

Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“

Ein Jahr Corona – Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie Vergleich der beiden Erhebungswellen im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021

Agnes Fessler

Hajo Holst

Steffen Niehoff

Kontakt:

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

Summary

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

- Der Bericht basiert auf **einem Vergleich der Ergebnisse von zwei Befragungswellen des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“**. In der ersten Erhebungswelle im **April und Mai 2020**, also mitten im ersten „harten Lockdown“ mit weitreichenden Einschränkungen des gesellschaftlichen Lebens, beteiligten sich insgesamt 11.191 Personen an der Online-Befragung (darunter 622 aus Metall & Elektro). Die zweite Welle fand genau ein Jahr später statt und damit genau im zweiten „harten Lockdown“ in Deutschland. Im **April und Mai 2021** beteiligten sich 7.217 Personen an dem Survey (darunter 622 aus Metall & Elektro). Auch wenn das Sample nicht auf einer Zufallsstichprobe basiert: Größe und Sozialstruktur des Sample erlauben es verlässlich, Ungleichheiten zwischen Branchen und Beschäftigtengruppen zu identifizieren.
- Die **Berufsstruktur der Metall- und Elektroindustrie** ist im Sample des Arbeitswelt-Monitors breit abgebildet. Neben Produktionsarbeitenden (z.B. Maschinenbediener*innen, KFZ-Mechaniker*innen, Elektromechaniker*innen, Anlagenbediener*innen) und technischen Expert*innen (z.B. Maschinenbau- und Elektroingenieure, Techniker*innen, technische Zeichner*innen) finden sich auch Bürokräfte (z.B. Sekretär*innen, Fachkräfte für Lagerwirtschaft, Bürokräfte im Rechnungswesen, Telefonist*innen) und Managementberufe (z.B. Betriebswirt*innen, Vertriebsagent*innen, HR-Führungskräfte, Einkäufer*innen) in ausreichender Fallzahl im Sample.

Branchenübergreifende Ergebnisse

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

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

- (3) Die besonders betroffenen Klassen erleben die Verfestigung der ungleichen Risiko- und Lastenverteilung als gesellschaftliches Wertschätzungsdefizit: Unter Dienstleistenden, Produktionsarbeitenden und Kleingewerbetreibenden geben im April/Mai 2021 jeweils mehr als die Hälfte an, dass ihre Arbeit in der Pandemie nicht wertgeschätzt wird. Dies zeigt sich auch in den Interviews. Die besonders betroffenen unteren Klassen empfinden die anhaltenden Ungleichheiten als **Missachtung durch die Gesellschaft** – und zwar sowohl der eigenen Leistungen (nicht nur) aus der Frühphase der Pandemie als auch der eigenen Würde als Mensch. Die Untätigkeit der Gesellschaft angesichts der Ungleichheiten in der Risiko- und Lastenverteilung könnte langfristig die soziale Spaltung forcieren und eine Zerreißprobe für den gesellschaftlichen Zusammenhalt darstellen.
- (4) Unter den abhängig Beschäftigten ist die Zufriedenheit mit dem **Arbeitgeberhandeln in der Pandemie recht hoch**. Im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 zeigen sich jeweils mehr als 6 von 10 abhängig Beschäftigten zufrieden mit ihrem Arbeitgeber. Die Analyse zeigt, dass die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber kaum mit der individuellen Betroffenheit mit den Arbeitsfolgen der Pandemie (arbeitsbezogene Infektionsrisiken, wirtschaftliche Lasten, mobiles Arbeiten, Arbeitsbelastungen) zusammenhängt. Entscheidend sind vielmehr die **arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren**: Information durch den Arbeitgeber, gerechte Lastenverteilung im Unternehmen, Beteiligung an Entscheidungen und ausreichende Schutzmaßnahmen.
- (5) Die **Mitbestimmung** hat in allen Branchen **positive Effekte auf die wirtschaftlichen Lasten, den Zugang zum Home-Office und die pandemiebedingte Digitalisierung von Arbeit**. In Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat müssen Beschäftigte weniger finanzielle Einbußen hinnehmen, erleben seltener Zukunftsunsicherheit, gehen häufiger ins Home-Office und melden häufiger einen Digitalisierungsschub. Vergleichbare Mitbestimmungseffekte existieren bemerkenswerter Weise nicht bei den Ansteckungs-sorgen, den Schutzmaßnahmen und den Arbeitsbelastungen. Die **Zufriedenheit mit dem Betriebs- oder Personalrat liegt insgesamt etwas unter der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber**: Diejenigen, die unzufrieden mit der Interessenvertretung sind, kritisieren, dass der Betriebs- oder Personalrat in der Pandemie kein offenes Ohr für ihre Anliegen hat und auch nicht ihre Interessen vertritt. Auch in der pandemischen Notlage achten die Beschäftigten darauf, dass die Interessenvertretungen nahe an der Belegschaft sind.

Metall- und Elektroindustrie: Ergebnisse auf einen Blick

- (1) **Die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie** waren in der Frühphase stark von den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie betroffen: 4 von 10 mussten Verdiensteinbußen hinnehmen und berichteten von coronabedingter beruflicher Zukunftsunsicherheit. Im zweiten „harten Lockdown“ im Frühjahr 2021 zeigen sich Spuren einer wirtschaftlichen Erholung. Die Verbreitung von materiellen Einbußen und Unsicherheit ist um die Hälfte zurückgegangen. Hingegen sind die subjektiven Infektionsrisiken und der Zugang zum mobilen Arbeiten relativ stabil zwischen den beiden Erhebungswellen: Ein Fünftel der Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie leidet unter Ansteckungs Sorgen und ein gutes Viertel arbeitet in der Pandemie mehr von zu Hause. Gestiegene Arbeitsbelastungen haben parallel zur Gesamtentwicklung an Reichweite gewonnen, liegen mit knapp 50% aber immer noch 10 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt.
- (2) **Unterhalb dieser Gesamtzahlen zeigen sich deutliche vertikale und horizontale Klassenungleichheiten in der Metall- und Elektroindustrie.** Die technischen Berufe erleben die Pandemie stärker als Wirtschaftskrise, in den administrativen Berufen dominiert hingegen die Ausweitung mobilen Arbeitens. Zugleich sind deutliche vertikale Ungleichheiten erkennbar: Die Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten der unteren Klassen – Produktionsarbeitende und Bürokräfte – sind in beiden Erhebungswellen stärker von Infektionsrisiken und wirtschaftlichen Lasten betroffen als die akademischen Berufe der oberen Klassen. Besonders **vulnerable Positionen haben die Produktionsarbeitenden** inne: Sie leiden stärker unter subjektiven Infektionsrisiken und wirtschaftlichen Lasten, haben außerdem auch im zweiten „harten Lockdown“ kaum Zugang zum mobilen Arbeiten.
- (3) **Die Zufriedenheiten mit dem Arbeitgeber und den Interessenvertretungen liegen in der Metall- und Elektroindustrie über dem Durchschnitt, die Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie ist hingegen unterdurchschnittlich.** In beiden Erhebungswellen zeigen sich zwei Drittel der Metall- und Elektrobeschäftigten zufrieden mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie. Mit dem Betriebsrat sind mit 59% zwar etwas weniger Erwerbsarbeitende zufrieden, aber auch dieser Wert ist im Branchenvergleich deutlich überdurchschnittlich. Bei der Zufriedenheit mit der Politik zeigt sich der generelle Trend: Im April/Mai 2020 äußerten sich 48% der MuE-Beschäftigten zufrieden, im April/Mai 2021 nur noch 14%.
- (4) **Auch in der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber, der Politik und den Interessenvertretungen sind in der Metall- und Elektroindustrie deutliche berufliche Ungleichheiten zu erkennen.** Die Produktionsarbeitenden sind am seltensten mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie zufrieden (58% gegenüber 83% in den Managementberufen) und bewerten zusammen mit den Bürokräften auch die Politik am schlechtesten (13% zufrieden gegenüber 21% in den Managementberufen) und weisen auch die geringste Zufriedenheit mit dem Betriebsrat auf (50% gegenüber 71% in den Managementberufen). Diese Teilhabedefizite schwächen die aufgrund der besonderen Belastung mit Pandemielasten und -risiken sowieso schon vulnerable Position der Produktionsarbeitenden zusätzlich.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6
2. Sample, Methode und Forschungsansatz	7
3. Subjektive Infektionsrisiken in der Arbeit	9
3.1 Ansteckungsorgen.....	9
3.2 Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz	10
3.3 Verbreitung der Schutzmaßnahmen in der Metall- und Elektroindustrie.....	12
4. Wirtschaftliche Folgen der Pandemie	14
4.1 Verdienständerungen.....	14
4.2 Berufliche Unsicherheit.....	15
5. Mobiles Arbeiten	17
5.1 Verbreitung von pandemiebedingtem mobilem Arbeiten	17
5.2 Digitalisierung von Arbeit.....	18
6. Arbeitsbelastungen	20
7. Arbeitspolitik der Arbeitgeber	22
7.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie	22
7.2 Die arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren	23
8. Politik	26
8.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie.....	26
8.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona	28
9. Mitbestimmung	29
9.1 Mitbestimmungseffekte auf die Arbeitsfolgen der Pandemie	29
9.2. Zufriedenheit mit dem Umgang des Betriebs-/Personalrats mit der Pandemie.....	31
9.3 Einschätzungen zum Agieren des Betriebs-/Personalrats in der Pandemie.....	32
Literatur	33
Anhang: Sozialstruktur des Samples	34

1. Einleitung

Dass Corona weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt hat, war bereits wenige Wochen nach Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 unübersehbar. Auch die sozialwissenschaftliche Forschung beschäftigte sich schnell intensiv mit den Arbeitsfolgen von Sars-CoV-2 und den politischen Eindämmungsmaßnahmen. Im Fokus standen dabei vor allem die Ungleichheitseffekte: Von Einkommenseinbußen waren in der Frühphase der Pandemie Geringverdiener*innen und Selbständige deutlich stärker betroffen (Hövermann 2020, Kritikos et al. 2020), das Hospitalisierungsrisiko war für Erwerbslose und SGB II-Bezieher*innen deutlich erhöht (Wahrendorf et al. 2021), Zugang zum mobilen Arbeiten hatten vor allem Erwerbstätige mit höherer Bildung und höherem Verdienst (Möhring et al. 2020) und Frauen waren wesentlich stärker von der Umverteilung von Sorgearbeit betroffen, die aus der Schließung von Betreuungseinrichtungen resultierte (Bünning et al. 2020, Kohlrausch/Zucco 2020, Reichelt et al. 2021). Unsere eigene Forschung zeigte, dass sich aus dem Zusammenspiel der Einzeleffekte ausgeprägte horizontale und vertikale Klassenungleichheiten ergeben: Subjektive Infektionsrisiken, wirtschaftliche Lasten und mobiles Arbeiten hatten ihre Schwerpunkte in der Frühphase der Pandemie jeweils in unterschiedlichen horizontalen Segmenten der Klassenstruktur und wiesen zugleich ausgeprägte vertikale Ungleichheiten auf (Holst et al. 2021a, 2021b).

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

2. Sample, Methode und Forschungsansatz

Die in diesem Bericht vorgestellten Ergebnisse des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ basieren auf Erhebungen im Frühjahr 2020 und im Frühjahr 2021. Die erste Erhebungswelle lief vom 20. April bis zum 31. Mai 2020 und umfasste eine umfangreiche Online-Befragung und qualitative Interviews, ebenso die zweite Erhebungswelle, die im Zeitraum vom 6. April bis 31. Mai 2021 durchgeführt wurde. Beide Wellen fallen mit Höhepunkten des Infektionsgeschehens zusammen und decken die beiden „harten Lockdowns“ in Deutschland ab, in denen das gesellschaftliche Leben durch weitreichende Einschränkungen heruntergefahren wurde. Die Einschränkungen in beiden Lockdowns umfassten dabei Eingriffe in zahlreiche Wirtschaftszweige (insbesondere Gastronomie, Tourismus, Kulturwirtschaft und Einzelhandel), Schließung von Schulen und Kindertagesstätten und Beschränkungen im Freizeitleben der Bevölkerung (Kontaktverbote/-einschränkungen, Abstandsgebote, Ausgangssperren). Damit fanden beide Erhebungswellen unter vergleichbaren Rahmenbedingungen statt und erlauben ein umfassendes Bild von Arbeit in für die deutsche Nachkriegsgeschichte einzigartigen Situationen.

Insgesamt haben in der ersten Befragungswelle (April/Mai 2020) 9.773 Erwerbstätige die Befragung vollständig absolviert, davon 622 Beschäftigte aus der Metall- und Elektroindustrie (Sample-Tabelle im Anhang). In der zweiten Befragungswelle (April/Mai 2021) haben 6.339 Erwerbstätige die Befragung vollständig durchlaufen, davon ebenfalls 622 Beschäftigte aus der Metall- und Elektroindustrie. Beide Befragungswellen eignen sich für einen Vergleich, da sie in einen Zeitraum mit vergleichbaren Rahmenbedingungen fallen, die gleichen Bewerbungskanäle für die Befragung genutzt wurden und die beiden Samples in ihrer soziostrukturellen Zusammensetzung – sowohl auf der Gesamtebene als auch auf Ebene der Metall- und Elektroindustrie – eine hohe Stabilität aufweisen. Umfangreichere Informationen zum methodischen Vorgehen und zum Sample finden sich im Ergebnisbericht für die Gesamtebene.

Der Forschungsansatz: Berufliche Ungleichheiten in der Pandemie

Um berufliche Ungleichheiten im Erleben der Corona-Pandemie in der Arbeit zu erfassen, greift das Vorhaben auf den klassenanalytischen Ansatz von Daniel Oesch (2006a, 2006b) zurück. Oeschs Ansatz ergänzt die klassische vertikale Achse der Schichtung zwischen unteren und höheren Berufen um eine horizontale Differenzierungsachse entlang der Arbeitslogik, die einem Beruf zugrunde liegt. Vier Arbeitslogiken werden dabei unterschieden: interpersonell, technisch, administrativ und selbständig. Im Teilsample der Metall- und Elektroindustrie finden sich in beiden Befragungswellen vor allem Berufe aus der technischen und der administrativen Arbeitslogik, die in ihrer Zusammensetzung ein hohes Maß an Kontinuität aufweisen (Abb. 1).

Abb. 1 Oeschs 8-Klassenschema (mit verbreiteten Berufen in der MuE-Industrie)

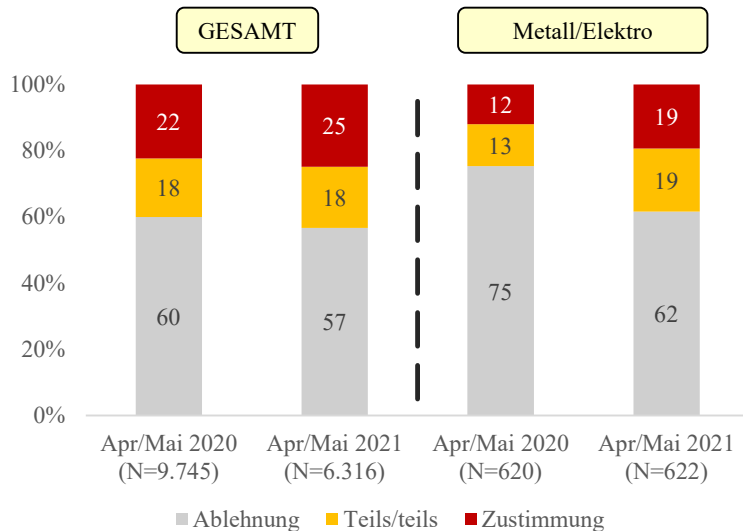
<i>Arbeitslogik</i>	Abhängig Beschäftigte			Selbständige
	<i>Interpersonell</i>	<i>Technisch</i>	<i>Administrativ</i>	<i>Selbständig</i>
Akademische und halb-akademische Berufe	Soziokulturelle Professionen	Technische Expert*innen Maschinenbau- und Elektroingenieure, Technikerinnen, Technische Zeichner	Management Betriebswirtinnen, Vertriebsagenten, HR-Führungskräfte, Einkäuferinnen	Arbeitgeber*innen
Ausbildungsberufe und Anlern Tätigkeiten	Dienstleistende	Produktionsarbeiter*innen Maschinenbediener, KFZ-Mechanikerinnen, Elektromechaniker, Anlagenbediener	Bürokräfte Sekretärinnen, Fachkräfte für Lagerwirtschaft, Bürokräfte im Rechnungswesen, Telefonistinnen	Kleingewerbetreibende (<9 Beschäftigte)

3. Subjektive Infektionsrisiken in der Arbeit

3.1 Ansteckungsorgen

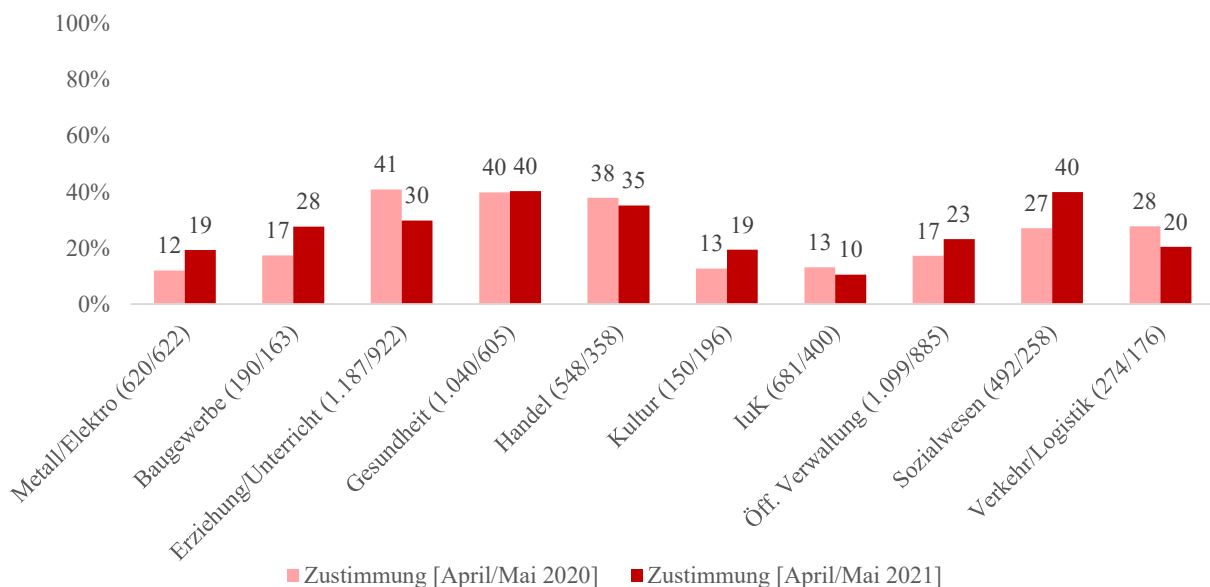
Abb. 2 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit (2020 & 2021)

Die Ansteckungsorgen am Arbeitsplatz bewegen sich in der MuE-Industrie parallel zur Gesamtentwicklung (Abb. 2): **Sie liegen im April/Mai 2021 höher als in der Frühphase der Pandemie.** Insgesamt sind die Ansteckungsorgen in der MuE-Branche jedoch leicht unterdurchschnittlich verbreitet: 19% der Befragten geben an, sich Sorgen über eine Ansteckung in der Arbeit zu machen.



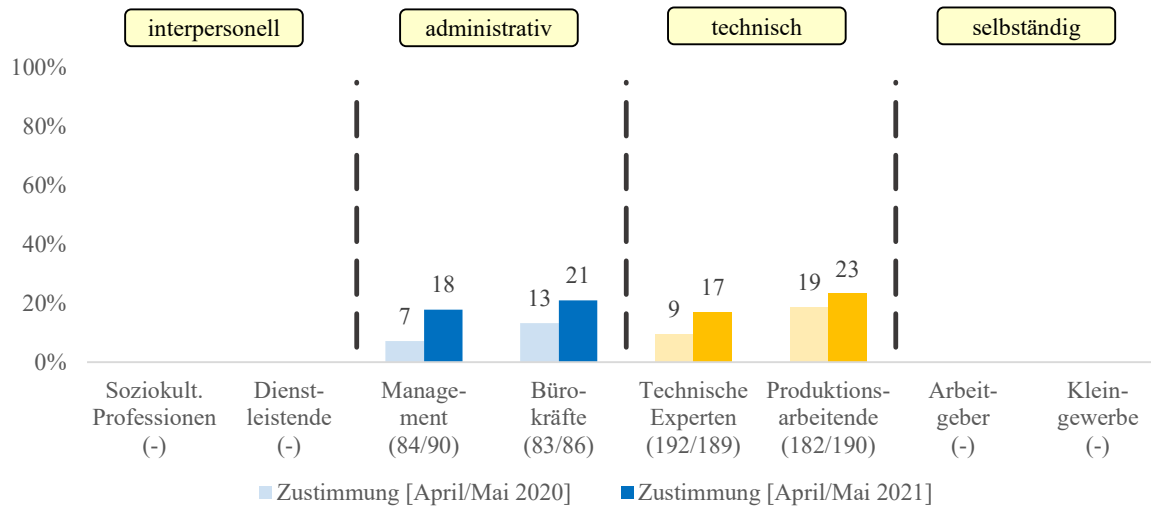
Deutlich stärker von Ansteckungsorgen betroffen als die Metall- und Elektroindustrie sind weiterhin viele **Dienstleistungsbranchen**, in denen in direktem Kontakt mit Menschen gearbeitet wird (Abb. 3). Im Gesundheitssektor, Sozialwesen und im Handel machen sich jeweils etwa 40% Sorgen über eine Corona-Ansteckung in der Arbeit. Damit gehört die MuE-Industrie zu jenen Branchen, in denen die Ansteckungsorgen vergleichsweise gering verbreitet sind. Der Anstieg zwischen 2020 und 2021 hat sicherlich auch mit der wirtschaftlichen Erholung zu tun: Im ersten „harten Lockdown“ waren zahlreiche Produktionsbetriebe geschlossen.

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



Der Blick auf die beruflichen Ungleichheiten in der MuE-Industrie (Abb. 4) zeigt, dass der allgemeine Anstieg der Infektionsorgen die Ungleichheitsrelationen kaum verändert hat: **Weiterhin verspüren Produktionsarbeitende am häufigsten Sorgen, gefolgt von den Bürokräften.** Deutlich geringer verbreitet sind die Ansteckungsorgen in den akademischen Berufen der oberen Klassen.

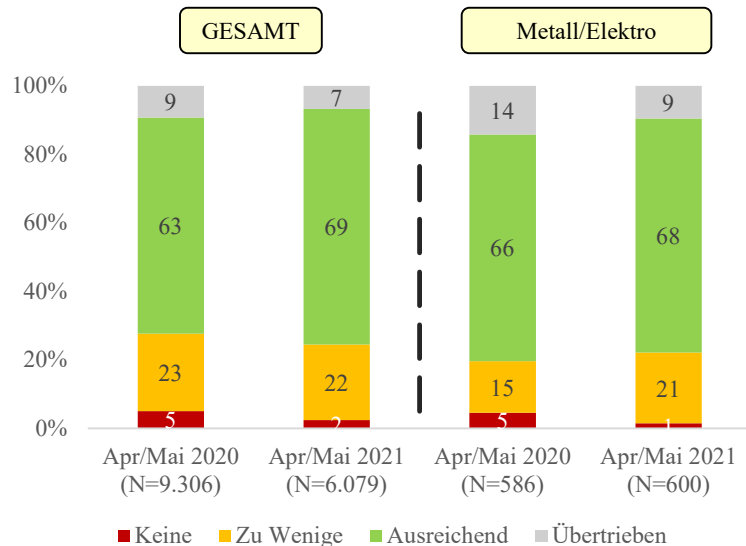
Abb. 4 Sorge vor Corona-Infektion nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur MuE)



3.2 Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz

Abb. 5 Bewertung der Schutzmaßnahmen (2020 & 2021)

Bei der Bewertung der Schutzmaßnahmen liegt die MuE-Industrie ungefähr im Durchschnitt aller Branchen. **In beiden Erhebungswellen bewerten jeweils zwei Drittel der Beschäftigten die Schutzmaßnahmen als ausreichend** (Abb. 5). Ein knappes Viertel jeweils als unzureichend (keine oder zu wenige Maßnahmen). Während der Anteil unzureichender Schutzmaßnahmen auf der Gesamtebene zwischen

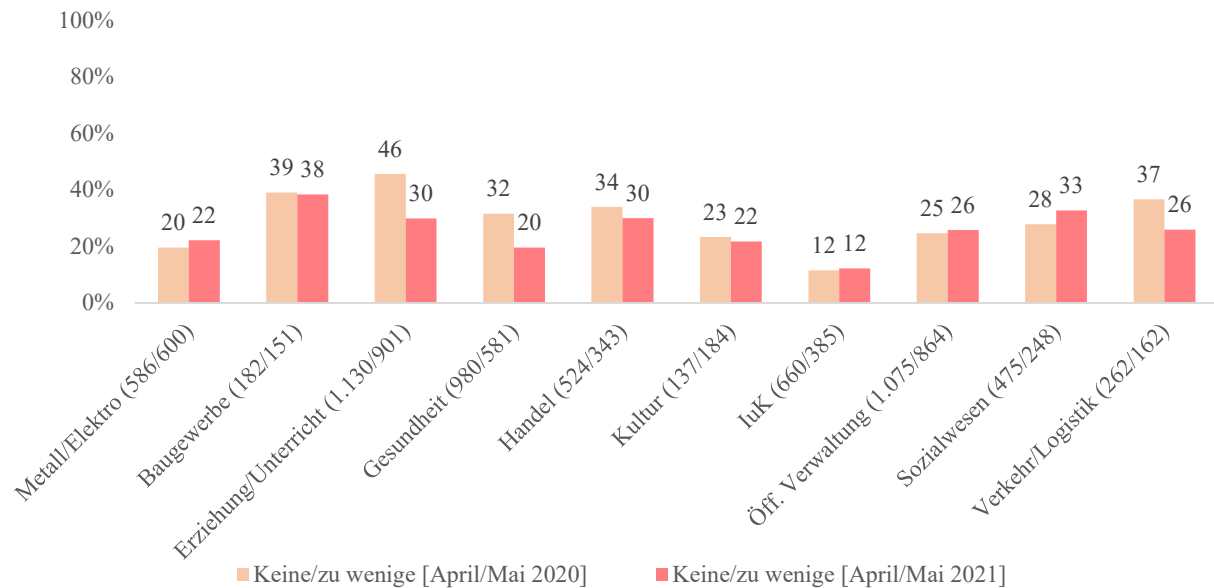


April/Mai 2020 und April/Mai 2021 leicht zurückgegangen ist (von 28 auf 24%), ist der in der MuE-Industrie leicht gestiegen (von 20 auf 22%).

Auf **Branchenebene** hat auch ein Jahr nach Beginn der Pandemie das Baugewerbe eine Spitzenposition inne (Abb. 6): 38% der Beschäftigten geben an, unter unzureichenden Schutzmaßnahmen zu arbeiten. Deutlich verbessert hat sich die Lage in Erziehung & Unterricht. Dort ist

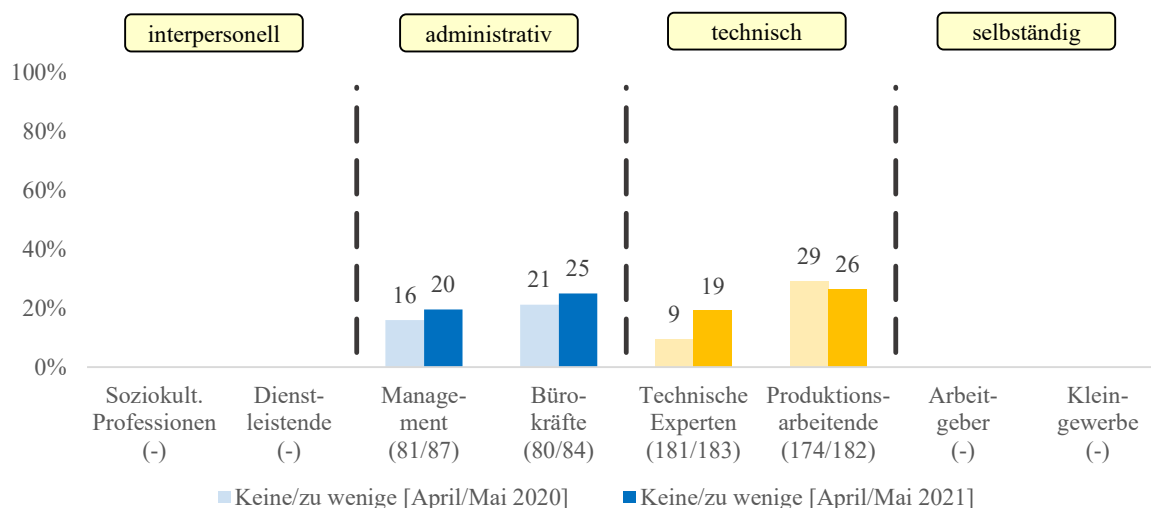
der Anteil von 46 auf 30% zurückgegangen. Zusammen mit dem Handel und dem Sozialwesen nimmt die Branche jetzt eine Mittelposition ein. Die besten Bewertungen erhalten die Schutzmaßnahme am Arbeitsplatz in Information & Kommunikation. Die Metall- und Elektroindustrie nimmt hier eine Mittelposition ein.

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



Auf der beruflichen Ebene zeigt sich, dass der Anstieg unzureichender Schutzmaßnahmen in der MuE-Industrie in allen Berufsklassen – mit Ausnahme der Produktionsarbeitenden, die sich auf einem erhöhten Niveau stabilisieren – zu erkennen ist (Abb. 7). **Am weitesten verbreitet sind unzureichende Schutzmaßnahmen unter Produktionsarbeitenden** (z.B. Maschinenbediener*innen, KFZ-Mechaniker*innen, Anlagenbediener*innen) **und Bürokräften** (z.B. Sekretär*innen, Fachkräfte für Lagerwirtschaft, Bürokräfte im Rechnungswesen). Die akademischen Berufe aus dem Management (z.B. Betriebswirt*innen, HR-Führungskräfte, Einkäufer*innen) und der technischen Expert*innen (z.B. Ingenieur*innen, Techniker*innen, technische Zeichner*innen) bewerten die Schutzmaßnahmen trotz eines deutlichen absoluten Anstiegs weiterhin seltener als unzureichend.

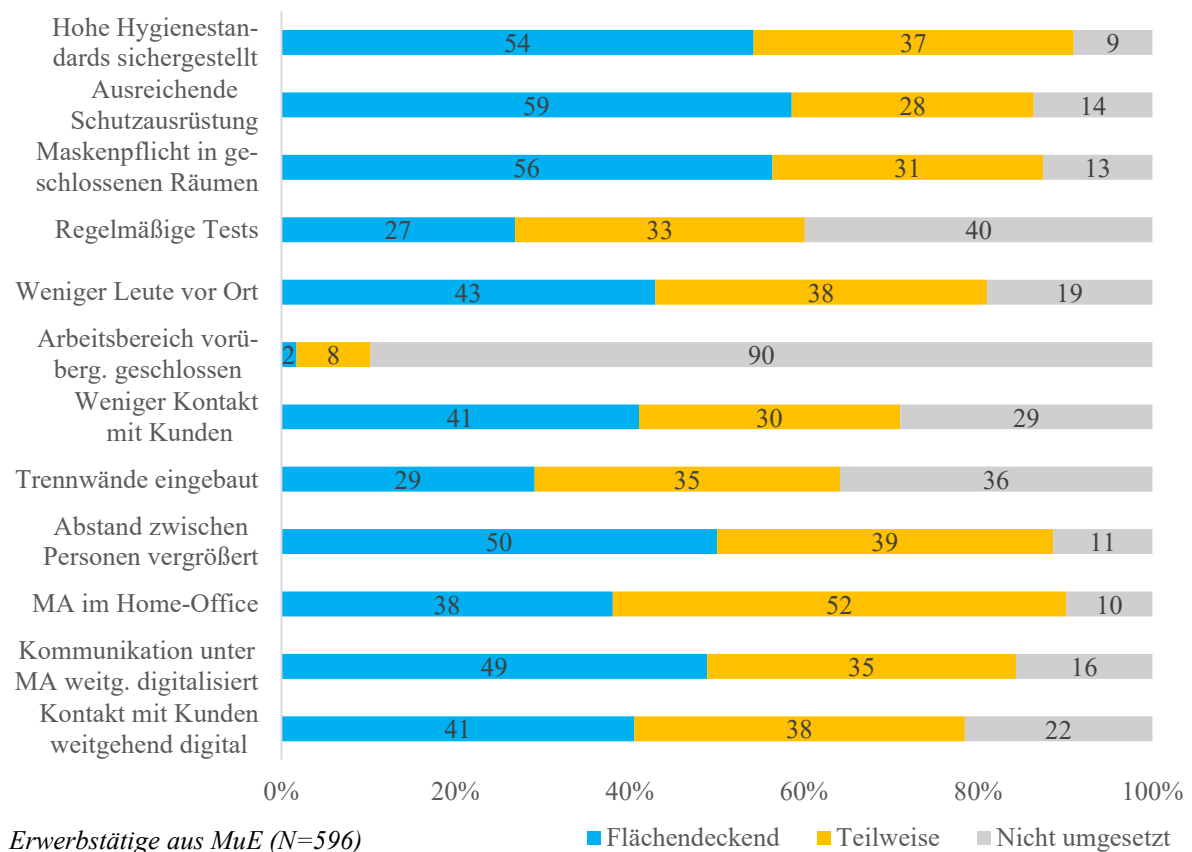
Abb. 7 Unzureichende Schutzmaßnahmen nach Klassen (2020 & 2021, nur MuE)



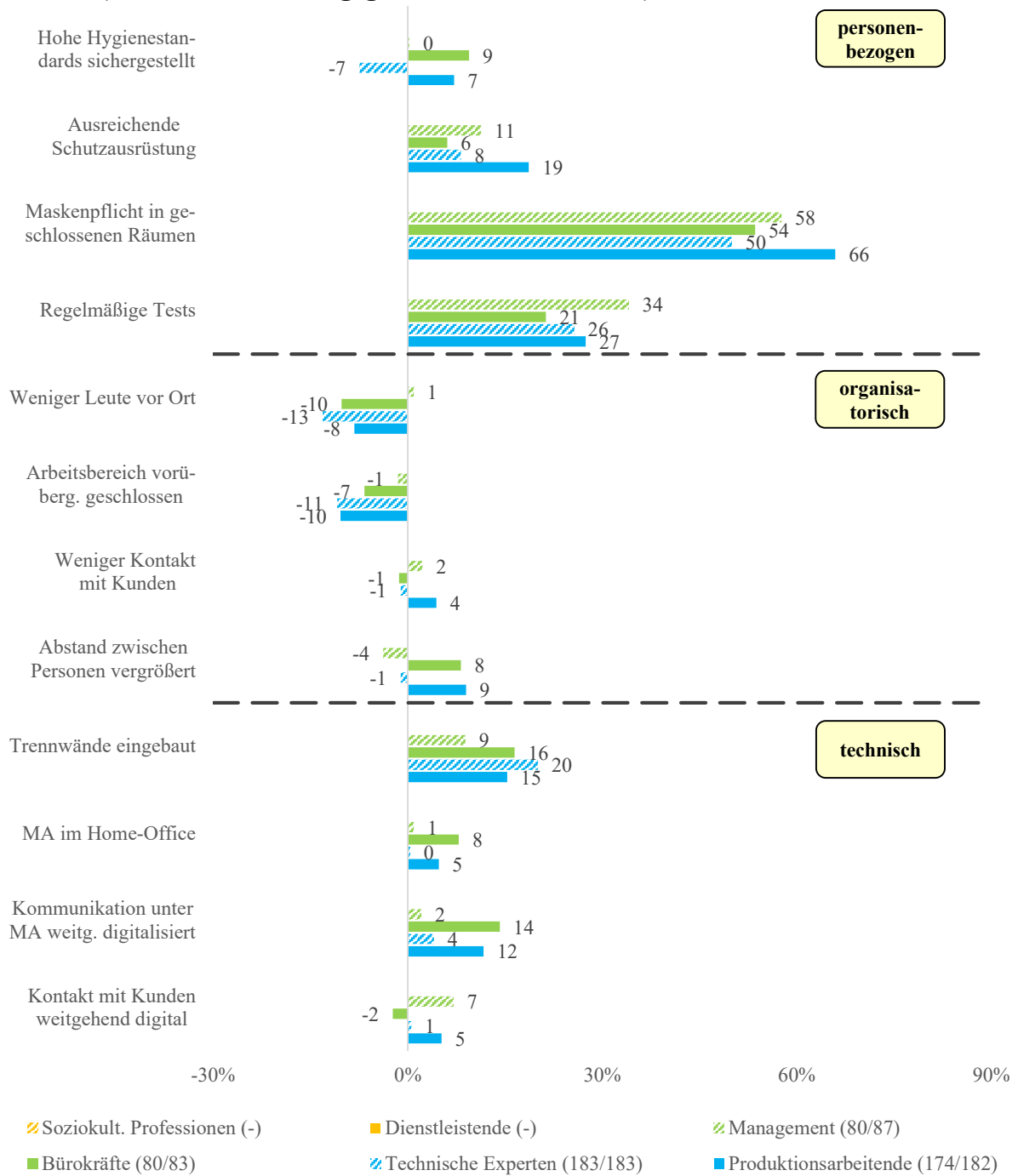
3.3 Verbreitung der Schutzmaßnahmen in der Metall- und Elektroindustrie

Welche Schutzmaßnahmen werden in der Metall- und Elektroindustrie eingesetzt? Die Ergebnisse zur Verbreitung von Schutzmaßnahmen im April/Mai 2021 (Abb. 8) und zur Veränderung zwischen den beiden Erhebungswellen auf Klassenebene (Abb. 9) sprechen dafür, dass **das TOP-Prinzip des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Pandemie nicht in allen Unternehmen greift**. Die weiteste Verbreitung und das stärkste Wachstum im ersten Jahr der Pandemie weisen personenbezogene Maßnahmen auf: individuelle Schutzausrüstung, der Mund-Nasen-Schutz und Hygienestandards. Die aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes priorisierten organisatorischen (Kontaktreduktionen, Bereichsschließungen, Teamaufteilungen) und technischen (Trennwände, Abstandsvergrößerungen, Home-Office) Schutzmaßnahmen haben eine geringere Verbreitung und sind auch zwischen 2020 und 2021 weniger gewachsen. Besonders auffällig ist diese Entwicklung bei Produktionsarbeitenden: 70% geben an, dass in geschlossenen Räumen eine Maskenpflicht existiert. Keine andere Schutzmaßnahme hat eine annähernd so große Verbreitung.

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



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



4. Wirtschaftliche Folgen der Pandemie

4.1 Verdienständerungen

Auf Gesamtebene zeigt sich in den Verdienständerungen ein hohes Maß an Kontinuität zwischen den beiden Erhebungswellen (Abb. 10). Insgesamt gaben im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 ungefähr ein Fünftel der Erwerbstätigen an, aktuell Verdiensteinbußen hinnehmen zu müssen. **In der MuE-Industrie hat sich die Reichweite von Verdiensteinbußen zwischen den beiden**

Befragungen jedoch deutlich reduziert: Mussten in der Frühphase der Pandemie noch 39% der Beschäftigten Verdiensteinbußen hinnehmen, waren dies im April/Mai 2021 nur noch 19%. In keiner anderen Branche ist eine vergleichbare Besserung der wirtschaftlichen Situation im zweiten „harten Lockdown“ zu beobachten.

Abb. 10 Verdienständerungen (2020 & 2021)

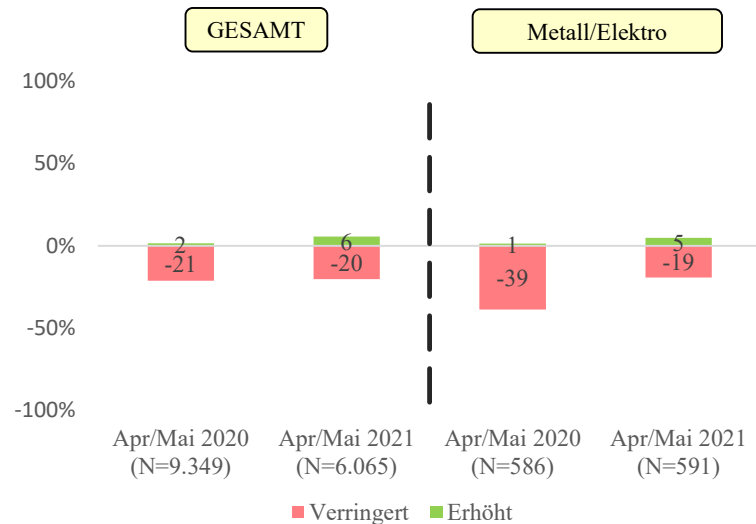
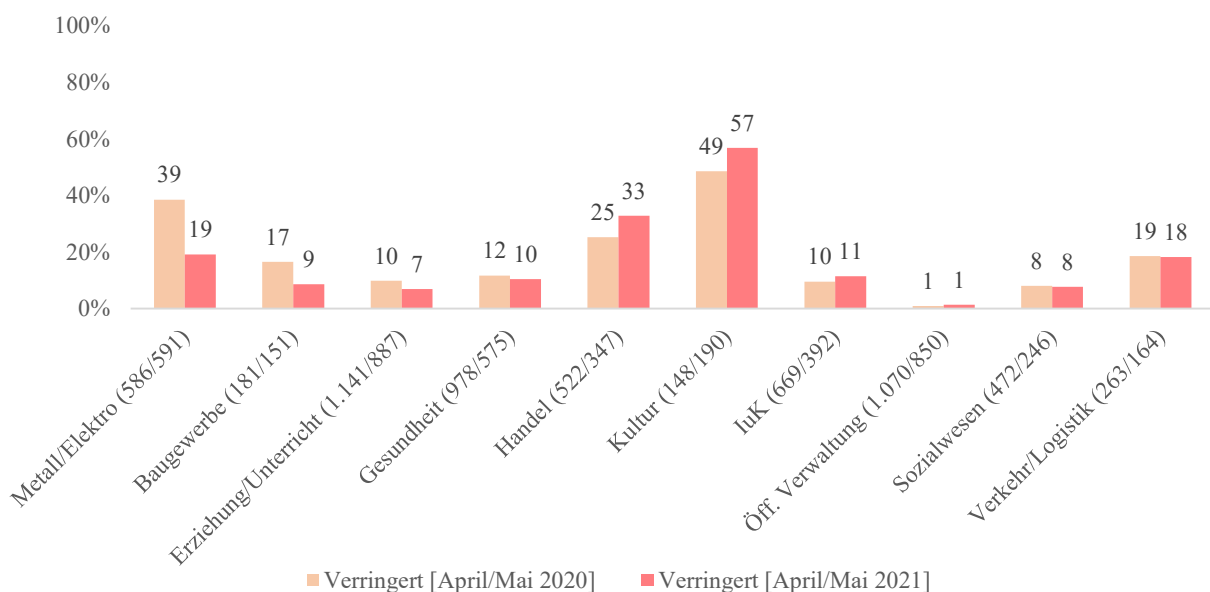


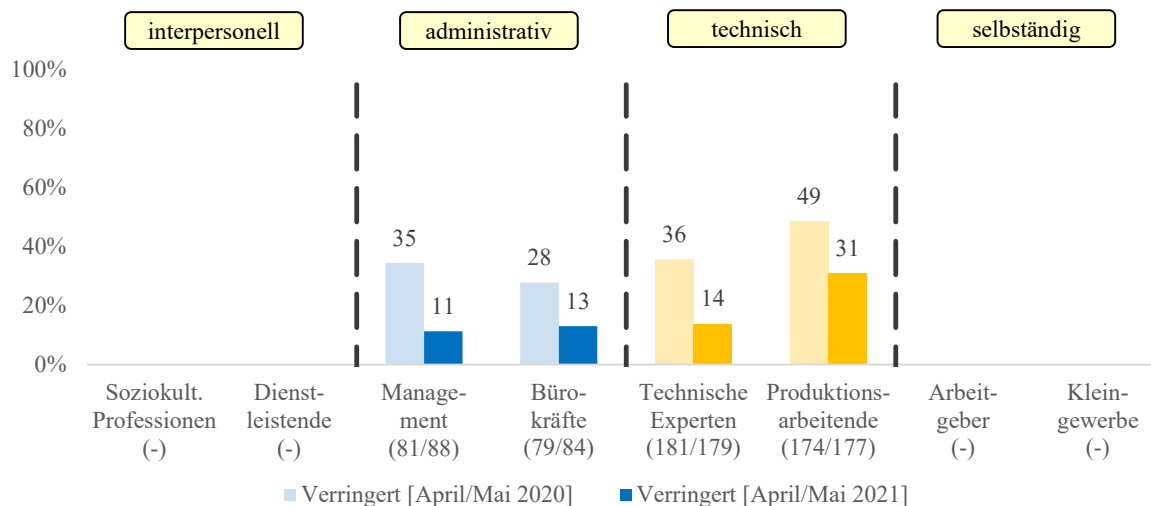
Abb. 11 Verdiensteinbußen nach Branchen (2020 & 2021)



Der **Branchenvergleich über die beiden Erhebungswellen** in den beiden „harten Lockdowns“ 2020 und 2021 zeigt, dass zwar die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in der Frühphase der Pandemie noch vergleichsweise stark von Verdiensteinbußen betroffen wa-

ren, die Verdiensteinbußen im zweiten Lockdown jedoch auf ein mittleres Niveau zurückgegangen sind (Abb. 11). Die höchste Reichweite von Verdiensteinbußen weist im April/Mai 2021 nach wie vor die Kulturbranche auf, gefolgt vom Handel, der Metall- und Elektroindustrie und Verkehr & Logistik.

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

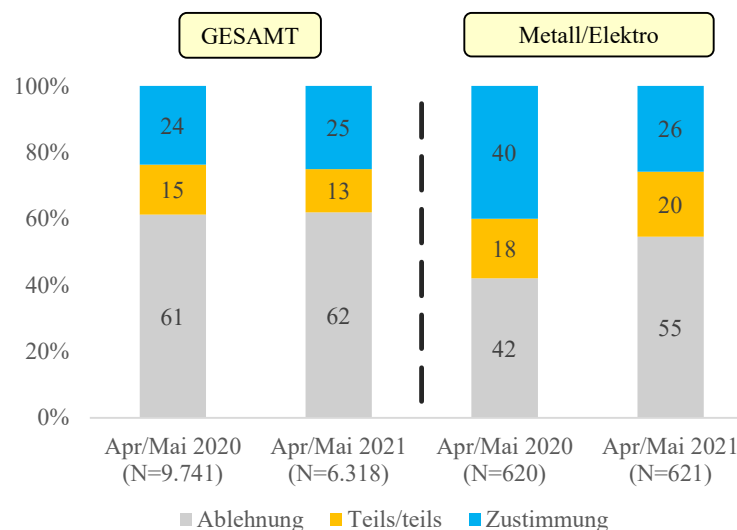


Auf der **beruflichen Ebene** zeigt sich der starke Rückgang der Betroffenheit der Branche, ohne dass die Ungleichheitsmuster, die sich in der Frühphase der Pandemie herausgebildet haben, ihre Relevanz eingebüßt haben (Abb. 12). Weiterhin sind Produktionsarbeitende mit Abstand am stärksten betroffen: Selbst im April/Mai 2021 leidet jede*r Dritte unter materiellen Einbußen.

4.2 Berufliche Unsicherheit

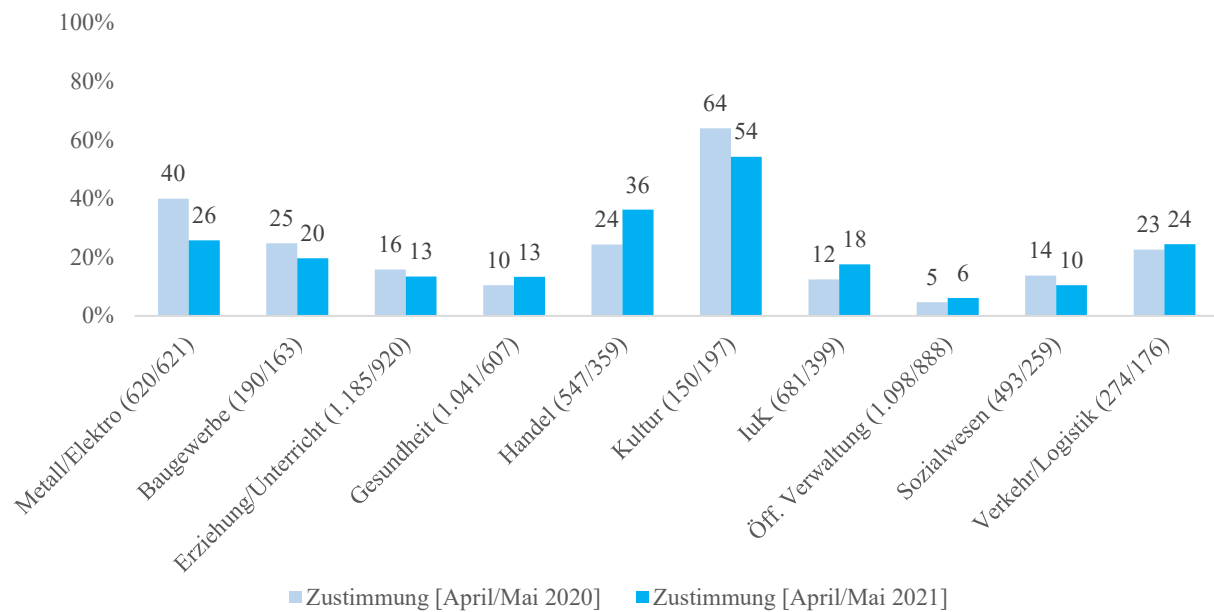
Abb. 13 Zunahme beruflicher Unsicherheit (2020 & 2021)

Die wirtschaftlichen Effekte der Pandemie und der Eindämmungsmaßnahmen zeigten sich nicht nur in Verdiensteinbußen, sondern auch in einer **Verunsicherung der beruflichen Zukunft** (Abb. 13). Insgesamt gaben in beiden Erhebungswellen ein Viertel der Teilnehmer*innen an, ihre berufliche Zukunft sei durch Corona unsicherer geworden. Auch in diesem Thema zeigt sich die wirtschaftliche Erholung der MuE-Branche seit dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020. Sahen im



April/Mai 2020 noch 40% der MuE-Beschäftigten ihre berufliche Zukunft durch Corona verunsichert, liegt dieser Wert im April/Mai 2021 nur noch bei 26%.

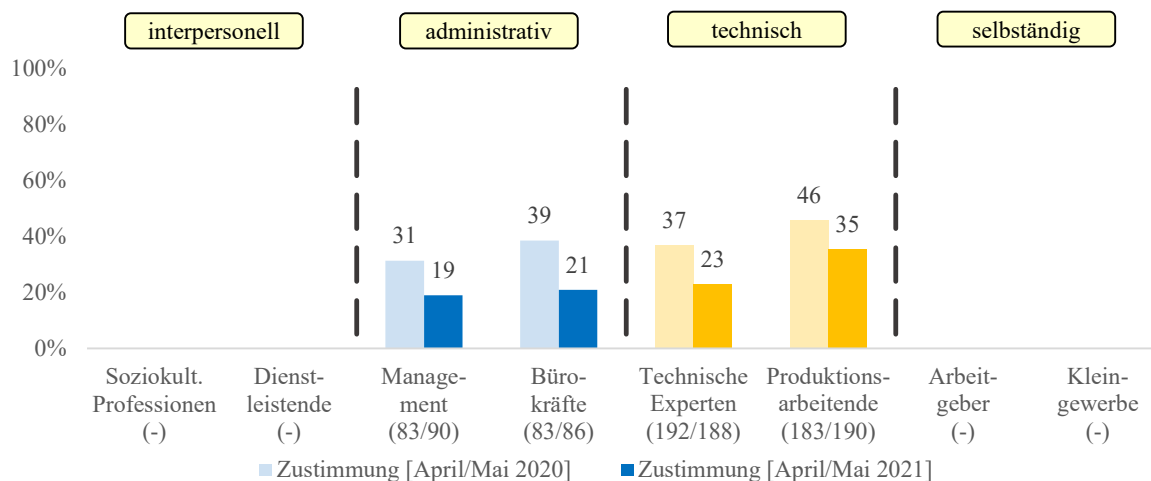
Abb. 14 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Branchen (2020 & 2021)



Der **Branchenvergleich der beiden Erhebungswellen** bestätigt das Bild der Verdiensteinbußen (Abb. 14): Im ersten „harten Lockdown“ im Frühjahr 2020 waren die Beschäftigten der MuE-Branche nach der Kulturbranche am stärksten von einer coronabedingten Zunahme von Zukunftsunsicherheit betroffen, im April/Mai 2021 liegt die Branche in der Nähe des Durchschnitts. Die höchste Verbreitung von beruflicher Zukunftsunsicherheit findet sich weiterhin in der Kulturbranche, gefolgt vom Handel.

Auch bei der Zukunftsunsicherheit sorgt die wirtschaftliche Erholung in der MuE-Branche nicht dafür, dass die **beruflichen Ungleichheiten** verschwinden. Weiterhin sind es die Produktionsarbeitenden, die mit Abstand am stärksten belastet von Zukunftsunsicherheit belastet sind (Abb. 15). 35% sehen durch Corona ihre berufliche Zukunft verunsichert. In den anderen Erwerbsklassen sind die Anteile deutlich geringer.

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

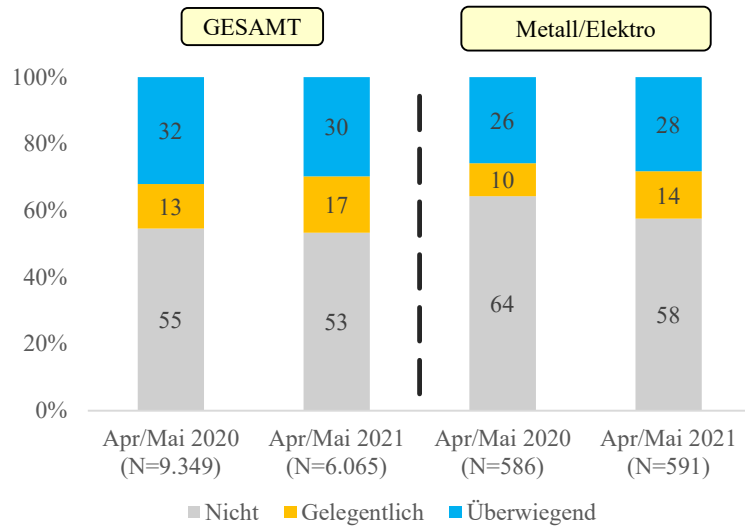


5. Mobiles Arbeiten

5.1 Verbreitung von pandemiebedingtem mobilem Arbeiten

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

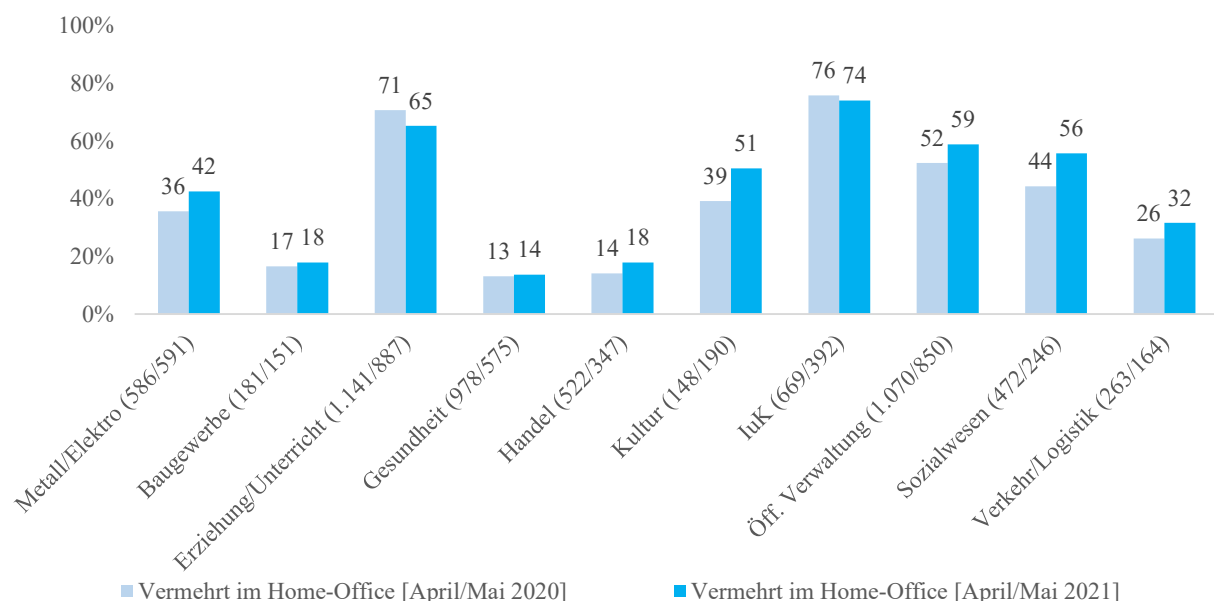
Das Home-Office gehört zu den am meisten diskutierten Arbeitsfolgen der Pandemie. **In den beiden „harten Lock-downs“ ist der Anteil an Erwerbsarbeitenden, die in der Pandemie mehr von zu Hause arbeiten als vor Corona, insgesamt auf nahezu identischem Niveau (Abb. 16): 45 bzw. 47% der Befragten des Arbeitswelt-Monitors können ins pandemiebedingte Home-**



Office wechseln. Auch in der Metall- und Elektroindustrie ist der Anteil in beiden Erhebungswellen stabil, allerdings etwas unter den Werten auf Gesamtebene.

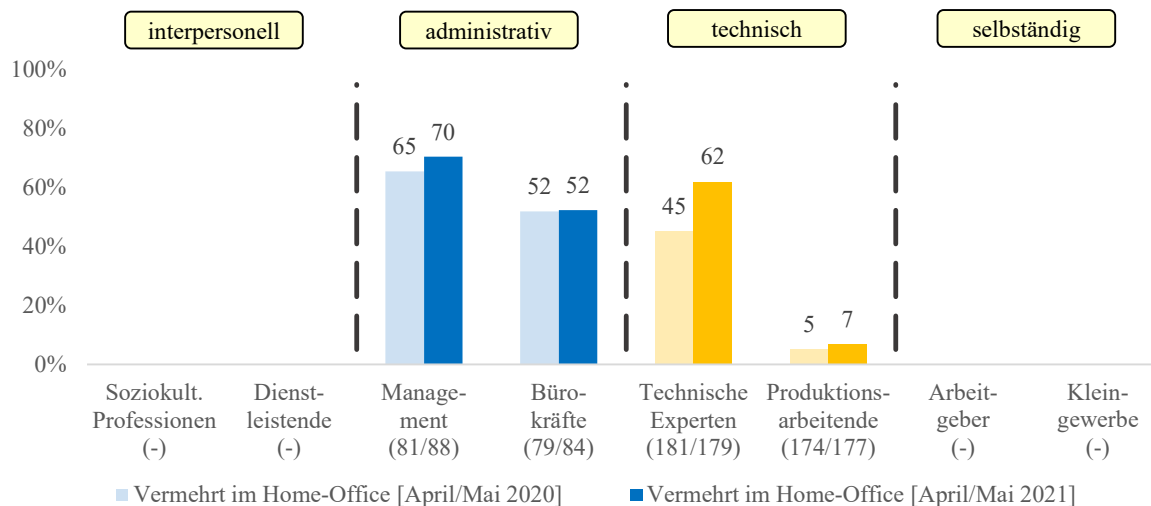
Im Branchenvergleich liegt die MuE-Industrie auf mittlerem Niveau (Abb. 17). Die höchsten Beschäftigtenanteile im pandemiebedingten Home-Office finden sich in Information & Kommunikation, Erziehung & Unterricht und der öffentlichen Verwaltung. Die geringsten Anteile im Gesundheitssektor, Handel und Baugewerbe. In allen Branchen unterscheiden sich die Home-Office-Anteile in den beiden Erhebungswellen im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 kaum voneinander.

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



Der Blick auf die berufliche Ebene in der Metall- und Elektroindustrie zeigt eine relativ hohe Kontinuität der ausgeprägten Klassenungleichheiten (Abb. 18). Nur bei den technischen Expert*innen ist der Home-Office-Anteil seit dem Frühjahr 2020 deutlich gestiegen. Parallel zu dem Rückgang an Kurzarbeiter*innen hat das mobile Arbeiten an Verbreitung gewonnen. Auffällig geringe Home-Office-Anteile weisen Produktionsarbeitende auf: In beiden Wellen bekommt nur eine kleine Minderheit die Möglichkeit für mobiles Arbeiten.

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



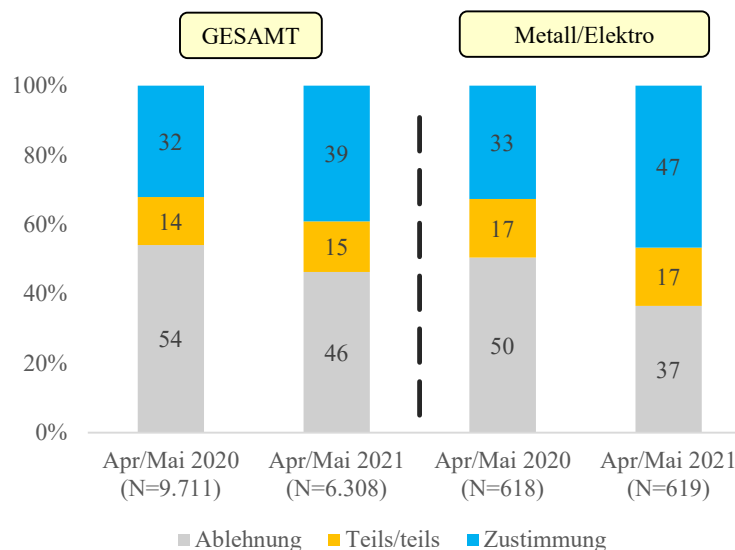
5.2 Digitalisierung von Arbeit

Abb. 19 Digitalisierungsschub durch Corona (2020 & 2021)

Ebenfalls viel diskutiert ist **die Digitalisierung von Arbeit als Folge der Pandemie**. Insgesamt gaben im April/Mai 2020 32% an, ihre Arbeit sei durch Corona viel digitaler geworden (Abb. 19). In der zweiten Welle im April/Mai 2021 liegt der Wert noch einmal deutlich höher bei 39%. Damit hat sich die Intensität des Digitalisierungsschubs im ersten Jahr der Pandemie noch einmal erhöht.

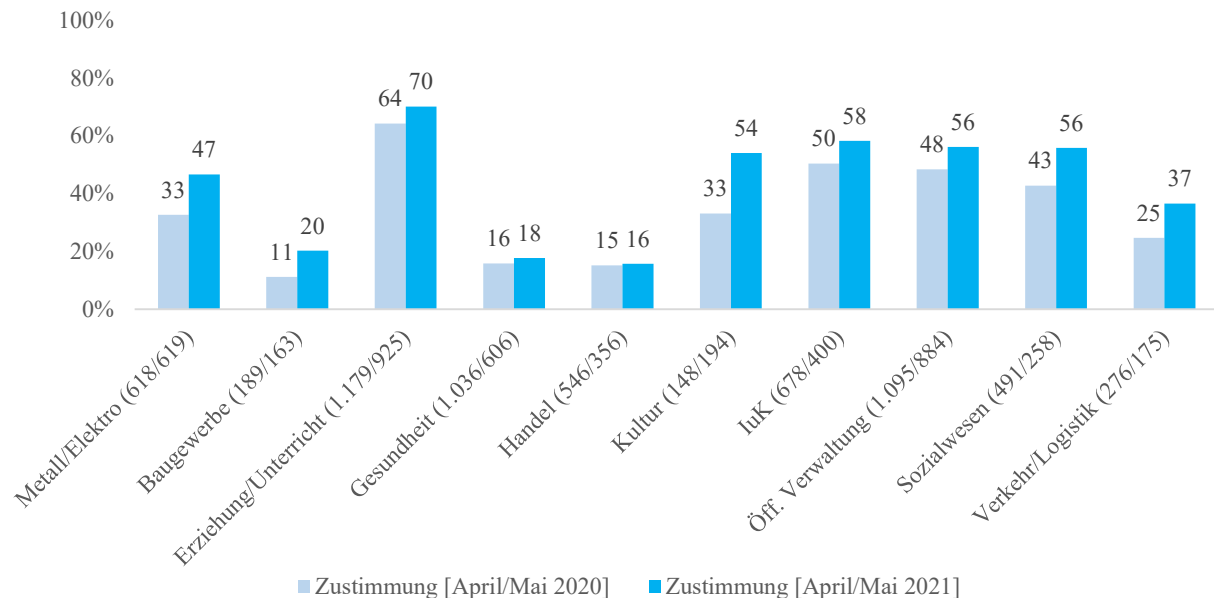
Diese Steigerung ist in der

Metall- und Elektroindustrie im besonderen Maße zu beobachten. In der Frühphase der Pandemie lag der Wert ungefähr auf dem Gesamtniveau, nach einem Jahr Pandemie liegt der Wert sogar deutlich über dem Durchschnitt.



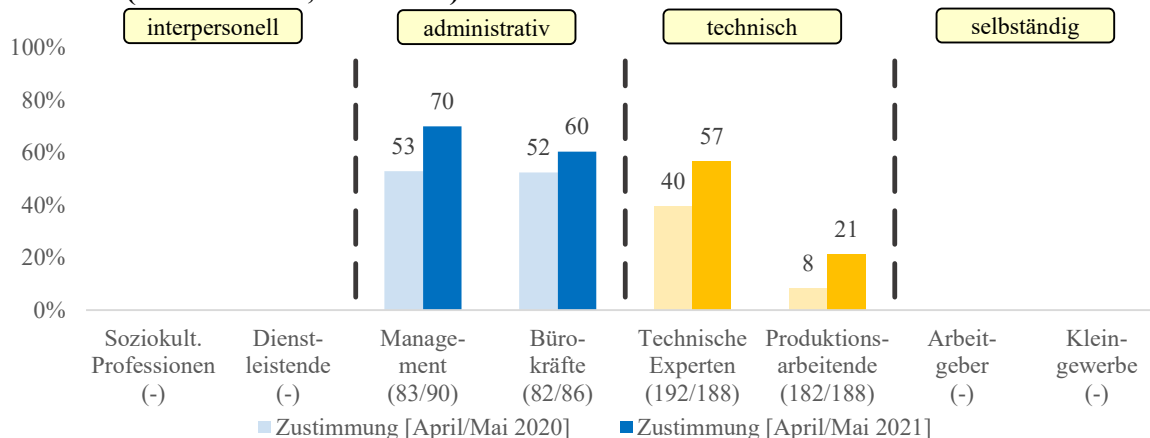
Wie beim Home-Office **liegt die Metall- und Elektroindustrie auch bei der pandemiebedingten Digitalisierung auf mittlerem Niveau** (Abb. 20). Am stärksten ist die Digitalisierung in Erziehung & Unterricht, Information & Kommunikation, in der öffentlichen Verwaltung und im Sozialwesen verbreitet. Kaum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

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



Die Intensivierung des Digitalisierungsschubes zeigt sich auch auf der beruflichen Ebene. In allen betrachteten Berufsklassen steigt zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 2021 die Reichweite der Digitalisierungserfahrung (Abb. 21). Trotz des allgemeinen Anstiegs bleiben die **beruflichen Ungleichheiten** ausgeprägt: Produktionsarbeitende erleben weiterhin deutlich seltener eine Digitalisierung der eigenen Arbeit. Allerdings ist gerade unter Produktionsarbeitenden der Metall- und Elektroindustrie eine gewisse Entkoppelung von Home-Office und Digitalisierung zu erkennen. Während in der Frühphase der Pandemie Digitalisierung nahezu gleichbedeutend mit Home-Office war, erleben deutlich mehr Produktionsarbeitende nach einem Jahr Pandemieverlauf eine Digitalisierung jenseits von Home-Office.

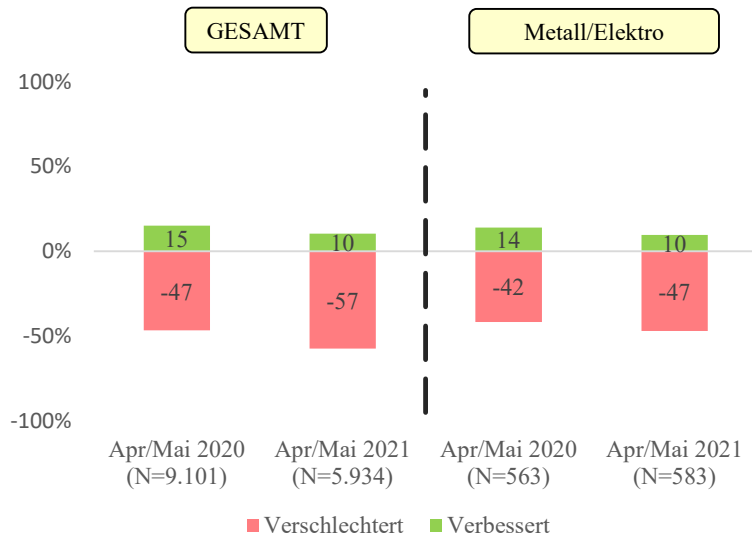
Abb. 21 Digitalisierungsschub durch Corona nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur MuE)



6. Arbeitsbelastungen

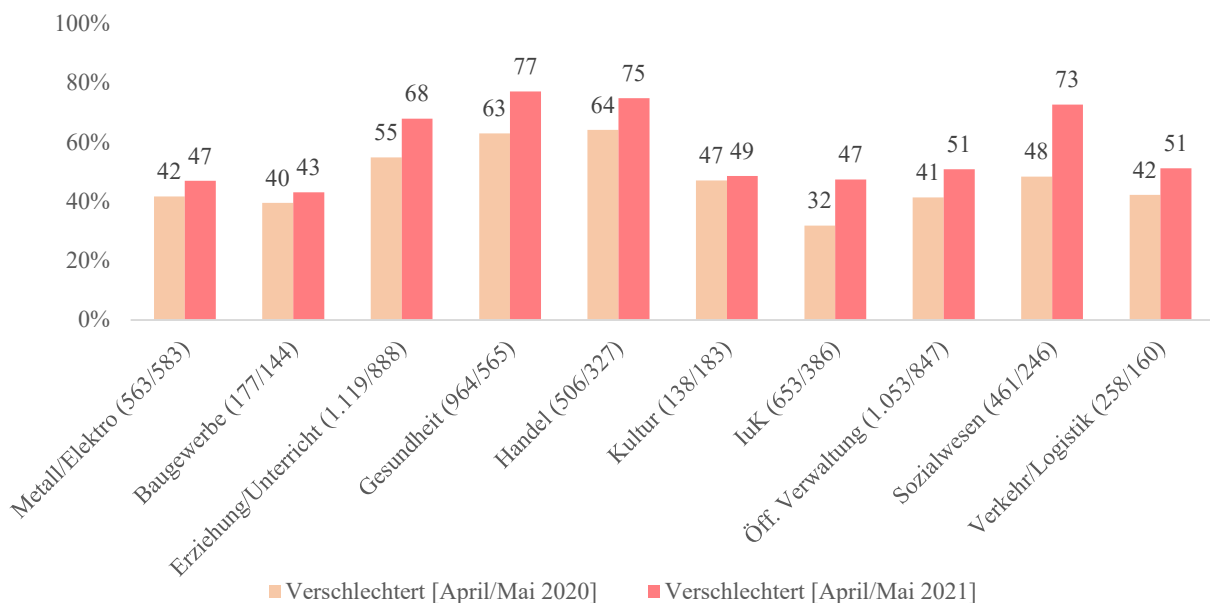
Abb. 22 Veränderung der Arbeitsbelastungen (2020 & 2021)

Die in den ersten Pandemienoten am weitesten verbreiteten Arbeitsfolgen waren steigende Arbeitsbelastungen. Insgesamt gaben knapp die Hälfte der Erwerbsarbeitenden im April/Mai 2020 an, durch Corona hätten sich ihre Belastungen erhöht (Abb. 22). **Ein Jahr später hat sich die Reichweite von gestiegenen Arbeitsbelastungen noch einmal um 10 Prozentpunkte erhöht.** In der Metall- und Elektroindustrie zeigt sich eine parallele Entwicklung, wenn auch auf etwas geringerem Niveau.



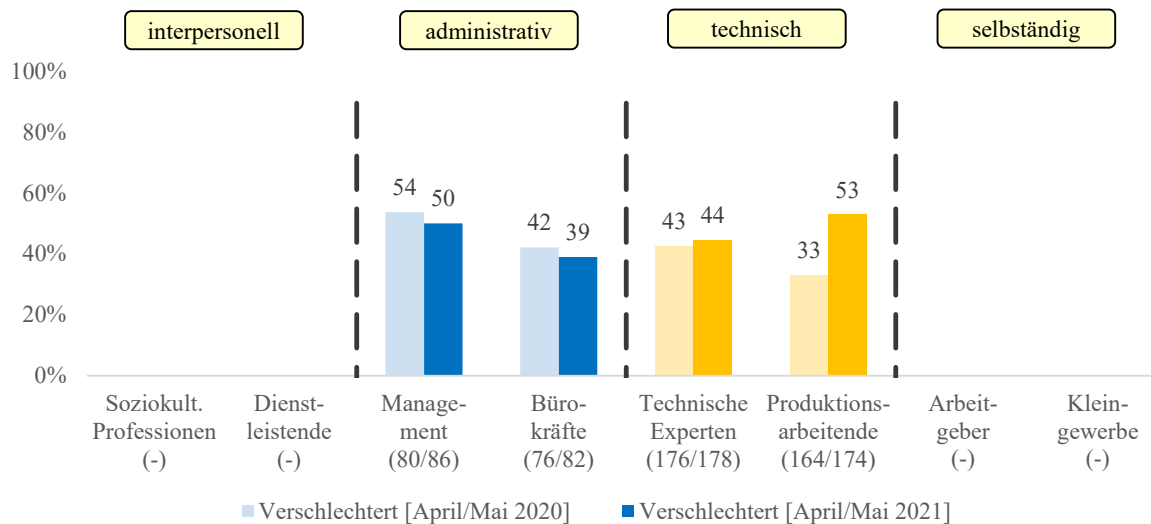
Im Branchenvergleich liegt die Verbreitung von gestiegenen Arbeitsbelastungen in der Metall- und Elektroindustrie auf eher niedrigem Niveau (Abb. 23). Deutlich stärker verbreitet sind erhöhte Belastungen im Gesundheitssektor, Handel und Erziehung & Unterricht. In den meisten Branchen zeigt sich der generelle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

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



Auf beruflicher Ebene zeigen sich gewisse Unterschiede sowohl zwischen den Erwerbsklassen als auch zwischen den beiden Erhebungswellen (Abb. 24). Im April/Mai 2020 waren Produktionsarbeitende am seltensten von gestiegenen Belastungen betroffen. Aufgrund des hohen Kurzarbeitsanteils erlebten relativ wenig Produktionsarbeitende steigende Belastungen in der Frühphase der Pandemie. Nach einem Jahr hat sich das Bild gewandelt: Aufgrund eines starken Anstiegs sind Produktionsarbeitende im April/Mai 2021 sogar die am stärksten belastete Klasse, gefolgt von den Managementberufen.

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



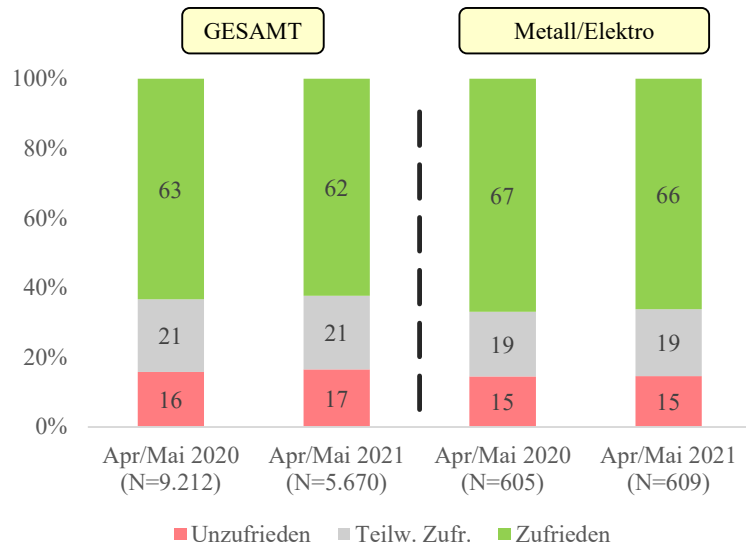
7. Arbeitspolitik der Arbeitgeber

7.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie

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

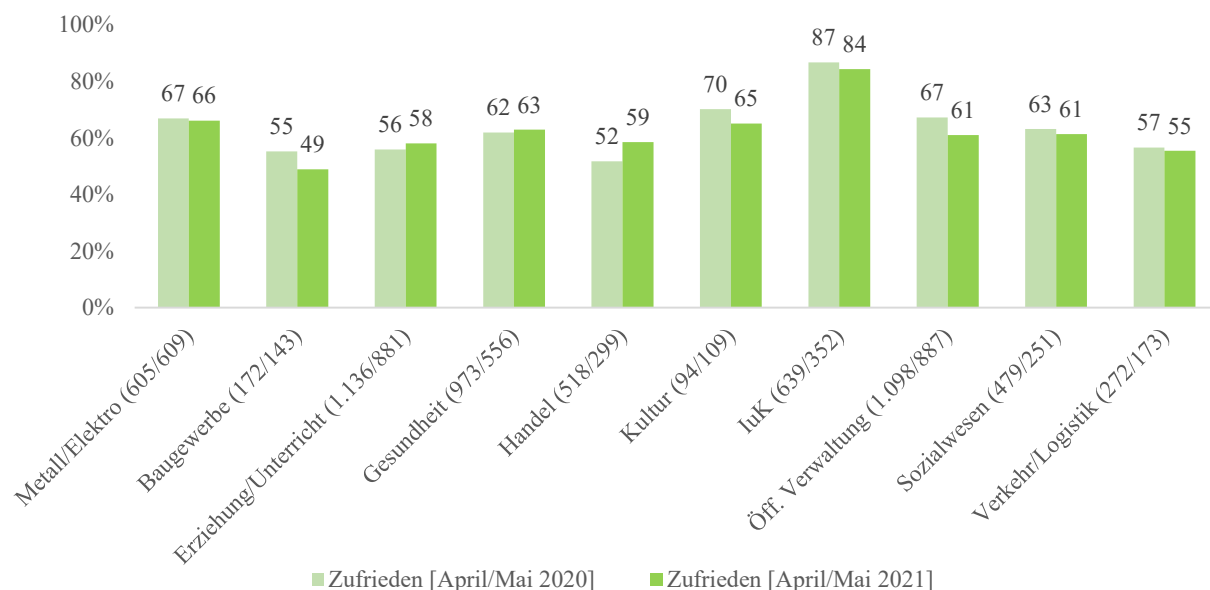
Angesichts der weitreichenden und häufig starken Veränderungen zeigten sich die abhängig Beschäftigten bereits im ersten Lockdown **relativ zufrieden mit dem Umgang ihrer Arbeitgeber mit der Pandemie** (Abb. 25). Quer über alle Branchen waren zwei Drittel der abhängig Beschäftigten explizit zufrieden mit dem Umgang ihres Arbeitgebers mit der Pandemie. Im zweiten „harten Lockdown“ hat sich daran

nichts geändert. Im April/Mai 2021 liegt die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber auf identischem Niveau. In der Metall- und Elektroindustrie liegt die Zufriedenheit in beiden Wellen leicht über dem Durchschnitt aller Branchen.



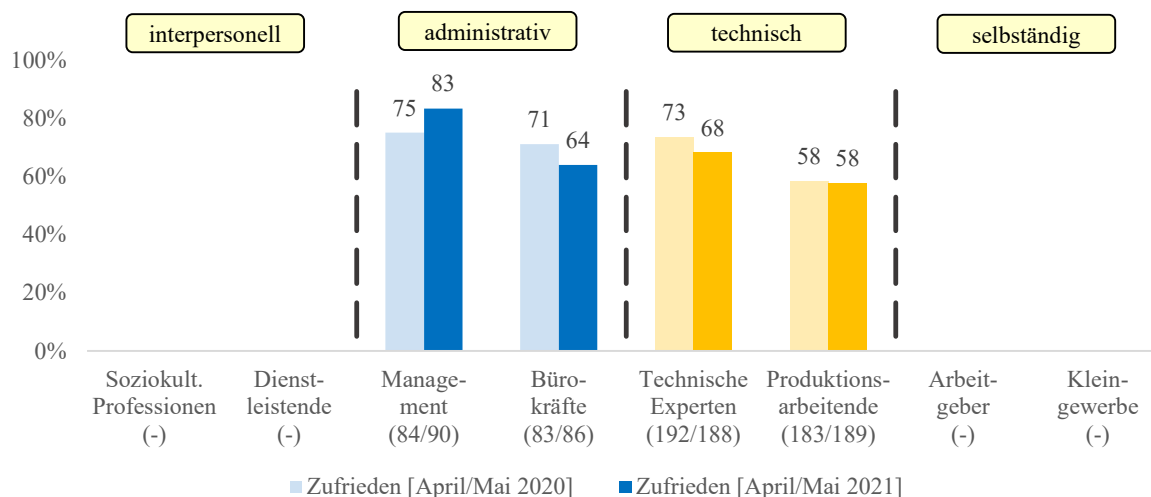
Der Branchenvergleich zeigt, dass die Arbeitgeberzufriedenheit unter den Beschäftigten aus Information & Kommunikation am höchsten ist (Abb. 26). In beiden Erhebungswellen äußern sich über 80% der Beschäftigten zufrieden mit dem Umgang der Arbeitgeber mit Corona. An zweiter Stelle folgt bereits die Metall-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

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



Innerhalb der Metall- und Elektroindustrie ist die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln ungleich verteilt (Abb. 27). Auffällig sind die hohen Zufriedenheitswerte in den Managementberufen und **die stabil geringeren Werte für die Produktionsarbeitenden, die am stärksten mit den negativen Pandemiefolgen belastet sind** (mit Infektionsrisiken und wirtschaftlichen Lasten, ohne Zugang zum mobilen Arbeiten).

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



7.2 Die arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren

Unsere Analysen (Holst/Niehoff 2022) zeigen, dass die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber primär von der Wahrnehmung der Arbeitspolitik abhängt – und nicht von der direkten Betroffenheit von den Arbeitsfolgen der Pandemie. **Innerhalb der Metall- und Elektroindustrie fällt vor allem auf, dass die Produktionsarbeitenden sich deutlich seltener von ihrem Arbeitgeber angemessen über coronabezogene Themen informiert fühlen (Abb. 28) und auch die Lastenverteilung im Unternehmen seltener für gerecht halten (Abb. 29).** Beteiligungsmöglichkeiten, ebenfalls ein wichtiger Einflussfaktor auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie, sehen vor allem die Managementberufe (Abb. 30). Die Schutzmaßnahmen werden von den Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in hohem Maße als ausreichend eingeschätzt, wobei Produktionsarbeitende und Bürokräfte unter den oberen Klassen liegen (Abb. 31).

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

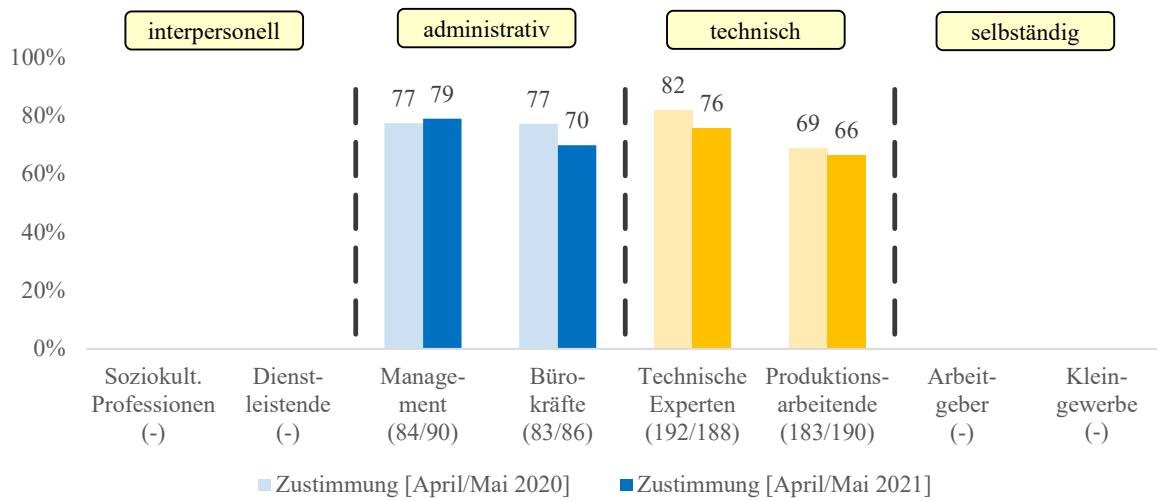


Abb. 29 Gerechte Verteilung der Lasten im Betrieb nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur MuE)

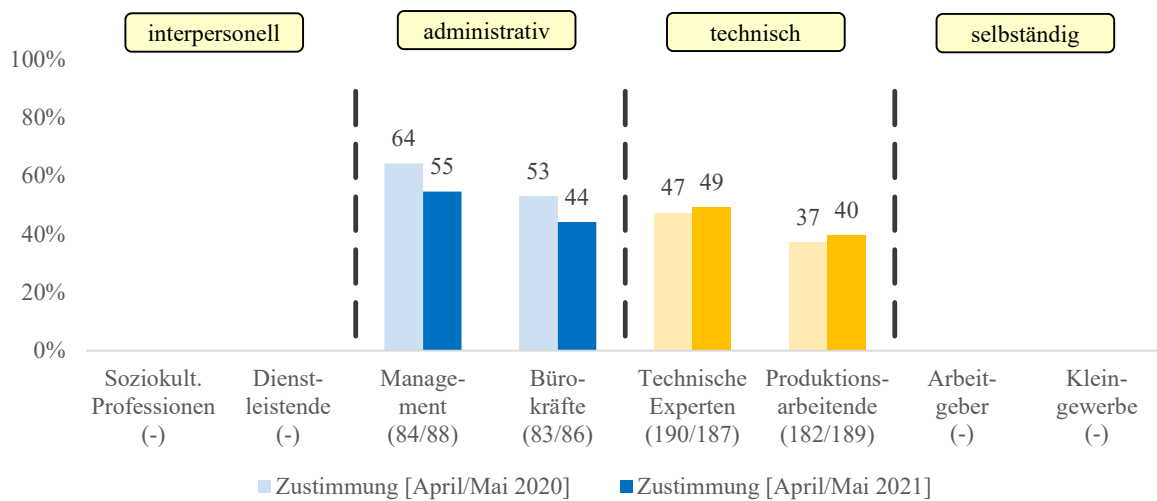


Abb. 30 Beteiligung an Entscheidungen des Arbeitgebers nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur MuE)

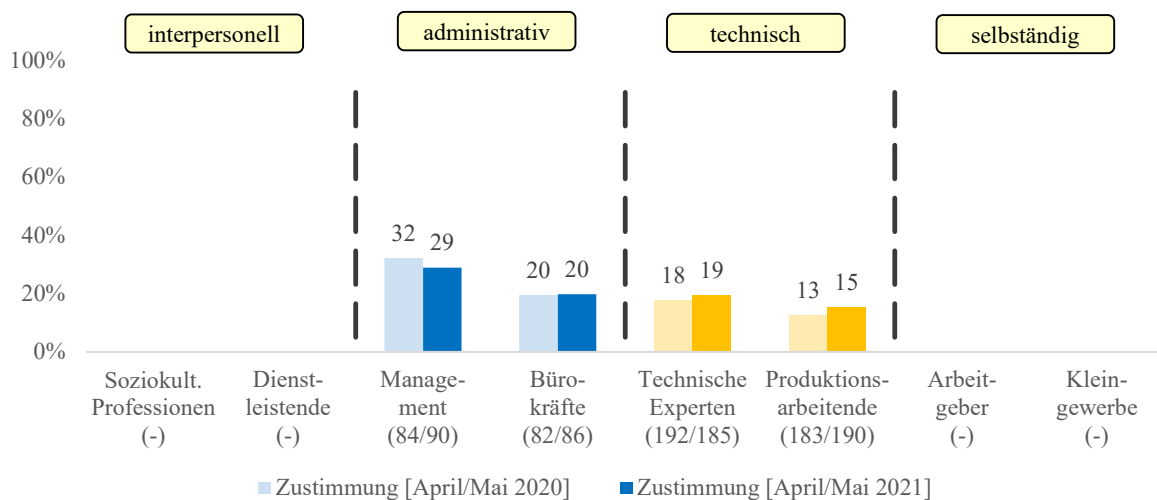
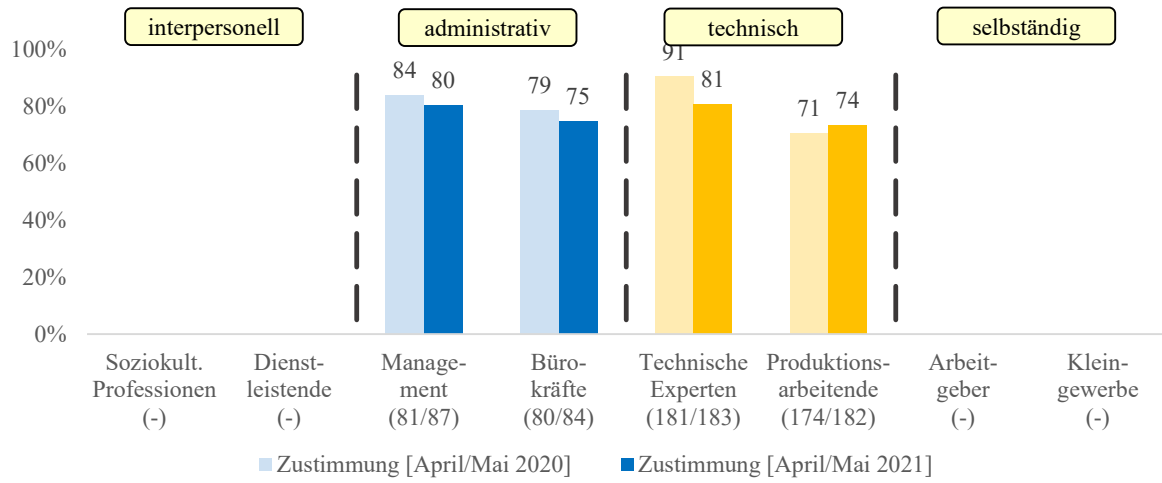


Abb. 31 Ausreichende Schutzmaßnahmen nach Klassen (2020 & 2021, nur MuE)

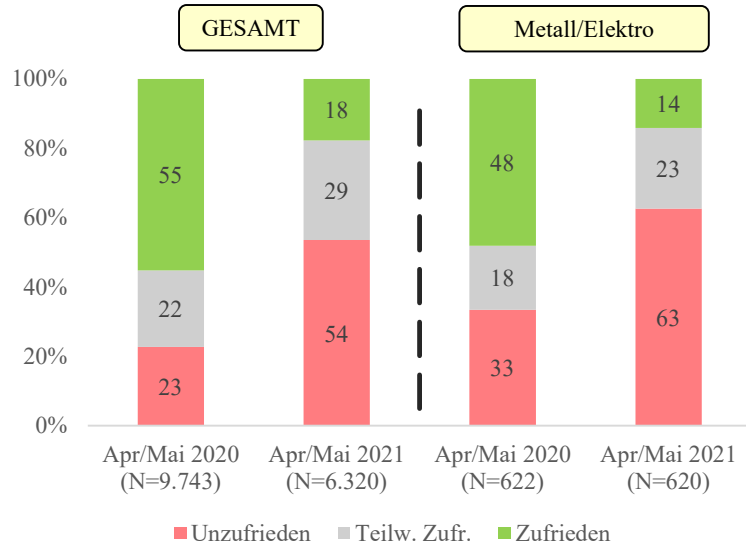


8. Politik

8.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie

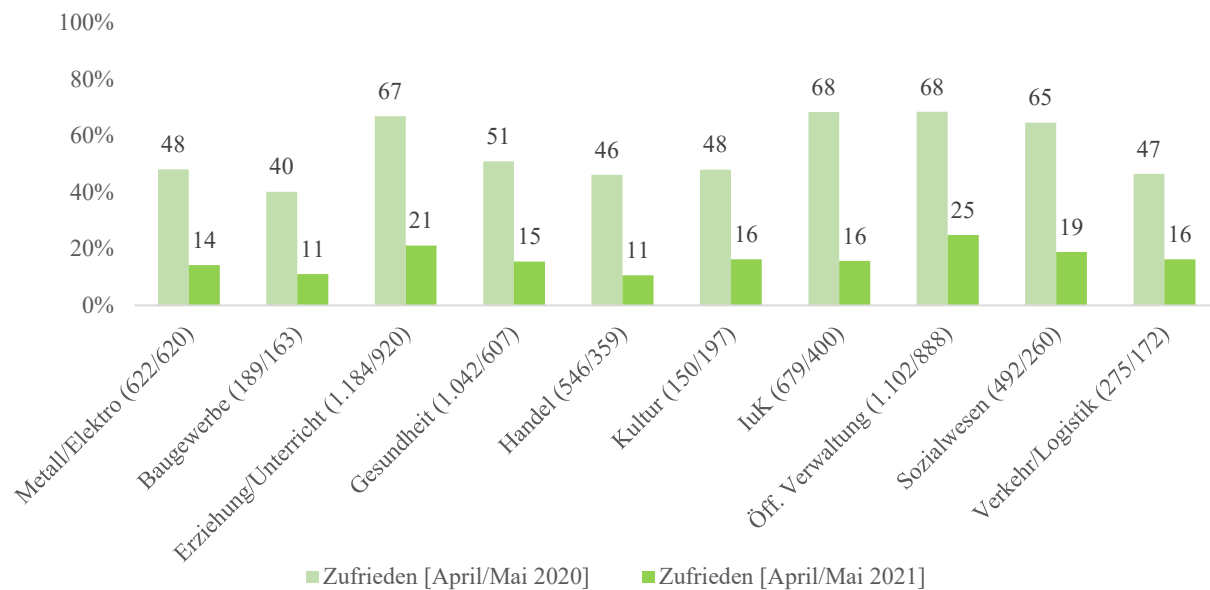
Abb. 32 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik (2020 & 2021)

In der Frühphase der Pandemie lag die Zufriedenheit mit der Politik insgesamt auf einem hohen Niveau. Über die Hälfte der Erwerbstätigen waren zufrieden mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie, nur ein knappes Viertel zeigte sich unzufrieden (Abb. 32). Allerdings hat sich dieses Bild in der zweiten Erhebungswelle im April/Mai 2021 deutlich gewandelt: **Die Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik**



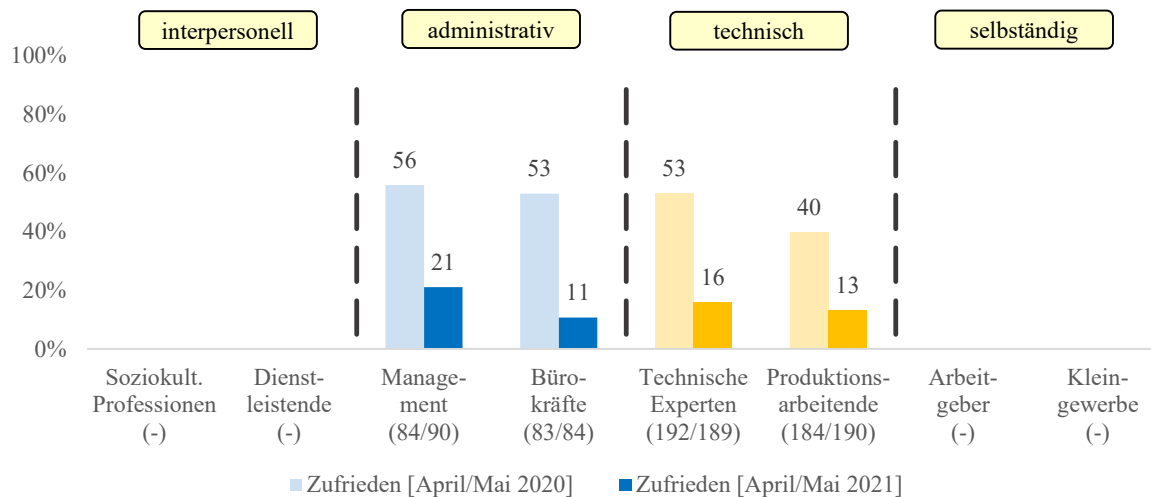
in der Pandemie ist im Pandemieverlauf dramatisch eingebrochen. Inzwischen ist über die Hälfte der Erwerbsarbeitenden unzufrieden, nur ein knappes Fünftel zeigt sich noch zufrieden. Auch in der Metall- und Elektroindustrie zeigt sich das Bild eines starken Rückgangs der Zufriedenheit mit der Politik. In beiden Erhebungswellen liegt die Zufriedenheit knapp unter dem allgemeinen Durchschnitt.

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



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

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

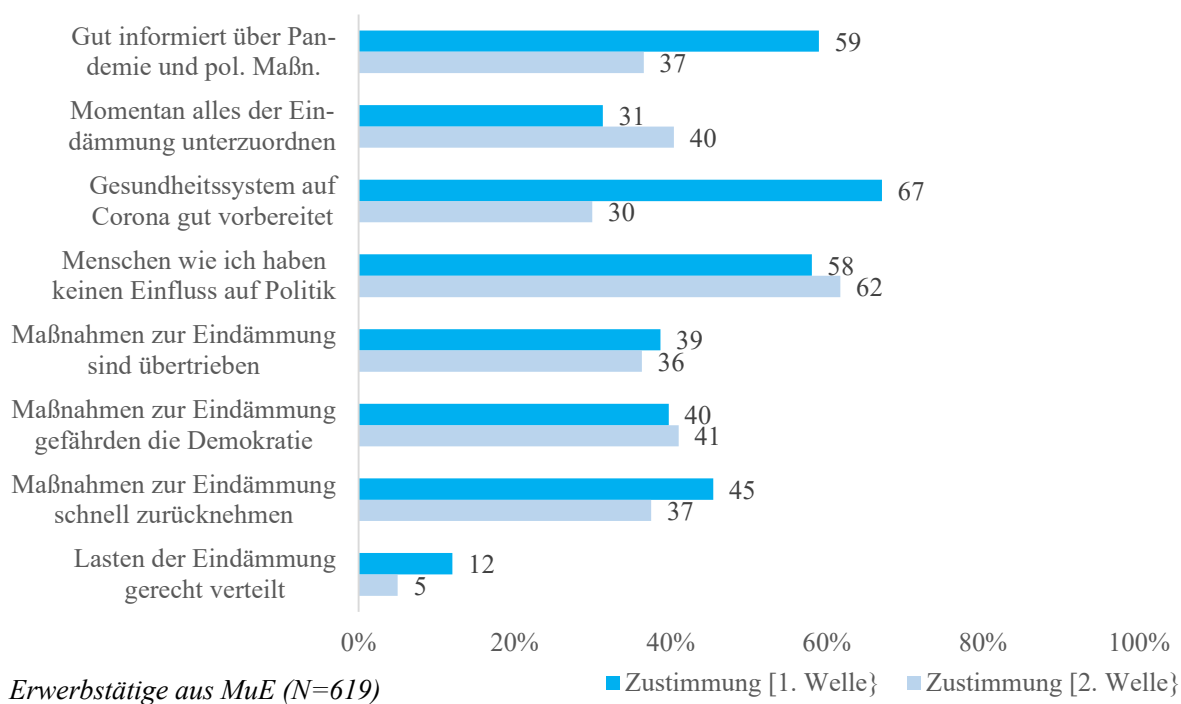


Neben den Branchendifferenzen finden sich auch berufliche Ungleichheiten in der Zufriedenheit mit der Politik in der Metall- und Elektroindustrie (Abb. 34). Die geringsten Zufriedenheitswerte finden sich in beiden Fällen unter Produktionsarbeitenden, in der zweiten Welle auch unter Bürokräften.

8.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona

Wie schätzen die Beschäftigten aus der Metall- und Elektroindustrie den Umgang der Politik mit der Pandemie ein? Der Vergleich der Einschätzungen in den beiden Erhebungswellen zeigt, dass sich die eingebrochene Zufriedenheit auch in einigen Einschätzungen widerspiegelt (Abb. 35). So ist der Anteil derjenigen, die sich über die Pandemie und die Eindämmungsmaßnahmen gut informiert fühlen, deutlich zurückgegangen: von 59% auf 37%. Zugleich zeigt sich aber auch, dass **die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie die Maßnahmen etwas kritischer sehen als der Gesamtschnitt**: Knapp 40% halten die Maßnahmen für übertrieben und sehen in ihnen eine Demokratiegefährdung (unter allen Erwerbsarbeitenden sind dies nur knapp 30%). Auch die Responsivitätsdefizite fallen in der Metall- und Elektroindustrie etwas stärker aus: Ungefähr 60% geben in beiden Erhebungswellen an, dass sie keinen Einfluss auf die Politik haben. **Die Maßnahmenkritik weist übrigens auch berufliche Ungleichheiten auf. Unter Produktionsarbeitenden kritisieren mehr als 50% die Maßnahmen als übertrieben (ungefähr genauso viele sehen in ihnen eine Gefährdung der Demokratie), in den Managementberufen sind es weniger als 30%.**

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



9. Mitbestimmung

9.1 Mitbestimmungseffekte auf die Arbeitsfolgen der Pandemie

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

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

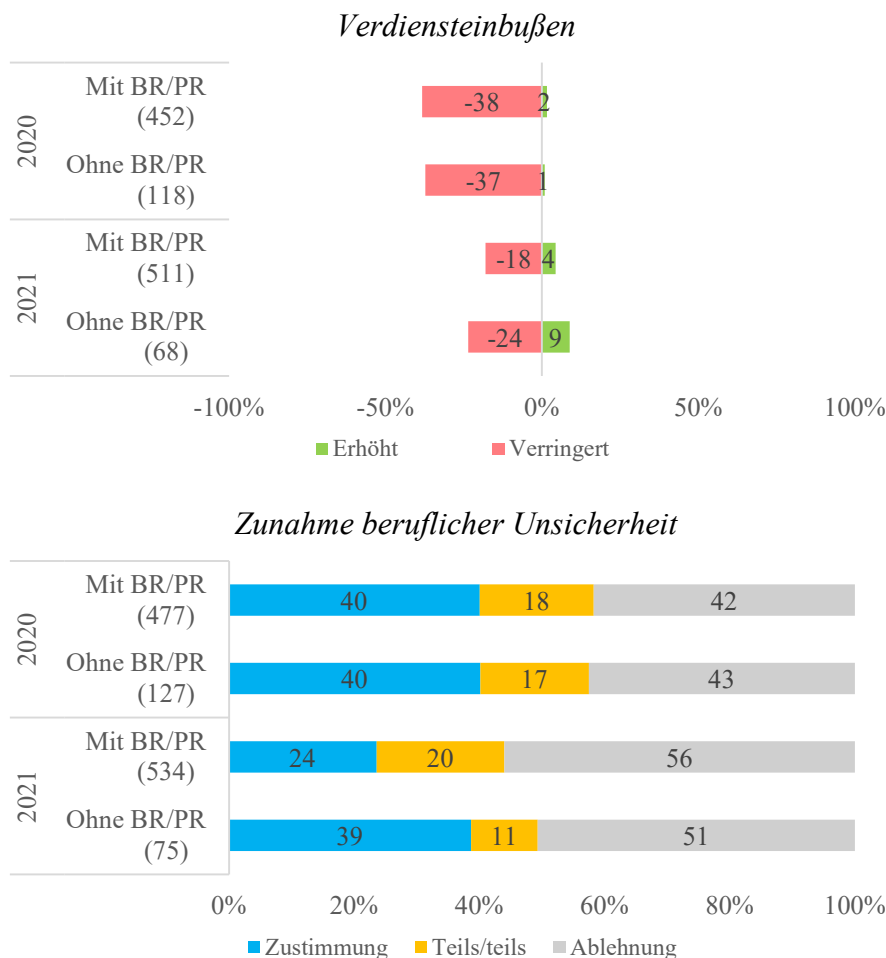
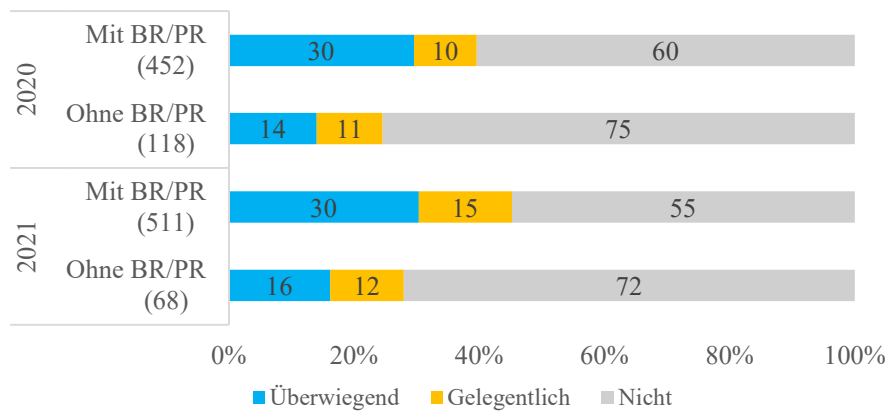
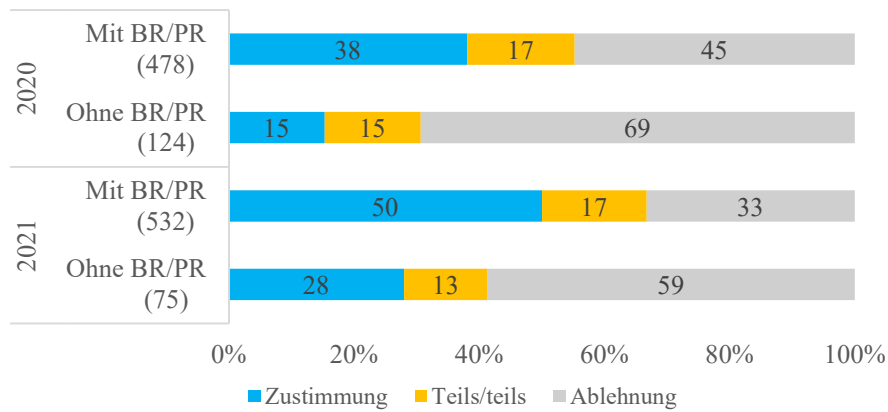


Abb. 37 Mobiles Arbeiten nach Betriebs-/Personalrat (2020 & 2021, nur MuE)

Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office



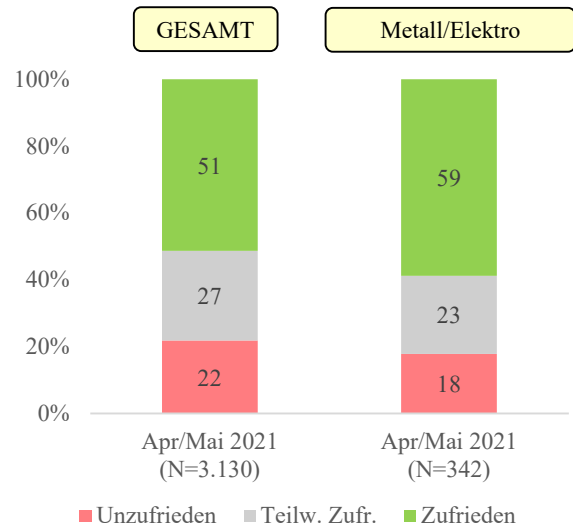
Digitalisierung der Arbeit



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

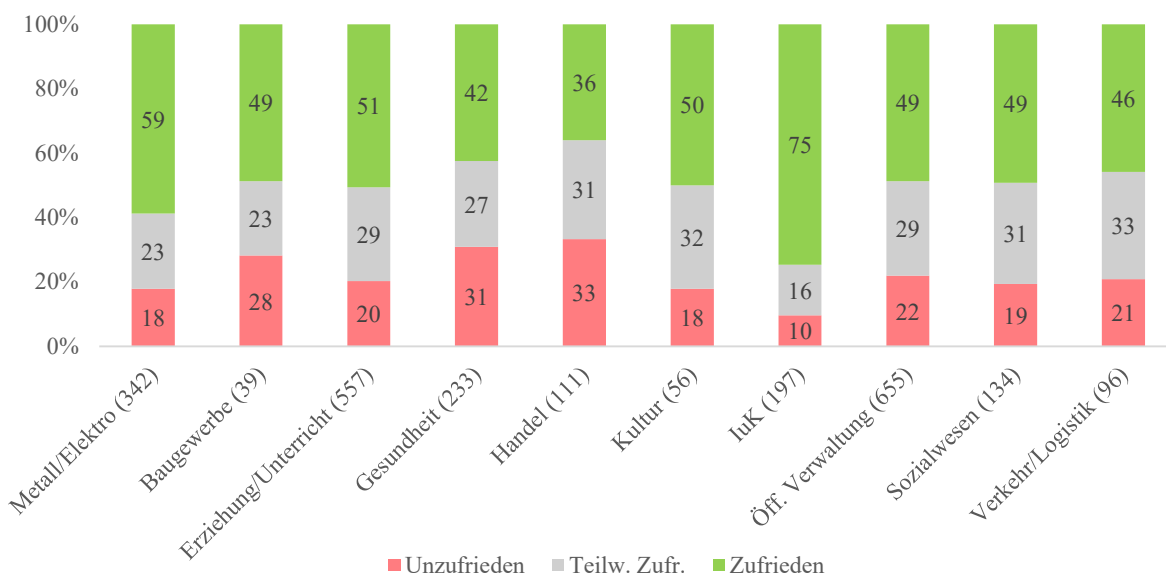
Abb. 38 Zufriedenheit mit dem Betriebs-/Personalrat (2021)

Über alle Branchen hinweg ist ungefähr die Hälfte der abhängig Beschäftigten aus Unternehmen mit Interessenvertretung zufrieden mit dem Umgang des Betriebs- oder Personalrats mit der Pandemie (Abb. 38). Nur ein gutes Fünftel äußert sich im April/Mai 2021 unzufrieden. In der Metall- und Elektroindustrie liegt die Zufriedenheit etwas über dem Branchendurchschnitt. Sechs von zehn Beschäftigten stellen der Interessenvertretung ein gutes Zeugnis aus. Trotzdem liegt die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie (67% unter Beschäftigten aus mitbestimmten Unternehmen) höher als die Zufriedenheit mit den Interessenvertretungen.



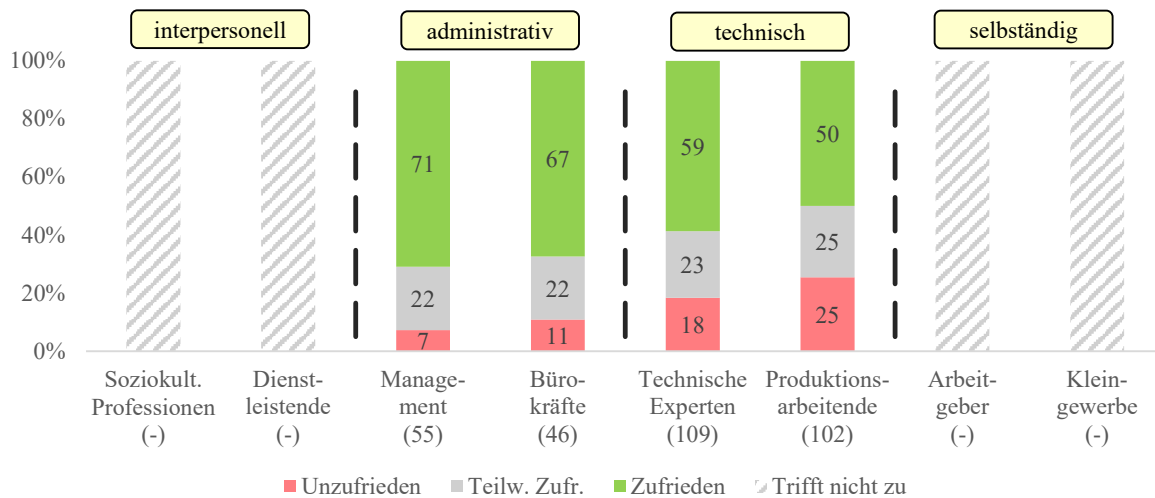
Im Branchenvergleich zeigt sich, dass mit **Information & Kommunikation** nur eine Branche ein höheres Zufriedenheitsniveau aufweist als die Metall- und Elektroindustrie (Abb. 39). Die geringste Zufriedenheit mit der Interessenvertretung findet sich unter den Beschäftigten des Handels.

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



Auch die Zufriedenheit mit dem Betriebsrat weist deutliche berufliche Ungleichheiten auf (Abb. 40). Die geringste Zufriedenheit findet sich unter Produktionsarbeitenden, von denen nur die Hälfte mit der Interessenvertretung zufrieden ist. Insbesondere unter den beiden administrativen Klassen liegt die Zufriedenheit deutlich höher.

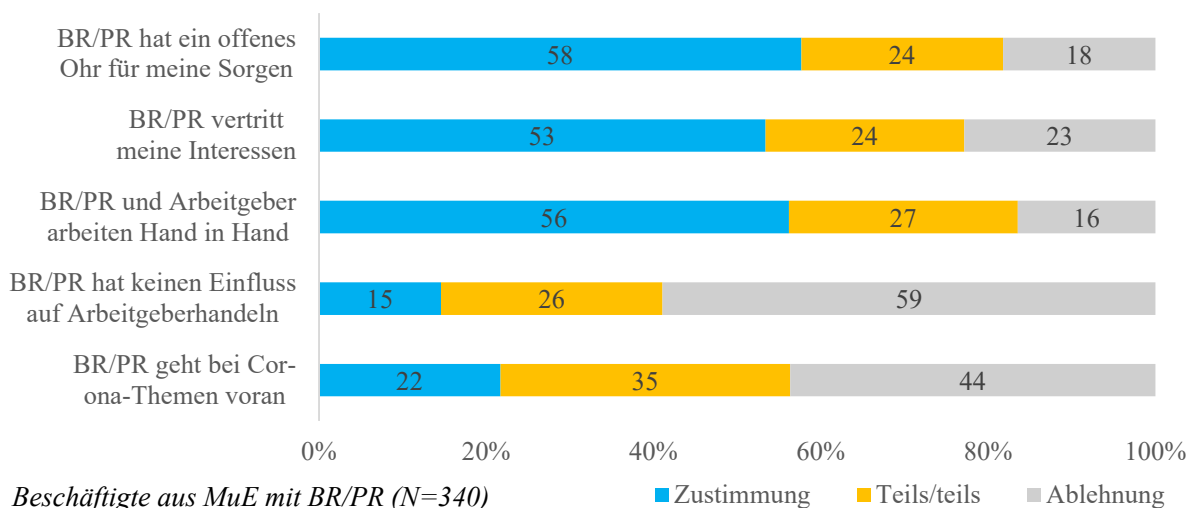
Abb. 40 Zufriedenheit mit Handeln des Betriebs-/Personalrats nach Erwerbsklassen (2021, nur MuE)



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

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

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



Literatur

- Bünning, M./Hipp, L./Munnes, S. (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona, WZB Ergebnisbericht, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Holst, H./Fessler, A./Niehoff, S. (2021a): Covid-19, social class and work experience in Germany: inequalities in work-related health and economic risks, In: European Societies (Special Issues “European societies in Time of the Coronavirus Crisis), 495-512.
- Holst, H./Fessler, A./Niehoff, S. (2021b): Arbeiten in der Pandemie – Klassenungleichheiten und fragmentierte Corona-Erfahrungen, In: Ludwig, C./Simon, H./Wagner, A. (Hrsg.): Entgrenzte Arbeit, (un-)begrenzte Solidarität? Bedingungen und Strategien gewerkschaftlichen Handelns im flexiblen Kapitalismus, 2. Auflage, Münster: Westfälisches Dampfboot, 34-51.
- Hövermann, A. (2020): Soziale Lebenslagen, soziale Ungleichheiten und Corona-Auswirkungen für Erwerbstätige. Eine Auswertung der HBS-Erwerbstätigenbefragung im April 2020, Policy Brief WSI 44(6), Düsseldorf.
- Holst, H./Niehoff, S. (2022): Corona, soziale Klasse und Arbeitspolitik – Was Arbeitnehmer*innen in der Pandemie von ihrem Arbeitgeber erwarten, In: WSI-Mitteilungen 74(2). i.E.
- Kohlrausch, B./Zucco, A. (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, Policy Brief WSI 40(5), Düsseldorf.
- Kritikos, A.S./Graeber, D./Seebauer, J. (2020): Corona-Pandemie wird zur Krise für Selbständige, DIW aktuell 47, Berlin.
- Möhring, K./Naumann, E./Reifenscheid, M./Blom, A.G./Wenz, A./Rettig, T./Lehrer, R./Krieger, U./Juhl, S./Friedel, S./Fikel, M./Cornesse, C. (2020): Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung, Mannheim: Universität Mannheim.
- Oesch, D. (2006a): Coming to Grips with a Changing Class Structure: An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland, International Sociology 21(2), 263–288.
- Oesch, D. (2006b): Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Reichelt, M./Makovi, K./Sargsyan, A. (2020): The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes, In: European Societies 23(1), 228-245.
- Wahrendorf, M./Rupprecht, C.J./Dortmann, O./Scheider, M./Dragano, N. (2021): Erhöhtes Risiko eines COVID-19-bedingten Krankenhausaufenthaltes für Arbeitslose. Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz 64: 314-321.

Anhang: Sozialstruktur des Samples

		Welle 1: April/Mai 2020		Welle 2: April/Mai 2021	
		MuE Fallzahl (Anteil)	Gesamt Anteil	MuE Fallzahl (Anteil)	Gesamt Anteil
Fallzahl (gültige Fälle)		622	9.773	622	6.339
Geschlecht	Mann	364 (68,4%)	41,2%	377 (68,5%)	43,1%
	Frau	168 (31,6%)	58,8%	173 (31,5%)	56,9%
Alter	Unter 30 Jahre	73 (13,5%)	12,5%	53 (9,6%)	9,8%
	30 bis 50 Jahre	263 (48,6%)	45,4%	257 (46,6%)	45,9%
	50 Jahre und älter	205 (37,9%)	42,1%	241 (43,7%)	44,3%
Berufsabschluss	Keinen	11 (2,0%)	2,7%	14 (2,6%)	2,1%
	Berufsausbildung	364 (67,7%)	52,0%	365 (67,5%)	47,6%
	Studium	163 (30,3%)	45,3%	162 (29,9%)	50,3%
Region	Westdeutschland	468 (86,8%)	83,4%	485 (88,5%)	84,1%
	Ostdeutschland	63 (11,7%)	13,2%	55 (10,0%)	12,3%
	Berlin	8 (1,5%)	3,4%	8 (1,5%)	3,6%
Migrationshintergrund	Ja	72 (13,5%)	13,9%	82 (15,0%)	14,0%
	Nein	463 (86,5%)	86,1%	466 (85,0%)	86,0%
Erwerbsklassen	Soziokult. Professionen	5 (0,9%)	18,7%	10 (1,7%)	18,0%
	Dienstleistende	2 (0,4%)	17,5%	4 (0,7%)	14,2%
	Technische Expert*innen	192 (34,1%)	14,0%	189 (32,8%)	12,3%
	Produktionsarbeitende	184 (32,7%)	8,4%	190 (32,9%)	8,5%
	Management	84 (14,9%)	21,5%	90 (15,6%)	22,6%
	Bürokräfte	83 (14,7%)	14,9%	86 (14,9%)	14,8%
	Arbeitgeber*innen	2 (0,4%)	1,6%	1 (0,2%)	2,4%
	Kleingewerbetreibende	11 (2,0%)	3,4%	7 (1,2%)	7,3%
Monatliches Nettoeinkommen	Unter 1.500€	54 (10,8%)	20,0%	33 (6,5%)	16,8%
	1.500-3.000€	290 (57,8%)	57,7%	281 (55,8%)	58,2%
	Über 3.000€	158 (31,5%)	22,2%	190 (37,7%)	25,1%
Arbeitszeit	Vollzeit	454 (87,5%)	71,9%	492 (91,3%)	71,6%
	Teilzeit	65 (12,5%)	28,1%	47 (8,7%)	28,4%
Personal-/Beratungsrat	Ja	479 (79,0%)	78,8%	535 (87,7%)	77,8%
	Nein	127 (21,0%)	21,2%	75 (12,3%)	22,2%