiden „harten Lockdowns“ 2020 und 2021 zeigt starke Unterschiede (Abb. 11). Die höchste Reichweite von Verdiensteinbußen weist die Kulturbranche auf, gefolgt vom Handel und der Metall- und Elektroindustrie. Die geringste Reichweite findet sich in der öffentlichen Verwaltung, Erziehung & Unterricht und Sozialwesen.

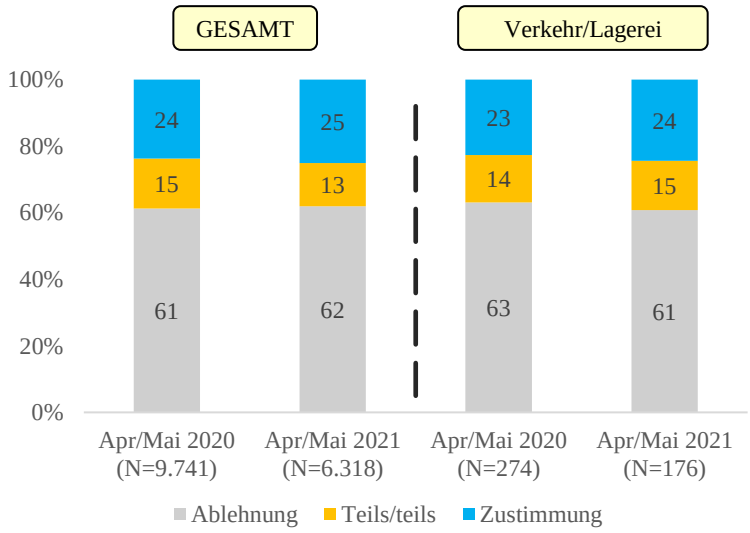
Abb. 12 Verdiensteinbußen nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur VerkLag)



Auf der **beruflichen Ebene** sind in Verkehr und Lagerei starke Ungleichheiten zu erkennen, die sich zudem im Verlauf der Pandemie noch vergrößert haben (Abb. 12). Nach einem Jahr Pandemie ist über die Hälfte der Dienstleistenden von Einbußen betroffen, in den anderen Berufsklassen liegt der Anteil deutlich niedriger.

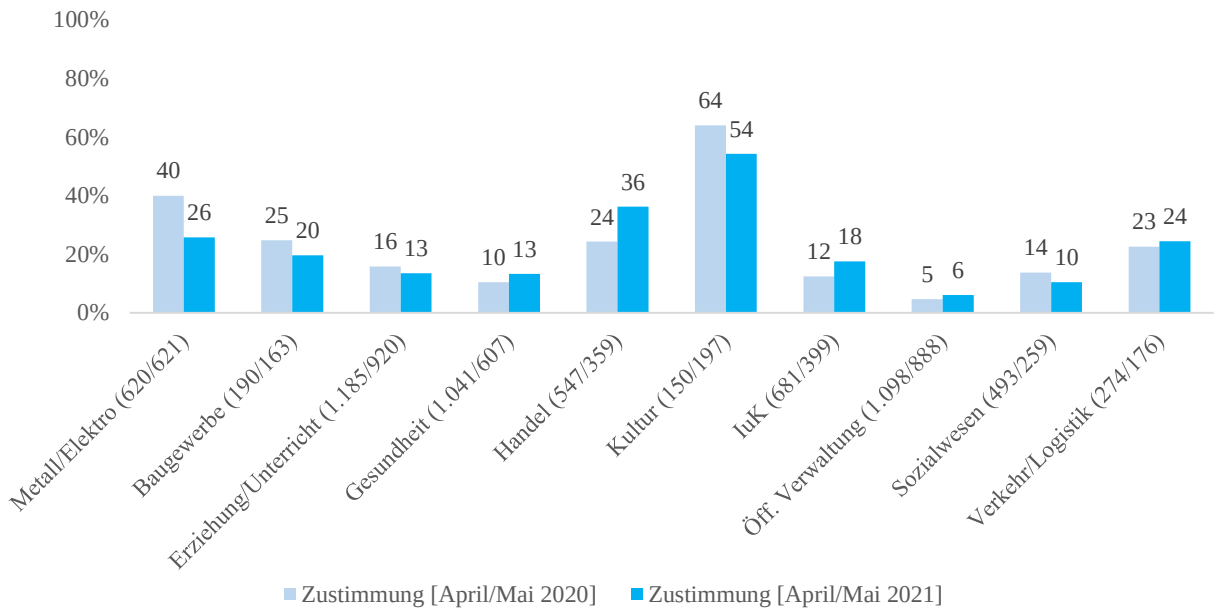
4.2 Berufliche Unsicherheit

Abb. 13 Zunahme beruflicher Unsicherheit (2020 & 2021)



Die wirtschaftlichen Effekte der Pandemie und der Eindämmungsmaßnahmen zeigten sich nicht nur in Verdiensteinbußen, sondern auch in einer **Verunsicherung der beruflichen Zukunft** (Abb. 13)**.** Insgesamt gaben in beiden Erhebungswellen ein Viertel der Teilnehmer*innen an, ihre berufliche Zukunft sei durch Corona unsicherer geworden. Auch in diesem Thema liegt die Verkehrs- und Lagerbranche auf dem Durchschnittsniveau. Im April/Mai 2020 gaben 23% der Beschäftigten aus der Branche an, ihre berufliche Zukunft sei durch Corona verunsichert, im April/Mai 2021 sind dies 24%.

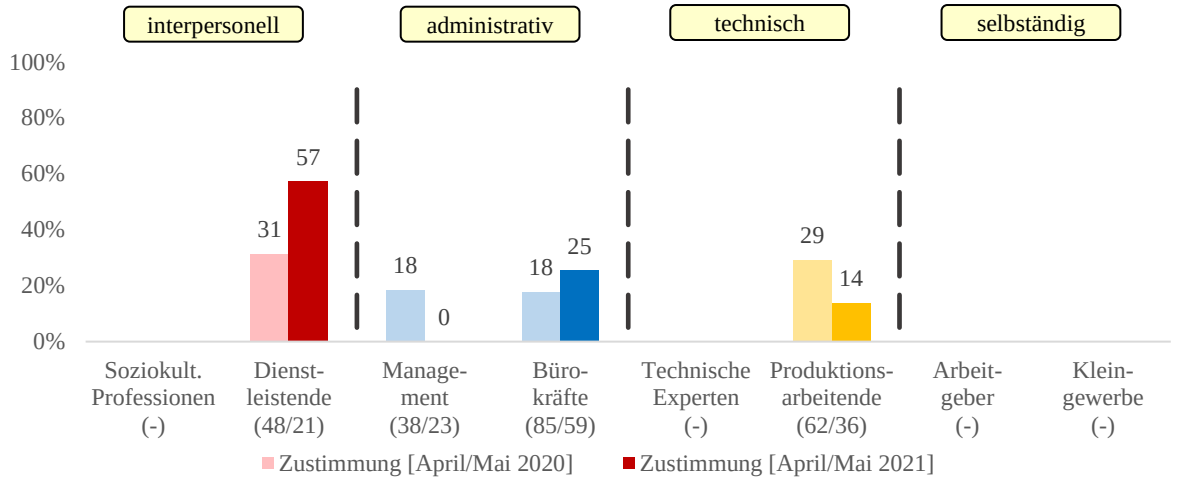
Abb. 14 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Branchen (2020 & 2021)



Auch bei der pandemiebedingten Zukunftsunsicherheit sind im **Branchenvergleich in beiden Erhebungswellen** deutliche Unterschiede zu erkennen (Abb. 14): Am stärksten betroffen sind die Erwerbstätigen aus der Kulturbranche, gefolgt vom Handel. Am geringsten verbreitet sind Zukunftssorgen in der öffentlichen Verwaltung.

Auch bei der Zukunftsunsicherheit zeigen sich in der Verkehrs- und Lagerbranche starke **berufliche Ungleichheiten** (Abb. 15). Auch hier sind Dienstleistende mit Abstand am stärks-ten verbreitet, gefolgt von Bürokräften. Wie bei den Verdinesteinbußen ist die Zukunftsunsicherheit unter den Produktionsarbeitenden zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 2021 deutlich zurückgegangen.

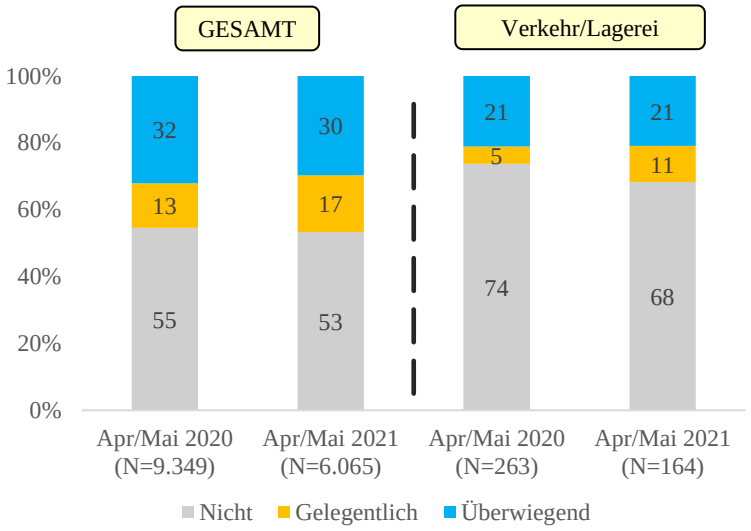
Abb. 15 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Klassen (2020 & 2021, nur VerkLag)



5. Mobiles Arbeiten

5.1 Verbreitung von pandemiebedingtem mobilem Arbeiten

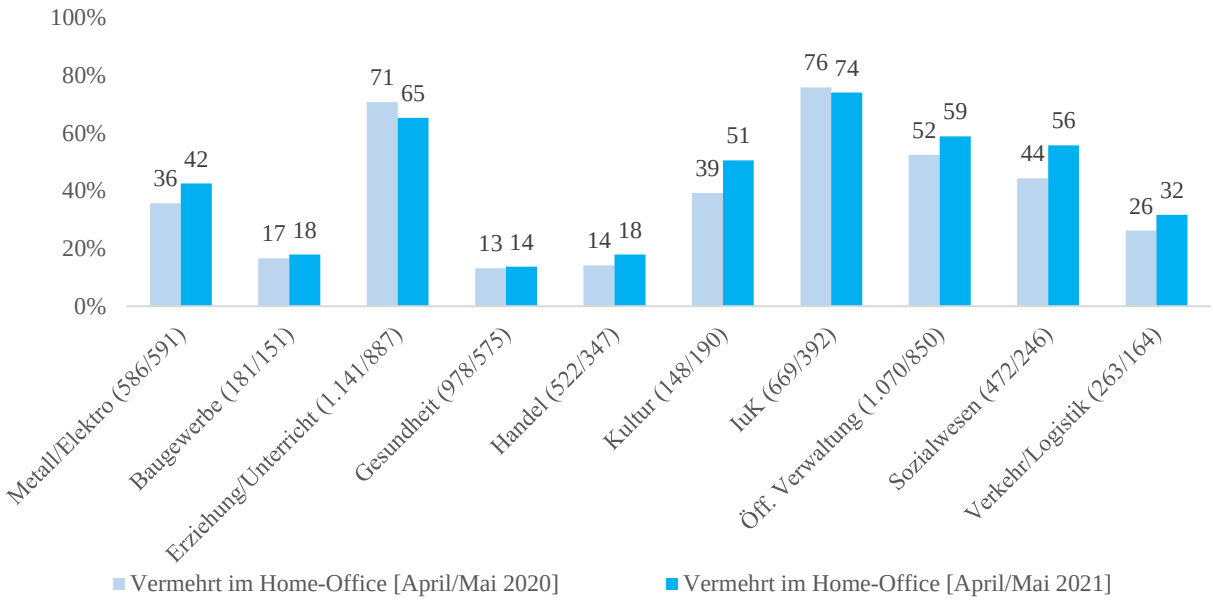
Abb. 16 In der Pandemie vermehrt im Home-Office (2020 & 2021)



Das Home-Office gehört zu den am meisten diskutierten Arbeitsfolgen der Pandemie. **In den beiden „harten Lockdowns“ ist der Anteil an Erwerbsarbeitenden, die in der Pandemie mehr von zu Hause arbeiten als vor Corona, insgesamt auf nahezu identischem Niveau** (Abb. 16): knapp die Hälfte der Erwerbstätigen konnte ins Home-Office wechseln. In der Verkehrs- und Lagerbranche ist das Home-Office deutlich unterdurchschnittlich verbreitet: Im April/Mai 2020 arbeiteten 26% der Branche mehr von zu Hause, im April/Mai 2021 32%.

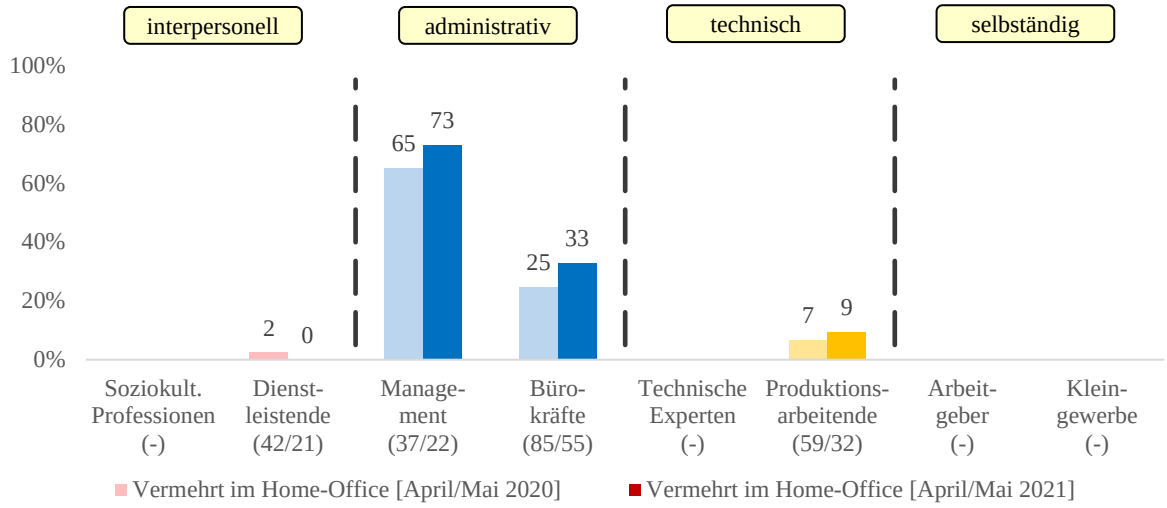
Auf **Branchenebene** sind deutliche Unterschiede in der Verbreitung des pandemiebedingten Home-Office erkennbar (Abb. 17). Die höchsten Beschäftigtenanteile im pandemiebedingten Home-Office finden sich in Information & Kommunikation, Erziehung & Unterricht und der öffentlichen Verwaltung. Die geringsten Anteile im Gesundheitssektor, Handel und Baugewerbe. In allen Branchen unterscheiden sich die Home-Office-Anteile in den beiden Erhebungswellen im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 kaum voneinander.

Abb. 17 Pandemiebedingtes Home-Office nach Branchen (2020 & 2021)



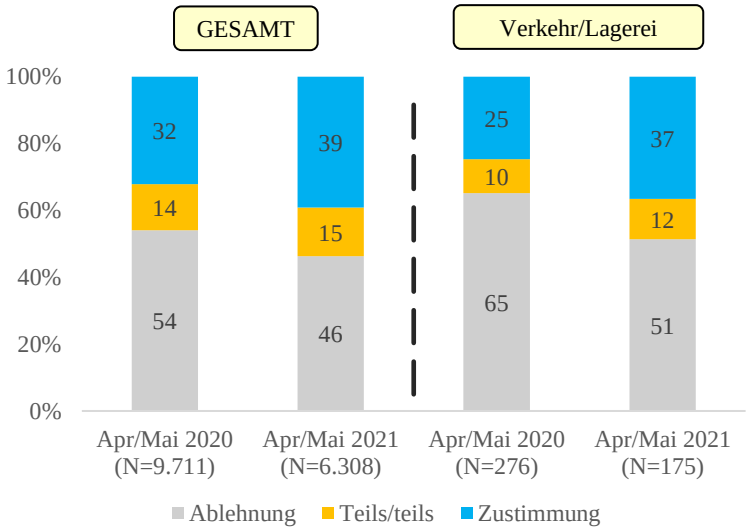
Der Blick auf die berufliche Ebene in der Verkehrs- und Lagerbranche zeigt eine relativ hohe Kontinuität der ausgeprägten Klassenungleichheiten (Abb. 18). Mit Abstand am höchsten ist die Verbreitung mobilen Arbeitens unter den Managementberufen, hingegen spielt das Home-Office bei Produktionsarbeitenden und Dienstleistenden faktisch keine Rolle.

Abb. 18 Pandemiebedingtes Home-Office nach Klassen (2020 & 2021, nur VerkLag)



5.2 Digitalisierung von Arbeit

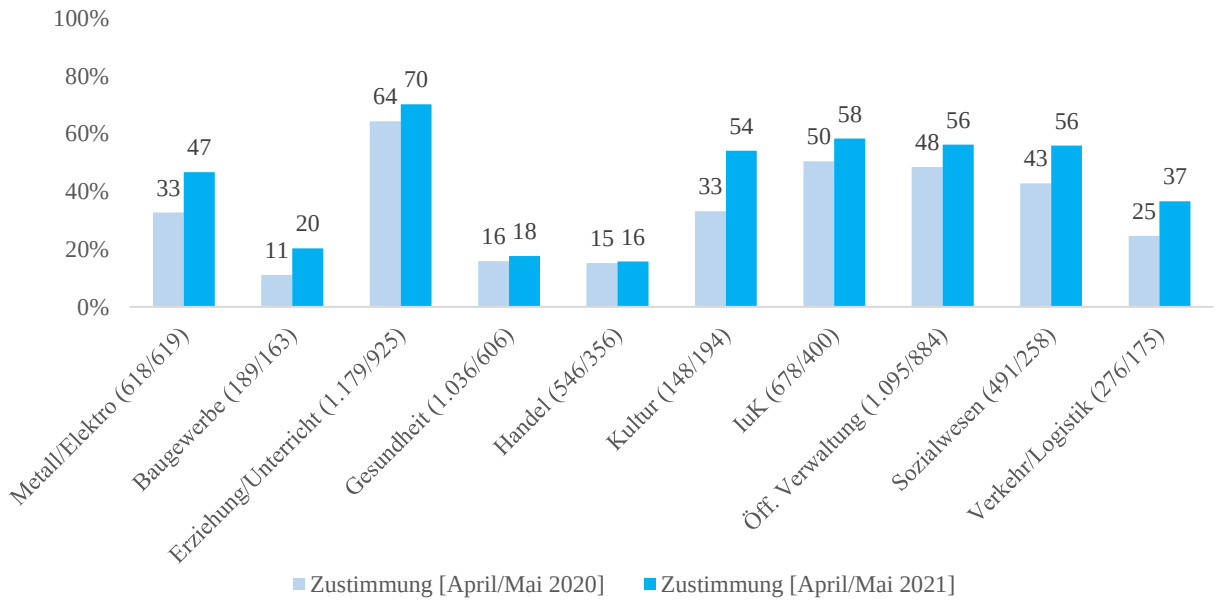
Abb. 19 Digitalisierungsschub durch Corona (2020 & 2021)



Ebenfalls viel diskutiert ist **die Digitalisierung von Arbeit als Folge der Pandemie**. Insgesamt gaben im April/Mai 2020 32% an, ihre Arbeit sei durch Corona viel digitaler geworden (Abb. 19). In der zweiten Welle im April/Mai 2021 liegt der Wert noch einmal deutlich höher bei 39%. Damit hat sich die Intensität des Digitalisierungsschubs im ersten Jahr der Pandemie noch einmal erhöht. **Diese Steigerung ist auch in der Verkehrs- und Lagerbranche zu beobachten**. In der Frühphase der Pandemie lag der Wert bei 25%, im April/Mai 2021 schon bei 37%.

Wie beim Home-Office **liegt die Verkehrs- und Lagerbranche auch bei der pandemiebedingten Digitalisierung ungefähr auf mittlerem Niveau** (Abb. 20). Am stärksten ist die Digitalisierung in Erziehung & Unterricht, Information & Kommunikation, in der öffentlichen Verwaltung und im Sozialwesen verbreitet. Kaum Digitalisierung erleben hingegen die Beschäftigten des Baugewerbes, des Gesundheitssektors und des Handels.

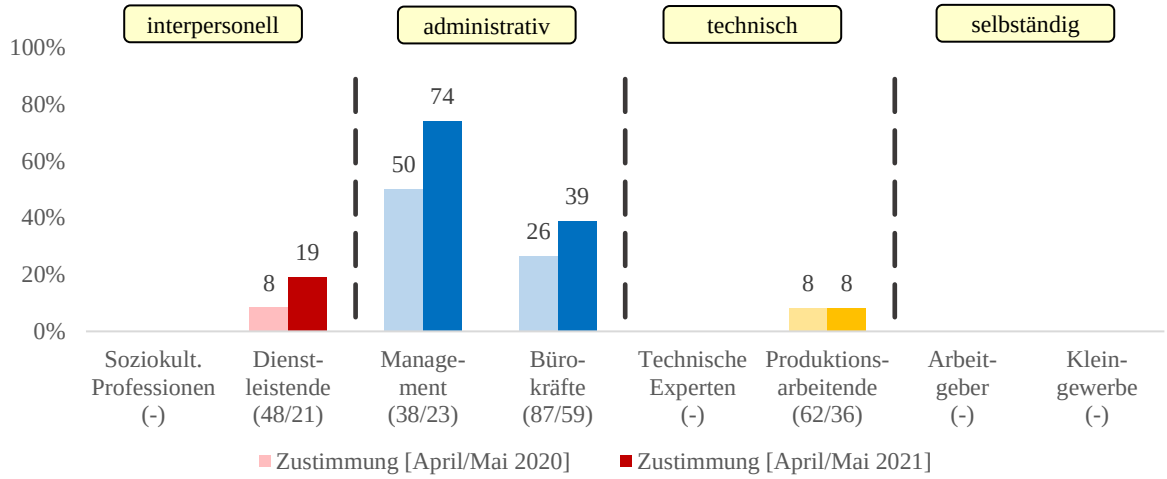
Abb. 20 Digitalisierungsschub durch Corona nach Branchen (2020 & 2021)



Die Intensivierung des Digitalisierungsschubes zeigt sich auch auf der beruflichen Ebene. In fast allen betrachteten Berufsklassen steigt zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 2021 die Reichweite der Digitalisierungserfahrung (Abb. 21). Trotz des allgemeinen Anstiegs bleiben

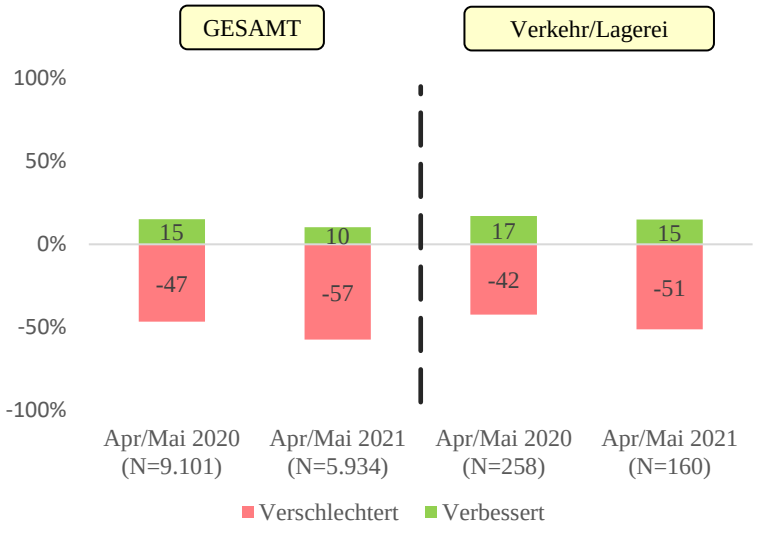
die **beruflichen Ungleichheiten** ausgeprägt: Mit Abstand am stärksten von einem Digitalisierungsschub betroffen sind die Managementberufe, gefolgt von den Bürokräften. Deutlich seltener erleben Dienstleistende in der Pandemie eine Digitalisierung ihrer Arbeit, noch seltener Produktionsarbeitende.

Abb. 21 Digitalisierungsschub durch Corona nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur VerkLag)



6. Arbeitsbelastungen

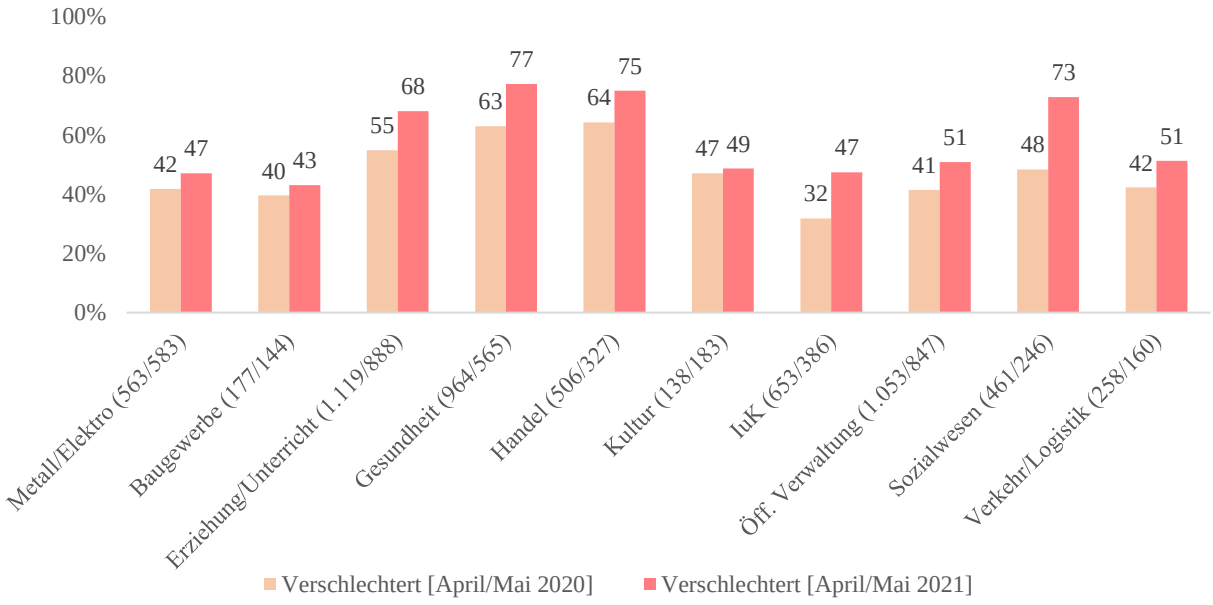
Abb. 22 Veränderung der Arbeitsbelastungen (2020 & 2021)



Die in den ersten Pandemiemonaten am weitesten verbreiteten Arbeitsfolgen waren steigende Arbeitsbelastungen. Insgesamt gaben knapp die Hälfte der Erwerbsarbeitenden im April/Mai 2020 an, durch Corona hätten sich ihre Belastungen erhöht (Abb. 22). **Ein Jahr später hat sich die Reichweite von gestiegenen Arbeitsbelastungen noch einmal um 10 Prozentpunkte erhöht**. In der Verkehrs- und Lagerbranche sind gestiegene Arbeitsbelastungen in beiden Erhebungswellen leicht unterdurchschnittlich verbreitet, steigen aber auch im Pandemieverlauf an. Im April/Mai 2021 gibt die Hälfte der Beschäftigten an, dass ihre Belastungen im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit gestiegen sind.

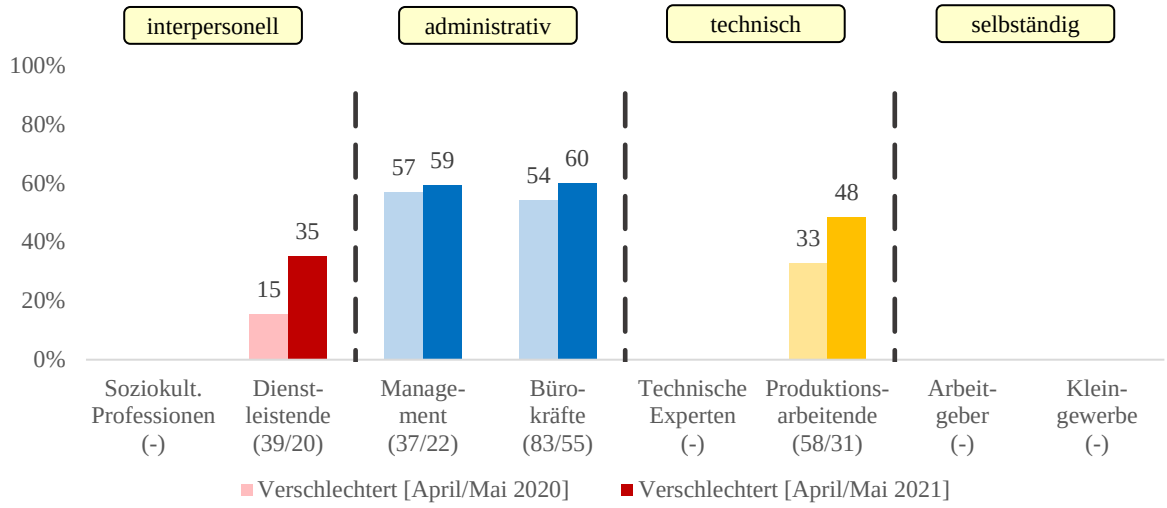
Im Branchenvergleich zeigen sich starke Unterschiede in der Verbreitung von gestiegenen Arbeitsbelastungen (Abb. 23). Deutlich stärker verbreitet sind erhöhte Belastungen im Gesundheitssektor, Handel und Erziehung & Unterricht. In den meisten Branchen zeigt sich der generelle Trend: Im April/Mai 2021 sind jeweils mehr Erwerbsarbeitende von gestiegenen Belastungen betroffen als im April/Mai 2020. Nur im Sozialwesen sind die Belastungen im ersten Pandemiejahr deutlich gestiegen.

Abb. 23 Gestiegene Arbeitsbelastungen nach Branchen (2020 & 2021)



Auf beruflicher Ebene zeigen sich gewisse Unterschiede sowohl zwischen den Erwerbsklassen als auch zwischen den beiden Erhebungswellen (Abb. 24). Am geringsten verbreitet sind gestiegende Arbeitsbelastungen unter den Dienstleistenden der Branche. Am stärksten betroffen sind die administrativen Berufe (Management und Bürokräfte).

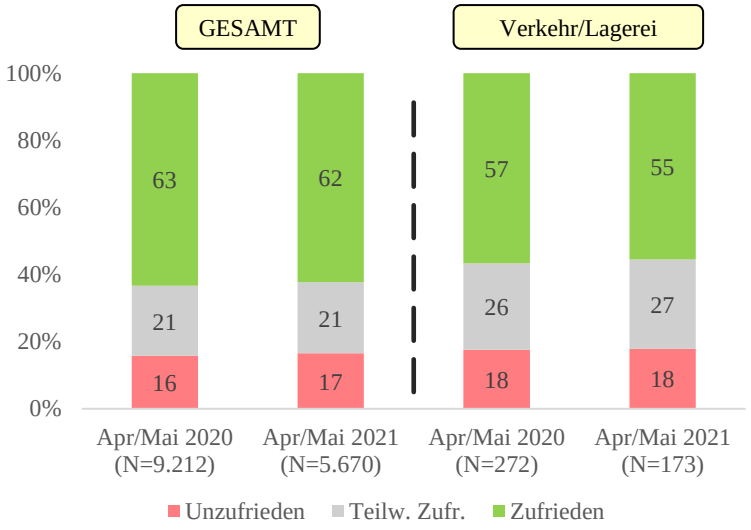
Abb. 24 Gestiegene Arbeitsbelastungen nach Klassen (2020 & 2021, nur VerkLag)



7. Arbeitspolitik der Arbeitgeber

7.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie

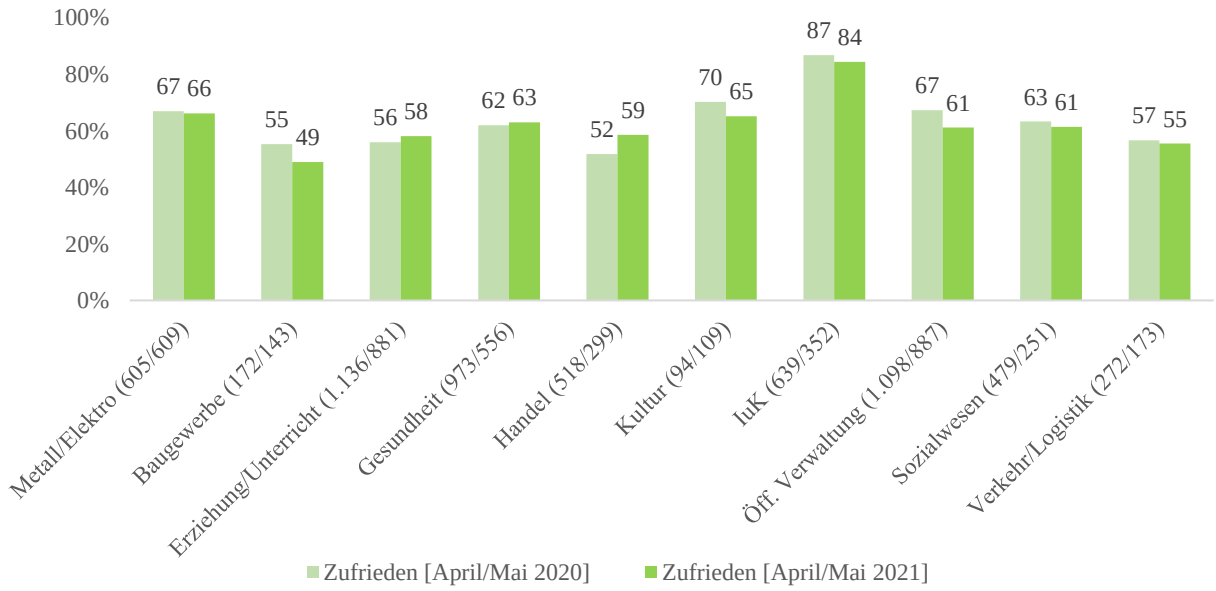
Abb. 25 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln (2020 & 2021)



Angesichts der weitreichenden und häufig starken Veränderungen zeigten sich die abhängig Beschäftigten bereits im ersten Lockdown **relativ zufrieden mit dem Umgang ihrer Arbeitgeber mit der Pandemie** (Abb. 25). Quer über alle Branchen waren zwei Drittel der abhängig Beschäftigten explizit zufrieden mit dem Umgang ihres Arbeitgebers mit der Pandemie. Im zweiten „harten Lockdown“ hat sich daran nichts geändert. Im April/Mai 2021 liegt die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber auf identischem Niveau. In der Verkehrs- und Lagerbranche liegt die Zufriedenheit in beiden Wellen unter dem Durchschnitt aller Branchen.

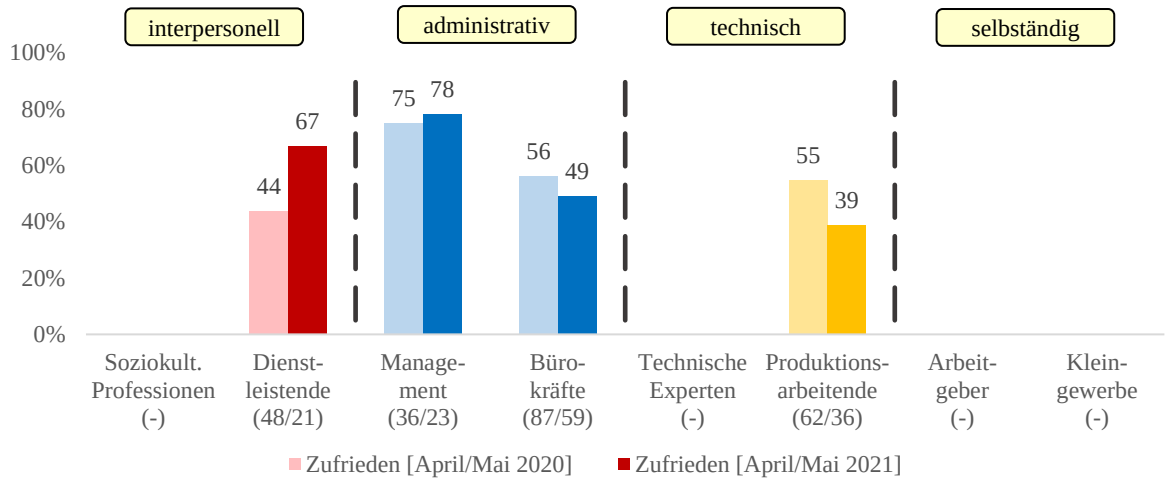
Der Branchenvergleich zeigt, dass die Arbeitgeberzufriedenheit unter den Beschäftigten aus Information & Kommunikation am höchsten ist (Abb. 26). In beiden Erhebungswellen äußern sich über 80% der Beschäftigten zufrieden mit dem Umgang der Arbeitgeber mit Corona. An zweiter Stelle folgt bereits die Metall- und Elektroindustrie. Die geringsten Zufriedenheitswerte finden sich im Baugewerbe.

Abb. 26 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln nach Branchen (2020 & 2021)



Unter den Beschäftigten der Verkehrs- und Lagerbranche ist die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln **ungleich verteilt** (Abb. 27). Am höchsten sind die Zufriedenheitswerte unter den Managementberufen. Auffällig auch die gegenläufigen Entwicklungen bei Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden. Unter den Dienstleistenden ist die Zufriedenheit im Pandemieverlauf stark angestiegen, unter den Produktionsarbeitenden ebenso deutlich zurückgegangen.

Abb. 27 Zufriedenheit mit Arbeitgeberhandeln nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur VerkLag)



7.2 Die arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren

Unsere Analysen (Holst/Niehoff 2022) zeigen, dass die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber primär von der Wahrnehmung der Arbeitspolitik abhängt – und nicht von der direkten Betroffenheit von den Arbeitsfolgen der Pandemie. **Innerhalb der Verkehrs- und Lagerbranche fallen vor allem die erhöhten Werte unter den Managementberufen auf**. Diese fühlen sich vom Arbeitgeber häufiger von ihrem Arbeitgeber angemessen über coronabezogene Themen informiert (Abb. 28), halten die Lastenverteilung im Unternehmen häufiger für gerecht (Abb. 29), sehen sich häufiger an coronabezogenen Entscheidungen beteiligt (Abb. 30) und bewerten auch die Schutzmaßnahmen häufiger als gerecht (Abb. 31).

Abb. 28 Umfassende Informationen vom Arbeitgeber nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur VerkLag)

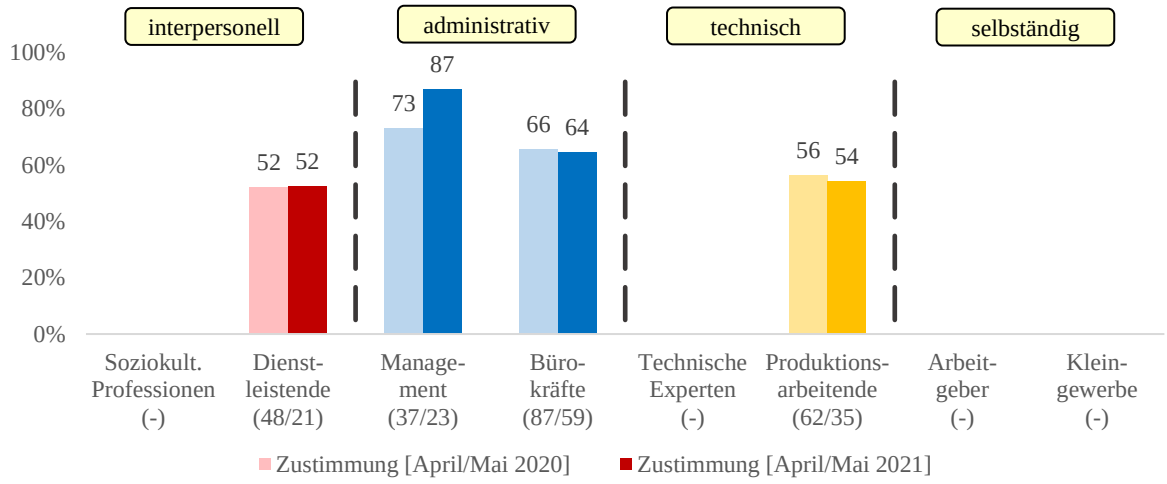


Abb. 29 Gerechte Verteilung der Lasten im Betrieb nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur VerkLag)

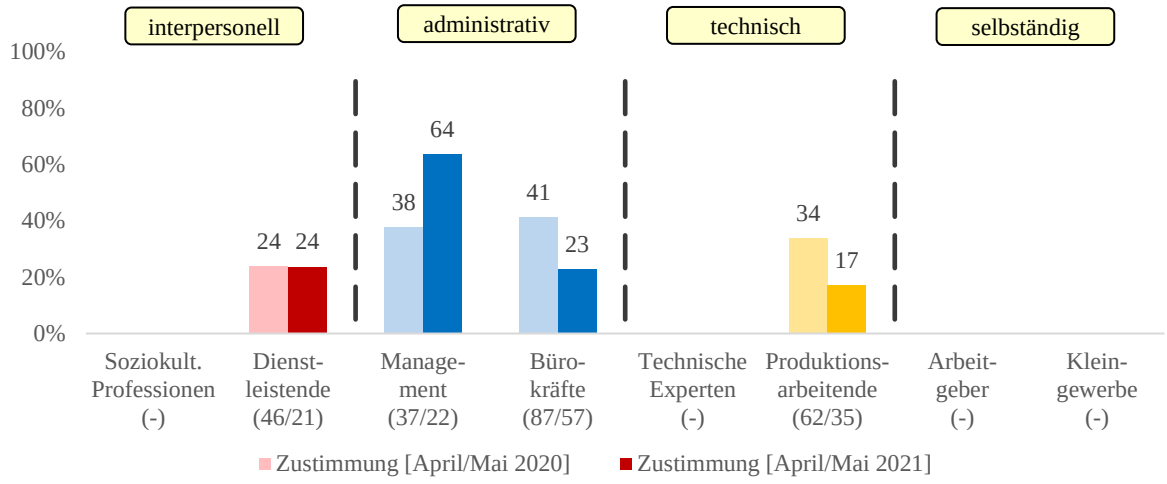


Abb. 30 Beteiligung an Entscheidungen des Arbeitgebers nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur VerkLag)

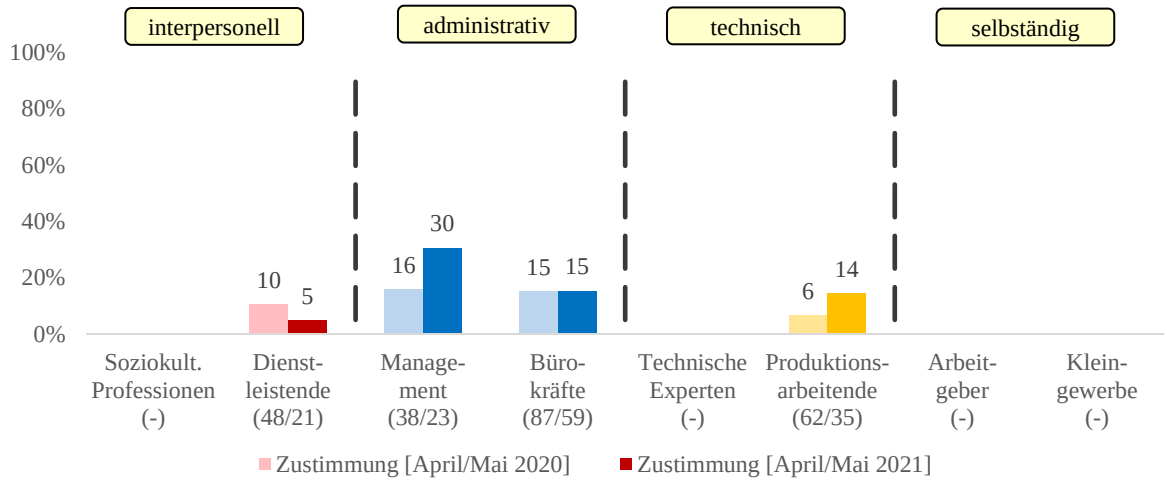
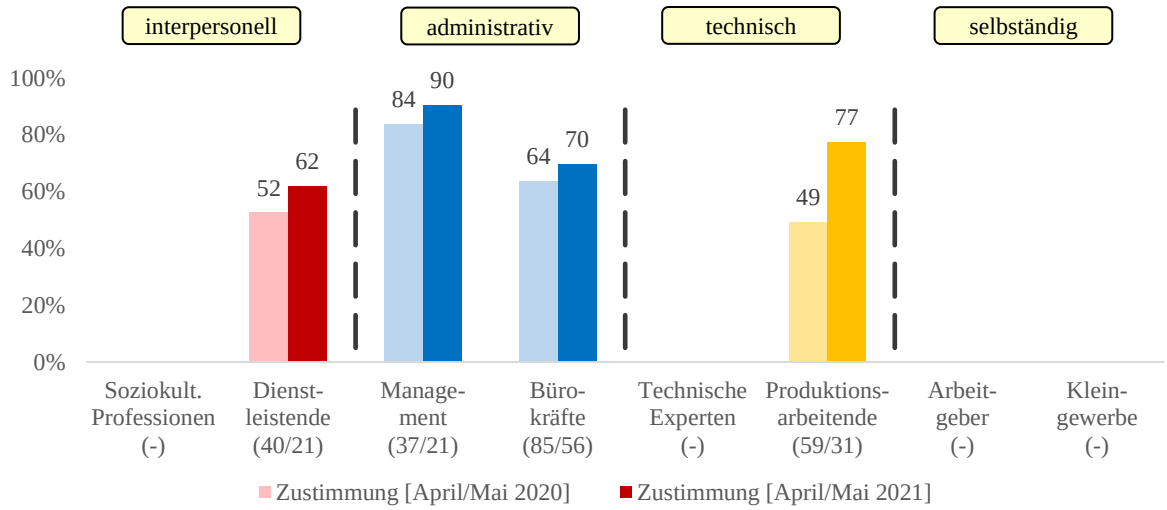


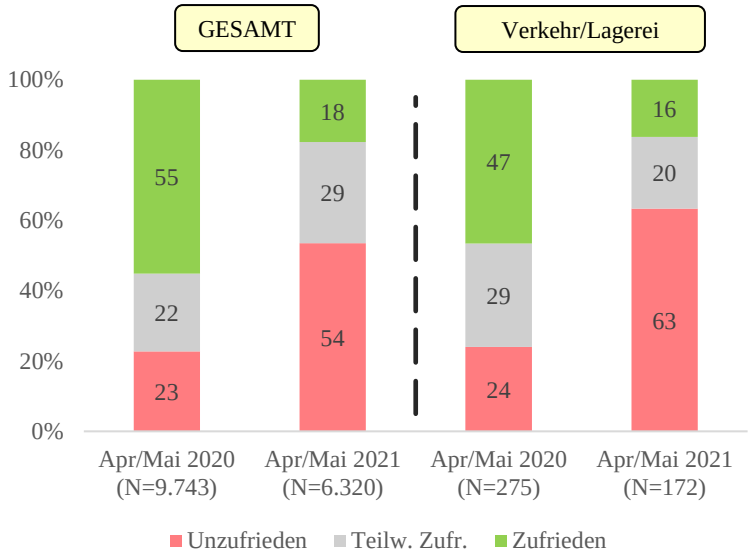
Abb. 31 Ausreichende Schutzmaßnahmen nach Klassen (2020 & 2021, nur VerkLag)



8. Politik

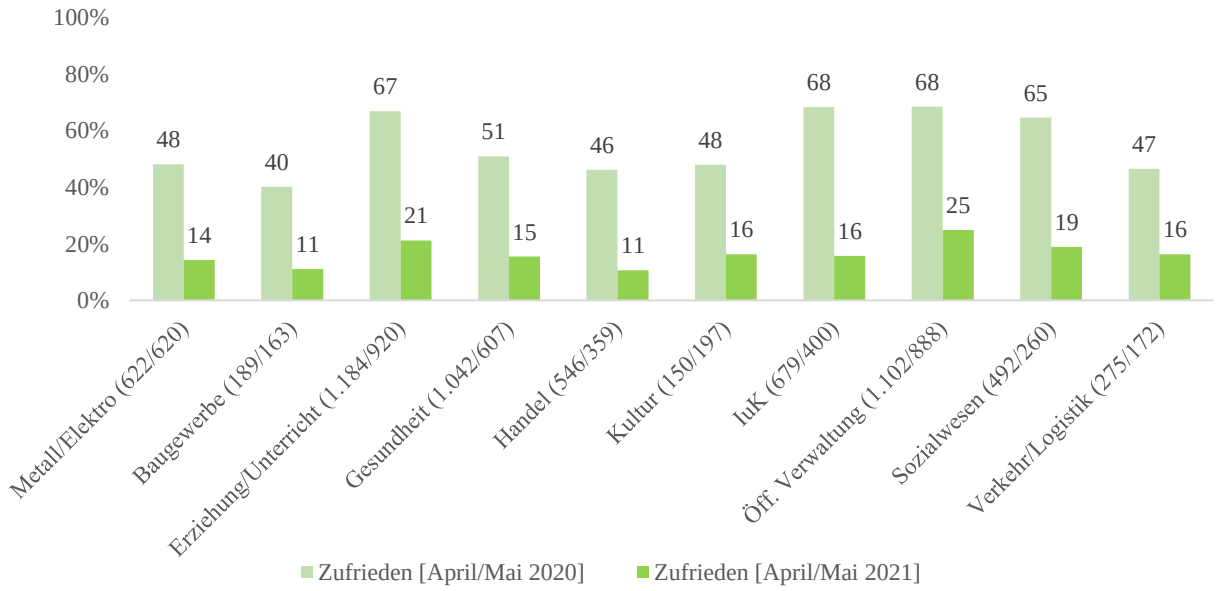
8.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie

Abb. 32 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik (2020 & 2021)



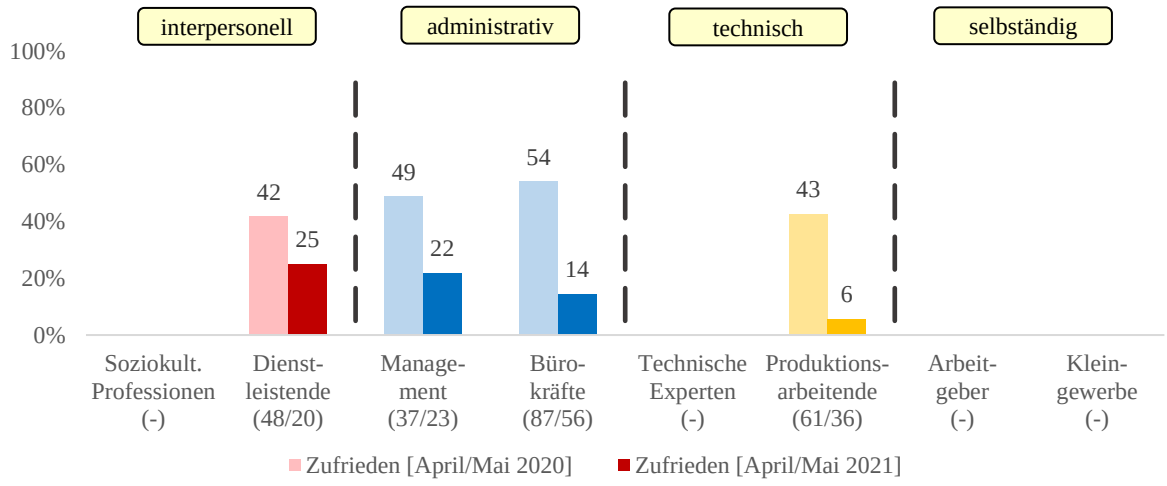
In der Frühphase der Pandemie lag die Zufriedenheit mit der Politik insgesamt auf einem hohen Niveau. Über die Hälfte der Erwerbstätigen waren zufrieden mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie, nur ein knappes Viertel zeigte sich unzufrieden (Abb. 32). Allerdings hat sich dieses Bild in der zweiten Erhebungswelle im April/Mai 2021 deutlich gewandelt: **Die Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik in der Pandemie ist im Pandemieverlauf dramatisch eingebrochen**. Inzwischen ist über die Hälfte der Erwerbsarbeitenden unzufrieden, nur ein knappes Fünftel zeigt sich noch zufrieden. Auch in der Verkehrs- und Lagerbranche zeigt sich der starke Rückgang der Zufriedenheit mit der Politik. In beiden Erhebungswellen liegt die Zufriedenheit knapp unter dem allgemeinen Durchschnitt.

Abb. 33 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik nach Branchen (2020 & 2021)



Der Branchenvergleich zeigt, dass der generelle Trend stark rückläufiger Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik in allen Branchen zu finden ist (Abb. 33). Die höchsten Zufriedenheitswerte finden sich in beiden Erhebungswellen in Information & Kommunikation, öffentliche Verwaltung und Erziehung & Unterricht. Am niedrigsten ist die Zufriedenheit im Baugewerbe, Handel und Verkehr & Logistik.

Abb. 34 Zufriedenheit mit Handeln der Politik nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur VerkLag)

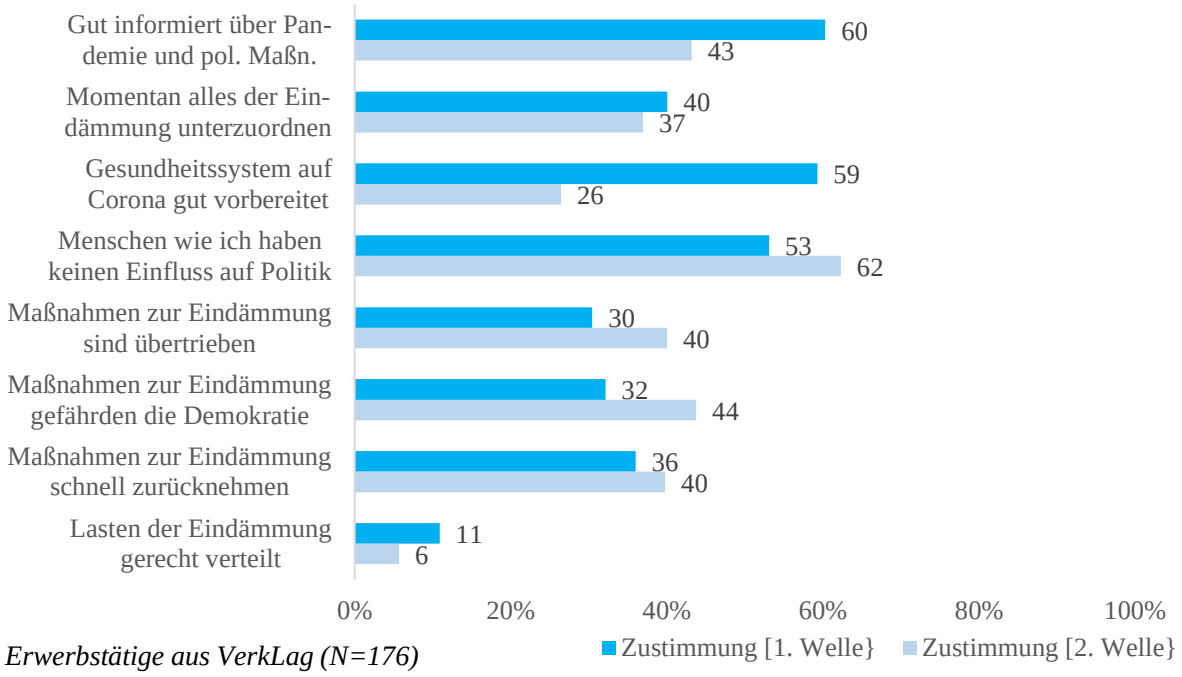


Neben den Branchendifferenzen finden sich auch berufliche Ungleichheiten in der Zufriedenheit mit der Politik in der Verkehrs- und Lagerbranche (Abb. 34). Die geringsten Zufriedenheitswerte finden sich in beiden Wellen unter Produktionsarbeitenden.

8.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona

Wie schätzen die Beschäftigten aus der Verkehrs- und Lagerbranche den Umgang der Politik mit der Pandemie ein? Der Vergleich der Einschätzungen in den beiden Erhebungswellen zeigt, dass sich die eingebrochene Zufriedenheit auch in einigen Einschätzungen widerspiegelt (Abb. 35). So ist der Anteil derjenigen, die sich über die Pandemie und die Eindämmungsmaßnahmen gut informiert fühlen, deutlich zurückgegangen: von 60% auf 43%. Zugleich zeigt sich aber auch, dass **die Beschäftigten der Verkehrs- und Lagerbranche die Maßnahmen etwas kritischer sehen als der Gesamtschnitt**: Im April/Mai 2021 halten 40% die Maßnahmen für übertrieben und sehen in ihnen eine Demokratiegefährdung (unter allen Erwerbsarbeitenden sind dies nur knapp 30%). Auch die Responsivitätsdefizite fallen in der Verkehrs- und Lagerbranche überdurchschnittlich aus: Im April/Mai geben 62% an, dass sie keinen Einfluss auf die Politik haben.

Abb. 35 Einschätzungen zu Eindämmungsmaßnahmen (2020 & 2021, nur VerkLag)



Erwerbstätige aus VerkLag (N=176)

9. Mitbestimmung

9.1 Mitbestimmungseffekte auf die Arbeitsfolgen der Pandemie

Die Existenz eines Betriebs- oder Personalrats hat verschiedene Effekte auf die Arbeitsfolgen der Pandemie. Quer über alle Branchen reduziert die Mitbestimmung die wirtschaftlichen Lasten und verstärkt den Trend des mobilen Arbeitens. Interessanterweise zeigt sich kein vergleichbarer Mitbestimmungseffekt bei den Infektionssorgen, der Qualität der Schutzmaßnahmen oder den Arbeitsbelastungen. Die **Verkehrs- und Lagerbranche** weicht nicht vom Gesamteindruck ab. Auch in der zweiten Erhebungswelle vom April/Mai 2021 müssen Beschäftigte aus mitbestimmten Unternehmen seltener Verdiensteinbußen hinnehmen und berichten ebenfalls seltener über eine pandemiebedingte Zunahme der Zukunftsunsicherheit (Abb. 36). Noch auffälliger sind die Mitbestimmungseffekte jedoch beim mobilen Arbeiten. In den Belegschaften von Unternehmen mit Betriebsrat ist der Zugang zum Home-Office breiter verteilt und deutlich mehr Beschäftigte erleben einen Digitalisierungsschub in der Arbeit (Abb. 37). Offensichtlich gelingt es den Betriebsräten in der Verkehrs- und Lagerbranche, die materiellen Interessen der Beschäftigten auch in der Pandemie zu vertreten und den Zugang zum mobilen Arbeiten für breitere Belegschaftsteile zu öffnen.

Abb. 36 Wirtschaftliche Lasten nach Betriebs-/Personalrat (2020 & 2021, nur VerkLag)

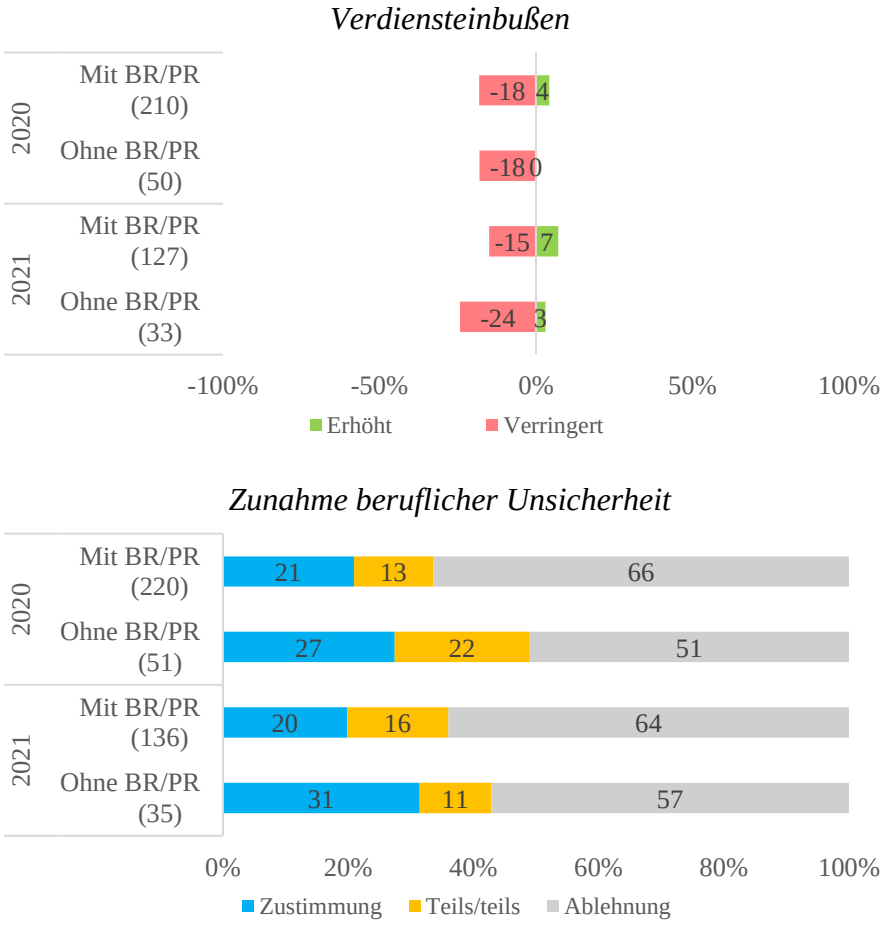
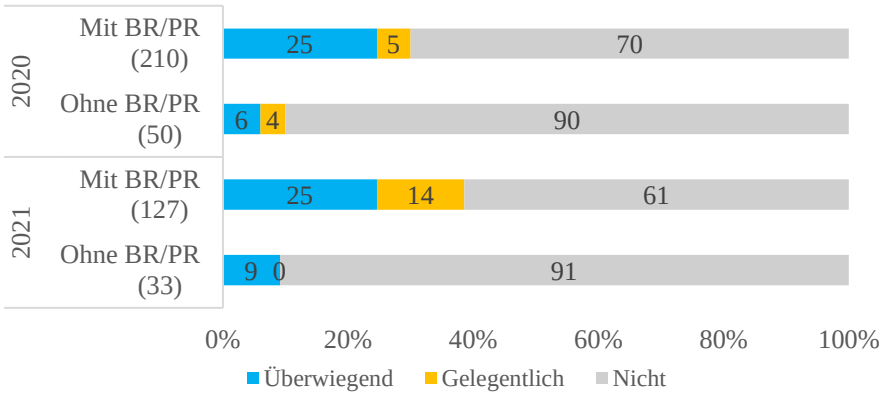
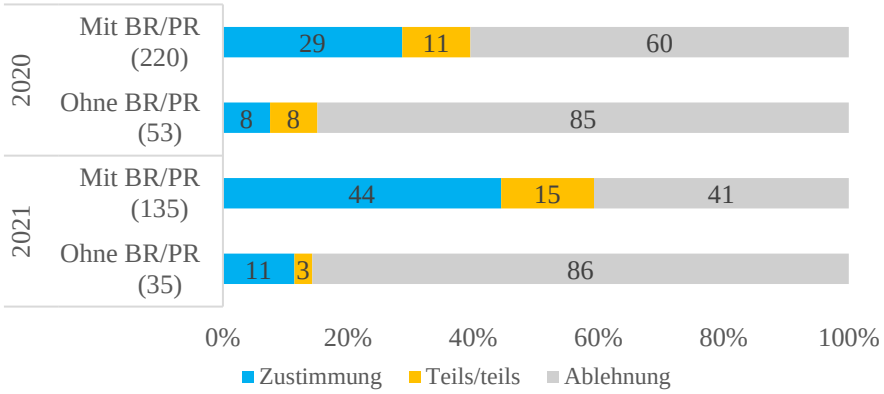


Abb. 37 Mobiles Arbeiten nach Betriebs-/Personalrat (2020 & 2021, nur VerkLag)

Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office

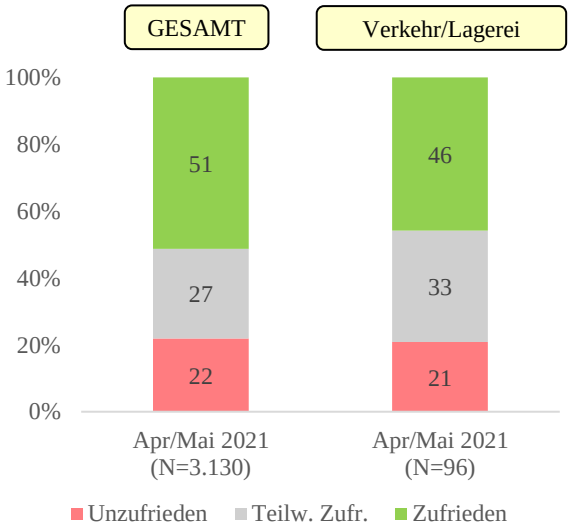


Digitalisierung der Arbeit



9.2. Zufriedenheit mit dem Umgang des Betriebs-/Personalrats mit der Pandemie

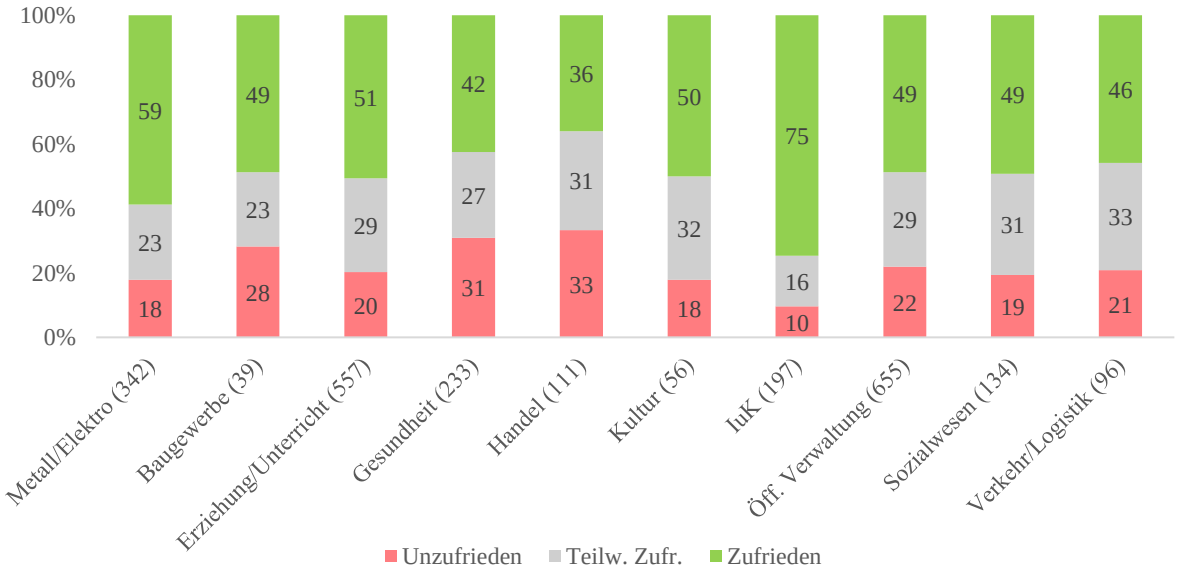
Abb. 38 Zufriedenheit mit dem Betriebs-Personalrat (2021)



Über alle Branchen hinweg ist ungefähr die Hälfte der abhängig Beschäftigten aus Unternehmen mit Interessenvertretung zufrieden mit dem Umgang des Betriebs- oder Personalrats mit der Pandemie (Abb. 38). Nur ein gutes Fünftel äußert sich im April/Mai 2021 unzufrieden. In der Verkehrs- und Lagerbranche liegt die Zufriedenheit etwas über dem Branchendurchschnitt. Knapp die Hälfte der Beschäftigten stellen der Interessenvertretung ein gutes Zeugnis aus. Trotzdem liegt die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie (57% unter Beschäftigten aus mitbestimmten Unternehmen) höher als die Zufriedenheit mit den Interessenvertretungen.

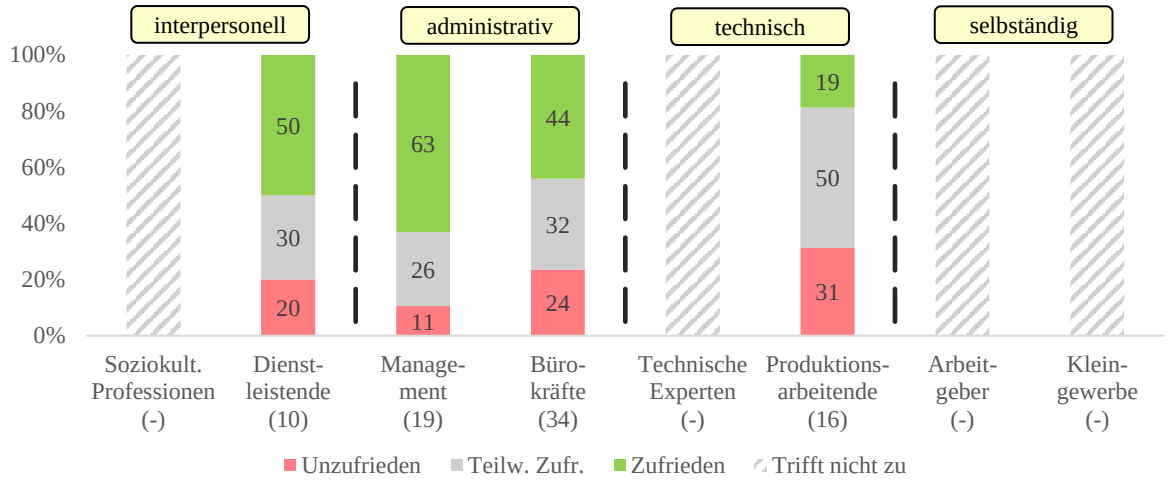
Im **Branchenvergleich** zeigt sich, dass Information & Kommunikation die höchsten Zufriedenheitswerte mit dem Betriebsrat aufweist, gefolgt von der Metall- und Elektroindustrie (Abb. 39). Die geringste Zufriedenheit mit der Interessenvertretung findet sich unter den Beschäftigten des Handels.

Abb. 39 Zufriedenheit mit dem Betriebs-/Personalrat nach Branchen (2021)



Auch die Zufriedenheit mit dem Betriebsrat weist deutliche berufliche Ungleichheiten auf (Abb. 40). **Die geringste Zufriedenheit findet sich unter Produktionsarbeitenden**, von denen nur ein Fünftel mit der Interessenvertretung zufrieden ist. In den anderen Berufsklassen liegt die Zufriedenheit deutlich höher.

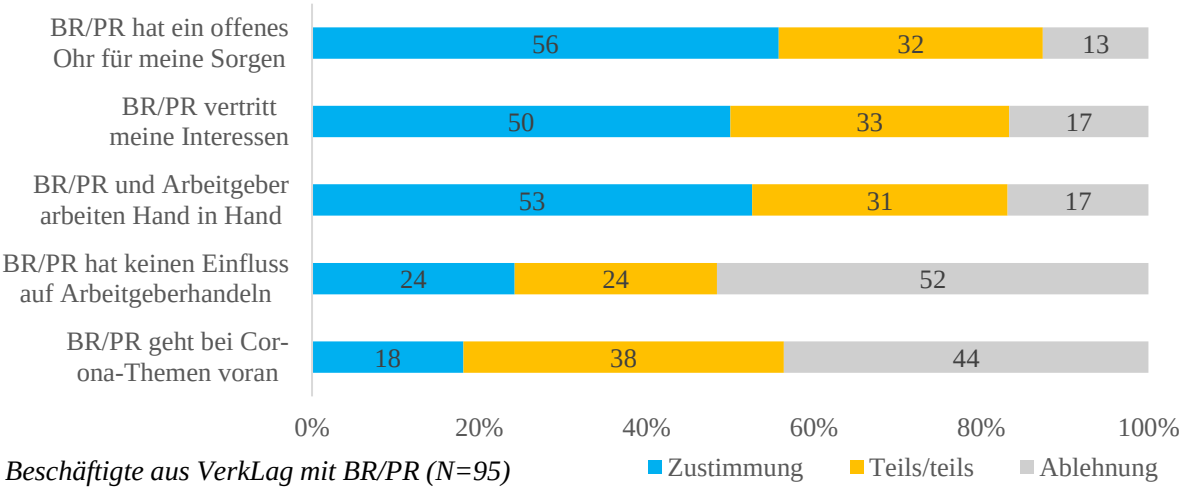
Abb. 40 Zufriedenheit mit Handeln des Betriebs-/Personalrats nach Erwerbsklassen (2021, nur VerkLag)



9.3 Einschätzungen zum Agieren des Betriebs-/Personalrats in der Pandemie

Wie schätzen die Beschäftigten aus der Verkehrs- und Lagerbranche die Beziehung des Betriebsrats zur Belegschaft ein? Über die Hälfte gibt an, dass der Betriebsrat auch in der Pandemie ein offenes Ohr für ihre Themen hat und auch ihre Interessen vertritt (Abb. 41). Unsere Analysen zeigen, dass Beschäftigte, die unzufrieden mit dem Betriebsrat sind, hier Defizite sehen. Eine rein auf das Co-Management setzende Bewältigung der Corona-Krise läuft offensichtlich Gefahr, die Bindung an die Belegschaft zu verlieren. **Auch in der Pandemie erwarten die Beschäftigten, dass sich die Interessenvertretungen offensiv für ihre Belange einsetzen**.

Abb. 41 Ansichten zum Handeln des Betriebs-/Personalrats (2021, nur VerkLag)



Beschäftigte aus VerkLag mit BR/PR (N=95)

Literatur

Bünning, M./Hipp, L./Munnes, S. (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona, WZB Ergebnisbericht, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

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), 495-512.

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: Westfälisches Dampfboot, 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 44(6), Düsseldorf.

Holst, H./Niehoff, S. (2022): Corona, soziale Klasse und Arbeitspolitik – Was Arbeitnehmer*innen in der Pandemie von ihrem Arbeitgeber erwarten, In: WSI-Mitteilungen 74(2). i.E.

Kohlrausch, B./Zucco, A. (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, Policy Brief WSI 40(5), 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, D. (2006a): Coming to Grips with a Changing Class Structure: An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland, International Sociology 21(2), 263–288.

Oesch, D. (2006b): Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

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.

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.

Anhang: Sozialstruktur des Samples

		Welle 1: April/Mai 2020		Welle 2: April/Mai 2021	
		VerkLag Fallzahl (Anteil)	Gesamt Anteil	VerkLag Fallzahl (Anteil)	Gesamt Anteil
Fallzahl (gültige Fälle)		277	9.773	176	6.339
Geschlecht	Mann	167 (68,7%)	41,2%	87 (56,1%)	43,1%
	Frau	76 (31,3%)	58,8%	68 (43,9%)	56,9%
Alter	Unter 30 Jahre	26 (10,5%)	12,5%	16 (10,2%)	9,8%
	30 bis 50 Jahre	108 (43,5%)	45,4%	63 (40,1%)	45,9%
	50 Jahre und älter	114 (46,0%)	42,1%	78 (49,7%)	44,3%
Berufsabschluss	Keinen	6 (2,5%)	2,7%	6 (4,0%)	2,1%
	Berufsausbildung	181 (74,5%)	52,0%	92 (61,3%)	47,6%
	Studium	56 (23,0%)	45,3%	52 (34,7%)	50,3%
Region	Westdeutschland	191 (76,7%)	83,4%	128 (82,1%)	84,1%
	Ostdeutschland	48 (19,3%)	13,2%	26 (16,7%)	12,3%
	Berlin	10 (4,0%)	3,4%	2 (1,3%)	3,6%
Migrationshintergrund	Ja	36 (14,3%)	13,9%	21 (13,5%)	14,0%
	Nein	215 (85,7%)	86,1%	135 (86,5%)	86,0%
Erwerbsklassen	Soziokult. Professionen	7 (2,7%)	18,7%	7 (4,3%)	18,0%
	Dienstleistende	48 (18,3%)	17,5%	21 (12,9%)	14,2%
	Technische Expert*innen	18 (6,9%)	14,0%	14 (8,6%)	12,3%
	Produktionsarbeitende	62 (23,7%)	8,4%	36 (22,1%)	8,5%
	Management	38 (14,5%)	21,5%	23 (14,1%)	22,6%
	Bürokräfte	87 (33,2%)	14,9%	59 (36,2%)	14,8%
	Arbeitgeber*innen	(0,0%)	1,6%	(0,0%)	2,4%
	Kleingewerbetreibende	2 (0,8%)	3,4%	3 (1,8%)	7,3%
Monatliches Nettoeinkommen	Unter 1.500€	39 (16,1%)	20,0%	25 (16,3%)	16,8%
	1.500-3.000€	166 (68,6%)	57,7%	104 (68,0%)	58,2%
	Über 3.000€	37 (15,3%)	22,2%	24 (15,7%)	25,1%
Arbeitszeit	Vollzeit	221 (90,2%)	71,9%	128 (84,2%)	71,6%
	Teilzeit	24 (9,8%)	28,1%	24 (15,8%)	28,4%
Personal-/Betriebsrat	Ja	221 (80,7%)	78,8%	136 (79,5%)	77,8%
	Nein	53 (19,3%)	21,2%	35 (20,5%)	22,2%