



Arbeitswelt-Monitor
„Arbeiten in der Corona-Krise“ –
Klassenbedingte Arbeitswelten und
Demokratieerleben: Fallbeispiele

FNPA, 11.09.2021
Agnes Fessler
Universität Osnabrück

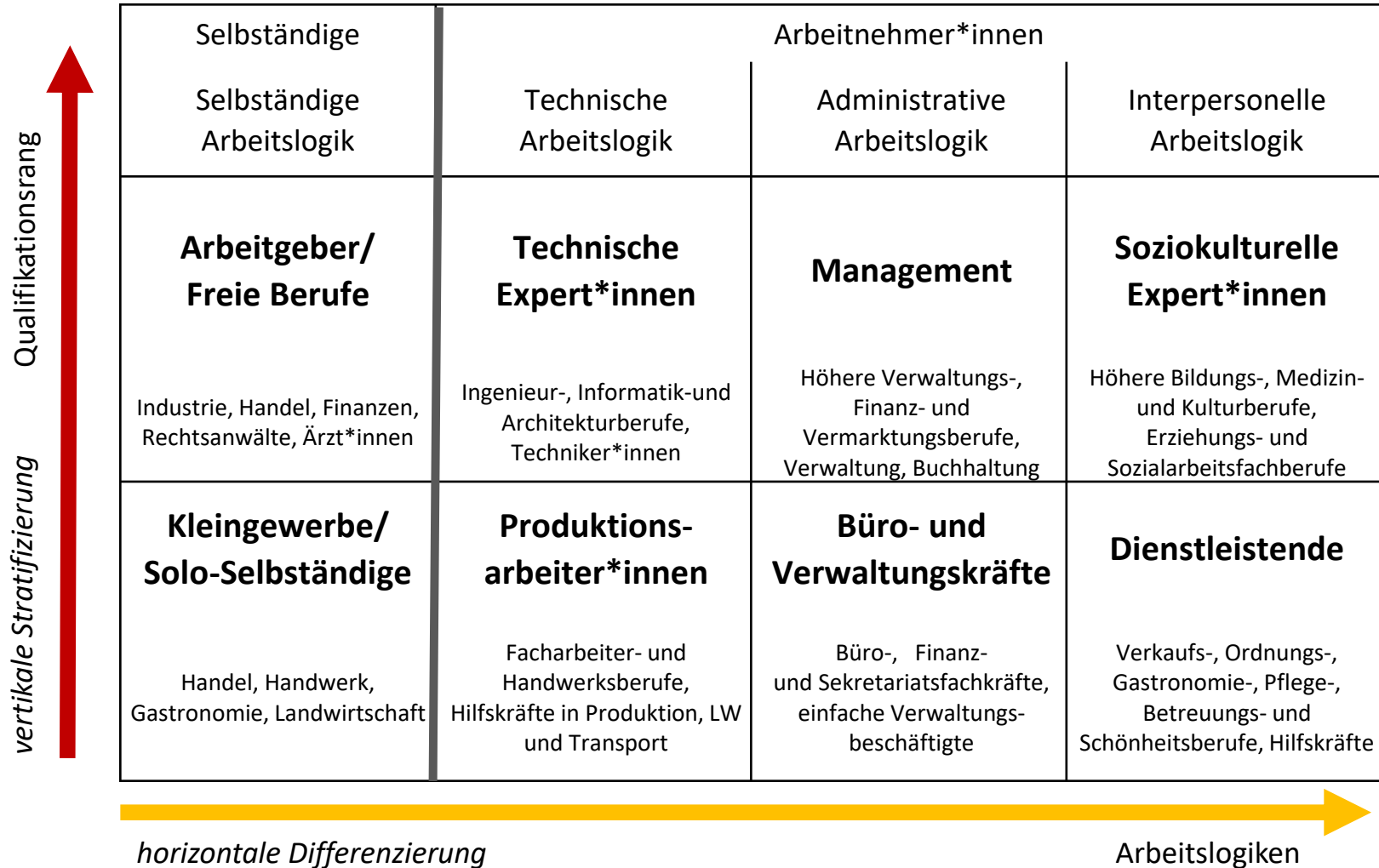
*„[...] dass die **Arbeitssituationen sich schon sehr stark unterscheiden - das hat das Virus noch mal besonders vor Augen geführt**. Da brennt kein Licht mehr im Verwaltungsgebäude, da ist zurzeit kaum jemand, während ein paar Meter weiter nach wie vor rund um die Uhr gearbeitet werden muss. [...] **das wechselseitige Wissen voneinander** – da, ja, gibt es doch **große, große Gräben**.“*

Briefsortierer, 49 Jahre

- **Projekt** mit Kooperationsstellen Hochschulen-Gewerkschaften
- **Mixed-Methods**
 - Online-Erwerbstätigensurvey: April/Mai 2020 (11.191 TN); Dez/Jan (4.100); April/Mai 2021 (7.217)
 - **Qualitative Interviews** à 60 bis 90 Min (91)

Interviewthemen

- Corona-Betroffenheit in der eigenen Arbeit
- Arbeitserfahrungen, Folgen für Arbeit u. Beschäftigung (Risiken, Belastungen bis Entlastungen, Homeoffice, Digitalisierung, KUA):
- Umgang von Arbeitgeber und Politik
 - Schutz, Information, Kommunikation, Wertschätzung
 - Responsivität, Mitbestimmung
- Lastenverteilung im Betrieb u. in der Gesellschaft
- Arbeitsentwicklungen vor Corona (Bruch/Kontinuität)
- Zukunft der eigenen Arbeit; Zukunft der Gesellschaft



Drei typische Erfahrungsmuster: (1) Die Pandemie als **Wirtschaftskrise**,
(2) als **Gesundheitsgefährdung und Arbeitsbelastung** und (3) als **Treiber mobilen Arbeitens**

vertikale Stratifizierung 	Qualifikationsrang 	Selbständige Selbständige Arbeitslogik	Technische Arbeitslogik	Arbeitnehmer*innen Administrative Arbeitslogik	Interpersonelle Arbeitslogik
	Unsicherheit ●●● Arbeitgeber/ Freie Berufe 51% Frauen 4% <1.500€	Unsicherheit ● Home Office +++ Technische Expert*innen 44% Frauen 6% <1.500€	Unsicherheit ● Home Office +++ Management 62% Frauen 10% <1.500€	Infektionsrisiken ●● Home Office ++ Soziokulturelle Expert*innen 73% Frauen 15% <1.500€	
vertikale Stratifizierung 		Unsicherheit ●●● Kleingewerbe/Solo- Selbständige 54% Frauen 32% <1.500€	Infektionsrisiken ● Unsicherheit ●●● Produktions- arbeiter*innen 20% Frauen 17% <1.500€ 17%	Unsicherheit ● Home Office +++ Büro- und Verwaltungskräfte 75% Frauen 30% <1.500€	Infektionsrisiken ●●● 2021: ● Dienstleistende 76% Frauen 42% <1.500€

horizontale Differenzierung

Arbeitslogiken

Fallbeispiele – Fokus heute

- Untere Klassen nicht-akademischer Berufe („wir, in der Basisarbeit“): v.a. Dienstleistende, ProduktionsarbeiterInnen
 - **Briefsortierer**----Logistik/Zusteller
 - **Verkäuferin LEH, Krankenpflegerin, Erzieher** ----
Interpersonelle Klassen als Sonderfall
- Obere und administrative Klassen im Homeoffice
 - **Pressesprecherin** (Rettungsdienst)
 - IT-Spezialist
 - Verwaltungsangestellte

Fragmentierung: Teilzeit, Zweitjobs, „Befristungswahn“ vs. Vollzeit: Verwaltung und Führungskräfte.

*„Lebensführung bei vielen vor Corona schon kompliziert, setzt eins drauf“ vs.
„privilegierte Position“ der Verwaltung „können nachhause gehen“*

*„**steigender Druck, Arbeitspensum**“, **„Zusatzlasten“** mit „Corona-Online-Boom auf die Spitze getrieben“, „bleibt Zukunftsthema“, **Gesundheitsschutz vs. betriebswirtschaftl. Kennzahlen** (Bsp. Luftfilter)*

Kommunikation zur Basis: „Wegbrechen bestimmter Gruppen“; Corona-Co-Management vs. Konflikte proaktiv ansprechen u. „Präsenz zeigen“

Vgl. Produktionsarbeit Nahrung: enorme Mehrarbeit, fehlende Wertschätzung: Führungskräfte ohne Bezug zur Basis.

Widerspruch der „Basisarbeit“: Fachkräfte u. Hilfskräfte sind gefordert, aber erleben **mangelnde Arbeitsbedingungen, Wertschätzung u. Responsivität** (wird meine/unsere Stimme gehört).

Krise der Arbeitsbedingungen: „in so einer Situation rächt sich das [Unterausstattung]“, „obwohl man Personal braucht, schafft man keine besseren Arbeitsbedingungen (...) Corona erschwert das ganze zusätzlich“ (Krankenpflegerin)

Schutzvorgaben „auf dem Papier“ weichen den Umsatzzahlen (Verkäuferin LEH)

- *Wir sind Kanonenfutter. Also unser [Infektionsrisiko] interessiert keinen.* (Erzieherin, KiTa; vgl. Berufsschul- u. Grundschullehrerin).

Desinteresse an der „Basis“, „Hierarchiedenken“ im „Konkurrenzkampf“: *der kam in den Laden, wusste wie man heißt, hat sich die Zeit genommen, ist mit einem im Aufenthaltsraum gesessen, hat einen Kaffee getrunken und hat einfach mit einem geredet, um rauszufinden, wie die Basis ist. (...) es interessiert [heute] keinen (...) „die Studierenden“ vs „Arbeitsameisen, (...) die von der Sache nichts verstehen können“ (Verkäuferin LEH)*

- Bsp. Arbeitszeitmodelle „von oben“
- Jobwechsel statt kollektives Engagement

Krise u. Ohnmacht sozialer Infrastruktur/-Berufe.

Hierarchieerleben pandemiebedingt verstärkt.

*da kriegen wir eine Zahl vorgegeben, die wir erreichen müssen und es geht eben nur, indem man wenig Personal einsetzt und **das Personal muss natürlich halt wirklich ranklotzen. Würde die Firma es ernst meinen mit unserem Schutz, dann hätte sie gesagt, ihr dürft pro Schicht eine Person mehr nehmen,** damit nur schon mal gewährleistet ist, dass wir auch jede Stunde raus können und uns die Hände waschen. Das hört sich zwar lächerlich an, aber weißt du, bis so eine Kasse zu ist (...) dann eine Kollegin hingesessen ist und man raus kann und dann die Hände waschen, das dauert natürlich immer und die Firma sagt ja, das ist jedes Mal eine viertel Stunde (...) **wenn wir den Druck aufrecht erhalten, dann waschen sie halt keine Hände.** Wir haben es aber, wenn uns jemand fragt, **offiziell, haben wir ja im Rundschreiben stehen,** unser Personal soll alle Stunden die Hände waschen, man gibt uns aber nicht die Möglichkeit.*

Wandel hat [vor 14-18 Jahren] stattgefunden, dass man eben gesagt hat, ja, da könnte man noch mehr rausholen (...) teuer bezahlte Leute eingestellt wurden, die nichts mehr anderes tun, wie drüber nachzudenken, wie man uns noch besser antreiben könnte.

man hat zu wenig Personal, aber trotzdem ist es immer so (...) **es gibt ja immer so Hilfsdienste**, sprich, so wie man halt die Reinigungsdienste hat, hat man auch jemanden, der für die Küche die Wägen bringt oder der Postgänge macht oder der halt die Patientenakten absortiert, **aber immer wenn derjenige krank wird oder wenn da jemand ausfällt oder am Wochenende, wo der Dienst nicht besetzt ist, das heißt, das muss dann die Pflege immer mitübernehmen**. Hingegen, wenn aber jetzt in der Pflege wer krank wird, dann muss ja die Stationsassistentin keinesfalls in der Pflege arbeiten, weil sie es gar nicht kann. Die wird auch nicht Küchenwägen transportieren, weil sie das auch nicht gelernt hat, ja. Also das ist ja noch was dazu kommt. ... und dann ist **mit dieser Hilfstätigkeit, die nimmt mir mindestens 1,5 Stunden ab**, die ich nicht Zeit habe mich um meine Kunden und um meine Patienten zu kümmern. Also das ist, äh, **das kann man drehen und wenden, wie man will, das ist einfach jedes Mal nur Stress und ja, die schaffen es einfach nicht an den Ecken anzusetzen, wo man halt mal Entlastung schaffen könnte (...) ich weiß ja nicht, was die bei der Planung immer sehen**, also die denken wahrscheinlich, am Patienten braucht man nur 5 Minuten, aber das stimmt halt nicht (...) **es wird mal diskutiert**, was weiß ich, dann kommt vielleicht mal jemand, dann hat man ab und zu mal jemanden, der in der Notaufnahme, ja, am Wochenende dazu hilft und Patienten auf die Abteilung fährt, **aber man weiß eigentlich nichts, ja wann ist der jetzt da?**

Vereinbarkeitsressource bis Arbeitsentlastungen: „*ich habe dadurch viel Zeit gewonnen*“ (IT, 60+ J.), „*Ich kann viel mehr meinen eigenen Rhythmus leben*“ (Verwaltung, 61 J.), Schub digitaler Tools u. Ausstattung.

- **abhängig von Bedingungen:** Wählbarkeit von HO/Präsenz-Mix; persönliche Situation u. Hierarchieebene: „wie verfügbar bin ich?“; **Regulierung**
- Ungleiche **Rückkehr:** (...) *ja, sind wir jetzt nicht mehr so viel wert? Da gab es dann schon auch richtig Ärger, weil natürlich Ängste da sind, die sind ja auch berechtigt (...)* **Die sitzen da schier aufeinander (...)** der jeweilige **Abteilungsleiter sitzt aber allein im Büro.** (BR Nahrung)

Demokratieerleben „oben“: Kommunikation/Mitsprache/Wertschätzung; HO-Regelungen mit AN-Ansprüchen; „Hochqualifizierte“ halten u. gewinnen.

AG-Strategien mit Beschäftigtennachteilen

Schub für „flexibles, modernes Arbeiten“, erlebte Autonomiegewinne.
Ambivalenz: Isolation, Entgrenzung.

Wir haben mittlerweile einen Tarifvertrag abgeschlossen, wo für alle Mitarbeiter, die nicht niet und nagelfest sind, die HO Arbeitsplätze vertraglich geregelt werden. Wo wir nochmal IT-mäßig bisschen besser ausgestattet werden. Für mich macht es den Eindruck als würde die Organisation den IT Schub mitnehmen und sich echt modern aufstellt. Das ist echt gut. Die Leitlinien sind eine Erleichterung. Dass man einfach weiß, was man tut und was man nicht tut. Man hat keine Unsicherheit ah eig müsste ich doch mal ins Büro fahren. (...) was ich angeregt hab: dass wir uns regelmäßig online treffen. (...) Sonst ist man ja ein ziemlicher Satellit.

Dieser Zwang zur Digitalisierung und Modernisierung der Arbeitsplätze, das trifft gerade auf fruchtbaren Boden. Weil wir müssen eh schauen, wie halten wir die guten Leute, wie kriegen wir die. Ich glaube mit diesen HO-Verträgen ist es leicht für uns Mitarbeiter zu kriegen. (...) ohne Corona weiß ich nicht ob das so wäre. Dieses flexible Arbeiten, Homeoffice...es gab zwar diesen Wunsch aus der Belegschaft (...) wir wurden abgefragt was wir brauchen. Mein Vorgesetzter hat heute gesagt, dass er die Sachen bestellt.... ich hab schon gedacht irgendwann reichts mir, aber gerade finde ich den Arbeitgeber attraktiv. Der hat sich zum Positiven gewandelt. Dass ich jetzt denke: echt cool, auf zack, modern, agil, schnell.

1. Klassenbedingte Corona-Erfahrungswelten u. Arbeitsfolgen trennen die Beschäftigten vertikal u. horizontal: Belastungskonzentration „unten“
Dienstleistende, Produktionsarbeit, (Kleingewerbetreibende)

2. Demokratische Frage

Widerspruch der „Basiskräfte“: Fach- und Hilfskräfte sind gefordert, Wertschätzung fehlt. >> „Klassenkonflikte“ *und* kollektive, klassenübergreifende Anspruchsmuster.

(Des)Interesse an der „Basisarbeit“ u. „Hierarchiedenken“ rücken in der Pandemie vor Augen. **Teilhabe-Gap** zwischen Berufen und in Belegschaften.

Jobwechsel vs. kollektives Engagement

Potenziale: konkrete Vorstellungen für Arbeitsverbesserungen u. Beteiligung (z.B. Arbeitszeitmodelle „von unten“, Transformation?); Konfliktbereitschaft?