

Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“

# Covid-19 und die Arbeitswelt.

Berufliche Ungleichheiten im Arbeiterleben in der Pandemie



Ergebnisbericht zur ersten Befragungswelle (April/Mai 2020)



Hajo Holst  
Steffen Niehoff  
Agnes Fessler



Osnabrück, November 2020

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

## Vorwort

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

Im Mittelpunkt des ersten Ergebnisberichts stehen die Ungleichheiten im Arbeitserleben von Erwerbstätigen während der Frühphase der Corona-Pandemie im April und Mai 2020. An der Online-Befragung haben 11.083 Erwerbstätige teilgenommen. Zusätzlich wurden 27 qualitative Interviews geführt.

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

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

Osnabrück, November 2020

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

Prof. Dr. Hajo Holst,  
Universität Osnabrück

## Ergebnisse auf einen Blick (1/2)

- Der Ergebnisbericht präsentiert die **Ergebnisse der ersten Befragungswelle des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“**. Zwischen Ende April und Ende Mai 2020 haben sich 11.083 Erwerbstätige an der Online-Befragung beteiligt. Zudem wurden 27 qualitative Interviews mit Erwerbstätigen aus verschiedenen Arbeitsfeldern geführt.
- Die Covid-19-Pandemie und die politischen Eindämmungsmaßnahmen haben die gesamte Arbeitswelt in Bewegung gebracht: Kaum ein Erwerbstätiger unter den Teilnehmer\*innen, der in der Arbeit keine Veränderungen verspürte, kaum ein Aspekt von Erwerbsarbeit, der nicht beeinflusst wurde. Allerdings **wiesen die Corona-Effekte in der Arbeit starke Ungleichheiten auf**. Großen Einfluss auf das Arbeitserleben in der Frühphase der Pandemie hatte die berufliche Position in der Arbeitsgesellschaft.
- Das Arbeitserleben der Erwerbstätigen in der Frühphase der Pandemie wurde von **drei sehr unterschiedlichen Erfahrungswelten** geprägt, die ihre Schwerpunkte jeweils in verschiedenen Tätigkeitsbereichen hatten: Corona als Wirtschaftskrise (Selbständige und technische Berufe), Corona als Gesundheitsgefährdung (interpersonelle Dienstleistungsberufe) und Corona als Treiber von mobilem Arbeiten (administrative Berufe). Die drei Erfahrungswelten sind jeweils mit unterschiedlichen Problemlagen für die Erwerbstätigen verbunden.
- Quer zu den horizontalen Differenzen im Corona-Erleben der Teilnehmer\*innen liegen die **starken vertikalen Ungleichheiten in der Verteilung der arbeitsbezogenen Lasten und Risiken**. In den drei Erfahrungswelten waren jeweils die nicht-akademischen Berufe der unteren Erwerbsklassen (Ausbildungsberufe und Anlernkräfte) stärker von Infektionssorgen, unzureichenden Schutzmaßnahmen, Verdiensteinbußen und Zukunftsunsicherheit betroffen, während die akademischen Berufe der oberen Klassen häufiger Zugang zum Home-Office hatten.
- Aus dem Zusammenspiel von horizontalen Differenzen (den Erfahrungswelten) und den ausgeprägten vertikalen Ungleichheiten ergaben sich spezifische Vulnerabilitäten in den unteren Segmenten der Arbeitsgesellschaft: **Besonders betroffen von den negativen Effekten waren Kleingewerbetreibende und Solo-Selbständige sowie nicht-akademische Dienstleistungs- und Produktionsberufe**. Für viele Selbständige ist die Pandemie wirtschaftlich existenzbedrohend. Unter den abhängig Beschäftigten litten die Produktionsberufe am häufigsten unter Verdiensteinbußen und Zukunftsunsicherheit. Dienstleistende – insbesondere in den nicht-akademischen Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufen – kritisierten häufig unzureichende Schutz- und fehlende Entlastungskonzepten. Am geringsten von den Corona bedingten Lasten und Risiken betroffen waren akademische Büroberufe.
- Verbunden mit den beruflichen Ungleichheiten sind **Geschlechterungleichheiten im Erleben der Corona-Pandemie**: Frauen sind stark überrepräsentiert in interpersonellen Dienstleistungsberufen, die mit den mit Covid-19 assoziierten gesundheitlichen Risiken verbunden waren; Männer finden sich hingegen deutlich häufiger in technischen Berufen, die in der Frühphase stärker von den wirtschaftlichen Lasten der Pandemie betroffen waren.

## Ergebnisse auf einen Blick (2/2)

- Aufgrund der Schließung von Schulen und Kindertagesstätten im Frühjahr **waren Konflikte zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit** sehr weit verbreitet. Dadurch, dass Frauen deutlich stärker von Vereinbarkeitskonflikten betroffen waren als Männer und außerdem häufiger ihre Arbeitszeit reduzierten, um die Schließung der Betreuungseinrichtungen zu kompensieren, droht die Pandemie Geschlechterasymmetrien in der gesellschaftlichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu verstärken.
- Die **Mitbestimmung** wirkte sich in der Frühphase der Pandemie **positiv auf die wirtschaftlichen Lasten** und die **Verbreitung von mobilem Arbeiten** aus. Erwerbstätige aus Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat mussten seltener Verdiensteinbußen hinnehmen und gaben seltener an, dass ihre berufliche Zukunft durch Corona unsicherer geworden ist. Außerdem stockten mitbestimmte Arbeitgeber häufiger das Kurzarbeitergeld auf. Ebenso auffällig ist der höhere Anteil an Beschäftigten aus mitbestimmten Betrieben, die als Schutzmaßnahme vorübergehend ins Home-Office wechseln konnten. Vergleichbare positive Effekte der Mitbestimmung fanden sich bei den Infektionssorgen oder der Angemessenheit der Schutzmaßnahmen nicht.
- Die Ergebnisse der ersten Welle des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ zeigen, dass **die Pandemie, zumindest in der Frühphase, bestehende soziale Ungleichheiten verstärkt – und zwar in mehrererlei Hinsicht**. Die mit Covid-19 verbundenen wirtschaftlichen Lasten (Verdiensteinbußen und Zukunftsunsicherheit) und gesundheitlichen Risiken (Infektionssorgen und unzureichende Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz) werden überproportional Berufsgruppen auferlegt, die aufgrund ihrer schwachen Position auf dem Arbeitsmarkt über vergleichbar wenige Ressourcen (Einkommen, Beschäftigungssicherheit, Wertschätzung) zur Bewältigung der Herausforderungen verfügten. Auf Dauer gefährden zunehmende soziale Ungleichheiten den sozialen Zusammenhalt und die Solidarität innerhalb der Gesellschaft – und untergraben damit letztlich auch die Möglichkeiten, die Pandemie erfolgreich zu bewältigen.
- Für die Gesellschaft und für Interessenvertretungen stellt die **Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Corona-Erfahrungswelten** (Corona als Wirtschaftskrise, als Gesundheitsgefährdung und als Treiber mobilen Arbeitens) eine Herausforderung dar. Die jeweils mit unterschiedlichen Problemlagen verbundenen Erfahrungswelten sollten weder in Betrieben noch im öffentlichen Diskurs gegeneinander ausgespielt werden. Die Infektionsrisiken und Belastungen in den Dienstleistungsberufen müssen genauso ernst genommen werden wie die wirtschaftlichen Existenz- und Zukunftssorgen vieler Selbständiger und Produktionsarbeitenden sowie die Entgrenzungs- und Kontrollerfahrungen in vielen Verwaltungs- und Büroberufen. Für Interessenvertretungen besteht die Herausforderung darin, Ansätze zu formulieren, die an den spezifischen Problemlagen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen ansetzen, die aber zugleich die unterschiedlichen, zum Teil gegensätzlichen Perspektiven vermitteln, neue Spaltungen in den Belegschaften verhindern und in gemeinsame Vertretungsansätze integrieren.

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Vorwort .....</b>	<b>3</b>
<b>Ergebnisse auf einen Blick .....</b>	<b>4</b>
<b>Ausführliche Zusammenfassung.....</b>	<b>7</b>
<b>1. Einleitung.....</b>	<b>13</b>
<b>2. Der Forschungsansatz: berufliche Ungleichheiten .....</b>	<b>15</b>
<b>3. Sample und Methode .....</b>	<b>17</b>
<b>4. Einstieg – Ausmaß der Veränderung und Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber .....</b>	<b>19</b>
4.1 Ausmaß der Veränderung .....	20
4.2 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber .....	21
<b>5. Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung – Einkommen, Unsicherheit, Belastungen und Digitalisierung .....</b>	<b>23</b>
5.1 Einkommen.....	24
5.2 Berufliche Unsicherheit.....	25
5.3 Arbeitsbelastungen .....	26
5.4 Digitalisierung von Arbeit .....	27
<b>6. Infektionsrisiken – Infektionssorgen und Schutzmaßnahmen .....</b>	<b>28</b>
6.1 Infektionssorgen .....	29
6.2 Schutzmaßnahmen.....	30
<b>7. Mobiles Arbeiten und Home-Office – Verbreitung und Zufriedenheit.....</b>	<b>32</b>
7.1 Verbreitung von mobilem Arbeiten.....	33
7.2 Zufriedenheit mit Home-Office.....	34
7.3 Erfolgsfaktoren von mobilem Arbeiten .....	34
<b>8. Kurzarbeit – Verbreitung und Aufstockung.....</b>	<b>35</b>
8.1 Verbreitung von Kurzarbeit.....	36
8.2 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (KuG) .....	37
8.3 Zufriedenheit mit den Kurzarbeitsregelungen des Arbeitgebers .....	38
<b>9. Kinderbetreuung – Konflikte und Organisation .....</b>	<b>39</b>
9.1 Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung .....	40
9.2 Organisation der Kinderbetreuung in Zeiten der Schließung von Schulen und Kitas....	40
<b>10. Wahrnehmung der Politik – Zufriedenheit, Lastenverteilung, Teilhabe .....</b>	<b>42</b>
10.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie .....	43
10.2 Teilhabe an der Politik (Responsivität) .....	44
10.3 Gesellschaftliche Verteilung der Lasten der Pandemie .....	45
<b>11. Einfluss der Mitbestimmung – wirtschaftliche Folgen und mobiles Arbeiten .....</b>	<b>46</b>
11.1 Wirtschaftliche Effekte der Mitbestimmung .....	47
11.2 Mitbestimmung und mobiles Arbeiten .....	48
<b>Literatur .....</b>	<b>49</b>
<b>Anhang 1: Ausführliche Sample-Darstellung.....</b>	<b>51</b>

## Ausführliche Zusammenfassung

1. Der **Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“** ist ein gemeinsames Projekt der Universität Osnabrück und der Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen. Ziel des Monitors ist es, die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Arbeitswelt aus der Perspektive der Arbeitenden sichtbar zu machen. Grundlage des Forschungsberichts ist die erste Welle des Arbeitswelt-Monitors. Die Online-Erwerbstätigenbefragung und die qualitativen Interviews wurden von Ende April bis Ende Mai 2020 durchgeführt. An der Befragung beteiligten sich 11.083 Erwerbstätige aus allen Branchen und Arbeitsformen. Zusätzlich wurden 27 qualitative Interviews mit Selbständigen und abhängig Beschäftigten geführt. Der Fragebogen beinhaltete 90 Items plus umfangreiche Soziodemografie. Es wurden Fragen zu den Auswirkungen der Pandemie auf Arbeit und Beschäftigung, dem Umgang des Arbeitgebers mit der Pandemie, den Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers/Auftraggebers, der Organisation der Kinderbetreuung sowie der Wahrnehmung der Politik gestellt. Der hohe, vor Projektstart nicht erwartete Rücklauf zeigt, dass die Befragung den Nerv vieler Menschen getroffen hat.
2. Der Ergebnisbericht bildet die gewichteten Ergebnisse der Befragung ab, um kleinere Asymmetrien des Samples zu korrigieren. Gewichtet wurde nach Erwerbsklasse, Geschlecht, Alter und Bildung auf der Basis der Daten des ALLBUS (Gesis). Weitere Information zur Gewichtung enthält der detaillierte Ergebnisbericht. Ziel des Berichts ist die Identifikation und Analyse sozialer Ungleichheiten in der Corona-Betroffenheit. Repräsentativität für die Erwerbsbevölkerung wird nicht angestrebt.
3. Die Ergebnisse der Befragungen zeigen, dass die Pandemie in ihrer Frühphase faktisch die gesamte Arbeitswelt in Bewegung gebracht hat. **Kaum ein Erwerbstätiger des Samples hat in den ersten Monaten der Pandemie keine Auswirkungen auf die eigene Arbeit verspürt.** Nur jede\*r 14. Befragte gab an, dass Covid-19 keinen Einfluss auf die eigene Erwerbsarbeit hatte. Für Zweidrittel der Erwerbstätigen brachte die Pandemie im April und Mai 2020 sogar starke Veränderungen mit sich. Auch wenn es Branchen- und Berufsdifferenzen gab: In den ersten Monaten hat die Pandemie in der Arbeit fast aller Erwerbstätigen Spuren hinterlassen.
4. Auch wenn sich die öffentlichen Debatten im April und Mai 2020 hauptsächlich um Infektionsgefahren in der Arbeit und die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie drehten: **Kaum ein Aspekt von Erwerbsarbeit blieb unberührt.** Neben Infektionsrisiken, wirtschaftlichen Einbußen und steigender Zukunftsunsicherheit meldeten viele Teilnehmer\*innen Beeinträchtigungen der Arbeitsqualität: für mehr als 60 Prozent der Befragten veränderten sich die Arbeitsbelastungen, fast 40 Prozent arbeiteten vermehrt von Zuhause, ein Drittel erlebte einen starken Digitalisierungsschub, für 60 Prozent beeinflusste die Pandemie die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und immerhin für ein Drittel der Erwerbstätigen reichte der Einfluss der Pandemie bis in die Arbeitsinhalte hinein. Kurzum: Die Auswirkungen von Covid-19 erreichten in der Frühphase nicht nur fast alle Erwerbstätige, die Pandemie beeinflusste im Grunde auch alle Aspekte von Erwerbsarbeit.

5. Zwar brachte Covid-19 fast die gesamte Arbeitswelt in Bewegung und die Auswirkungen der Pandemie waren in zahlreichen Aspekten von Erwerbsarbeit zu spüren: **Die Corona-Effekte in der Arbeit wiesen jedoch starke Ungleichheiten auf.** Entlang klassischer Ungleichheitsdimensionen (Branchen, Einkommen, Geschlecht, Ost-West) existierten vielfältige Ungleichheiten in den Auswirkungen der Pandemie. Die Ungleichheiten in den Corona-Effekten auf die Arbeitswelt stellen eine Herausforderung für die wissenschaftliche Diagnose und den gesellschafts- und arbeitspolitischen Umgang mit der Pandemie dar.
6. Um die multiplen Ungleichheiten zueinander in Beziehung zu setzen und vor dem Hintergrund bestehender sozialer Ungleichheiten in Einkommen, Beschäftigungssicherheit und Wertschätzung zu analysieren, greift der Bericht auf den **klassenanalytischen Ansatz von Daniel Oesch** zurück. Dessen Stärke besteht in der Kombination der klassischen vertikalen Ungleichheitsachse (oberen und untere Berufe nach Qualifikationsrang) und der horizontalen Differenzierung zwischen verschiedenen Arbeitslogiken (technische, administrative, interpersonelle und selbständige Berufe). In den vier horizontalen Segmenten bestehen die oberen Klassen jeweils aus akademischen und halb-akademischen Berufen: technische Expert\*innen (technisch), Management (administrativ), soziokulturelle Expert\*innen (interpersonell) und Arbeitgeber (selbständig). Die unteren Klassen umfassen nicht-akademische Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten: Produktionsarbeitende (technisch), Bürokräfte (administrativ), Dienstleistende (interpersonell) und Kleingewerbetreibende (selbständig).
7. Zwischen den Klassen bestanden bereits **vor der Corona-Pandemie erhebliche Ungleichheiten.** Zum einen wird in der Klassenstruktur die vergeschlechtliche Arbeitsteilung sichtbar. In den interpersonellen Berufen sind Frauen stark überrepräsentiert, dies gilt sowohl für die untere Klasse der Dienstleistenden (z. B. Kinderbetreuer\*innen, Friseur\*innen, Verkäufer\*innen) als auch die obere Klasse der soziokulturellen Expert\*innen (z.B. Ärzt\*innen, Lehrer\*innen, Sozialarbeiter\*innen). Hingegen sind die technischen Berufe – Produktionsarbeitende (z.B. Monteur\*innen, Handwerker\*innen, Logistikmitarbeiter\*innen) und technische Expert\*innen (z.B. Elektroingenieur\*innen, Meister\*innen, Datenverarbeitungsexpert\*innen) – traditionell von Männern dominiert. Auch in der unteren Klasse der administrativen Tätigkeiten, den Bürokräften (z.B. Sachbearbeiter\*innen, Sekretär\*innen, Bürokaufleute), dominieren Frauen, während das Management (z.B. HR-Manager\*innen, Finanz- und Versicherungswirte, leitende Angestellte) als obere administrative Klasse aus Geschlechterperspektive gemischt zusammengesetzt ist. Zum anderen zeigen sich in der vertikalen Achse zwischen oberen und unteren Erwerbsklassen unabhängig von der Pandemie multiple soziale Ungleichheiten: In den unteren Klassen ist das Einkommen geringer, die Beschäftigungsunsicherheit höher und die Aufstiegschancen sind geringer. Aber auch zwischen den horizontalen Segmenten der oberen und der unteren Erwerbsklassen finden sich Ungleichheiten: So ist der Niedriglohnanteil unter den von Frauen dominierten Dienstleistenden deutlich höher als unter stark von Männern besetzten Produktionsarbeitenden. Auf diese vor der Pandemie in der Arbeitswelt existierenden Ungleichheiten treffen die von Covid-19 und den Eindämmungsmaßnahmen hervorgebrachten Unterschiede zwischen Erwerbstätigen.

8. Der Blick auf die multiplen Ungleichheiten in den Auswirkungen der Corona-Pandemie durch die Brille des Klassenschemas von Oesch legt **systematische Differenzen in den Auswirkungen der Corona-Pandemie in der Erwerbsarbeit** frei. (1) Erstens zeigten sich **horizontale Ungleichheiten** in den Auswirkungen (heißt: zwischen den Arbeitslogiken), die quer zu den klassischen vertikalen Ungleichheiten liegen: Die selbständigen Klassen (Arbeitgeber und Kleingewerbetreibende) und auch die von Männern dominierten technischen Klassen (technische Expert\*innen und Produktionsarbeitende) waren stärker von wirtschaftlichen Problemen betroffen, die stark von Frauen besetzten interpersonellen Berufe (soziokulturelle Expert\*innen und Dienstleistende) waren aufgrund ihrer Arbeit mit Menschen am häufigsten Infektionsrisiken ausgesetzt. Home-Office und ein damit verbundener Digitalisierungsschub in der Arbeit hatten ihre Schwerpunkte hingegen in den administrativen Klassen (Management und Bürokräfte). (2) Trotz der horizontalen Unterschiede waren zweitens ausgeprägte **vertikale Ungleichheiten** im Erleben der Corona-Pandemie in der Arbeit zu beobachten (heißt: zwischen oben und unten). In den horizontalen Segmenten waren die auch vor der Krise unterprivilegierten nicht-akademischen Berufe der unteren Klassen (Produktionsarbeitende, Bürokräfte, Dienstleistende und Kleingewerbetreibende) jeweils stärker von subjektiven Infektionsrisiken und den wirtschaftlichen Lasten betroffen, die oberen Klassen (technische Expert\*innen, Management, soziokulturelle Expert\*innen und Arbeitgeber) wechselten deutlich häufiger ins Home-Office und erlebten ebenfalls häufiger einen Digitalisierungsschub. (3) **Besonderen Lasten und Risiken waren in der Frühphase der Pandemie drittens Dienstleistende und Produktionsarbeitende ausgesetzt**. Bei ihnen überlappten sich Infektionsrisiken und negative wirtschaftliche Effekte, zugleich hatten sie keinen Zugang zum Home-Office und erlebten keinen Digitalisierungsschub ihrer Arbeit.
9. Die starken Unterschiede im Arbeitserleben der Corona-Pandemie bilden erhebliche Herausforderungen für die Öffentlichkeit, die Politik und die Interessenvertretungen. Die Ergebnisse der ersten Welle des Arbeitswelt-Monitors legen **drei sehr unterschiedliche Corona-Erfahrungswelten** frei, die ihre Schwerpunkte in verschiedenen Segmenten der Arbeitsgesellschaft haben und an die dort bestehenden Dynamiken und an Problemlagen anknüpfen: Corona als Gesundheitsgefährdung (im Sinne subjektiver Infektionsrisiken und mit der Pandemie verbundener Belastungen), Corona als Wirtschaftskrise (Verdiensteinbußen und berufliche Zukunftsunsicherheit) sowie Corona als Treiber neuer Arbeitsformen (Home-Office und Digitalisierung). Jede dieser Erfahrungen muss ernst genommen und gesellschaftlich angemessen bearbeitet werden. Interessenvertretungen haben die schwierige Aufgabe, Ansätze zu formulieren, die einerseits auf die spezifischen Problemlagen unterschiedlicher Berufs- und Beschäftigtengruppen eingehen, andererseits aber auch die unterschiedlichen Erfahrungswelten integrieren und gemeinsame Interessen verfolgen. Übrigens ist der Wechsel ins Home-Office und die Digitalisierung nur unter bestimmten Bedingungen ein arbeitspolitisches Privileg: Viele Erwerbstätige berichten von steigenden Belastungen und Entgrenzungserfahrungen. Mit Blick auf die auf gesellschaftliche Akzeptanz angewiesene Pandemiebekämpfung können sich Politik, Gesellschaft und Arbeitswelt die Nicht-Beachtung der Sorgen

und Nöte relevanter Teile der arbeitenden Bevölkerung mittel- und langfristig nicht leisten. Wachsende Ungleichheiten und Entfremdungserfahrungen sind in der Lage, den Erfolg der gesellschaftlichen Bewältigung der Pandemie zu gefährden.

10. Damit **verstärken die Auswirkungen der Pandemie die seit Jahren spürbaren Ungleichheitsdynamiken in der Arbeitsgesellschaft**. (1) Dies betrifft erstens die klassische **vertikale Ungleichheitsachse zwischen oben und unten**: In allen Dimensionen waren die unteren Klassen der Ausbildungsberufe und Anlern Tätigkeiten stärker belastet als die akademischen Berufe der oberen Erwerbsklassen. Unter den abhängig Beschäftigten war diese Tendenz besonders ausgeprägt. Erwerbstätige aus nicht-akademischen Dienstleistungsberufen (Ausbildungsberufe und Anlern Tätigkeiten) waren deutlich stärker von subjektiven Infektionsrisiken betroffen als die akademischen Berufe der soziokulturellen Berufe. Ähnliches galt auch für die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie: In den unteren Klassen mussten deutlich mehr Erwerbstätige Verdiensteinbußen hinnehmen als in den oberen Klassen. Damit sorgte die Pandemie in den ersten Monaten dafür, dass die sich seit Jahren verfestigenden sozialen Ungleichheiten weiter zunehmen. Folgeuntersuchungen müssen zeigen, ob dieser Ungleichheitseffekt dauerhafter oder nur vorübergehender Natur ist. Kurzfristig sind die unteren Erwerbsklassen – Kleingewerbetreibende, Produktionsarbeitende und Dienstleistende – aber deutlich stärker von den wirtschaftlichen Lasten und gesundheitlichen Risiken der Pandemie betroffen. Damit tragen jene Berufsgruppen stärkere Lasten und größere Risiken, die aufgrund ihrer schwächeren Position auf dem Arbeitsmarkt über weniger Ressourcen zur Bewältigung der Pandemie verfügen. (2) Zweitens zeigten sich in den Auswirkungen der Pandemie auch die seit Jahrzehnten zunehmenden Spannungen innerhalb der vertikalen Klassenstrukturen. Zur Erinnerung: Die horizontale Differenzierung wurde von Daniel Oesch in die Klassenanalyse eingeführt, um die seit den 1970er Jahren politisch immer einflussreicheren Spaltungen zwischen Arbeiter\*innen und Angestellt\*innen und die Effekte der Tertiarisierung der Arbeitsgesellschaft einzufangen. Die Ergebnisse der ersten Welle des Arbeitswelt-Monitors zeigen, dass sich das Arbeitserleben der Pandemie in den horizontalen Segmenten der Arbeiter\*innenklasse und der unteren Mittelklasse (im Klassenschema: die unteren Erwerbsklassen) deutlich voneinander unterscheidet. **Vereinfacht ausgedrückt: Produktionsarbeitende erleben Corona häufiger als Wirtschaftskrise, Dienstleistende als Gesundheitsgefährdung und das Arbeitserleben der einfachen Verwaltungs- und Büroberufe wurde vom Home-Office geprägt.** In vielen Belegschaften prallen die unterschiedlichen Erfahrungswelten direkt aufeinander. Diese zu vermitteln und in kohärente Interessenvertretungsansätze zu übersetzen, ist eine herausfordernde, aber angesichts der Wucht, mit der die Pandemie alle Bereiche der Arbeitswelt trifft, notwendige Aufgabe.
11. **Kinderbetreuungspflichten** gehörten in der Frühphase der Pandemie zu den **stärksten Belastungsfaktoren**. Über 50 Prozent aller Erwerbstätigen mit Kindern meldeten häufige oder sehr häufige Konflikte zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit. Dass Frauen deutlich stärker von sehr häufigen Vereinbarkeitskonflikten betroffen waren, kann angesichts der weiterhin bestehenden Gender-Asymmetrien in der gesellschaftlichen Verteilung von Sorgearbeit kaum überraschen: Jede dritte Frau berichtete sogar von sehr häufigen Schwierigkeiten. Hinsichtlich der Organisation der Kinderbetreuung

in Zeiten von Schul- und KiTa-Schließungen fielen berufliche Ungleichheiten auf: Die oberen Klassen der akademischen Berufe kamen markant häufiger ohne Unterstützung von anderen und ohne Anpassung der eigenen Arbeitszeiten und derer des/der Partner\*in aus. Hingegen mussten Produktionsarbeitende und Dienstleistende häufiger auf im Kontext der Pandemie gesundheitlich riskante und wirtschaftlich belastende Praktiken zurückgreifen: Zum einen nutzten sie deutlich häufiger die Unterstützung ihres sozialen Netzes (heißt zusätzliche Kontakte und damit Infektionsrisiken), zum anderen mussten sie deutlich häufiger das Erwerbsarbeitsvolumen anpassen (gleichbedeutend mit einem Einkommensverlust und damit wirtschaftlichen Risiken).

12. Auch wenn die multivariaten Analysen der Verteilung der wirtschaftlichen Lasten und der gesundheitlichen Risiken keine eigenständigen Geschlechtereffekte zeigen: **In unserem Sample waren Frauen und Männer von den arbeitsweltlichen Auswirkungen auf unterschiedliche Art und Weise betroffen** – und zwar aufgrund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung in der Erwerbs- und Reproduktionsarbeit. (1) Erstens waren Frauen in ihrer Rolle als Mütter deutlich häufiger von Konflikten zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit betroffen als Väter. Außerdem reduzierten Frauen deutlich häufiger ihr Erwerbsarbeitsvolumen, um die Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen zu kompensieren. (2) Zweitens sind Frauen in Dienstleistungsberufen (Dienstleistende und soziokulturelle Expert\*innen) überrepräsentiert – und damit in jenen Berufen, in denen die Infektionsrisiken erhöht sind. Dagegen waren Männer in unserem Sample häufiger von Verdiensteinbußen betroffen. Auch hinter diesem Effekt steckt die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung: Männer finden sich stärker in technischen Berufen (Produktionsarbeitende und technische Expert\*innen), die von den weltwirtschaftlichen Turbulenzen in zahlreichen industriellen Branchen hart getroffen wurden.
13. Die **Mitbestimmung** hatte einen spürbaren Einfluss auf die wirtschaftlichen Effekte der Pandemie sowie auf die Zunahme von mobilem Arbeiten. Erwerbstätige aus Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat waren seltener von Verdiensteinbußen und steigender Zukunftsunsicherheit betroffen. Außerdem stockten mitbestimmte Arbeitgeber deutlich häufiger das Kurzarbeitergeld auf. Unsere Daten sprechen dafür, dass Betriebs- und Personalräte auch als Treiber der Digitalisierung und des Home-Office auftraten: Beschäftigte aus Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat erlebten häufiger einen Digitalisierungsschub der eigenen Arbeit und wechselten in den ersten Monaten der Pandemie deutlich häufiger ins Home-Office. Dagegen hatte die Existenz eines Betriebs- oder Personalrats kaum statistisch belastbare Effekte auf das Ausmaß der Infektionsorgen, die Angemessenheit der Schutzmaßnahmen und die Auswirkungen der Pandemie auf die Qualität der Arbeit (Arbeitsbelastungen, Arbeitsinhalte, Arbeitszeiten). Offensichtlich haben Betriebs- und Personalräte in den von defizitären Schutzmaßnahmen besonders betroffenen Branchen (Erziehung & Unterricht, Baugewerbe, Verkehr & Logistik, Handel) keinen großen Einfluss.
14. Die **Zufriedenheit der abhängig Beschäftigten** mit dem Umgang der Arbeitgeber mit Corona war vergleichsweise hoch – insbesondere vor dem Hintergrund der weitreichenden Auswirkungen der Pandemie auf das Arbeitserleben. Zweidrittel der Beschäftigten

zeigten sich zufrieden, nur 15 Prozent war explizit unzufrieden. Die Analyse der Erklärungsfaktoren der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie zeigt – quer über alle Branchen und über alle Berufsgruppen – ein recht hohes Maß an Verständnis der Mitarbeiter\*innen. Weder vorübergehende Verdiensteinbußen noch Beeinträchtigungen der Arbeitsqualität wirkten sich offensichtlich automatisch negativ auf die Bewertung der Beschäftigten aus. Viele Mitarbeiter\*innen scheinen bereit zu sein, vorübergehende Verschlechterungen hinzunehmen, wenn sie durch den Arbeitgeber in die Bearbeitung der Corona-Pandemie eingebunden werden. Den mit Abstand stärksten Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem Umgang des Arbeitgebers mit der Pandemie hatte **eine offene Informationspolitik des Arbeitgebers**; gefolgt von der **Angemessenheit der Schutzmaßnahmen** und der **Mitsprache beim Umgang mit Corona**. In anderen Worten: Mitarbeitende wollen vom Arbeitgeber umfassend informiert, an Maßnahmen beteiligt und angemessen vor einer Infektion in der Arbeit geschützt werden.

15. Ein wichtiges Element des Umgangs der Arbeitgeber mit der Pandemie sind die **Maßnahmen zum Schutz vor einer Coronainfektion in der Arbeit**. Nur Zweidrittel der abhängig Beschäftigten bezeichneten die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers als ausreichend. Auffällig waren das Baugewerbe sowie Erziehung & Unterricht mit den größten Anteilen defizitärer Schutzmaßnahmen (über 40 Prozent). Erwerbstätige aus verschiedenen Berufsfeldern hatten bei den Schutzmaßnahmen unterschiedliche Prioritäten. Von allgemein hoher Bedeutung waren die Sicherstellung von hohen Hygienestandards durch den Arbeitgeber und die Vergrößerung des Abstandes zu den Kolleg\*innen. Daneben zeigten sich berufsspezifische Schutzbedürfnisse: Für Produktionsarbeitende und Dienstleistende – die nicht-akademischen Berufe der technischen und der interpersonellen Arbeitslogik – spielte die Ausstattung mit Schutzausrüstung eine große Rolle, während zugleich die Digitalisierung des Kontakts zu den Kolleg\*innen kaum eine Rolle spielte. In den administrativen Berufen spielte die Schutzausrüstung hingegen keine herausgehobene Rolle, dafür nahm die Digitalisierung hier eine größere Rolle ein.
16. Die Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie war etwas geringer als die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln. Knapp sechs von zehn Erwerbstätigen waren mit der Politik zufrieden; ein gutes Fünftel zeigte sich explizit unzufrieden. Überdurchschnittliche Anteile Unzufriedener gab es im Baugewerbe, in der Kultur, in der Metall- und Elektroindustrie und dem Gastgewerbe. Dies spiegelt sich in den relativ hohen Anteilen Unzufriedener unter den Selbständigen (Arbeitgeber\*innen und Kleingewerbetreibende) und den Produktionsarbeitenden. Die Unzufriedenheit mit der Politik manifestiert sich vor allem in folgenden Einschätzungen: Jeweils Dreiviertel der Unzufriedenen hielten die Eindämmungsmaßnahmen für übertrieben, sagten, dass diese die Demokratie gefährden und forderten diese schnellstmöglich zurückzunehmen. Auffällig waren auch die weitverbreiteten Teilhabedefizite: Die Hälfte der Erwerbstätigen stimmte der Aussage zu, dass in der aktuellen Pandemie „Menschen wie ich keinen Einfluss darauf haben, was die Politik macht.“ Am stärksten waren die Teilhabedefizite in den unteren Klassen: sechs von zehn unter den Produktionsarbeitenden und den Dienstleistenden, fünf unter den zehn unter Bürokräften. Die weitverbreiteten Defizite könnten auf ein Problem für eine Politik hinweisen, deren Maßnahmen auf ein hohes Maß an gesellschaftlicher Akzeptanz angewiesen sind.

# 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 die Möglichkeiten der Gesellschaft und der Politik, die Covid-19-Pandemie zu bewältigen.

Der vorliegende Bericht stellt die zentralen Ergebnisse 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, Kontaktverbote und Abstandsgebote) einherging. In einer Online-Erwerbstätigenbefragung (n= 11.083) und anhand von qualitativen Interviews (n=27) 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.

## **Forschungsstand: Die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitswelt**

Die Auswirkungen von Covid-19 auf die Arbeitswelt sind in der Frühphase der Pandemie in zahlreichen Ländern untersucht worden. Die Arbeitslosigkeit nahm in vielen Ländern erheblich zu, insbesondere in den USA und in Teilen Südeuropas. In Deutschland konzentriert sich die

Arbeitslosigkeit bisher auf einzelne Branchen wie die Gastronomie, den Einzelhandel, die Kultur und die Industrie (Weber et al. 2020). Neben der steigenden Arbeitslosigkeit hat die Pandemie noch weitere Auswirkungen auf das Arbeitsleben. Generell nehmen in vielen Ländern Arbeitsplatzunsicherheit und finanzielle Unsicherheit zu (Eurofund 2020, Adams-Prassl et al. 2020). In Deutschland sind Niedriglohn, Selbständigkeit und atypische Beschäftigung im Allgemeinen mit höheren Wahrscheinlichkeiten von pandemiebedingten Einkommensverlusten und wirtschaftlichen Sorgen verbunden (Bünning et al. 2020; Hövermann 2020). Zugleich hat die Pandemie auch einen Gender-Effekt. Mehrere Studien haben gezeigt, dass die Kinderbetreuungspflichten, die aufgrund der Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen grundlegend neu organisiert werden mussten, ungleich verteilt sind (Kohlrausch und Zucco 2020; Alon et al. 2020). Frauen erleben deutlich mehr Konflikte zwischen Arbeit und Kinderbetreuung und erhalten vor allem die Verantwortung für die Bewältigung dieser Konflikte zugewiesen (Kohlrausch und Zucco 2020).

Neben wirtschaftlichen Risiken sind Beschäftigte auch mit Corona bezogenen Gesundheitsrisiken konfrontiert (Bambra et al. 2020). Studien aus dem Vereinigten Königreich zeigen starke berufliche Ungleichheiten bei der Exposition gegenüber Infektionsrisiken. Die höchsten Sterblichkeitsraten bei Männern finden sich in Berufen der untersten Qualifikationsebene, bei Frauen im Pflegebereich, und innerhalb dieser Kategorien sind Arbeitnehmer\*innen mit Migrationshintergrund überrepräsentiert (ONS 2020). In Deutschland ist Arbeitslosigkeit mit höheren Risiken für einen COVID-19-Krankenhausaufenthalt verbunden (Dragano et al. 2020). Auffallend ist, dass die Pandemie nicht nur eindeutig negative Auswirkungen auf das Arbeitsleben der Menschen hat. Mehrere Studien zeigen, dass die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, und das Ausmaß der Corona basierten Digitalisierung Prädiktoren für unterdurchschnittliche wirtschaftliche Risiken sind (Adams-Prassl et al. 2020, Fadinger und Schymik 2020). Starke Unterschiede bestehen jedoch hinsichtlich der Frage, wer die Möglichkeit hat, von zu Hause aus zu arbeiten (Dingel und Brent 2020, Müller et al. 2020).

### **Der Bericht: Inhalte, Forschungsansatz und Aufbau**

Um die multiplen Ungleichheiten im Arbeitserleben der Pandemie zu kartographieren und die Wechselwirkungen mit den bestehenden beruflichen Ungleichheiten in Einkommen, Beschäftigungssicherheit und Zukunftsperspektiven zu analysieren, greift der Bericht auf den klassenanalytischen Ansatz von Daniel Oesch (2006a, 2006b) zurück.

Der Bericht ist folgendermaßen aufgebaut: Nach einem Blick auf den Forschungsansatz (Kapitel 2) und das Sample (Kapitel 3) werden die Ergebnisse der Befragungen in den zentralen Themen des Projekts vorgestellt. Den Auftakt machen das Ausmaß der Veränderungen und die Zufriedenheit mit dem Umgang der Arbeitgeber mit Corona (Kapitel 4), gefolgt von den konkreten Veränderungen in Arbeit und Beschäftigung (Kapitel 5) und den Infektionsrisiken in der Arbeit (Kapitel 6). Ebenfalls beleuchtet werden das Home-Office (Kapitel 7), die Kurzarbeit (Kapitel 8), die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit (Kapitel 9) sowie die Wahrnehmung des Umgangs der Politik mit der Pandemie (Kapitel 10).

## 2. Der Forschungsansatz: berufliche Ungleichheiten

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

Abb. 1. Oesch's 8-Klassenschema

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

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

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

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

### 3. Sample und Methode

Die erste Befragungswelle des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ basierte auf einer Online-Befragung und qualitativen Interviews. Beide wurden zwischen dem 22. April und dem 31. Mai 2020 durchgeführt. Damit decken die Erhebungen 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 stabilen politischen Rahmenbedingungen statt.

#### Online-Befragung

Insgesamt haben **9.775 Erwerbstätige** die Online-Befragung vollständig absolviert. Auch wenn das Sample nicht auf einer Zufallsstichprobe beruht und repräsentative Aussagen über die deutsche Erwerbsbevölkerung nicht möglich sind, verfügt der vorliegende Datensatz über eine hohe wissenschaftliche Qualität und erhebliches Potenzial für die Erforschung der Arbeitsfolgen der Pandemie – insbesondere der Ungleichheiten zwischen verschiedenen Gruppen. Dazu tragen (1) der historisch einzigartige Befragungszeitraum mit stabilen politischen Rahmenbedingungen, (2) der fest in der soziologischen Arbeits- und Ungleichheitsforschung verankerte Fragebogen und (3) die außerordentlich hohe Beteiligung an der Befragung bei.

Der **Fragebogen der Online-Befragung** umfasste einen inhaltlichen Teil mit 90 Fragen, der zentrale Themen der soziologischen Arbeits- und Ungleichheitsforschung abbildet: die Auswirkungen der Pandemie auf die eigene Arbeits- und Beschäftigungssituation (Einkommensänderungen, Zukunftsunsicherheit, Arbeitsbelastungen, Arbeitsinhalte, Digitalisierung), der arbeitspolitische Umgang des Arbeitgebers mit der Pandemie (Information, Mitbestimmung, Lastenverteilung), die Maßnahmen der Arbeit- und Auftraggeber zum Schutz vor einer Infektion in der Arbeit (Qualität der Maßnahmen, Portfolio von Schutzmaßnahmen), die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und die Organisation der Kinderbetreuung (Konflikte, Kompensation der Schließung von Betreuungseinrichtungen), die Wahrnehmung des Umgangs der Politik mit der Pandemie (Information, Einschätzungen, Teilhabe, Lastenverteilung), die Zukunftserwartungen der Erwerbstätigen (individuelle Zukunft, Zukunft des Gesundheitssektors). Zusätzlich zu den inhaltlichen Fragen enthielt der Fragebogen einen soziodemografischen Teil, der neben den in der Sozialforschung üblichen Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Bildung die Beschäftigungssituation und den Beruf umfassend abbildet. Die Kodierung des Berufs (ISCO) bildet die Basis für die Klassenzuordnung der Erwerbstätigen.

Um Asymmetrien im Sampling der Online-Befragung zu reduzieren und einen möglichst breiten Ausschnitt der Erwerbsbevölkerung abzubilden, wurde die Befragung über drei Kanäle beworben: a) Netzwerke der Kooperationsstellen Hochschule und Gewerkschaften, b) eine Facebook-Kampagne und c) Netzwerke der niedersächsischen Universitäten. Die **Samplestruktur** weist für eine Online-Befragung eine mehr als zufriedenstellende Übereinstimmung mit der

Sozialstruktur der Erwerbsbevölkerung im ALLBUS auf (siehe Tabelle 1 und im Anhang die vollständige Soziodemografie des Samples): Während die Zusammensetzung nach Alter, Region oder Wirtschaftssektor recht nah an der tatsächlichen Verteilung ist, zeigen sich Frauen und Akademiker\*innen überrepräsentiert, während Produktionsarbeitende und Arbeitgeber\*innen unterrepräsentiert sind. Um diese Asymmetrien zu kompensieren, werden die Ergebnisse in diesem Bericht gewichtet für die Zugehörigkeit zu Erwerbsklassen, Geschlecht, Alter und Berufsabschluss berichtet (nach dem ALLBUS 2018). Nur bei den Angaben zu Branchen wurde auf eine Gewichtung verzichtet, da aufgrund der geringen Fallzahlen kleinere Branchen sensibel auf Gewichtungen reagieren könnten.

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

		Erwerbstätige (N = 9.775)		ALLBUS
		Fallzahlen	Anteile	Anteile
Geschlecht	Mann	3.589	41,0%	54,5%
	Frau	5.132	58,6%	45,5%
Alter	Unter 30 Jahre	1.102	12,5%	14,8%
	30 bis 50 Jahre	4.011	45,4%	44,3%
	50 Jahre und älter	3.722	42,1%	40,8%
Berufsabschluss	Keinen	235	2,7%	7,9%
	Berufsausbildung	4.514	52,0%	60,9%
	Studium	3.927	45,3%	31,2%
Region	Westdeutschland	7.348	83,4%	82,0%
	Ostdeutschland	1.158	13,2%	14,8%
	Berlin	300	3,4%	3,2%
Erwerbsklassen	Soziokult. Expert*innen	1.691	19,5%	12,4%
	Dienstleistende	1.545	17,8%	16,8%
	Technische Expert*innen	1.184	13,6%	11,6%
	Produktionsarbeitende	738	8,5%	18,9%
	Management	1.679	19,4%	19,6%
	Bürokräfte	1.393	16,1%	10,0%
	Arbeitgeber*innen	144	1,7%	3,9%
	Kleingewerbetreibende	301	3,5%	6,9%
Personal-/Betriebsrat	Ja	7.161	78,8%	k.A.
	Nein	1.930	21,2%	k.A.

## Qualitative Interviews

Parallel zur Online-Befragung wurden 27 leitfadengestützte qualitative Interviews mit Erwerbstätigen aus verschiedenen Branchen und unterschiedlichen Erwerbsformen geführt. Die Interviews behandelten die Themen des Fragebogens, waren aber auch offen für Themen und Relevanzsetzungen der Interviewpartner\*innen. Sie zielten außerdem auf die Identifikation von Mechanismen, die den Ungleichheitsmustern und -dynamiken zugrunde liegen, die anhand der quantitativen Daten identifiziert wurden. Insgesamt traf die Einladung zum Interviewgespräch am Ende des Fragebogens auf eine bemerkenswerte und breite Resonanz bei unterschiedlichen Berufsgruppen und Klassenlagen. Zwar findet sich auch in den Interviews eine gewisse Überrepräsentation von Sozial- und Pflegeberufen und Frauen, aber auch mit Industriebeschäftigten und Selbständigen konnten Interviews geführt werden. Eine tiefere Auswertung des Interviewmaterials und Ausführungen zum methodischen Vorgehen finden sich an anderer Stelle (Holst et al. 2020).

#### **4. Einstieg – Ausmaß der Veränderung und Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber**

*Unsere Leitung hat sehr klug reagiert und sehr schnell. Also wir haben schon sehr früh begonnen alle Leute, die in kritischen Bereichen arbeiten, in zwei Gruppen einzuteilen. Die eine Gruppe geht schon mal vorsorglich in Homeoffice und die andere bleibt vor Ort. Für den Fall, dass eine erkrankt, dass man noch eine zweite hat. [...] Und eine weitere Woche später hat die Geschäftsführung komplett die Firma in Homeoffice geschickt. Meines Wissens gibt es bis jetzt keinen einzigen Erkrankten bei uns.*

IT-Spezialist, Datenverarbeitung

*„Ich habe den Eindruck, dass da einiges getan wird und dass diejenigen, die die Konzepte erarbeiten, ein Interesse daran haben, unsere Gesundheit zu schützen und besorgt sind um unsere Gesundheit. Den Eindruck habe ich schon. Die Informationspolitik hätte in der Anfangsphase zwar besser sein können, das läuft zusammen mit dem Betriebsrat inzwischen aber viel besser. Einige Mitarbeitergruppen werden aber kaum erreicht“*

Briefesortierer, Post- und Logistikunternehmen

*„Blöd finde ich es, dass man einfach auch keine Nachfragen stellen kann und keine genaue Erklärung bekommt, warum etwas gemacht worden ist [...] Das ist belastend ist. Man fragt sich, warum das gemacht wird, man erfährt eigentlich nichts. Zum Beispiel die Station, die wegen die Corona geschlossen worden mussten. Das Problem ist nur, dass die Mitarbeiter und die Patienten innerhalb von drei Stunden die Station räumen mussten und keine Information bekommen haben, warum das so ist.“*

Erzieher, Kinder- und Jugendpsychiatrie

### 4.1 Ausmaß der Veränderung

**Abb. 2 Pandemiebedingte Veränderung der Arbeit**

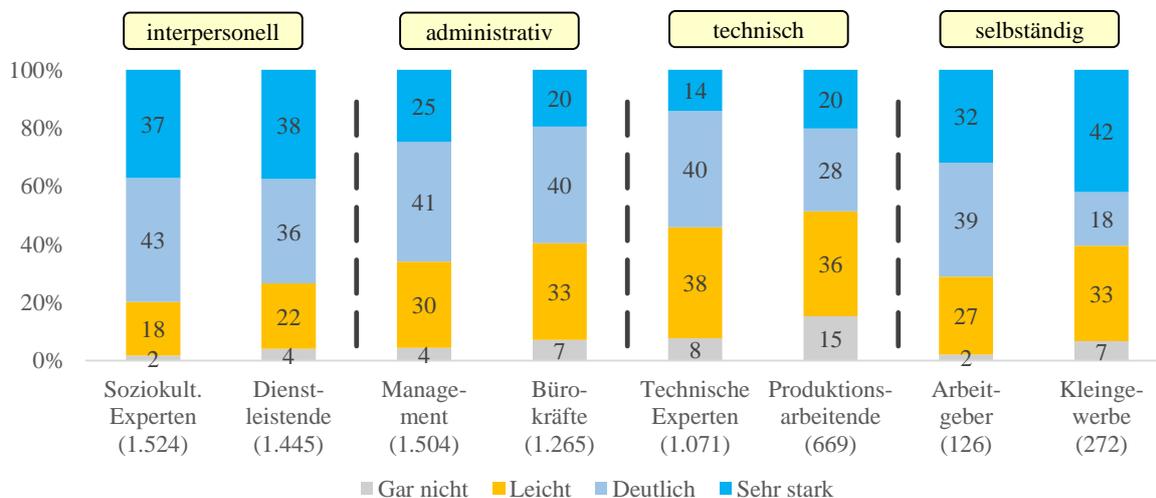
Bereits in ihrer Frühphase hatte die Pandemie **weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt**: Kaum eine Erwerbsperson, die nicht von Auswirkungen betroffen war, kaum ein Aspekt von Erwerbsarbeit, der nicht beeinflusst wurde. Nur 7 Prozent der befragten Erwerbstätigen gaben an, dass sich ihre Arbeit durch Covid-19 kaum oder gar nicht geändert hat; für Zweidrittel veränderte sich die Arbeit sogar stark (Abb.2). Trotz allgemein hohen Veränderungsniveaus zeigten sich **Ungleichheiten**: So erleben mehr Frauen als Männer starke Veränderungen und ostdeutsche Erwerbstätige berichten geringere Veränderungen als ihre westdeutschen Kolleg\*innen. Die Geschlechterdifferenzen gehen zu einem erheblichen Teil auf Branchenunterschiede zurück: Fast flächendeckende Veränderungen ließen sich in Erziehung und Unterricht, Gastgewerbe, Kultur und Sozialwesen beobachten; den geringsten Anteil an Beschäftigten mit starken Veränderungen hatte das Baugewerbe.

Erwerbstätige (N=8.730)



Die Branchendifferenzen spiegeln sich auch in **Ungleichheiten auf der beruflichen Ebene** (Abb. 3): Unter Produktionsarbeitenden (neben den in der industriellen Produktion eingesetzten Facharbeiter\*innen und Anlernkräften zählen z.B. Handwerker\*innen, Logistikarbeiter\*innen und landwirtschaftliche Beschäftigte zu dieser Erwerbsklasse) findet sich der höchste Anteil an Erwerbstätigen, deren Arbeit sich nicht verändert hat; unter den soziokulturellen Expert\*innen (z.B. Lehrer\*innen, Ärzt\*innen, Wissenschaftler\*innen) und den Dienstleistenden (z.B. nicht-akademische Erziehungs- und Pflegeberufe, Reinigungskräfte, Paketzusteller\*innen) die höchsten Anteile starker Veränderung. Wie sich im weiteren Verlauf zeigen wird, sorgte die Pandemie in den verschiedenen Bereichen der Arbeitsgesellschaft jedoch für sehr unterschiedliche Veränderungen.

**Abb. 3 Pandemiebedingte Veränderung der Arbeit nach Erwerbsklassen**

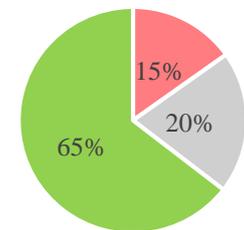


## 4.2 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber

Abb. 4 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber

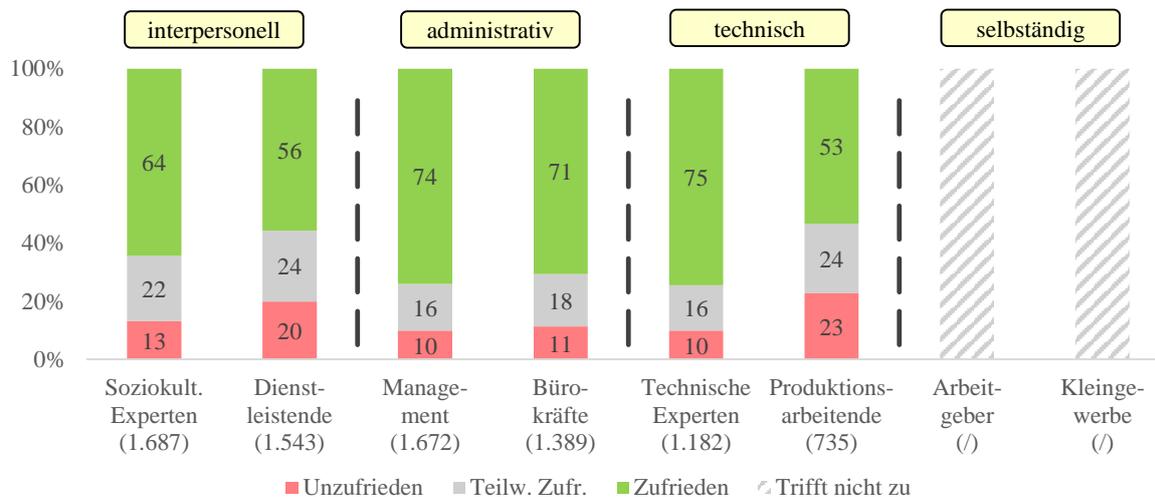
Angesichts der weitreichenden und häufig starken Veränderungen zeigten sich die Arbeitnehmer\*innen **relativ zufrieden mit dem Umgang ihrer Arbeitgeber mit der Pandemie**. Zweidrittel der abhängig Beschäftigten waren explizit zufrieden mit dem Umgang ihres Arbeitgebers mit der Pandemie; nur 15 Prozent zeigten sich explizit unzufrieden (Abb. 4). Die **größten Anteile der Unzufriedenen** fanden sich im Baugewerbe, Gastgewerbe und Handel (jeweils über 20 Prozent). Während das Gastgewerbe und der Handel zum Zeitpunkt der Befragungen geschlossen waren, sticht das Baugewerbe durch die geringen Schutzmaßnahmen hervor. Mit Blick auf die Berufe zeigten die Produktionsarbeitenden und Dienstleistende mit 23 und 20 Prozent die höchste Unzufriedenheit mit den Arbeitgebern – und damit jene Klasse, die unter den abhängig Beschäftigten am stärksten von den negativen wirtschaftlichen Effekten betroffen und die zugleich physisch an die Fabrik gebunden und dort erhöhten Infektionsrisiken ausgesetzt waren (Abb. 5).

Abhängig Beschäftigte  
(N=9.214)

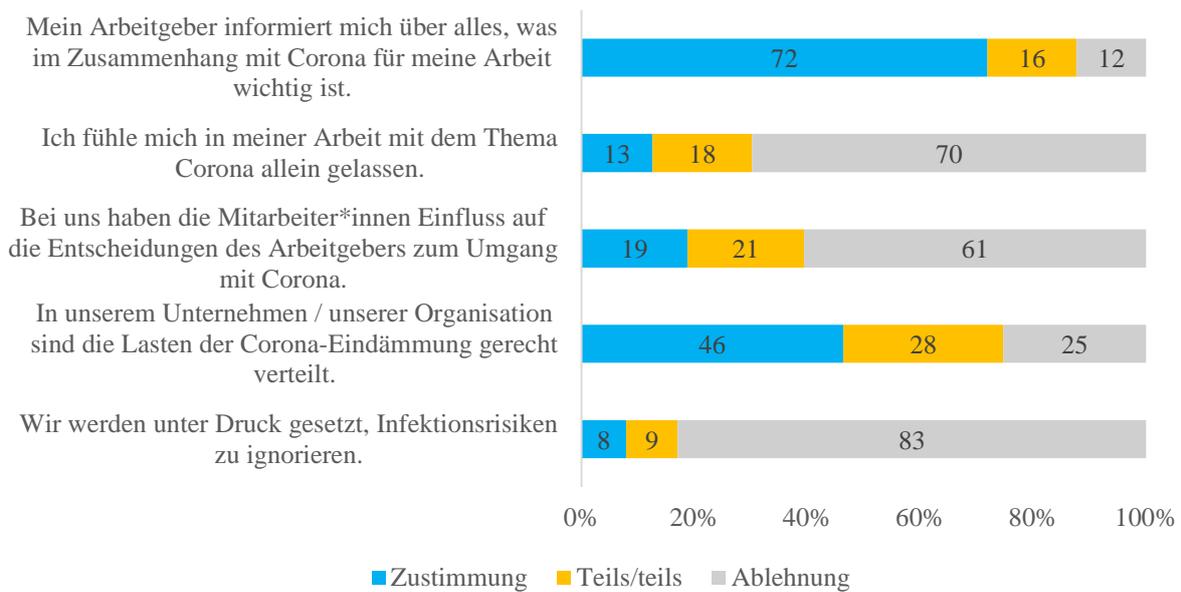


■ Unzufrieden ■ Teilw. Zufr.  
■ Zufrieden

Abb. 5 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber nach Erwerbsklassen



**Wie stellt sich der Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie aus der Sicht der Beschäftigten dar?** Abb. 6 zeigt, dass der Informationsfluss für Dreiviertel von abhängig Beschäftigten positiv bewertet wurde. Nur jeder achte Beschäftigte stellt in dieser Hinsicht dem Arbeitgeber ein schlechtes Zeugnis aus. Während die Information als unterste Stufe der Teilhabe also relativ gut funktionierte, blieb der Einfluss der Beschäftigten auf Corona bedingte Entscheidungen gering. Nur ein knappes Fünftel der Beschäftigten gab an, dass in ihrem Betrieb Mitarbeitende Einfluss auf die Entscheidungen des Arbeitgebers hatten. Eine knappe Hälfte der Teilnehmer\*innen bewertet die innerbetriebliche Lastenverteilung zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen als gerecht. Auf der gesellschaftlichen Ebene war dieser Wert im Übrigen deutlich geringer: Hier gaben nur 12 Prozent an, dass die Lastenverteilung in der Gesellschaft gerecht sei.

**Abb. 6 Umgang des Arbeitgebers mit Corona**

*Abhängig Beschäftigte (N=9.214)*

**Welche Faktoren waren aus Sicht der Erwerbstätigen wichtig für die Zufriedenheit mit dem Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie?** Eine Regressionsanalyse (siehe Detaillierter Ergebnisbericht) zeigt, dass die Beschäftigten in der Frühphase der Pandemie viel Verständnis für die schwierige Lage vieler Arbeitgeber hatten. Verdiensteinbußen und Verschlechterungen der Arbeitsqualität wirkten sich nämlich nicht automatisch auf die Bewertung des Arbeitgeberhandels aus. Vielmehr hatte eine offene Informationspolitik ihres Arbeitgebers für die Erwerbstätigen die höchste Priorität, gefolgt von einer gerechten Verteilung der Lasten im Unternehmen und einer Mitsprache im Umgang mit der Pandemie im Unternehmen. Kurzum: Mitarbeiter\*innen wollen umfassend informiert, an Entscheidungen beteiligt und angemessen vor einer Infektion am Arbeitsplatz geschützt werden. Diese Aspekte sollten auch im zweiten Lockdown und den folgenden Corona-Wellen Berücksichtigung finden.

## 5. Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung – Einkommen, Unsicherheit, Belastungen und Digitalisierung

*Wir hatten lange Phasen, wo wir nur zu zweit auf der Fläche waren, was absolut körperlich nicht auszuhalten ist, weil man am nächsten Tag das Gefühl hat, man hat nicht geschlafen, das über Wochen. Ja. Es ist halt - sehr anstrengend und sehr belastend. Und das passiert halt immer wieder.*

Kundenberaterin, Einzelhandel

*Wir haben einen Gesamtversorgungsauftrag. Wir müssen Menschen aufnehmen, die akut krank sind. [...] Das heißt, wir haben eigentlich nur noch schwierige Patienten bekommen. [...] Die Personaldichte ist eigentlich genauso schlecht wie vorher auch. Bloß dass jetzt eine ganze Menge auf der Station arbeiten, die vom Stationsalltag keine Ahnung haben.*

Erzieher, Kinder- und Jugendpsychiatrie

*Die Pandemie nimmt mir eigentlich die Grundlage. [...] Ich habe einen Honorarvertrag und fertig. Und wenn ich meine Arbeit mache, kriege ich dieses Honorar und mach ich die Arbeit nicht, kriege ich auch kein Geld. [...] Im Rahmen von Corona wurden die angestellten Musiker alle in Kurzarbeit geschickt. Und die Honorarkräfte dürfen nicht arbeiten.*

Musiklehrerin, freiberuflich

*Wir haben eine Schichtreduzierung vornehmen müssen und jetzt wird es bei einigen Menschen wieder sehr eng. Am Ende des Geldes ist noch Monat übrig. Die finanziellen Sorgen der Kollegen und Kolleginnen wachsen. Wir haben jetzt schon die ersten Fälle, die in die Schuldnerberatung gehen.*

Betriebsrat, Metall- und Elektroindustrie

*Es ist jetzt ganz viel digitalisiert worden, ausgelagert worden auf Plattformen. Vieles ging dann tatsächlich auch überhaupt nicht datenschutzkonform über WhatsApp, weil wir Prüfungsvorbereitung zu leisten hatten und wir keine geeignete Plattform hatten. Haben gestreamt. Wir haben wirklich alles genutzt, was die digitale Welt so hergab.*

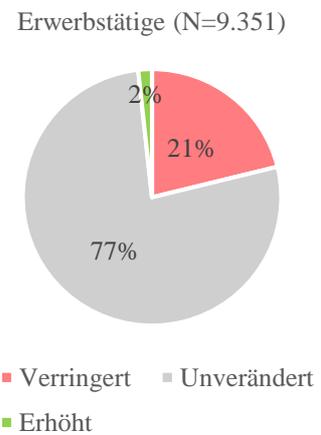
Lehrerin, Berufsschule

### 5.1 Einkommen

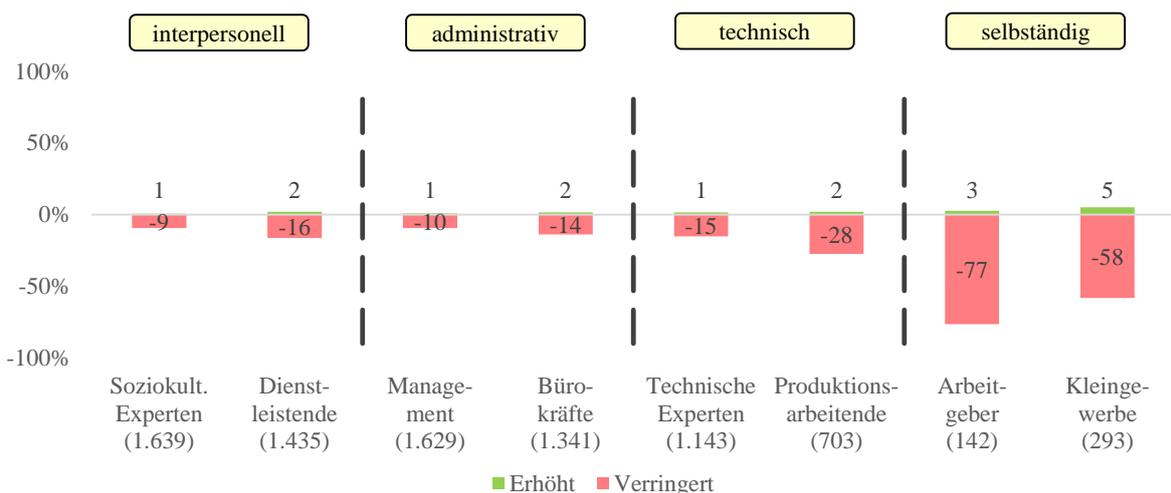
Ein gutes Fünftel der Erwerbstätigen in unserem Sample war im April und Mai 2020 mit den **negativen wirtschaftlichen Auswirkungen** der Pandemie konfrontiert (Abb. 7). 21 Prozent der Befragten mussten Verdiensteinbußen hinnehmen. Negative wirtschaftliche Effekte zeigten sich insbesondere in von der Pandemie wirtschaftlich besonders betroffenen Branchen: Gastgewerbe, Kultur, Metall- und Elektroindustrie. 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 betroffenen Berufen begründet (Abb. 8). Am häufigsten betroffen von Verdiensteinbußen waren die selbständigen Berufe. Knapp 60 Prozent der Kleingewerbetreibenden gaben an, dass sie in den ersten Wochen der Pandemie Verdiensteinbußen hinnehmen mussten, unter den Arbeitgeber\*innen waren dies sogar mehr als 75 Prozent. Auffällig ist auch der hohe Anteil derjenigen, die die Verdiensteinbußen als existenzbedrohend einstufen: Über 60% der Kleingewerbetreibenden, die mit Verdiensteinbußen konfrontiert waren, erlebten die Pandemie als existenzgefährdend. Unter den abhängig Beschäftigten waren vor allem Produktionsarbeitende betroffen: 3 von 10 berichteten Verdiensteinbußen.

**Abb. 7 Einkommensänderungen**



**Abb. 8 Einkommensänderungen nach Erwerbsklassen**

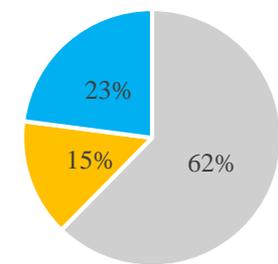


## 5.2 Berufliche Unsicherheit

**Abb. 9 Zunahme beruflicher Unsicherheit durch Corona**

Die wirtschaftlichen Effekte der Pandemie zeigte sich nicht nur in Verdiensteinbußen, sondern auch in einer **Verunsicherung der beruflichen Zukunft** (Abb. 9). Ein knappes Viertel der Teilnehmer\*innen der ersten Befragungswelle des Arbeitswelt-Monitors gab explizit an, dass durch Corona ihre berufliche Zukunft unsicherer geworden ist. Auf Branchenebene zeigte sich ein ähnliches Bild wie die bei den Verdiensteinbußen: Gastgewerbe, Kultur, Metall- und Elektroindustrie waren relativ stark betroffen.

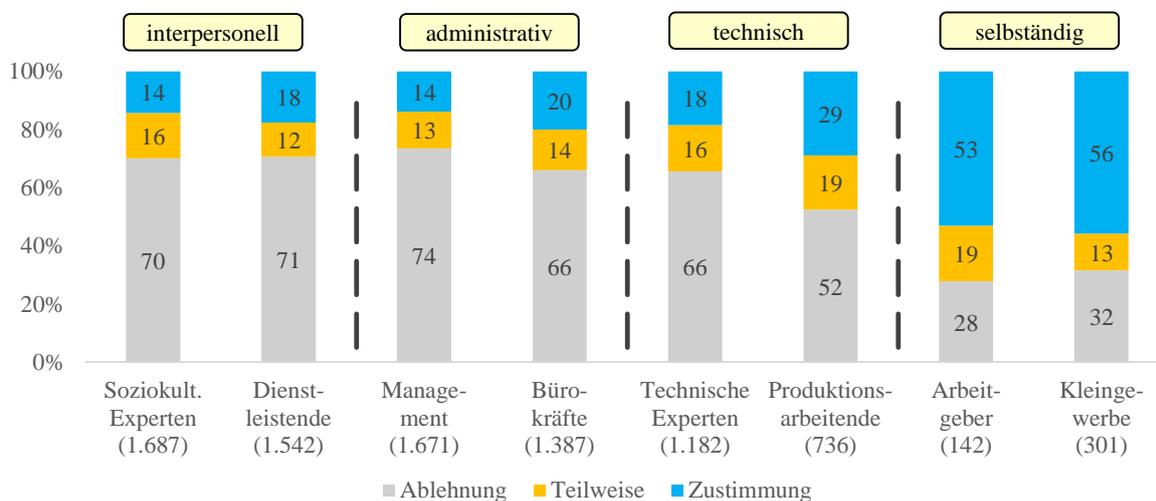
Erwerbstätige (N=9.743)



■ Ablehnung ■ Teilweise ■ Zustimmung

Noch deutlicher waren jedoch die **beruflichen Ungleichheiten** (Abb. 10). Zum einen zeigen sich deutliche vertikale Ungleichheiten: Die auch vor der Corona-Pandemie schon privilegierten akademischen Berufe der oberen Erwerbsklassen waren grundsätzlich seltener von steigender Unsicherheit betroffen als die Ausbildungsberufe und Anlern Tätigkeiten der unteren Klassen. Zum einen zeigten sich auch deutliche horizontale Differenzen. Auch hier waren die Selbständigen besonders betroffen: Über die Hälfte gab an, dass die Corona-Pandemie ihre berufliche Zukunft unsicherer macht. Unter den abhängig Beschäftigten wiesen Produktionsarbeitende deutlich erhöhte Verunsicherungseffekte auf.

**Abb. 10 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Erwerbsklassen**

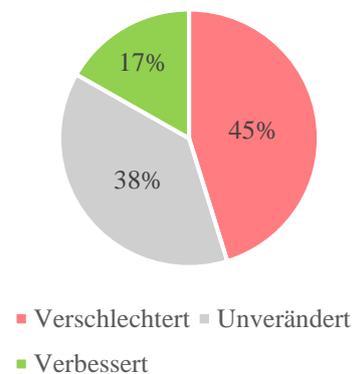


### 5.3 Arbeitsbelastungen

**Abb. 11 Veränderung der Arbeitsbelastungen**

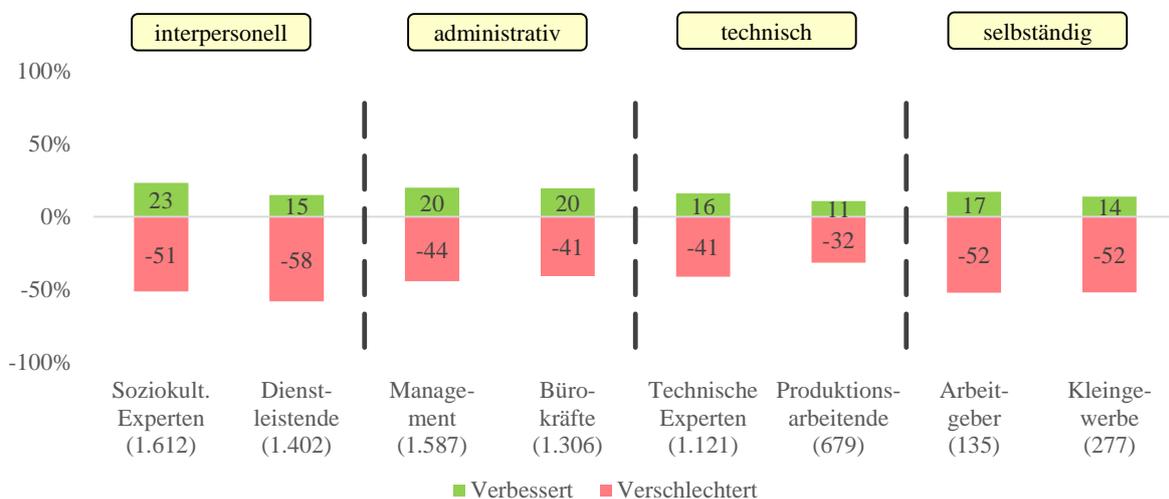
Weit verbreitet waren in den ersten Monaten der Pandemie **gestiegene Arbeitsbelastungen** (Abb. 11). Knapp die Hälfte der teilnehmenden Erwerbstätigen gab an, dass die Arbeitsbelastungen in der Frühphase der Pandemie zugenommen haben. Für 17 Prozent sanken die Belastungen. Frauen waren stärker von steigenden Belastungen betroffen als Männer, was zu einem großen Teil mit der Betroffenheit von Branchen zu tun hat, in denen Frauen dominieren: Überdurchschnittlich oft meldeten Erwerbstätige aus den Branchen Gesundheit, Handel sowie Erziehung und Unterricht steigende Belastungen.

Erwerbstätige (N=9.103)



Auch auf der beruflichen Ebene gab es einige Ungleichheiten in der Entwicklung der Arbeitsbelastungen (Abb. 12). Überdurchschnittlich von steigenden Belastungen betroffen waren Selbständige, aber auch die Dienstleistungsberufe. Etwas geringer war der Anteil derjenigen, die steigende Belastungen meldeten, unter den Produktionsarbeitenden. Die Veränderung der Arbeitsbelastungen speiste sich nicht quer durch die Arbeitsgesellschaft aus den gleichen Faktoren: Unterschiedliche Entwicklungen trieben in den verschiedenen Berufsfeldern steigende Arbeitsbelastungen an.

**Abb. 12 Veränderung der Arbeitsbelastungen nach Erwerbsklassen**

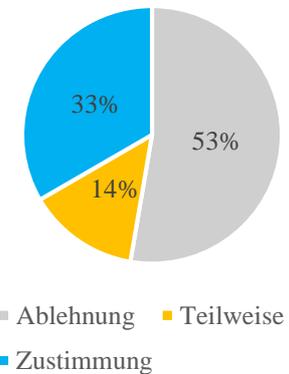


### 5.4 Digitalisierung von Arbeit

**Abb. 13 Digitalisierung der Arbeit durch Corona**

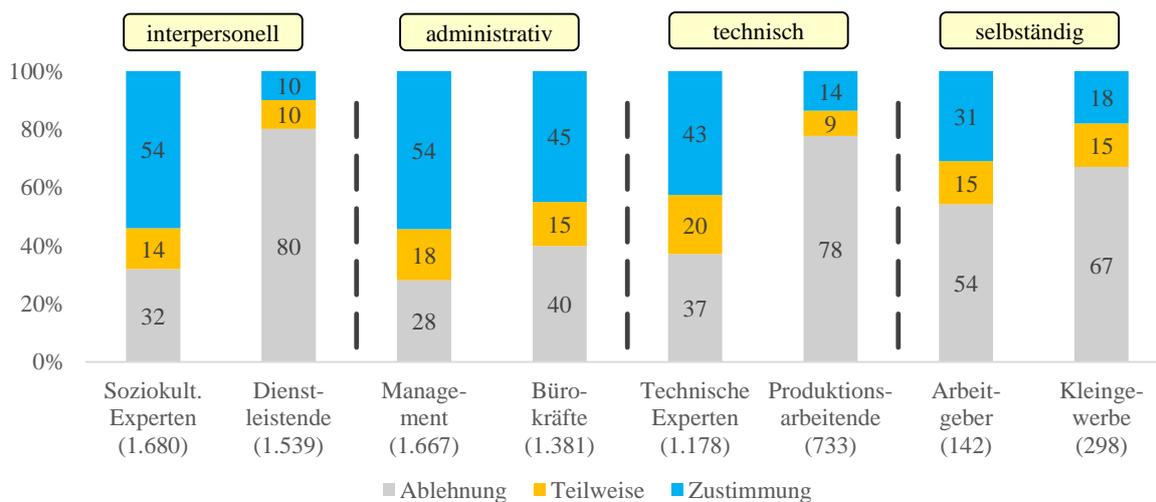
Ein in den Medien intensiv diskutiertes Thema ist die **Digitalisierung von Arbeit als Folge der Pandemie** (Abb. 13). Bereits im April und Mai 2020 gaben 33 Prozent der Befragten an, dass ihre Arbeit im Zuge der Pandemie deutlich digitaler wurde. Allerdings zeigen die Daten, dass die Digitalisierung höchst ungleich wirkt. Ein Digitalisierungsschub war vor allem in den Branchen Erziehung und Unterricht, Finanzen und Versicherungen sowie den freien Berufen zu spüren.

Erwerbstätige (N=9.713)



**Beruflich** ist die Digitalisierung – parallel zum Home-Office – vor allem ein Phänomen der akademischen Berufe der oberen Erwerbsklassen (Abb. 14). Einzige Ausnahme sind die nicht akademischen Büro- und Verwaltungsberufe (z.B. Sekretär\*innen, Sachbearbeiter\*innen, berufsfachlich ausgebildete Kaufleute), deren Arbeit ebenfalls überdurchschnittlich digitalisiert wurde – wenn auch auf niedrigerem Niveau als bei den höheren Managementberufen (z.B. HR-Manager\*innen, KiTa-Leitungen, Führungskräfte). Hier deuten sich in den Erfahrungswelten folgenreiche horizontale Cleavages innerhalb der unteren Klassen an: Während Produktionsarbeitende und Dienstleistende kaum eine Digitalisierung der Arbeit erlebten, wurde der Arbeitsalltag von Verwaltungs- und Bürokräften von einer Digitalisierung des Kundenkontakts und der Kommunikation im Unternehmen geprägt. In vielen Belegschaften – das zeigt sich auch in den Interviews – treffen die beiden Erfahrungswelten aufeinander und verstärken bestehende Trennlinien zwischen Produktions-, Dienstleistungs- und Büroarbeitenden in den unteren Berufsständen.

**Abb. 14 Digitalisierung der Arbeit durch Corona nach Erwerbsklassen**



## 6. Infektionsrisiken – Infektionssorgen und Schutzmaßnahmen

*Natürlich haben wir Schutzkonzepte. Das lässt sich aber im normalen Kita-Alltag nicht umsetzen. Ich kann zu den Kindern ja nicht sagen, wir müssen Abstand halten. Wir versuchen das natürlich soweit es geht. Wenn zum Beispiel ein Kind hinfällt, kann ich ja nicht von Weitem ein Pflaster hinschmeißen und sagen, stell dich nicht so an. [...]. Grundsätzlich ist jeder, der mit Menschen arbeitet, gefährdet. [...] Aber vielen ist es völlig Wurst, was mit uns ist, denen geht es nur darum, dass die ihr altes Leben zurückhaben wollen. [...] Wir sind Kanonenfutter. Also unser [Infektionsrisiko] interessiert überhaupt gar keinen.*

Erzieherin, Kindertagesstätte

*Wir haben im Vergleich zu denen, die Home-Office machen können, natürlich ein sehr viel höheres Risiko. Wir arbeiten sehr nah am Kunden. Auch im Vergleich zu anderen Läden, wo der Mindestabstand eingehalten werden kann oder wo Plexiglasscheiben oder Ähnliches eingebaut werden können. Bei uns geht das nicht, das macht keinen Sinn, also das funktioniert nicht.*

Kundenberaterin, Optikunternehmen

*Die Leute, die an einem bestimmten Ort sein müssen, die haben nun wirklich ein echtes Problem. [...] Je abhängiger jemand beschäftigt ist in einem Betrieb, ortsgebunden ist, desto größer ist sein Risiko. Sie können die Sachen drehen und wenden, wie Sie wollen, am Ende müssen Sie in den Umkleieraum. Das kann man durch Hygienemaßnahmen usw. relativieren. Der Arbeitgeber hat ja kein Interesse daran, dass seine Belegschaft dann im Krankenhaus landet. Der Arbeitgeber tut schon, was in seinen Kräften steht, damit die Leute gesund bleiben. Aber das Risiko für die Arbeiter und Arbeiterinnen, die ortsgebunden arbeiten müssen, ist natürlich größer als für andere. Keine Frage.*

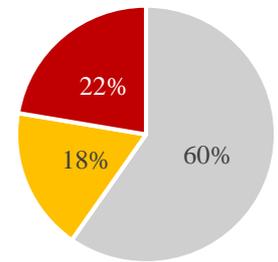
Betriebsrätin, Chemie

### 6.1 Infektionssorgen

**Abb. 15 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit**

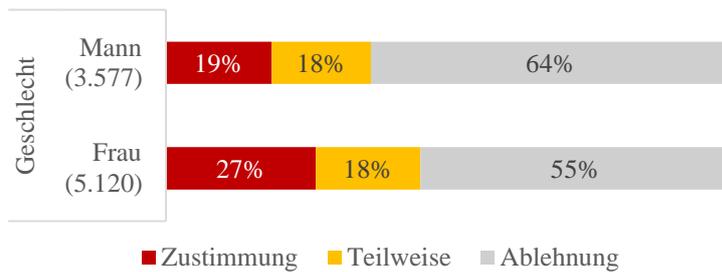
Ein knappes Viertel der Erwerbstätigen äußerte explizite Sorgen, sich am Arbeitsplatz mit Corona anzustecken; 60 Prozent machten sich keine Sorgen (Abb. 15). Allerdings waren die **Infektionssorgen nicht gleich verteilt unter den Erwerbstätigen**. Erwartungsgemäß waren Branchen, in denen im Kontakt mit Menschen gearbeitet wird, deutlich stärker betroffen. Die höchsten Werte wurden im Gesundheitswesen, in Erziehung und Unterricht und im Handel erreicht, überdurchschnittliche Infektionssorgen fanden sich auch im Sozialwesen und im Gastgewerbe. Frauen waren stärker von Infektionssorgen betroffen als Männer (Abb. 16). Regressionsanalysen zeigen jedoch, dass es – wie bei den wirtschaftlichen Lasten – keinen unabhängigen Geschlechtereffekt auf die Infektionssorgen gibt. Vielmehr drückt sich in der höheren Belastung der Frauen die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung aus: Frauen arbeiten verstärkt in Dienstleistungsberufen, in denen die Infektionssorgen besonders ausgeprägt sind.

Erwerbstätige (N=9.747)



■ Ablehnung ■ Teilweise ■ Zustimmung

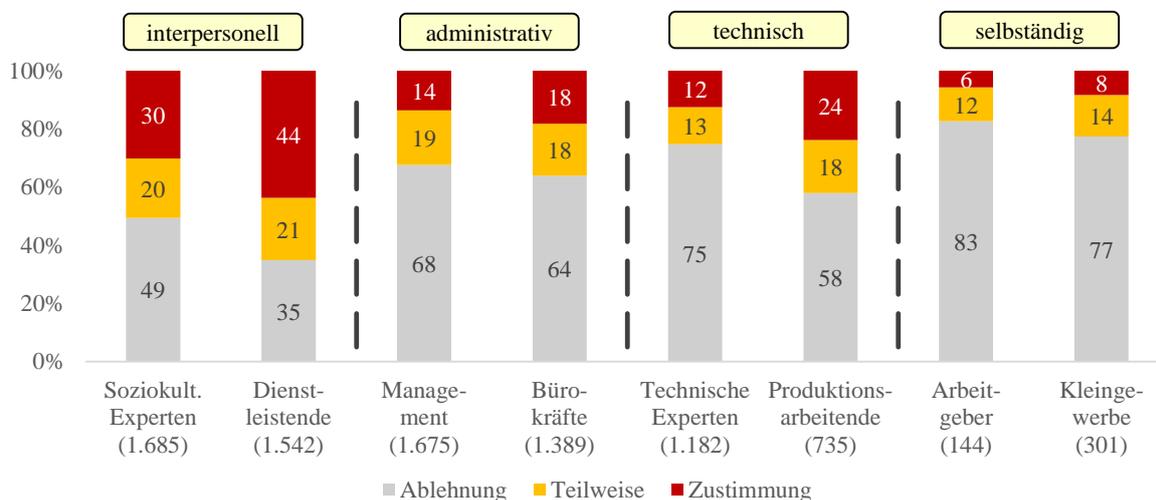
**Abb. 16 Sorge vor Corona-Infektion nach Geschlecht**



■ Zustimmung ■ Teilweise ■ Ablehnung

Besonders deutlich sind die Ungleichheiten auf der **beruflichen Ebene** (Abb. 17): Besonders betroffen von Infektionssorgen waren Dienstleistungsberufe, in denen mit und an Menschen gearbeitet wird, wobei die nicht-akademischen Dienstleistenden (insbesondere Gesundheits-,

**Abb. 17 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit nach Erwerbsklassen**



■ Ablehnung ■ Teilweise ■ Zustimmung

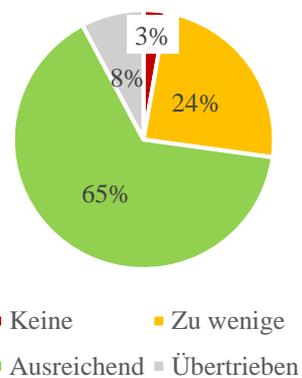
Erziehungs- und Sozialberufe) noch einmal deutlich stärker betroffen waren als die akademischen Berufe der soziokulturellen Expert\*innen (vor allem akademische Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe). Von den nicht-akademischen Dienstleistenden machten sich 44 Prozent Sorgen vor einer Infektion am Arbeitsplatz. Interessant: Von den anderen Erwerbsklassen fielen bei den Infektionsrisiken nur die Produktionsarbeitenden auf. Deutlich stärker als die akademischen Berufe und auch die einfachen Büro- und Verwaltungstätigkeiten waren Produktionsarbeitende physisch an die Arbeit in der Fabrik, der Werkstatt oder auf der Baustelle gebunden. Die Möglichkeiten, physische Distanz zu den Kolleg\*innen zu wahren, sind in vielen Arbeitssettings begrenzt.

### 6.2 Schutzmaßnahmen

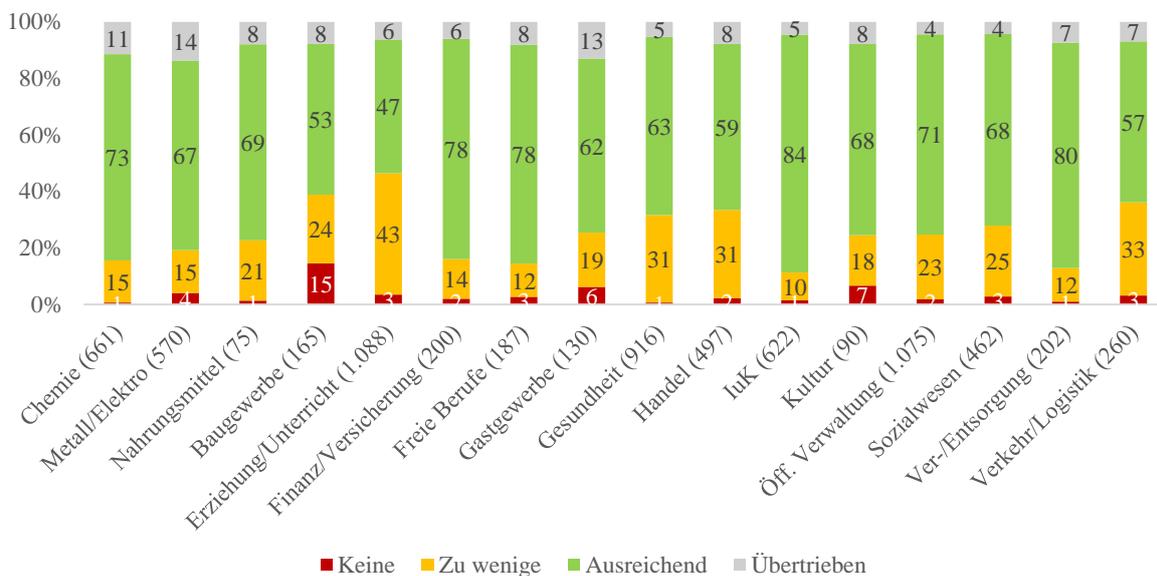
**Abb. 18 Bewertung der Schutzmaßnahmen**

Ein ähnliches Bild zeigte sich auch bei den Schutzmaßnahmen (Abb. 18): **Zweidrittel der Erwerbstätigen bezeichneten die Maßnahmen der Arbeit- und Auftraggeber zum Schutz vor Infektionen in der Arbeit als ausreichend**, ein knappes Drittel als unzureichend. Auf Branchenebene fiel besonders das Baugewerbe auf: Jeder 6. Befragte gab hier an, dass es keine Schutzmaßnahmen gab. Weitere Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen an Erwerbstätigen, die die Schutzmaßnahmen als unzureichend bewerteten: Erziehung und Unterricht, Logistik, Handel (Abb. 19). Auf der beruflichen Ebene spiegeln in der Bewertung der Schutzmaßnahmen die Infektionssorgen. Unter den Dienstleistenden und den Produktionsarbeitenden bewertet nur jede Zweite die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers als ausreichend.

Abhängig Beschäftigte (N=8.825)

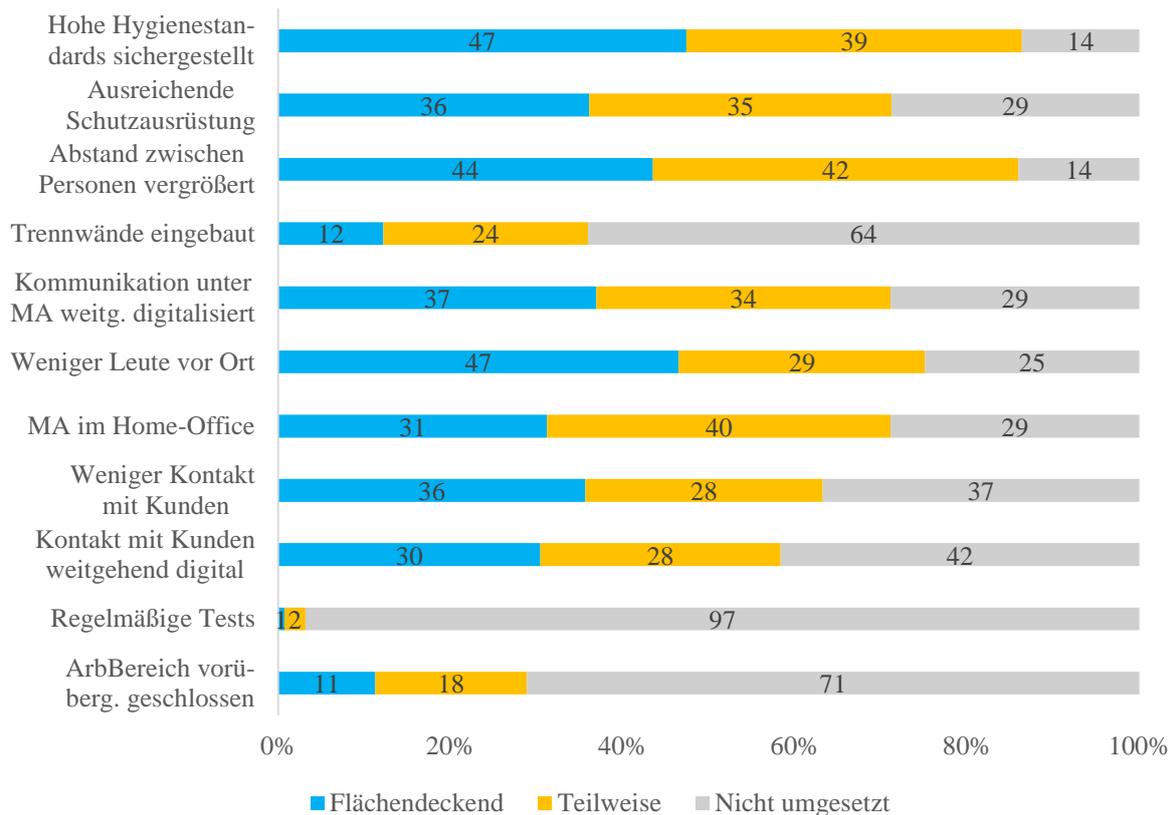


**Abb. 19 Bewertung der Schutzmaßnahmen nach Branchen**



Wie verbreitet waren bestimmte Schutzmaßnahmen in der Frühphase der Pandemie und welche Maßnahmen wurden von den Beschäftigten als wichtig erachtet? Abb. 20 zeigt den **Einsatz verschiedener Schutzmaßnahmen** im April und Mai 2020. Am Verbreitesten waren die Ausdünnung der Schichten, die Sicherstellung von Hygienestandards und die Vergrößerung des Abstandes zwischen den Arbeitskräften. Auffällig: Insbesondere bei der Ausdünnung der Schichten gab es größere Unterschiede zwischen Berufsgruppen: Bei Produktionsarbeitenden und Dienstleistenden setzten die Arbeitgeber dieses Instrument deutlich seltener ein als in den anderen Berufsgruppen.

**Abb. 20** Verbreitung der Schutzmaßnahmen



*Abhängig Beschäftigte (N=8.769)*

Zur **Relevanz der Schutzmaßnahmen** für die Beschäftigten: Quer über alle Berufsfelder war den Beschäftigten die Einhaltung von Hygienestandards durch den Arbeitgeber wichtig. Produktionsarbeitenden, Dienstleistenden und auch soziokulturellen Expert\*innen war außerdem die Zurverfügungstellung von Schutzausrüstung wichtig, während in stärker bürogebundenen Tätigkeiten die Digitalisierung des Kontakts zu Kolleg\*innen und Kund\*innen als wichtige Maßnahme zum Schutz vor einer Infektion mit dem Coronavirus bewertet wurden.

## 7. Mobiles Arbeiten und Home-Office – Verbreitung und Zufriedenheit

*Ich bin in der glücklichen Lage, ich habe eine große Wohnung und habe mir ein Arbeitszimmer eingerichtet. Ich kann das, ich weiß aber von Kolleginnen und Kollegen, die machen ihre Arbeit am Küchentisch oder am Esstisch. Es hat nicht jeder die Möglichkeit.*

Betriebsrätin, Bahnunternehmen

*Dadurch, dass ich nicht mehr pendeln muss und auch noch auf 70% reduziert habe, habe ich natürlich wesentlich mehr Freizeit. Also ich arbeite in der Regel jetzt von sieben bis zwölf Uhr dreißig ungefähr. Vorher habe ich halt 7,8 plus Hin- und Rückfahrt macht 9,8 plus Mittagspause, da war ich also zehneinhalb, zehn, elf, Stunden außer Haus. Von 6 Uhr bis 16:30 Uhr war ich außer Haus, zehneinhalb Stunden und jetzt sind es genau fünfeinhalb. Weil ich jetzt gerade mal zu meinem Computer gehe und nachher wieder weggehe. Ich habe dadurch natürlich viel, viel mehr Freizeit gewonnen.*

IT-Spezialist, Datenverarbeitungsunternehmen

*Eine Erfahrung, die die Leute machen, dass mir das Kreuz weh tut nach einer Woche Home-Office, weil meine Wohnung gar nicht darauf eingerichtet ist. Oder wenn nachts um halb elf jemand bei mir anruft und sagt: Ich versuche seit drei Stunden, Sie zu erreichen. Wo sind Sie denn? Da spielt es eben eine ganz große Rolle, in welcher Hierarchieebene sind sie. Können sie tatsächlich frei über ihre eigene Verfügbarkeit verfügen und sagen: ich bin jetzt nicht da?*

Betriebsrätin, Chemie

*Ich habe schon länger daran Interesse, Home-Office zu machen, weil ich habe fast eine Stunde Arbeitsweg. Bisher gab es wenig Unterstützung von der Leitung, die wollten da nicht ran. [...] Jetzt ist die Leitung aber total aufgeschlossen. Die haben gemerkt es funktioniert und können nicht zurück. Es wird ganz sicher nach Corona mehr Möglichkeiten für Home-Office geben.*

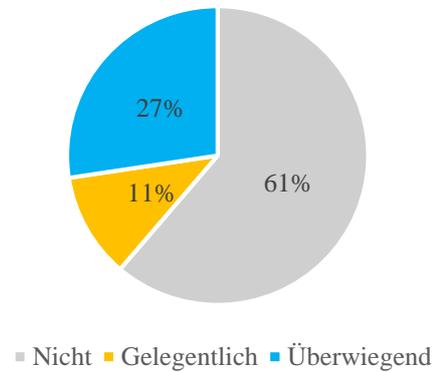
Verwaltungsangestellte, Entwicklungshilfe

### 7.1 Verbreitung von mobilem Arbeiten

**Abb. 21 Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office**

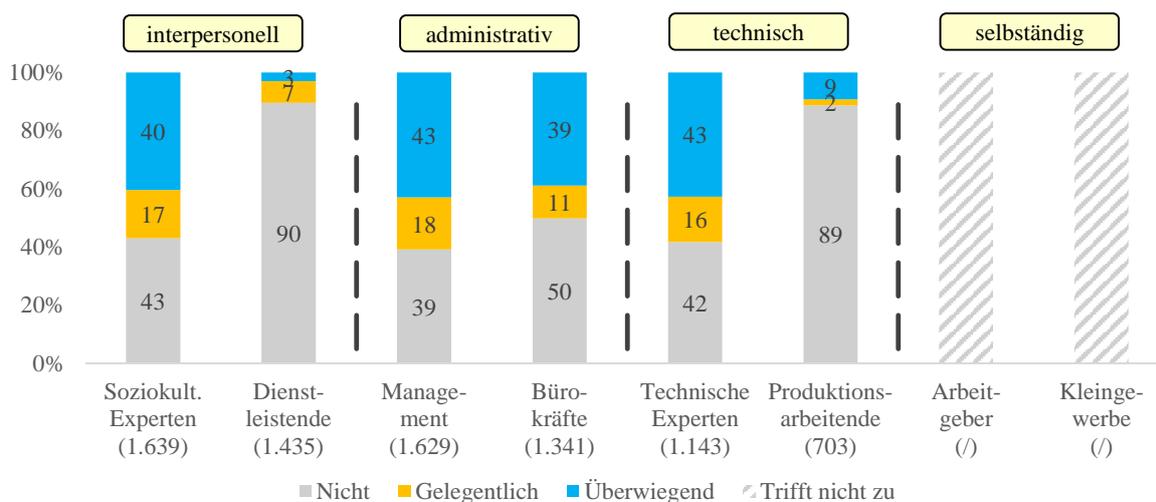
Das Home-Office bzw. mobiles Arbeiten gehörte in der Frühphase der Pandemie zu den von der Bundesregierung am stärksten beworbenen Schutzmaßnahmen in der Arbeit. Das Robert-Koch-Institut (RKI) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziale (BMAS) empfahlen aus Gründen des Infektionsschutzes den Arbeitgebern, möglichst vielen Erwerbstätigen die Möglichkeit zu geben, von Zuhause zu arbeiten. Dieser Trend zeigte sich auch in unserer Befragung (Abb. 21): **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)



Der **Zugang zum Home-Office bzw. mobilem Arbeiten wies jedoch erhebliche Ungleichheiten** auf. Auf Branchenebene war der Anteil der Vermehrt-von-Zuhause-Arbeitenden besonders hoch in Information und Kommunikation, ebenfalls überdurchschnittlich war die Verbreitung in den freien Berufen, Erziehung und Unterricht sowie Finanzen und Versicherungen. Noch ausgeprägter als die Branchendifferenzen waren jedoch die **beruflichen Unterschiede** (Abb. 22). Zugespitzt: Ins Home-Office wechseln konnten vor allem die akademischen Berufe der oberen Erwerbsklassen (am stärksten Managementberufe und technische Expert\*innen, etwas geringer soziokulturelle Expert\*innen); unter den Ausbildungsberufen und Anlernertätigkeiten der unteren Erwerbsklassen hatten nur Büro- und Verwaltungskräfte die Möglichkeit, vermehrt von Zuhause zu arbeiten. Insbesondere Produktionsarbeiter\*innen und Dienstleistende hatten diese Möglichkeit fast gar nicht.

**Abb. 22 Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office nach Erwerbsklassen**

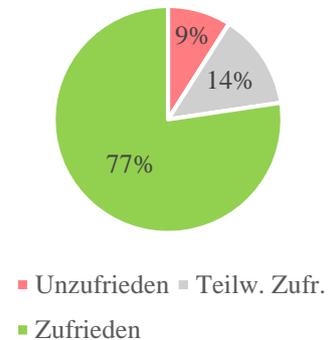


### 7.2 Zufriedenheit mit Home-Office

**Abb. 23 Zufriedenheit mit den Home-Office-Regelungen des Arbeitgebers**

Auffällig war die **hohe Zufriedenheit mit der Umsetzung des Home-Office**: Dreiviertel derjenigen, die in der Pandemie vermehrt von Zuhause arbeiteten, äußerten sich explizit zufrieden mit den Home-Office-Regelungen ihres Arbeitgebers, nur 9 Prozent waren nicht zufrieden (Abb. 23). Auf Branchenebene fiel nur die spürbar geringere Zufriedenheit in Erziehung und Unterricht auf. Die Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen führte in vielen Fällen zu einer Art „unfreiwilligem“ und von den Arbeitgebern kaum vorbereitetem Home-Office.

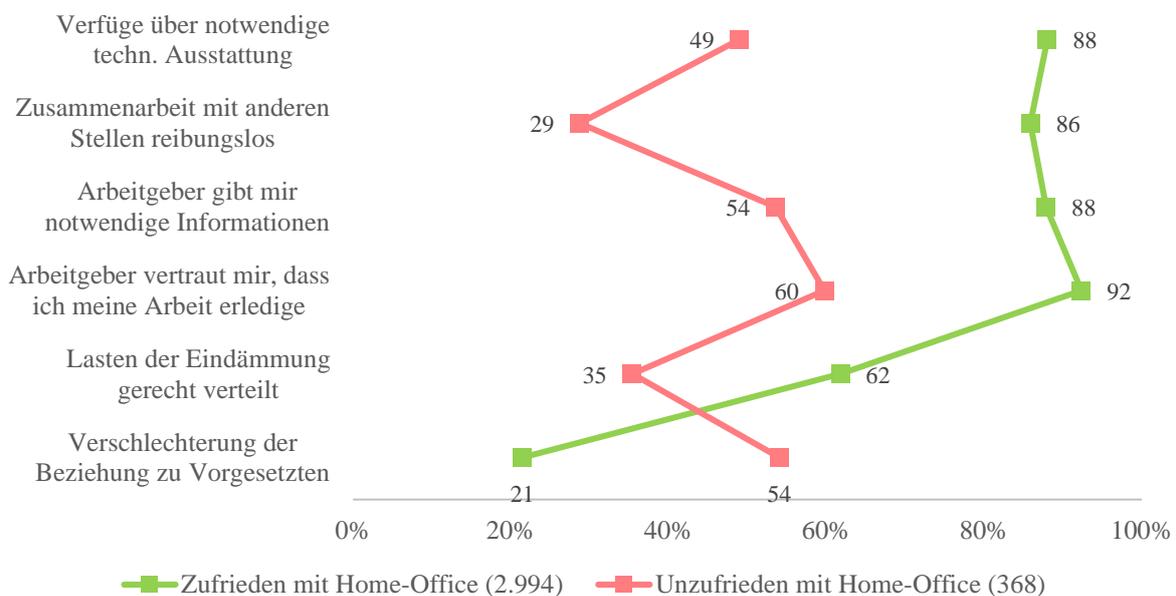
Abhängig Beschäftigte im Home-Office (N=3.975)



### 7.3 Erfolgsfaktoren von mobilem Arbeiten

Aus der Sicht der Erwerbstätigen erwiesen sich die Einbindung in das Unternehmen und die Kommunikation mit anderen Stellen sowie mit Abstrichen auch die technischen Voraussetzungen als Achillesfersen des „neuen“ Home-Office (Abb. 24). Zwar war der Anteil der Unzufriedenen insgesamt relativ klein; die Unzufriedenheit speiste sich jedoch häufig aus der gestörten Zusammenarbeit mit anderen Personen oder Einheiten im Unternehmen. Interessanterweise spielten Kontrollbefürchtungen in dieser frühen Phase noch keine große Rolle für die Beschäftigten. Auch wenn zu erwarten ist, dass mit zunehmender Dauer der Pandemie andere Themen der Arbeitsgestaltung wie Ergonomie, Selbstbestimmung in der Arbeitszeit und Kontrolle an Bedeutung gewinnen: Die funktionale und soziale Einbindung der dezentral von Zuhause arbeitenden Mitarbeiter\*innen bleibt eine wichtige Gestaltungsaufgabe im Home-Office.

**Abb. 24 Probleme beim Home-Office nach Zufriedenheit mit Home-Office-Umsetzung**



*Erwerbstätige nach Zufriedenheit Home-Office-Umsetzung, Zustimmung in Prozent*

## 8. Kurzarbeit – Verbreitung und Aufstockung

*Als Erstes kam unser Außendienst – wir haben einen sehr großen Außendienst, der Hotels, Gaststätten, Kindergärten und Krankenhäuser und so weiter beliefert – in Kurzarbeit. Die durften ja gar nicht mehr zu den Kunden fahren. Unsere Außendienstler waren sehr froh, dass die im Manteltarifvertrag waren. So waren wir halt trotz alledem in der Lage, dass unsere Außendienstler durch das Kurzarbeitergeld nicht am Existenzminimum rumkauern, sondern eine Auszahlung von bis zu 90 Prozent erreichen.*

Betriebsrätin, Nahrungsmittelindustrie

*Wir müssen unsere Belegschaft darauf vorbereiten, dass dieses Thema der Kurzarbeit nicht das einzige, die einzige mögliche Maßnahme sein wird für die Zukunft, um die Arbeitsplätze zu erhalten. Ich sage das jetzt mal so ganz ungeschönt. Wir werden uns im Spätjahr höchstwahrscheinlich, so wie ich unseren Vorstand kenne, relativ schnell auch drüber unterhalten, welche weiteren Maßnahmen noch notwendig sein werden, um die Arbeitsplätze zu erhalten, um die Arbeit zu erhalten hier bei uns in der Region.*

Betriebsrat, Metall- und Elektroindustrie

*Plötzlich brachen die ganzen Aufträge weg. [...] Unsere Kunden wurden zugemacht. Es gab eine Menge Retouren. Innerhalb kurzer Zeit hat sich dann bei uns auch die Situation auf Kurzarbeit zugespitzt. [...] Einer der ersten großen Konflikte, die wir mit der Geschäftsleitung wegen Corona hatten, war eben die Kurzarbeit, weil wir dann das nicht so machen wollten wie unsere Geschäftsleitung. Und nun ist es so, dass Kurzarbeit aber nun ohne Zustimmung des Betriebsrats nicht geht, da kriegen sie keine Genehmigung vom Arbeitsamt. Da muss also der Betriebsrat zustimmen und deswegen konnte die Geschäftsleitung uns nicht einfach übergehen wie in anderen Fällen. Die Coronakrise hat also hier, aber nicht nur bei uns, das weiß ich auch von anderen Firmen, also ganz klar den alten Konflikt, will die Geschäftsleitung überhaupt Mitbestimmung oder nicht, auf die Spitze getrieben*

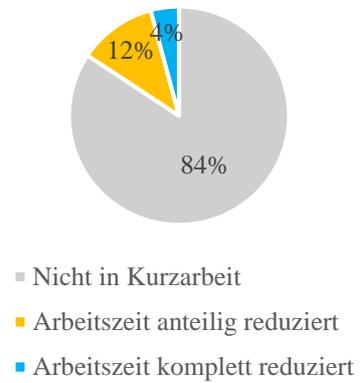
Betriebsrätin, Chemieindustrie

### 8.1 Verbreitung von Kurzarbeit

**Abb. 25 Anteil Beschäftigter in Kurzarbeit**

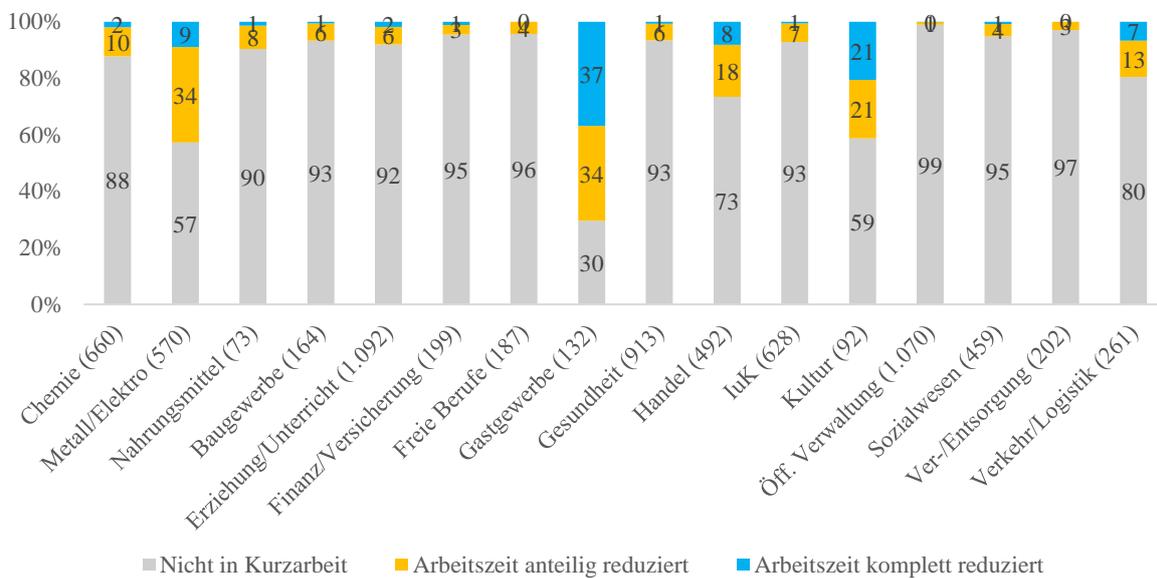
16 Prozent der abhängig Beschäftigten in unserem Sample gaben an, zum Zeitpunkt der Befragung ihre Arbeitszeit im Rahmen von Kurzarbeit reduziert zu haben, entweder vollständig oder anteilig (Abb. 25). Allerdings war Kurzarbeit in den ersten Monaten der Pandemie vor allem ein **Phänomen bestimmter Branchen**: Gastgewerbe, Metall und Elektro und Kultur wiesen die höchsten Beschäftigtenanteile in Kurzarbeit auf. Auch der Handel hatte einen merklich erhöhten Anteil.

Abhängig Beschäftigte (N=8.828)



Auf der **beruflichen Ebene** (Abb. 26) fallen die Produktionsarbeitenden mit überdurchschnittlichen Anteilen an Kurzarbeit auf. Unter den Dienstleistenden ist das Bild gemischer: Einige Berufsgruppen (z.B. Verkäufer\*innen, KiTa-Erzieher\*innen) waren ebenfalls stark betroffen, andere hingegen kaum (z.B. Gesundheits- und Sozialberufe). Im Unterschied zu vielen andere Themen spielen die Erwerbsklassen für das Erleben der Kurzarbeit jedoch keine große Rolle; wichtiger sind hier die Branchen.

**Abb. 26 Anteil Beschäftigter in Kurzarbeit nach Branchen**



### 8.2 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (KuG)

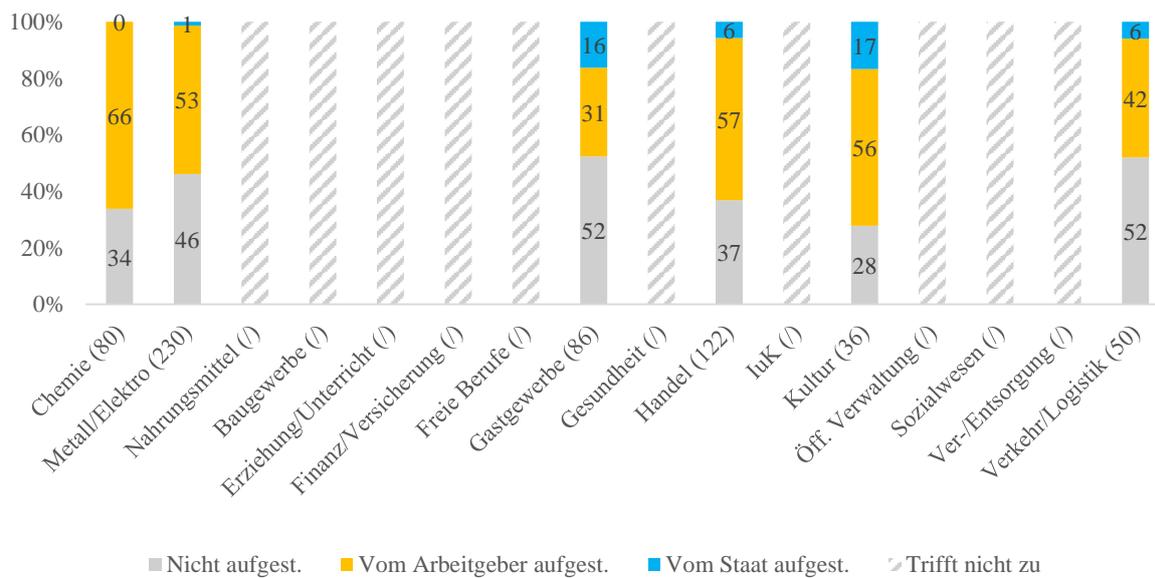
Viele Arbeitgeber stockten in der Frühphase der Pandemie das **Kurzarbeitergeld** ihrer Mitarbeiter\*innen auf (Abb. 27). Ein Teil der Beschäftigten bezog zusätzlich zum Kurzarbeitergeld auch staatliche Zusatzleistungen (Hartz IV). Besonders hoch waren die Anteile im Gastgewerbe und der Kultur (Abb. 28). Nicht zufällig handelt es sich hierbei um Branchen, in denen Niedriglöhne relativ weit verbreitet sind.

**Abb. 27 Aufstockung des KuG**

Abhängig Beschäftigte in Kurzarbeit (N=1.155)



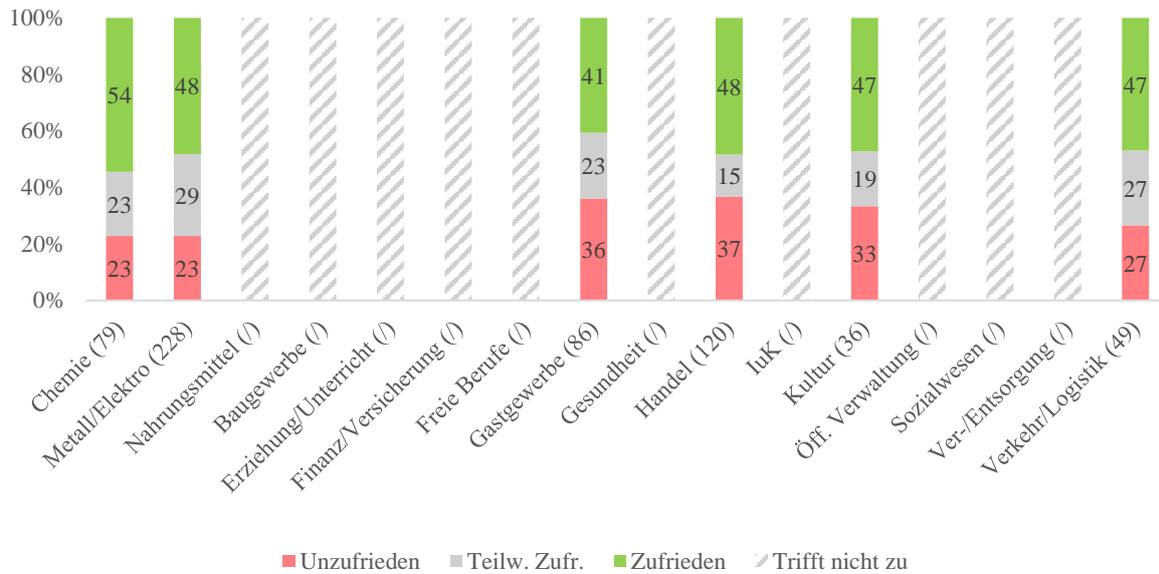
**Abb. 28 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes nach Branchen**



### 8.3 Zufriedenheit mit den Kurzarbeitsregelungen des Arbeitgebers

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. 29). Weder auf Branchen- noch auf Berufsebene gab es auffällige Unterschiede.

**Abb. 29 Zufriedenheit mit den Kurzarbeits-Regelungen nach Branchen**



## 9. Kinderbetreuung – Konflikte und Organisation

*Ja – das Problem – ist, dass die Verwaltung natürlich tatsächlich leichter zu Hause bleiben kann und die, die also Familienpflichten haben, haben mehr Möglichkeiten, ihr Leben zu organisieren. Ein normaler Arbeiter oder eine normale Arbeiterin muss zu einer bestimmten Zeit in einem Betrieb sein und hat ein echtes Problem. Es hat Leute bei uns gegeben, die haben gesagt: Was mache ich mit meinen Kindern? Die dürfen nicht in die Schule, die dürfen nicht in den Kindergarten. Ich muss arbeiten kommen. Wie soll ich das, was soll ich tun?*

Betriebsrätin, Chemieindustrie

*Mir wurde eine Position im Krisenstab [...] angeboten. Das habe ich abgelehnt wegen der Meetings nach 20 Uhr. Es gibt keine feste Frau im Krisenstab. [...] Wie kann man seine Arbeit machen UND die Kinder beschulen? Mit den Kindern bin ich jobmäßig zurückgekehrt zu dem was mir wichtig ist. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Für Väter, die Väter sein wollen, ist es auch schwierig. Die Arbeitgeber denken: Mütter stehen so nicht zur Verfügung. In Deutschland gibt es wenige Modelle für qualifizierte Positionen ohne 60 Stunden in der Woche mit der Prämisse „immer verfügbar“.*

Pressesprecherin, Rettungsdienst

*Die nervliche Angespanntheit ist deutlich spürbar. Die Zeit ist sehr anstrengend und stressig für die Frauen. Kinder rund um die Uhr. Wenn Sie in Teilzeit berufstätig sind, werden sie für die Kinder eingespannt. Die das wuppen wollen, drehen am Rad. Die Verantwortung ist nach wie vor sehr klassisch verteilt. Wir haben viele Rückmeldungen von Frauen: „Ich kann im Moment gar nicht denken.“ Corona legt die Strukturen wie unter dem Brennglas frei. Die Familienarbeit wird den Frauen auferlegt.*

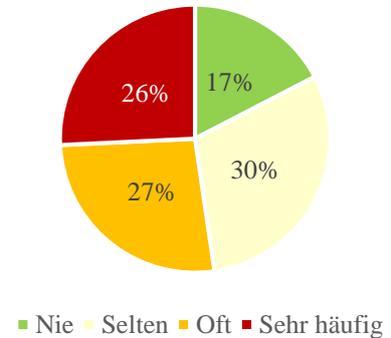
Leiterin, Frauen-Berufsberatungsstelle

### 9.1 Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung

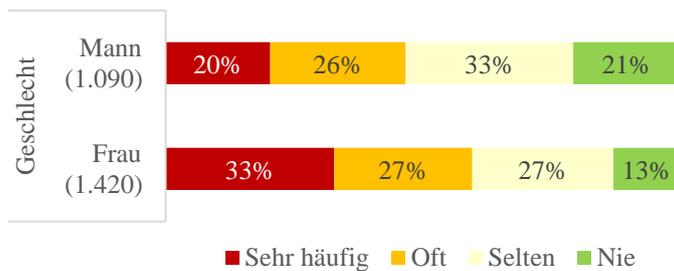
**Abb. 30 Schwierigkeiten bei Kinderbetreuung**

**Kinderbetreuungspflichten** entwickelten sich in der Frühphase der Pandemie zu einem starken Belastungsfaktor (Abb. 30). Über 50 Prozent aller Erwerbstätigen mit Kindern meldeten häufige oder sehr häufige Konflikte zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit. Frauen sind Frauen deutlich stärker betroffen als Männer (Abb. 31): Sie melden doppelt so häufig wie Männer sehr häufige Konflikte (33 vs. 20 Prozent). Durch ihre Rolle als Mütter waren erwerbstätige Frauen somit deutlich stärker von Vereinbarkeitskonflikten zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung betroffen als Männer. Angesichts der bis heute fortbestehenden Asymmetrien in der gesellschaftlichen Verteilung von Sorgearbeit verwundert dieses Ergebnis nicht.

Erwerbstätige mit Kinderbetreuung (N=2.601)



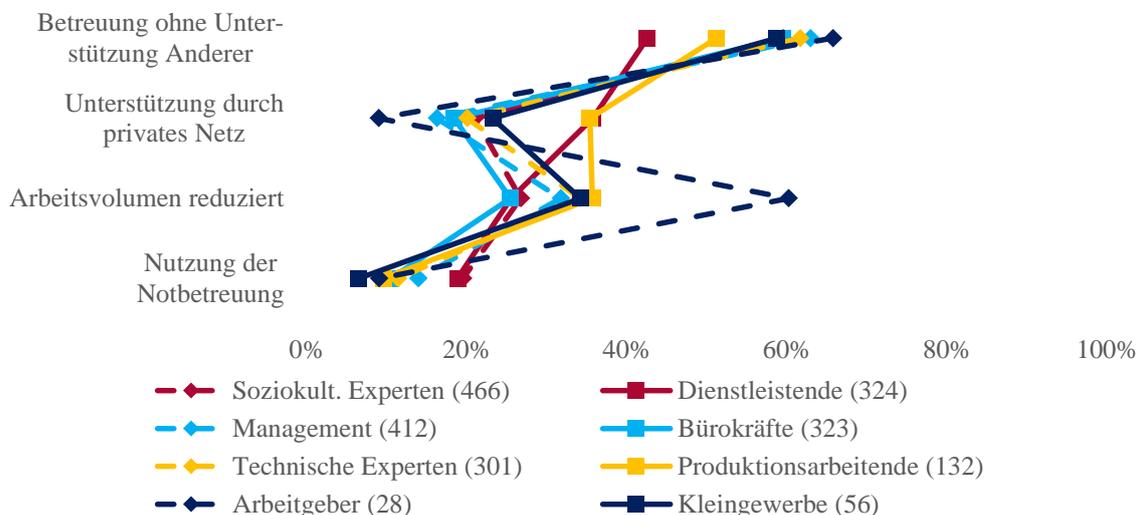
**Abb. 31 Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung nach Geschlecht**



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

Ein Blick auf die **Organisation der Kinderbetreuung** in der Phase der Schließung von Betreuungseinrichtungen zeigt deutliche Ungleichheiten zwischen den Erwerbsklassen (Abb. 32):

**Abb. 32 Organisation der Kinderbetreuung nach Erwerbsklassen**



Erwerbstätige mit Kinderbetreuung nach Erwerbsklassen, Zustimmung in Prozent

Insbesondere Produktionsarbeitende und Dienstleistende mussten deutlich häufiger zu „riskanten“ Praktiken greifen als Angehörige der oberen Erwerbsklassen: Zum einen benötigten sie deutlich häufiger Unterstützung durch das soziale Netz (gleichbedeutend mit Infektionsrisiken durch zusätzliche Kontakte), zum anderen waren sie gezwungen ihre eigene Arbeitszeit oder die des/der Partner\*in zu reduzieren (gleichbedeutend mit Einkommensverlusten), um Betreuungsaufgaben mit der Erwerbsarbeit in Einklang zu bringen).

## 10. Wahrnehmung der Politik – Zufriedenheit, Lastenverteilung, Teilhabe

*Ich kann die Proteste gut verstehen. Ich wäre sogar fast mitgelaufen, aber ich bin gedanklich wieder zurückgerudert. Da sind zu viele Verschwörungstheoretiker. Und da möchte ich mich nicht einreihen in diese Kreise. Auch, wenn ich vieles wirklich sehr kritisch sehe. Weil wir das einfach nicht nachprüfen können. Wir können ja nicht wissen, ob das stimmt, was man uns erzählt. [...] Ich möchte schon einem Virologen Glauben schenken. Aber wenn der eine Virologe das so und der andere wieder anders sagt, dann wird es kritisch. Wobei natürlich auf der anderen Seite es auch kritisch ist, wenn man einen von 100 reden lässt und den anderen 99 den Mund verbietet, das geht natürlich auch nicht. Es ist vieles einfach mit 1.000 Fragezeichen versehen.*

Musiklehrerin, freiberuflich

*Hoffnung sollte man immer haben. Aber ich glaube es ehrlich gesagt nicht, dass sich was bessert. Wenn ich mir überlege, dass für die Unterstützung der Automobilindustrie oder anderer Industrien das Geld relativ locker sitzt, aber immer noch keine Regelung gefunden ist für die Arbeitenden in den Kliniken, dann glaube ich nicht, dass sich was ändern wird. [...] Eigentlich würde ich mir wünschen, dass [im Pflegebereich], wo sowieso schon immer an der Belastungsgrenze gearbeitet wird, dass es da mehr Personal gäbe. Man ist vorher schon unter Druck, weil zu wenig Personal da ist und hat jetzt mit Corona noch zusätzlich eine zusätzliche außergewöhnliche Belastung bekommen. Das hätte alles etwas abgefedert werden können mit mehr Leuten. Deswegen wäre mein Wunsch eigentlich, dass die Politik sich Gedanken darüber macht, wie es eigentlich ist mit dem Personal in diesen Bereichen. Das wäre mein Wunsch. Mehr Geld will ich nicht, das ist mir egal, die Arbeitsbedingungen sind ein größeres Thema.*

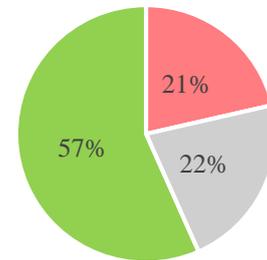
Erzieher, Kinder- und Jugendpsychiatrie

### 10.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie

**Abb. 33 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik**

Insgesamt war die **Zufriedenheit mit der Politik in der Frühphase der Pandemie relativ hoch** (Abb. 33): Nur ein gutes Fünftel der Erwerbstätigen zeigten sich unzufrieden. In Ostdeutschland war der Anteil der Unzufriedenen deutlich höher als in Westdeutschland (26 zu 17 Prozent). Besonders auffällig ist die Unzufriedenheit im Baugewerbe, Kultur, Metall- und Elektroindustrie, Handel und Gastgewerbe – allesamt Branchen, die auch in anderen Themen (wirtschaftliche Folgen, keine Schutzmaßnahmen) stärker betroffen sind.

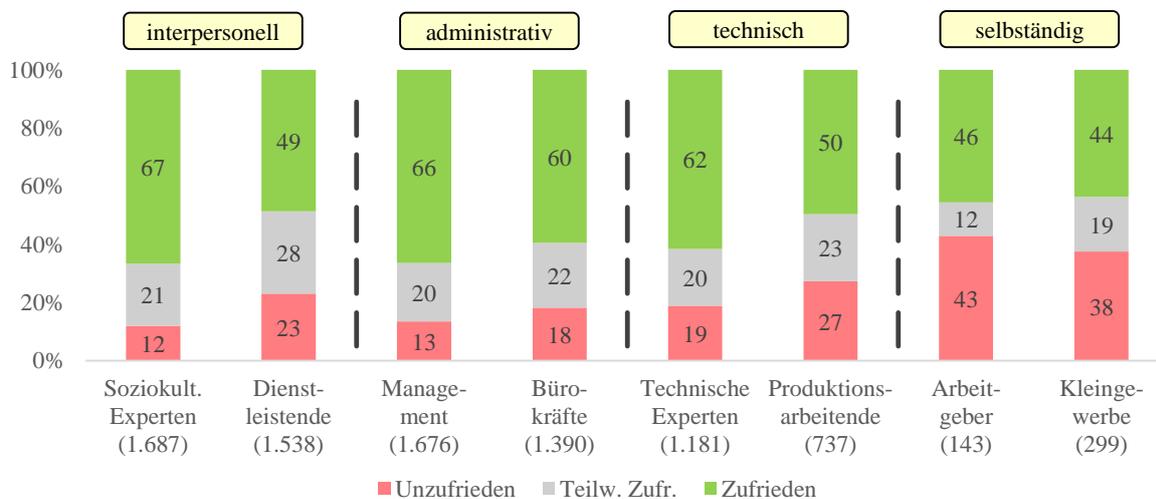
Erwerbstätige (N=9.745)



■ Unzufrieden ■ Teilw. Zufr.  
■ Zufrieden

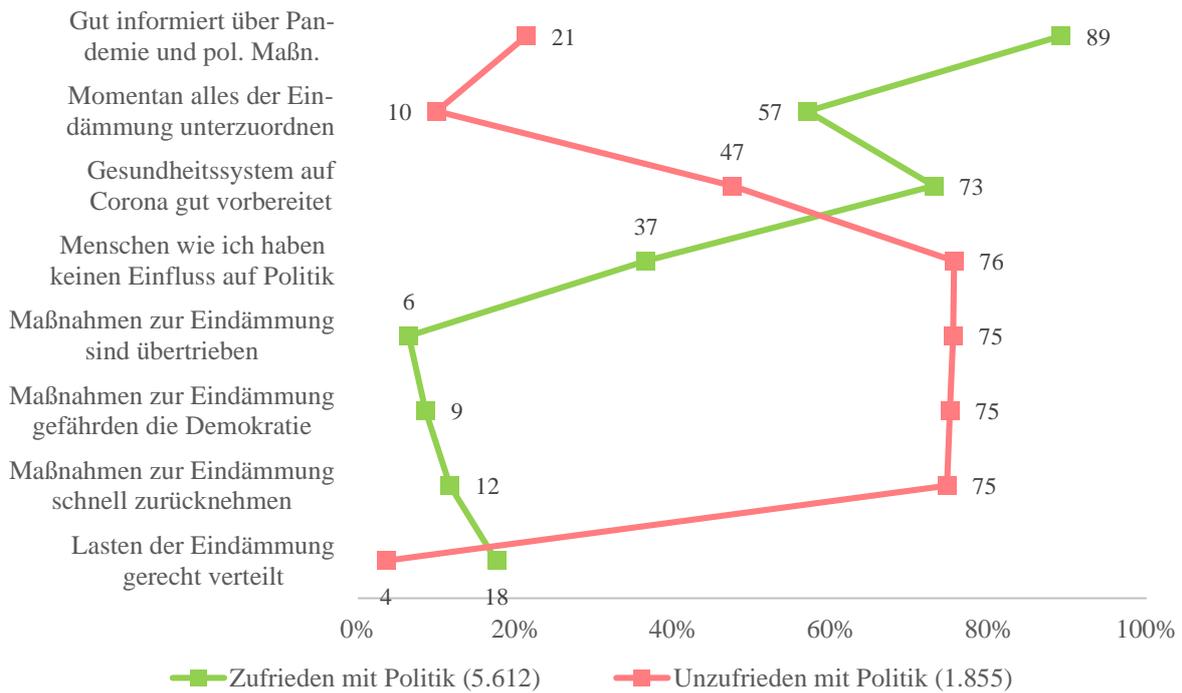
Auch auf der beruflichen Ebene sind Ungleichheiten erkennbar (Abb. 34). Neben den wirtschaftlich besonders gebeutelten Selbständigen zeigten auch Produktionsarbeitende (z.B. Mechatroniker\*innen, Handwerker\*innen, Logisiker\*innen) und Dienstleistende (z.B. Betreuungsberufe, Verkäufer\*innen, Gastronomiekräfte) eine geringere Zufriedenheit mit der Politik – und damit jene Erwerbsklassen, die unter den abhängig Beschäftigten von den negativen Auswirkungen der Pandemie – wirtschaftliche Lasten und gesundheitliche Risiken – am stärksten betroffen waren.

**Abb. 34 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik nach Erwerbsklassen**



Ein genauerer Blick auf die **Einschätzungen der Unzufriedenen zum politischen Umgang mit der Pandemie** (Abb. 35) zeigt, dass die Unzufriedenen zwar eine Minderheit sind, dass die Unzufriedenheit jedoch sehr weitreichend ist: Dreiviertel der Unzufriedenen hielten die Eindämmungsmaßnahmen für übertrieben, sahen in diesen eine Gefährdung der Demokratie und forderten diese schnellstmöglich wieder zurückzunehmen. Auffällig ist auch, dass sich die Unzufriedenen deutlich schlechter informiert fühlten als jene, die das politische Krisenhandeln positiv bewerteten. Kurzum: Mit einem guten Fünftel ist die Gruppe der Unzufriedenen relativ klein.

**Abb. 35 Ansichten zu Corona nach Zufriedenheit mit Politik**

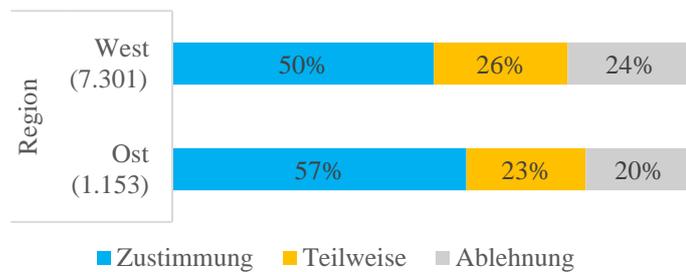


*Erwerbstätige nach Zufriedenheit Politik, Zustimmung in Prozent*

**10.2 Teilhabe an der Politik (Responsivität)**

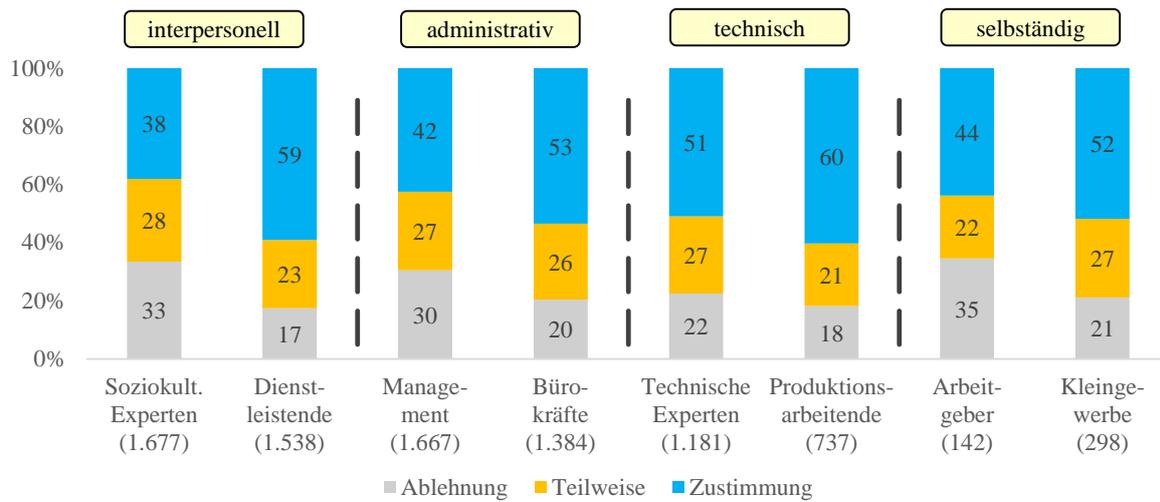
Ebenso auffällig ist die **geringe Teilhabe der Politik** in den Augen der Erwerbstätigen (Abb. 36). Rund die Hälfte der Befragten stimmten der Aussage zu, dass „Leute wie wir keinen Einfluss auf die Politik haben“. In Ostdeutschland sind die subjektiven Teilhabedefizite noch weiter verbreitet als in Westdeutschland.

**Abb. 36 Teilhabedefizite nach Region**



Auffällige Ungleichheiten finden sich auch zwischen den **Berufsgruppen** (Abb. 37): Die am stärksten von den negativen Auswirkungen der Pandemie betroffenen nicht-akademischen Berufe der Produktionsarbeitenden und der Dienstleistenden diagnostizieren überdurchschnittlich oft Teilhabedefizite, die oberen Erwerbsklassen deutlich seltener. Am geringsten fallen die Defizite unter den Arbeitgeber\*innen und den Managementberufen aus. Die stärkere wirtschaftliche und gesundheitliche Belastung insbesondere der einfachen Dienstleistungsberufe und der Produktionsarbeitenden wird durch die Asymmetrien in den subjektiven Teilhabechancen noch verstärkt.

**Abb. 37 Teilhabedefizite nach Erwerbsklassen**

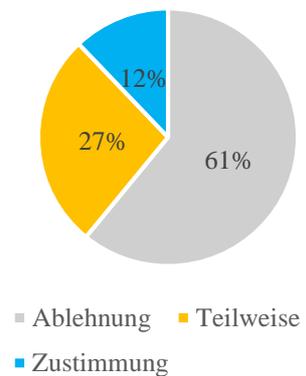


**10.3 Gesellschaftliche Verteilung der Lasten der Pandemie**

**Abb. 38 Gerechte Verteilung der Lasten der Pandemie**

Sechs von zehn Erwerbstätigen **halten die Lastenverteilung in der Pandemie für ungerecht** (Abb. 38). Im Vergleich zu den meisten anderen Themen dieses Berichts sind die Differenzen bei der Gerechtigkeitseinschätzung gering. Weder auf Branchenebene noch zwischen den Erwerbsklassen finden sich größere Unterschiede. Offensichtlich herrscht in der Erwerbsbevölkerung ein relativ hohes Maß Einigkeit über die Ungerechtigkeit der Lastenverteilung in der Pandemie.

Erwerbstätige (N=9.662)



## 11. Einfluss der Mitbestimmung – wirtschaftliche Folgen und mobiles Arbeiten

*Die Betriebsräte und die Gewerkschaft müssen im Alltag der Beschäftigten unbedingt Präsenz zeigen. Es wird sicher nicht genügen, zu sagen, wir sind für die und die Arbeitsschutzbestimmungen, wir sind für die und die Sicherheitskonzepte und wenn ihr da Fragen habt, könnt ihr zu uns kommen. Es reicht nicht, dass sie nur Hilfe anbieten. [Betriebsräte und Gewerkschaft] müssen sich offensiver zeigen und auch auf Problematisches eingeht, was zur Coronakrise unter den, den Beschäftigten kursiert. Das müssen sie auch mal die Stirn zeigen, das muss stärker als bisher der Fall sein.*

Briefesortierer, Postunternehmen

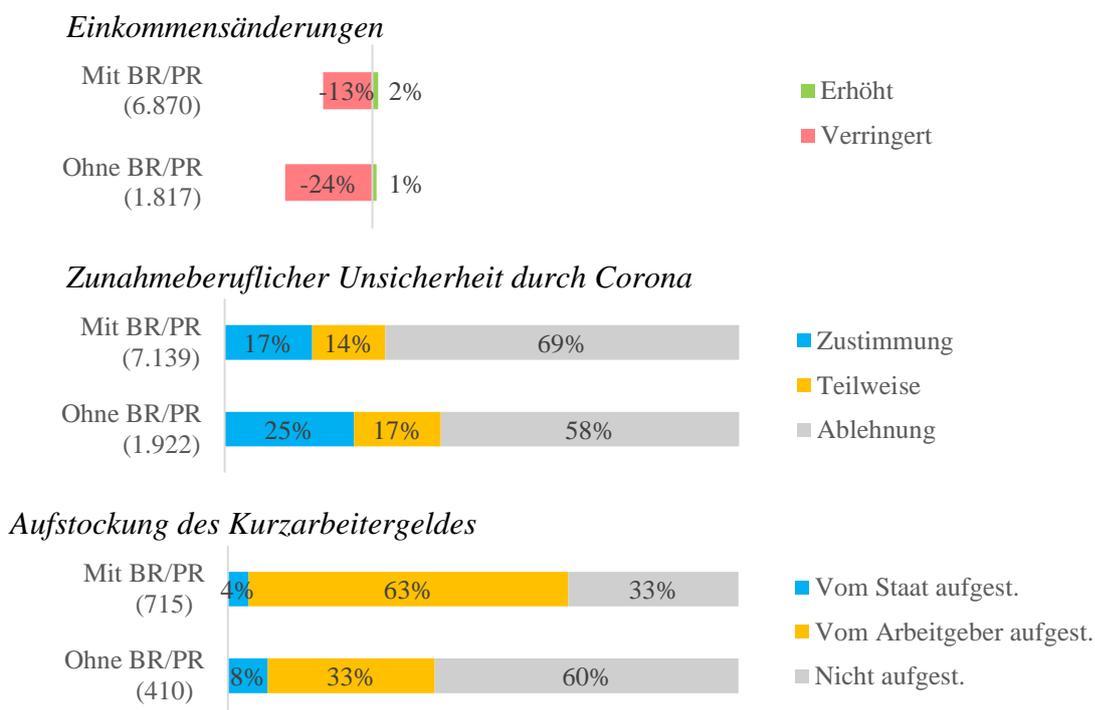
*Nein, ein Betriebsrat wurde hier mal versucht, wurde aber zerschlagen. Vor zwei Jahren oder drei Jahren wurde ein Trust-Team eingerichtet, wo Leute mit Sorgen hinkommen können. Aber über Probleme mit dem Chef redet man ja nie auf Augenhöhe. Ist also mehr ein Aushängeschild, aber helfen tut es uns eher nicht. [...] Es kommt drauf an, wer den Laden leitet. Es gibt Leute, die sind da wenig dran interessiert, wie es den Mitarbeitern geht oder dass Personen in Verantwortungspositionen Vorschriften einhalten.*

Kundenberaterin, Einzelhandel

### 11.1 Wirtschaftliche Effekte der Mitbestimmung

Der Faktor Mitbestimmung (Abb. 39) hatte in der Frühphase Einfluss auf die **wirtschaftlichen Folgen** der Pandemie sowie die **Ausweitung mobilen Arbeitens**, die Corona-Effekte auf die Arbeitsqualität und die Einschätzung der Infektionssorgen und der Schutzmaßnahmen wurden jedoch von der Existenz eines Betriebs- oder Personalrats nicht oder nur sehr wenig beeinflusst. Beschäftigte aus mitbestimmten Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat mussten deutlich seltener Verdiensteinbußen hinnehmen, zeigten sich ebenso deutlich seltener verunsichert mit Blick auf ihre berufliche Zukunft und erhielten deutlich häufiger eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber.

**Abb. 39** Wirtschaftliche Folgen von Corona nach Betriebs-/Personalrat

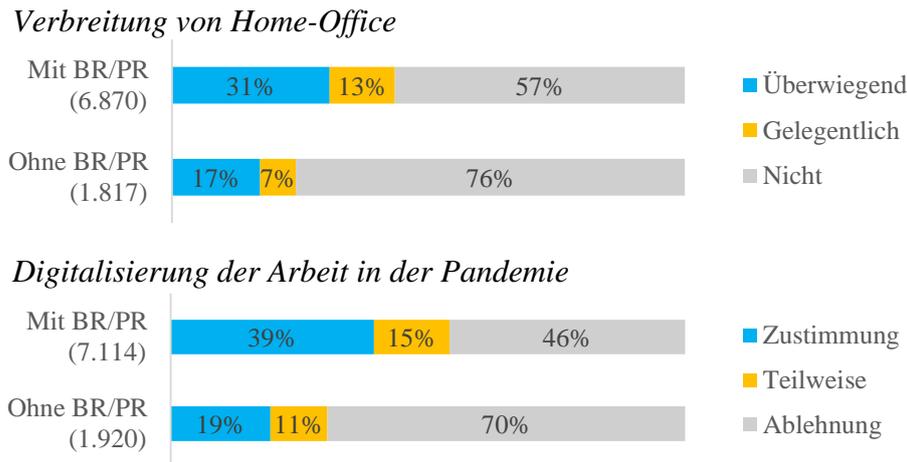


Dagegen spielte der Faktor Mitbestimmung bei der Einschätzung der **Infektionsrisiken und der Bewertung der Schutzmaßnahmen** keine nennenswerte Rolle: Beschäftigte aus Betrieben mit und ohne Interessenvertretung betrachteten die Infektionsrisiken in ähnlicher Weise. Angesichts der Bedeutung, die der Arbeits- und Gesundheitsschutz für viele Betriebs- und Personalräte hat, ist das ein überraschender Befund.

## 11.2 Mitbestimmung und mobiles Arbeiten

Betriebs- und Personalräte agierten auch als **Treiber des mobilen Arbeitens** in der Frühphase der Pandemie (Abb. 40). In Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat war der Anteil der Beschäftigten, die ins Home-Office wechseln konnten, deutlich höher als in nicht-mitbestimmten Betrieben. Ähnliches gilt auch für die Digitalisierung. Beschäftigte aus mitbestimmten Betrieben hatten eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, in ihrer Arbeit einen Digitalisierungsschub zu erleben.

**Abb. 40 Vermehrtes Home-Office und Digitalisierung nach BR/PR**



## Literatur

- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., Rauh, C. 2020. 'Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys', IZA Discussion Paper No. 131183, Bonn: Institute of Labor Economics (IZA).
- Alon, Titan, Deopke, Matthias, Olmstead-Rumsey, Jane, Tertilt, Michèle. 2020. The Impact of Covid-19 on Gender Equality. National Bureau of Economic Research Paper Nr. 26947.
- Bambra, C., Riordan, R., Ford, J., Matthews, F. 2020. 'The COVID-19 Pandemic and Health Inequalities', *Journal of Epidemiology and Community Health*.
- Bünning, M., Hipp, L., Munnes, S. 2020. 'Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona', WZB Ergebnisbericht, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Dingel, Jonathan, and Brent, Neiman. 2020. How many jobs can be done at home? National Bureau of Economic Research Paper Nr. 26948.
- Dragano, N., Rupperecht, C., Dortmann, O., Scheider, M., Wahrendorf, M. 2020. 'Higher risk of COVID-19 hospitalization for unemployed: an analysis of 1,298,416 health insured individuals in Germany', preprints from medRxiv and bioRxiv; doi: doi.org/10.1101/2020.06.17.20133918
- Eurofound 2020. 'Living, working and COVID-19: First Findings – April 2020', Dublin.
- Fadinger, H., Schymik, J. (2020) 'The Costs and Benefits of Home Office during the Covid-19 Pandemic - Evidence from Infections and an Input-Output Model for Germany', C.E.P.R. COVID Economics: Vetted and Real-Time Papers, Vol. 9, p. 107-134.
- Groh-Samberg, Olaf. 2009. Armut, soziale Ausgrenzung und Klassenstruktur. Zur Integration multidimensionaler und längsschnittlicher Perspektiven. Wiesbaden: VS.
- Hochschild, Arlie Russell. 2016. Strangers in Their Own Land: A Journey to the Heart of Our Political Divide. New York: New Press.
- Holst, H., Fessler, A., Niehoff, S. (2020). 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)*.
- Hövermann, A. 2020. 'Soziale Lebenslagen, soziale Ungleichheiten und Corona-Auswirkungen für Erwerbstätige. Eine Auswertung der HBS-Erwerbstätigenbefragung im April 2020', Policy Brief WSI Nr. 44 6/2020, Düsseldorf.
- Kohlrausch, B., Zucco, A. .2020. 'Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit', Policy Brief WSI, Nr. 40, 05/2020, Düsseldorf.
- Lipps, Oliver, and Daniel Oesch. 2018. The working class left behind? The class gap in life satisfaction in Germany and Switzerland over the last decades, *European Societies* 20(4): 549-571.
- Müller, Kai-Uwe, Samtleben, Claire, Schmieder, Julia, Wrohlich, Katharina. 2020. Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter – Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. DIW-Wochenbericht Nr. 19. Berlin: DIW.

- Oesch, Daniel. 2006a. "Coming to Grips with a Changing Class Structure: An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland." *International Sociology* 21, no. 2: 263–88.
- Oesch Daniel. 2006b. *Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- ONS 2020. 'Coronavirus (COVID-19) related deaths by occupation, England and Wales: deaths registered up to and including 20 April 2020', London: Office of National Statistics.
- Therborn, Göran. 2013. *The killing Fields of Inequality*. London: Verso.
- Weber, Enzo, Bauer, Anja, Fuchs, Johann, Hummel, Markus, Hutter, Christian, Wanger, Susanne, Zika, Gerd, Fitzenbeger, Bernd, Walwei, Ulrich. 2020. *Deutschland vor einer schweren Rezession. Der Arbeitsmarkt gerät durch Corona massiv unter Druck*. IAB-Kurzbericht, 07/2020, Nürnberg.
- Wright, Erik Olin. 2015. *Understanding Class*. London: Verso.

## Anhang 1: Ausführliche Sample-Darstellung

	Fallzahlen	Anteile
Zugriffe auf Befragung	14.253	
Nicht begonnen	2.173	
Nicht-Erwerbstätige	997	
Unvollständige Interviews	1.308	
<b>Erwerbstätige</b>	<b>9.775</b>	
<i>Geschlecht</i>		
Mann	3.589	41,0%
Frau	5.132	58,6%
Divers	38	0,4%
<i>Alter</i>		
unter 30 Jahre	1.102	12,5%
30 bis 50 Jahre	4.011	45,4%
50 Jahre und älter	3.722	42,1%
<i>Kinderbetreuungspflicht</i>		
Nein	6.394	71,1%
Ja	2.601	28,9%
<i>Berufsabschluss</i>		
Keinen	235	2,7%
Berufsausbildung	4.514	52,0%
Studium	3.927	45,3%
<i>Monatliches Nettoeinkommen</i>		
Unter 1.500€	1.663	20,0%
1.500-3.000€	4.790	57,7%
Über 3.000€	1.845	22,2%
<i>Bundesland</i>		
Baden-Württemberg	1.161	13,2%
Bayern	1.080	12,3%
Berlin	300	3,4%
Brandenburg	148	1,7%
Bremen	193	2,2%
Hamburg	295	3,3%
Hessen	839	9,5%
Mecklenburg-Vorpommern	161	1,8%
Niedersachsen	2.103	23,9%
Nordrhein-Westfalen	1.006	11,4%
Rheinland-Pfalz	220	2,5%
Saarland	53	0,6%
Sachsen	372	4,2%
Sachsen-Anhalt	158	1,8%
Schleswig-Holstein	398	4,5%
Thüringen	319	3,6%
<i>Migrationshintergrund</i>		
Nein	7.563	86,1%
Ja	1.223	13,9%

	Fallzahlen	Anteile
<i>Erwerbsstatus</i>		
Abhängig Beschäftigte, unbefristet	6.646	75,4%
Abhängig Beschäftigte, befristet	769	8,7%
Abhängig Beschäftigte, geringfügig	214	2,4%
Beamte	652	7,4%
Selbständige/Freiberufler ohne Beschäftigte	383	4,3%
Selbständige/Freiberufler mit Beschäftigten	151	1,7%
<i>Arbeitszeit</i>		
Vollzeit	5.938	71,9%
Teilzeit	2.319	28,1%
<i>Erwerbsklassen</i>		
Sozio-kulturelle Expert*innen	1.691	19,5%
Dienstleistende	1.545	17,8%
Technische Expert*innen	1.184	13,6%
Produktionsarbeitende	738	8,5%
Management	1.679	19,4%
Bürokräfte	1.393	16,1%
Arbeitgeber	144	1,7%
Kleingewerbetreibende	301	3,5%
<i>Branchen</i>		
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	43	0,5%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	11	0,1%
Chemie	693	7,3%
Metall-/Elektroindustrie	622	6,6%
Herstellung von Nahrungs-/Futtermittel	89	0,9%
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	197	2,1%
Ver- und Entsorgung	213	2,3%
Baugewerbe	190	2,0%
Handel	548	5,8%
Verkehr und Lagerei	277	2,9%
Gastgewerbe	164	1,7%
Information und Kommunikation	680	7,2%
Erbringung von Finanz-/Versicherungsdienstleistungen	211	2,2%
Freie Berufe/wissensch. und techn. Dienstleistungen	254	2,7%
Kultur, Unterhaltung und Erholung	150	1,6%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	1.106	11,7%
Erziehung und Unterricht	1.188	12,6%
Gesundheitswesen	1.044	11,1%
Sozialwesen	493	5,2%
Sonstige Dienstleistungen	1.265	13,4%
<i>Vorhandensein Personal-/Betriebsrat</i>		
Nein	1.930	21,2%
Ja	7.161	78,8%