

Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“

Zwei Jahre Corona – Arbeit unter anhaltendem Pandemiedruck

Ein Vergleich
der Erhebungsrunden 2020, 2021 und 2022

Steffen Niehoff

Agnes Fessler

Hajo Holst

Osnabrück, September 2022

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

Vorwort

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

Der vorliegende Bericht vergleicht die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitswelt anhand der Erhebungsrunden des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ vom April/Mai 2020, April/Mai 2021 und Februar/März 2022. In der ersten Runde haben sich 11.176 Erwerbstätige an dem Online-Survey beteiligt, in der zweiten 7.165 und in der dritten Runde 6.357 Erwerbstätige. Neben den Surveys nutzt das Projekt auch qualitative Interviews. Dieser Bericht konzentriert sich jedoch auf die quantitativen Ergebnisse.

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

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

Osnabrück, September 2022

Dr. Carmen Thamm
Netzwerk der Kooperationsstellen
Hochschulen und Gewerkschaften
in Niedersachsen und Bremen

Prof. Dr. Hajo Holst,
Universität Osnabrück

Zusammenfassung

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. In jeder Runde wurde ein Online-Survey durchgeführt und ergänzend qualitative Interviews geführt. Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, fanden die Befragungen jeweils auf dem Höhepunkt der jeweiligen Corona-Wellen und der Eindämmungsmaßnahmen statt. Es ist nicht davon auszugehen, dass die absolute Betroffenheit mit Ansteckungsorgen oder Verdiensteinbußen und das absolute Niveau des Zugangs zum Home-Office über die gesamte Corona-Welle auf stabilem Niveau liegen. Dadurch, dass die Befragungsrunden aber jeweils in vergleichbaren Momenten der drei Corona-Wellen stattfanden, lassen sich die Ungleichrelationen in den Pandemieeffekten der drei Erhebungsrunden sehr wohl vergleichen.

- Die 1. Erhebungsrunde lief von Mitte April bis Ende Mai 2020 und damit vollständig innerhalb des weitreichenden ersten „harten Lockdown“. Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen und viele Wirtschaftszweige blieben für mehrere Wochen geschlossen, um das Infektionsgeschehen mit dem neuartigen Sars-CoV-2 zu reduzieren. An dem Online-Survey beteiligten sich 11.083 Erwerbstätige, zusätzlich wurden 27 qualitative Interviews geführt.
- Die 2. Erhebungsrunde lief von Anfang April bis Ende Mai 2021 und damit zeitlich innerhalb des zweiten „harten Lockdowns“. Zwar waren die politischen Eindämmungsmaßnahmen nicht mehr ganz so weitreichend wie 2020, trotzdem war das gesellschaftliche Leben stark beschränkt. An dem Survey beteiligten sich 7.165 Personen, parallel wurden 62 qualitative Interviews geführt.
- Die 3. Erhebungsrunde fand von Anfang Februar bis Mitte März 2022 mitten in der Omikron-Welle statt. Im Unterschied zu den so genannten „harten Lockdowns“ 2020 und 2021 war die Eingriffstiefe der Eindämmungsmaßnahmen geringer. Auf globale Schließungen von Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen und ganzen Wirtschaftszweigen wurde zugunsten eines höheren Infektionsgeschehen mit der weithin als harmloser geltenden Omikron-Variante verzichtet. An dem Survey beteiligten sich 6.357 Erwerbsarbeitende, zudem wurden 58 Interviews geführt.

Kernergebnisse in fünf Thesen

These 1: Zwar verschiebt sich im Pandemieverlauf die Reichweite einzelner arbeitsweltlicher Effekte, aber auch nach zwei Jahren hat die Corona-Krise die Arbeitswelt im Griff.

Zwar hat sich die Intensität der arbeitsweltlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie leicht verändert – der Anteil der Arbeitenden, die starke Auswirkungen in der eigenen Arbeit erleben, ist im zweiten Pandemiejahr leicht zurückgegangen. Aber: Die globale Reichweite der Pandemieeffekte bleibt unverändert hoch. In den drei Erhebungsrunden 2020, 2021 und 2022 geben nicht mehr als 8 Prozent der Erwerbstätigen an, dass sich ihre Arbeit durch die Pandemie nicht verändert hat. Unterhalb der globalen Reichweite der Pandemieeffekte zeigen sich allerdings leichte Verschiebungen in den Arbeitsfolgen im zweiten Jahr der Pandemie. Im Vergleich zu den Befragungen 2020 und 2021 gehen die wirtschaftlichen Lasten im Frühjahr 2022 zurück. Besonders deutlich ist der Rückgang bei Verdiensteinbußen, die pandemiebedingte berufliche Zukunftsunsicherheit geht weniger schnell zurück. Verantwortlich für die wirtschaftliche Erholung dürfte die im Vergleich zu den beiden „harten Lockdowns“

2020 und 2021 geringere Eingriffstiefe der Eindämmungsmaßnahmen sein. Auf pauschale Schließungen von Betreuungseinrichtungen und ganzen Wirtschaftszweigen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens wurde in der Omikron-Welle verzichtet. Dazu passt auch, dass parallel zum Rückgang der wirtschaftlichen Lasten die Ansteckungssorgen in interpersonellen Berufen mit Kund*innen-, Patient*innen- oder Klient*innenkontakt leicht angestiegen sind. Außerdem hat sich die Reichweite von gesteigerten Arbeitsbelastungen noch einmal deutlich erhöht: Im Frühjahr 2022 melden sechs von zehn Erwerbstätigen, dass ihre Belastungen seit Pandemiebeginn gewachsen sind. Damit stellen steigende Arbeitsbelastungen inzwischen die am weitesten verbreitete Pandemiefolge in der Erwerbsarbeit dar. Die Pandemie – so lässt sich zuspitzen – stellt eine Belastungstreiberin dar – und die Interviews des Arbeitswelt-Monitors deuten darauf hin, dass das vielen betroffenen Arbeitenden auch bewusst ist.

These 2: Trotz leichter Verschiebungen in der Bedeutung der verschiedenen Themenfelder im zweiten Pandemiejahr zeigt sich eine bemerkenswerte Kontinuität in den vertikalen und horizontalen Ungleichheitsrelationen in den direkten Arbeitsfolgen der Corona-Pandemie.

Trotz der leichten Verschiebungen in der Reichweite einzelner Effekte als Folge des veränderten gesellschaftlichen Umgangs mit der Pandemie zeigt sich bei den zentralen Themenfeldern kein nennenswerter Wandel in den Ungleichheitsrelationen. Subjektive Infektionsrisiken, wirtschaftliche Lasten und der Zugang zum mobilen Arbeiten weisen weiterhin auffällige vertikale und horizontale Ungleichheiten auf. Zum einen zeigen sich horizontale Klassendifferenzen: Auch im Frühjahr 2022 wird die Corona-Pandemie in den interpersonellen Dienstleistungsberufen häufig als Gesundheitsgefährdung und als Belastungssteigerung erlebt, in den selbständigen und technischen Berufen als Wirtschaftskrise und in den administrativen Tätigkeiten als Treiberin mobilen Arbeitens. Zum anderen sind auch die vertikalen Klassenungleichheiten weitgehend stabil: Die nicht-akademischen Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten sind stärker von Ansteckungssorgen betroffen, bewerten die Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers schlechter, leiden häufiger unter Verdiensteinbußen und steigender Zukunftsunsicherheit und haben auch in der Pandemie viel seltener Zugang zum mobilen Arbeiten. Im Zusammenspiel der horizontalen und vertikalen Ungleichheiten wird deutlich, dass auch nach zwei Jahren Pandemie Dienstleistende, Produktionsarbeitende und Kleingewerbetreibende – allesamt nicht-akademische Berufe – überproportional von den arbeitsbezogenen Risiken und Lasten der Pandemie betroffen sind.

These 3: Die Klassenungleichheiten bleiben aber nicht auf die direkten Arbeitsfolgen der Pandemie beschränkt, sondern erstrecken sich auch weiterhin auf die verschiedenen Dimensionen der Teilhabe im Betrieb und in der Politik.

Die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber und den Interessenvertretungen ist im Pandemieverlauf bemerkenswert stabil. Jeweils knapp zwei Drittel der abhängig Beschäftigten sind in den drei Erhebungen mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie zufrieden, die Zufriedenheit mit dem Betriebs- und Personalratshandeln liegt stabil etwas darunter. Sowohl in den Bewertungen des Arbeitgeberhandelns als auch in den Einschätzungen der Interessenvertretungen weisen die am stärksten von den Lasten und Risiken der Pandemie betroffenen

Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden unterdurchschnittliche Werte auf. Beide Klassen fühlen sich über den gesamten Pandemieverlauf vom Arbeitgeber schlechter informiert und schätzen die Responsivität und Repräsentativität des Betriebs- und Personalrats geringer ein. Und auch in der Teilhabe in der Politik sind parallele, über die drei Erhebungsrounden des Arbeitswelt-Monitors stabile Ungleichheitsmuster zu erkennen. Insgesamt ist die Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Corona-Krise seit dem Frühjahr 2020 eingebrochen und hat sich auch in der jüngeren Vergangenheit kaum erholt (2022 ist nur ein knappes Viertel der Erwerbstätigen zufrieden). Unterhalb der global geringen Zufriedenheit sind allerdings deutliche Klassenungleichheiten zu erkennen – und auch hier fallen Dienstleistende und Produktionsarbeitende mit unterdurchschnittlichen Werten auf.

These 4: Die sehr ungleiche Risiko- und Lastenverteilung wird in den weiterhin besonders betroffenen Klassen immer häufiger als Missachtung und Würdeverletzung erlebt.

Unsere Interviews aus den verschiedenen Erhebungsrounden deuten darauf hin, dass die ausgeprägten und im Pandemieverlauf relativ stabilen Ungleichheiten in der Lage sind, langfristig den sozialen Zusammenhalt zu untergraben. Gerade in den besonders von den Lasten und Risiken der Pandemie betroffenen unteren Klassen wird die Weigerung der Gesellschaft, die Ungleichheiten zu reduzieren oder zumindest zu kompensieren, zunehmend als Indikator fehlender Wertschätzung der eigenen Arbeit und der Würde als Mensch gesehen. Während selbst in den unteren Klassen in der Frühphase der Pandemie noch ein gewisses Verständnis für die ungleichen Betroffenheiten vorherrschte, werden die anhaltenden Ungleichheiten als Ausdruck der eigenen vulnerablen gesellschaftlichen Position gesehen. Seit Pandemiebeginn im Frühjahr 2020 haben drei der unteren Klassen – Dienstleistende, Produktionsarbeitende und Kleingewerbetreibende – die mit Abstand vulnerabelsten Positionen im arbeitsweltlichen Pandemiegesehen inne. Die Ausbildungsberufe und Anlern Tätigkeiten dieser Klassen sind seit über einem Jahr am stärksten von den negativen Arbeitsfolgen der Pandemie betroffen, sind unzufriedener mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie und bewerten auch ihre Teilhabechancen im Betrieb deutlich geringer.

These 5: Weitestgehend quer zu den Klassenungleichheiten liegen die Sorge-Konflikte um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung, die ebenfalls eine bemerkenswerte Stabilität im Pandemieverlauf aufweisen.

Zwar hat die Intensität der Konflikte zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit in der Omikron-Welle etwas abgenommen – im Unterschied zu den „harten Lockdowns“ 2020 und 2021 gibt es in 2022 keine pauschalen Schließungen von Schulen und Betreuungseinrichtungen –, noch immer sind Vereinbarkeitsschwierigkeiten jedoch sehr weit verbreitet. Auch im Frühjahr 2022 meldet fast die Hälfte der Erwerbstätigen mit Kindern häufige oder gar sehr häufige Konflikte – und zwar unabhängig von der Branche und der Klassenlage. Der veränderte gesellschaftliche Umgang mit den Betreuungseinrichtungen in der Omikron-Welle zeigt sich auch darin, dass Kinderbetreuung nicht mehr pauschal zu Belastungssteigerungen führt (in der Frühphase der Pandemie war Kinderbetreuung der stärkste Belastungsfaktor). Zwar nehmen die Geschlechterungleichheiten in der Betroffenheit mit Vereinbarkeitskonflikten in der 3. Erhebungsrounde etwas ab, Frauen sind jedoch weiterhin stärker von Vereinbarkeitskonflikten betroffen als Männer.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1. Einleitung	8
2. Der Forschungsansatz: Berufliche Ungleichheiten	9
3. Sample und Methoden	11
4. Einstieg – gleichbleibende Reichweite der Pandemieeffekte in der Arbeitswelt	14
4.1 Auswirkungen der Pandemie auf Arbeit.....	15
5. Gesundheitliche Risiken in der Arbeit – im Pandemieverlauf stabile Ungleichheitsmuster 17	
5.1 Ansteckungsorgen.....	18
5.2 Schutzmaßnahmen.....	20
6. Arbeitsbedingungen – Die Pandemie als Treibern von Arbeitsbelastungen	24
6.1 Arbeitsbelastungen.....	25
6.2 Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.....	27
7. Wirtschaftliche Lasten – Rückgang von Verdiensteinbußen und Zukunftsunsicherheit	29
7.1 Veränderungen des Verdienstes seit Pandemiebeginn.....	30
7.2 Zukunftsunsicherheit.....	32
8. Mobiles Arbeiten – Stabiler Zugang zum Homeoffice und intensiviere Digitalisierung	35
8.1 Zugang zum pandemiebedingten mobilen Arbeiten.....	36
8.2 Umfang des pandemiebedingten mobilen Arbeitens.....	38
8.3 Zufriedenheit mit Homeoffice.....	40
8.4 Gestaltung mobilen Arbeitens.....	42
8.5 Digitalisierung von Arbeit.....	44
9. Kinderbetreuung – Vereinbarkeitskonflikte weiterhin auf hohem Niveau	46
9.1 Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung.....	47
10. Arbeitgeberhandeln in der Pandemie – Zufriedenheit und Arbeitspolitik	50
10.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie.....	51
10.2 Information durch den Arbeitgeber.....	53
10.3 Beteiligung der Beschäftigten.....	55
11. Mitbestimmung – Pandemie und Betriebs- und Personalratshandeln	57
11.1 Die Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen mit dem Pandemiehandeln der betrieblichen Interessenvertretung.....	58
11.2 Pandemiebezogene Responsivität der Betriebs- oder Personalräte in der Pandemie.....	59
11.3 Pandemiebezogene Repräsentation der Interessen der Belegschaft.....	61
12. Gesellschaftliche Position – Wertschätzung und Verteilungsgerechtigkeit	63
12.1 Gesellschaftliche Wertschätzung von Arbeit in der Pandemie.....	64
12.2 Verteilung(un)gerechtigkeit.....	66
1.....	67
13. Wahrnehmung der Politik – Zufriedenheit und Eindämmungsmaßnahmen	68
13.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie.....	69
13.2 Informationsstand über die Pandemie und die Corona-Maßnahmen.....	71
13.3 Einfluss auf die Politik.....	73
Literatur	75
Anhang 1: Ausführliche Sample-Darstellung	77

1. Einleitung

Inzwischen läuft die Corona-Pandemie seit über zwei Jahren. Was im Frühjahr 2020 mit Berichten über eine neuartige virale Lungenerkrankung im chinesischen Wuhan begann, hat sich längst zu einer gesellschaftlichen Vielfachkrise entwickelt, die faktisch alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens erfasst – und damit auch die Arbeitswelt. Der vorliegende Bericht nutzt die drei Erhebungswellen 2020, 2021 und 2022 des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“, um die langfristigen Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitswelt und vor allem die pandemiebedingten Ungleichheitsdynamiken zu untersuchen. *Wie erleben Erwerbstätige im Pandemieverlauf die Auswirkungen der Corona-Krise auf ihre eigene Arbeit?* Die Analysen der ersten beiden Erhebungswellen 2020 und 2021 hat ausgeprägte und im ersten Pandemiejahr stabile Klassenungleichheiten zu Tage gefördert. Die nicht-akademischen Berufe der unteren Klassen waren in der Erwerbsarbeit deutlich stärker von den pandemiebedingten Risiken und Lasten betroffen als die akademischen Berufe der oberen Klassen. Aber wie entwickeln sich diese Ungleichheiten im zweiten Pandemiejahr? Zeigt sich hier erneut Kontinuität oder verändern sich die arbeitsweltlichen Folgen der Corona-Krise im Zuge der Omikron-Welle, in der sich auch die politisch bestimmten Eindämmungsmaßnahmen verändert haben? Zu diesen Fragen gibt der vorliegende Bericht Auskunft.

Der Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“ ist ein Gemeinschaftsprojekt der Universität Osnabrück und der Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen und wurde im Frühjahr 2020 etabliert, um die Auswirkungen von Covid-19 auf die Arbeitswelt aus der Perspektive der Arbeitenden zu untersuchen. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der dritten Erhebungsrunde des Arbeitswelt-Monitors vom Februar/März 2022 vorgestellt und in Relation zu den Erhebungen vom April/Mai 2021 und vom April/Mai 2020 gestellt. Im Frühjahr 2022 nahmen 6.357 Erwerbstätige an der Befragung teil (gegenüber 7.165 im Frühjahr 2021 und 11.176 im Frühjahr 2020). Thematisiert wurden subjektive Infektionsrisiken, wirtschaftliche Lasten, Arbeitsbedingungen, mobiles Arbeiten, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung, Arbeitspolitik, Mitbestimmung und die politischen Eindämmungsmaßnahmen. Ergänzend zu den Online-Surveys wurden jeweils auch qualitative Interviews geführt (27 in der ersten Welle, 32 in der zweiten und 58 in der dritten). In diesem Bericht finden sich jeweils am Ende der thematischen Kapitel Fallportraits von ausgewählten Vertreter*innen der jeweils besonders betroffenen Erwerbsklassen. Die Fallportraits verdeutlichen, wie die Erwerbsarbeitenden selbst auf die Klassenungleichheiten in den Arbeitsfolgen der Pandemie schauen. Ausgewählt wurden die Interviews, weil diese Verarbeitungsmuster beinhalten, die in den jeweils besonders betroffenen Klassen verbreitet sind.

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

2. Der Forschungsansatz: Berufliche Ungleichheiten

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

Abb. 1 Oesch's 8-Klassenschema

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

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

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

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

3. Sample und Methoden

Die in diesem Bericht vorgestellten Ergebnisse des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ basieren auf Erhebungen in den Frühjahren 2020, 2021 und 2022. Die erste Erhebungsrunde lief vom 20. April bis zum 31. Mai 2020, die zweite vom 6. April bis zum 31. Mai 2021 und die dritte vom 1. Februar bis zum 30. März 2022. In jeder Runde wurden ein Online-Survey und qualitative Interviews durchgeführt. Zeitlich fallen die Erhebungsrunden jeweils mit Höhepunkten des Infektionsgeschehen zusammen und fanden zudem zu sehr vergleichbaren Zeitpunkten in Relation zu den drei Corona-Wellen statt, nämlich in Hochinzidenzphasen vor dem Abklingen der jeweiligen Wellen und damit vor Aufhebung beziehungsweise schrittweisen Zurücknahme der jeweils geltenden Eindämmungsmaßnahmen. Die ersten beiden Runden decken die beiden „harten Lockdowns“ in Deutschland ab, in denen das gesellschaftliche Leben durch weitreichende Einschränkungen heruntergefahren wurde. Die Einschränkungen in beiden Lockdowns umfassten dabei Eingriffe in zahlreiche Wirtschaftszweige (insbesondere Gastronomie, Tourismus, Kulturwirtschaft und Einzelhandel), Schließung von Schulen und Kindertagesstätten und Beschränkungen im Freizeitleben der Bevölkerung (Kontaktverbote/-einschränkungen, Abstandsgebote, Ausgangssperren). Die Eingriffstiefe der Eindämmungsmaßnahmen war dagegen in der dritten Corona-Welle und damit zur Zeit der dritten Erhebungsrunde des Arbeitswelt-Monitors vor dem Hintergrund der breiten Verfügbarkeit von Impfstoffen und der Einschätzung über die abnehmende Gefährlichkeit des Virus in der Omikron-Variante deutlich geringer. Insgesamt kann der Arbeitswelt-Monitor damit aber ein umfassendes – und im Zeitverlauf vergleichbares – Bild von Arbeit in der Pandemie und den Ungleichheitsrelationen im Erleben der Pandemie zu ihren Hochphasen nachzeichnen.

Online-Befragung

Insgesamt haben **9.768 Erwerbstätige** die Online-Befragung in der ersten Erhebungsrunde, **6.281 Erwerbstätige** in der zweiten Welle und **5.595 Erwerbstätige** in der dritten Runde vollständig absolviert. Wenngleich das Sample nicht auf einer Zufallsstichprobe beruht und repräsentative Aussagen über die deutsche Erwerbsbevölkerung nicht möglich sind, verfügt der vorliegende Datensatz über eine hohe wissenschaftliche Qualität und erhebliches Potenzial für die Erforschung der Arbeitsfolgen der Pandemie – insbesondere der Ungleichheiten zwischen verschiedenen Gruppen sowie deren zeitlichen Verlauf. Dazu tragen (1) die Befragungszeiträume der Erhebungsrunden, die jeweils in vergleichbaren Momenten der drei Corona-Wellen stattfanden, (2) der fest in der soziologischen Arbeits- und Ungleichheitsforschung verankerte Fragebogen, (3) die außerordentlich hohe Beteiligung an den Befragungen und (4) die bei beiden Erhebungsrunden stabil gehaltene Bewerbung bei.

Der **Fragebogen der Online-Befragung** wurde in beiden Wellen weitgehend gleich gehalten und umfasst im Kern einen inhaltlichen Teil mit 90 Fragen, der zentrale Themen der soziologischen Arbeits- und Ungleichheitsforschung abbildet: die Auswirkungen der Pandemie auf die eigene Arbeits- und Beschäftigungssituation (Einkommensänderungen, Zukunftsunsicherheit, Arbeitsbelastungen, Arbeitsinhalte, Digitalisierung), der arbeitspolitische Umgang des Arbeitgebers mit der Pandemie (Information, Mitbestimmung, Lastenverteilung), die Maßnahmen der

Arbeit- und Auftraggeber zum Schutz vor einer Infektion in der Arbeit (Qualität der Maßnahmen, Portfolio von Schutzmaßnahmen), die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und die Organisation der Kinderbetreuung (Konflikte, Kompensation der Schließung von Betreuungseinrichtungen), die Wahrnehmung des Umgangs der Politik mit der Pandemie (Information, Einschätzungen, Teilhabe, Lastenverteilung), die Zukunftserwartungen der Erwerbstätigen (individuelle Zukunft, Zukunft des Gesundheitssektors). Ab der zweiten Erhebungsrunde wurde dazu das Handeln von Betriebs- oder Personalräten in den Blick genommen. Zusätzlich zu den inhaltlichen Fragen enthielt der Fragebogen einen soziodemografischen Teil, der neben den in der Sozialforschung üblichen Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Bildung die Beschäftigungssituation und den Beruf umfassend abbildet. Die Kodierung des Berufs (ISCO) bildet die Basis für die Klassenzuordnung der Erwerbstätigen nach Oesch.

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

	Apr/Mai 2020 Erwerbstätige (N=9.768)	Apr/Mai 2021 Erwerbstätige (N=6.281)	Feb/März 2022 Erwerbstätige (N=5.595)	ALLBUS Anteile
<i>Geschlecht</i>				
Mann	3.587 (41,1%)	2.399 (42,9%)	2.003 (41,5%)	54,5%
Frau	5.130 (58,9%)	3.193 (57,1%)	2.826 (58,5%)	45,5%
<i>Alter</i>				
Unter 30 Jahre	1.102 (12,5%)	559 (9,9%)	347 (7,1%)	14,8%
30 bis 50 Jahre	4.009 (45,4%)	2.605 (46,1%)	2.307 (46,9%)	44,3%
50 Jahre und älter	3.719 (42,1%)	2.488 (44,0%)	2.266 (46,1%)	40,8%
<i>Berufsabschluss</i>				
Keinen	235 (2,7%)	115 (2,1%)	68 (1,4%)	7,9%
Berufsausbildung	4.509 (52,0%)	2.639 (47,6%)	2.057 (42,1%)	60,9%
Studium	3.928 (45,3%)	2.795 (50,4%)	2.765 (56,5%)	31,2%
<i>Region</i>				
Westdeutschland	7.343 (83,4%)	4.746 (84,1%)	3.997 (81,5%)	82,0%
Ostdeutschland	1.158 (13,2%)	688 (12,2%)	698 (14,2%)	14,8%
Berlin	300 (3,4%)	206 (3,7%)	212 (4,3%)	3,2%
<i>Erwerbsklassen</i>				
Soziokult. Expert*innen	174 (1,9%)	169 (2,9%)	155 (2,9%)	12,4%
Dienstleistende	301 (3,4%)	424 (7,3%)	323 (6,1%)	16,8%
Technische Expert*innen	1.256 (14,0%)	715 (12,3%)	724 (13,6%)	11,6%
Produktionsarbeitende	753 (8,4%)	492 (8,5%)	330 (6,2%)	18,9%
Management	1.924 (21,4%)	1.297 (22,3%)	1.120 (21,0%)	19,6%
Bürokräfte	1.337 (14,9%)	852 (14,6%)	773 (14,5%)	10,0%
Arbeitgeber*innen	2.177 (24,2%)	1.229 (21,1%)	1.432 (26,8%)	3,9%
Kleingewerbetreibende	1.058 (11,8%)	643 (11,0%)	480 (9,0%)	6,9%
<i>Personal-/Betriebsrat</i>				
Ja	7.154 (78,8%)	4.305 (77,5%)	4.157 (82,7%)	k.A.
Nein	1.930 (21,2%)	1.248 (22,5%)	868 (17,3%)	k.A.

Um Asymmetrien im Sampling der Online-Befragung zu reduzieren und einen möglichst breiten Ausschnitt der Erwerbsbevölkerung abzubilden, wurde die Befragung in den drei Erhebungsrunden über drei Kanäle beworben: a) Netzwerke der Kooperationsstellen Hochschule

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

Die **Vergleichbarkeit der drei Erhebungsrunden** wird dabei im Wesentlichen – neben einem im Kern unveränderten Befragungsinstrument – ermöglicht durch (1) vergleichbare Zeitpunkte in Relation zu den drei Corona-Wellen in Hochinzidenzphasen der Pandemie (bei zwar unterschiedlichen politischen Rahmenbedingungen in der aktuellen Omikron-Welle) (2) die Nutzung der gleichen Bewerbungskanäle und (3) eine große Ähnlichkeit der soziostrukturellen Komposition der Samples der beiden Erhebungsrunden. Die Befragten fanden in gleichen Anteilen über die drei Bewerbungskanäle den Weg in den Online-Survey, die Samplestruktur der beiden Erhebungsrunden (siehe Tabelle 1) ist in den Kernmerkmalen der Soziodemografie in einem zufriedenstellenden Maß vergleichbar. Letzteres gilt auch bezogen auf die Erwerbsklassen, in denen auch die wesentlichen Berufsgruppen in ihren Anteilen sehr stabil geblieben sind. Ergebnisse nach Branchen werden in diesem Bericht aus Gründen der Vergleichbarkeit nur für diejenigen Branchen vorgestellt, für die ebenfalls ein hohes Maß an Vergleichbarkeit insbesondere bei der Zusammensetzung der wichtigen Berufe in den jeweiligen Branchen festgestellt werden konnte.

Qualitative Interviews

Parallel zu den Online-Befragungen wurden leitfadengestützte qualitative Interviews mit Erwerbstätigen aus verschiedenen Branchen und unterschiedlichen Erwerbsformen geführt, 27 Interviews in der ersten Erhebungsrunde, 32 in der zweiten sowie 36 in der dritten. Zusätzlich wurden in der dritten Erhebungsrunde 22 Interviews mit Betriebs- und Personalräten erhoben. Die Interviews mit den Erwerbstätigen behandelten die Themen des Fragebogens, waren aber auch offen für Themen und Relevanzsetzungen der Interviewpartner*innen. Sie zielten außerdem auf die Identifikation von Mechanismen, die den Ungleichheitsmustern und -dynamiken zugrunde liegen, die anhand der quantitativen Daten identifiziert wurden. Insgesamt traf die Einladung zum Interviewgespräch am Ende des Fragebogens auf eine bemerkenswerte und breite Resonanz bei unterschiedlichen Berufsgruppen und Klassenlagen. Zwar findet sich auch in den Interviews eine gewisse Überrepräsentation von Sozial- und Pflegeberufen und Frauen, aber auch mit Industriebeschäftigten und Selbständigen konnten Interviews geführt werden.

4. Einstieg:

Leicht rückläufige Intensität, aber gleichbleibende Reichweite der Pandemieeffekte in der Arbeitswelt

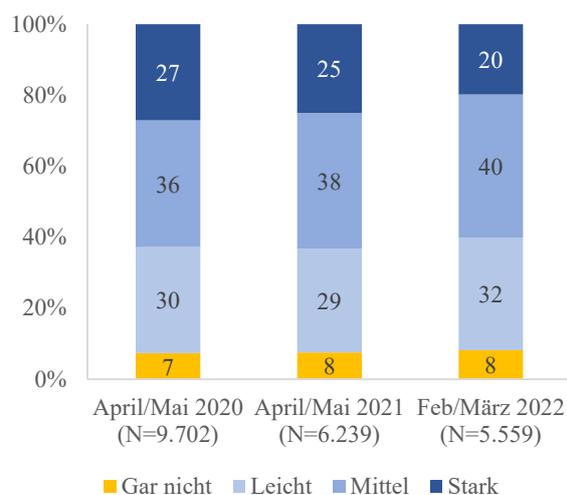
Ergebnisse auf einen Blick

- Die Corona-Krise hat **weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt**. Zwar nimmt die Intensität der arbeitsweltlichen Pandemieeffekte in der Omikron-Welle leicht ab, trotzdem spürt auch nach zwei Jahren Pandemie fast jede*r Erwerbstätige*r weiterhin die Auswirkungen der Pandemie. In den drei Erhebungsrunden geben jeweils nicht einmal 8 Prozent der Erwerbstätigen an, dass ihre Arbeit von der Pandemie nicht beeinflusst wird.

4.1 Auswirkungen der Pandemie auf Arbeit

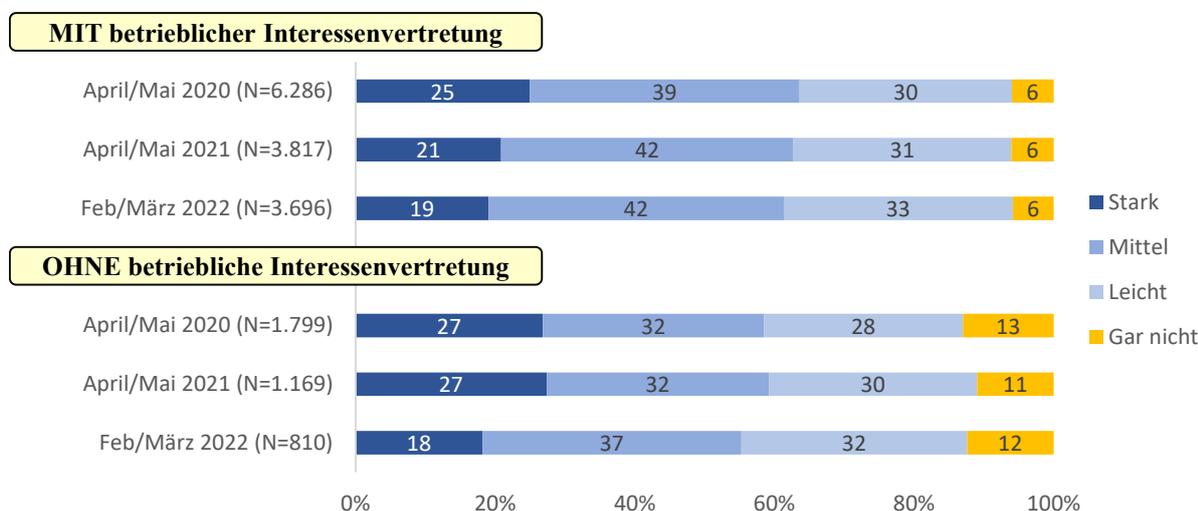
Abb. 2 Veränderung von Arbeit durch die Pandemie (2020, 2021 & 2022)

Die Corona-Pandemie hat weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt. In den drei Erhebungsrunden 2020, 2021 und 2022 geben nicht mehr als 8 Prozent der Erwerbstätigen an, dass sich ihre Arbeit durch Corona nicht verändert hat. Unterhalb der Stabilität der Reichweite der Arbeitseffekte der Pandemie zeigt sich eine leichte Verschiebung der Intensität: Im Frühjahr 2022 – also inmitten der Omikron-Welle – ist der Anteil derjenigen, die starke Veränderungen erleben, etwas zurückgegangen (Abb. 2).



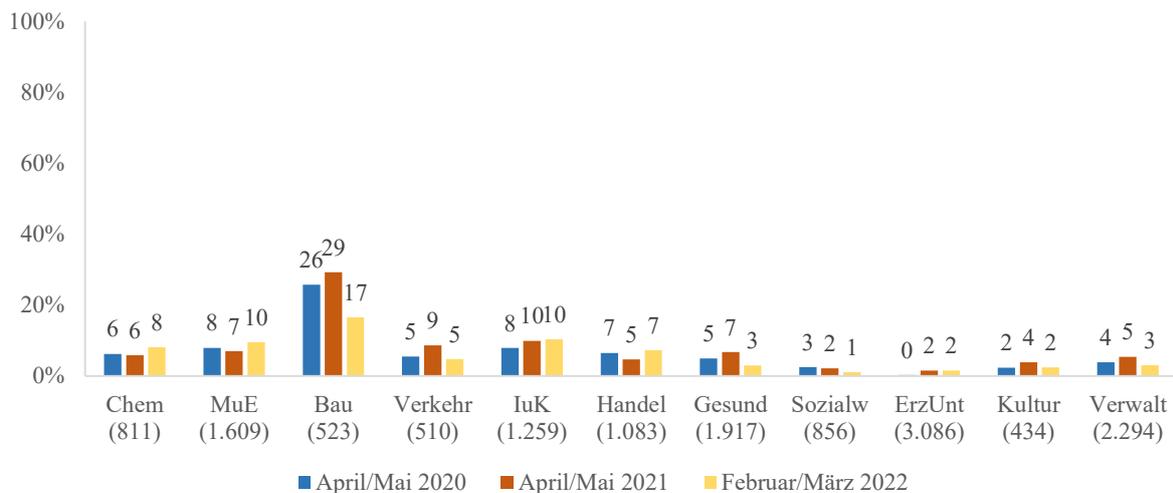
Geschlechterungleichheiten existieren bei der Einschätzung der Intensität der Pandemieeffekte nicht. Dagegen ist unter Beschäftigten, die von einem Betriebs- und Personalrat vertreten werden, der Anteil derjenigen, die keine Änderung erleben, in etwa doppelt so hoch wie unter Beschäftigten ohne Interessenvertretung (Abb. 3).

Abb. 3 Pandemiebedingte Veränderung von Arbeit nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)



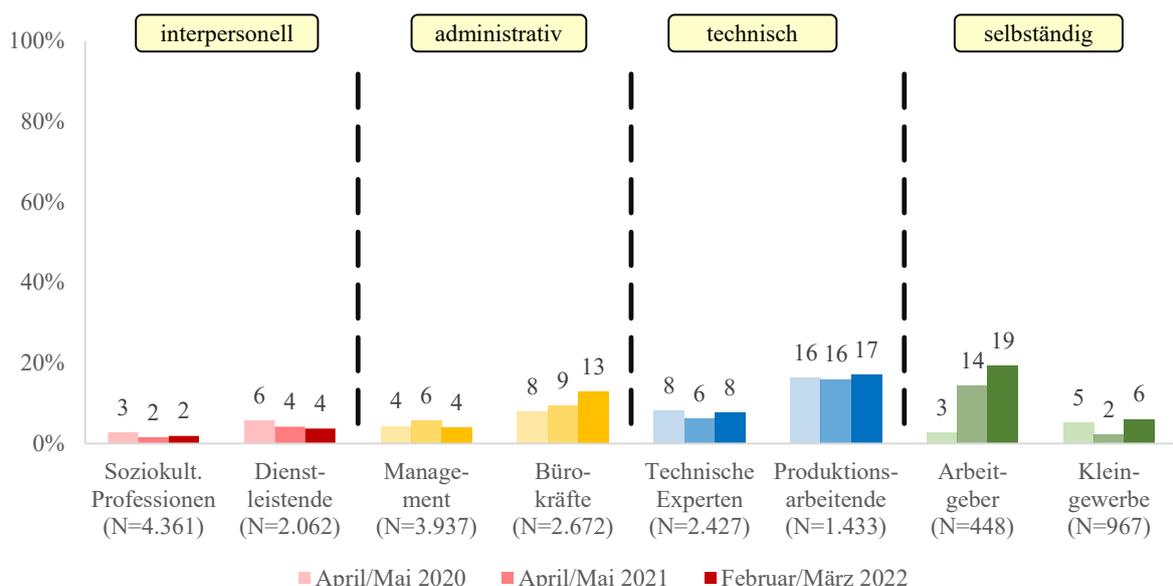
Auf **Branchenebene zeigen sich deutliche Ungleichheiten** im Anteil der nicht von der Pandemie Betroffenen (Abb. 4). In den drei Erhebungsrunden ist der Anteil jeweils im Baugewerbe am größten, gefolgt von Information & Kommunikation und der Metall- und Elektroindustrie. Am geringsten ist der Anteil in Erziehung & Unterricht: Kaum ein*e Erwerbstätige*r hat hier keine Veränderungen erlebt.

Abb. 4 Keine pandemiebedingte Veränderung von Arbeit nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Die Branchenungleichheiten spiegeln sich auch auf der **beruflichen Ebene** – drei Klassen stehen heraus: Über den gesamten Pandemieverlauf weisen Produktionsarbeitende den größten Anteil an Erwerbstätigen auf, die keine Veränderungen in der Arbeit spüren, wobei es sich bei diesen auch nur um eine Minderheit handelt (Abb. 5). Ebenfalls erhöht – und im Verlauf der Zeit leicht ansteigend – ist der Anteil unter Bürokräften. In der dritten Befragungsrunde deutlich angestiegen ist dieser Wert unter Arbeitgebern/freien Berufen. Der starke Anstieg spricht hier für eine Normalisierung des Geschäftsbetriebs für einige Unternehmen. Unabhängig von diesen Zahlen erlebt aber die große Mehrheit der Erwerbstätigen durch die Corona-Pandemie eine oder mehrere Veränderungen in der eigenen Arbeit.

Abb. 5 Keine pandemiebedingten Veränderungen von Arbeit nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



5. Gesundheitliche Risiken in der Arbeit – im Pandemieverlauf stabile Ungleichheitsmuster

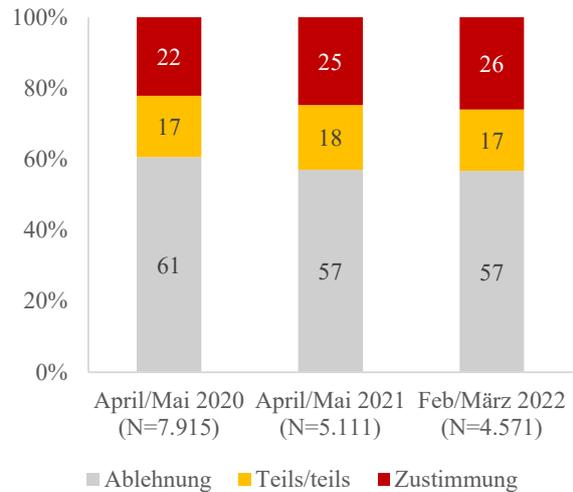
Ergebnisse auf einen Blick

- **Ausmaß und Verteilung der Ansteckungsorgen unter Erwerbstätigen weisen relativ hohe Kontinuität** auf. Im Frühjahr 2022 hat ein gutes Viertel der Arbeitenden – und damit etwas mehr als in den vergangenen Corona-Wellen – explizit Sorgen vor einer Ansteckung in der Arbeit oder auf dem Arbeitsweg. Besonders betroffen sind die **interpersonellen Dienstleistungsberufe**, wobei die nicht-akademischen Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten noch einmal stärker exponiert sind.
- Die **Bewertung der Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz hat sich im Pandemieverlauf leicht verbessert**. Sieben von zehn Erwerbstätigen bewerten die Maßnahmen als ausreichend. Die Verbesserung geht allerdings vor allem auf einige wenige Branchen zurück: Gesundheit, Verkehr & Lagerei und Kultur. Auch in Erziehung & Unterricht haben sich die Einschätzungen verbessert, die Anteile unzureichender Schutzmaßnahmen liegen aber immer noch deutlich über dem Durchschnitt. Auf der **beruflichen Ebene zeigen sich jedoch stabile Ungleichheitsmuster**: Deutlich erhöhte Anteile unzureichender Schutzmaßnahmen finden sich unter den Dienstleistenden, soziokulturellen Professionen und den Produktionsarbeitenden.
- Die **Geschlechterungleichheiten** fallen in den Befragungswellen ungefähr gleich stark aus. Frauen sind deutlich stärker von Ansteckungsorgen betroffen als Männer – vor allem, weil sie in den exponierten interpersonellen Dienstleistungsberufen überrepräsentiert sind. Bei der Bewertung der Schutzmaßnahmen zeigen sich hingegen keine Geschlechterdifferenzen.
- Die **Mitbestimmung hat keinen eigenständigen Effekt** auf die Ansteckungsorgen oder die Bewertung der Schutzmaßnahmen. Zwar gibt es leichte deskriptive Differenzen, diese gehen aber auf andere Faktoren wie Betriebsgröße oder den Beruf zurück.
- Die **Verbreitung von Schutzmaßnahmen** zeigt ein hohes Maß an Kontinuität zwischen den Erhebungen in 2021 und 2022. Auch nach zwei Jahren Pandemie wird **das TOP-Prinzip des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in vielen Unternehmen nur unzureichend umgesetzt**. Personenbezogene Maßnahmen sind deutlich weiterverbreitet als technische und organisatorische. Diese Differenz ist unter den unteren Klassen noch ausgeprägter: **Dienstleistende und Produktionsarbeitende** werden nur selten durch technische oder organisatorische Maßnahmen vor einer Infektion in der Arbeit geschützt.

5.1 Ansteckungsorgen

Abb. 6 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit (2020, 2021 & 2022)

Die Infektionssorgen der Erwerbstätigen sind seit der ersten Erhebungsrunde im Frühjahr 2020 leicht gestiegen. Während sich in der Frühphase der Pandemie 22 Prozent der Befragten Sorgen über eine Infektion in der Arbeit machten, sind dies im April/Mai 2021 (Alpha-Welle) 25 und im Februar/März 2022 (Omikron-Welle) 26 Prozent (Abb. 6).

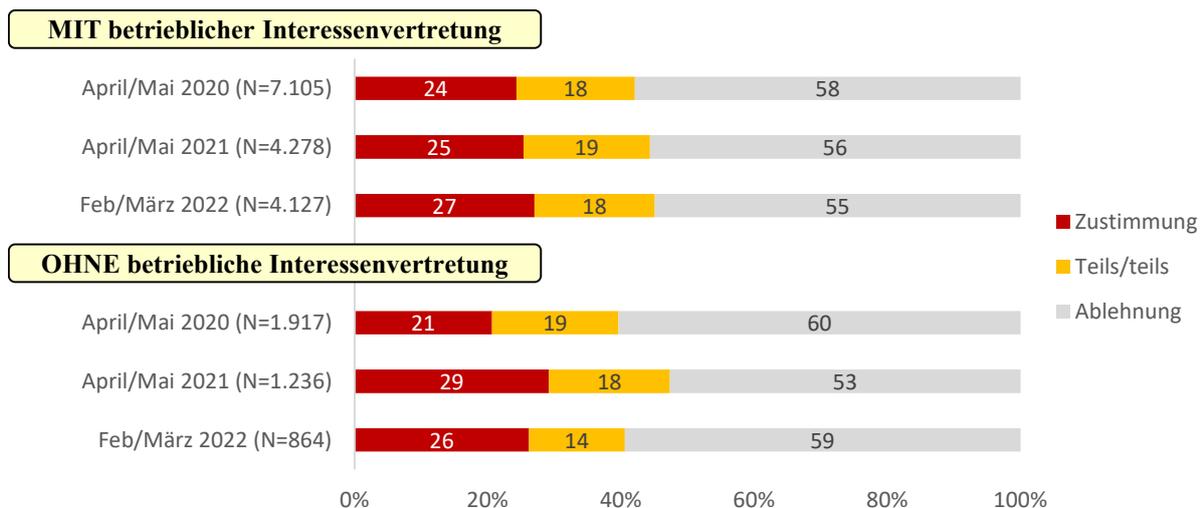


Zugleich zeigen sich die Ungleichheitsmuster überwiegend unverändert. Auch nach zwei Jahren Pandemie sind die Ansteckungsorgen unter den Erwerbstätigen ungleich verteilt.

Auffällig sind vor allem die **Geschlechterungleichheiten**, die über den Pandemieverlauf sogar noch etwas zugenommen haben. Frauen sind häufiger von Ansteckungsorgen betroffen als Männer. Zum überwiegenden Teil gehen diese Differenzen jedoch auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zurück. Frauen sind in den besonders exponierten Dienstleistungsberufen deutlich überrepräsentiert (siehe unten zu den beruflichen Ungleichheiten).

Kaum Differenzen zeigen sich entlang der **Mitbestimmung** (Abb. 7). Die Existenz eines Betriebs- oder Personalrats hat keinen statistisch nachweisbaren Einfluss auf die Verbreitung von Ansteckungsorgen.

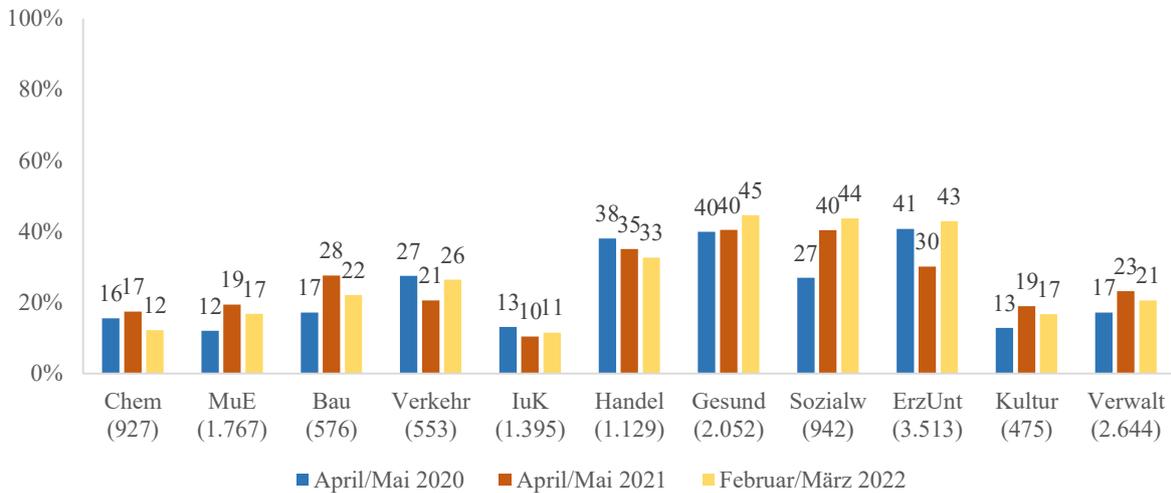
Abb. 7 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)



Die deutlichen **Branchenungleichheiten** zeigen, dass Ansteckungsorgen vor allem in den Bereichen stark ausgeprägt sind, in denen im direkten Kontakt mit Menschen gearbeitet wird: Gesundheit, Handel, Sozialwesen und Erziehung & Unterricht (Abb. 8). Auffällig ist, dass die Infektionssorgen im Sozialwesen seit Frühjahr 2020 noch einmal deutlich gestiegen sind. In der

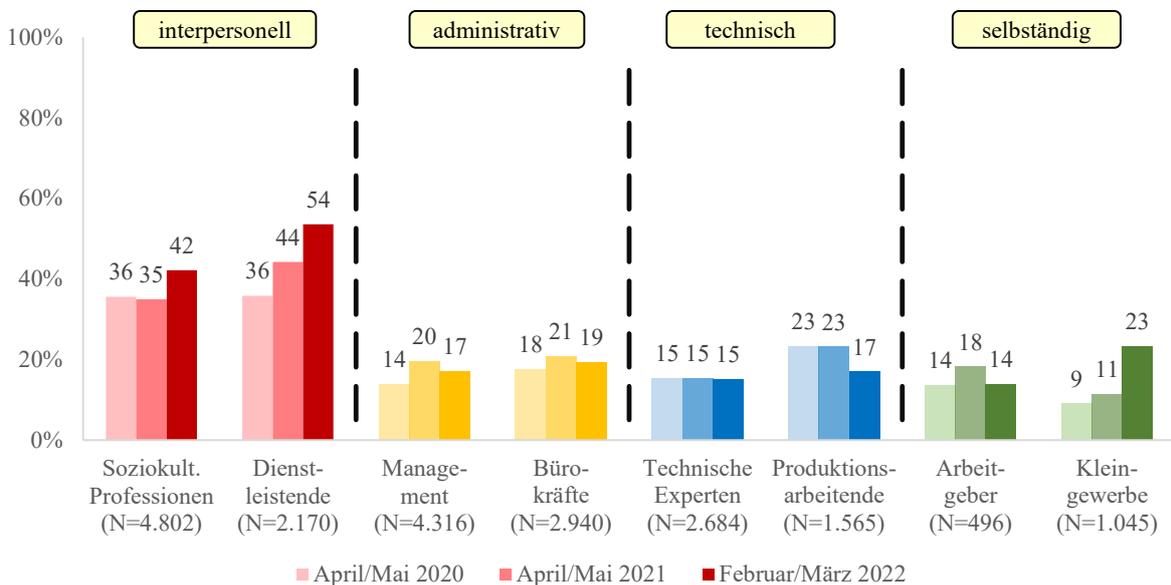
Frühphase der Pandemie waren viele Beratungs- und Betreuungsangebote noch geschlossen, in denen Abstand und Maskentragen nur schwierig umzusetzen sind. Ein im Ausmaß vergleichbarer Rückgang der Ansteckungsorgen ist in keiner Branche zu beobachten.

Abb. 8 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Noch einmal verschärft haben sich die **beruflichen Ungleichheiten in den Ansteckungsorgen** (Abb. 9). Unter den seit Pandemiebeginn am stärksten betroffenen Dienstleistungsberufen – den soziokulturellen Professionen und den Dienstleistenden – haben die Sorgen noch einmal zugenommen. Da die anderen Erwerbsklassen jeweils auf ähnlichem Niveau verblieben sind, haben die beruflichen Ungleichheiten dadurch noch einmal deutlich zugenommen. Mit 54 Prozent sind die nicht-akademischen Dienstleistenden am stärksten betroffen, gefolgt von den akademischen Berufen der soziokulturellen Professionen mit 42 Prozent. Interessant: Von den anderen Erwerbsklassen fällt aktuell keine Gruppe mit überdurchschnittlichen Ansteckungsorgen auf. In der Frühphase der Pandemie wiesen die Produktionsarbeitenden erhöhte Werte auf, deren Sorgen vor einer Ansteckung in der Arbeit sind im Zeitverlauf jedoch zurückgegangen.

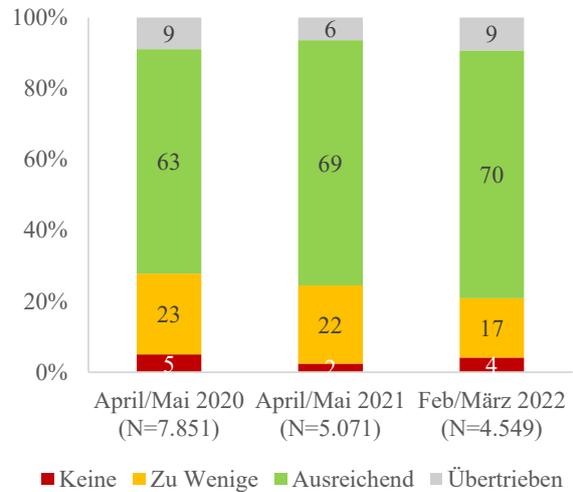
Abb. 9 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



5.2 Schutzmaßnahmen

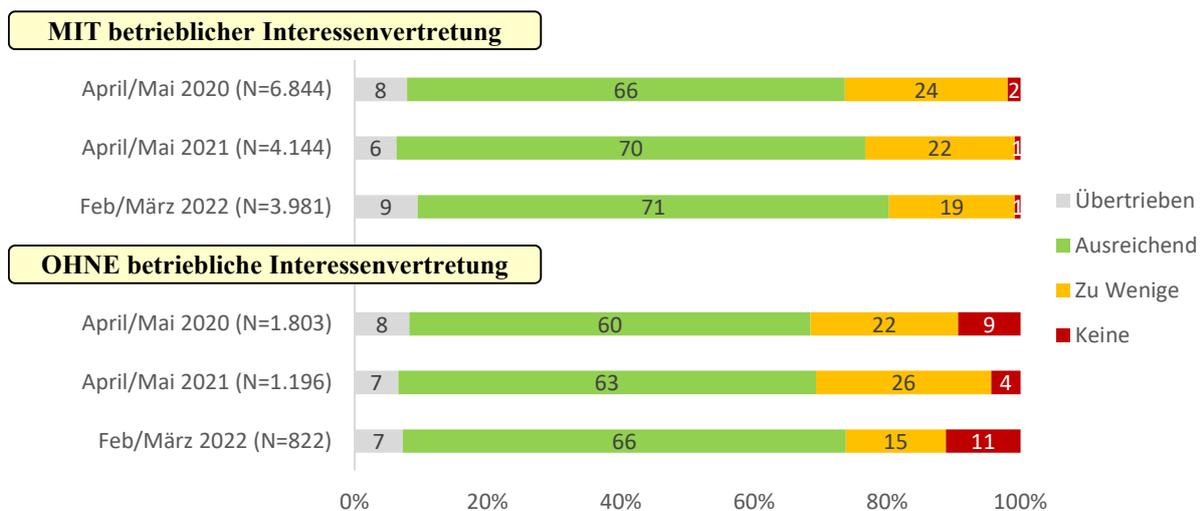
Abb. 10 Bewertung der Schutzmaßnahmen (2020, 2021 & 2022)

Die Bewertung der Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz hat sich seit Pandemiebeginn und dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020 leicht verbessert: Im Februar/März 2022 geben 70 Prozent der Erwerbstätigen an, dass sie die Schutzmaßnahmen für ausreichend halten, in der Frühphase der Pandemie waren dies nur 63 Prozent (Abb. 10).



Im Unterschied zu den Ansteckungssorgen zeigen sich bei der Bewertung der Schutzmaßnahmen **keine Geschlechterungleichheiten**. Männer und Frauen bewerten die Maßnahmen ihres Arbeitgebers gleich – und bei beiden zeigt sich die verbesserte Bewertung der Schutzmaßnahmen über die Zeit. Hingegen sind auf der deskriptiven Ebene **Mitbestimmungsdifferenzen** zu erkennen (Abb. 11). Der Unterschied ist besonders deutlich bei der Einschätzung, dass der Arbeitgeber keine Schutzmaßnahmen implementiert hat: Betriebs- und Personalräte scheinen die Arbeitgeber zur Einführung eines Mindestmaßes an Schutzmaßnahmen zu zwingen (mit Interessenvertretung gibt es die Konstellation „keine Maßnahmen“ faktisch nicht). Der Anteil ausreichender Schutzmaßnahmen hat sich bei mitbestimmten Betrieben aber nur geringfügig erhöht – und diese Differenz geht zudem stärker auf die Betriebsgröße zurück (in Großbetrieben sind die Schutzmaßnahmen ausgeprägter und es gibt häufiger Interessenvertretungen). Insofern ist ein ausgeprägter alle Branchen und Größenklassen übergreifender Mitbestimmungseffekt auch bei der Bewertung der Schutzmaßnahmen kaum zu erkennen.

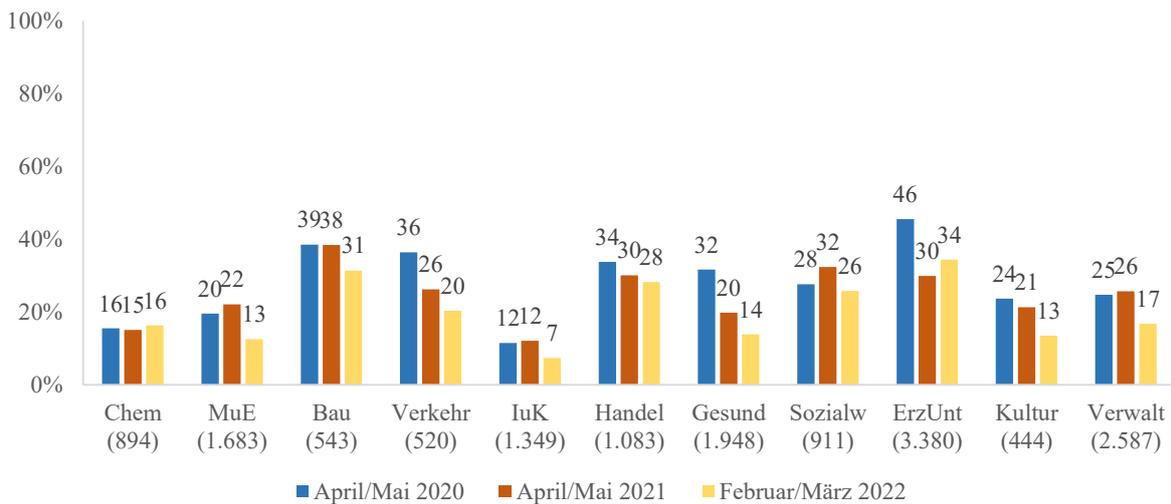
Abb. 11 Bewertung der Schutzmaßnahmen nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)



Der Blick auf die **Branchenebene** zeigt, dass die Verbesserungen der Einschätzungen der Schutzmaßnahmen auf einige wenige Branchen zurückgehen: Gesundheit, Verkehr & Lagerei,

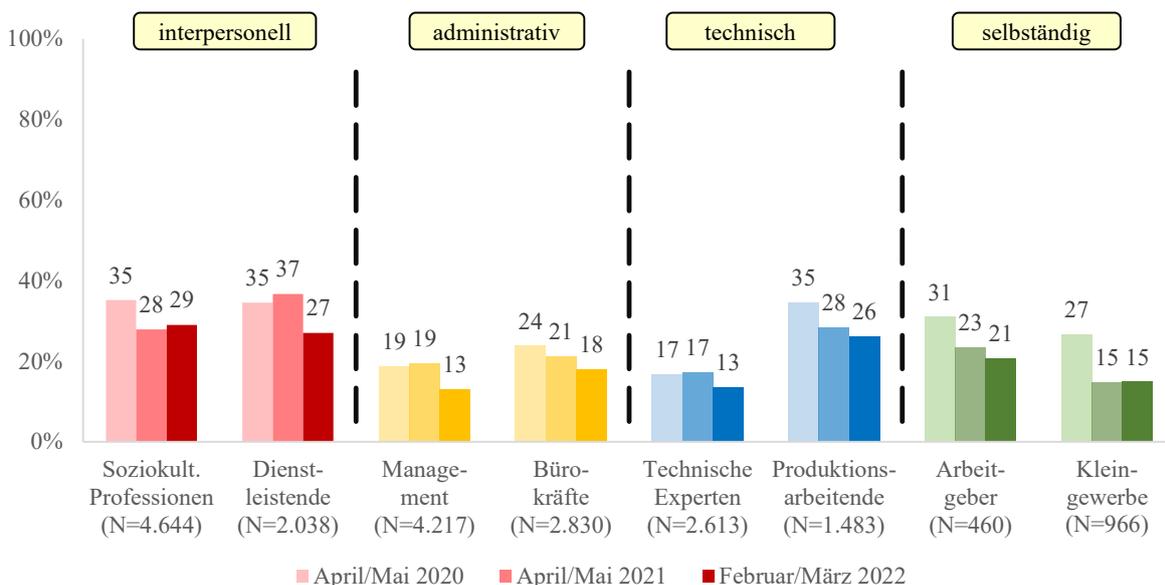
Kultur und Erziehung & Unterricht (Abb. 12). Dass Arbeitgeber aus dem Gesundheitssektor ihre Schutzmaßnahmen seit dem Frühjahr 2020 verbessert haben, leuchtet ein, liegt heute doch inzwischen deutlich mehr belastbares Wissen zu Übertragungswegen vor. Überraschender ist dagegen schon die positive Entwicklung in der Verkehrs- und Lagerwirtschaft sowie in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche. In letzterer hat sicherlich die lange Zeit geltende Maskenpflicht die Situation für das Lehrpersonal verbessert.

Abb. 12 Unzureichende Schutzmaßnahmen nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



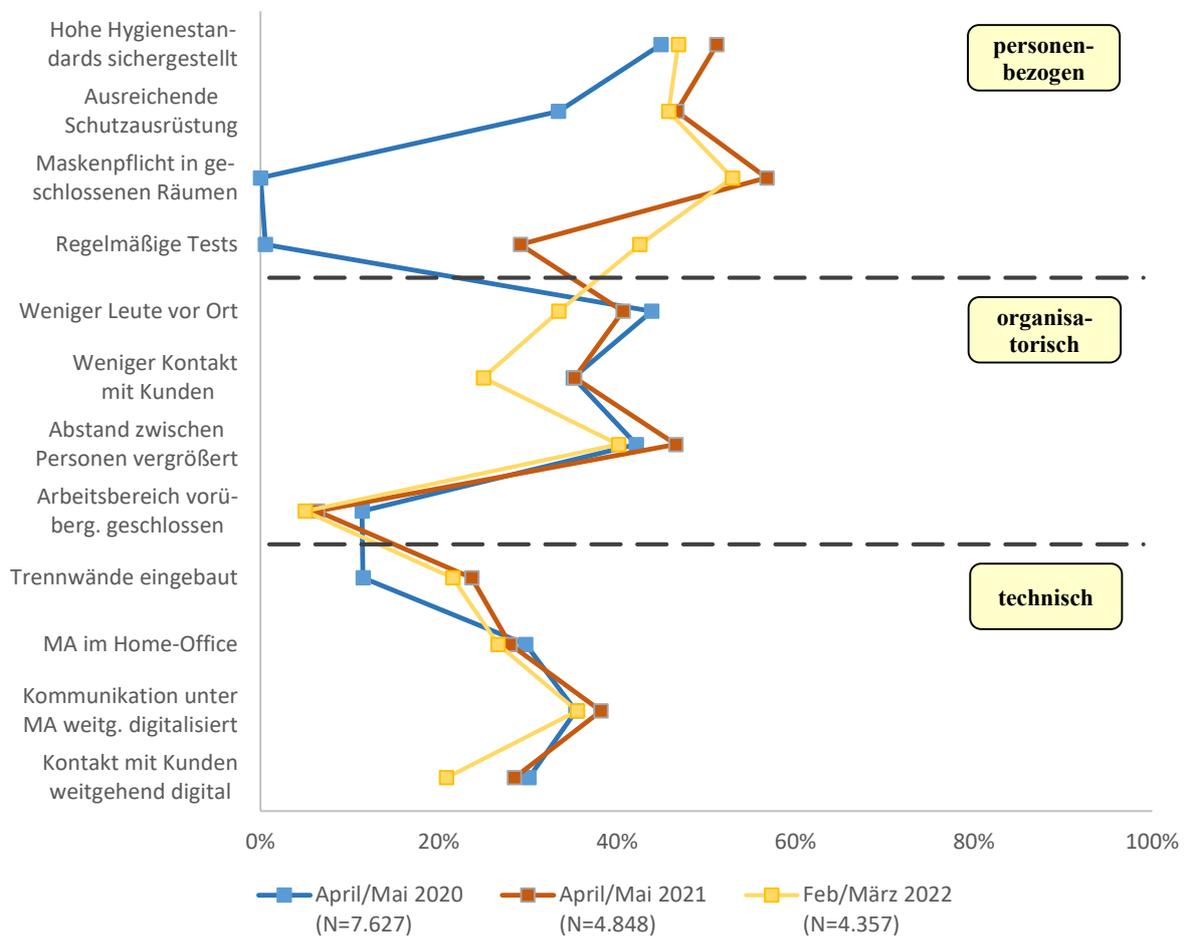
Auf der **beruflichen Ebene** zeigt sich dagegen in der Bewertung der Schutzmaßnahmen relative Kontinuität in den Ungleichheitsmustern (Abb. 13). Die Verbesserungen zeigen sich, wenn auch in etwas unterschiedlichen Ausmaßen, in allen Klassen. Trotz verbesserter Bewertungen finden sich die höchsten Anteile an unzureichenden Schutzmaßnahmen weiterhin unter den Dienstleistenden, gefolgt von den soziokulturellen Professionen und den Produktionsarbeitenden. Deutlich verbessert hat sich auch das Bild bei den Selbständigen.

Abb. 13 Unzureichende Schutzmaßnahmen nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



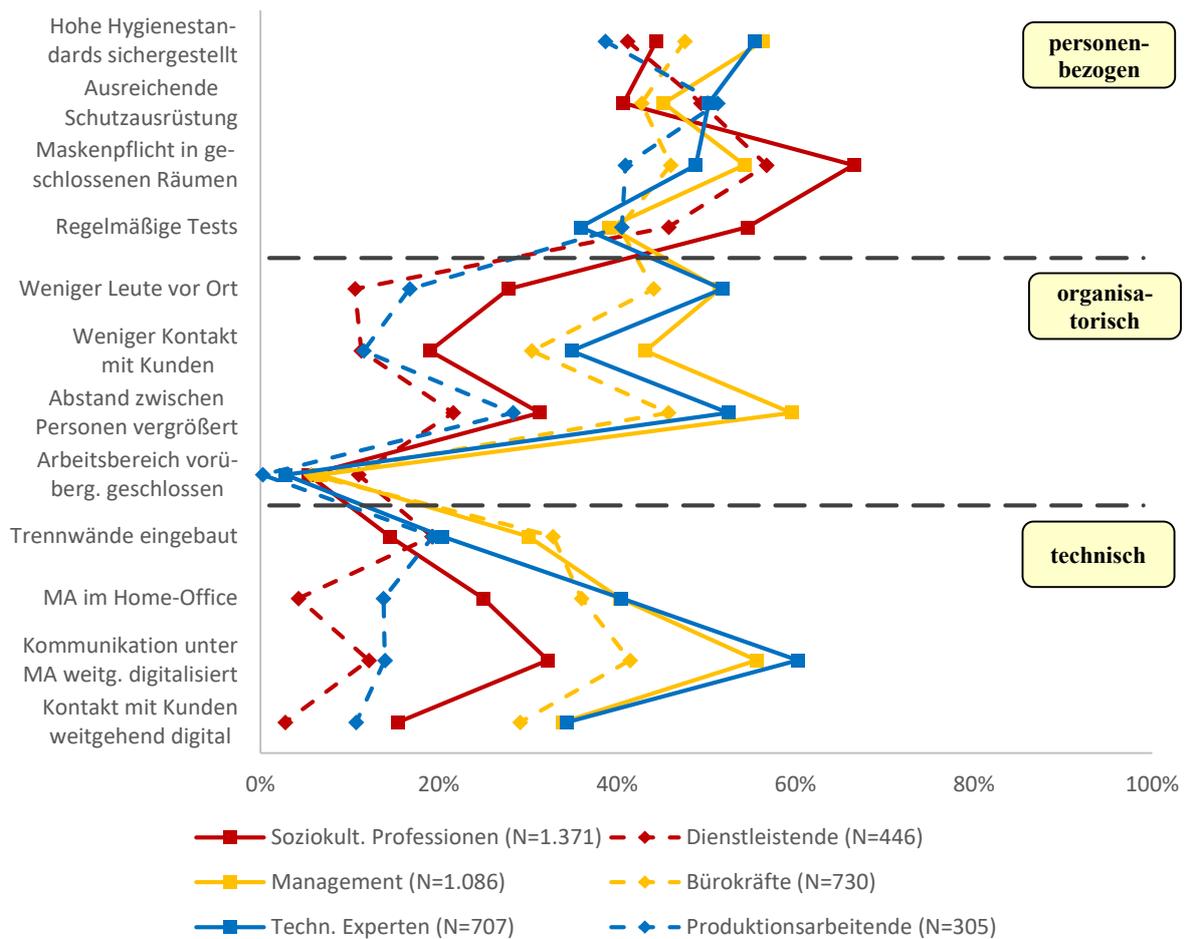
Der Blick auf die **Implementation von Schutzmaßnahmen** zeigt, dass von den meisten Unternehmen weiterhin das TOP-Prinzip des Arbeits- und Gesundheitsschutzes allenfalls eingeschränkt beachtet wird (Abb. 14). Wie schon 2021 weisen auch im Frühjahr 2022 personenbezogene Maßnahmen wie Maskenpflicht, individuelle Schutzausrüstung und regelmäßige Tests die größte Verbreitung auf. In der ersten Erhebungsrunde im Frühjahr 2020 spielten beide Maßnahmen aufgrund der sehr eingeschränkten Verfügbarkeit von Tests und Masken noch keine große Rolle. Vor allem die kostenintensiven technischen Maßnahmen wie Abstandsvergrößerungen, der Einbau von Trennwänden und die Digitalisierung sind deutlich geringer verbreitet und haben seit Pandemiebeginn nur geringfügig an Bedeutung gewonnen. Viele Arbeitgeber scheuen offensichtlich die in der Regel aufwändigeren und organisatorischen Schutzmaßnahmen.

Abb. 14 Verbreitung von Schutzmaßnahmen (2020, 2021 & 2022, nur flächendeckend)



Bei den **beruflichen Ungleichheiten im Einsatz von Schutzmaßnahmen** zeigt sich dann weiter, dass die Verletzung des TOP-Prinzips bei den unteren Klassen noch ausgeprägter ist (Abb. 15). Bei den Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden kommen kaum technische und organisatorische Maßnahmen zum Einsatz. Und auch bei den Bürokräften werden derartige Maßnahmen deutlich seltener flächendeckend implementiert als unter den akademischen Berufen der administrativen Arbeitslogik.

Abb. 15 Verbreitung von Schutzmaßnahmen nach Klassen (2022, nur flächendeckender Einsatz)



6. Arbeitsbedingungen – Die Pandemie als Treibern von Arbeitsbelastungen

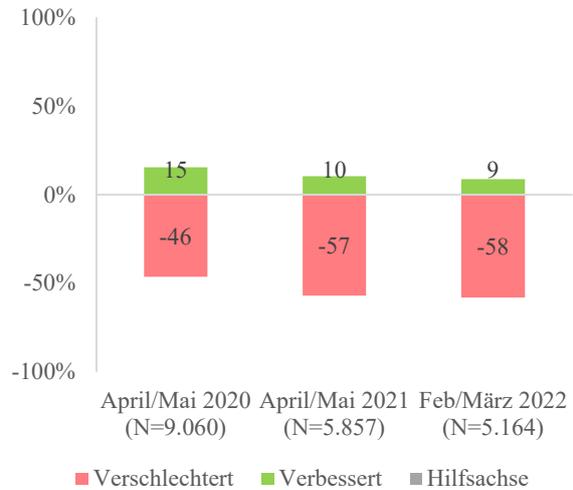
Ergebnisse auf einen Blick

- Über den Verlauf der Pandemie hat die **Verbreitung steigender Arbeitsbelastungen zugenommen**. Im Frühjahr 2022 geben sechs von zehn Erwerbstätigen an, dass ihre Belastungen im Vergleich zu Vor-Corona-Zeiten gestiegen sind. Die Pandemie stellt – so lassen sich Zahlen zuspitzen – eine Treiberin von Arbeitsbelastungen dar. Zugleich haben die **beruflichen Ungleichheiten zugenommen**: Nach zwei Jahren Pandemie sind insbesondere die interpersonellen Dienstleistungsberufe (Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe) von steigenden Belastungen betroffen.
- Über den Verlauf stabil geblieben sind hingegen die Auswirkungen auf die **Vereinbarkeit von Arbeit und Leben**. Ein knappes Drittel der Erwerbstätigen berichtet eine Verschlechterung, ein Viertel Verbesserungen der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Allerdings haben über die drei Erhebungsrunden die **beruflichen Ungleichheiten zugenommen**: Überproportional betroffen sind im Frühjahr 2022 die interpersonellen Dienstleistungsberufe, nur wenig betroffen sind hingegen die administrativen Berufe.
- Die **Geschlechterungleichheiten** weisen zwischen den drei Erhebungsrunden eine gewisse Kontinuität auf. Frauen sind durchgängig stärker von steigenden Arbeitsbelastungen betroffen.
- Anders als bei den Infektionsrisiken, den wirtschaftlichen Lasten und dem mobilen Arbeiten hat die **Mitbestimmung keine branchen- und berufsübergreifenden Effekte auf die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitsbedingungen**.

6.1 Arbeitsbelastungen

Abb. 16 Veränderung der Arbeitsbelastungen seit Pandemiebeginn (2020, 2021 & 2022)

Im Pandemieverlauf haben sich die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitsbelastungen verschärft. Im Frühjahr 2022, also zwei Jahre nach Pandemiebeginn, geben 58 Prozent der Erwerbstätigen an, dass sich ihre Belastungen im Vergleich zu Vor-Corona-Zeiten verschärft haben. Für nicht einmal 10 Prozent haben die Belastungen abgenommen. Keine andere Arbeitsfolge der Pandemie ist derart weit verbreitet. **Steigende Belastungen stellen die am weitesten verbreitete Auswirkung der Pandemie dar** (Abb. 16).



Unterhalb des globalen Anstiegs von Belastungssteigerungen zeigen sich stabile Ungleichheitsmuster. Auffällig sind Geschlechterdifferenzen. **Frauen sind in allen drei Erhebungsrounden stärker betroffen**. Zum Teil gehen diese Ungleichheiten auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zurück. Frauen sind in den Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe überrepräsentiert, die von Belastungssteigerungen überproportional betroffen sind, zusätzlich sind Frauen aber auch per se stärker von steigenden Belastungen betroffen.

Die **Mitbestimmung** macht hingegen keinen auffälligen Unterschied (Abb. 17). Beschäftigte aus mitbestimmten Betrieben sind ähnlich betroffen wie ihre Kolleg*innen aus Betrieben ohne Interessenvertretung. Auf die Pandemieeffekte auf die Arbeitsbelastungen hat die Mitbestimmung keine eigenständigen Auswirkungen.

Abb. 17 Veränderung der Arbeitsbelastungen nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)

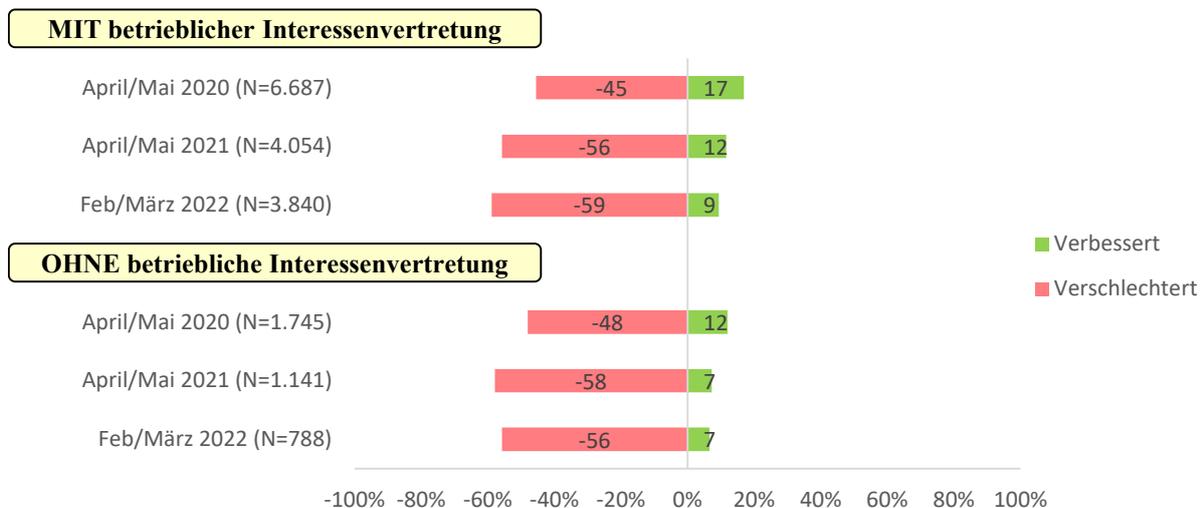
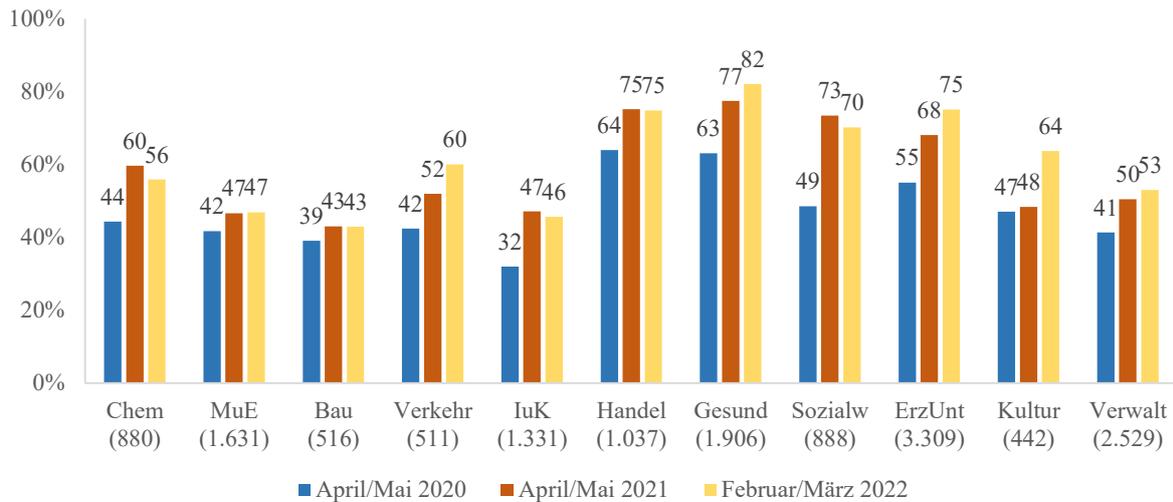


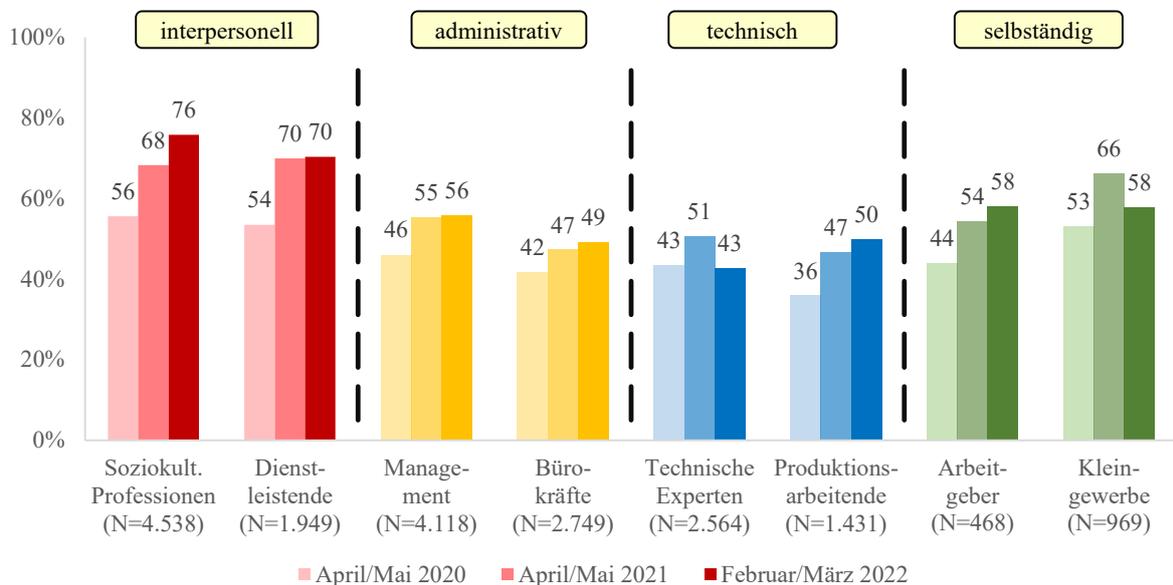
Abb. 18 Gestiegene Arbeitsbelastungen nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Auf **Branchenebene** zeigen sich deutliche und im Pandemieverlauf stabile Differenzen (Abb. 18). Der globale Anstieg zwischen den drei Erhebungsrounden zeigt sich im Grunde in allen Branchen. Am stärksten betreffen Erwerbstätige aus den Branchen Gesundheit, Handel, Sozialwesen sowie Erziehung & Unterricht steigende Belastungen.

Die Ungleichheiten auf der **beruflichen Ebene** haben im Pandemieverlauf leicht zugenommen – auch wenn der Anstieg der Belastungen im Grunde alle Klassen betrifft (Abb. 19). Am stärksten betroffen sind die interpersonellen Berufe, gefolgt von den Selbständigen.

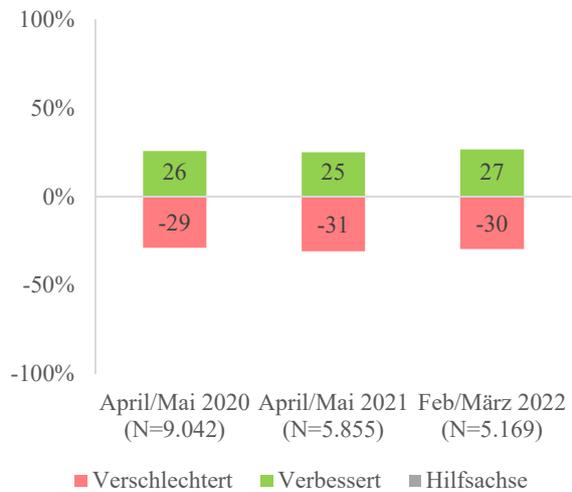
Abb. 19 Gestiegene Arbeitsbelastungen nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



6.2 Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

Abb. 20 Veränderung der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben (2020, 2021 & 2022)

Im Unterschied zu den Arbeitsbelastungen bleiben die **Auswirkungen der Pandemie auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben in den drei Erhebungsrunde bemerkenswert stabil** (Abb. 20). Jeweils geben ein Viertel der Teilnehmer*innen des Surveys an, die Vereinbarkeit habe sich für sie in der Pandemie verbessert, für ein knappes Drittel hat sich die Vereinbarkeit verschlechtert.



Im Unterschied zu zahlreichen anderen Themenfeldern weisen die Pandemieeffekte auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben keine großen Ungleichheiten auf. Das **Geschlecht hat keinen nennenswerten Effekt** auf die Verbreitung von Verschlechterungen der Vereinbarkeit. Erheblichen Einfluss hat hingegen die **Kinderbetreuung**. Unabhängig vom Geschlecht wirkt sich die **Kinderbetreuung** negativ auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben aus, Homeoffice hingegen positiv. Interessant sind die Ungleichheiten entlang der **Mitbestimmungsachse**. Beschäftigte aus mitbestimmten Unternehmen melden genauso oft wie ihre Kolleg*innen aus Unternehmen ohne Betriebs- oder Personalrat Verschlechterungen der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Zugleich ist der Anteil von Verbesserungen in mitbestimmten Unternehmen jedoch deutlich höher. **Die Mitbestimmung scheint also Vereinbarkeitsverschlechterungen eher nicht verhindern zu können, zugleich aber Verbesserungen befördern** (Abb. 21).

Abb. 21 Veränderung der Vereinbarkeit nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)

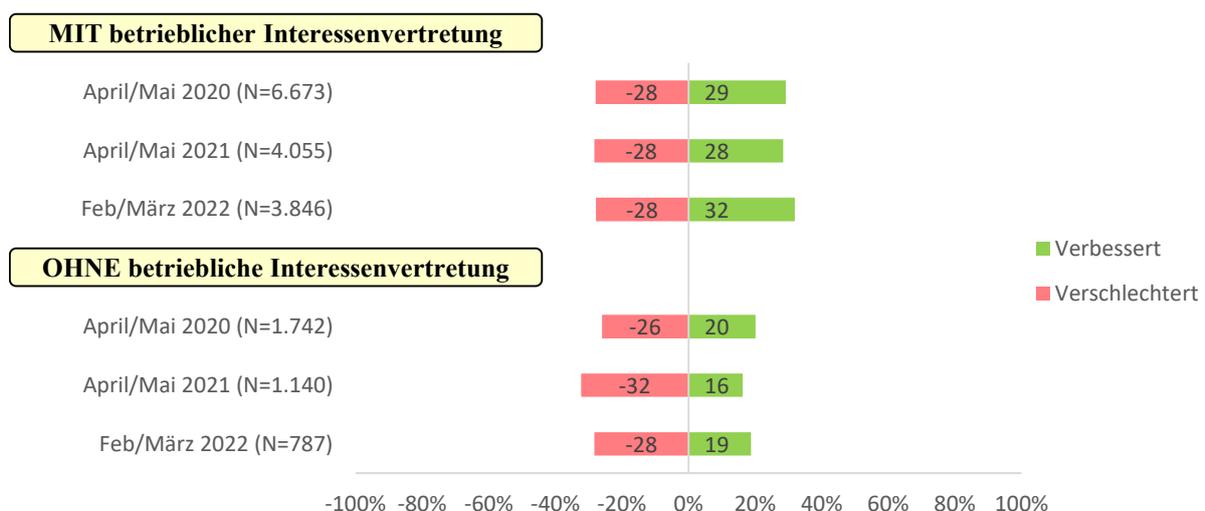
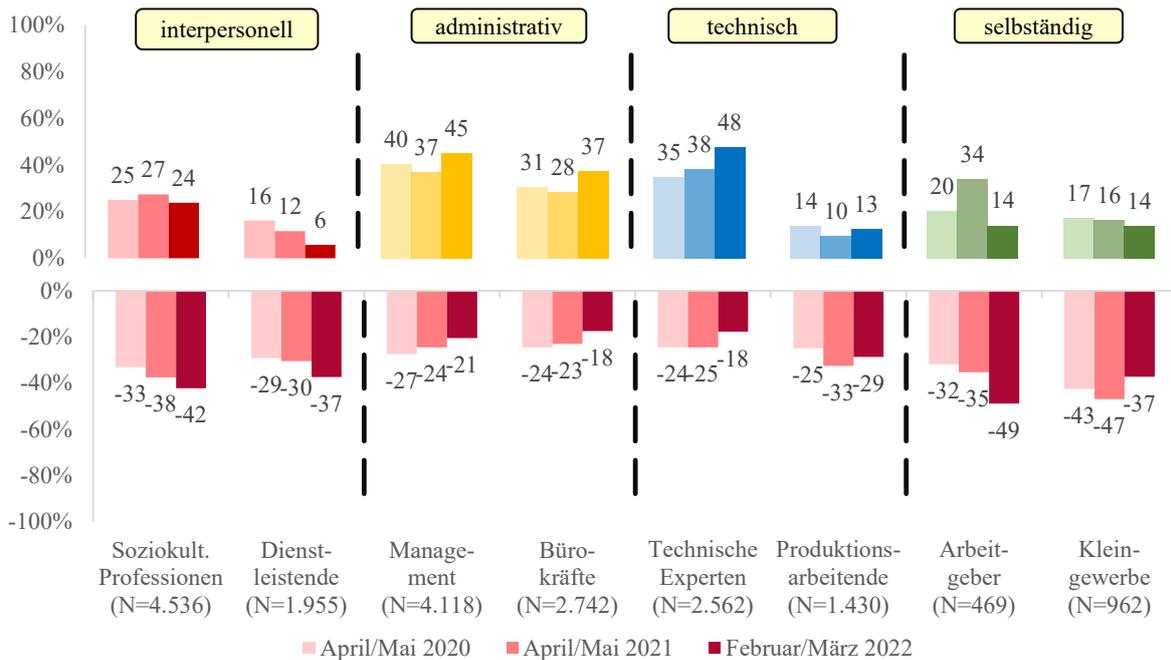


Abb. 22 Veränderung der Vereinbarkeit nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Auf **Branchenebene** existieren einige Unterschiede (Abb. 22): In der Gesundheitsbranche, in Erziehung & Unterricht und im Handel sind im Frühjahr 2022 Verschlechterungen der Vereinbarkeit am weitesten verbreitet, Information & Kommunikation und Verwaltung fallen mit einem hohen Anteil an Verbesserungen auf. Auf der **beruflichen Ebene** zeigen sich wachsende Ungleichheiten (Abb. 23). In den interpersonellen Berufen nehmen die negativen Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben über die Pandemie zu, in den administrativen Berufen ab.

Abb. 23 Veränderung der Vereinbarkeit nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



7. Wirtschaftliche Lasten – Rückgang von Verdiensteinbußen und etwas weniger Zu- kunftsunsicherheit

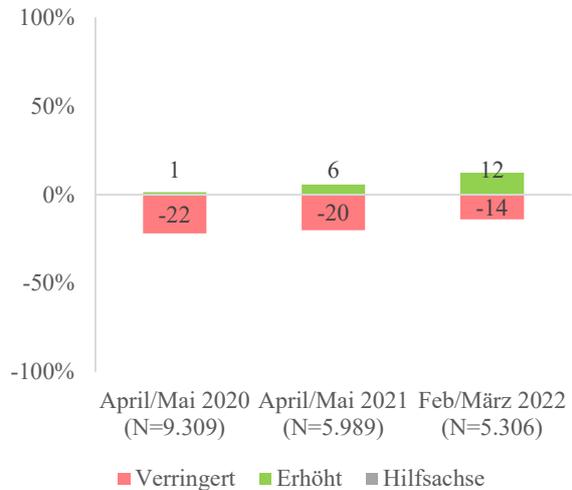
Ergebnisse auf einen Blick

- Insgesamt sind die **wirtschaftlichen Lasten nach zwei Jahren Corona-Pandemie rückläufig**. Besonders deutlich ist dieser Effekt bei den Verdiensteinbußen: Im Februar/März 2022 geben nur noch 14 Prozent der Erwerbstätigen an, dass sich ihr Verdienst im Vergleich zu Vor-Corona-Zeiten verringert hat (für 12 Prozent hat er sich erhöht). Zu Beginn der Pandemie waren dies noch 22 Prozent (nur 1 Prozent meldete 2020 Verdienststeigerungen). Auch die Verunsicherungseffekte der Pandemie sind rückläufig, auch wenn der Rückgang nicht ganz so deutlich ausfällt wie bei den materiellen Einbußen. Nur noch 19 Prozent berichten 2022 von steigender pandemiebedingter beruflicher Zukunftsunsicherheit, gegenüber 24 Prozent im Frühjahr 2020.
- Trotz allgemeinen Rückgangs der wirtschaftlichen Lasten in der Omikron-Welle bleiben die **Ungleichheitsmuster** relativ stabil. Stark betroffen sind weiterhin die **Kulturwirtschaft und der Handel**. Die einzige Branche, in der es auffällige Verbesserungen gab, ist die Metall- und Elektroindustrie: Seit Pandemiebeginn sind die wirtschaftlichen Lasten stark zurückgegangen. Noch auffälliger sind aber die beruflichen Ungleichheiten. Hier sticht vor allem die äußerst hohe Betroffenheit der **Selbständigen** heraus. Sowohl die Arbeitgeber*innen/freien Berufe als auch die Kleingewerbetreibenden leiden bis heute stark unter Verdiensteinbußen und Zukunftsunsicherheit. Unter den abhängig Beschäftigten sind auch im Februar/März 2022 die **Dienstleistenden und die Produktionsarbeitenden**, die unteren Klassen der technischen und der interpersonellen Arbeitslogik, überproportional betroffen.
- Über alle drei Erhebungsrunden zeigt sich ein **starker positiver Mitbestimmungseffekt**. Beschäftigte aus mitbestimmten Betrieben melden deutlich seltener Verdiensteinbußen und pandemiebedingte Zukunftsunsicherheit. Dieser Effekt bleibt auch bei insgesamt sinkender Verbreitung der wirtschaftlichen Lasten bestehen.
- Deskriptiv zeigen sich ebenfalls **Geschlechterungleichheiten**. Männer sind in den drei Erhebungsrunden jeweils stärker belastet. Diese Ungleichheiten gehen jedoch auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zurück. Männer sind in den von wirtschaftlichen Lasten stärker betroffenen Berufen überrepräsentiert.

7.1 Veränderungen des Verdienstes seit Pandemiebeginn

Abb. 24 Verdienständerungen (2020, 2021 & 2022)

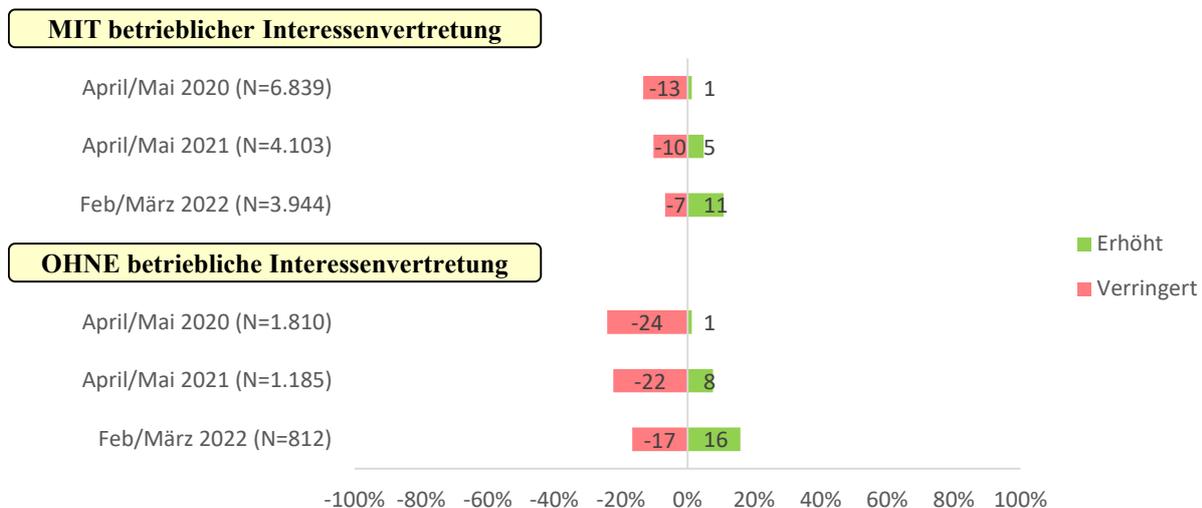
In den Auswirkungen auf den Verdienst spiegelt sich die wirtschaftliche Erholung seit Beginn der Pandemie. Zum einen ist die Verbreitung von **Verdinsteinbußen deutlich zurückgegangen, von 22 Prozent in 2020 auf 14 Prozent in 2022**. Zum anderen ist parallel der Anteil an Erwerbstätigen gewachsen, die seit Frühjahr 2020 Verdienststeigerungen erleben. (Abb. 24).



Trotz des Rückgangs der Verdinsteinbußen sind die Ungleichheitsmuster relativ stabil geblieben. Dies gilt zum einen für die **Geschlechterungleichheiten**. Seit Beginn der Pandemie sind Männer etwas stärker von Verdinsteinbußen betroffen als Frauen – und daran hat sich auch im Frühjahr 2022 nichts geändert. Der größte Teil der Differenz geht auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zurück. Männer sind in den besonders betroffenen selbständigen Berufen überrepräsentiert.

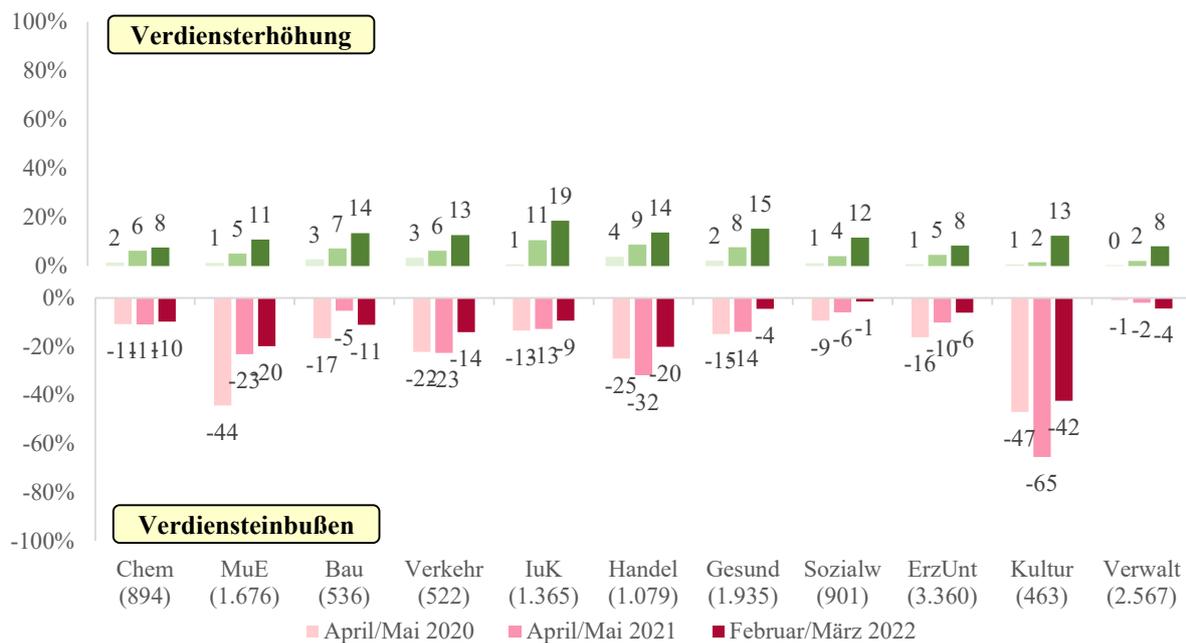
Zum anderen sind auch im Pandemieverlauf stabile **Mitbestimmungsdifferenzen** zu sehen (Abb. 25). Beschäftigte aus mitbestimmten Betrieben sind deutlich seltener von Verdinsteinbußen betroffen. Diese Differenzen bleiben im Übrigen bestehen, wenn man die Mitbestimmungseffekte für Branche, Betriebsgröße und Beruf kontrolliert. Über den gesamten Pandemieverlauf reduziert die Existenz eines Betriebs- oder Personalrats die Reichweite von Verdinsteinbußen. Wer in einem mitbestimmten Betrieb arbeitet, trägt ungefähr ein halb so großes Risiko in der Pandemie Verdinsteinbußen hinnehmen zu müssen.

Abb. 25 Verdinständerungen nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)



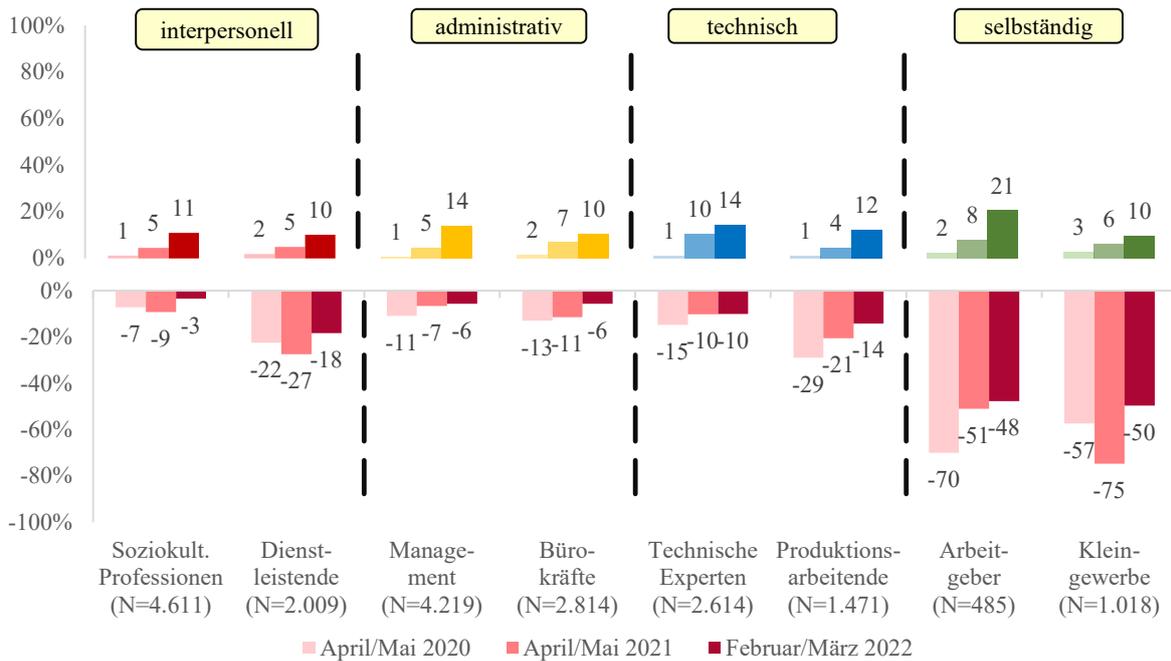
Auf **Branchenebene** sind vor allem auffällige und relativ stabile Differenzen in der Verbreitung von Verdiensteinbußen zu erkennen, während die Anteile an Verdienststeigerungen seit Pandemiebeginn relativ gleichmäßig verteilt sind (Abb. 26). Am stärksten sind bis heute die Beschäftigten der Kulturwirtschaft betroffen, auch im Handel wirkt sich die Pandemie überdurchschnittlich oft negativ auf die Verdienste aus. Nur in einer Branche ist eine starke Erholung seit Beginn der Pandemie zu erkennen. In der Metall- und Elektroindustrie, im ersten Lockdown 2020 eine der am stärksten wirtschaftlich betroffenen Branchen, sind die Verdiensteinbußen unter den Beschäftigten stark zurückgegangen und liegen heute nahe am Durchschnitt.

Abb. 26 Veränderungen des Verdienstes nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Trotz insgesamt sinkender Verdiensteinbußen sind auf **beruflicher Ebene weiterhin deutliche Ungleichheiten** zu erkennen (Abb. 27). Am stärksten von materiellen Einbußen betroffen sind seit Pandemiebeginn die Selbständigen: Arbeitgeber/freie Berufe und Kleingewerbetreibende liegen mit ungefähr 50 Prozent in etwa gleichauf. Zugleich sind unter den abhängig Beschäftigten weiterhin die nicht-akademischen Berufe der unteren Klassen stärker betroffen. Aus einer Gerechtigkeitsperspektive ist die anhaltend ungleiche Lastenverteilung problematisch, verfügen die unteren Klassen doch bereits unabhängig von den Pandemieverlusten über geringere Einkommen.

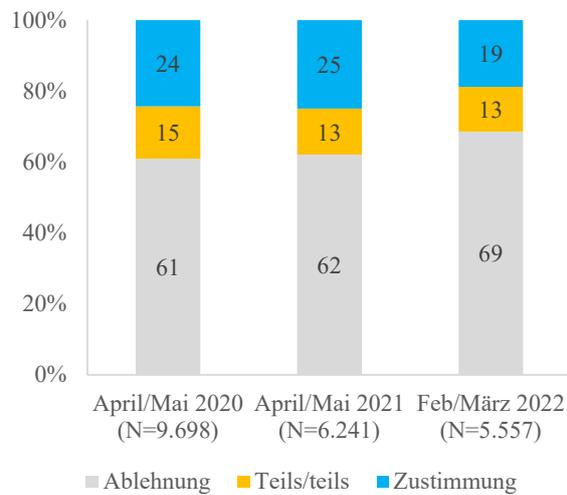
Abb. 27 Verdienständerungen nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



7.2 Zukunftsunsicherheit

Abb. 28 Zunahme beruflicher Unsicherheit durch Corona (2020, 2021 & 2022)

Der Rückgang der wirtschaftlichen Effekte der Pandemie zeigt sich auch in der **abnehmenden Verunsicherung der beruflichen Zukunft** (Abb. 28). In den ersten beiden Erhebungsrunden (2020, 2021) gaben ein knappes Viertel der Teilnehmer*innen explizit an, dass durch Corona ihre berufliche Zukunft unsicherer geworden ist. In der dritten Erhebungsrunde im Februar/März 2020 sinkt dieser Wert leicht auf 19 Prozent.



Trotz des Rückgangs an pandemiebedingter Zukunftsunsicherheit bleiben die Ungleichheitsmuster stabil. Parallel zu den Verdiensteinbußen sind deskriptiv **Geschlechterungleichheiten** zu erkennen. Männer melden häufiger eine Verunsicherung der beruflichen Zukunft. Allerdings geht dieser Effekt auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zurück. Männer sind gerade in den besonders exponierten selbständigen Berufen überrepräsentiert.

Besonders auffällig sind aber die **Mitbestimmungseffekte**. Beschäftigte aus mitbestimmten Unternehmen melden deutlich seltener eine Verunsicherung der beruflichen Zukunft durch die Corona-Pandemie (Abb. 29).

Abb. 29 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)

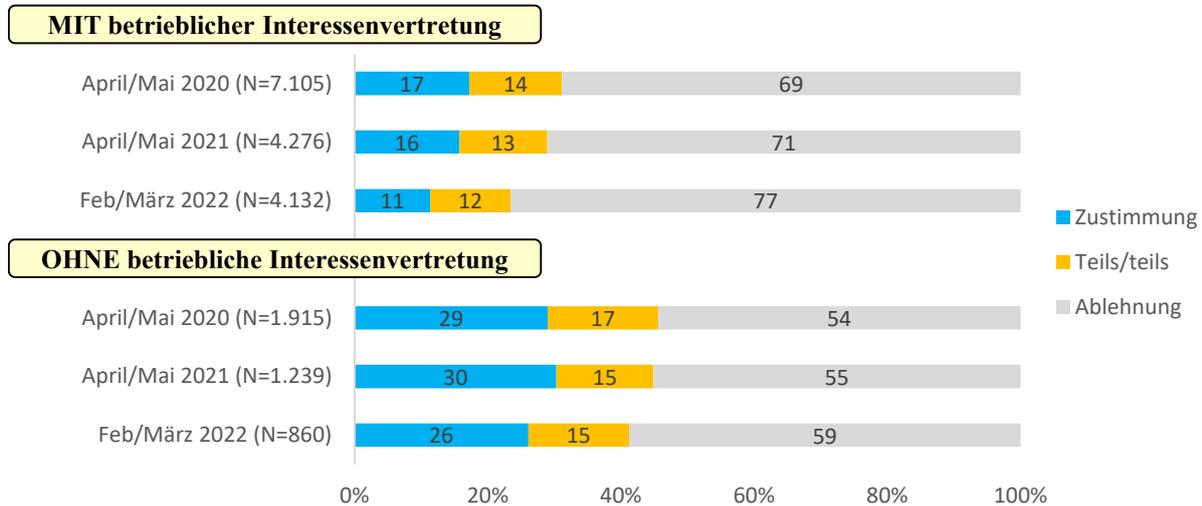
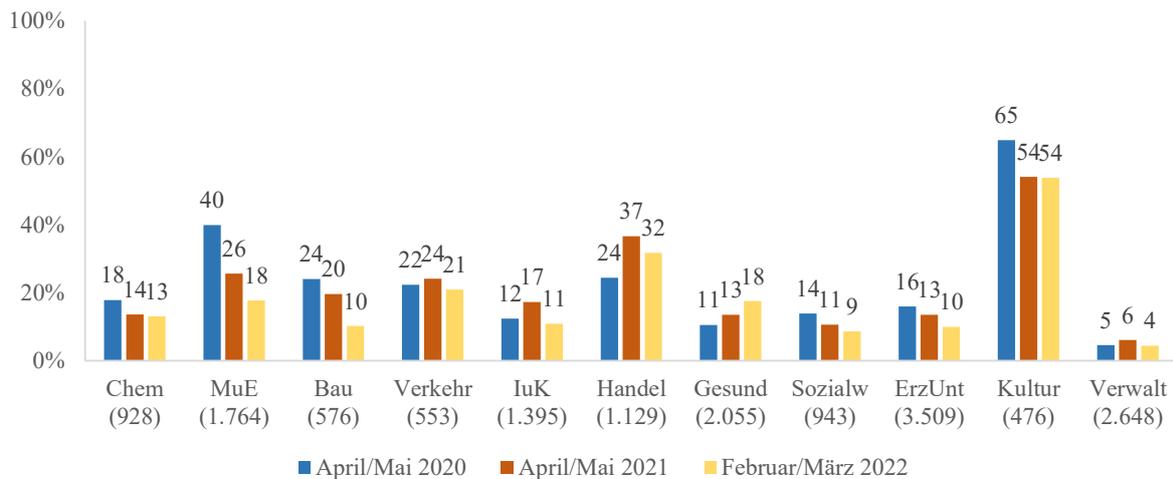


Abb. 30 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Branchen (2020, 2021 & 2022)

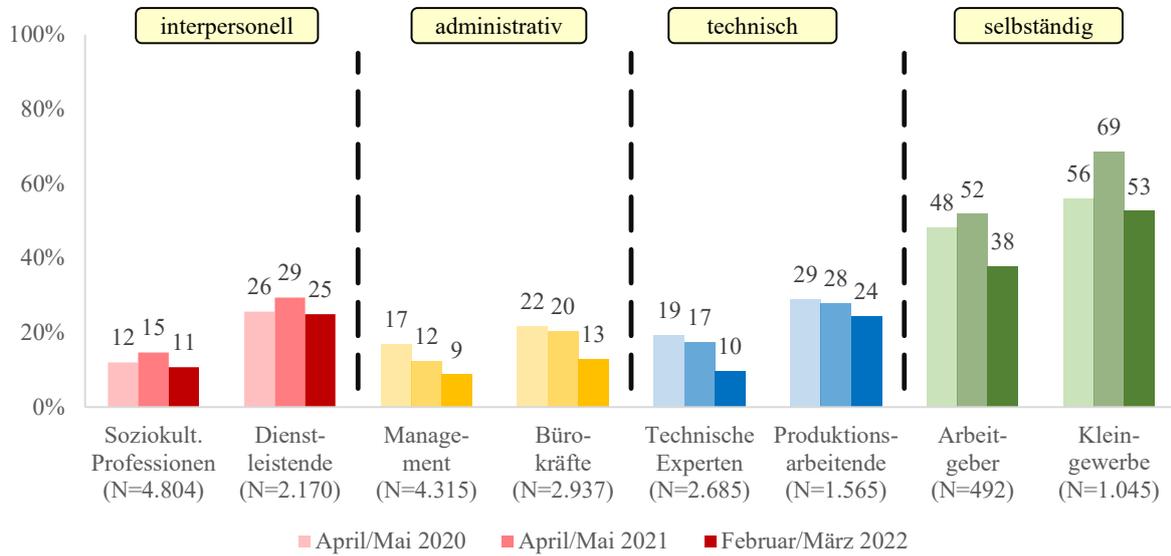


Auf **Branchenebene** zeigten sich bereits in der ersten Erhebungsrunde in der Frühphase der Pandemie deutliche Unterschiede (Abb. 30). Von einigen Ausnahmen abgesehen sind die Branchenunterschiede trotz generellen Rückgangs der Verunsicherungseffekte der Pandemie relativ stabil: Immer noch ist die Kulturbranche am stärksten betroffen, auch im Handel beklagen vergleichsweise viele Erwerbstätige eine wachsende Zukunftsunsicherheit. Hingegen hat die Verunsicherung unter den Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie seit Pandemiebeginn stark abgenommen.

Besonders auffällig sind allerdings die beruflichen Ungleichheiten (Abb. 31). Wie in der Frühphase der Pandemie weisen die selbständigen Berufe die mit Abstand höchsten Anteile an Erwerbsarbeitenden auf, die ihre Zukunft durch Corona verunsichert sehen. Unter den Kleingewerbetreibenden und Solo-Selbständigen geben nach fast einem Jahr Pandemie immer noch

mehr als die Hälfte an, dass ihre berufliche Zukunft durch Corona unsicherer geworden ist. Unter den abhängig Beschäftigten weisen Produktionsarbeitende und Dienstleistende die höchsten Werte auf.

Abb. 31 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



8. Mobiles Arbeiten – Stabiler Zugang zum Homeoffice und intensiviere Digitalisierung

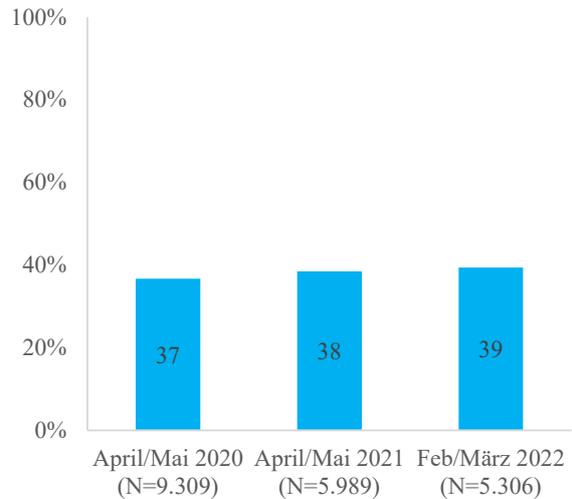
Ergebnisse auf einen Blick

- Die Entwicklungstrends im Homeoffice zeigen über den bisherigen Pandemieverlauf eine Mischung aus Kontinuität und Wandel. Der **Zugang zum pandemiebedingten mobilen Arbeiten ist bemerkenswert stabil** über die Erhebungsrunden: ungefähr vier von zehn Erwerbstätigen arbeiten jeweils mehr von zu Hause als in Vor-Corona-Zeiten. Auch die beruflichen Ungleichheiten sind überaus stabil: Es sind auch im Frühjahr 2022 vor allem die akademischen Berufe der oberen Klassen, die im pandemiebedingten Homeoffice arbeiten. Gerade Produktionsarbeitende und Dienstleistende haben auch nach zwei Jahren kaum eine Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten.
- **Veränderungen zeigen sich hingegen im Ausmaß des Homeoffice.** Im Frühjahr 2022 arbeiten wesentlich weniger Erwerbstätige ausschließlich von zu Hause als noch zu Beginn der Pandemie. Insofern sinkt in der Omikron-Welle zwar nicht der Anteil an Erwerbstätigen, die in der Pandemie von zu Hause arbeiten, aber es arbeiten deutlich weniger Menschen ausschließlich von zu Hause. Allerdings sind auch hier die beruflichen Ungleichheiten auffällig stabil. Es sind vor allem die administrativen und die oberen Klassen, die ausschließlich von zu Hause arbeiten.
- Die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Homeoffice-Regelungen des Arbeitgebers ist in allen Erhebungsrunden auf einem vergleichbar hohen Niveau. Und auch die Ausgestaltung des Homeoffice hat sich seit Pandemiebeginn kaum verändert. In vielen Aspekten bewerten die Beschäftigten ihre Arbeitssituation positiv, **nur bei der Ergonomie des Heimarbeitsplatzes besteht weiterhin deutlicher Nachbesserungsbedarf.**
- Im Vergleich zum Homeoffice zeigen sich bei der Digitalisierung von Arbeit deutliche Veränderungen zwischen den Erhebungsrunden. **Im Pandemieverlauf hat der Digitalisierungsschub also noch einmal an Fahrt gewonnen.** Trotz der Verbreiterung des Digitalisierungstrends sind die beruflichen Ungleichheiten vergleichsweise intakt geblieben. Vor allem Dienstleistende und Produktionsarbeitende erleben auch im Frühjahr 2022 kaum eine pandemiebedingte Digitalisierung.
- Wie bei den wirtschaftlichen Lasten zeigt sich beim mobilen Arbeiten **ein über die drei Erhebungsrunden stabiler Mitbestimmungseffekt.** Beschäftigte aus Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat arbeiten in der Pandemie deutlich häufiger mehr von zu Hause als Arbeitnehmer*innen aus Unternehmen ohne institutionalisierte Interessenvertretung. Betriebs- und Personalräte fungieren offensichtlich als Treiber mobilen Arbeitens (ohne allerdings die beruflichen Ungleichheiten im Zugang zu verringern).

8.1 Zugang zum pandemiebedingten mobilen Arbeiten

Abb. 32 Zugang zum pandemiebedingten mobilen Arbeiten (2020, 2021 & 2022)

Wer kann in der Corona-Krise von zu Hause arbeiten? Seit der Frühphase der Pandemie wird Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten als Schutzmaßnahme vor einer Infektion mit Sars-CoV-2 in der Arbeit beworben. Der Vergleich der drei Erhebungsrunden zeigt, dass der Zugang zum Homeoffice über den Pandemieverlauf stabil bleibt (Abb. 32). Knapp 4 von 10 Erwerbstätigen arbeiten in der Pandemie mehr von zu Hause als in Vor-Corona-Zeiten.



Bei insgesamt stabilem Zugang zum Homeoffice weisen auch die Ungleichheitsmuster Kontinuität auf. Zwar arbeiten Frauen etwas häufiger von zu Hause als Männer, diese Unterschiede hängen jedoch vor allem mit den beruflichen Positionen zusammen. In keiner der drei Erhebungsrunden zeigt sich ein belastbarer eigenständiger – berufs- und branchenübergreifender – Geschlechtereffekt. Hingegen hat die **Mitbestimmung einen erheblichen Einfluss auf den Zugang von Beschäftigten zum mobilen Arbeiten** (Abb. 33). Beschäftigte aus mitbestimmten Unternehmen können in allen drei Erhebungsrunden deutlich häufiger von zu Hause arbeiten. Gerade in der Frühphase der Pandemie haben Betriebs- und Personalräte die Einführung mobilen Arbeitens vorangetrieben.

Abb. 33 Zugang zum mobilen Arbeiten nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)

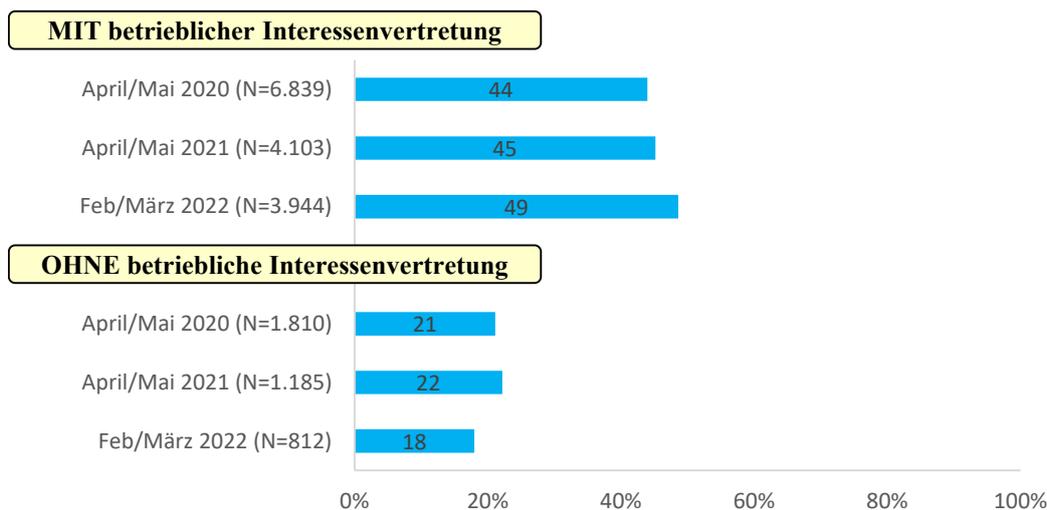
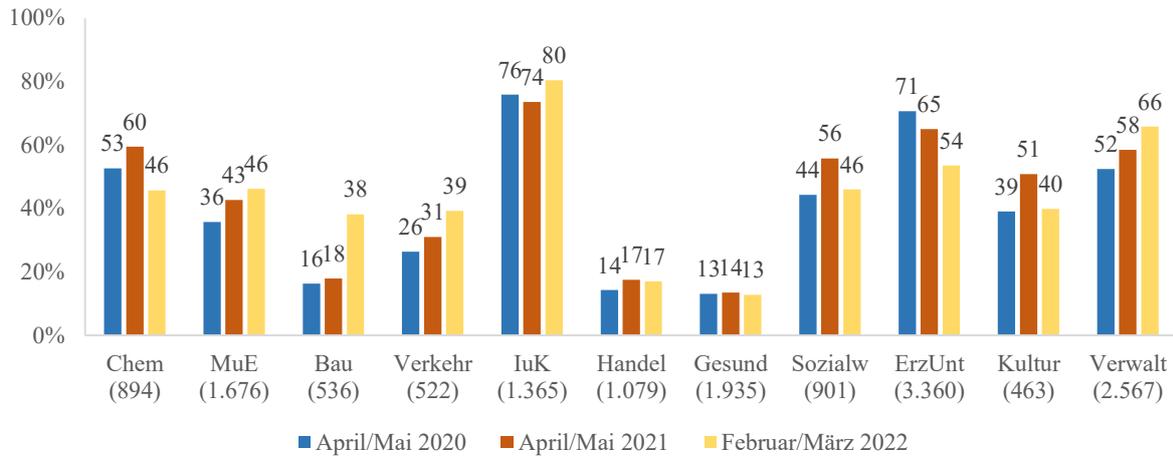


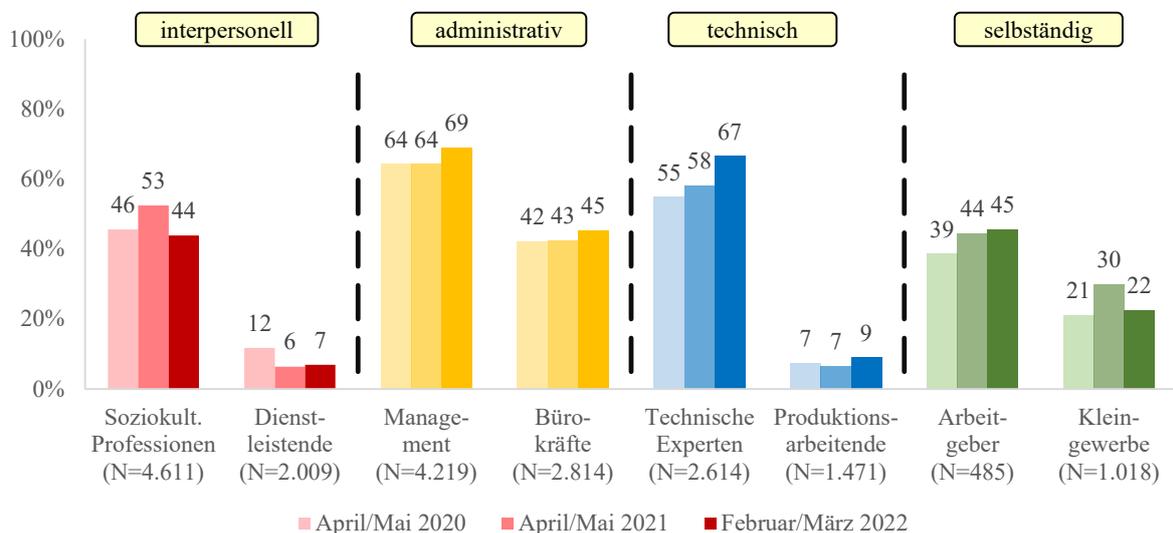
Abb. 34 Zugang zum pandemiebedingten mobilen Arbeiten nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Auf **Branchenebene** bleiben die starken Unterschiede aus der Frühphase der Pandemie weitgehend erhalten (Abb. 34). Besonders hoch ist im Frühjahr 2022 der Anteil der Zu-Hause-Arbeitenden in Information & Kommunikation. Der Anteil in der Verwaltung hat sich im Pandemieverlauf deutlich erhöht, in Erziehung & Unterricht ist dieser mit der Öffnung von Schulen und Betreuungseinrichtungen zurückgegangen.

Seit Beginn der Pandemie noch ausgeprägter sind jedoch die **beruflichen Unterschiede** – und auch diese weisen eine außerordentliche Kontinuität auf (Abb. 35). Zugespißt gilt weiterhin: Ins Homeoffice wechseln können vor allem die akademischen Berufe der oberen Erwerbsklassen (am stärksten Managementberufe und technische Expert*innen, etwas geringer soziokulturelle Expert*innen); unter den Ausbildungsberufen und Anlern Tätigkeiten der unteren Erwerbsklassen haben allenfalls die Büro- und Verwaltungskräfte die Möglichkeit, vermehrt von Zuhause zu arbeiten. Insbesondere Produktionsarbeiter*innen und Dienstleistende haben hingegen selbst in Zeiten hoher Inzidenzen kaum Zugang zum Homeoffice.

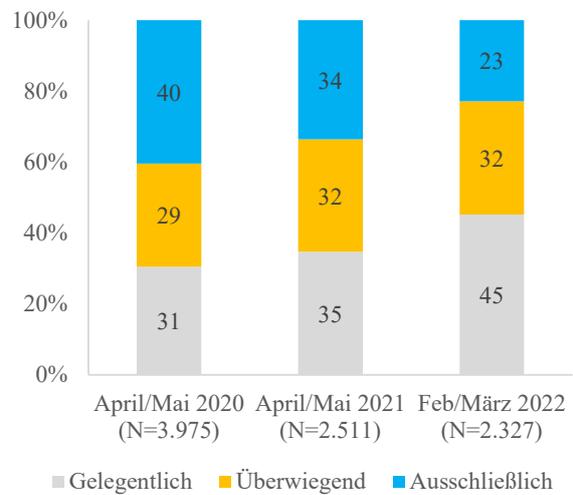
Abb. 35 Zugang zum pandemiebedingten mobilen Arbeiten nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



8.2 Umfang des pandemiebedingten mobilen Arbeitens

Abb. 36 Umfang des pandemiebedingten mobilen Arbeitens (2020, 2021 & 2022)

Für das Erleben der Pandemie ist nicht nur wichtig, ob jemand überhaupt von zu Hause arbeiten kann. Entscheidend ist auch, wieviel Zeit im Homeoffice verbracht wird. Und in diesem Punkt zeigt sich ein klarer Trend: Seit Pandemiebeginn ist der Anteil derjenigen, die ausschließlich von zu Hause arbeiten stark zurückgegangen, von 40 Prozent derjenigen, die im Homeoffice arbeiten, auf 23 Prozent im Frühjahr 2022. Parallel ist der Anteil derjenigen, die nur gelegentlich von zu Hause arbeiten, stark angestiegen (Abb. 36). **Das Ausmaß des Homeoffice ist somit bei gleichbleibendem Zugang im Pandemieverlauf deutlich zurückgegangen.**



Zwischen den Geschlechtern bestehen im Ausmaß des pandemiebedingten Homeoffice kaum Unterschiede, ebenso nicht zwischen mitbestimmten Betrieben und solchen ohne Betriebs- oder Personalrat (Abb. 37).

Abb. 37 Ausschließlich pandemiebedingtes mobiles Arbeiten nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)

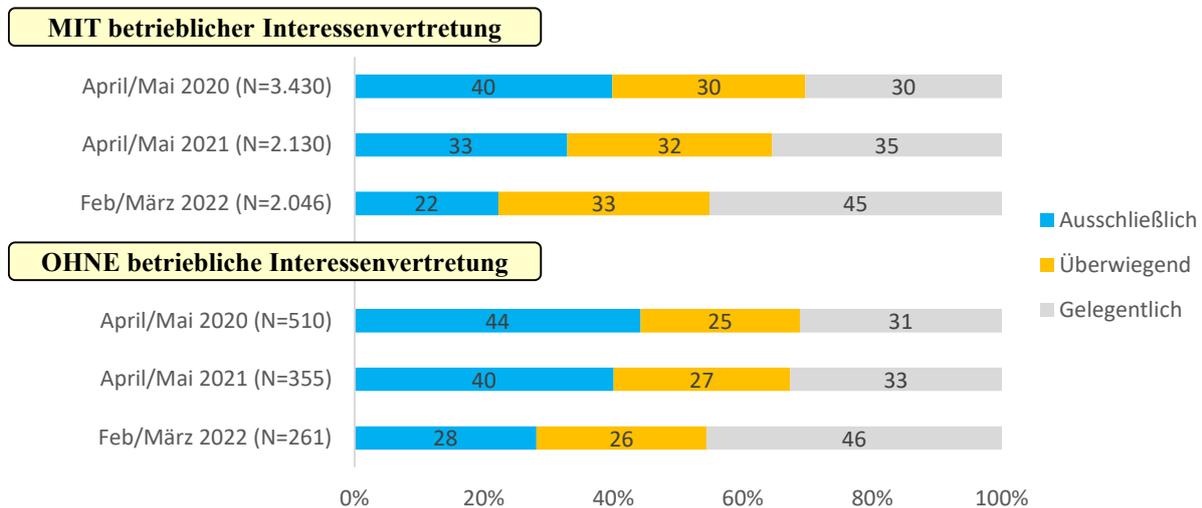
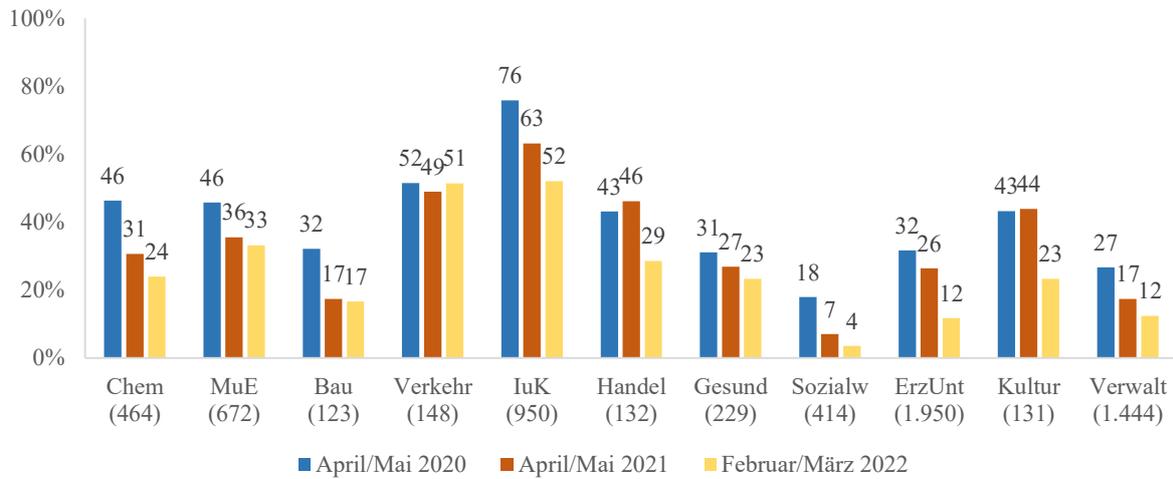


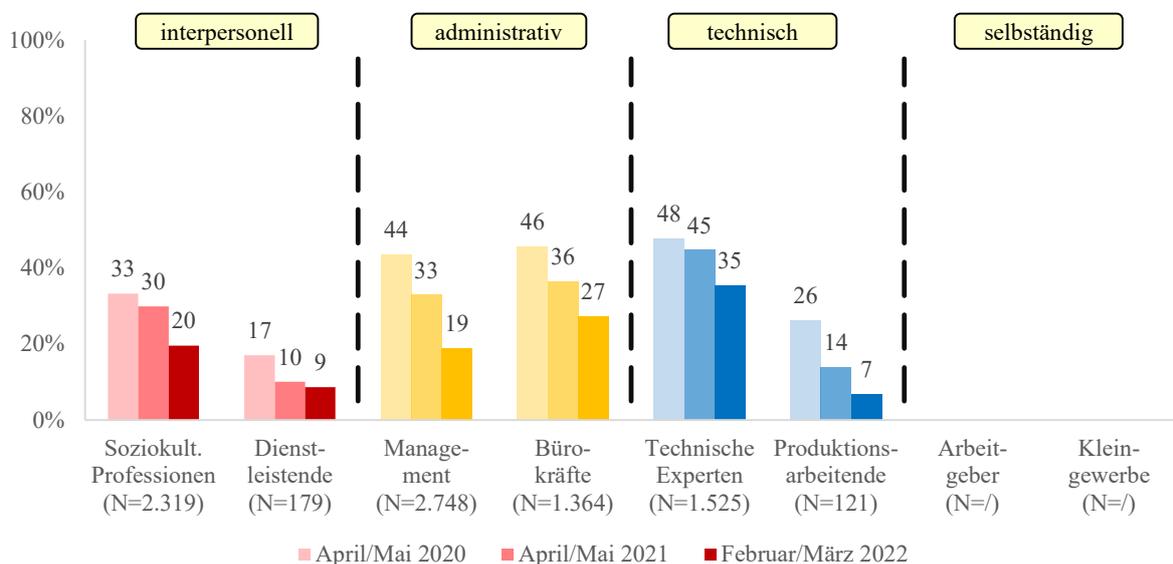
Abb. 38 Ausschließlich pandemiebedingtes mobiles Arbeiten nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Der globale Rückgang des ausschließlichen Homeoffice zeigt sich auch auf **Branchenebene** (Abb. 38). Da faktisch in allen Branchen ein Rückgang zu beobachten ist, bleiben die Niveauunterschiede zwischen den Branchen weitgehend stabil. Besonders hoch ist der Anteil des ausschließlichen Homeoffice in Information & Kommunikation, ebenfalls überdurchschnittlich war und ist die Verbreitung in Verkehr & Lagerei.

Das gleiche Bild zeigt sich auch auf der **beruflichen Ebene**: Bei stabil bleibenden Ungleichheitsrelationen geht der Anteil des ausschließlichen Homeoffice im Pandemieverlauf in allen Klassen zurück (Abb. 39). Die höchsten Anteile finden sich unter den technischen Expert*innen, den akademischen Berufen mit technischem Hintergrund (ein Drittel derjenigen, die von zu Hause arbeiten können). Von den unteren Klassen kommen im Grunde nur die Bürokräfte in den Genuss, ausschließlich von zu Hause arbeiten zu können (rund ein Viertel derjenigen, die von zu Hause arbeiten können).

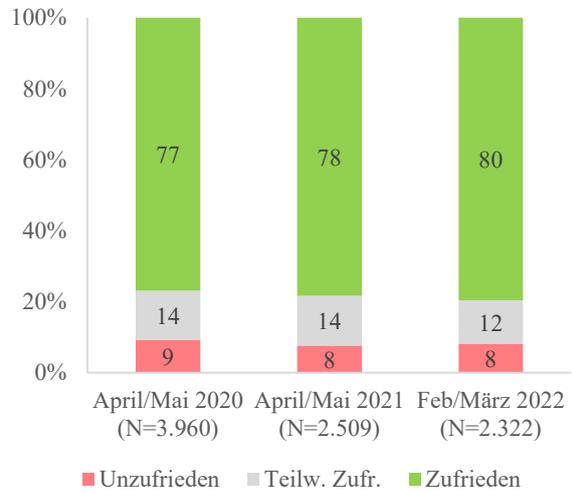
Abb. 39 Ausschließlich pandemiebedingtes mobiles Arbeiten nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



8.3 Zufriedenheit mit Homeoffice

Abb. 40 Zufriedenheit mit den Homeoffice-Regelungen des Arbeitgebers (2020, 2021 & 2021)

Die Zufriedenheit mit den Homeoffice-Regelungen des Arbeitgebers ist außerordentlich hoch – und das stabil über die drei Erhebungsrounden. Im Frühjahr 2022 sind 80 Prozent der abhängig Beschäftigten, die in der Pandemie mehr von zu Hause arbeiten, explizit zufrieden (Abb. 40). Weniger als zehn Prozent zeigen sich in beiden Erhebungsrounden unzufrieden.



Zwischen den Geschlechtern unterscheidet sich die Zufriedenheit nicht, ebenso wenig entlang der Mitbestimmung (Abb. 41)

Abb. 41 Zufriedenheit mit den Homeoffice-Regelungen des Arbeitgebers nach BR/PR und Geschlecht (2020, 2021 & 2021)

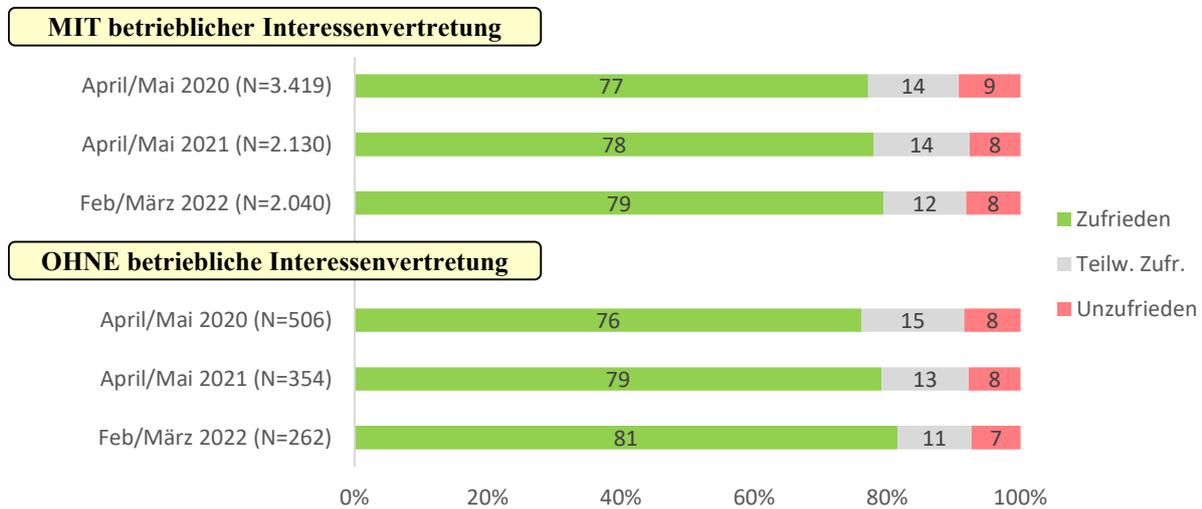
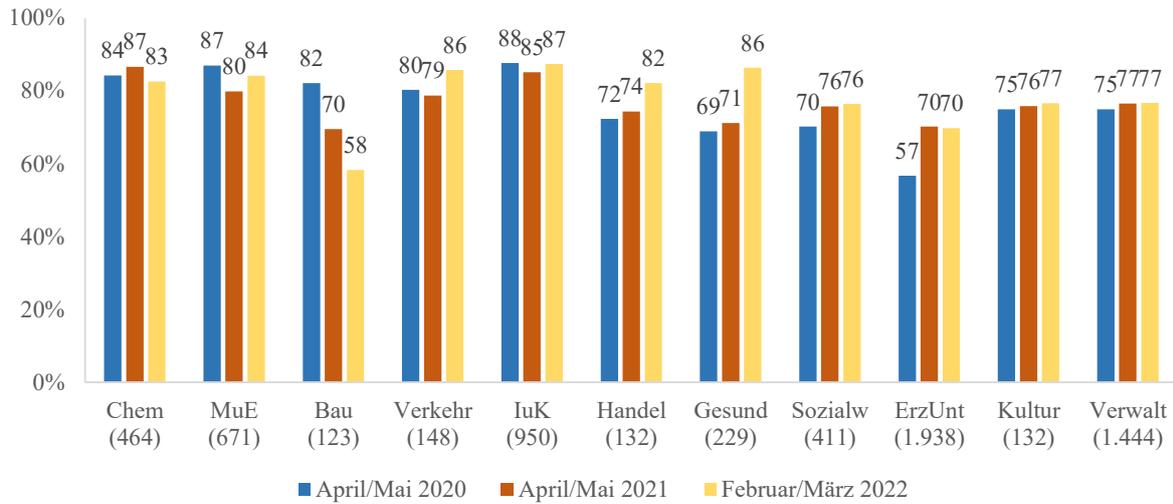


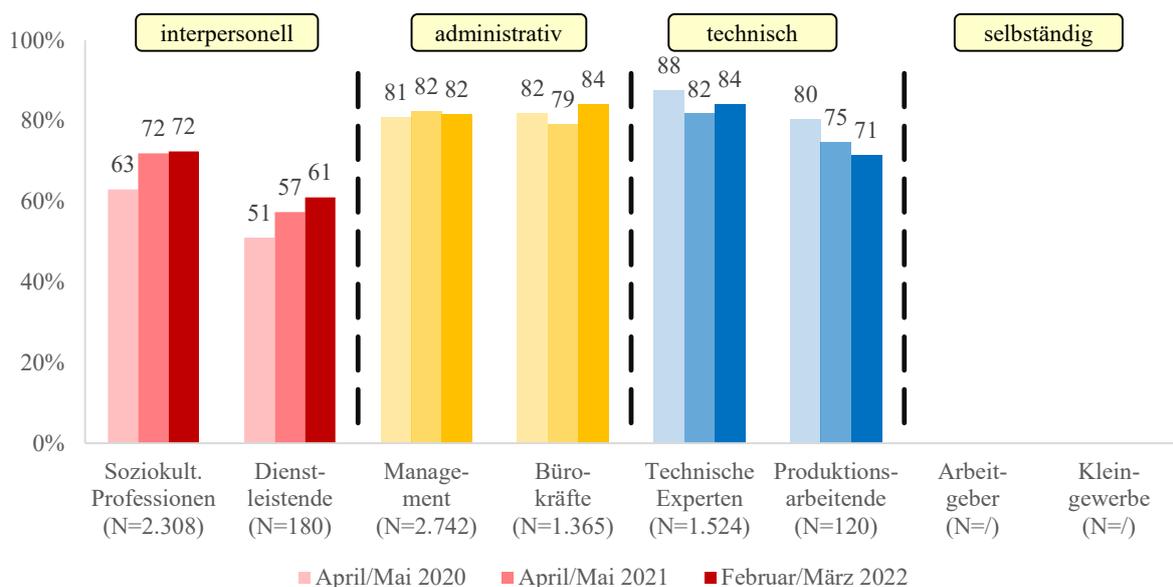
Abb. 42 Zufriedenheit mit den Homeoffice-Regelungen des Arbeitgebers nach Branchen (2020, 2021 & 2021)



Auf **Branchenebene** haben die Unterschiede seit Pandemiebeginn sogar etwas abgenommen (Abb. 42). Im Frühjahr 2022 sticht nur das Baugewerbe mit einer relativ geringen Zufriedenheit heraus. Alle anderen Branchen weisen Werte oberhalb der 70 Prozent-Marke auf.

Ähnliches gilt auch auf der **beruflichen Ebene**. Bei der Zufriedenheit mit den Homeoffice-Regelungen des Arbeitgebers haben die beruflichen Ungleichheiten seit Pandemiebeginn tendenziell abgenommen (Abb. 43). Dies liegt daran, dass die Zufriedenheit in den interpersonellen Dienstleistungsberufen sukzessive gewachsen ist. Offensichtlich haben die Arbeitgeber hier seit Pandemiebeginn aufgeholt. In kaum einem anderen Themenfeld fallen die beruflichen Ungleichheiten derart gering aus.

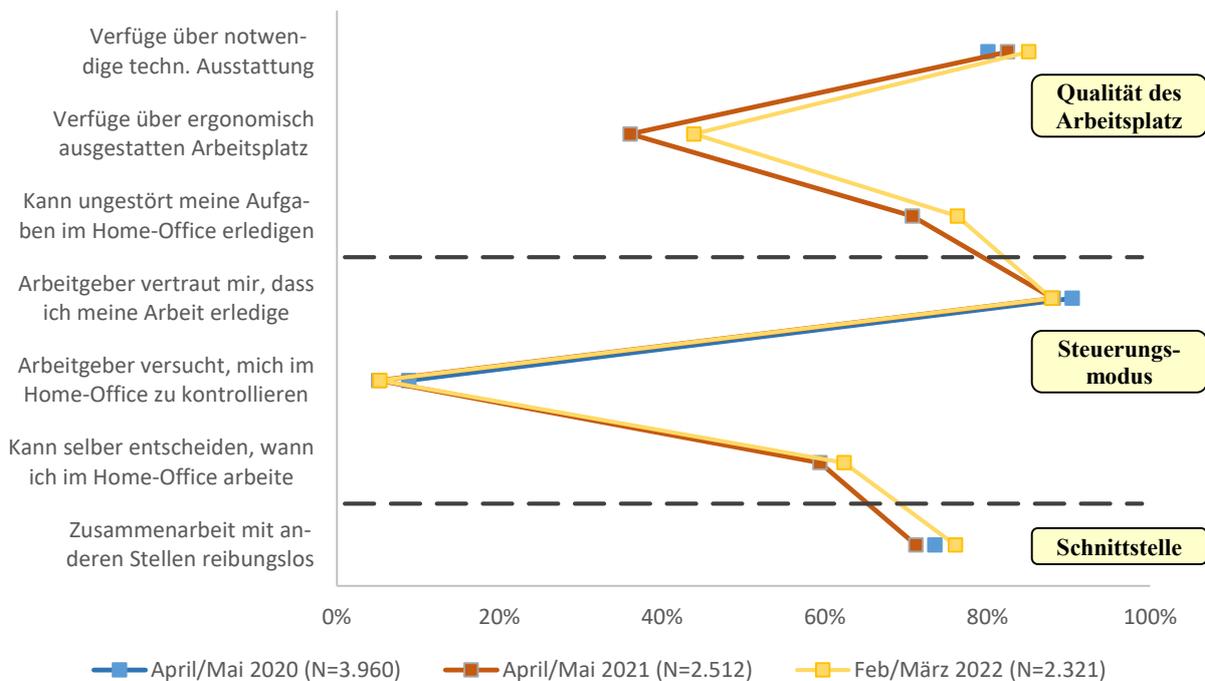
Abb. 43 Zufriedenheit mit den Homeoffice-Regelungen des Arbeitgebers nach Klassen (2020, 2021 & 2021)



8.4 Gestaltung mobilen Arbeitens

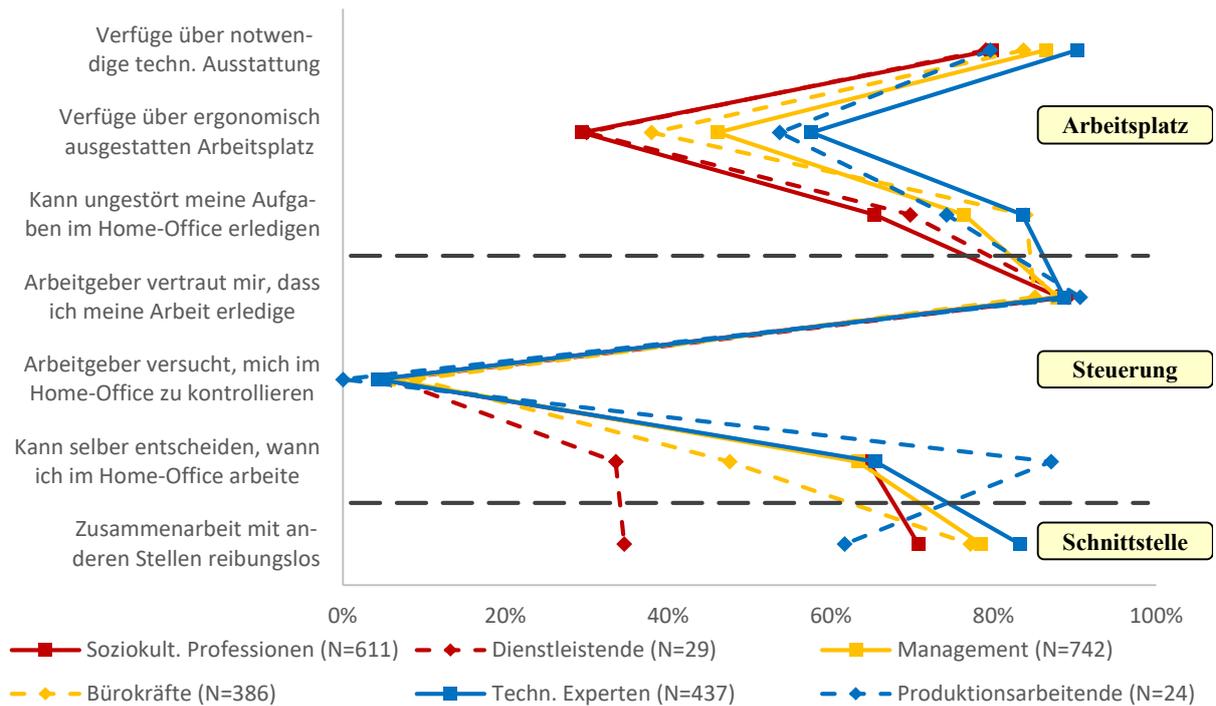
Interessanterweise hat sich aus Beschäftigtenperspektive auch die Gestaltung des Homeoffice im Pandemieverlauf kaum verändert (Abb. 44). Knapp über 80 Prozent verfügen über die notwendige technische Ausstattung, fast 90 Prozent geben an, dass der Arbeitgeber ihnen vertraut und über 70 Prozent geben an, dass die Zusammenarbeit mit anderen Stellen des Unternehmens auch im mobilen Arbeiten reibungslos funktioniert. Aufgrund der Ergebnisse der Interviews der ersten Erhebungsrunde haben wir den Fragebogen zur Gestaltung des Homeoffice um drei Items erweitert. Insofern liegen für die anderen drei Items keine Vergleichszahlen für 2020 vor. Nur ein Drittel der Befragten verfügt zu Hause über einen ergonomisch ausgestatteten Arbeitsplatz, 60 Prozent verfügen über eine gewisse Zeitautonomie im mobilen Arbeiten und immerhin 70 Prozent geben an, dass ihre Wohnverhältnisse ein ungestörtes Arbeiten im Homeoffice ermöglichen. Insbesondere bei der ergonomischen Ausstattung des Arbeitsplatzes besteht also auch nach zwei Jahren der Pandemie noch Nachbesserungsbedarf.

Abb. 44 Gestaltung des Homeoffice (2020, 2021 & 2022)



Auf **Klassenebene zeigen sich einige Differenzen in der Gestaltung des pandemiebedingten Homeoffice** (Abb. 45). Unterschiede zeigen sich vor allem bei der ergonomischen Qualität, der Beschäftigtenautonomie und der Schnittstelle zu den betrieblichen Abläufen. Deutlich sind vertikale und horizontale Ungleichheiten: Die interpersonellen Klassen arbeiten mit geringerer arbeitspolitischer Qualität von zu Hause, zugleich sind auch deutliche vertikale Unterschiede zwischen den akademischen Berufen der oberen Klassen und nicht-akademischen Berufe der unteren Klassen zu erkennen.

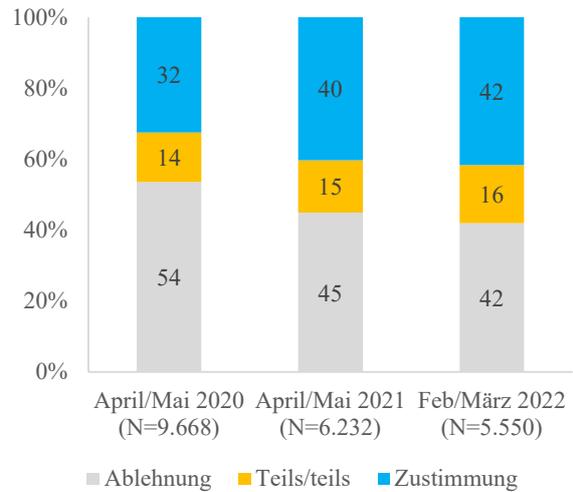
Abb. 45 Gestaltung des Homeoffice nach Klassen (2022)



8.5 Digitalisierung von Arbeit

Abb. 46 Digitalisierung der Arbeit durch Corona (2020, 2021 & 2022)

Die Corona-Pandemie ist eine Digitalisierungstreiberin. Dies zeigt sich auch in den Befragungen des Arbeitswelt-Monitors. Im Frühjahr 2022 geben 42 Prozent der Erwerbstätigen an, dass ihre Arbeit durch die Pandemie viel digitaler geworden ist. In der Frühphase der Pandemie waren dies 32 Prozent. Damit hat der Digitalisierungsschub der Pandemie in den letzten zwei Jahren noch einmal an Fahrt gewonnen (Abb. 46).



Unterhalb der beschleunigten Digitalisierungsdynamik zeigen sich stabile Ungleichheitsmuster: **Frauen** erleben auch im Frühjahr 2022 etwas häufiger eine Digitalisierung ihrer Arbeit als **Männer**.

Noch deutlicher ist allerdings der **Mitbestimmungseffekt**: Beschäftigte aus mitbestimmten Unternehmen berichten in allen drei Erhebungsrunden wesentlich häufiger einen Digitalisierungsschub als Arbeitnehmer*innen, deren Interessen nicht von einem Betriebs- oder Personalrat vertreten werden (Abb. 47).

Abb. 47 Digitalisierung Arbeit durch Corona nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)

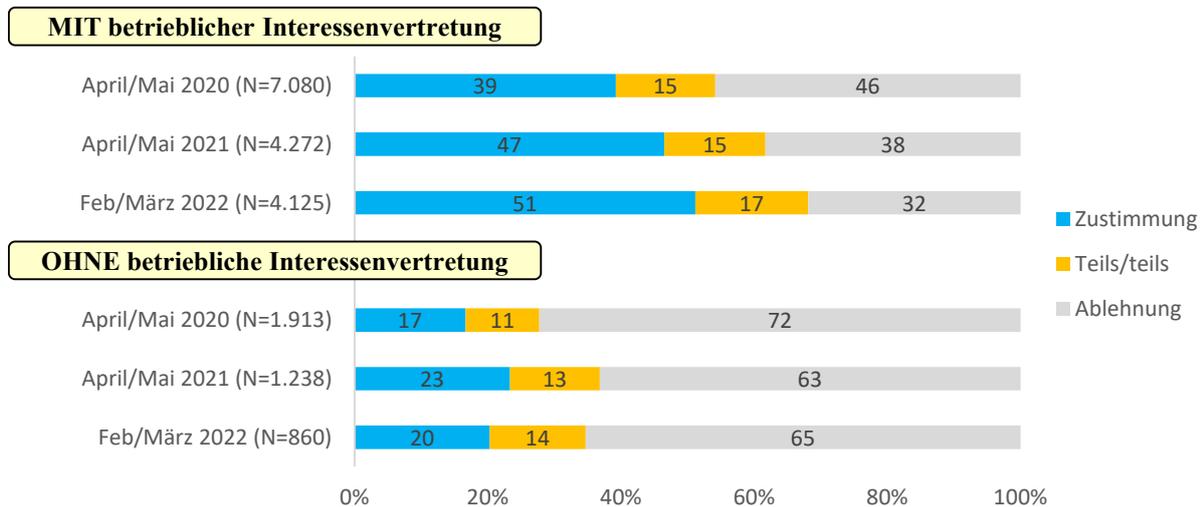
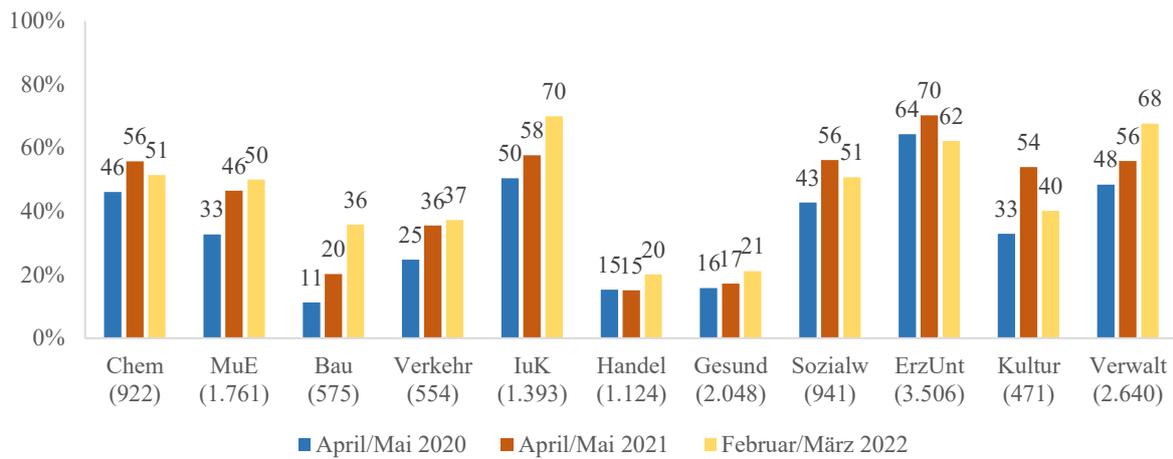


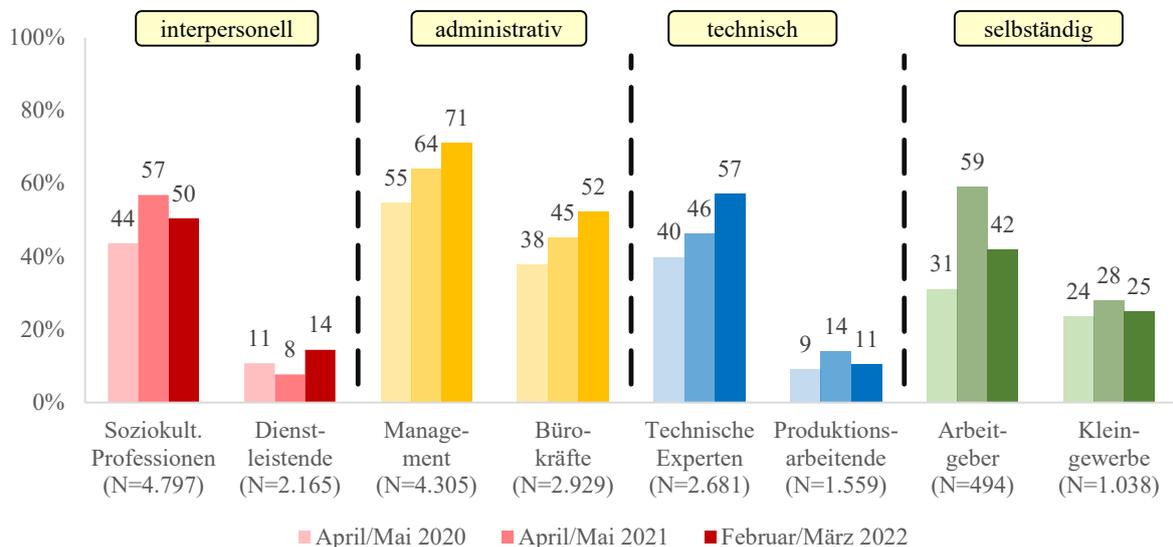
Abb. 48 Digitalisierung der Arbeit durch Corona nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Auch die **Branchenungleichheiten** zeigen sich trotz des weiteren Digitalisierungsschubs stabil (Abb. 48). Den stärksten Digitalisierungsschub weisen die Branchen Information & Kommunikation, öffentliche Verwaltung und Erziehung & Unterricht auf. Hingegen findet in der Gesundheitsbranche und im Handel weiterhin nur wenig pandemiebedingte Digitalisierung statt.

Beruflich bleibt die Digitalisierung – parallel zum Homeoffice – vor allem ein Phänomen der akademischen Berufe der oberen Erwerbsklassen (Abb. 49). Die Unterschiede zwischen den oberen und den unteren Erwerbsklassen sind zwischen den Erhebungsrunden sogar noch gestiegen, da die akademischen Berufe – vor allem das obere Management und die technischen Expert*innen – eine Verbreiterung des Digitalisierungsschubs erlebten. Einzige Ausnahme bleiben die nicht akademischen Büro- und Verwaltungsberufe (z.B. Sekretär*innen, Sachbearbeiter*innen, berufsfachlich ausgebildete Kaufleute), deren Arbeit ebenfalls überdurchschnittlich digitalisiert wurde – wenn auch auf niedrigerem Niveau als bei den höheren Managementberufen (z.B. HR-Manager*innen, KiTa-Leitungen, Führungskräfte). Hingegen erfahren Produktionsarbeitende und Dienstleistende auch nach zwei Jahren Pandemie keine nennenswerte Digitalisierung ihrer Arbeit.

Abb. 49 Digitalisierung der Arbeit durch Corona nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



9. Kinderbetreuung – Vereinbarkeitskonflikte nehmen etwas ab, verbleiben aber auf hohem Niveau

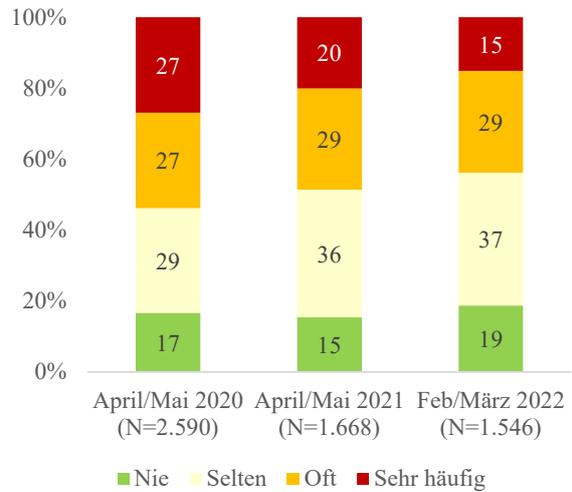
Ergebnisse auf einen Blick

- In der dritten Erhebungsrunde im Frühjahr 2022 ist die **Verbreitung von Vereinbarungskonflikten zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung leicht zurückgegangen**. Vor allem „sehr häufige“ Konflikte werden inzwischen seltener berichtet (von 27 auf 15 Prozent), wobei immer noch fast die Hälfte der Erwerbstätigen mit Kindern regelmäßige Vereinbarungskonflikte erleben. In der Spitze haben in der Omikron-Welle Vereinbarungskonflikte also abgenommen, in der Breite sind sie aber immer noch prägend für das Pandemieerleben vieler Erwerbstätiger – und das obwohl im Frühjahr 2022 Schulen und Betreuungseinrichtungen nicht mehr pauschal geschlossen waren.
- Auf der beruflichen Ebene zeigen sich unterschiedliche Dynamiken. Faktisch haben die Ungleichheiten in der Betroffenheit mit starken Vereinbarungskonflikten zugenommen. **Der Rückgang in der Spitze geht vor allem auf die administrativen Berufe zurück**. In diesen Berufsgruppen ist die Verbreitung häufiger und sehr häufiger Vereinbarungskonflikte stark zurückgegangen, in den anderen Klassen sind die Anteile auf hohem Niveau verblieben.

9.1 Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung

Abb. 50 Schwierigkeiten bei Kinderbetreuung (2020, 2021 & 2022)

Kinderbetreuungspflichten entwickelten sich insbesondere in der Frühphase der Pandemie zu einem starken Belastungsfaktor (Abb. 50). Über 50 Prozent aller Erwerbstätigen mit Kindern meldeten häufige oder sehr häufige Konflikte zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit. Nach zwei Jahren Pandemie ist vor allem der Anteil derjenigen, die sehr häufige Konflikte melden, zurückgegangen: von 27 Prozent im Frühjahr 2020 auf 15 Prozent im Frühjahr 2022. Im Unterschied zur ersten Erhebungsrunde waren im Frühjahr 2022 die meisten Betreuungseinrichtungen geöffnet. Trotzdem melden immer noch 44 Prozent der Erwerbstätigen mit Kindern häufige oder sehr häufige Konflikte.



In der Frühphase der Pandemie waren die **Geschlechterungleichheiten** in der Konflikthäufigkeit ausgeprägt. Frauen erlebten deutlich häufiger häufige oder sehr häufige Schwierigkeiten. Über den Pandemieverlauf – und die seltener werdenden Schließungen von Betreuungseinrichtungen – haben die Geschlechterungleichheiten allerdings abgenommen (Abb. 51).

Abb. 51 Schwierigkeiten bei Kinderbetreuung nach Geschlecht (2020, 2021 & 2022)

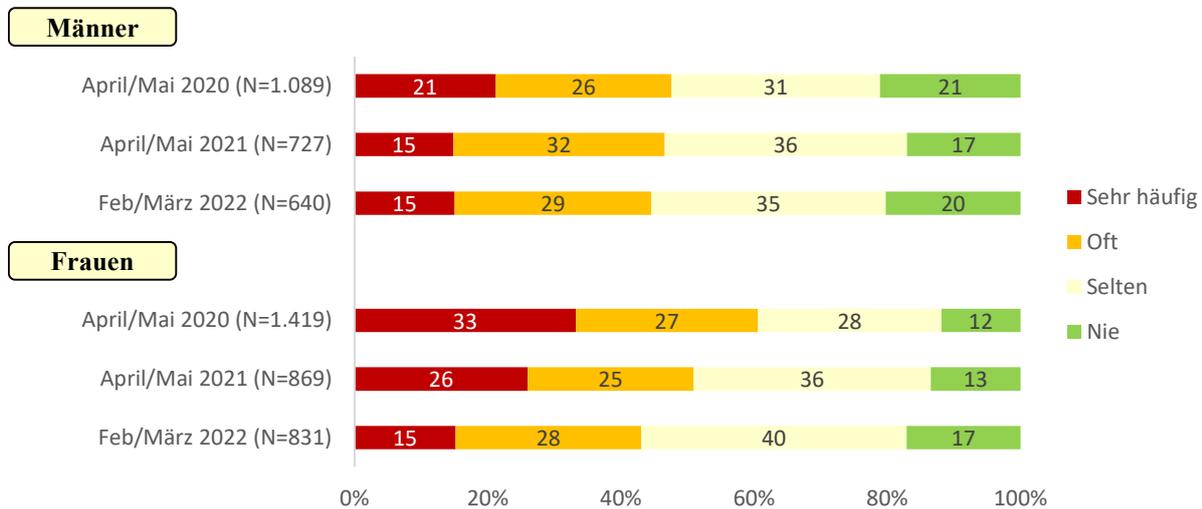
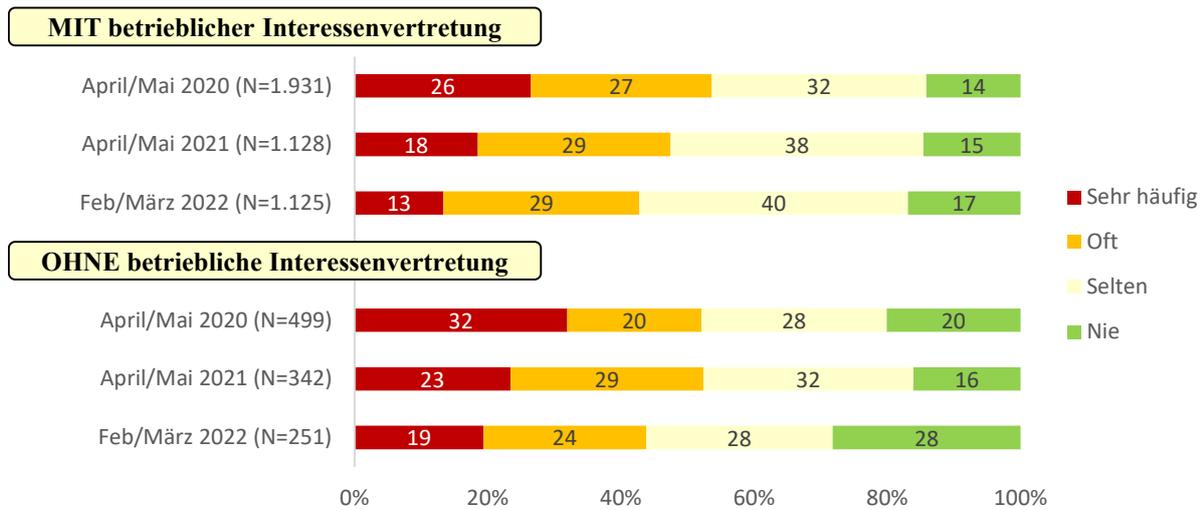


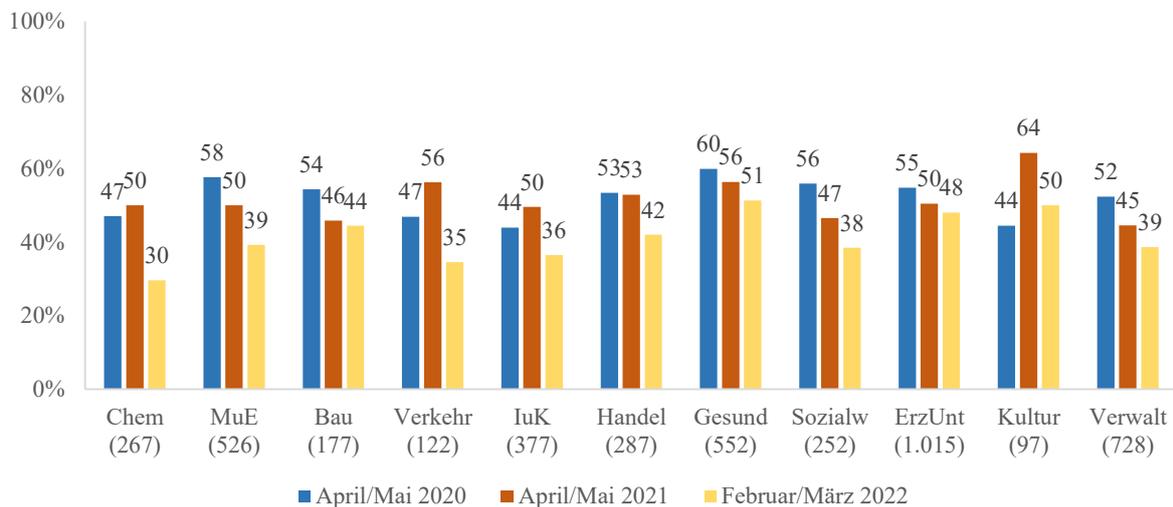
Abb. 52 Schwierigkeiten bei Kinderbetreuung nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)



Ein eigenständiger **Mitbestimmungseffekt** hat sich hingegen in keiner Erhebungsrunde gezeigt (Abb. 52). Die Existenz eines Betriebs- oder Personalrats hat keinen branchen- oder berufsübergreifenden Einfluss auf die Konflikthäufigkeit.

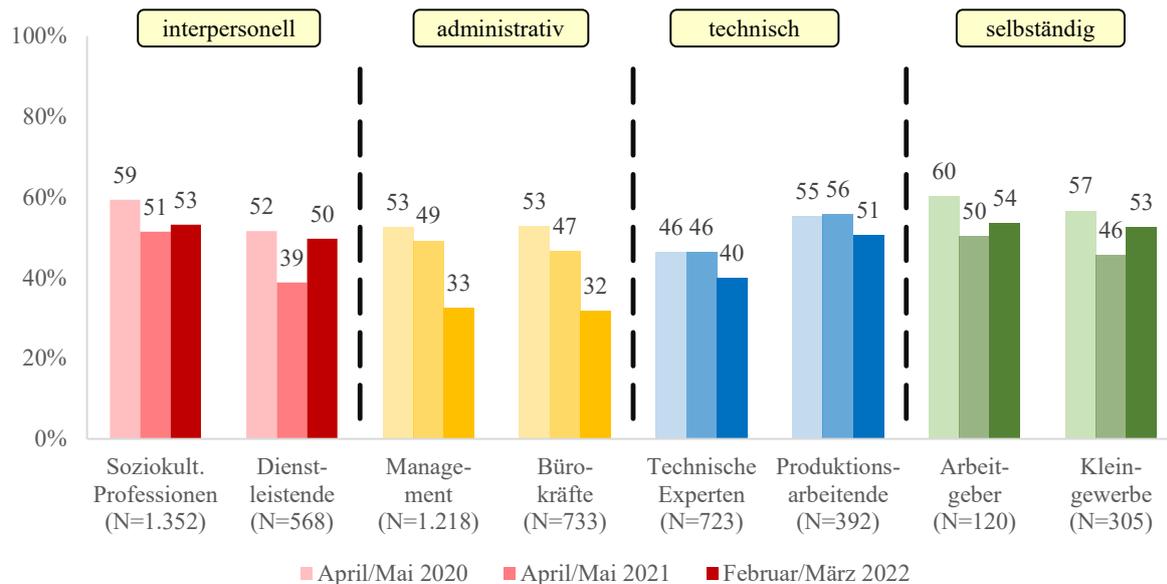
Auf der Branchenebene zeigen sich zwar kleinere Differenzen, der globale Rückgang über die drei Erhebungsrunden ist aber über alle Branchen in vergleichbarem Ausmaß zu erkennen (Abb. 53).

Abb. 53 Schwierigkeiten bei Kinderbetreuung nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Im Pandemieverlauf haben sich die **beruflichen Ungleichheiten in der Häufigkeit von Vereinbarkeitsschwierigkeiten** vergrößert (Abb. 54). In den häufig im Homeoffice arbeitenden administrativen Klassen hat die Verbreitung von Schwierigkeiten deutlich abgenommen. Da in den anderen Klassen keine vergleichbaren Rückgänge zu erkennen sind, existieren im Frühjahr 2022 beträchtliche berufliche Ungleichheiten in der Verbreitung von häufigen und sehr häufigen Vereinbarkeitsproblemen.

Abb. 54 (Sehr) häufige Schwierigkeiten bei Kinderbetreuung nach Klasse (2020, 2021 & 2022)



10. Arbeitgeberhandeln in der Pandemie – Zufriedenheit und Arbeitspolitik

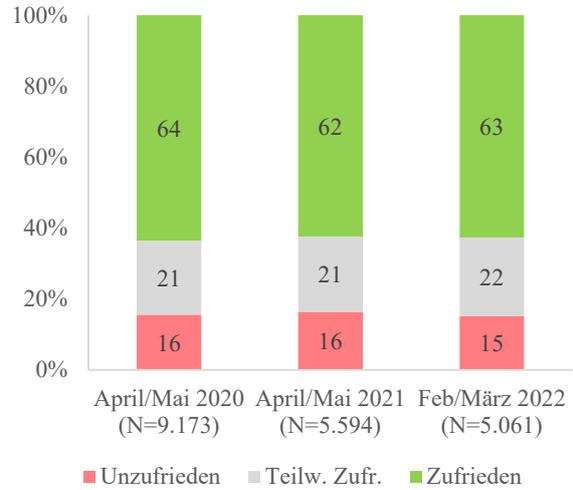
Ergebnisse auf einen Blick

- Die **Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie liegt in den drei Erhebungsrunden des Arbeitswelt-Monitors auf nahezu identischem Niveau**: Etwas mehr als 60 Prozent sind zufrieden mit ihrem Arbeitgeber, unter 20 Prozent sind unzufrieden. Darüber hinaus zeigen sich auch in den Ungleichheiten in der Zufriedenheit die gleichen Muster.
- Auch auf Branchenebene hat sich im Pandemieverlauf kaum etwas geändert: Die höchste Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln finden wir in **Information & Kommunikation**, die niedrigste im **Baugewerbe** und im **Handel**. Alle anderen Branchen liegen in etwa im Durchschnitt.
- Das Gleiche gilt auch für die beruflichen Ungleichheiten: Am geringsten ist die Zufriedenheit mit dem Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie unter **Dienstleistenden** und **Produktionsarbeitenden** – und damit in jenen Berufsklassen, die am stärksten von Infektionsrisiken und wirtschaftlichen Lasten betroffen sind und zugleich auch in der Pandemie kaum Zugang zum mobilen Arbeiten haben.

10.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie

Abb. 55 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln (2020, 2021 & 2022)

An der Bewertung des Arbeitgeberhandelns hat sich im Pandemieverlauf faktisch nichts geändert. **In den drei Erhebungsrunden zeigen sich jeweils knapp zwei Drittel der Arbeitnehmer*innen explizit zufrieden mit dem Umgang ihres Arbeitgebers mit der Corona-Krise (Abb. 55).** In keinem anderen Thema ist die Kontinuität zwischen den Befragungen derart ausgeprägt.



In der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln sind **keine nennenswerten Ungleichheiten** zu erkennen. Zwischen Männern und Frauen unterscheidet sich das Zufriedenheitsniveau nicht, ebenso wenig zwischen Beschäftigten aus mitbestimmten Unternehmen und Arbeitnehmer*innen, die nicht von einem Betriebs- oder Personalrat vertreten werden (Abb. 56).

Abb. 56 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)

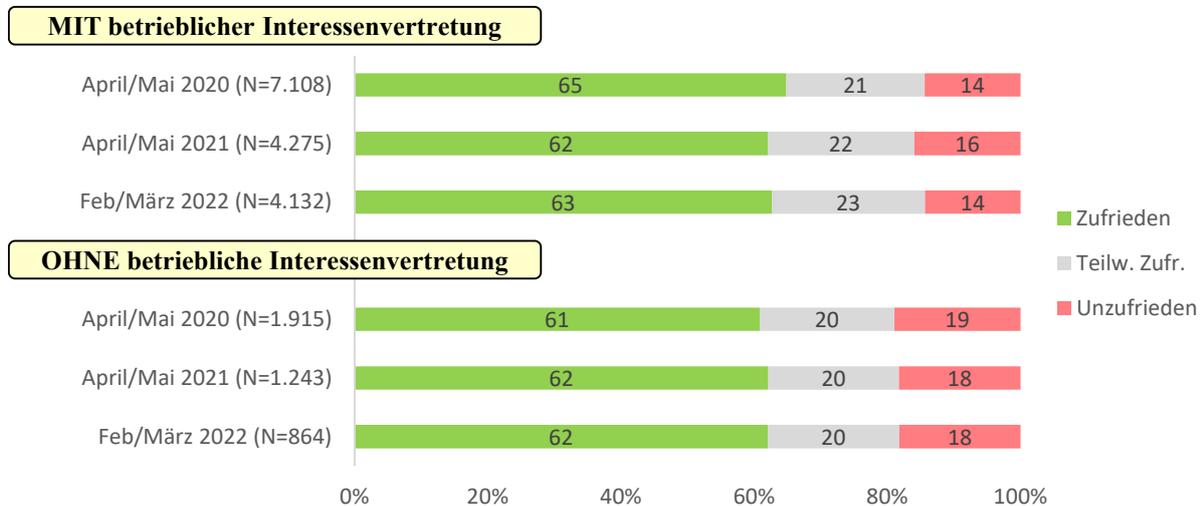
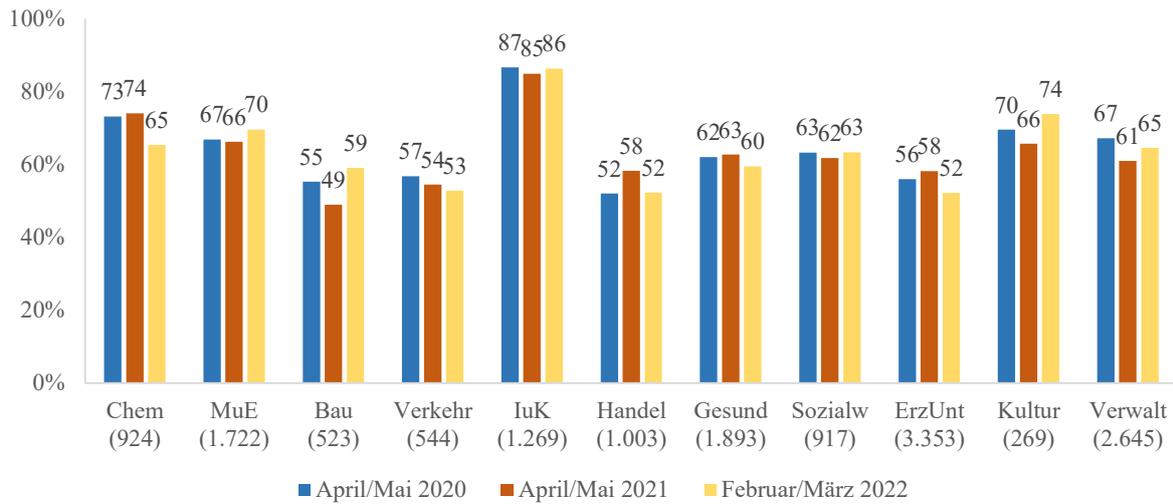


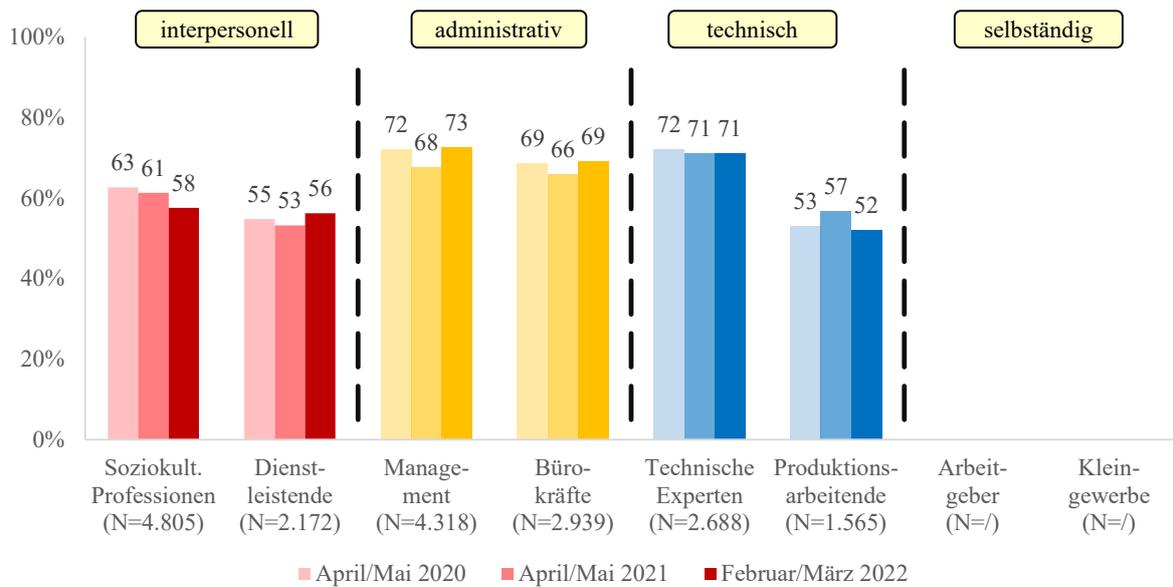
Abb. 57 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Auf **Branchenebene** sind über den Pandemieverlauf **weitgehend stabile Unterschiede** in der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber zu erkennen (Abb. 57). Die höchsten Werte finden sich im Frühjahr 2022 in Information & Kommunikation, die geringsten im Handel, in Erziehung & Unterricht und in Verkehr & Lagerei.

Seit der Frühphase der Pandemie finden sich **moderate und zeitlich stabile beruflichen Ungleichheiten** in der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln (Abb. 58): Die geringste Zufriedenheit findet sich auch im Frühjahr 2022 unter Produktionsarbeitenden und Dienstleistenden. Die höchste Zufriedenheit zeigt sich unter den technischen Expert*innen und dem Managementberufen.

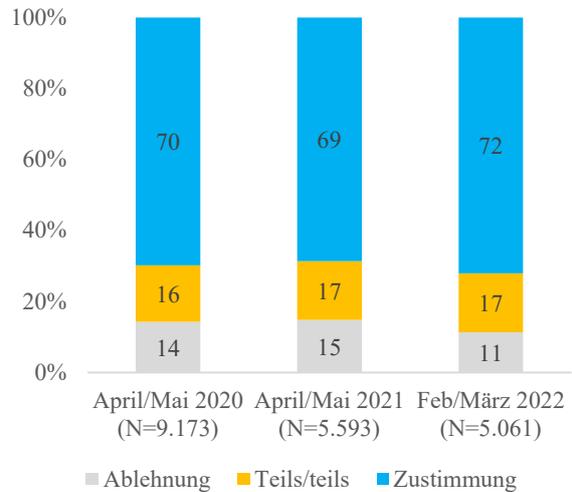
Abb. 58 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



10.2 Information durch den Arbeitgeber

Abb. 59 Informationen vom Arbeitgeber zu Corona-Themen (2020, 2021 & 2022)

Ein wichtiges arbeitspolitisches Thema ist die Information der Beschäftigten durch die Arbeitgeber. In der Pandemie stellen Arbeitnehmer*innen ein gutes Zeugnis aus. Stabil um 70 Prozent der abhängig Beschäftigten geben an, dass sie von ihrem Arbeitgeber umfassend über alle relevanten Aspekte der Corona-Pandemie informiert werden (Abb. 59). Nur etwas mehr als 10 Prozent kritisieren ihren Arbeitgeber in diesem Aspekt.



Geschlechterungleichheiten existieren bei der Bewertung der Informationspolitik der Arbeitgeber nicht. Männer und Frauen schätzen in den drei Wellen die Information durch den Arbeitgeber ähnlich ein. Hingegen sind Differenzen entlang der Mitbestimmung auffällig. **Beschäftigte aus Unternehmen mit Betriebs- und Personalrat fühlen sich spürbar häufiger informiert** (Abb. 60).

Abb. 60 Informationen vom Arbeitgeber zu Corona-Themen nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)

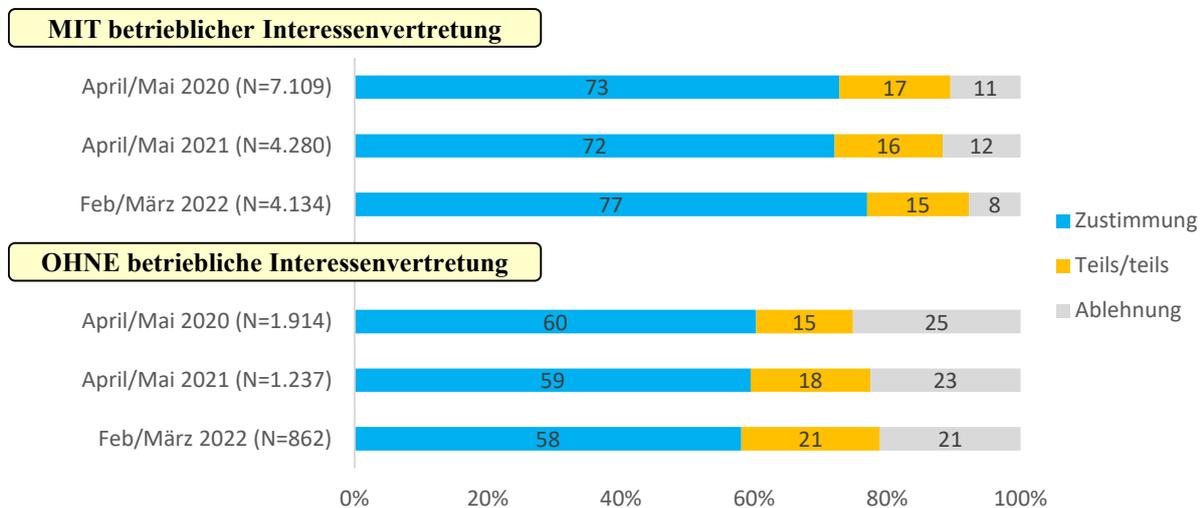
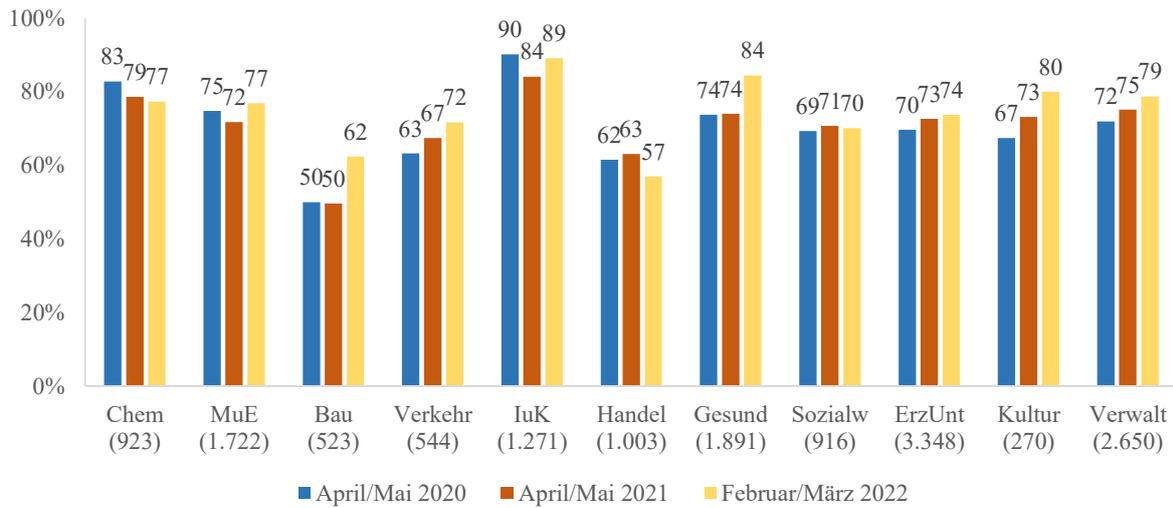


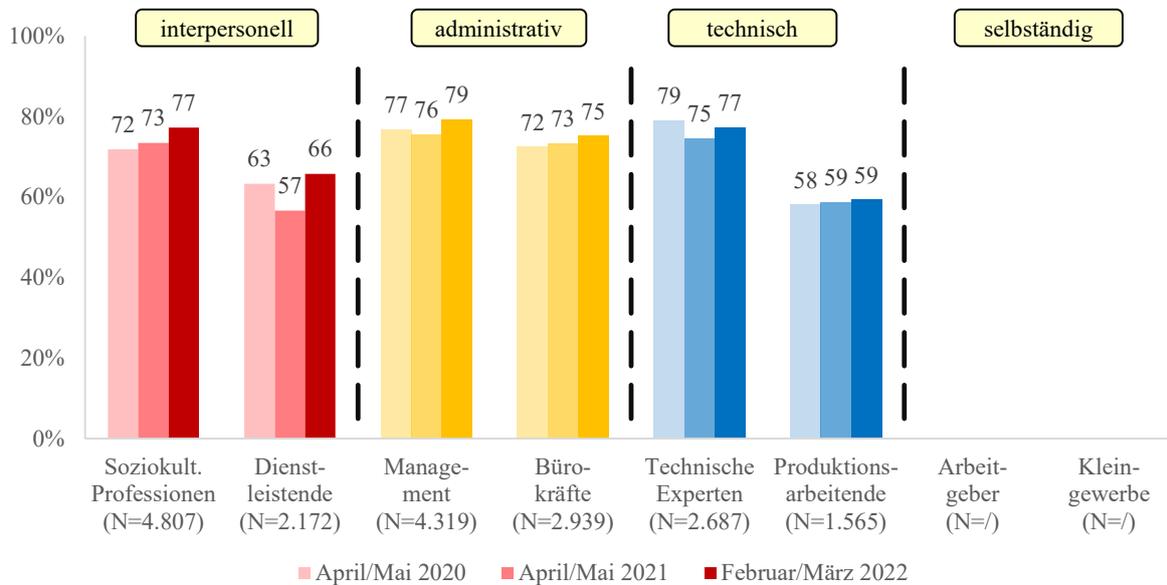
Abb. 61 Umfassende Informationen vom Arbeitgeber nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Auf **Branchenebene** zeigen sich einige Unterschiede. Beschäftigte aus dem Baugewerbe stellen ihren Arbeitgebern ein schlechtes Zeugnis aus, ebenso Arbeitnehmer*innen aus dem Handel (Abb. 61). Besonders häufig gut informiert fühlen sich Beschäftigte aus Information & Kommunikation und dem Handel.

Auch auf **beruflicher Ebene** zeigen sich **Differenzen**. Auffällig seltener gut informiert fühlen sich Produktionsarbeitende und Dienstleistende (Abb. 62).

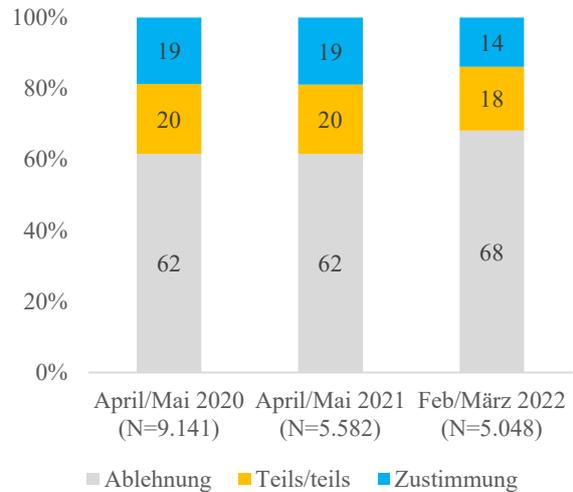
Abb. 62 Umfassende Informationen vom Arbeitgeber nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



10.3 Beteiligung der Beschäftigten

Abb. 63 Beteiligung der Beschäftigten an Pandemieentscheidungen (2020, 2021 & 2022)

Ebenfalls eine zentrale arbeitspolitische Stell- schraube ist die Beteiligung von Beschäftig- ten an Entscheidungen im Unternehmen. Auch in der Pandemie erlebt nur eine Minder- heit der Beschäftigten, dass sie an Entschei- dungen beteiligt werden, die ihre Arbeit be- treffen. Im Pandemieverlauf ist dieser Anteil zudem zurückgegangen. Im Frühjahr 2022 geben nur noch 14% der Arbeitnehmer*innen an, dass sie von ihrem Arbeitgeber beteiligt werden (Abb. 63).



Geschlechterungleichheiten existieren auch bei der Beteiligung an Entscheidungen nicht. Frauen und Männer fühlen sich gleich selten an relevanten Entscheidungen beteiligt. Auch entlang der Mitbestimmungsachse sind keine auf- fälligen Unterschiede zu erkennen. **Beschäftigte aus mitbestimmten Unternehmen sind nicht signifikant häufiger an den Pandemieentscheidungen des Unternehmens beteiligt** (Abb. 64).

Abb. 64 Beteiligung der Beschäftigten an Pandemieentscheidungen nach Branchen (2020, 2021 & 2022)

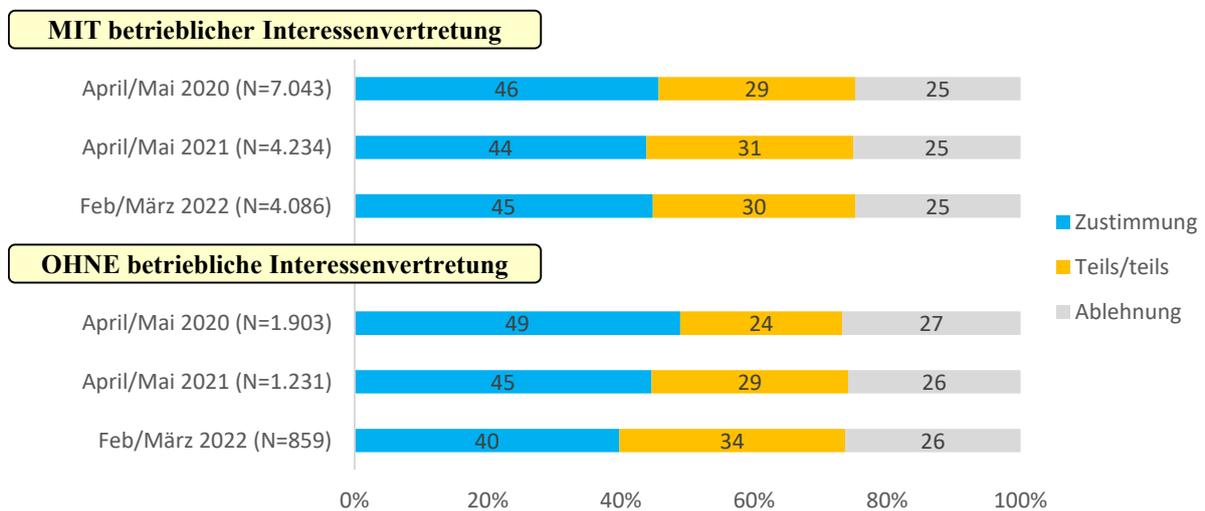
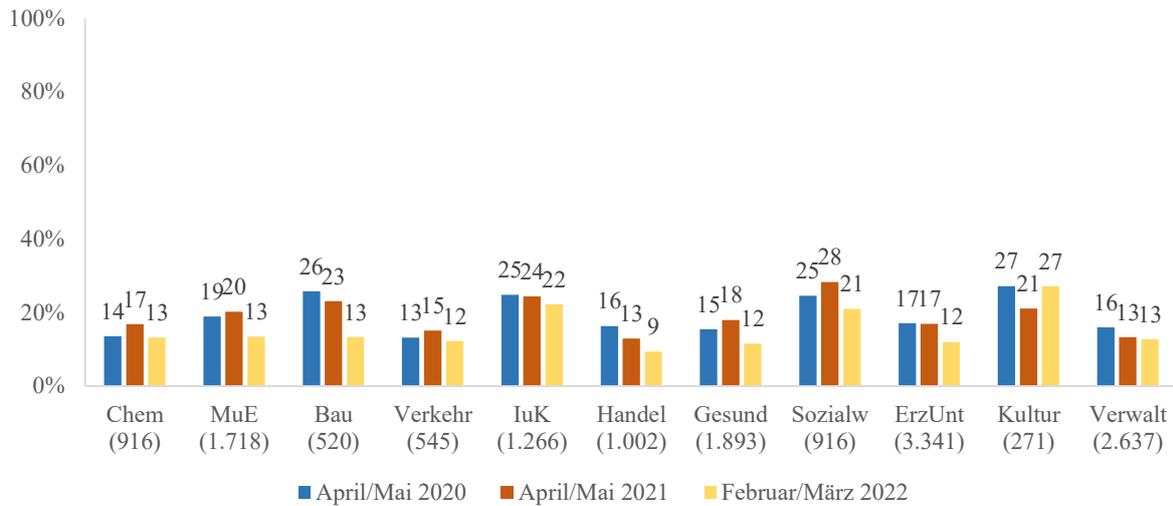


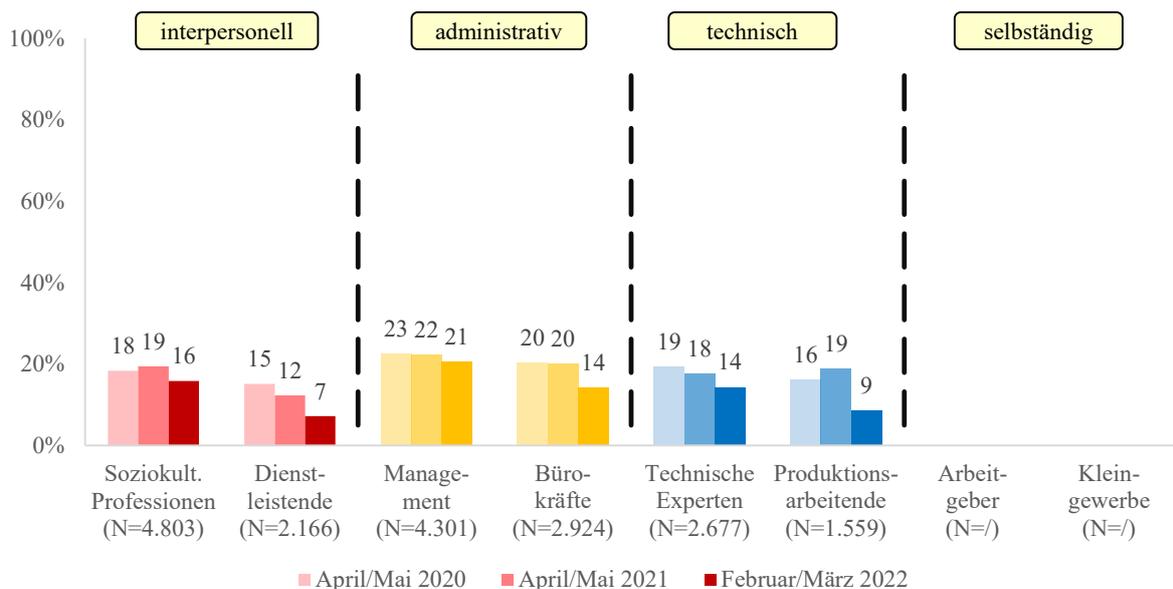
Abb. 65 Beteiligung der Beschäftigten an Pandemieentscheidungen nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Auf **Branchenebene** existieren durchaus Unterschiede in der Beschäftigtenbeteiligung an Pandemieentscheidungen. Zwar sehen sich in allen Branchen nur Minderheiten an Entscheidungen beteiligt, in der Kulturwirtschaft, im Sozialwesen und in Information & Kommunikation liegen die Anteile jedoch jeweils deutlich über dem Durchschnitt (Abb. 65). Die geringsten Werte weist der Handel auf.

Auch auf **beruflicher Ebene** finden sich Unterschiede in der wahrgenommenen Beteiligung (Abb. 66). Wenig überraschend fühlen sich Dienstleistende und Produktionsarbeitende noch deutlich seltener beteiligt als vor allem die akademischen Berufe oberen Klassen.

Abb. 66 Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungen nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



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

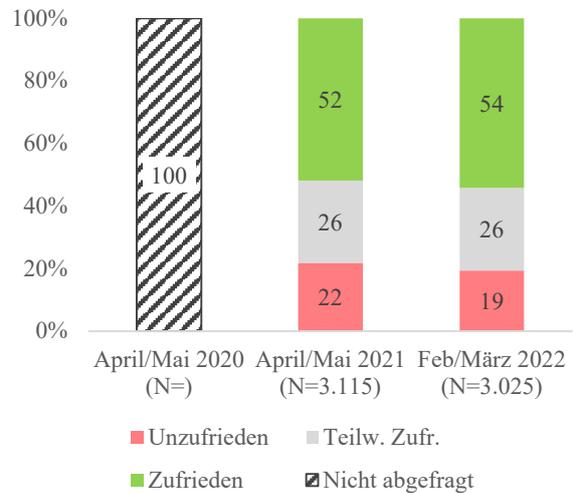
Ergebnisse auf einen Blick

- **Etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer*innen zeigt sich zufrieden mit dem Pandemieverhandeln der Interessenvertretungen** – und zwar stabil im Pandemieverlauf. In den verschiedenen Erhebungsrunden zeigt sich ungefähr ein Fünftel der Beschäftigten unzufrieden mit ihrem Betriebs- oder Personalrat. So positiv diese Werte sind: Es fällt auf, dass die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln etwas höher liegt.
- Unterhalb der relativ hohen Zufriedenheit mit dem Pandemieverhandeln der Betriebs- und Personalräte existieren **auffällige Ungleichheiten**. Zum einen stechen einige Branchen heraus (positiv Information & Kommunikation, negativ Handel), zum anderen existieren deutliche berufliche Ungleichheiten: **Deutlich seltener zufrieden sind die Dienstleistenden und die Produktionsarbeitenden, die beiden unteren Klassen der interpersonellen und der technischen Arbeitslogik**.
- Parallel zur Zufriedenheit laufen auch die **Einschätzungen der Responsivität der Interessenvertretung** („hat auch in der Pandemie ein offenes Ohr für meine Sorgen“) und der **Repräsentativität der Betriebs- und Personalräte** („vertreten auch in der Pandemie meine Interessen“). Etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten bewerteten die Interessenvertretungen in diesen beiden Dimensionen positiv. Und auch hier fallen Dienstleistenden und Produktionsarbeitende mit unterdurchschnittlichen Einschätzungen auf.

11.1 Die Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen mit dem Pandemiehandeln der betrieblichen Interessenvertretung

Abb. 67 Zufriedenheit mit dem Handeln des Betriebs-/Personalrats (2021, 2022)

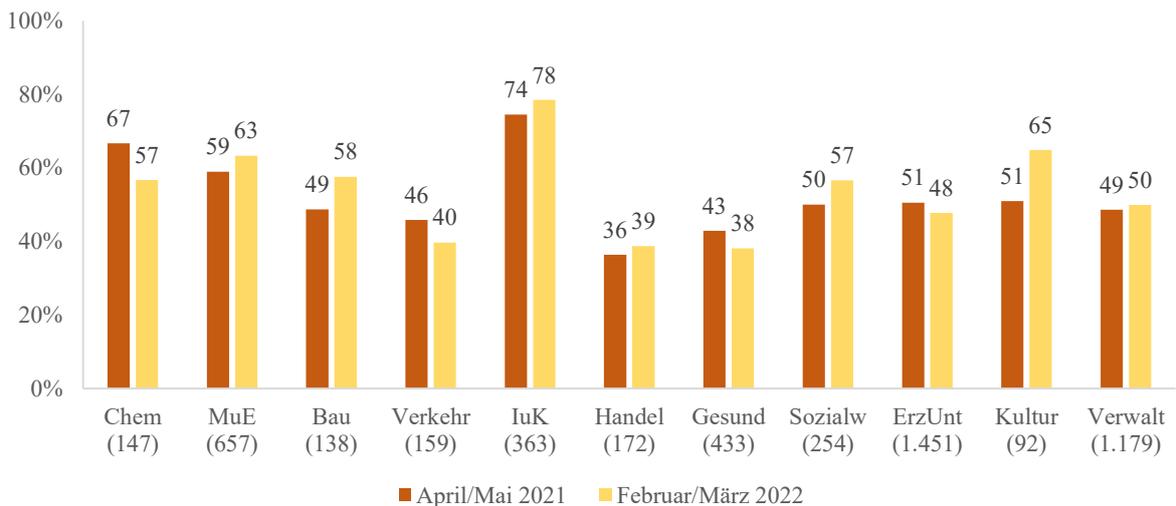
Das Fragemodul zur Interessenvertretung wurde in der Befragung im April/Mai 2021 neu eingeführt. Deswegen existiert bei diesen Fragen kein Vergleich zur Frühphase der Pandemie. **Seit dem Frühjahr 2021 zeigt sich eine gute Hälfte der Beschäftigten zufrieden mit dem Umgang ihres Betriebs- oder Personalrats mit der Pandemie, nur ein Fünftel ist unzufrieden (Abb. 67).**



In der Zufriedenheit mit der Interessenvertretung existieren **keine nennenswerten Geschlechterungleichheiten**. Männer und Frauen bewerten das Pandemiehandeln der betrieblichen Interessenvertretungen auf ähnliche Art und Weise.

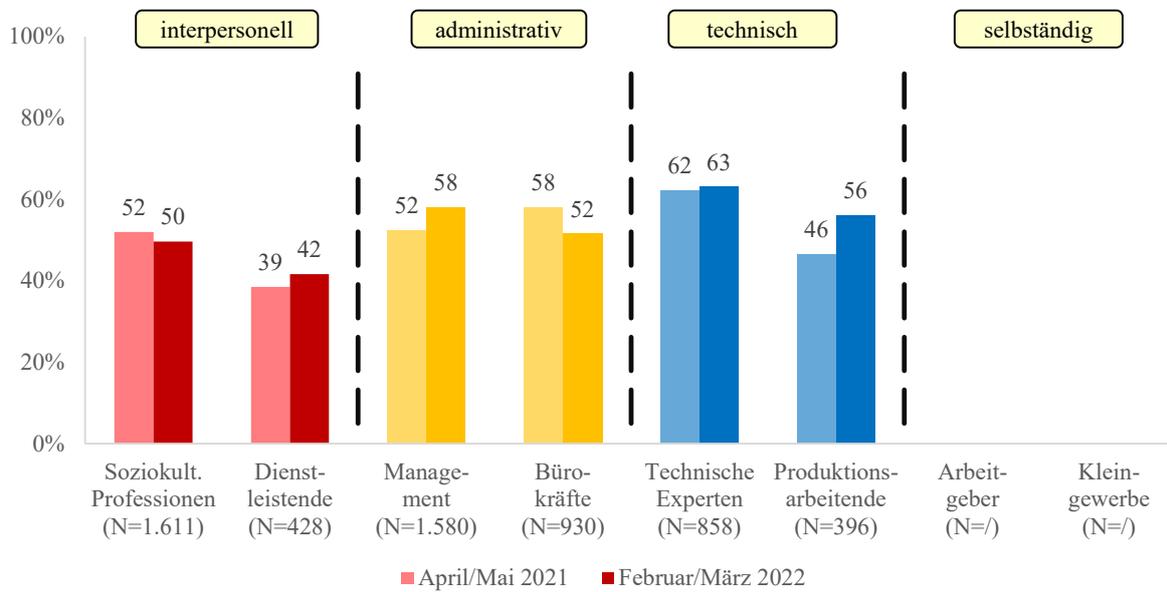
Auf **Branchenebene** existieren dagegen auffällige Unterschiede in der Zufriedenheit mit dem Betriebs- und Personalrat (Abb. 68). Das Gros der Branchen liegt zwar recht nahe am Durchschnitt, positiv auffällig ist hingegen Information & Kommunikation mit 75 Prozent Zufriedenheit, während sich im Handel und der Gesundheitsbranche nicht einmal 40 Prozent der Arbeitnehmer*innen zufrieden mit ihrem Betriebs- oder Personalrat zeigen.

Abb. 68 Zufrieden mit dem Pandemiehandeln des Betriebs-/Personalrats nach Branchen (2021 & 2022)



Auch auf **beruflicher Ebene** zeigen sich einige interessante Unterschiede (Abb. 69). Am geringsten ist die Zufriedenheit mit der Interessenvertretung unter den Dienstleistenden (38 Prozent). Hingegen hat die Zufriedenheit unter den Produktionsarbeitenden im letzten Jahr zugenommen (von 46 auf 56 Prozent).

Abb. 69 Zufrieden mit dem Pandemiehandeln des Betriebs-/Personalrats nach Klasse (2021 & 2022)



11.2 Pandemiebezogene Responsivität der Betriebs- oder Personalräte in der Pandemie

Abb. 70 Responsivität des Betriebs-/Personalrats (2021 & 2022)

Das erweiterte Fragemodul zur Interessenvertretung enthält auch eine Frage zur Responsivität des Betriebs- oder Personalrats. In den beiden Erhebungsrunden 2021 und 2022 geben knapp 60 Prozent an, dass der Betriebs- oder Personalrat auch in der Pandemie ein offenes Ohr für Ihre Sorgen und Nöte hat (Abb. 70), ein knappes Fünftel, berichtet über Responsivitätsdefizite.

In der Einschätzung der Responsivität der Interessenvertretung existieren **keine nennenswerten Geschlechterungleichheiten**.

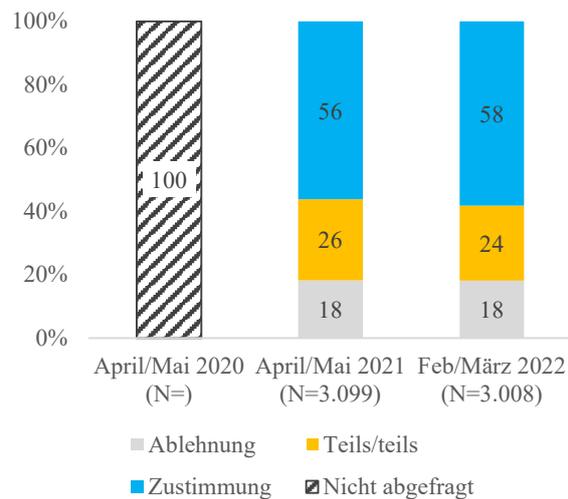
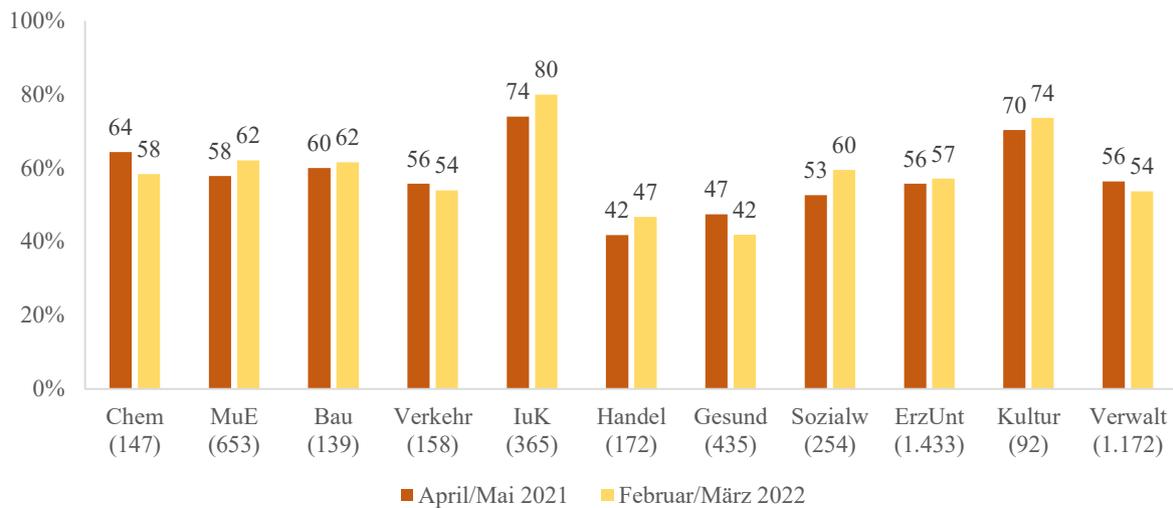


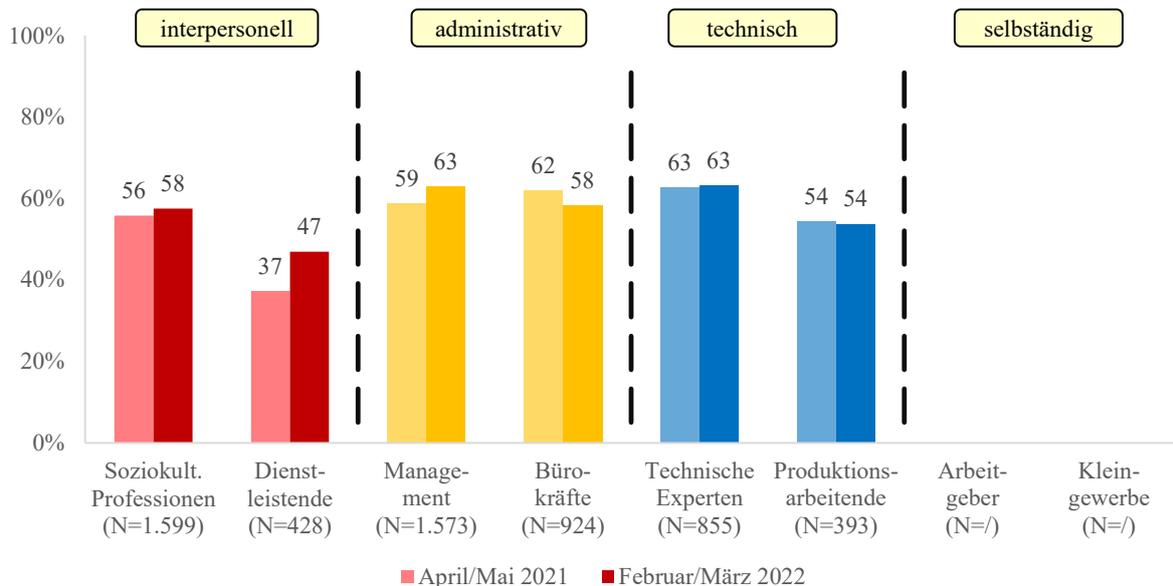
Abb. 71 Responsivität des Betriebs-/Personalrats nach Branchen (2021 & 2022)



Auf **Branchenebene** finden sich Ungleichheiten, die parallel zur Zufriedenheit laufen (Abb. 71). Beschäftigte aus Information & Kommunikation schätzen ihre Betriebs- und Personalräte als besonders responsiv ein, ebenso Arbeitnehmer*innen aus der Kulturwirtschaft. Am schlechtesten fällt auch in diesem Aspekt die Bewertung von Beschäftigten aus dem Handel aus.

Auf **beruflicher Ebene** zeigen sich ebenfalls einige interessante Unterschiede (Abb. 72). Am geringsten ist die eingeschätzte Responsivität der Interessenvertretung unter den Dienstleistenden, wengleich sich der Abstand zu den anderen Klassen in der aktuellen Erhebungsrunde verringert hat.

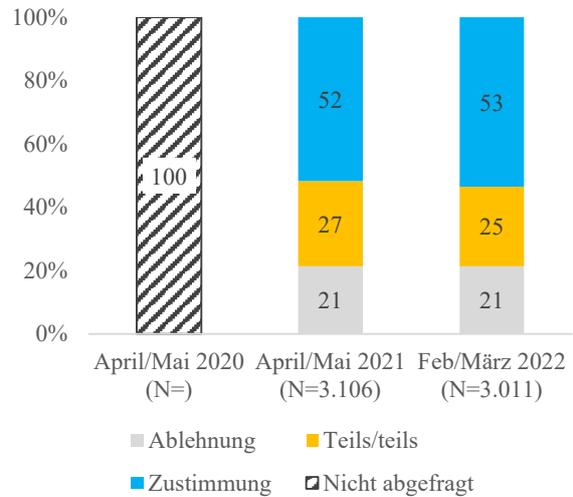
Abb. 72 Responsivität des Betriebs-/Personalrats nach Klassen (2021 & 2022)



11.3 Pandemiebezogene Repräsentation der Interessen der Belegschaft

Abb. 73 Repräsentation meiner Interessen (2021 & 2022)

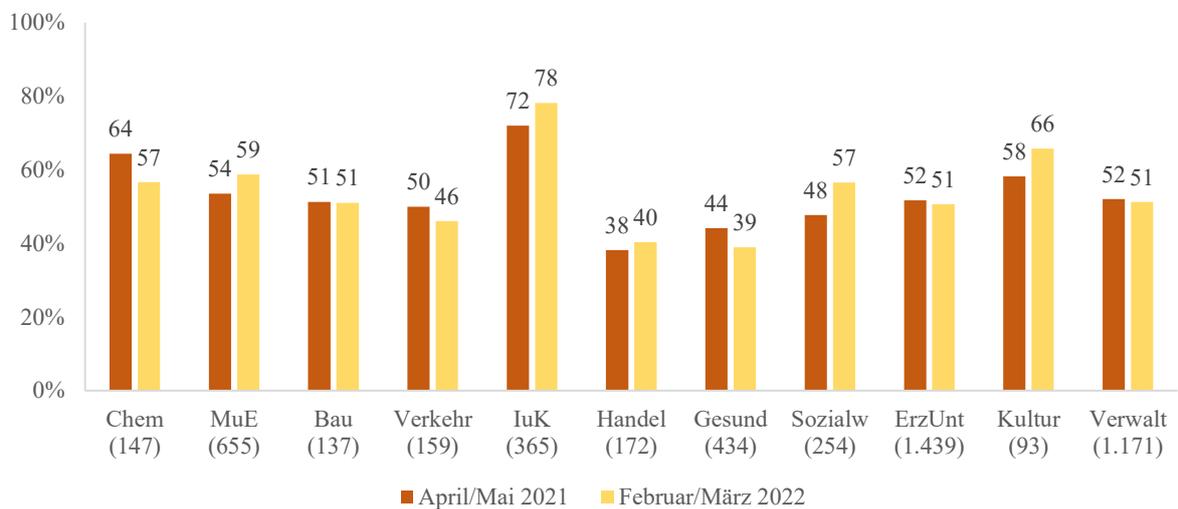
Auf ähnlichem Niveau wie die Responsivität bewegt sich auch die eingeschätzte Repräsentativität der Interessenvertretung in der Pandemie. Etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten macht in den beiden Erhebungen 2020 und 2021 die Erfahrung, dass der Betriebs- oder Personalrat in der Pandemie auch ihre Interessen vertritt (Abb. 73).



Analog zur Zufriedenheit und der Responsivität existieren auch in der Einschätzung der Repräsentativität der Interessenvertretung **keine nennenswerten Geschlechterungleichheiten.**

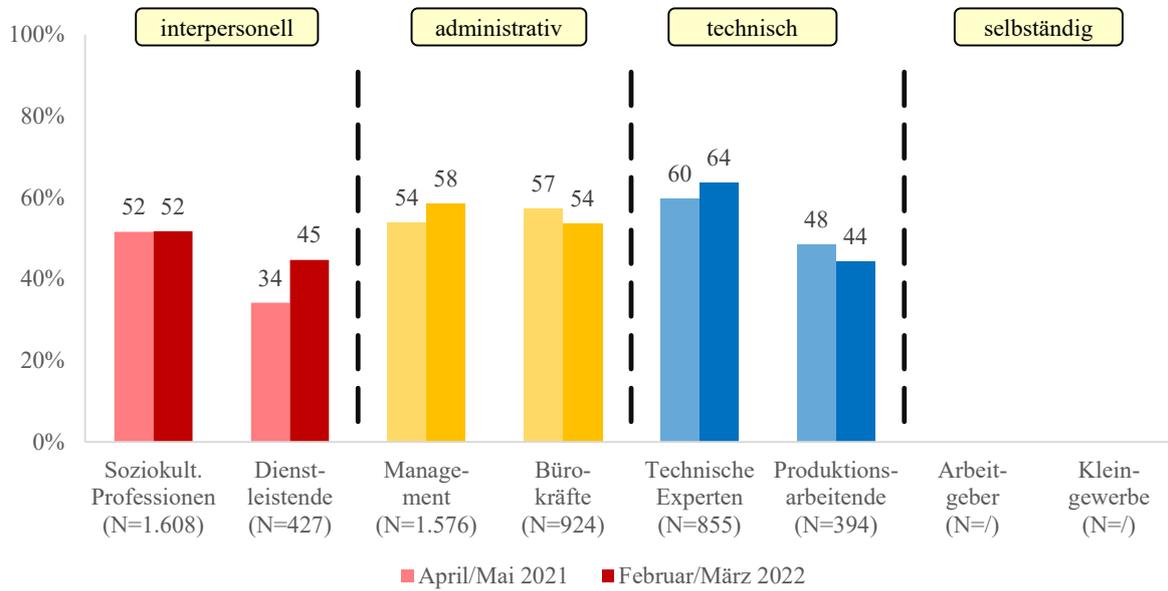
Auf **Branchenebene** finden sich hingegen Ungleichheiten, die parallel zur Zufriedenheit und zu den Einschätzungen der Responsivität laufen (Abb. 74). Beschäftigte aus Information & Kommunikation schätzen ihre Betriebs- und Personalräte als besonders repräsentativ für ihre Interessen ein, ebenso Arbeitnehmer*innen aus der Kulturwirtschaft. Am schlechtesten bewerten Beschäftigte aus dem Handel ihre Interessenvertretungen.

Abb. 74 Repräsentation der Interessen nach Branchen (2021 & 2022)



Auch auf **beruflicher Ebene** zeigen sich einige interessante Unterschiede (Abb. 75). Am schlechtesten schätzen die Dienstleistenden die Repräsentativität der Interessenvertretung ein, gefolgt von den Produktionsarbeitenden.

Abb. 75 Repräsentation der Interessen nach Klassen (2021 & 2022)



12. Gesellschaftliche Position in der Pandemie – Wertschätzung und Verteilungsgerechtigkeit

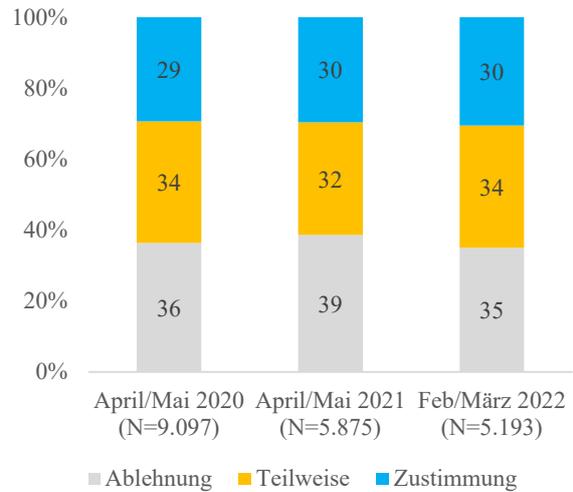
Ergebnisse auf einen Blick

- Bei der gesellschaftlichen Wertschätzung von Arbeit sind die Kontinuitäten im gesamten Pandemieverlauf. Nur 30 Prozent der Erwerbstätigen erleben, dass **ihre Arbeit in der Pandemie gesellschaftliche Wertschätzung erfährt**. Auf der beruflichen Ebene zeigen sich im Segment der abhängig Beschäftigten stabile Ungleichheiten: Die nicht-akademischen Berufe der unteren Klassen beklagen deutlich häufiger Wertschätzungsdefizite als die oberen Klassen.
- Hingegen ist der Anteil an Erwerbstätigen, die **ihren eigenen Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand als ungerechtfertigt klein empfindet, im Pandemieverlauf leicht gestiegen** – ausgehend von einem hohen Niveau im Frühjahr 2020. Im Februar/März 2020 beklagen mehr als die Hälfte der Arbeitenden eine ungerechte Verteilung. Auffällig ist, dass dieser Zuwachs ausschließlich auf die unteren Klassen zurückgeht, so dass die schon zu Pandemiebeginn deutlichen vertikalen Ungleichheiten noch einmal gestiegen sind.
- Insgesamt schätzen **Dienstleistende und Produktionsarbeitende** ihre gesellschaftliche Position in der Pandemie am schlechtesten ein: Über 50 Prozent kritisieren ein Defizit an gesellschaftlicher Wertschätzung für ihre Arbeit, rund 75 Prozent beklagen die Ungerechtigkeit der gesellschaftlichen Verteilung. Jene Klassen, die bis heute am stärksten von den Arbeitsfolgen der Pandemie betroffen sind, **erleben ihre eigene gesellschaftliche Position als von geringer Wertschätzung und Verteilungsungerechtigkeit gekennzeichnet**.

12.1 Gesellschaftliche Wertschätzung von Arbeit in der Pandemie

Abb. 76 Wertschätzung der Arbeit in der Pandemie (2020, 2021 & 2022)

Die gesellschaftliche Anerkennung von Arbeit ist eine in der Pandemie viel diskutierte Frage, vor allem im Zusammenhang mit sogenannten „systemrelevanten“ Tätigkeiten. Der Vergleich der drei Erhebungsrunden zeigt, dass sich das Ausmaß des Wertschätzungsdefizits seit Pandemiebeginn nicht geändert hat. **Konstant fühlen sich nur 30 Prozent der Erwerbstätigen in ihrer Arbeit gesellschaftlich wertgeschätzt** (Abb. 76).



Entlang der Kategorien Geschlecht und Mitbestimmung finden sich kaum Unterschiede in der Verbreitung gesellschaftlicher Wertschätzung (Abb. 77).

Abb. 77 Wertschätzung der Arbeit in der Pandemie nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)

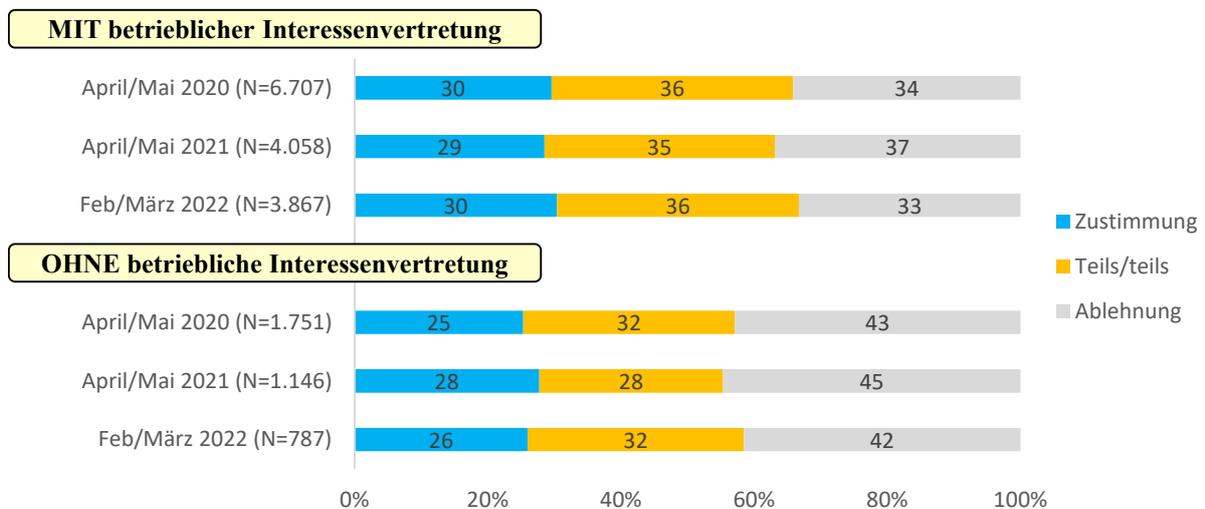
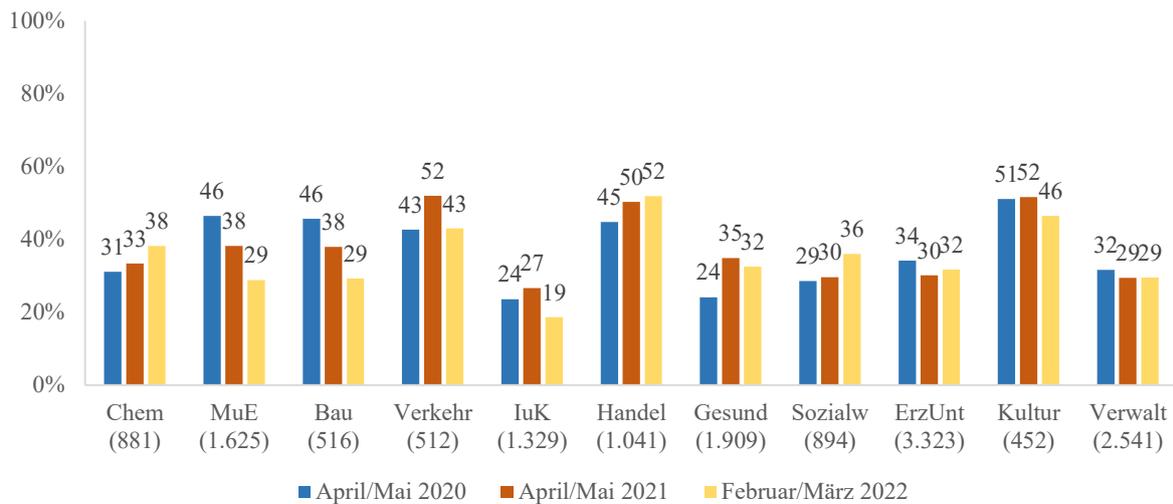


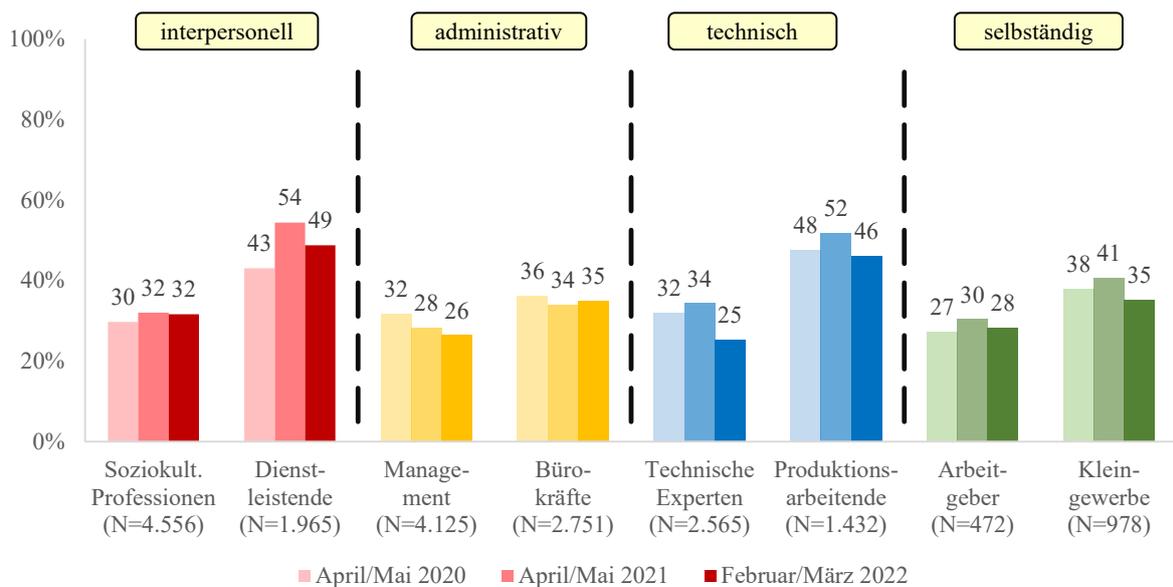
Abb. 78 Gesellschaftliche Wertschätzungsdefizite nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Auf **Branchenebene** sind die Wertschätzungsdefizite hingegen ungleich verteilt. Besonders hohe Defizite finden sich im Handel und der Kultur, am geringsten ist die Verbreitung fehlender Wertschätzung in Information & Kommunikation (Abb. 78).

Besonders auffällig sind die Unterschiede jedoch auf der beruflichen Ebene. Am häufigsten erleben Dienstleistende und Produktionsarbeitende Wertschätzungsdefizite: In beiden Klassen geben im Februar/März 2022 fast die Hälfte der Erwerbstätigen an, dass ihre Arbeit in der Pandemie nicht genügend gesellschaftliche Wertschätzung genießt (Abb. 79). In den oberen Klassen liegen diese Werte deutlich darunter. In jeder Arbeitslogik fühlen sich die unteren Klassen der Ausbildungsberufe und Anlern Tätigkeiten weniger wertgeschätzt als die oberen Klassen.

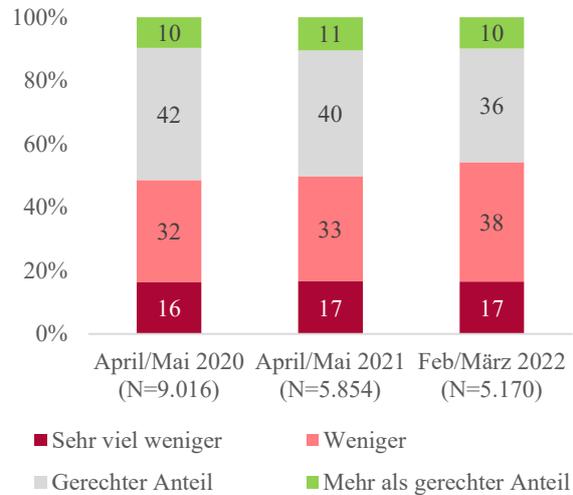
Abb. 79 Gesellschaftliche Wertschätzungsdefizite nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



12.2 Verteilungs(un)gerechtigkeit

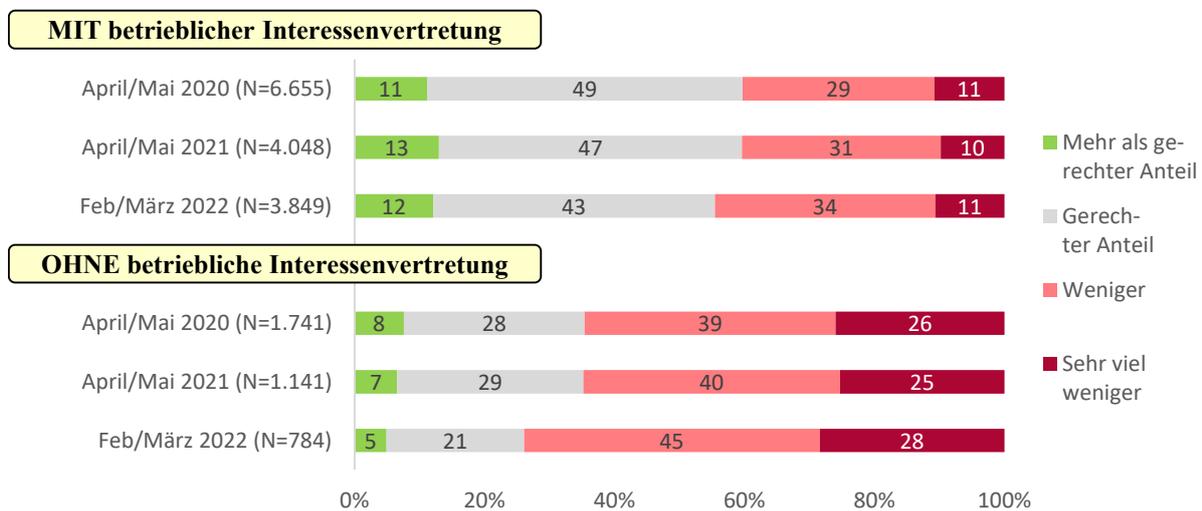
Abb. 80 Eigener Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand (2020, 2021 & 2022)

Wie empfinden die Erwerbsarbeitenden in der aktuellen Lage die Verteilung des gesellschaftlichen Wohlstandes? Auch hier zeigt sich **Kontinuität zwischen den drei Erhebungsrunden, wobei die Wahrnehmung von Verteilungsgerechtigkeit in der letzten Welle leicht gestiegen ist**. Im April/Mai 2020, im April/Mai 2021 und im Februar/März 2022 geben jeweils rund die Hälfte der Teilnehmer*innen an, ihr Anteil am Wohlstand sei kleiner als der gerechte Anteil (Abb. 80).



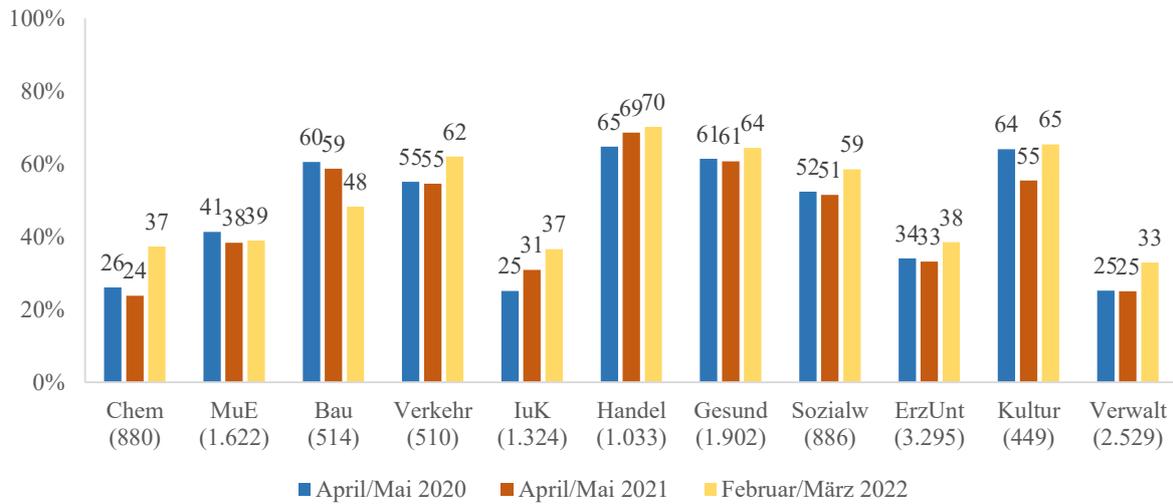
Zwischen **Männern und Frauen** zeigt sich in den drei Erhebungsrunden kein nennenswerter Unterschied. Auffällig sind jedoch die Differenzen entlang der **Mitbestimmung**: Beschäftigte aus Unternehmen ohne Betriebs- oder Personalrat beklagen deutlich häufiger eine ungerechte Verteilung des gesellschaftlichen Wohlstands (Abb. 81).

Abb. 81 Eigener Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)



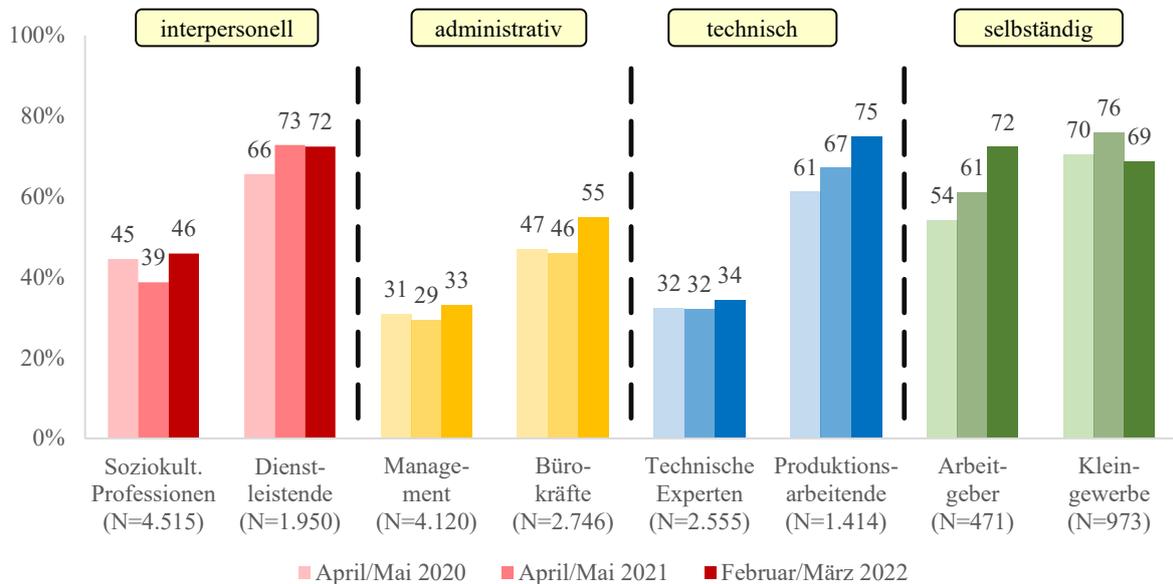
Auf **Branchenebene** zeigen sich **deutliche Unterschiede**, die über den Pandemieverlauf in ähnlichem Maße auftreten (Abb. 82). Besonders groß ist der Anteil an Arbeitenden, die den eigenen Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand aktuell als ungerecht klein empfinden, im Handel, in der Gesundheit und in der Kultur (jeweils über 60 Prozent), besonders klein hingegen in Information & Kommunikation und in der öffentlichen Verwaltung (jeweils unter 25 Prozent).

Abb. 82 Ungerecht geringer Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Auf der **beruflichen Ebene** zeigen sich vorwiegend deutliche vertikale Ungleichheiten, die zudem im Pandemieverlauf zugenommen haben (Abb. 83). Unter Dienstleistenden, Bürokräften und vor allem Produktionsarbeitenden sind die Anteile derjenigen, die ihren eigenen Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand als ungerecht empfinden, seit Pandemiebeginn stark gewachsen. Unter den akademischen Berufen vor allem im Bereich der Lohnabhängigen sind die Anteile deutlich geringer – und über den Pandemieverlauf bemerkenswert stabil.

Abb. 83 Ungerecht geringer Anteil am gesellschaftlichen Wohlstand nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



13. Wahrnehmung der Politik – Zufriedenheit und Eindämmungsmaßnahmen

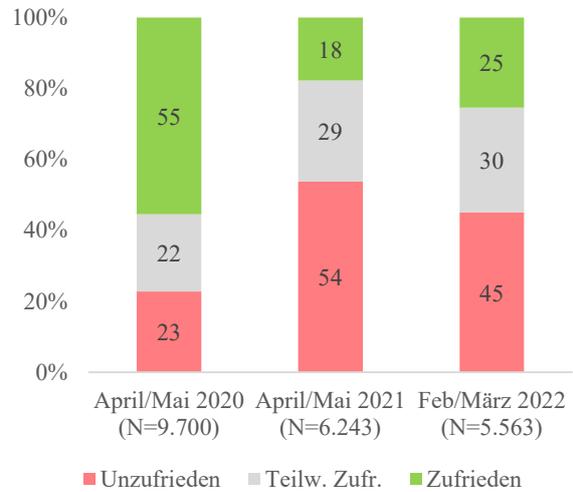
Ergebnisse auf einen Blick

- Die Einschätzungen zur Politik sind das Themenfeld mit den stärksten Änderungen zwischen den drei Erhebungsrunden des Arbeitswelt-Monitors. Nachdem die Zufriedenheit mit dem Pandemiehandeln in der Frühphase bemerkenswert hoch war, ist sie bis zum Frühjahr 2021 eingebrochen und hat sich auch in der Omikron-Welle nur geringfügig erholt. **Auch im Frühjahr 2022 ist fast die Hälfte der Erwerbstätigen unzufrieden mit der Politik.** Auffällig sind auch die beruflichen Ungleichheiten in der Bewertung der Politik: Die nicht-akademischen Berufe der unteren Klassen sind deutlich unzufriedener als die oberen Klassen.
- **Ähnliche Ungleichheitsmuster** zeigen sich auch bei zwei zentralen Stellschrauben für politische Teilhabe, nämlich die **Information durch die Politik** und die **Responsivität der Politik**. In beiden Themenfeldern bewerten jene Klassen die Politik unterdurchschnittlich, die auch seltener zufrieden sind. Auffällig aber: Die Bewertung der Information durch die Politik geht zwar parallel zur Zufriedenheit mit der Politik zurück, aber nicht im gleichen Ausmaß, die Einschätzung der Responsivitätsdefizite bleibt stabil auf hohem Niveau.

13.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie

Abb. 84 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik (2020, 2021 & 2022)

Die Einschätzung des Umgangs der Politik mit der Pandemie bildet das Themenfeld, in dem über den Pandemieverlauf die stärksten Veränderungen zu beobachten sind: In der Frühphase der Corona-Krise war eine Mehrheit mit dem Pandemieverhandeln der Politik zufrieden (55 Prozent), ein Jahr später lag die Zufriedenheit dann auf einem Tiefpunkt (18 Prozent). Im Frühjahr 2022 ist dieser Wert zwar wieder leicht angestiegen, fast die Hälfte der Erwerbstätigen äußert sich aber immer noch unzufrieden (Abb. 84).



Unterhalb des globalen Trends zeigen sich einige **stabile Ungleichheitsrelationen**. So sind Männer über die drei Erhebungsrounden jeweils häufiger unzufrieden als Frauen, auch entlang der Mitbestimmung sind kleinere Unterschiede zu erkennen (Abb. 85).

Abb. 85 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)

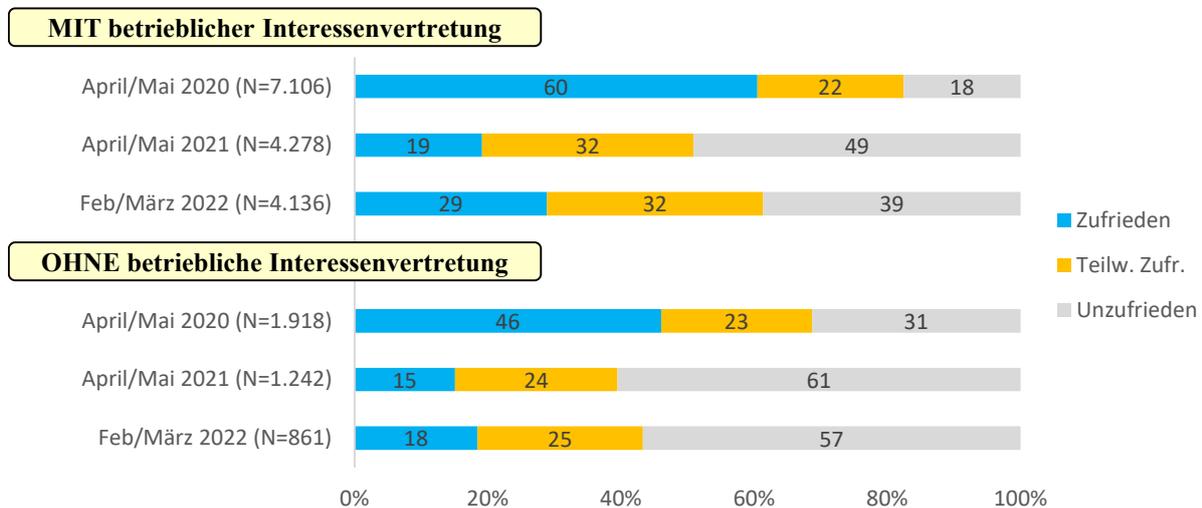
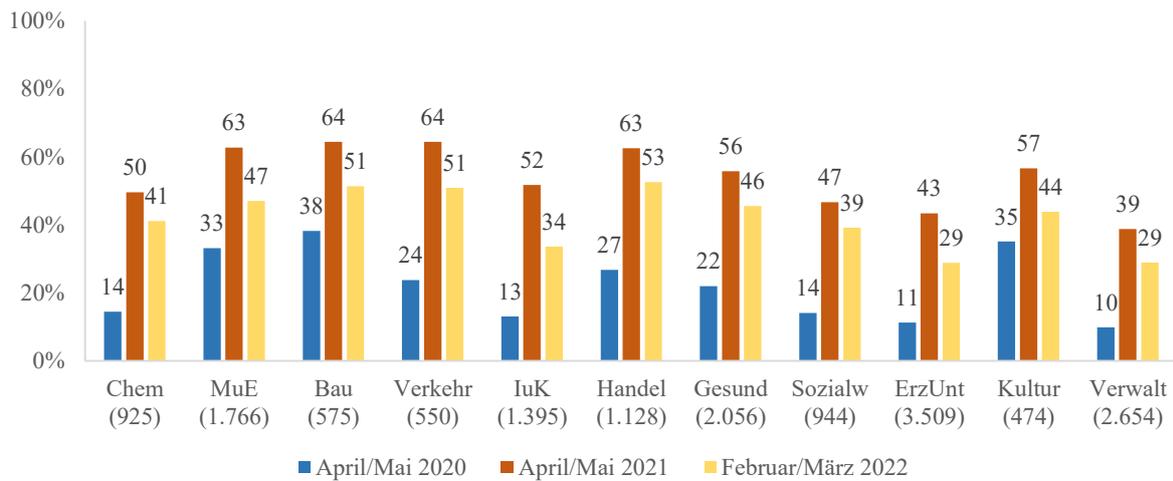


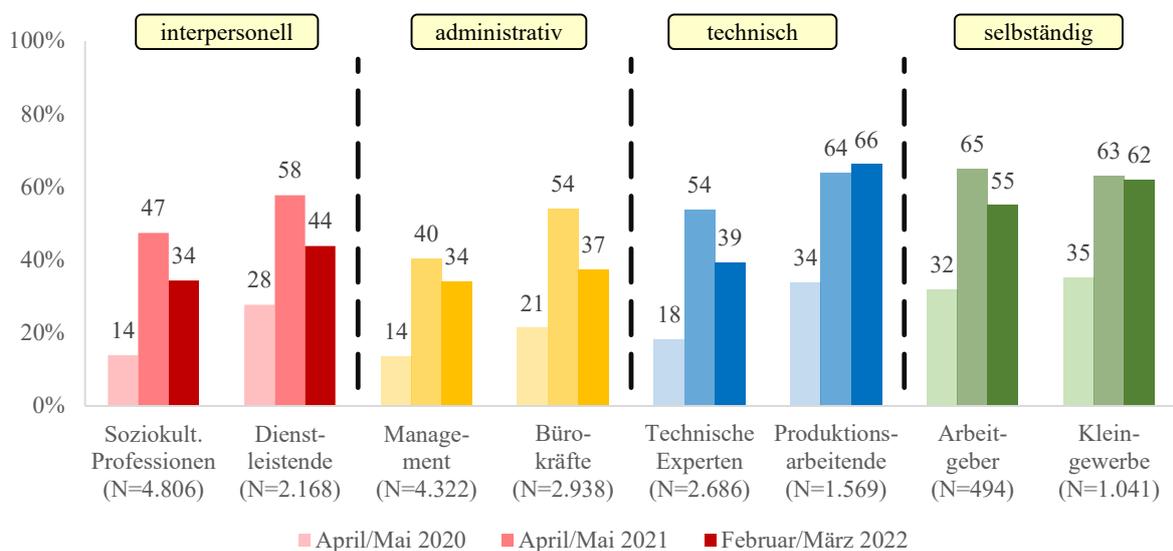
Abb. 86 Unzufriedenheit mit Handeln der Politik nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Noch deutlicher sind die **Unterschiede in der Unzufriedenheit jedoch auf Branchenebene** – und auch hier bei gleichbleibenden Ungleichheitsrelationen (Abb. 86). Am höchsten ist die Unzufriedenheit mit dem Pandemiehandeln der Politik im Handel und im Baugewerbe, am geringsten in Erziehung & Unterricht und in Information & Kommunikation.

Auch auf der **beruflichen Ebene** zeigen sich die globalen Trends – der Einbruch der Politikzufriedenheit nach der Frühphase der Pandemie und die anschließende leichte Erholung –, aber ebenfalls stabile Ungleichheitsrelationen (Abb. 87). Die unteren Klassen sind jeweils deutlich häufiger unzufrieden als die oberen Klassen. Neben den wirtschaftlich besonders betroffenen Selbständigen äußern auch Produktionsarbeitende (z.B. Mechatroniker*innen, Handwerker*innen, Logisiker*innen) und Dienstleistende (z.B. Betreuungsberufe, Verkäufer*innen, Gastronomiekräfte) eine erhöhte Unzufriedenheit mit der Politik – und damit jene Erwerbsklassen, die unter den abhängig Beschäftigten von den negativen Auswirkungen der Pandemie – wirtschaftliche Lasten und gesundheitliche Risiken – am stärksten betroffen waren.

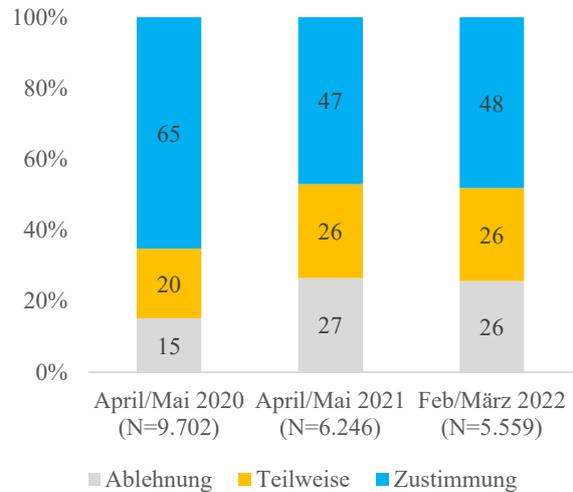
Abb. 87 Unzufriedenheit mit Handeln der Politik nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



13.2 Informationsstand über die Pandemie und die Corona-Maßnahmen

Abb. 88 Informiert über Pandemie und Maßnahmen (2020, 2021 & 2022)

Ein zentraler Aspekt politischer Teilhabe ist die Verfügung über Informationen. Der Grad der Informiertheit hat sich im Pandemieverlauf deutlich verändert. In der Frühphase der Pandemie fühlten sich knapp zwei Drittel der Erwerbstätigen über das Virus und die Eindämmungsmaßnahmen informiert, im weiteren Verlauf der Pandemie ist dieser Wert auf unter die Hälfte gesunken (Abb. 88).



Nennenswerte Geschlechterungleichheiten zeigen sich im Ausmaß der Informiertheit nicht. Interessanterweise fühlen sich **Beschäftigte aus Unternehmen mit Betriebs- und Personalrat** aber deutlich häufiger von der Politik angemessen informiert als Arbeitnehmer*innen ohne betriebliche Interessenvertretung (Abb. 89).

Abb. 89 Informiert über Pandemie und Maßnahmen nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)

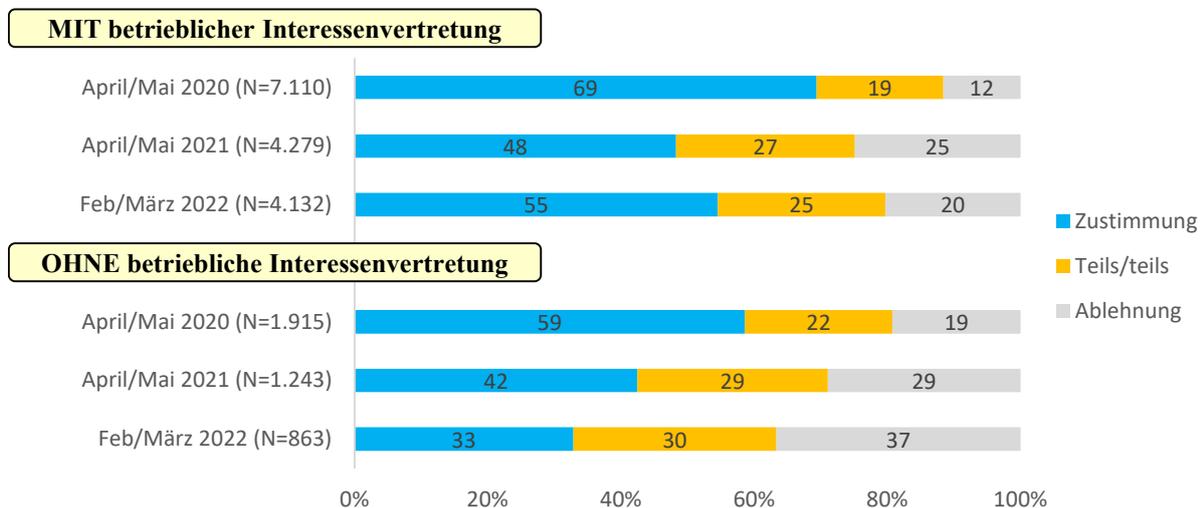
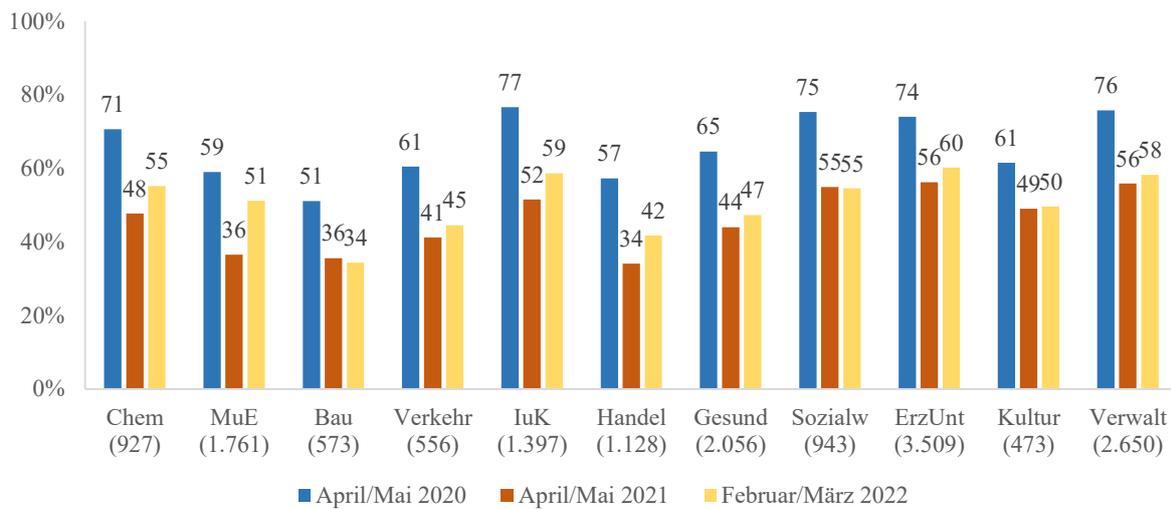


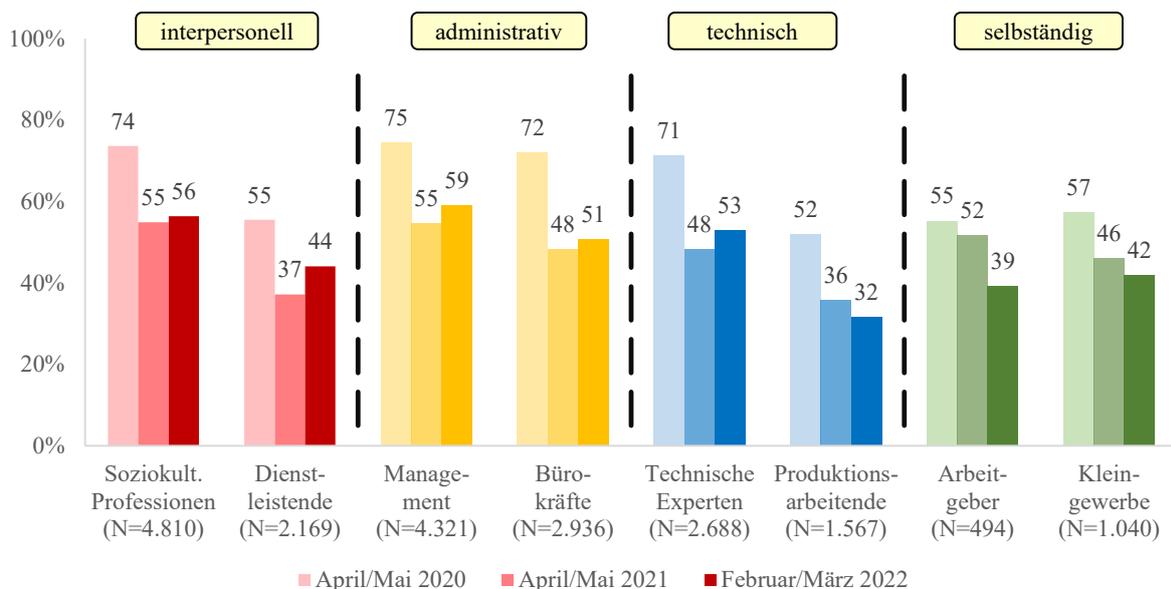
Abb. 90 Informiert über Pandemie und Maßnahmen nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Die **Branchendifferenzen** laufen parallel zu den Unterschieden in der Zufriedenheit mit der Politik. Am höchsten ist die Informiertheit in Erziehung & Unterricht, in Information & Kommunikation, im Sozialwesen und in der Verwaltung (Abb. 90).

Auch auf der **beruflichen Ebene** sind Ungleichheiten zu erkennen. Am schlechtesten informiert fühlen sich die Produktionsarbeitenden, deren Informiertheit im Pandemieverlauf dazu deutlich zurückgegangen ist (Abb. 91). Ebenso kritisch gesehen wird die Informationspolitik von den Selbständigen und den Dienstleistenden.

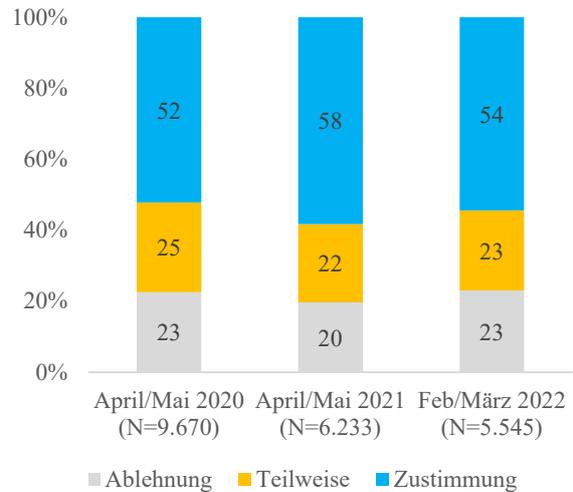
Abb. 91 Informiert über Pandemie und Maßnahmen nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



13.3 Einfluss auf die Politik

Abb. 92 Pandemiebezogene Responsivität der Politik (2020, 2021 & 2022)

Neben der Information durch die Politik haben wir die Erwerbstätigen auch gefragt, **wie sie ihren Einfluss auf die Politik wahrnehmen**. In den drei Erhebungsrunden 2020, 2021 und 2022 stimmen jeweils etwas mehr als 50 Prozent der Aussage zu, dass „Menschen wie ich keinen Einfluss auf die Politik haben“. Im Unterschied zur Zufriedenheit und mit Abstrichen auch zur Informiertheit zeigen sich in diesem Aspekt der pandemiebezogenen Responsivität der Politik keine nennenswerten Differenzen zwischen den drei Befragungen (Abb. 92).



Geschlechterungleichheiten sind in den drei Wellen in der Einschätzung der Responsivität der Politik nicht zu erkennen. Hingegen finden sich Unterschiede entlang der **Mitbestimmung**. Beschäftigte aus Unternehmen ohne Betriebs- oder Personalrat diagnostizieren häufiger einen fehlenden Einfluss auf die Politik (Abb. 93).

Abb. 93 Responsivitätsdefizite nach Mitbestimmung (2020, 2021 & 2022)

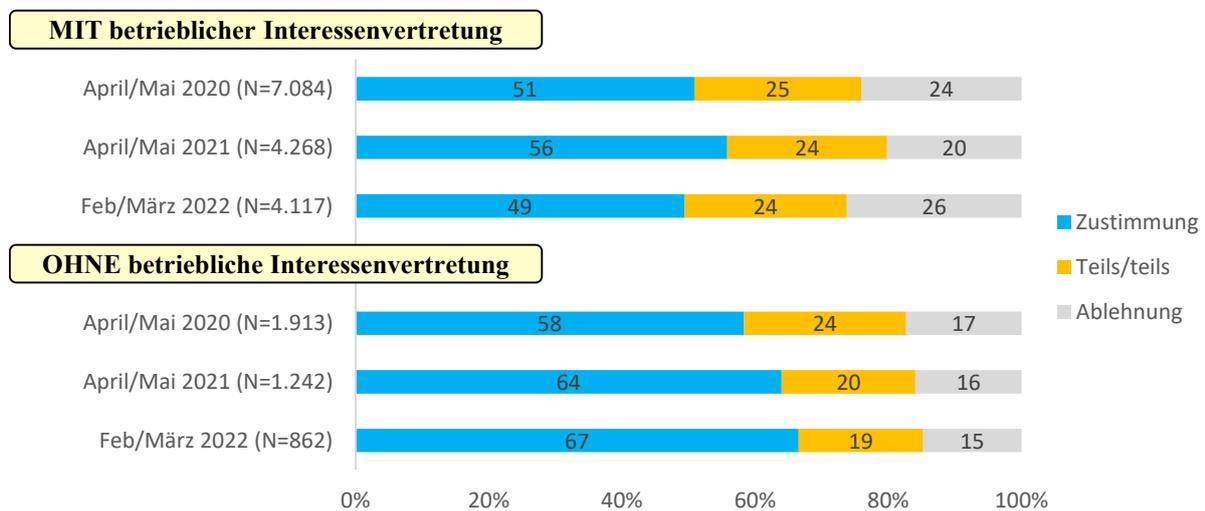
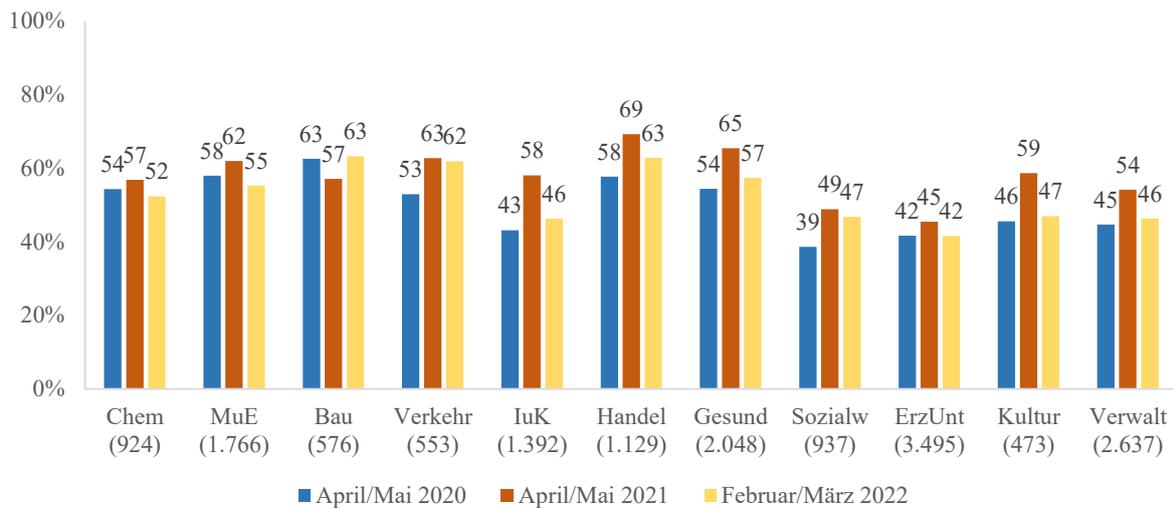


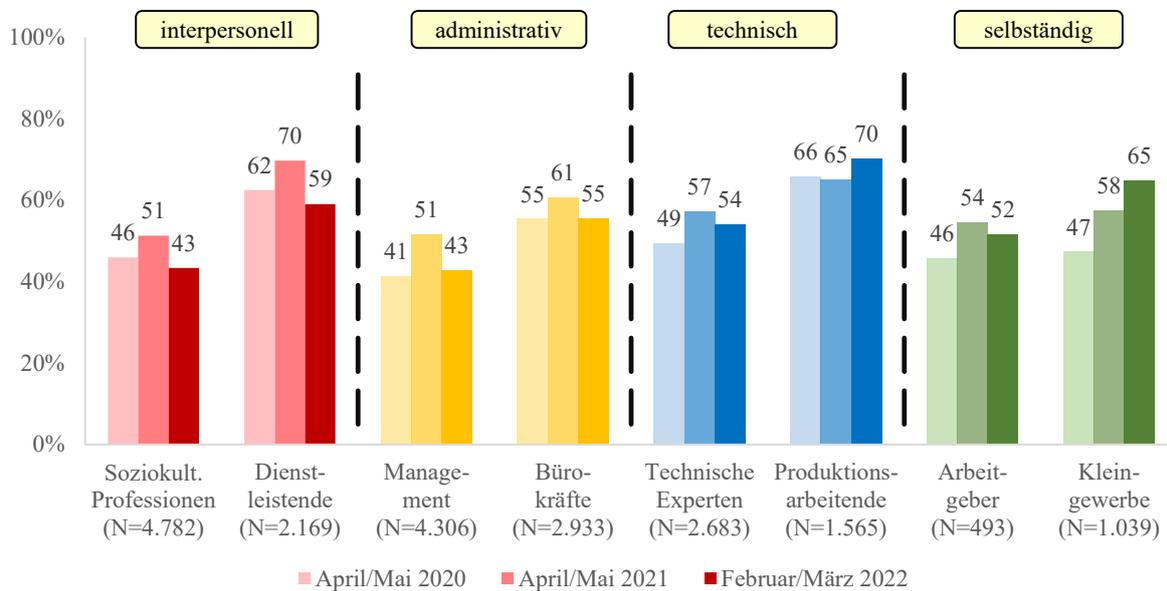
Abb. 94 Responsivitätsdefizite nach Branchen (2020, 2021 & 2022)



Etwas größer sind jedoch die Unterschiede auf **Branchenebene** – und diese bleiben zudem im Pandemieverlauf relativ stabil. Am höchsten geringsten??? fallen die Einflussdefizite in Erziehung & Unterricht, in der Verwaltung und in Information & Kommunikation aus (Abb. 94).

Auch auf der **beruflichen Ebene** sind Ungleichheiten zu erkennen (Abb. 95). Am größten sind die wahrgenommenen Responsivitätsdefizite unter Produktionsarbeitenden, Kleingewerbetreibenden und Dienstleistenden (allesamt untere Klassen).

Abb. 95 Responsivitätsdefizite nach Klassen (2020, 2021 & 2022)



Literatur

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

- Oesch Daniel. 2006b. Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- ONS 2020. 'Coronavirus (COVID-19) related deaths by occupation, England and Wales: deaths registered up to and including 20 April 2020', London: Office of National Statistics.
- Reichelt, M./Makovi, K./Sargsyan, A. (2020): The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. In: *European Societies* 23(1): 228-245.
- Therborn, Göran. 2013. *The killing Fields of Inequality*. London: Verso.
- Wahrendorf, M./Rupprecht, C.J./Dortmann, O./Scheider, M./Dragano, n.(2021): Erhöhtes Risiko eines COVID-19-bedingten Krankenhausaufenthaltes für Arbeitslose. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* 64: 314-321.
- Wright, Erik Olin. 2015. *Understanding Class*. London: Verso.

Anhang 1: Ausführliche Sample-Darstellung

	Apr/Mai 2020	Apr/Mai 2021	Feb/März 2022
Zugriffe auf Befragung	13.938	10.533	8.410
Nicht begonnen	2.020	2.858	1.504
Nicht-Erwerbstätige	742	510	549
Unvollständige Interviews	1.408	884	762
Erwerbstätige	9.768	6.281	5.595
<i>Geschlecht</i>			
Mann	3.587 (41,0%)	2.399 (42,8%)	2.003 (41,3%)
Frau	5.130 (58,6%)	3.193 (56,9%)	2.826 (58,2%)
Divers	38 (0,4%)	19 (0,3%)	23 (0,5%)
<i>Alter</i>			
unter 30 Jahre	1.102 (12,5%)	559 (9,9%)	347 (7,1%)
30 bis 40 Jahre	2.001 (22,7%)	1.308 (23,1%)	1.082 (22,0%)
40 bis 50 Jahre	2.008 (22,7%)	1.297 (22,9%)	1.225 (24,9%)
50 bis 60 Jahre	2.872 (32,5%)	1.865 (33,0%)	1.681 (34,2%)
60 Jahre und älter	847 (9,6%)	623 (11,0%)	585 (11,9%)
<i>Kinderbetreuungspflicht</i>			
Ja	2.598 (28,9%)	1.672 (28,9%)	1.553 (30,3%)
Nein	6.392 (71,1%)	4.120 (71,1%)	3.575 (69,7%)
<i>Berufsabschluss</i>			
Keinen	235 (2,7%)	115 (2,1%)	68 (1,4%)
Berufsausbildung	4.509 (52,0%)	2.639 (47,6%)	2.057 (42,1%)
Studium	3.928 (45,3%)	2.795 (50,4%)	2.765 (56,5%)
<i>Monatliches Nettoeinkommen</i>			
Unter 1.500€	1.663 (20,1%)	898 (17,0%)	656 (14,2%)
1.500-3.000€	4.786 (57,7%)	3.083 (58,2%)	2.670 (57,6%)
Über 3.000€	1.844 (22,2%)	1.316 (24,8%)	1.308 (28,2%)
<i>Bundesland</i>			
Baden-Württemberg	1.159 (13,2%)	617 (7,0%)	655 (7,4%)
Bayern	1.079 (12,3%)	504 (5,7%)	465 (5,3%)
Berlin	300 (3,4%)	206 (2,3%)	212 (2,4%)
Brandenburg	148 (1,7%)	110 (1,2%)	90 (1,0%)
Bremen	193 (2,2%)	302 (3,4%)	161 (1,8%)
Hamburg	295 (3,4%)	157 (1,8%)	251 (2,9%)
Hessen	839 (9,5%)	257 (2,9%)	211 (2,4%)
Mecklenburg-Vorpommern	161 (1,8%)	66 (0,7%)	114 (1,3%)
Niedersachsen	2.102 (23,9%)	1.818 (20,7%)	1.373 (15,6%)
Nordrhein-Westfalen	1.006 (11,4%)	741 (8,4%)	578 (6,6%)
Rheinland-Pfalz	220 (2,5%)	119 (1,4%)	101 (1,1%)
Saarland	53 (0,6%)	36 (0,4%)	40 (0,5%)
Sachsen	372 (4,2%)	244 (2,8%)	291 (3,3%)
Sachsen-Anhalt	158 (1,8%)	117 (1,3%)	97 (1,1%)
Schleswig-Holstein	397 (4,5%)	195 (2,2%)	162 (1,8%)
Thüringen	319 (3,6%)	151 (1,7%)	106 (1,2%)
<i>Migrationshintergrund</i>			
Ja	1.222 (13,9%)	778 (13,9%)	597 (12,2%)
Nein	7.559 (86,1%)	4.825 (86,1%)	4.280 (87,8%)

	Apr/Mai 2020	Apr/Mai 2021	Feb/März 2022
<i>Erwerbsstatus</i>			
Abhängig Beschäftigte, unbefristet	6.640 (75,4%)	4.020 (70,6%)	3.534 (71,0%)
Abhängig Beschäftigte, befristet	769 (8,7%)	482 (8,5%)	433 (8,7%)
Abhängig Beschäftigte, geringfügig	214 (2,4%)	112 (2,0%)	98 (2,0%)
Beamte	653 (7,4%)	427 (7,5%)	407 (8,2%)
Selbständige/Freiberufler ohne Beschäftigte	383 (4,3%)	415 (7,3%)	331 (6,7%)
Selbständige/Freiberufler mit Beschäftigten	151 (1,7%)	236 (4,1%)	174 (3,5%)
<i>Arbeitszeit</i>			
Vollzeit	5.935 (71,9%)	3.587 (71,4%)	3.064 (69,0%)
Teilzeit	2.317 (28,1%)	1.439 (28,6%)	1.378 (31,0%)
<i>Erwerbsklassen</i>			
Soziokulturelle Expert*innen	2.177 (24,2%)	1.229 (21,1%)	1.432 (26,8%)
Dienstleistende	1.058 (11,8%)	643 (11,0%)	480 (9,0%)
Technische Expert*innen	1.256 (14,0%)	715 (12,3%)	724 (13,6%)
Produktionsarbeitende	753 (8,4%)	492 (8,5%)	330 (6,2%)
Management	1.924 (21,4%)	1.297 (22,3%)	1.120 (21,0%)
Bürokräfte	1.337 (14,9%)	852 (14,6%)	773 (14,5%)
Arbeitgeber	174 (1,9%)	169 (2,9%)	155 (2,9%)
Kleingewerbetreibende	301 (3,4%)	424 (7,3%)	323 (6,1%)
<i>Branchen</i>			
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	43 (0,5%)	43 (0,7%)	45 (0,8%)
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	11 (0,1%)	16 (0,3%)	6 (0,1%)
Chemie	692 (7,7%)	132 (2,3%)	107 (2,0%)
Metall-/Elektroindustrie	621 (6,9%)	616 (10,6%)	537 (10,1%)
Herstellung von Nahrungs-/Futtermittel	89 (1,0%)	48 (0,8%)	37 (0,7%)
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	195 (2,2%)	100 (1,7%)	59 (1,1%)
Ver- und Entsorgung	212 (2,4%)	71 (1,2%)	45 (0,8%)
Baugewerbe	190 (2,1%)	163 (2,8%)	227 (4,3%)
Handel	548 (6,1%)	357 (6,1%)	233 (4,4%)
Verkehr und Lagerei	277 (3,1%)	171 (2,9%)	110 (2,1%)
Gastgewerbe	164 (1,8%)	117 (2,0%)	64 (1,2%)
Information und Kommunikation	681 (7,6%)	395 (6,8%)	328 (6,1%)
Erbringung von Finanz-/Versicherungs- dienstleistungen	211 (2,3%)	116 (2,0%)	132 (2,5%)
Freie Berufe/wissensch. und techn. Dienst- leistungen	254 (2,8%)	139 (2,4%)	112 (2,1%)
Kultur, Unterhaltung und Erholung	150 (1,7%)	197 (3,4%)	132 (2,5%)
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, So- zialversicherung	1.104 (12,3%)	873 (15,0%)	690 (12,9%)
Erziehung und Unterricht	1.188 (13,2%)	522 (9,0%)	877 (16,4%)
Gesundheitswesen	1.044 (11,6%)	604 (10,4%)	421 (7,9%)
Sozialwesen	493 (5,5%)	257 (4,4%)	200 (3,7%)
Sonstige Dienstleistungen	1.265 (14,1%)	789 (13,6%)	544 (10,2%)
<i>Vorhandensein Personal-/Betriebsrat</i>			
Ja	7.154 (78,8%)	4.305 (77,5%)	4.157 (82,7%)
Nein	1.930 (21,2%)	1.248 (22,5%)	868 (17,3%)