

Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“

Auswirkungen der Corona- Pandemie auf die Arbeit im Handel

Ergebnisse aus dem ersten Lockdown (April/Mai 2020)

Sonderauswertung des Arbeitswelt-Monitors

Agnes Fessler

Hajo Holst

Steffen Niehoff

Kontakt:

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

Ergebnisse auf einen Blick (1/2)

- Die Sonderauswertung zu den Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeit im Handel basiert auf den **Ergebnissen der ersten Befragungswelle des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“**. Der Monitor ist ein gemeinsames Projekt der Universität Osnabrück und der Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen. Insgesamt beteiligten sich bis Ende Mai 2020 9.775 Erwerbstätige an der Online-Befragung. Zudem wurden 27 qualitative Interviews geführt. Auch wenn das Sample nicht auf einer Zufallsstichprobe basiert: Größe und Sozialstruktur des Sample erlauben es verlässlich, Ungleichheiten zwischen Branchen und Beschäftigtengruppen zu identifizieren. **Aus dem Handel haben 548 Beschäftigte die Befragung vollständig absolviert.** Wichtig: Die Befragungen fanden vor den Verhandlungen der Bundesregierung zum Konjunkturpaket und vor den Verkündungen der ersten Lockerungen am Ende des Lockdowns statt.
- Die Beschäftigten des Handels waren in der Frühphase der Pandemie stark von den Auswirkungen von Covid-19 auf die Arbeitswelt betroffen. Besonders auffällig – auch im Branchenvergleich – waren die **steigenden Arbeitsbelastungen und Infektionsorgen**: 64 Prozent der Teilnehmer*innen aus dem Handel berichteten, dass ihre Arbeitsbelastungen gestiegen sind (zum Vergleich: 45 Prozent unter allen Erwerbstätigen). Ebenfalls überdurchschnittlich hoch war mit 38 Prozent der Anteil derjenigen, die sich Sorgen vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz machen (22 Prozent unter allen Erwerbstätigen), während zugleich der Anteil derjenigen, die die Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers als ausreichend empfanden, mit 59 Prozent unter dem Durchschnitt lag (65 Prozent für alle abhängig Beschäftigten). Eher durchschnittlich verbreitet im Handel waren hingegen die wirtschaftlichen Lasten der Pandemie und das mobile Arbeiten.
- **Eine gute Hälfte der Handelsbeschäftigten zeigte sich zufrieden mit dem Umgang ihrer Arbeitgeber mit Covid-19.** Damit liegt der Handel spürbar unter dem Durchschnitt aller Branchen. In den Analysen hat sich gezeigt, dass den Arbeitnehmer*innen besonders die Information durch den Arbeitgeber, die Beteiligung an Entscheidungen und eine gerechte Lastenverteilung wichtig sind. Zwar gaben 61 Prozent der Teilnehmer*innen aus dem Handel an, dass ihr Arbeitgeber sie umfassend informiert. In anderen Branchen lag dieser Wert aber z.T. deutlich höher, was die etwas unterdurchschnittliche Zufriedenheit im Handel erklärt. **Mit 46 Prozent lag die Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie knapp unter der Zufriedenheit mit dem eigenen Arbeitgeber.** Mehr als ein Viertel zeigte sich explizit unzufrieden. Damit liegt der Handel auch bei der Zufriedenheit mit der Politik etwas unter dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen.
- Die **Mitbestimmung hatte im Handel positive Effekte auf die Verdiensteinbußen, die Verbreitung von mobilem Arbeiten und die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber.** In Betrieben mit Betriebsrat waren Verdiensteinbußen spürbar weniger verbreitet, ein deutlich größerer Teil der Beschäftigten arbeitete in der Frühphase der Pandemie vermehrt von Zuhause und die Arbeitgeber stockten wesentlich häufiger das Kurzarbeitergeld ihrer Beschäftigten auf.

Ergebnisse auf einen Blick (2/2)

- Innerhalb des Handels gab es **starke berufliche Ungleichheiten im Erleben der Pandemie in der Arbeit**. Besonders stark von den negativen Effekten der Pandemie betroffen waren die **Dienstleistenden** (nicht-akademische Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten mit interpersonellem Kern, z.B. Verkäufer*innen, Einzelhandelskaufleute, Lebensmittelhändler*innen, Kassierer*innen): Über 70 Prozent dieser Erwerbsklasse berichtete von steigenden Arbeitsbelastungen, rund die Hälfte machte sich explizit Sorgen über eine Corona-Infektion am Arbeitsplatz und nur etwas mehr als die Hälfte bezeichnete die Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers als ausreichend. Außerdem kommt erschwerend hinzu, dass diese stark von Frauen besetzten Berufe – anders als die anderen Berufsgruppen des Handels – faktisch keinen Zugang zum mobilen Arbeiten hatten, was die für den ersten Lockdown typischen Vereinbarkeitsprobleme verschärfte. Wenig überraschend sind die Dienstleistenden die Berufsgruppe im Handel mit der geringsten Zufriedenheit mit dem Umgang des Arbeitgebers mit der Pandemie. Ebenfalls auffällig war die Situation der **Managementberufe** (akademische Berufe mit administrativem Tätigkeitskern, z.B. Filialleiter*innen, Vertriebsagent*innen, Einkäufer*innen, Führungskräfte). Auch wenn diese leichtstärker von den wirtschaftlichen Lasten der Pandemie (Verdiensteinbußen und Verunsicherung) betroffen sind als die Dienstleistenden, zeigte sich diese Berufsgruppe deutlich zufriedener mit ihrem Arbeitgeber als die anderen Berufsgruppen. Im Vergleich mit den Dienstleistenden stiegen ihre Arbeitsbelastungen seltener und sie äußerten deutlich geringere Infektionssorgen. Wenn auch immer noch deutlich seltener als vergleichbare Führungspositionen mit administrativem Tätigkeitskern in anderen Branchen, hatte die Klasse des Managements deutlich häufiger Zugang zu mobilem Arbeiten als die anderen Beschäftigten des Handels.
- Die ausgeprägten beruflichen Ungleichheiten in den Auswirkungen von Covid-19 und dem Arbeitserleben in der Pandemie innerhalb der Belegschaften des Handels erweisen sich auch deswegen als problematisch, weil mit den nicht-akademischen Dienstleistenden eine soziale Klasse am stärksten von den negativen Arbeitsfolgen der Pandemie betroffen ist, die über vergleichsweise wenig Durchsetzungsmacht gegenüber dem Arbeitgeber verfügt und die schon in der Vergangenheit über Wertschätzungsdefizite und steigende Belastungen geklagt hat. Hohe Anteile von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung und Niedriglöhne machen größere Teile der stark von Frauen geprägten Dienstleistungsberufe zu vulnerablen Positionen innerhalb des Handels. Die **Ungleichverteilung der Risiken und Lasten der Pandemie zwischen Branchen und innerhalb des Handels hat das Potenzial, die seit Jahren bestehenden erwerbsgesellschaftlichen Ungleichheitsdynamiken** und die Erfahrung der arbeitspolitischen und gesellschaftlichen Unsichtbarkeit der eigenen arbeitsbezogenen Themen und Interessen unter den Dienstleistungsarbeiter*innen **zu verstärken**.

Inhaltsverzeichnis

Ergebnisse auf einen Blick	2
Inhaltsverzeichnis	4
1. Einleitung	5
2. Sample, Methode und Forschungsansatz	6
3. Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber	7
3.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber in der Pandemie	7
3.2 Umgang des Arbeitgebers mit der Pandemie	9
4. Wirtschaftliche Folgen der Pandemie	10
4.1 Verdienst	10
4.2 Berufliche Unsicherheit	12
5. Arbeitsbedingungen	14
5.1 Arbeitsbelastungen.....	14
5.2 Arbeitsinhalte	15
6. Mobiles Arbeiten	17
6.1 Verbreitung von mobilem Arbeiten.....	17
6.2 Digitalisierung von Arbeit	19
7. Infektionsrisiken in der Arbeit	21
7.1 Infektionssorgen.....	21
7.2 Schutzmaßnahmen	22
7.3 Verbreitung von Schutzmaßnahmen im Handel	24
8. Kurzarbeit.....	25
8.1 Verbreitung von Kurzarbeit	25
8.2 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (KuG)	26
8.3 Zufriedenheit mit den Kurzarbeits-Regelungen	28
9. Politik.....	30
9.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie ..	30
9.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona	32
Anhang: Sozialstruktur des Samples.....	33

1. Einleitung

Die Corona-Pandemie hat das gesellschaftliche Leben in Deutschland fest im Griff. Kaum ein Lebensbereich, der nicht von Covid-19 und den politischen Eindämmungsmaßnahmen beeinflusst wird. Auch in der Arbeitswelt sind weitreichende Auswirkungen zu spüren: In Pflegeheimen und Krankenhäusern oder in Schulen und Kindertagesstätten muss mit Infektionsrisiken umgegangen werden, in vielen Branchen hat die Pandemie zu wirtschaftlichen Turbulenzen geführt, für zahlreiche Beschäftigte ist Home-Office bzw. mobiles Arbeiten zumindest temporär zur neuen Normalität geworden und die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit wird durch vorübergehende Schließungen von Betreuungseinrichtungen zu einer nur schwer zu bewältigenden Herausforderung.

Der Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“ wurde von der Universität Osnabrück und den Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen ins Leben gerufen, um die Auswirkungen von Covid-19 auf die Arbeitswelt aus der Perspektive der Arbeitenden zu untersuchen und Ungleichheiten in den Corona-Auswirkungen in den verschiedenen Bereichen der Arbeitsgesellschaft zu erfassen. **Wie erleben Erwerbstätige die Pandemie in ihrer Arbeit? Und wie verhalten sich die Auswirkungen der Pandemie zu den vor Corona bestehenden arbeitsgesellschaftlichen Ungleichheiten?** Es ist das Ziel des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ ein realistisches Bild der Auswirkungen der Pandemie, der Verteilung der mit Covid-19 verbundenen arbeitsweltlichen Lasten und Risiken sowie der Erwartungen der Erwerbstätigen an Arbeitgeber und Politik zu zeichnen. Dauerhafte Asymmetrien in den Auswirkungen von Covid-19 und den Eindämmungsmaßnahmen und die Verstärkung bestehender sozialer Ungleichheiten erzeugen gesellschaftliche Gerechtigkeitsprobleme, die auch in der Lage sind, sozialen Zusammenhalt und Solidarität zu untergraben – und damit auch Möglichkeiten der Gesellschaft und der Politik, die Covid-19-Pandemie zu bewältigen.

Der vorliegende Bericht stellt eine **Sonderauswertung des Handels** der ersten Erhebungswelle des Arbeitswelt-Monitors dar, die von Ende April bis Ende Mai 2020 stattfand – und damit während der ersten Infektionswelle und des ersten Lockdowns, der mit weitreichenden Einschränkungen des sozialen Lebens (Schließung von Schulen und Kindertagesstätten, weitere Teile des Einzelhandels und der Gastronomie sowie Teilen der Industrie, Kontaktbeschränkungen und Abstandsgebote) einherging. In einer Online-Erwerbstätigenbefragung und anhand von qualitativen Interviews wurden die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Arbeitserleben untersucht. Thematisiert wurden – ausgehend von zentralen Befunden der soziologischen Arbeits- und Ungleichheitsforschung – die Auswirkungen auf die verschiedenen Dimensionen von Arbeit und Beschäftigung, der Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie, Infektionsrisiken in der Arbeit, Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz, Konflikte zwischen Arbeit und Familie, die Organisation der Kinderbetreuung, die Wahrnehmung der Politik und die Zukunftserwartungen der Arbeitenden.

2. Sample, Methode und Forschungsansatz

Die erste Befragungswelle des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ basierte auf einer Online-Befragung und qualitativen Interviews. Beide Erhebungen wurden zwischen dem 22. April und dem 31. Mai 2020 durchgeführt. Insgesamt haben 9.775 Erwerbstätige die Befragung vollständig absolviert, davon 548 Beschäftigte aus dem Handel (Sample-Tabelle im Anhang). Die Erhebungen deckten damit den Lockdown in der Frühphase der Pandemie ab – und damit ein **in der bundesdeutschen Nachkriegsgeschichte einzigartiges Zeitfenster**. Von Mitte März bis Ende Mai waren Schulen und Kindertagesstätten, Gastronomie und Einzelhandel, die Kulturwirtschaft und zahlreiche Industriebetriebe geschlossen und das Freizeitleben der Bevölkerung stark eingeschränkt. Da erst ab Juni – und damit nach dem Ende der Erhebungen – das öffentliche Leben wieder geöffnet wurde, fanden die Erhebungen vollständig unter vergleichbaren politischen Rahmenbedingungen statt. Umfangreichere Informationen zum methodischen Vorgehen und zum Sample finden sich im Ergebnisbericht und im detaillierten Bericht.

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 aus dem Handel finden sich vor allem Berufe aus der interpersonellen und der administrativen Arbeitslogik (Abb. 1). Die Fallzahl der Kleingewerbetreibenden, die in der Branche ebenfalls präsent sind, ist zu klein, um diese Erwerbsklassen angemessen auswerten zu können.

Abb. 1. Oeschs 8-Klassenschema (mit verbreiteten Berufen des Handels)

	Abhängig Beschäftigte			Selbständige
Arbeitslogik	<i>Interpersonell</i>	<i>Technisch</i>	<i>Administrativ</i>	<i>Selbständig</i>
Akademische und halb-akademische Berufe	Soziokulturelle Expert*innen	Technische Expert*innen	Management Filialleiter, Vertriebsagentin, Einkäufer, Führungskräfte	Arbeitgeber*innen
Ausbildungsberufe und Anlerntätigkeiten	Dienstleistende Verkäufer, Kaufrau im Einzelhandel, Lebensmittelhändler, Kassierer*in	Produktionsarbeitende	Bürokräfte Lageristin, Bürokaufmann, Buchhalterin, Telefonist	Kleingewerbetreibende (<9 Beschäftigte)

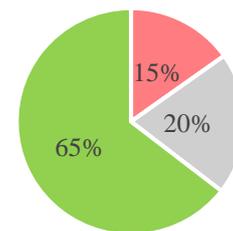
3. Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber

3.1 Zufriedenheit mit dem Umgang des Arbeitgebers mit der Pandemie

Abb. 2 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber (Gesamt)

Angesichts der weitreichenden und häufig starken Veränderungen zeigten sich die abhängig Beschäftigten im ersten Lockdown **relativ zufrieden mit dem Umgang ihrer Arbeitgeber mit der Pandemie**. Quer über alle Branchen waren zwei Drittel der abhängig Beschäftigten explizit zufrieden mit dem Umgang ihres Arbeitgebers mit der Pandemie; nur 15 Prozent zeigten sich explizit unzufrieden (Abb. 2).

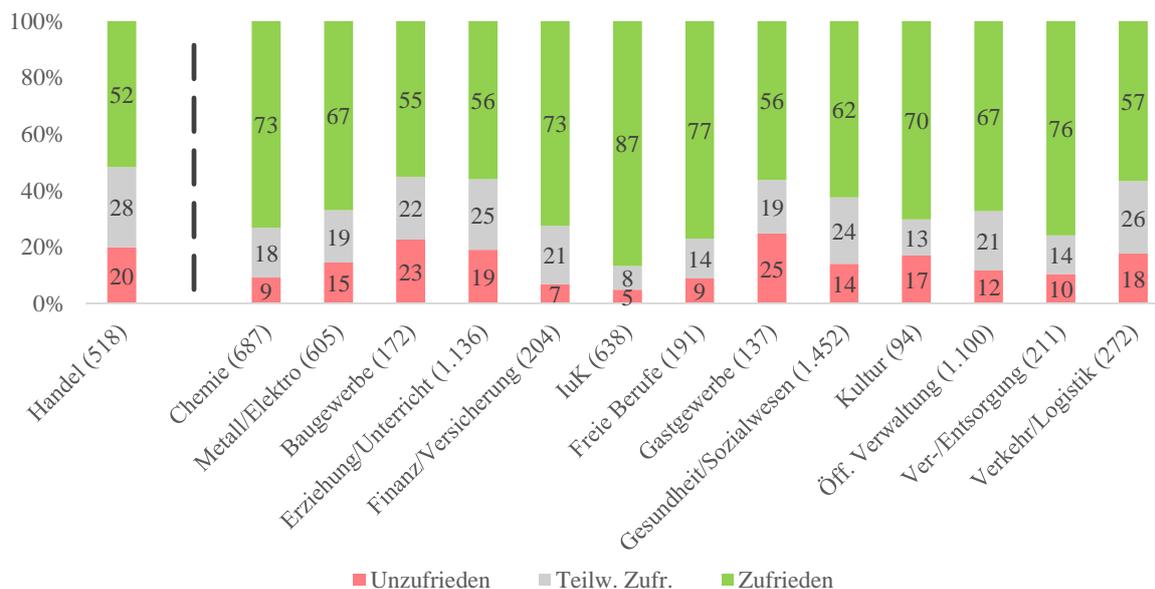
Abhängig Beschäftigte
(N=9.214)



■ Unzufrieden ■ Teilw. Zufr.
■ Zufrieden

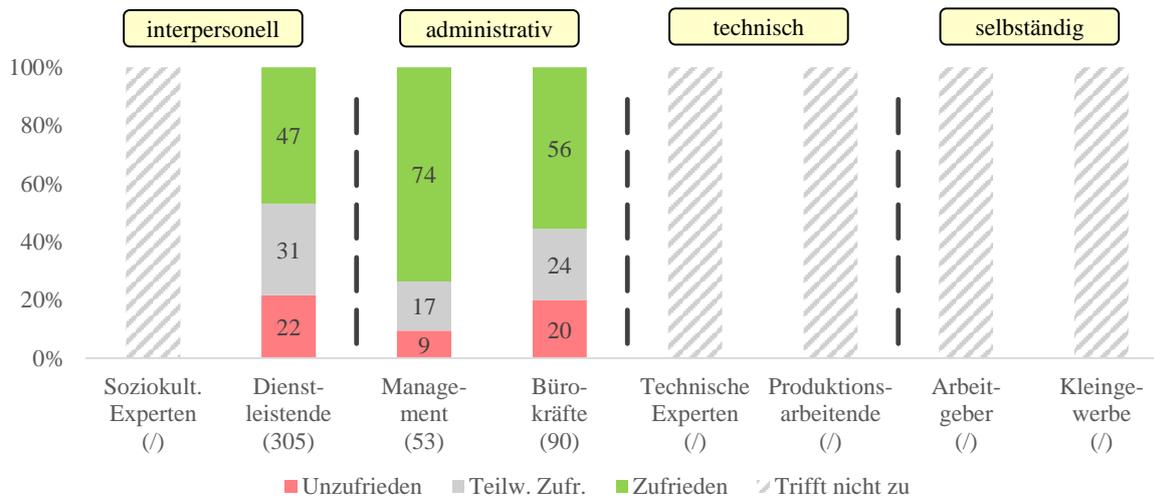
Auf Branchenebene fanden sich größere Unterschiede in der Zufriedenheit mit den Arbeitgebern (Abb. 3). **Im Handel lag die Zufriedenheit der Beschäftigten unter dem Durchschnitt aller Branchen**. Angesichts der wirtschaftlichen Betroffenheit der Branche im ersten Lockdown überrascht dieser Wert allerdings nicht. Ähnlich geringe Zufriedenheiten fanden sich im Gastgewerbe, Erziehung & Unterricht und Baugewerbe. Zum Vergleich: Deutlich größer war die Zufriedenheit unter den Beschäftigten aus Information & Kommunikation, den freien Berufen, der Ver- & Entsorgung, dem Finanzwesen und der Chemieindustrie.

Abb. 3 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber (Branchen)



Der Blick auf die verschiedenen Berufe des Handels zeigt (Abb.4), dass es **zwischen den wichtigsten Erwerbsklassen der Branche deutliche Unterschiede in der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber** gab: Unter den Managementberufen (akademische Berufe mit administrativem Tätigkeitskern, z.B. Filialleiter*innen, Vertriebsagent*innen, Einkäufer*innen, Führungskräfte) war die Zufriedenheit mit 74 Prozent am höchsten – und lag auf dem generellen Niveau von Managementberufen. Deutlich geringer war die Zufriedenheit unter den Bürokräften des Handels (nicht-akademische Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten mit administrativem Tätigkeitskern, z.B. Lagerist*innen, Bürokaufleuten, Buchhalter*innen, Telefonist*innen). Dieser Wert lag auch deutlich unter der allgemeinen Zufriedenheit von Bürokräften quer über alle Branchen (71 Prozent). **Am geringsten war die Zufriedenheit in der Klasse der Dienstleistenden** (nicht-akademische Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten mit interpersonellem Kern, z.B. Verkäufer*innen, Einzelhandelskaufleute, Lebensmittelhändler*innen, Kassierer*innen). Weniger als die Hälfte der Teilnehmer*innen zeigte sich zufrieden mit dem Umgang des Arbeitgebers mit der Pandemie. Auch in dieser Erwerbsklasse lag die Zufriedenheit im Handel unter der branchenübergreifenden Zufriedenheit dieser Berufsgruppen.

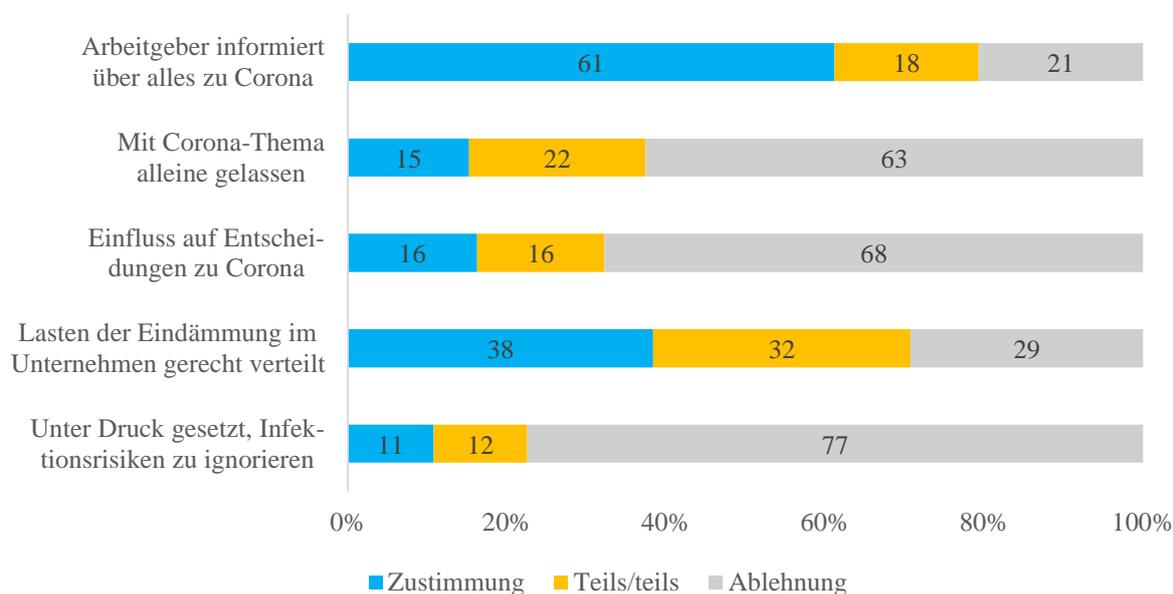
Abb. 4 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber (Berufe, Handel)



3.2 Umgang des Arbeitgebers mit der Pandemie

Wie geht der Arbeitgeber mit den Herausforderungen der Pandemie um? Quer über alle Berufsgruppen fühlte sich die Mehrheit der Beschäftigten aus dem Handel über alles, was im Zusammenhang mit der eigenen Arbeit wichtig ist, informiert (Abb. 5). Allerdings liegt dieser Wert um etwa 10 Prozent unter dem branchenübergreifenden Durchschnitt der abhängig Beschäftigten. Aus vergleichenden Analysen zeigt sich, dass die Informationspolitik des Arbeitgebers einen hohen Einfluss auf die Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie hat. In der unterdurchschnittlichen Bewertung der Information durch die Arbeitgeber im ersten Lockdown lag also ein Grund für die unterdurchschnittliche Zufriedenheit im Handel. Vier von 10 Beschäftigten sind der Meinung, dass die Lasten der Pandemie in ihrem Unternehmen gerecht verteilt sind. Allerdings nimmt auch – wie in allen Branchen – nur eine Minderheit der Handelsbeschäftigten wahr, dass sie Einfluss auf die Entscheidungen der Arbeitgeber zu Corona haben. Offensichtlich sind die betrieblichen Teilhabechancen der Beschäftigten in Corona-Themen beschränkt. Auffällig waren die beruflichen Ungleichheiten in den Einschätzungen des Umgangs der Arbeitgeber mit der Pandemie. **Die Dienstleistenden, die deutlich weniger zufrieden waren als die anderen Berufsgruppen (insbesondere als die Managementberufe), fühlen sich weniger gut informiert (55 Prozent unter den Dienstleistenden im Vergleich zu 69 Prozent in den anderen Berufsgruppen) und empfinden auch die Lastenverteilung seltener als gerecht (36 Prozent zu 42 Prozent).**

Abb. 5 Umgang des Arbeitgebers mit Corona im Handel



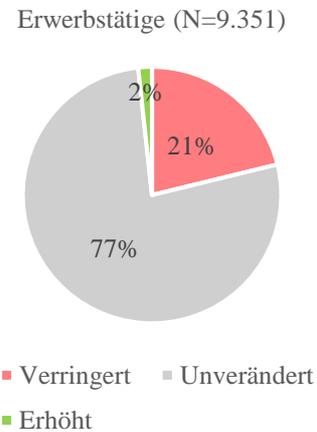
Abhängig Beschäftigte im Handel (N=518)

4. Wirtschaftliche Folgen der Pandemie

4.1 Verdienst

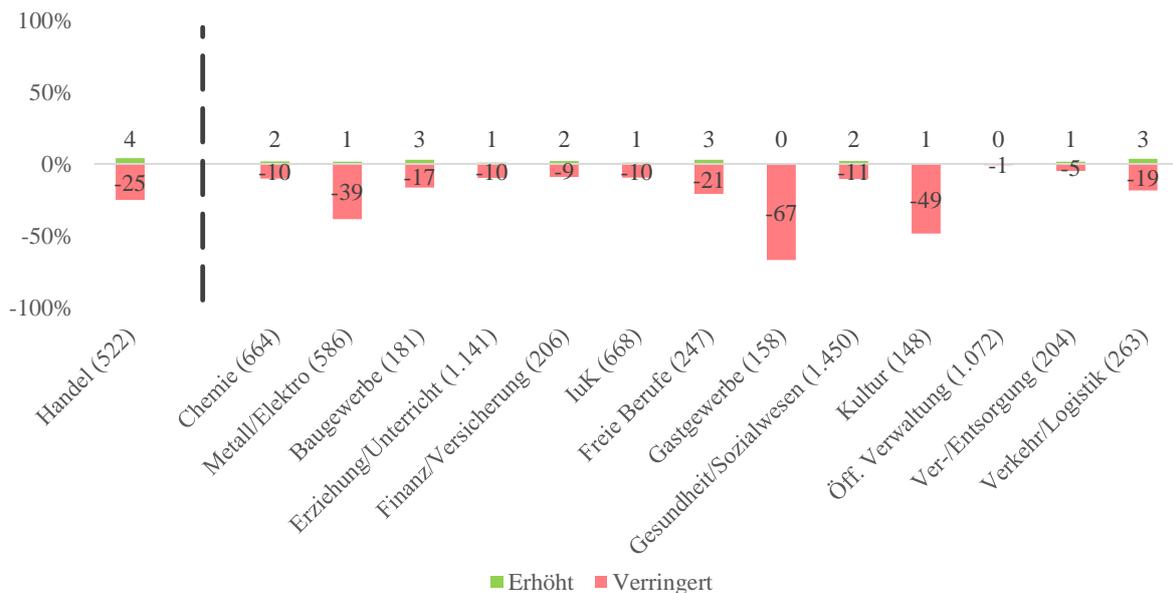
Abb. 6 Verdienständerungen (Gesamt)

Ein gutes Fünftel der Erwerbstätigen im Gesamtsample war im April und Mai 2020 mit den **negativen wirtschaftlichen Auswirkungen** der Pandemie konfrontiert (Abb. 6). 21 Prozent der Befragten mussten Verdiensteinbußen hinnehmen. Männer waren etwas stärker von den negativen wirtschaftlichen Effekten betroffen als Frauen. Regressionsanalysen zeigen allerdings, dass es keinen unabhängigen Geschlechtereffekt gibt. Vielmehr ist die stärkere Betroffenheit von Männern mit Verdiensteinbußen und beruflicher Zukunftsunsicherheit in der Überrepräsentation von Männern in von der Wirtschaftskrise stark betroffenen Branchen und Berufen begründet.



Auf der Branchenebene zeigte sich **die überdurchschnittliche Betroffenheit des Handels mit den wirtschaftlichen Lasten** der Pandemie und der Eindämmungsmaßnahmen (Abb. 7). Jede*r vierte Beschäftigte der Branche hat im ersten Lockdown Verdiensteinbußen hinnehmen müssen. Nur im Gastgewerbe, der Kulturwirtschaft und der Metall- und Elektroindustrie waren die Anteile noch höher. Die geringste Verbreitung von Verdiensteinbußen zeigte sich in der öffentlichen Verwaltung, der Ver- & Entsorgung sowie im Finanz- und Versicherungswesen.

Abb. 7 Verdienständerungen (Branchen)



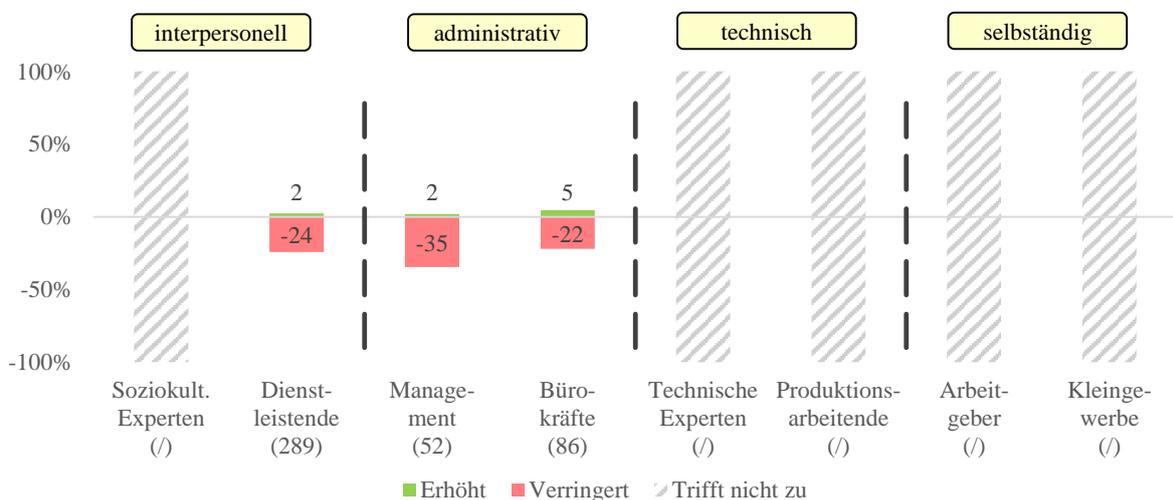
Die Mitbestimmung hatte einen positiven Einfluss auf die Verbreitung von Verdiensteinbußen (Abb. 8). Beschäftigte aus Handelsbetrieben mit Betriebsrat meldeten mit 21 Prozent seltener Verdiensteinbußen als Beschäftigte aus Betrieben ohne Interessenvertretung (27 Prozent). Dieser einkommenssichernde Effekt der Mitbestimmung zeigte sich in fast allen Branchen.

Abb. 8 Verdienständerungen nach Mitbestimmung (nur Handel)



Auch auf der beruflichen Ebene im Handel waren deutliche Unterschiede in der Verbreitung von Verdiensteinbußen zu erkennen (Abb. 9). **Interessanterweise war die Klasse der Managementberufe** (z.B. Filialleiter*innen, Vertriebsagent*innen, Einkäufer*innen, Führungskräfte) **am häufigsten von Verdiensteinbußen betroffen**. Dagegen lagen die Anteile der Beschäftigten mit Verdiensteinbußen der beiden nicht-akademischen Erwerbsklassen (Dienstleistende und Bürokräfte) nur knapp über dem Gesamtdurchschnitt.

Abb. 9 Verdienständerungen (Berufe, Handel)

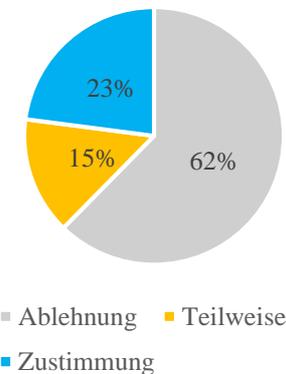


4.2 Berufliche Unsicherheit

Abb. 10 Zunahme beruflicher Unsicherheit durch Corona (Gesamt)

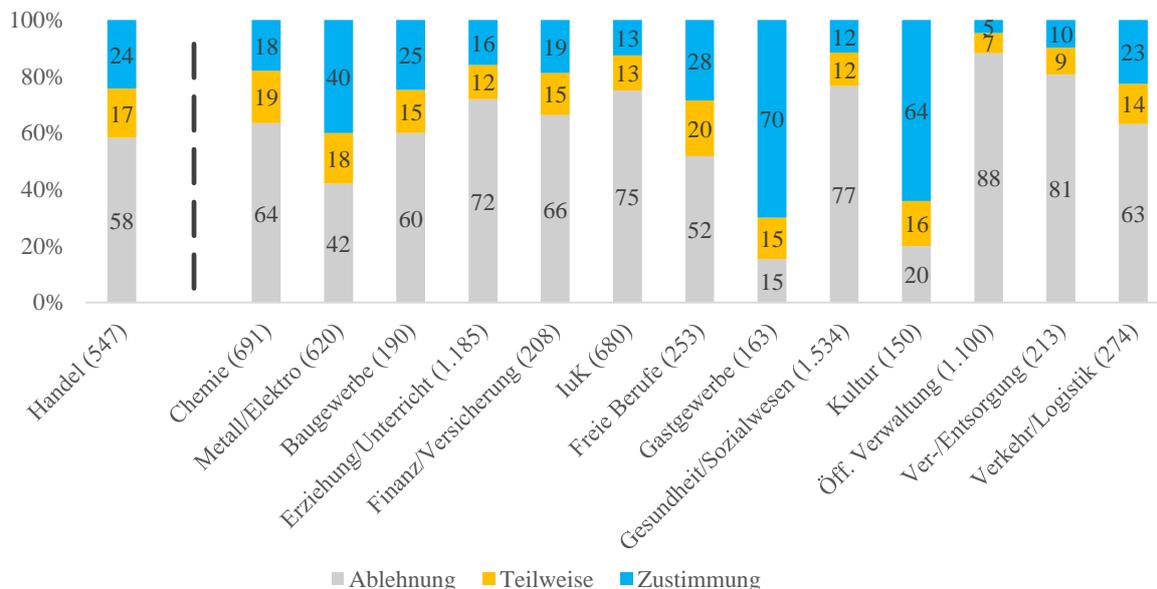
Die wirtschaftlichen Effekte der Pandemie und der Eindämmungsmaßnahmen zeigten sich nicht nur in Verdiensteinbußen, sondern auch in einer **Verunsicherung der beruflichen Zukunft** (Abb. 10). Ein knappes Viertel der Teilnehmer*innen der ersten Befragungswelle des Arbeitswelt-Monitors gab explizit an, dass durch Corona ihre berufliche Zukunft unsicherer geworden ist.

Erwerbstätige (N=9.743)



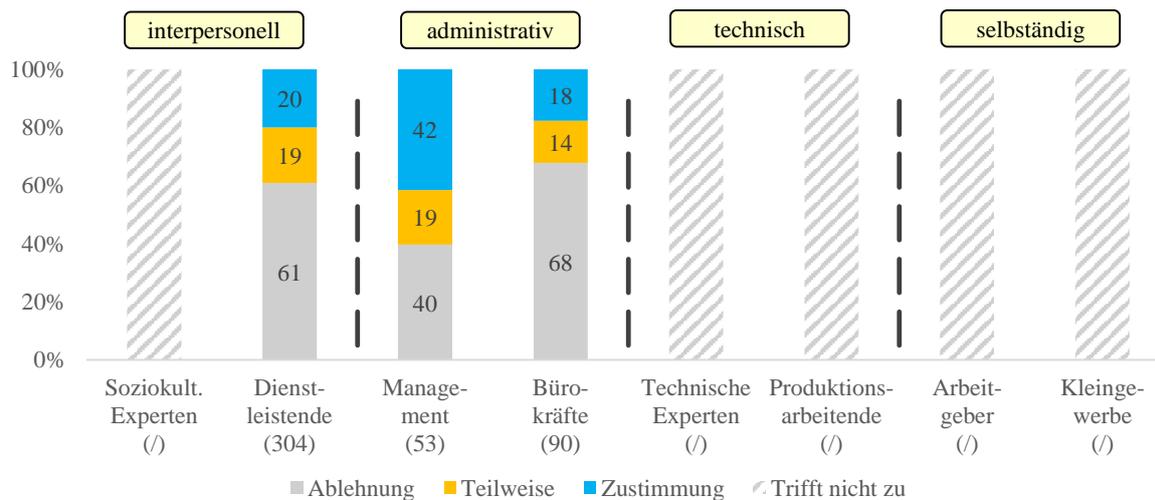
Auffällig sind die Branchenunterschiede in den Unsicherheitseffekten der Pandemie (Abb. 11): **Im Handel lag die Verbreitung der Verunsicherungseffekte in etwa im Durchschnitt aller Branchen: Ein knappes Viertel der Beschäftigten gab an, dass ihre berufliche Zukunft durch Corona unsicherer geworden ist.** Ähnlich wie bei den Verdiensteinbußen wiesen das Gastgewerbe, die Kulturwirtschaft und die Metall- und Elektroindustrie eine deutlich erhöhte Betroffenheit mit den Unsicherheitseffekten auf. Am geringsten ausgeprägt waren die Verunsicherungseffekte in der öffentlichen Verwaltung, dem Gesundheits- und Sozialwesen, der Ver- & Entsorgung sowie der Information & Kommunikation.

Abb. 11 Zunahme beruflicher Unsicherheit (Branchen)



Im Unterschied zu den Verdiensteibußen hatte die Existenz eines Betriebsrats keinen nennenswerten Effekt auf die Verunsicherung der teilnehmenden Beschäftigten des Handels. Dagegen existierten auch in diesem Aspekt wirtschaftlicher Lasten deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsgruppen der Branche (Abb. 12): **Besonders starke Verunsicherung meldeten die Managementberufe.** Dagegen lag die Verunsicherung der von Frauen dominierten Bürokräfte und Dienstleistenden knapp unter dem Durchschnitt aller Branchen. Offensichtlich wirkt die Corona-Pandemie im Handel vor allem verunsichernd auf die Karriereaussichten von höheren und mittleren Führungskräften.

Abb. 12 Zunahme beruflicher Unsicherheit (Berufe, Handel)



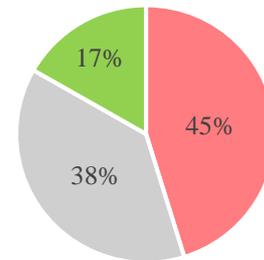
5. Arbeitsbedingungen

5.1 Arbeitsbelastungen

Abb. 13 Veränderung der Arbeitsbelastungen (Gesamt)

Weit verbreitet waren in den ersten Monaten der Pandemie **gestiegene Arbeitsbelastungen** (Abb. 13). Knapp die Hälfte der teilnehmenden Erwerbstätigen gab an, dass die Arbeitsbelastungen in der Frühphase der Pandemie zugenommen haben. Nur für 17 Prozent sanken die Belastungen. Frauen waren stärker von steigenden Belastungen betroffen als Männer, was zu einem großen Teil mit der Betroffenheit von Branchen zu tun hat, in denen Frauen dominieren.

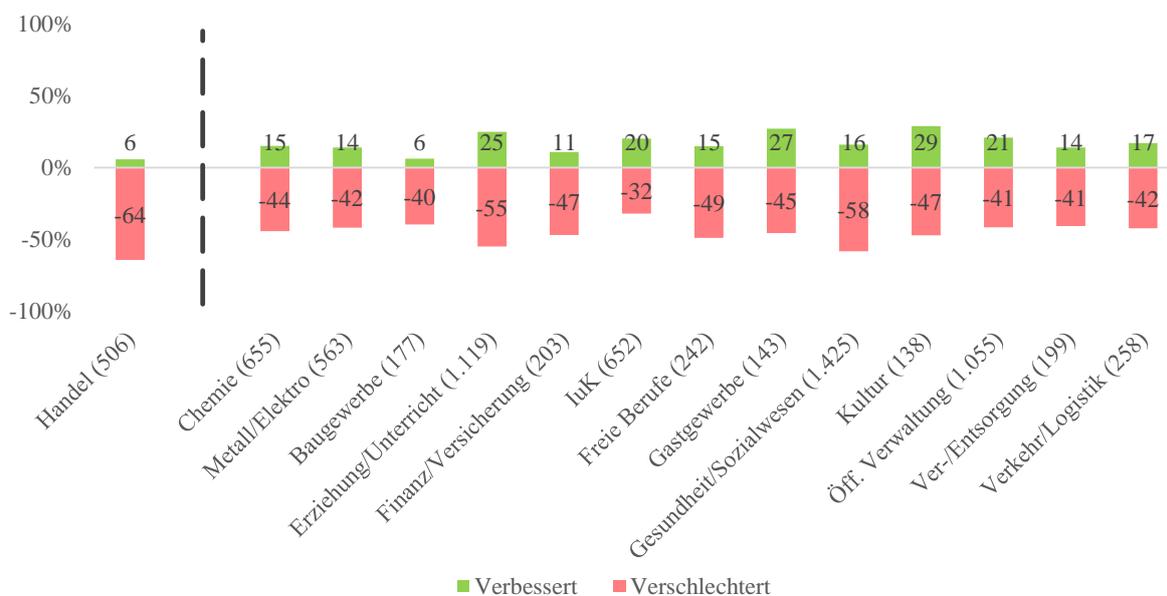
Erwerbstätige (N=9.103)



■ Verschlechtert ■ Unverändert
■ Verbessert

Auch im **Handel** stiegen die Belastungen bei vielen Beschäftigten während der Frühphase der Pandemie (Abb. 14). In keiner anderen Branche meldeten so viele Beschäftigte Belastungssteigerungen wie im Handel: **64 Prozent gaben an, dass ihre Arbeitsbelastungen in der Pandemie gestiegen sind**. Deutlich geringer verbreitet waren Belastungssteigerungen in der Information & Kommunikation, ähnlich hohe Werte fanden sich nur im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Erziehung & Unterricht.

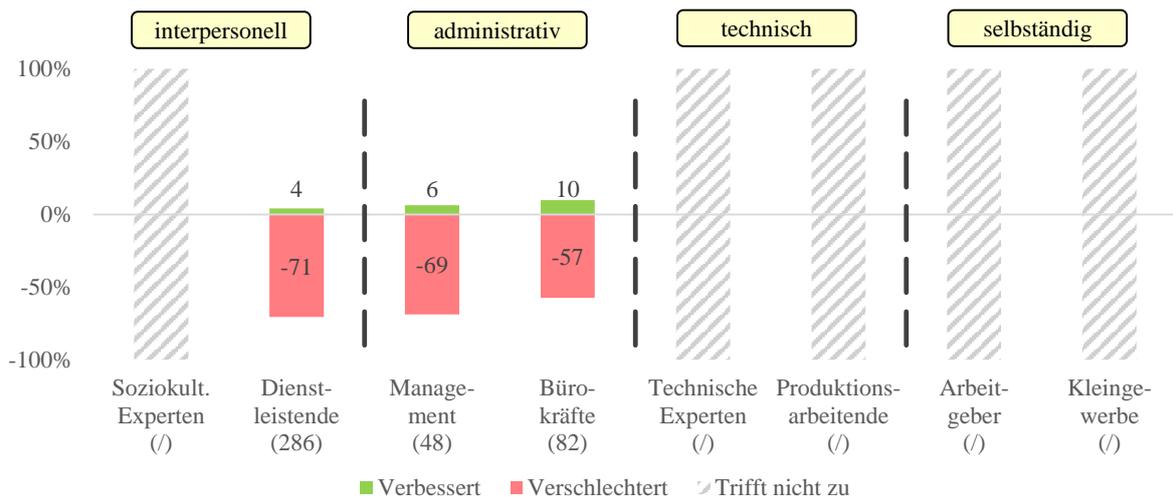
Abb. 14 Veränderung der Arbeitsbelastungen (Branchen)



■ Verbessert ■ Verschlechtert

Bei insgesamt hoher Verbreitung von pandemiebedingten Belastungssteigerungen zeigten sich im Handel Ungleichheiten zwischen den verschiedenen Berufsgruppen im Handel (Abb. 15). **Über 70 Prozent der nicht-akademischen und häufig weiblichen Dienstleistenden (mit hohem Niedriglohnanteil) meldeten steigende Arbeitsbelastungen.** Ebenfalls überdurchschnittlich betroffen sind die Managementberufe. Im Vergleich mit den anderen Berufen des Handels etwas geringer belastet zeigten sich die Bürokräfte, wobei immer noch 57 Prozent steigende Belastungen monierten.

Abb. 15 Veränderung der Arbeitsbelastungen (Berufe, Handel)

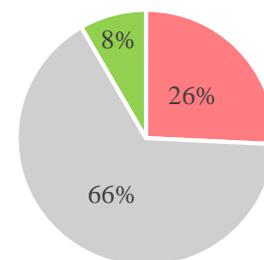


5.2 Arbeitsinhalte

Abb. 16 Veränderung der Arbeitsinhalte (Gesamt)

Für ein Drittel der Beschäftigten hatte die Pandemie sogar **Auswirkungen auf die Arbeitsinhalte** (Abb. 16). Ein Viertel gab an, dass sich die Arbeitsinhalte verschlechterten; für knapp 10 Prozent verbesserten sich die Arbeitsinhalte. Unter Frauen ist der Anteil der Erwerbstätigen, die Verschlechterungen der Arbeitsinhalte meldeten, etwas größer als unter Männern.

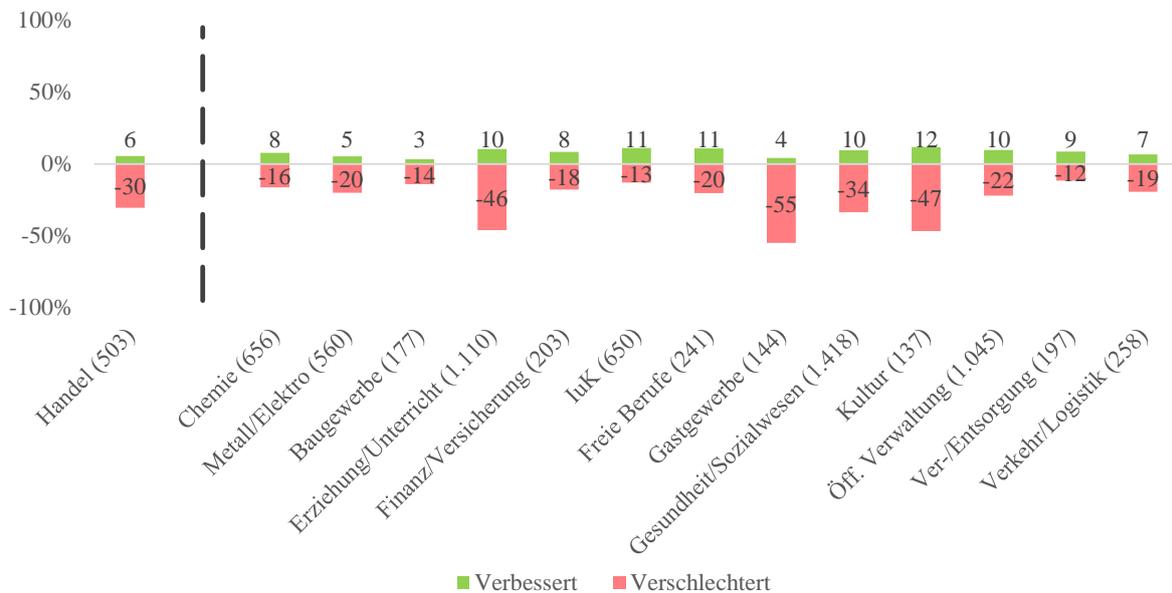
Erwerbstätige (N=9.074)



■ Verschlechtert ■ Unverändert
■ Verbessert

Im Branchenvergleich waren die Auswirkungen auf die Arbeitsinhalte im Handel durchschnittlich verbreitet (Abb. 17). Für ein knappes Drittel der Teilnehmer*innen verschlechterten sich im ersten Lockdown die Arbeitsinhalte, 6 Prozent gaben Verbesserungen an. Die Beschäftigten anderer Branchen meldeten z.T. deutlich stärkere Rückwirkungen auf die Arbeitsinhalte. Zu nennen sind hier das Gastgewerbe, die Kulturwirtschaft und Erziehung & Unterricht.

Abb. 17 Veränderung der Arbeitsinhalte (Branchen)



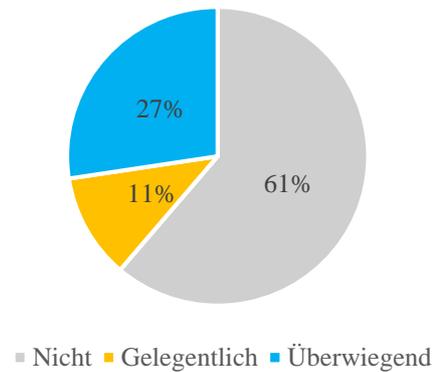
6. Mobiles Arbeiten

6.1 Verbreitung von mobilem Arbeiten

Abb. 18 Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office (Gesamt)

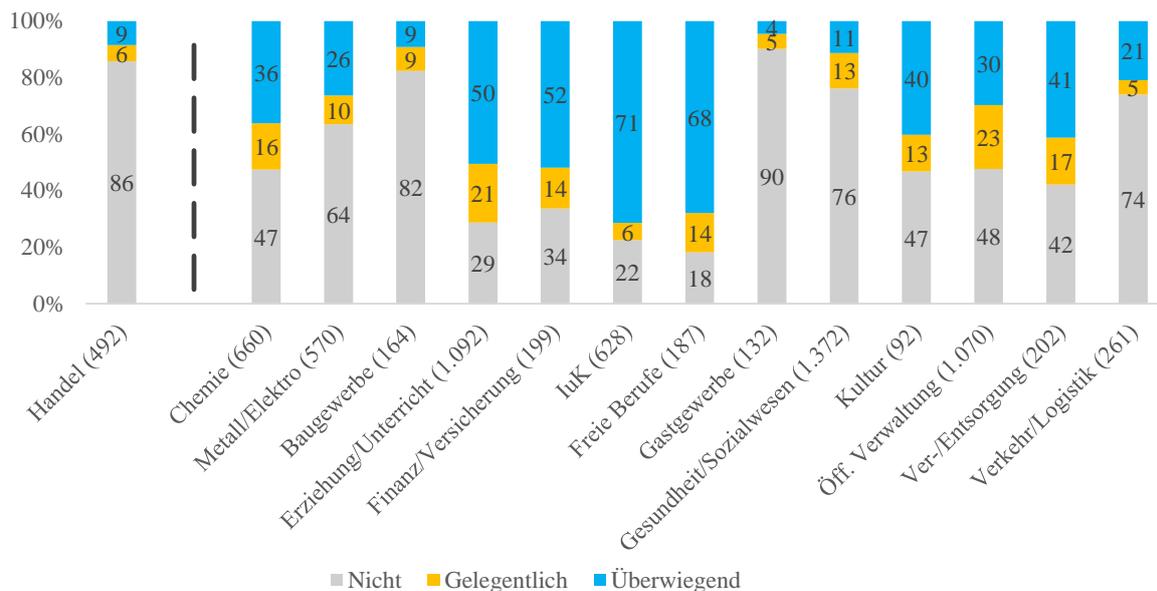
Das Home-Office bzw. mobiles Arbeiten gehörte in der Frühphase der Pandemie zu den von der Bundesregierung am stärksten beworbenen Schutzmaßnahmen in der Arbeit. Das Robert-Koch-Institut (RKI) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) empfahlen aus Gründen des Infektionsschutzes den Arbeitgebern, möglichst vielen Erwerbstätigen die Möglichkeit zu geben, von Zuhause zu arbeiten. Dieser Trend zeigte sich auch in unserer Befragung (Abb. 18): **Knapp 40 Prozent der Teilnehmer*innen arbeiteten im April und Mai 2020 mehr von Zuhause als vor der Pandemie**, 27 Prozent sogar überwiegend oder ausschließlich.

Abhängig Beschäftigte (N=8.828)



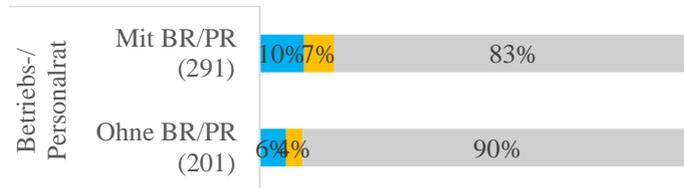
Auf Branchenebene existierten deutliche Unterschiede in der Verbreitung von zusätzlichem mobilem Arbeiten (Abb. 19). **Der Handel gehört zu den Branchen mit der geringsten Verbreitung von mobilem Arbeiten. Die Art der Arbeit im Einzel- und Großhandel ermöglicht es nur einem kleinen Teil der Beschäftigten, von Zuhause zu arbeiten.** Die höchsten Anteile von Zusatz-Home-Office fanden sich in Information & Kommunikation und den freien Berufen. Gering verbreitet war mobiles Arbeiten ebenfalls im Gastgewerbe, im Baugewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen.

Abb. 19 Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office (Branchen)



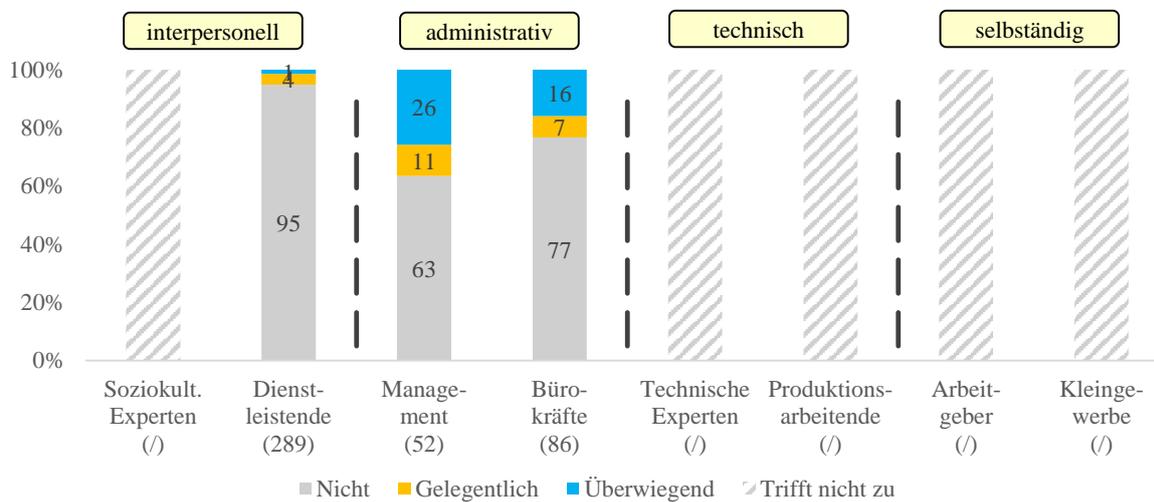
Offensichtlich agierten Betriebsräte als Treiber mobilen Arbeitens. Beschäftigte aus Betrieben mit Interessenvertretung gaben – bei generell sehr geringer Verbreitung von mobilem Arbeiten – häufiger an, in der Pandemie vermehrt im Home-Office zu arbeiten, als Beschäftigte aus nicht-mitbestimmten Betrieben (Abb. 20).

Abb. 20 Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office (nur Handel)



Ebenfalls sehr ausgeprägt waren die Unterschiede auf der beruflichen Ebene (Abb. 21). **Kaum ins Home-Office wechseln konnten Dienstleistende. Nur 5 Prozent arbeiteten im ersten Lockdown mehr von Zuhause als vor der Pandemie.** In den qualitativen Interviews zeigte sich, dass die physische Gebundenheit der Verkaufs- und Beratungsarbeit an den Betrieb als Arbeitsort und die besondere Bedeutung der Face-to-Face-Interaktion mit Kund*innen den Wechsel zum Home-Office blockierte. In diesem Aspekt ähneln die Dienstleistenden des Handels den Produktionsbeschäftigten aus der Industrie. **Höher waren die Anteile mobilen Arbeitens in den beiden administrativen Erwerbsklassen. Unter den Managementberufen arbeiteten sogar vier von 10 Beschäftigten vermehrt im Home-Office.**

Abb. 21 Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office (Berufe, Handel)

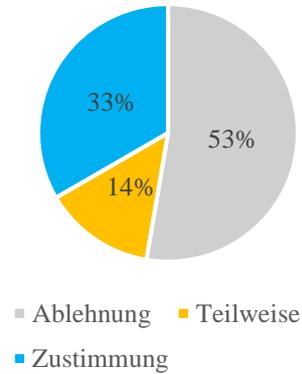


6.2 Digitalisierung von Arbeit

Abb. 22 Digitalisierung der Arbeit durch Corona (Gesamt)

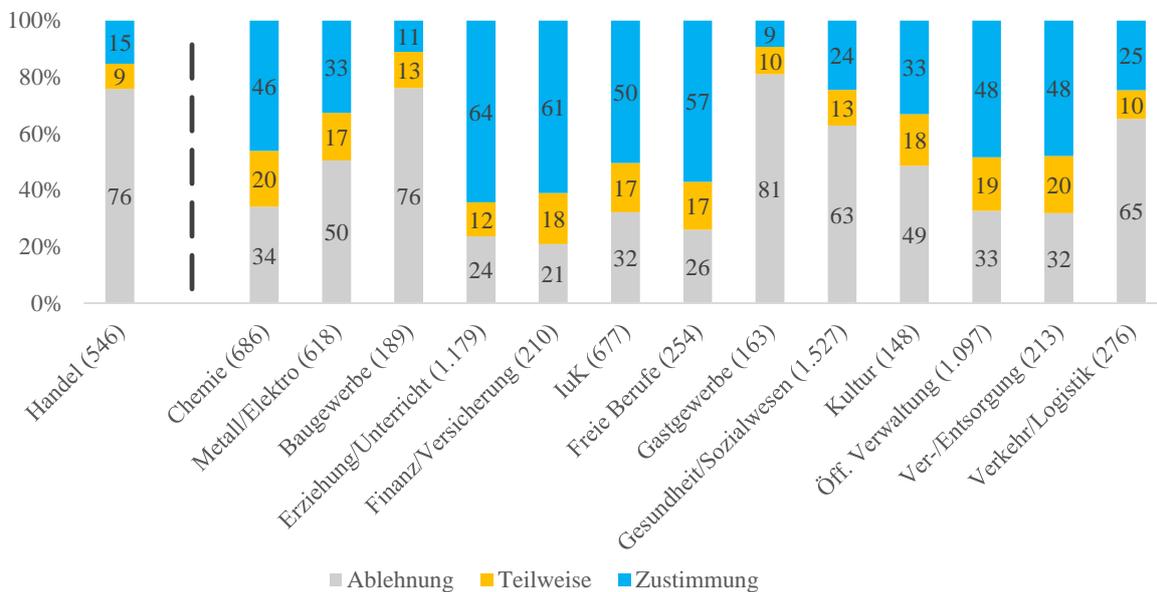
Ein in den Medien intensiv diskutiertes Thema ist die **Digitalisierung von Arbeit als Folge der Pandemie** (Abb. 22). Bereits im April und Mai 2020 gaben 33 Prozent der Befragten an, dass ihre Arbeit im Zuge der Pandemie deutlich digitaler wurde.

Erwerbstätige (N=9.713)



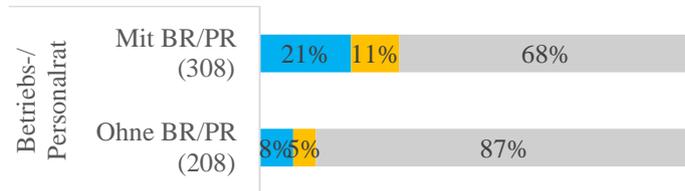
Allerdings zeigen die Daten, dass die Digitalisierung höchst ungleich wirkt. Ein Digitalisierungsschub war vor allem in den Branchen Erziehung & Unterricht, Finanzen und Versicherungen sowie den freien Berufen zu spüren. **Der Handel gehört zu den Branchen, in denen die Beschäftigten am seltensten einen Digitalisierungsschub erleben. Nur 15 Prozent der Teilnehmer*innen stimmten der Aussage zu, dass ihre Arbeit durch Corona viel digitaler geworden ist** (Abb. 23).

Abb. 23 Digitalisierung der Arbeit durch Corona (Branchen)



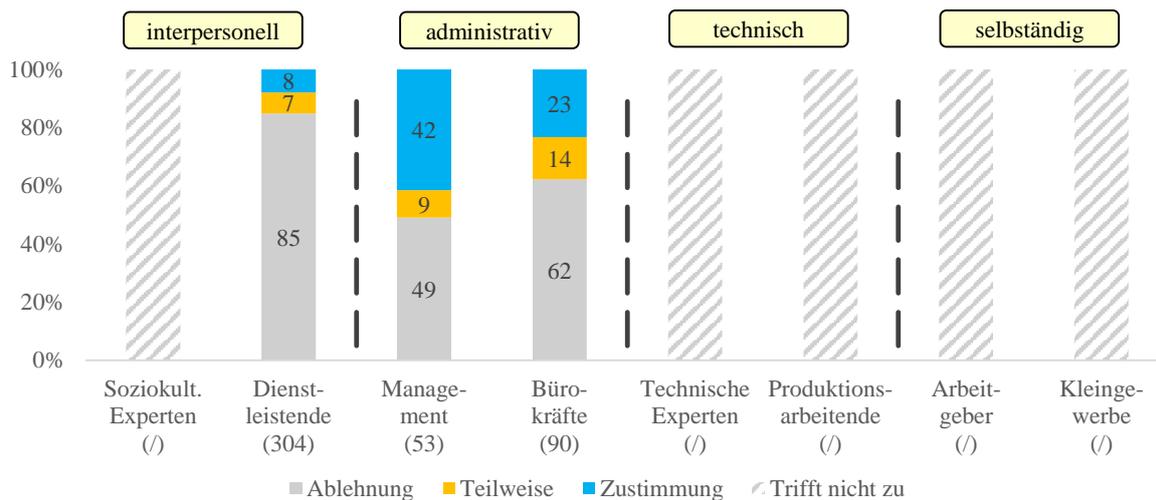
Wie auch beim Zugang zum pandemiebedingten Home-Office **hatte die Mitbestimmung in den Betrieben des Handels einen starken Einfluss auf die Digitalisierung** (Abb. 24). 21 Prozent der Beschäftigten aus Betrieben mit Betriebsrat erlebten einen Digitalisierungsschub, in nicht-mitbestimmten Betrieben waren das nur 8 Prozent.

Abb. 24 Digitalisierung der Arbeit durch Corona nach Mitbestimmung (nur Handel)



Noch deutlicher waren die Ungleichheiten auf der beruflichen Ebene (Abb. 25): In den beiden administrativen Klassen, den Managementberufen und den Bürokräften, berichteten deutlich mehr Teilnehmer*innen, dass ihre Arbeit im Zuge der Pandemie viel digitaler geworden sei. **Unter den Dienstleistenden** (nicht-akademische Ausbildungsberufe und Anlern Tätigkeiten mit interpersonellem Kern, z.B. Verkäufer*innen, Einzelhandelskaufleute, Lebensmittelhändler*innen, Kassierer*innen), die kaum Zugang zum Home-Office hatten, erlebte nur eine kleine Minderheit einen Digitalisierungsschub. Dagegen gaben vier von 10 Vertreter*innen der Managementberufe (akademische Berufe mit administrativem Tätigkeitskern, z.B. Filialleiter*innen, Vertriebsagent*innen, Einkäufer*innen, Führungskräfte) an, dass ihre Arbeit digitaler geworden sei. **Wie in vielen anderen Branchen auch ist mobiles Arbeiten während der Corona-Pandemie primär eine Erfahrung administrativer Büroarbeitsplätze – und dort vor allem der Führungskräfte und Verwaltungsberufe mit akademischem Hintergrund.**

Abb. 25 Digitalisierung der Arbeit durch Corona (Berufe, Handel)



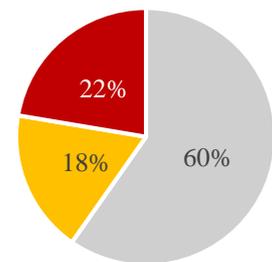
7. Infektionsrisiken in der Arbeit

7.1 Infektionssorgen

Abb. 26 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit (Gesamt)

Ein knappes Viertel aller Erwerbstätigen äußerte in der Frühphase der Pandemie explizite Sorgen, sich am Arbeitsplatz mit Corona anzustecken; 60 Prozent machten sich keine Sorgen (Abb. 26). Allerdings waren die **Infektionssorgen nicht gleich verteilt unter den Erwerbstätigen**. Erwartungsgemäß waren Branchen, in denen im Kontakt mit Menschen gearbeitet wird, deutlich stärker betroffen. Frauen waren stärker von Infektionssorgen betroffen als Männer. Regressionsanalysen zeigen jedoch, dass es – wie bei den wirtschaftlichen Lasten – keinen unabhängigen Geschlechtereffekt auf die Infektionssorgen gibt. Frauen arbeiten verstärkt in Dienstleistungsberufen, in denen die Infektionssorgen besonders ausgeprägt sind.

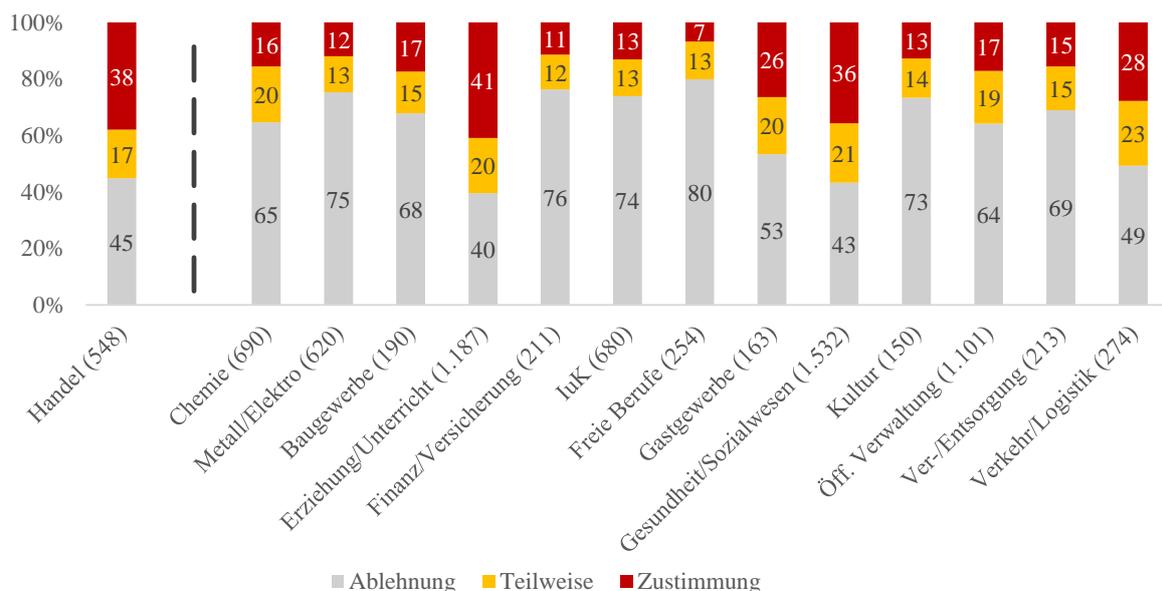
Erwerbstätige (N=9.747)



■ Ablehnung ■ Teilweise ■ Zustimmung

Auf Branchenebene wurden die höchsten Werte im Gesundheits- und Sozialwesen, in Erziehung & Unterricht sowie im Handel erreicht, überdurchschnittliche Infektionssorgen fanden sich zudem auch in Verkehr/Logistik und im Gastgewerbe (Abb. 27). **38 Prozent der Handelsbeschäftigten machten sich explizit Sorgen vor einer Corona-Infektion am Arbeitsplatz.**

Abb. 27 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit (Branchen)

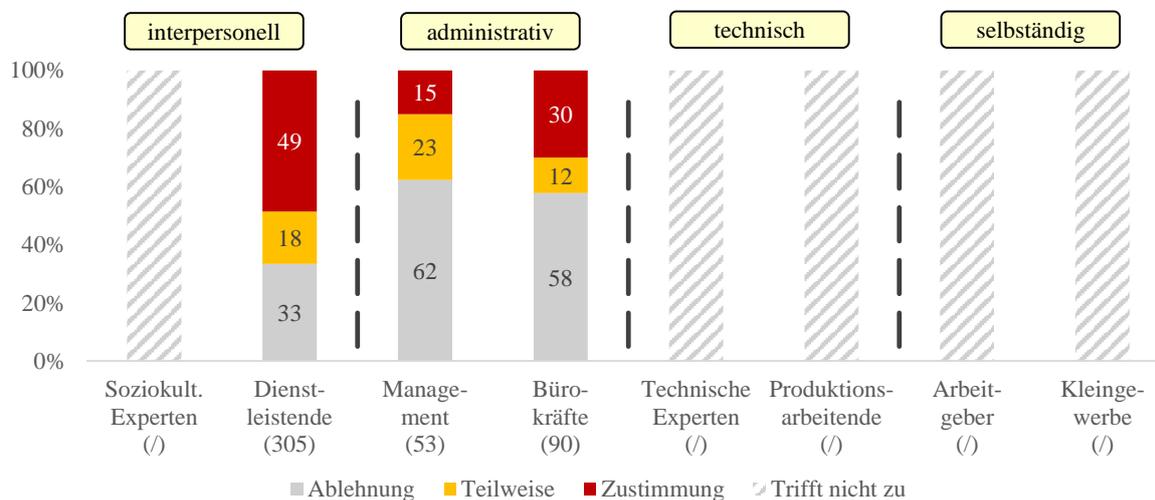


■ Ablehnung ■ Teilweise ■ Zustimmung

Der Blick auf die Betroffenheit der im Handel häufig vorkommenden Berufsgruppen legt deutliche Ungleichheiten frei (Abb. 28): **Von den Dienstleistenden des Handels äußerte die Hälfte der Beschäftigten explizite Infektionssorgen, unter den Bürokräften immer noch**

ein Drittel. Nur unter den Teilnehmer*innen aus den Managementberufen waren die Infektionssorgen mit 15 Prozent unterdurchschnittlich verbreitet. Die Dienstleistenden des Handels (z.B. Verkäufer*innen, Einzelhandelskaufleute, Lebensmittelhändler*innen, Kassierer*innen) gehören zu den am stärksten belasteten Berufsgruppen des Samples.

Abb. 28 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit (Berufe, Handel)

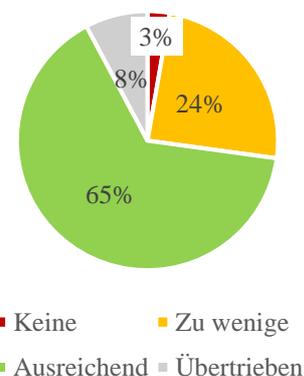


7.2 Schutzmaßnahmen

Abb. 29 Bewertung der Schutzmaßnahmen (Gesamt)

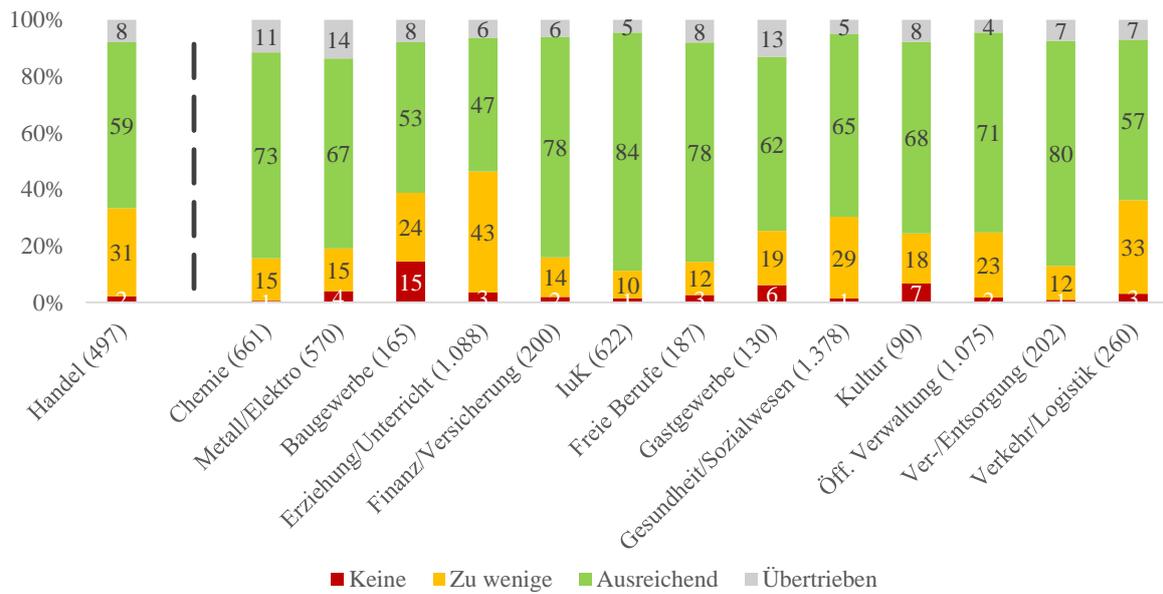
Ein ähnliches Bild zeigte sich auch bei den Schutzmaßnahmen (Abb. 29): **Zwei Drittel der teilnehmenden Erwerbstätigen bezeichneten die Maßnahmen der Arbeit- und Auftraggeber zum Schutz vor Infektionen in der Arbeit als ausreichend**, ein knappes Drittel als unzureichend.

Abhängig Beschäftigte (N=8.825)



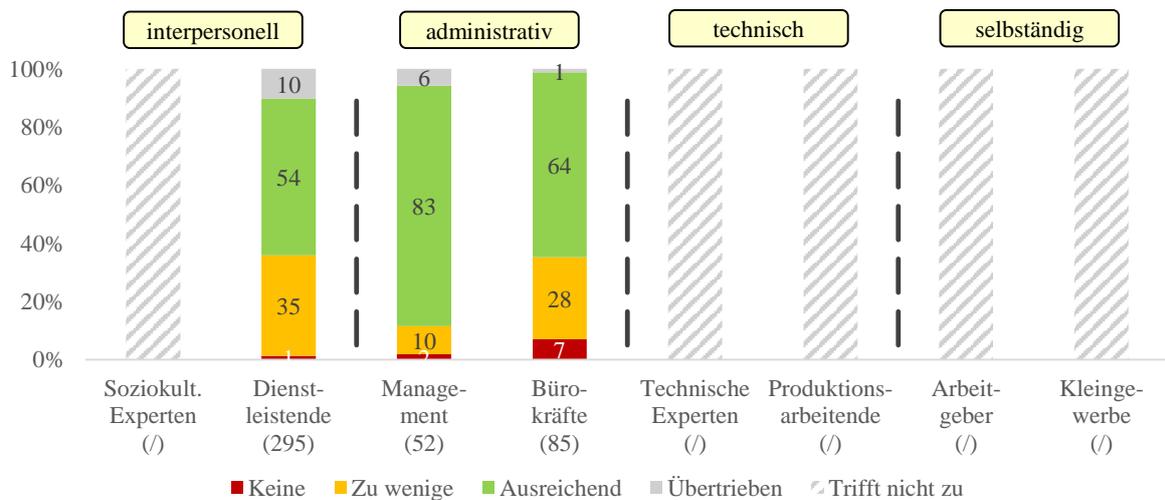
Auf Branchenebene fiel besonders das Baugewerbe auf (Abb. 30): Jede*r 6. Befragte gab hier an, dass es keine Schutzmaßnahmen gab. **Aber auch im Handel bewerteten die Beschäftigten die Schutzmaßnahmen vergleichsweise häufig als unzureichend: Ein Drittel gab an, dass die Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber am eigenen Arbeitsplatz unzureichend seien oder es gar keine Schutzmaßnahme gäbe.** Weitere Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen an Erwerbstätigen, die die Schutzmaßnahmen als unzureichend bewerteten: Erziehung & Unterricht sowie Verkehr & Logistik.

Abb. 30 Bewertung der Schutzmaßnahmen (Branchen)



Auf der beruflichen Ebene ist ein Gefälle in den Bewertungen der Schutzmaßnahmen zwischen den nicht-akademischen Büro- und Dienstleistungsberufen einerseits und den akademischen Managementberufen zu erkennen (Abb. 31): Führungskräfte berichten deutlich häufiger, dass die Schutzmaßnahmen an ihrem Arbeitsplatz ausreichend seien, als Arbeitende aus einfachen Büro- und Dienstleistungstätigkeiten. **83 Prozent der Managementberufe sind zufrieden mit den Schutzmaßnahmen, unter den Bürokräften sind es nur 64 Prozent und unter den Dienstleistenden, die überwiegend im direkten Kundenkontakt arbeiten, sogar nur 54 Prozent.** In der Zusammenschau mit den Infektionssorgen ergibt sich ein Bild sehr ungleich verteilter Gesundheitsrisiken in den Belegschaften des Handels: Auch im Branchenvergleich hohen Risiken ausgesetzt sind die Dienstleistenden, gefolgt von Bürokräften. Relativ gering ist die Risikoexponiertheit für die Managementberufe.

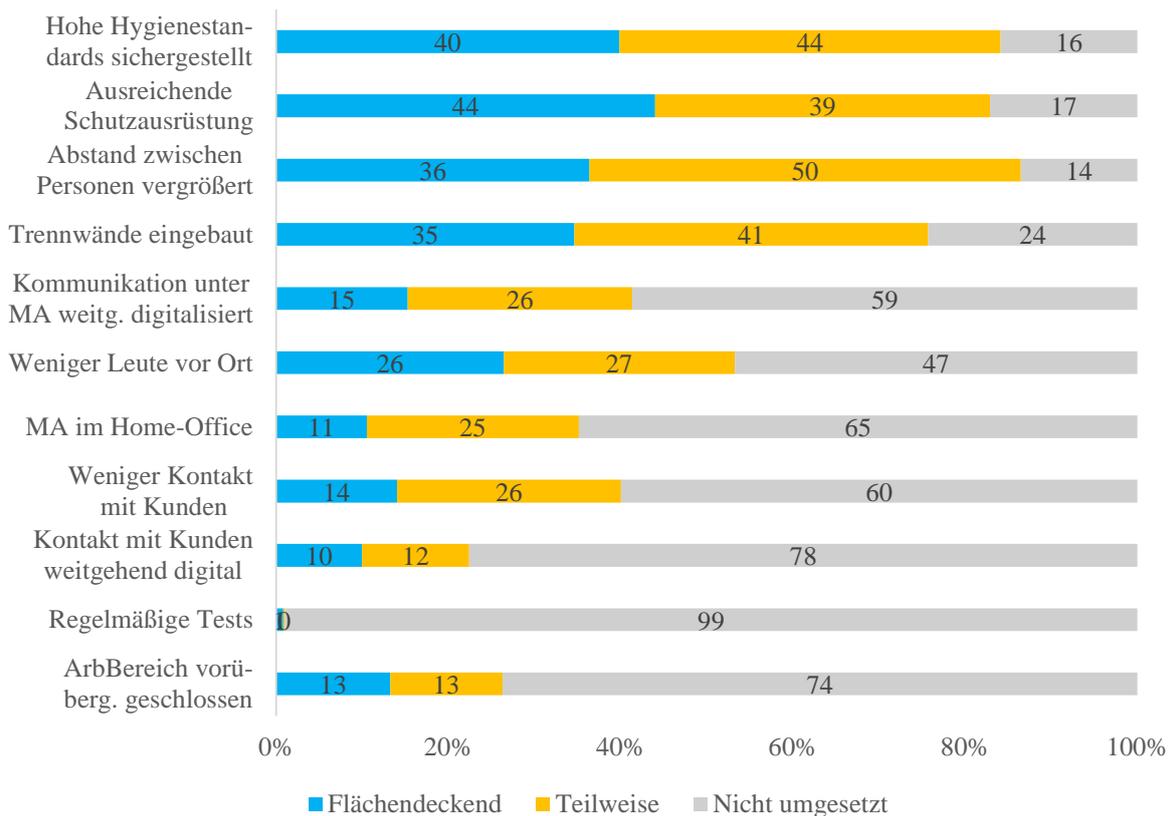
Abb. 31 Bewertung der Schutzmaßnahmen (Berufe, Handel)



7.3 Verbreitung von Schutzmaßnahmen im Handel

Welche Schutzmaßnahmen wurden im Handel eingesetzt? Die größte Verbreitung quer über alle Berufsgruppen hatte die Ausstattung durch den Arbeitgeber mit Schutzausrüstung und die Sicherstellung von Hygienestandards durch den Arbeitgeber (Abb. 32). Mehr als 40 Prozent der Beschäftigten meldete, dass beide Aspekte flächendeckend gewährleistet sind. Im Branchenvergleich fällt auf, dass die Verringerung der Anzahl der Personen („weniger Leute vor Ort“) sowie die Verringerung und Digitalisierung des Kundenkontakts („weniger Kontakt mit Kund*innen“ und „Kontakt mit Kund*innen weitgehend digital“) im Handel deutlich seltener flächendeckend umgesetzt wurde. Aufgrund der direkten Interaktion mit Kund*innen sind diese Maßnahmen insbesondere in den Dienstleistungsberufen des Handels nur schwer umzusetzen. In den Interviews wurde jedoch auch deutlich, dass nicht alle Arbeitgeber das gesamte Portfolio an Schutzmaßnahmen ausschöpfen. Zwischen den Erwerbsklassen im Handel gibt es einige interessante Unterschiede im Einsatz von Schutzmaßnahmen: Wie zu erwarten berichten Dienstleistende deutlich seltener als die Bürokräfte und die Managementberufe, dass der Kontakt mit Kund*innen digitalisiert oder reduziert wurde. Zugleich berichten sie jedoch häufiger, dass der Arbeitgeber ihnen ausreichende Schutzausrüstung zur Verfügung stellt.

Abb. 32 Verbreitung der Schutzmaßnahmen im Handel



Abhängig Beschäftigte im Handel (N=495)

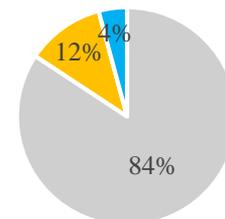
8. Kurzarbeit

8.1 Verbreitung von Kurzarbeit

Abb. 33 Anteil Beschäftigter in Kurzarbeit (Gesamt)

16 Prozent der abhängig Beschäftigten in unserem Sample gaben an, im April und Mai 2020 ihre Arbeitszeit im Rahmen von Kurzarbeit reduziert zu haben, entweder vollständig oder anteilig (Abb. 33).

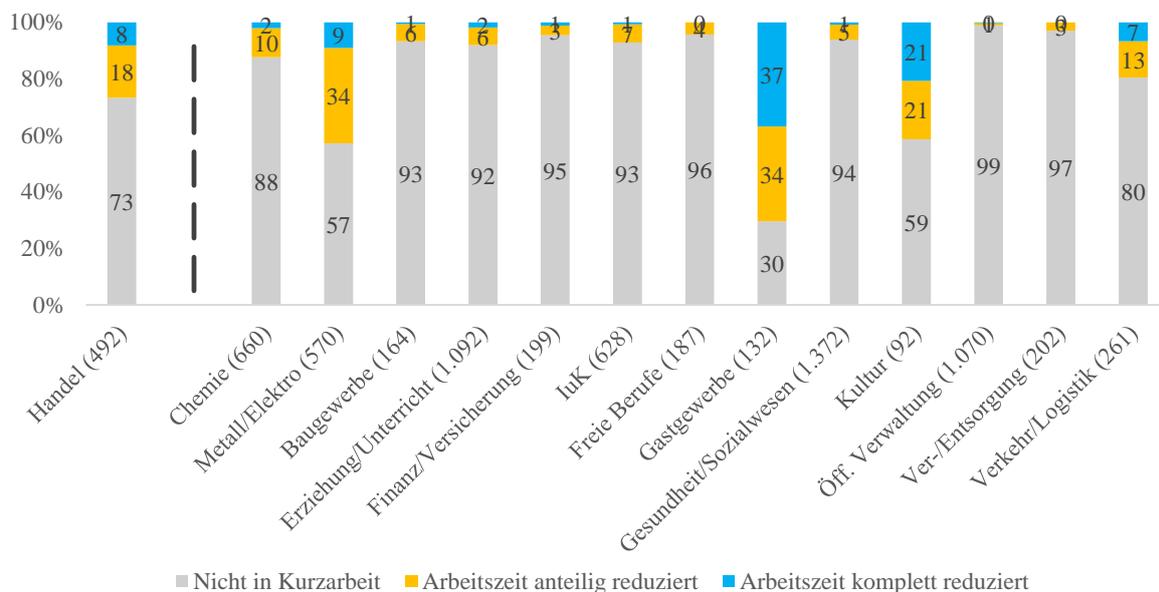
Abhängig Beschäftigte
(N=8.828)



- Nicht in Kurzarbeit
- Arbeitszeit anteilig reduziert
- Arbeitszeit komplett reduziert

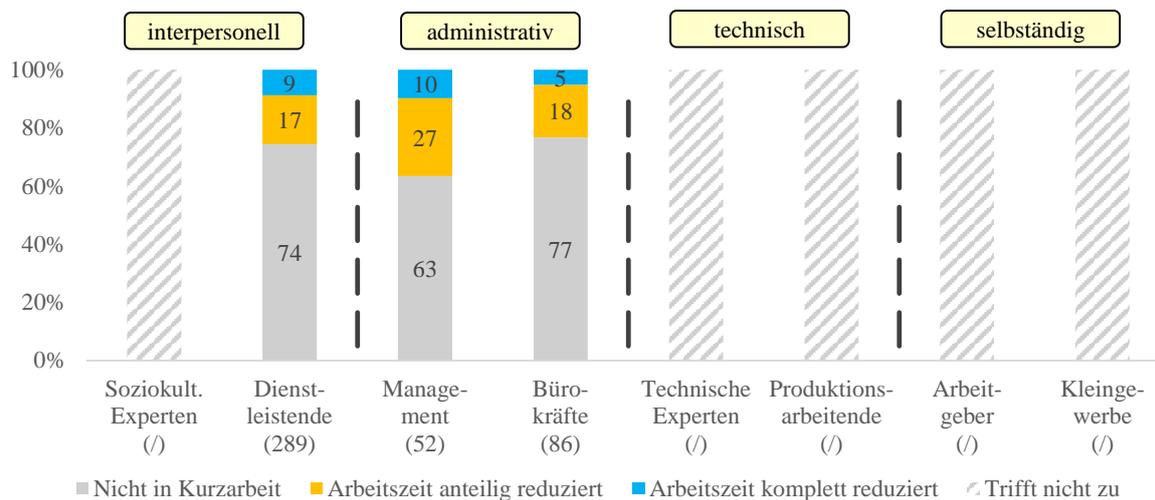
Allerdings war Kurzarbeit in den ersten Monaten der Pandemie vor allem ein **Phänomen bestimmter Branchen** (Abb. 34): Den höchsten Anteil an Kurzarbeit gab es im Gastgewerbe, gefolgt von der Metall- und Elektroindustrie und der Kulturwirtschaft. An vierter Stelle folgt bereits der Handel. Ein gutes Viertel der Teilnehmer*innen gab an, zum Befragungszeitpunkt die Arbeitszeit reduziert zu haben und sich in Kurzarbeit zu befinden.

Abb. 34 Anteil Beschäftigter vermehrt in Kurzarbeit (Branchen)



Auf der beruflichen Ebene zeigten sich gewisse Unterschiede (Abb. 35): **Etwas überraschend war der Kurzarbeitsanteil unter den Managementberufen mit 37 Prozent höher als unter den Dienstleistenden (26 Prozent) und den Bürokräften (23 Prozent).** In einigen Berufsgruppen anderer Branchen war der Kurzarbeitsanteil jedoch noch deutlich höher. So befanden sich über 50 Prozent der Produktionsbeschäftigten aus der Metall- und Elektroindustrie im ersten Lockdown in Kurzarbeit.

Abb. 35 Anteil Beschäftigter vermehrt in Kurzarbeit (Berufe, Handel)

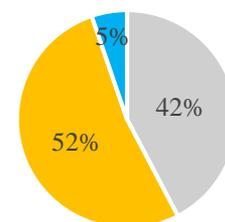


8.2 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (KuG)

Abb. 36 Aufstockung des KuG (Gesamt)

Viele Arbeitgeber stockten in der Frühphase der Pandemie das **Kurzarbeitergeld** ihrer Mitarbeiter*innen auf (Abb. 36). Ein Teil der Beschäftigten bezog zusätzlich zum Kurzarbeitergeld auch staatliche Zusatzleistungen (Hartz IV).

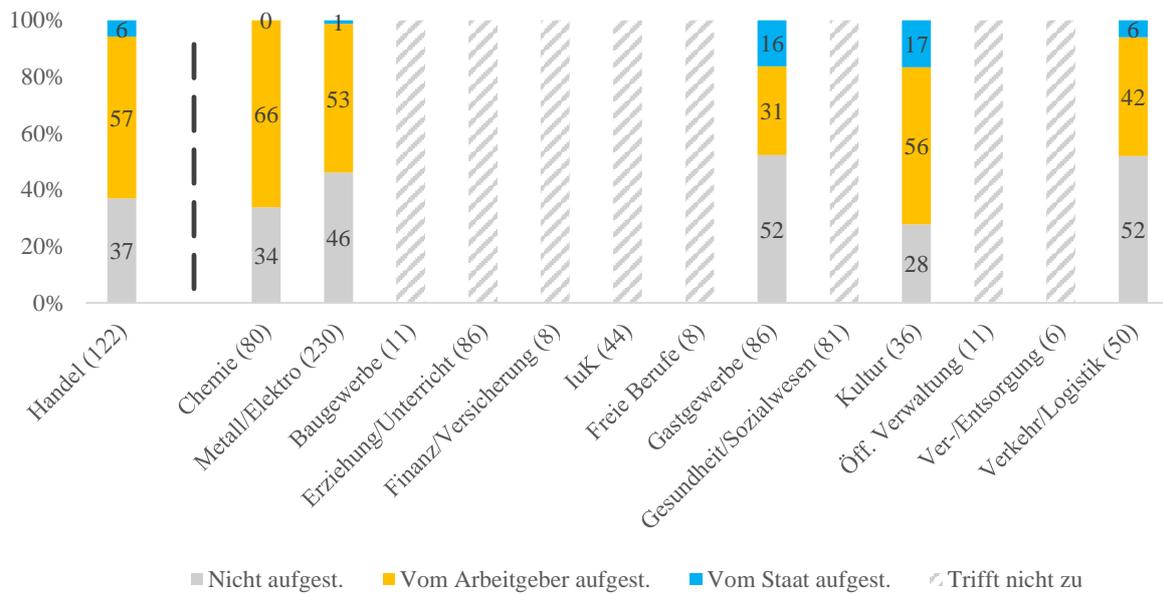
Abhängig Beschäftigte in Kurzarbeit (N=1.155)



- Nicht aufgest.
- Vom Arbeitgeber aufgest.
- Vom Staat aufgest.

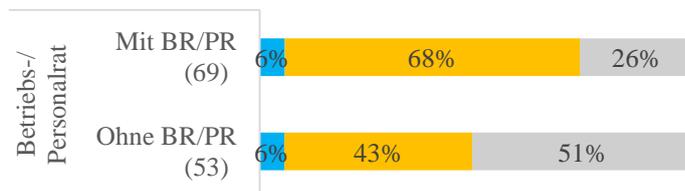
Besonders weit verbreitet war die Aufstockung durch die Arbeitgeber in der Chemieindustrie (Abb. 37). **An zweiter Stelle folgte dann aber bereits der Handel: 57 Prozent der Teilnehmer*innen gaben an, dass sie Aufstockungszahlungen von ihrem Arbeitgeber erhielten.** Damit bewegte sich der Handel auf einem ähnlichen Niveau wie die Metall- und Elektroindustrie. Nur im Gastgewerbe war der Anteil mit 31 Prozent relativ gering.

Abb. 37 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (Branchen)



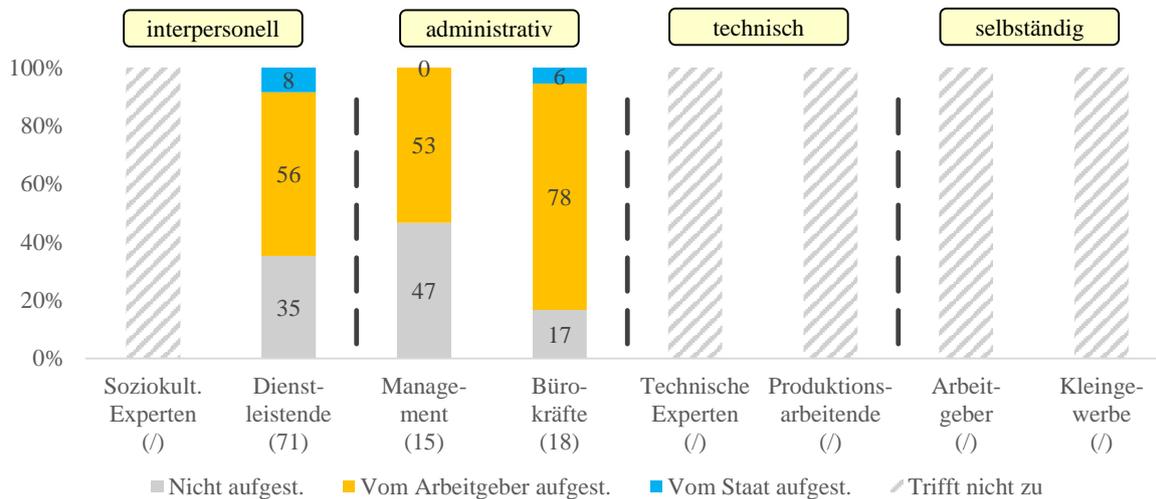
Die Mitbestimmung hatte einen spürbaren Einfluss auf die Aufstockungszahlungen der Arbeitgeber (Abb. 38). **In Betrieben mit Betriebsrat gaben 68 Prozent der Beschäftigten an, dass ihre Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld aufstocken; in nicht-mitbestimmten Betrieben waren dies nur 43 Prozent.**

Abb. 38 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes nach Mitbestimmung/Gewerkschaft



Auch auf der beruflichen Ebene waren Unterschiede zu erkennen (Abb. 39). **Von den Bürokräften in Kurzarbeit erhielten 78 Prozent Aufstockungszahlungen durch den Arbeitgeber**, unter den Dienstleistenden und den Managementberufen waren es jeweils etwas über die Hälfte. Allerdings sind diese Zahlen mit Vorsicht zu genießen, weil die Fallzahlen in den Berufen der administrativen Erwerbsklassen sehr gering sind.

Abb. 39 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (Berufe, Handel)



8.3 Zufriedenheit mit den Kurzarbeits-Regelungen des Arbeitgebers

Abb. 407 Zufriedenheit mit den Kurzarbeits-Regelungen (Gesamt)

Die **Zufriedenheit der Erwerbstätigen mit der Umsetzung der Kurzarbeit** in ihrem Unternehmen lag auf einem moderat-hohen Niveau. Knapp die Hälfte der Kurzarbeitenden zeigte sich zufrieden, ein knappes Drittel unzufrieden (Abb. 40). Auf Branchenebene gab es keine auffälligen Unterschiede in der Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Kurzarbeitsregelungen (Abb. 41).

Abhängig Beschäftigte in Kurzarbeit (N=1.132)

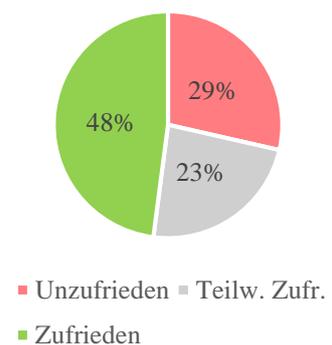
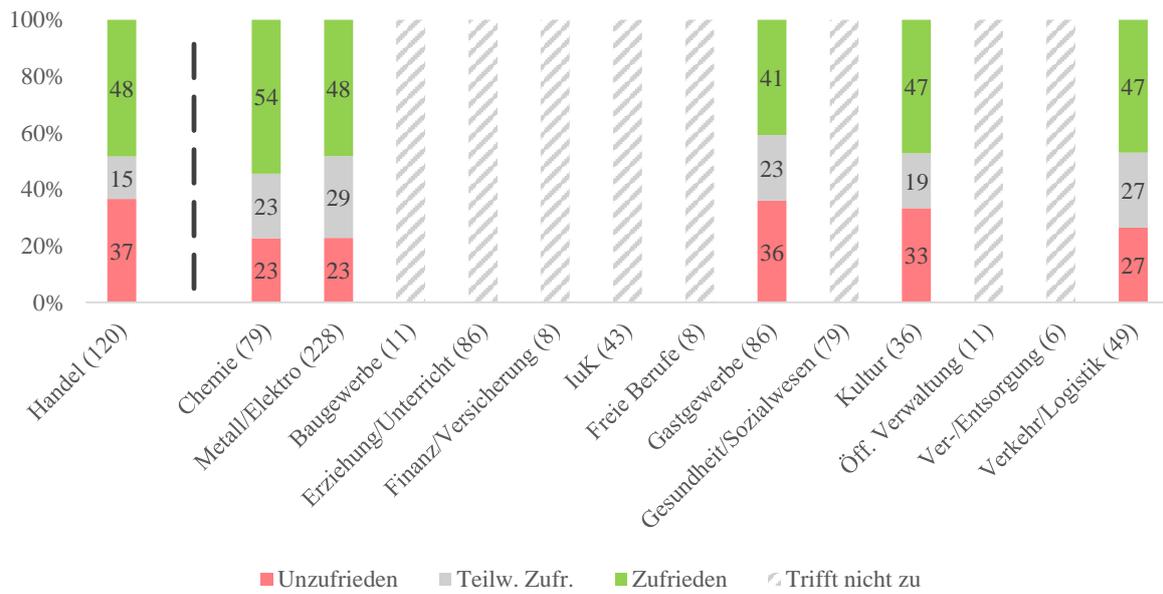
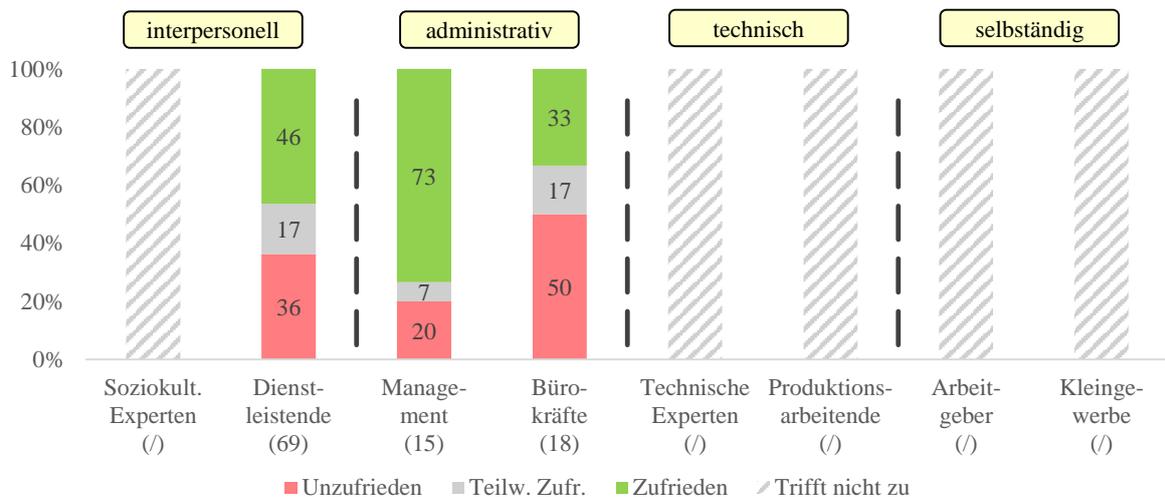


Abb. 41 Zufriedenheit mit den Kurzarbeits-Regelungen (Branchen)



Die Zufriedenheit mit den Kurzarbeits-Regelungen der Arbeitgeber wies im Handel starke berufliche Ungleichheiten auf (Abb. 42). **Von den Managementberufen äußerten sich 73 Prozent zufrieden, unter den Dienstleistenden waren dies nur 46 Prozent und unter den Bürokräften sogar nur 33 Prozent.** Das Votum der Bürokräfte fällt besonders negativ aus: Den 33 Prozent Zufriedenen standen 50 Prozent Unzufriedene gegenüber. Wie auch bei den Aufstockungszahlungen durch den Arbeitgeber sollten diese Zahlen nur sehr vorsichtig interpretiert werden, weil die Fallzahlen in den Berufen der administrativen Erwerbsklassen sehr gering sind.

Abb. 42 Zufriedenheit mit den Kurzarbeits-Regelungen (Berufe, Handel)



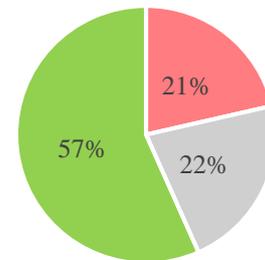
9. Politik

9.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie

Abb. 43 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik (Gesamt)

Insgesamt war die Zufriedenheit mit der Politik in der Frühphase der Pandemie relativ hoch (Abb. 43): Nur ein gutes Fünftel der Erwerbstätigen zeigte sich unzufrieden. In Ostdeutschland war der Anteil der Unzufriedenen deutlich höher als in Westdeutschland (26 zu 17 Prozent).

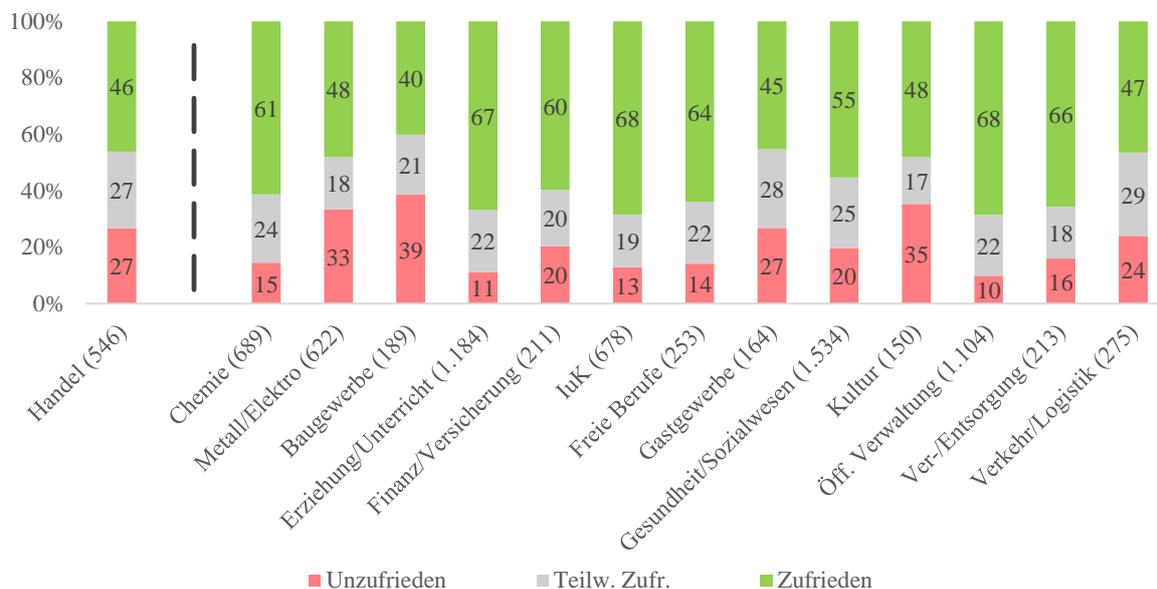
Erwerbstätige (N=9.745)



■ Unzufrieden ■ Teilw. Zufr.
■ Zufrieden

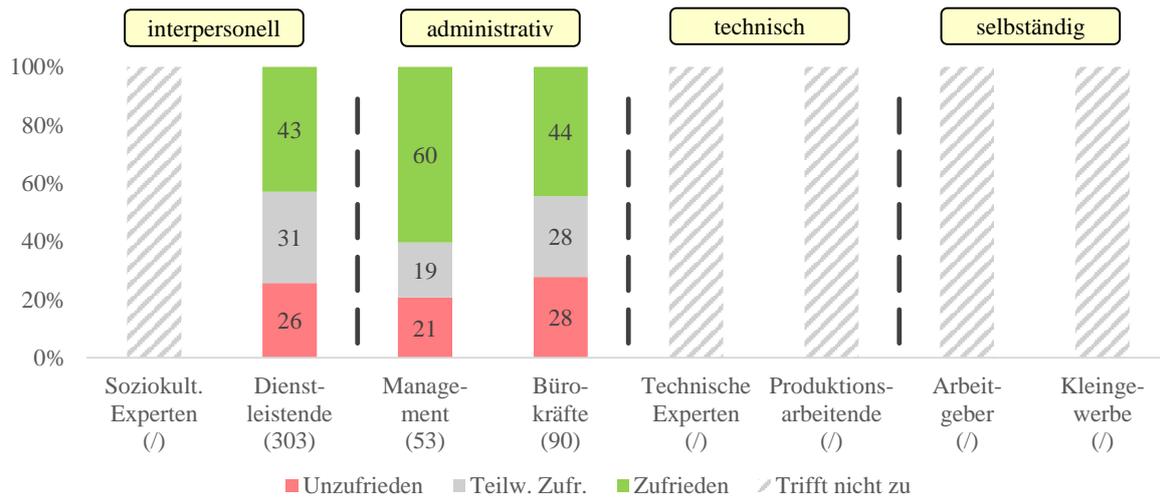
Zwischen den Branchen existierten größere Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Politik (Abb. 44). Die Handelsbeschäftigten lagen im unteren Mittelfeld der Zufriedenheit mit der Politik. Der Anteil der Zufriedenen lag um zehn Prozentpunkte unter dem Gesamtschnitt und mit 27 Prozent war die Gruppe der Unzufriedenen relativ groß. Nur im Baugewerbe, in der Kulturwirtschaft, in der Metall- und Elektroindustrie und im Gastgewerbe war der Anteil Unzufriedener noch größer. Die geringste Unzufriedenheit fand sich in der öffentlichen Verwaltung und in Erziehung & Unterricht – und somit in Branchen mit hohem Anteil öffentlicher Arbeitgeber. Wichtig: Die Befragung der ersten Welle des Arbeitswelt-Monitors fand im April und Mai 2020 statt – und damit vor der Verkündung des Konjunkturpakets und den ersten Lockerungen, die somit keinen Einfluss auf die Antworten der Beschäftigten hatten.

Abb. 44 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik (Branchen)



Innerhalb der Belegschaften des Handels fanden sich ebenfalls Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Politik (Abb. 45): **Am höchsten war der Anteil der Zufriedenen unter den Managementberufen. 60 Prozent der Führungskräfte zeigten sich zufrieden mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie.** Unter den Bürokräften und Dienstleistenden, die im Zusammenhang mit der Pandemie beide stärker unter gesundheitlichen Risiken, unzureichenden Schutzmaßnahmen und steigenden Arbeitsbelastungen leiden, war die Zufriedenheit deutlich geringer (44 und 43 Prozent).

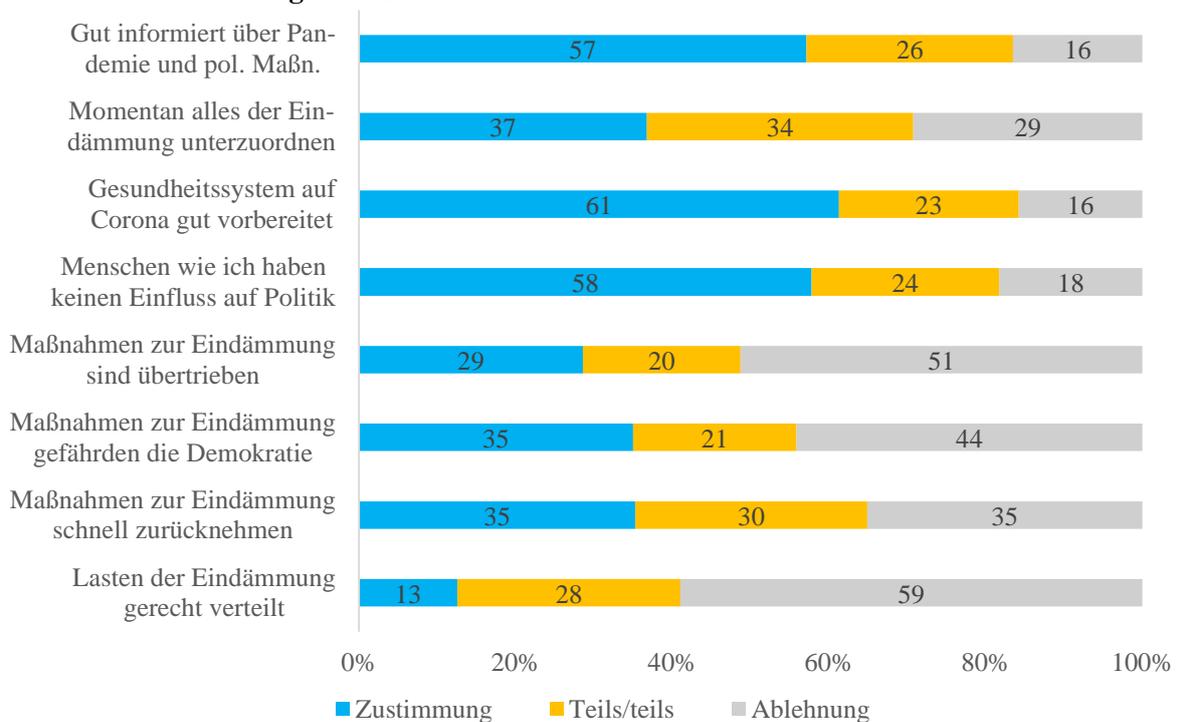
Abb. 45 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik (Berufe, Handel)



9.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona

Wie schätzen die Beschäftigten des Handels den Umgang der Politik mit der Pandemie ein? Eine Mehrheit der Teilnehmer*innen fühlte sich gut informiert über die Pandemie und die politischen Maßnahmen (Abb. 46). Im Vergleich zur Information durch die Arbeitgeber ist dieser Wert allerdings etwas geringer (61 Prozent fühlen sich durch den Arbeitgeber gut informiert). Ebenso auffällig war jedoch die Kritik am Handeln der Politik. Über die Hälfte der Beschäftigten monierte Teilhabedefizite: „Menschen wie ich haben keinen Einfluss auf die Politik“. Zudem hält nur eine Minderheit der Beschäftigten die Verteilung der Lasten in der Gesellschaft für gerecht. Auffällig zudem: Im Vergleich z.B. mit der Metall- und Elektroindustrie bezeichnen im Handel weniger Beschäftigte die Maßnahmen als übertrieben und weniger fordern die sofortige Rücknahme der Maßnahmen. Die stärkere Exponiertheit mit Infektionsrisiken in der Arbeit scheint hier eine andere Bewertung der Maßnahmen anzustoßen. Zwischen den Berufsgruppen im Handel differieren die Einschätzungen zum Umgang der Politik mit der Pandemie kaum.

Abb. 46 Einschätzungen zu Corona im Handel



Erwerbstätige im Handel (N=546)

Anhang: Sozialstruktur des Samples

		Erwerbstätige (N = 9.775)		Handel (N = 548)	
		Fallzahlen	Anteile	Fallzahlen	Anteile
Geschlecht	Mann	3.589	41,2%	159	33,9%
	Frau	5.132	58,8%	310	66,1%
Alter	Unter 30 Jahre	1.102	12,5%	79	16,6%
	30 bis 50 Jahre	4.011	45,4%	233	48,9%
	50 Jahre und älter	3.722	42,1%	164	34,5%
Berufsabschluss	Keinen	235	2,7%	27	5,9%
	Berufsausbildung	4.514	52,0%	321	69,8%
	Studium	3.927	45,3%	112	24,3%
Region	Westdeutschland	7.348	83,4%	412	86,2%
	Ostdeutschland	1.158	13,2%	53	11,1%
	Berlin	300	3,4%	13	2,7%
Migrationshintergrund	Ja	1.223	13,9%	64	13,6%
	Nein	7.563	86,1%	406	86,4%
Erwerbsklassen	Soziokult. Expert*innen	1.691	19,5%	11	2,1%
	Dienstleistende	1.545	17,8%	305	58,8%
	Technische Expert*innen	1.184	13,6%	16	3,1%
	Produktionsarbeitende	738	8,5%	21	4,0%
	Management	1.679	19,4%	53	10,2%
	Bürokräfte	1.393	16,1%	90	17,3%
	Arbeitgeber*innen	144	1,7%	4	0,8%
	Kleingewerbetreibende	301	3,5%	19	3,7%
Monatliches Nettoeinkommen	Unter 1.500€	1.663	20,0%	202	44,9%
	1.500-3.000€	4.790	57,7%	206	45,8%
	Über 3.000€	1.845	22,2%	42	9,3%
Arbeitszeit	Vollzeit	5.938	71,9%	277	63,5%
	Teilzeit	2.319	28,1%	159	36,5%
Personal-/Beratungsrat	Ja	7.161	78,8%	309	59,8%
	Nein	1.930	21,2%	208	40,2%