

Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“

Ein Jahr Corona – Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeit in der Informations- und Kommunikationsbranche

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 681 vollständige Fälle aus Information & Kommunikation). 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 400 aus Information & Kommunikation). 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 Informations- und Kommunikationsbranche ist im Sample des Arbeitswelt-Monitors relativ breit abgebildet. Den größten Anteil haben die **technischen Expert*innen**, die akademischen Berufe der technischen Arbeitslogik (z.B. Softwareentwickler*in, Systemanalytiker*in, Techniker*in). Daneben sind die beiden Klassen der administrativen Arbeitslogik breit vertreten: **Managementberufe** (z.B. Führungskraft, Referent*in, Vertriebsagent*in) und **Bürokräfte** (z.B. Callcenter-Agent*in, Bürokaufmann*Bürokauffrau, Buchhalter*in). Auch für **soziokulturelle Professionen** (z.B. Multimediadesigner*in, Journalist*in, Bibliothekswissenschaftler*in) sind die Fallzahlen ausreichend.

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 **Ansteckungsorgen** 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 eine knappe 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 berichten im Frühjahr 2021 von steigenden **Arbeitsbelastungen**.
- (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 Anlern Tätigkeiten 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 Kleingewerbetreibenden.

- (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 lassen sich allerdings nicht bei den Ansteckungsorgen, den Schutzmaßnahmen und den Arbeitsbelastungen finden. 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.

Information & Kommunikation: Ergebnisse auf einen Blick

- (1) Die Beschäftigten der **Informations- und Kommunikationsbranche sind vergleichsweise wenig von den negativen Arbeitsfolgen der Corona-Pandemie betroffen**: Im April/Mai 2021 äußern jeweils nur ungefähr 10% Ansteckungssorgen, kritisieren die Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers als unzureichend, leiden unter Verdiensteinbußen und meldet eine steigende berufliche Zukunftsunsicherheit. Drei Viertel der Beschäftigten der Branche arbeiten in der Pandemie mehr von zu Hause als in Vor-Corona-Zeiten. In kaum einer anderen Branche sind die Beschäftigten derart wenig von Infektionsrisiken und wirtschaftlichen Lasten betroffen und haben einen vergleichbar breiten Zugang zum mobilen Arbeiten. Auffällig ist zudem die hohe Verbreitung von technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen. Diese sind in der Informations- und Kommunikationsbranche weiter verbreitet als die personenbezogenen Maßnahmen, die in den meisten anderen Branchen dominieren.
- (2) **Innerhalb der Informations- und Kommunikationsbranche zeigen sich im Vergleich mit anderen nur geringe Klassenungleichheiten**. Zwar sind die soziokulturellen Professionen (also akademische Erwerbstätige, die direkt mit Menschen arbeiten) deutlich stärker von Infektionsrisiken und wirtschaftlichen Lasten betroffen als die anderen Berufe der Branche, branchenübergreifend sind die Pandemielasten und -risiken unter diesen Erwerbstätigen aber immer noch unterdurchschnittlich ausgebildet.
- (3) **Die Zufriedenheiten mit dem Arbeitgeber und den Interessenvertretungen liegen in der Informations- und Kommunikationsbranche deutlich über dem Durchschnitt**. Die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln liegt in beiden Erhebungswellen deutlich über 80% (der höchste Wert unter allen Branchen), die Zufriedenheit mit der Interessenvertretung im April/Mai 2021 bei 75% (ebenfalls der höchste Wert unter allen Branchen). Hingegen ist die Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie in der Branche nicht auffällig. Der starke Rückgang der Zufriedenheit seit Pandemiebeginn ist auch in der Informations- und Kommunikationsbranche erkennbar.
- (4) **Auch in den Zufriedenheiten mit dem Arbeitgeber, der Politik und den Interessenvertretungen sind in der Informations- und Kommunikationsbranche gewisse berufliche Ungleichheiten zu erkennen**. Im April/Mai 2021 liegt die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln unter den soziokulturellen Professionen um 20 Prozentpunkte unter der in den administrativen Berufen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Zufriedenheit mit der Interessenvertretung. Und auch bei der Zufriedenheit mit der Politik sind berufliche Ungleichheiten zu erkennen, allerdings fallen hier die soziokulturellen Professionen mit der höchsten Zufriedenheit auf.

Inhaltsverzeichnis

Summary	2
1. Einleitung	6
2. Sample, Methode und Forschungsansatz	7
3. Subjektive Infektionsrisiken in der Arbeit.....	9
3.1 Ansteckungssorgen.....	9
3.2 Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz	10
3.3 Verbreitung der Schutzmaßnahmen in der Informations- und Kommunikationsbranche	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, Kritikós 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 Informations- und Kommunikationsbranche. 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 Informations- und Kommunikationsbranche 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 681 Beschäftigte aus der Informations- und Kommunikationsbranche (Sample-Tabelle im Anhang). In der zweiten Befragungswelle (April/Mai 2021) haben 6.339 Erwerbstätige die Befragung vollständig durchlaufen, davon 400 Beschäftigte aus der Informations- und Kommunikationsbranche. Beide Befragungswellen eignen sich für einen Vergleich, da sie in einen Zeitraum mit vergleichbaren Rahmenbedingungen fallen, die gleichen Bewerbungskanäle für die Sampleziehung genutzt wurden und die beiden Samples in ihrer soziostrukturellen Zusammensetzung – sowohl auf der Gesamtebene als auch auf Ebene der Information und Kommunikation – 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 Informations- und Kommunikationsbranche finden sich in beiden Befragungswellen vor allem Berufe aus allen vier Arbeitslogiken (Abb. 1).

Abb. 1 Oeschs 8-Klassenschema (mit verbreiteten Berufen in Information & Kommunikation)

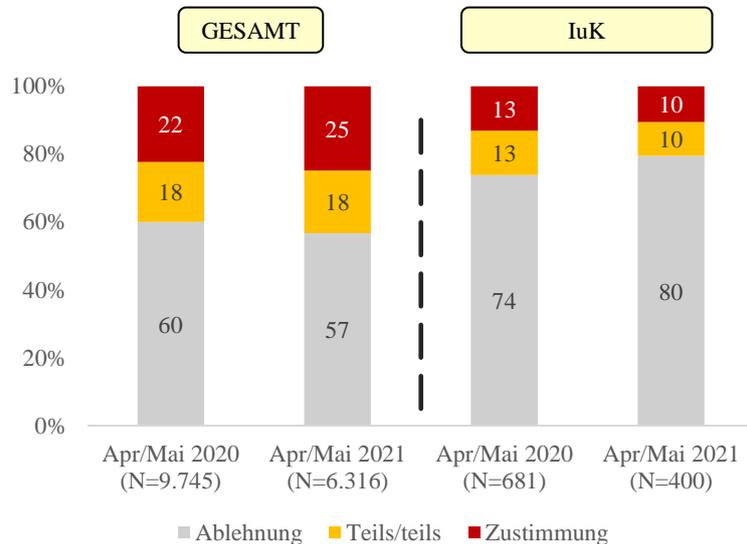
<i>Arbeitslogik</i>	Abhängig Beschäftigte			Selbständige
	<i>Interpersonell</i>	<i>Technisch</i>	<i>Administrativ</i>	<i>Selbständig</i>
Akademische und halb-akademische Berufe	Soziokulturelle Professionen Multimediasdesigner, Journalistin, Bibliothekswissenschaftler, Autorin, Museumsfachkraft	Technische Expert*innen Softwareentwicklerin, Systemanalytiker, Systemadministratorin, Techniker	Management Führungskraft, Referent, Vertriebsagentin, Controller, Einkäuferin	Arbeitgeber*innen
Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten	Dienstleistende	Produktionsarbeiter*innen	Bürokräfte Callcenter-Agentin, Bürokaufmann, Buchhalterin, Postverteiler, Sekretärin	Kleingewerbetreibende (<9 Beschäftigte)

3. Subjektive Infektionsrisiken in der Arbeit

3.1 Ansteckungssorgen

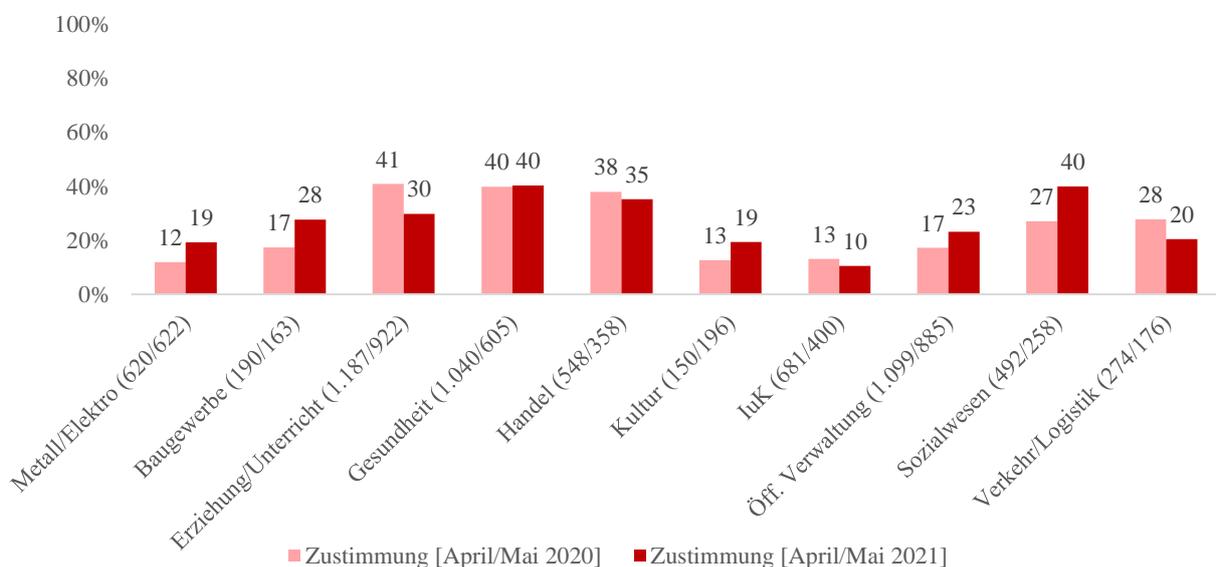
Abb. 2 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit (2020 & 2021)

Die Ansteckungssorgen am Arbeitsplatz liegen in der Informations- und Kommunikationsbranche deutlich unter dem Durchschnitt und sind zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 2021 zudem leicht zurückgegangen (Abb. 2). Während insgesamt ungefähr ein Viertel der Erwerbstätigen explizite Sorgen hat, sich in der Arbeit mit SarsCov2 anzustecken, sind es in Informations- und Kommunikationsberufen in der zweiten Erhebungswelle nur 10%.



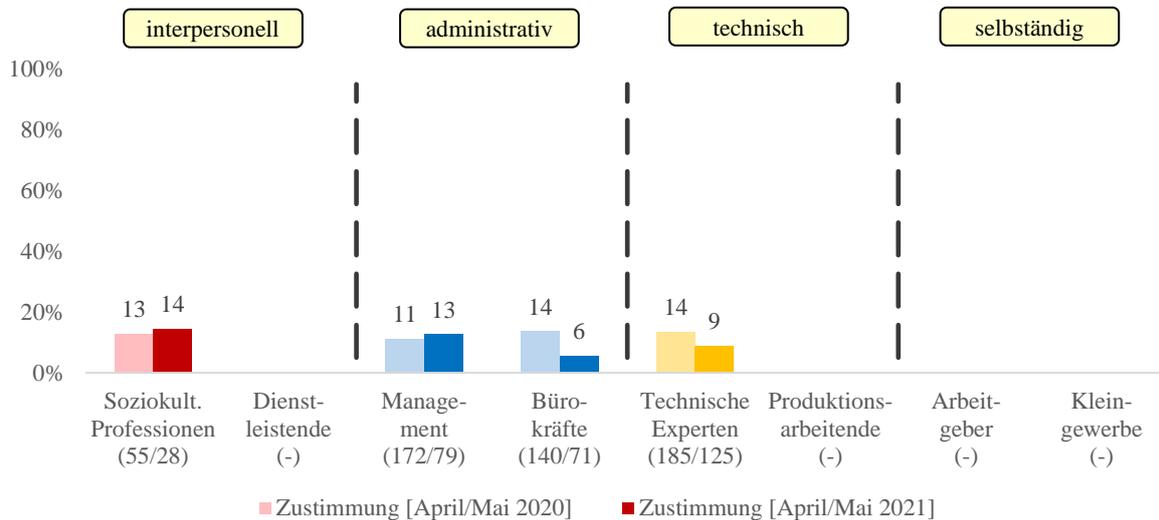
Der Branchenvergleich zeigt, dass Ansteckungssorgen ihre größte Verbreitung in vielen **Dienstleistungsbranchen** haben (Abb. 3), da dort häufig in direktem Kontakt mit Menschen gearbeitet wird. Die Gesundheitsbranche hat dabei in beiden Erhebungswellen eine Spitzenposition inne. Die Beschäftigten aus Erziehung & Unterricht äußerten im April/Mai 2020 ähnlich häufig Sorgen, im April/Mai 2021 jedoch deutlich seltener. Außerhalb des Dienstleistungssektors liegen die Ansteckungssorgen zum Teil deutlich niedriger. Information & Kommunikation ist die Branche mit der geringsten Verbreitung von Ansteckungssorgen.

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



Der Blick auf die **berufliche Ebene** in der Informations- und Kommunikationsbranche offenbart, dass es – bei generell niedrigem Niveau – durchaus Unterschiede innerhalb der Branche gibt (Abb. 4). Am stärksten betroffen (aber immer noch unterdurchschnittlich) sind die soziokulturellen Professionen (z.B. Multimediadesigner*in, Journalist*in, Bibliothekswissenschaftler*in, Autor*in, Museumsfachkraft). Am geringsten unter den Bürokräften.

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



3.2 Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz

Abb. 5 Bewertung der Schutzmaßnahmen (2020 & 2021)

Bei der Bewertung der Schutzmaßnahmen ist allgemein eine Verbesserung zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 2021 erkennbar: In der Frühphase der Pandemie bewerteten 63% der Erwerbstätigen die Maßnahmen am Arbeitsplatz als ausreichend, im Frühjahr 2021 69% (Abb. 5). Die Beschäftigten der Informations- und Kommunikationsbranche bewerteten die Schutzmaßnahmen in beiden Erhebungswellen deutlich besser als der Durchschnitt: Über 80% schätzten die Maßnahmen an ihrem Arbeitsplatz als ausreichend ein.

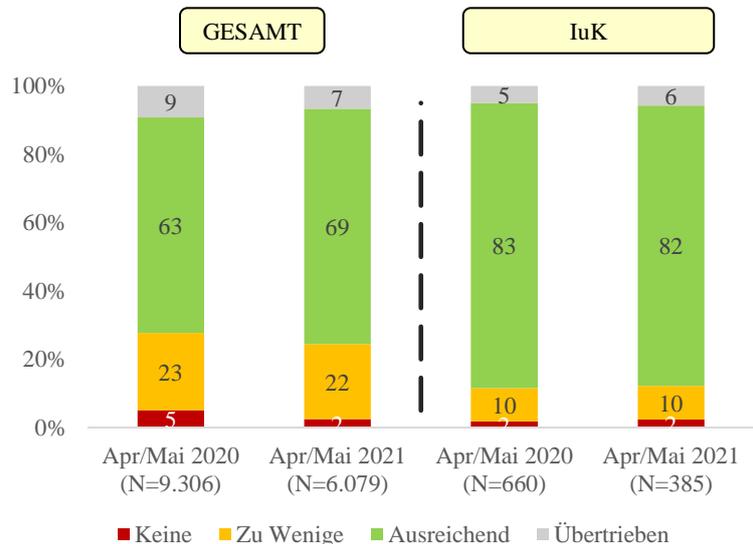
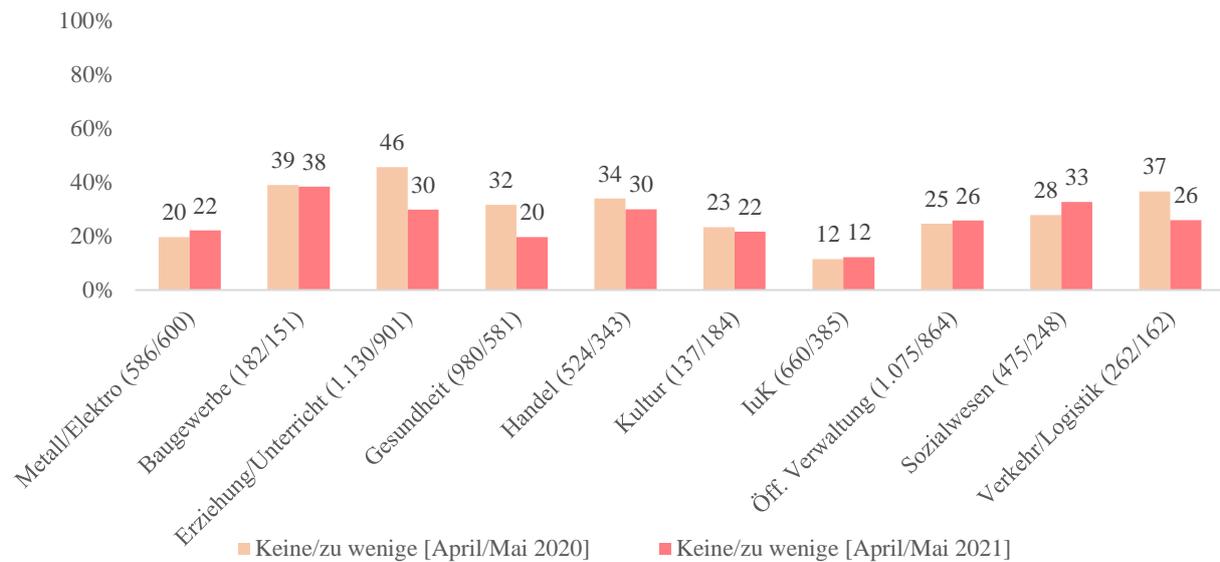
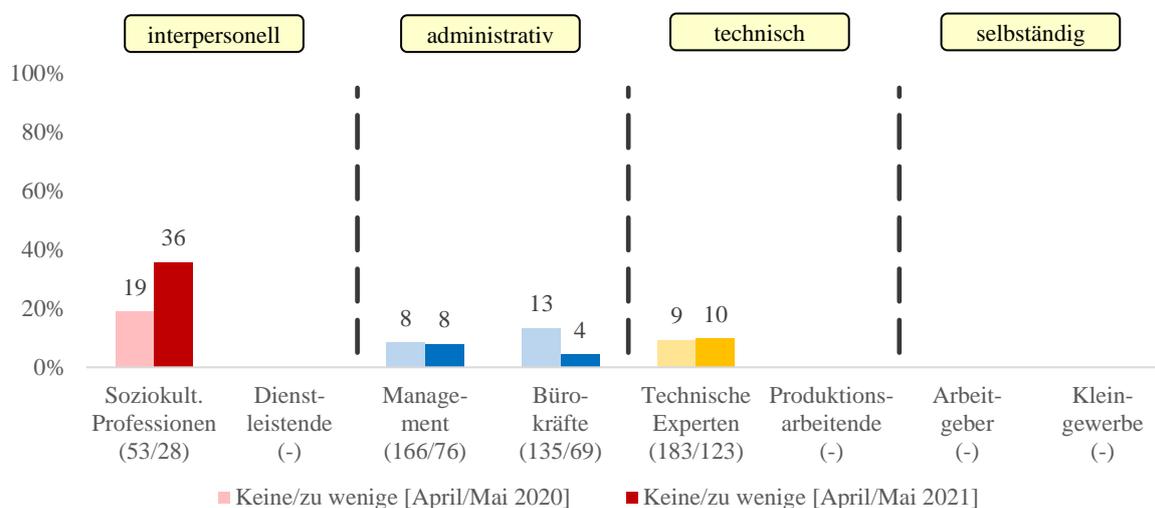


Abb. 6 Unzureichende Schutzmaßnahmen nach Branchen (2020 & 2021)

Auf **Branchenebene** sind auch nach einem Jahr Pandemie starke Unterschiede in den Bewertungen der Schutzmaßnahmen zu erkennen (Abb. 6): Am besten bewerten die Erwerbstätigen aus Information & Kommunikation die Maßnahmen an ihrem Arbeitsplatz (nur 12% unzureichende Maßnahmen), am kritischsten äußern sich im April/Mai 2021 die Beschäftigten aus dem Baugewerbe (38% unzureichende Schutzmaßnahmen). In drei Branchen haben sich die Bewertungen der Schutzmaßnahmen deutlich verbessert: Neben Erziehung & Unterricht sind dies die Gesundheitsbranche sowie Verkehr & Logistik.

Auf der **beruflichen Ebene** sind innerhalb der Informations- und Kommunikationsbranche deutliche Unterschiede zu erkennen (Abb. 7). Unter den soziokulturellen Professionen war der Anteil derjenigen, die die Maßnahmen als unzureichend bewerteten, bereits in der Frühphase der Pandemie deutlich höher als in den anderen Berufsklassen, ist im Pandemieverlauf aber noch einmal deutlich gestiegen. Mit 36% ist der Anteil unter den soziokulturellen Professionen der Informations- und Kommunikationsbranche sogar branchenübergreifend auffällig hoch.

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

3.3 Verbreitung der Schutzmaßnahmen in der Informations- und Kommunikationsbranche

Welche Schutzmaßnahmen werden in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche eingesetzt? Die Ergebnisse zur Verbreitung von Schutzmaßnahmen im April/Mai 2021 (Abb. 8) und zur Veränderung zwischen den beiden Erhebungswellen auf Klassenebene (Abb. 9) zeigen, dass – im Unterschied zu den meisten anderen Branchen – in der Informations- und Kommunikationsbranche technische und organisatorische Schutzmaßnahmen weit verbreitet sind. Auch nach einem Jahr Pandemie sind an vielen Arbeitsplätzen weniger Beschäftigte vor Ort und eine Mehrheit der Erwerbstätigen befindet sich im Home-Office. Außerdem ist die Digitalisierung der Kommunikation mit Kolleg*innen und Kund*innen weit verbreitet. In vielen anderen Branchen stellt der Mund-Nasen-Schutz die am weitesten verbreitete Schutzmaßnahme dar.

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

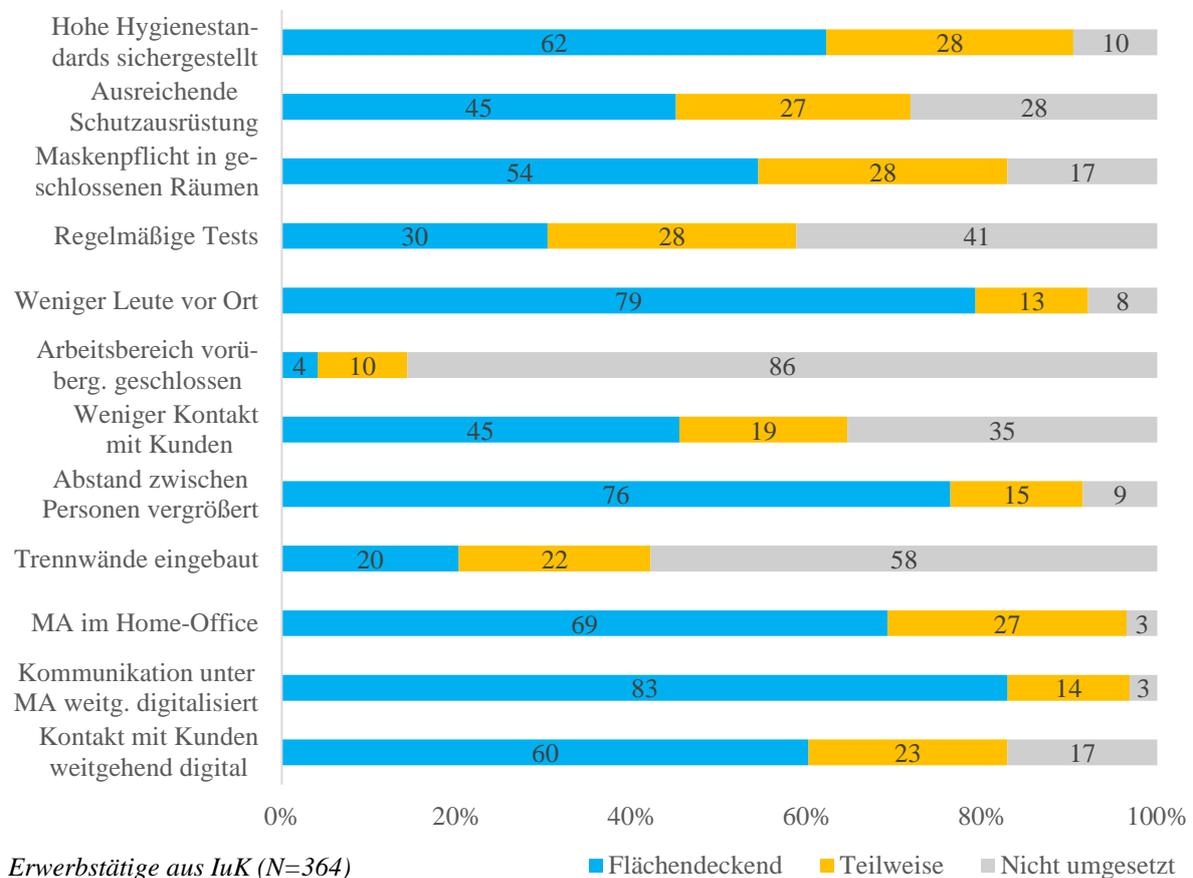
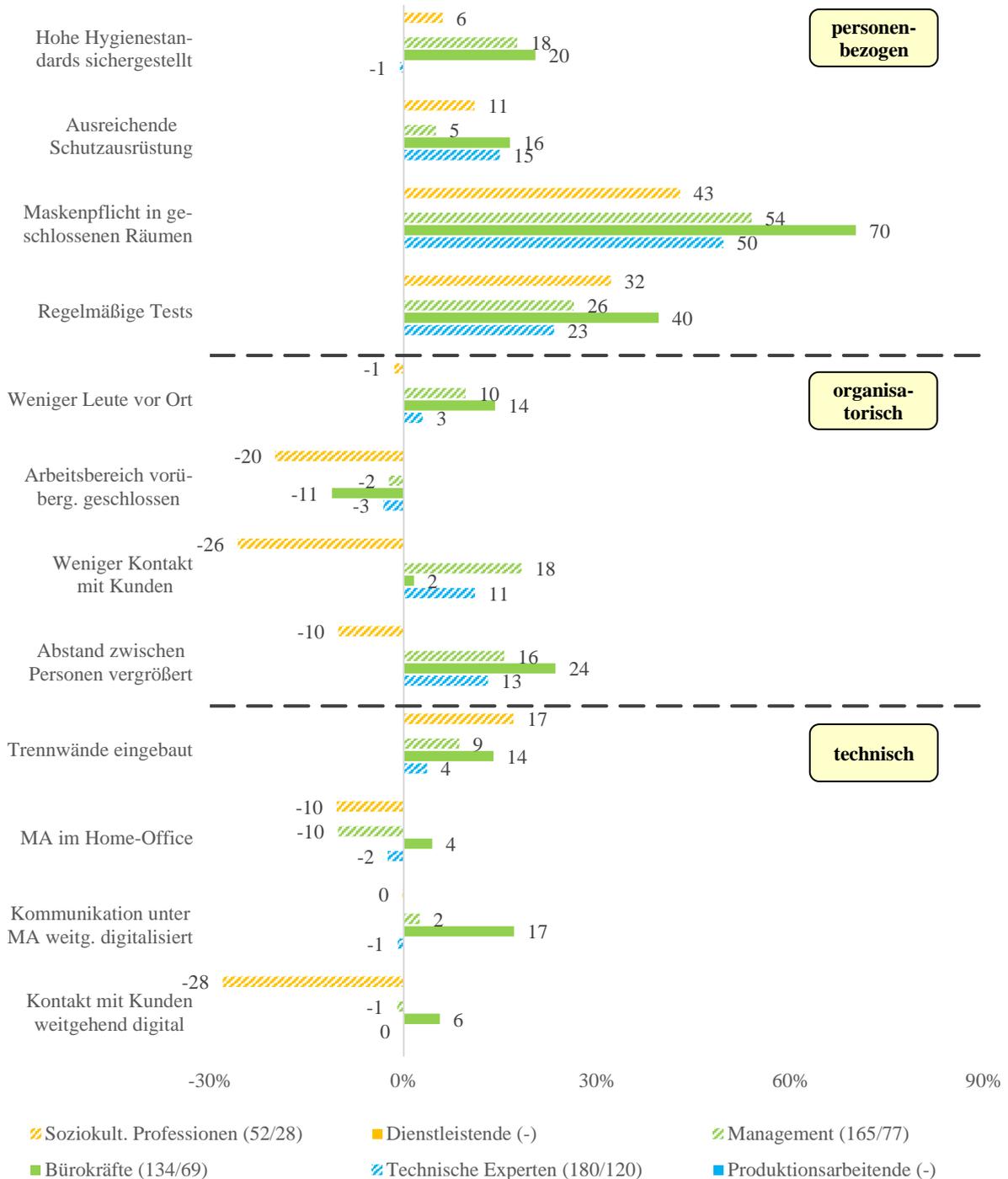


Abb. 9 Veränderung der Schutzmaßnahmen nach Erwerbsklassen (Zu-/Abnahme 2021 gegenüber 2020, nur IuK)



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). Im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 geben ungefähr ein Fünftel der Erwerbstätigen an, aktuell Verdiensteinbußen hinnehmen zu müssen. **In der Informations- und Kommunikationsbranche sind Verdiensteinbußen deutlich unterdurchschnittlich.** Im zweiten „harten Lockdown“ geben nur 11 % der Erwerbstätigen an, im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit Verdiensteinbußen hinnehmen zu müssen. Zugleich ist der Anteil derjenigen, die Verdienststeigerungen haben, genauso hoch. Von Verdiensteinbußen sind die Beschäftigten der Branche Information & Kommunikation kaum betroffen.

Abb. 10 Verdienständerungen (2020 & 2021)

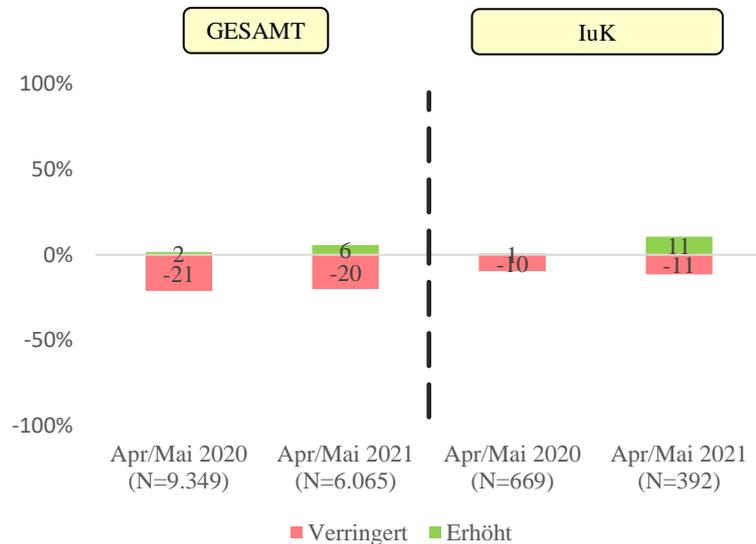
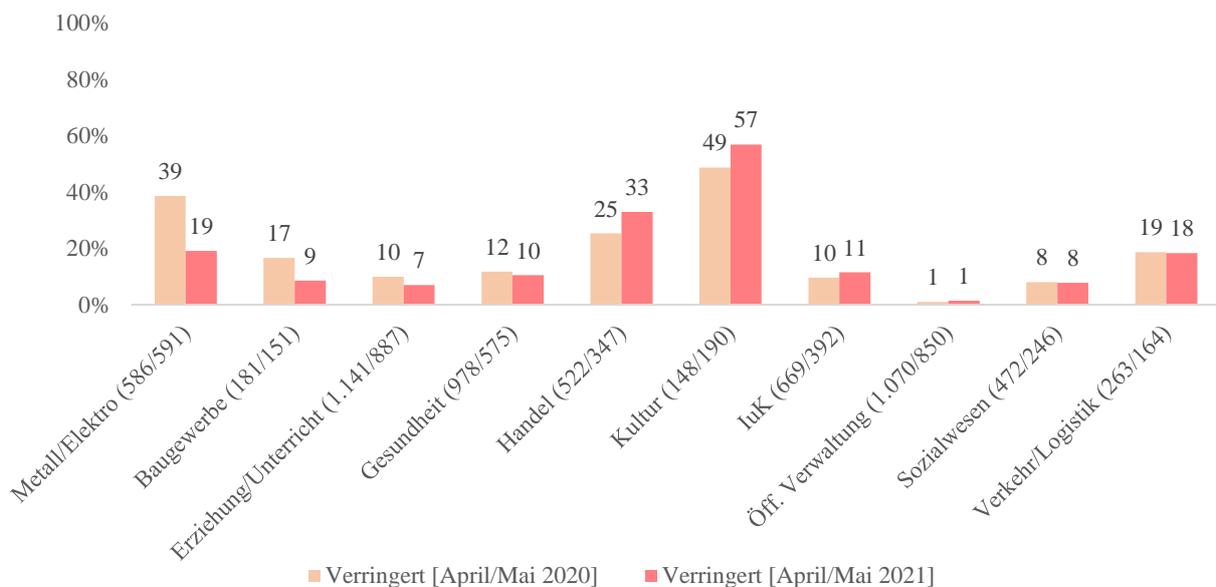


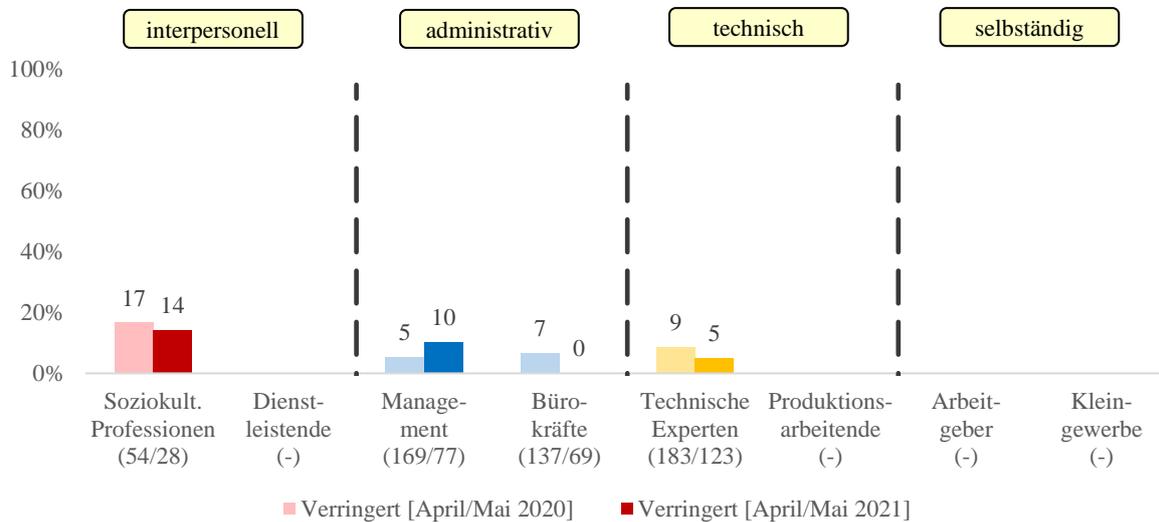
Abb. 11 Verdiensteinbußen nach Branchen (2020 & 2021)



Die geringe Betroffenheit der Informations- und Kommunikationsbranche mit Verdiensteinbußen zeigt auch der **Branchenvergleich** (Abb. 11). Nur in der öffentlichen Verwaltung und im

Sozialwesen sind materielle Einbußen noch seltener. Die höchste Reichweite von Verdiensteinbußen weist im April/Mai 2021 die Kulturbranche auf, gefolgt vom Handel, der Metall- und Elektroindustrie und Verkehr & Logistik.

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



Auf der **beruflichen Ebene** zeigen sich innerhalb der Informations- und Kommunikationsbranche beträchtliche Unterschiede. Am stärksten betroffen sind die soziokulturellen Professionen, die interpersonellen Berufe mit akademischem Hintergrund.

4.2 Berufliche Zukunftsunsicherheit

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). In beiden Erhebungswellen gaben insgesamt ein Viertel der Teilnehmer*innen an, ihre berufliche Zukunft sei durch Corona unsicherer geworden. Im April/Mai 2020 waren die Beschäftigten der Informations- und Kommunikationsbranche deutlich unterdurchschnittlich von pandemiebedingter Zukunftsunsicherheit betroffen, im Pandemieverlauf ist die Verbreitung von Unsicherheit allerdings angestiegen (wenn auch immer noch unterdurchschnittlich).

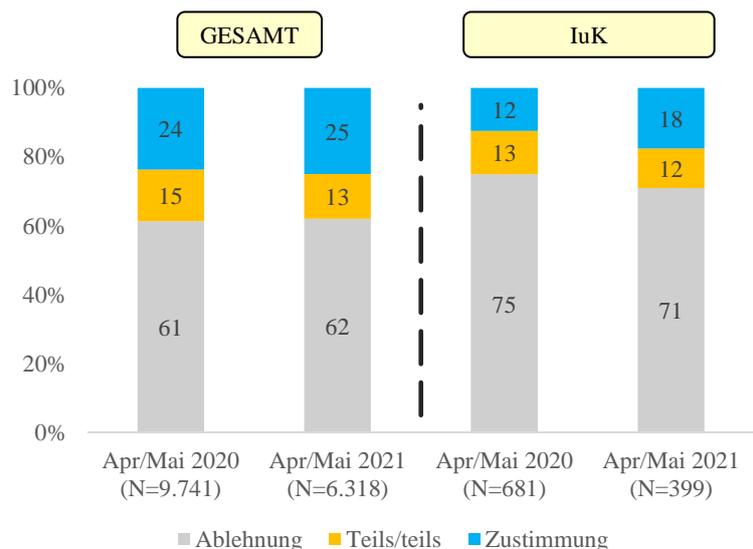
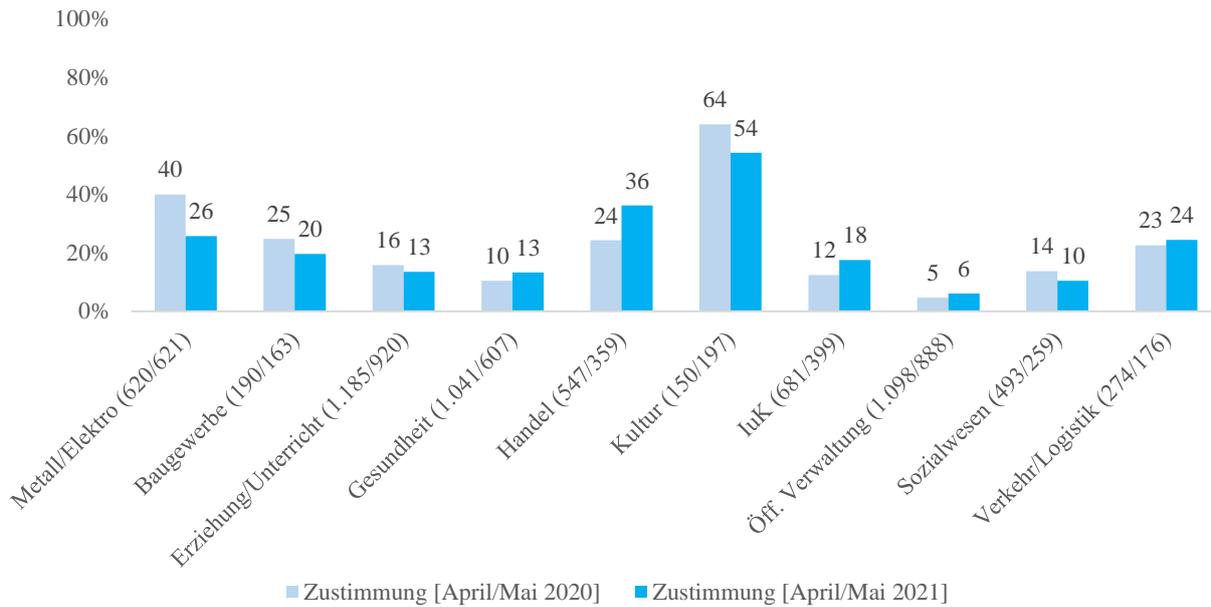


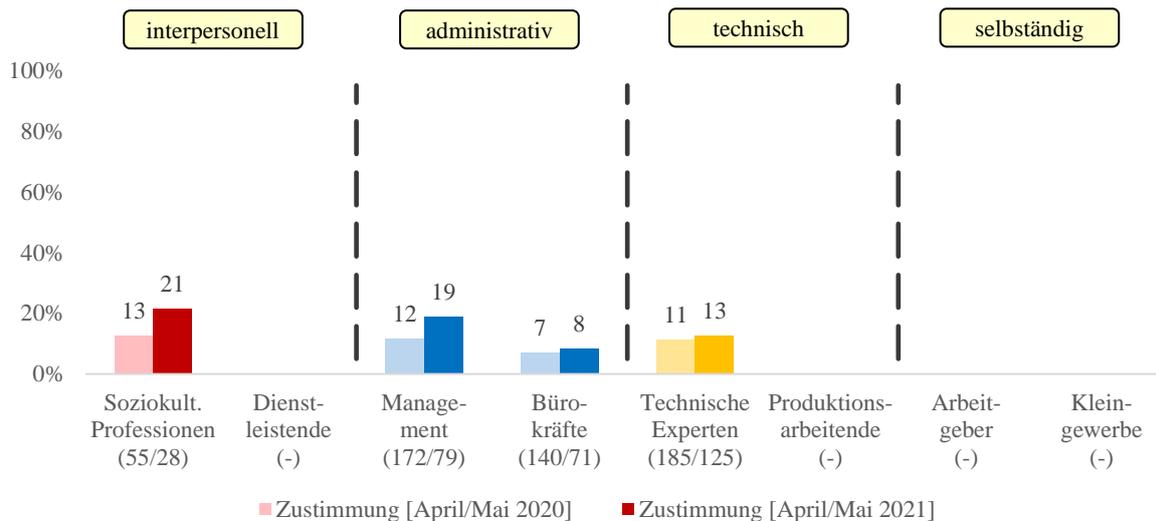
Abb. 14 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Branchen (2020 & 2021)



Der **Branchenvergleich der beiden Erhebungswellen** bestätigt das Bild der relativ geringen Verbreitung von Zukunftsunsicherheit in der Informations- und Kommunikationsbranche (Abb. 14). Am stärksten von coronabedingter Zukunftsunsicherheit betroffen ist die Kulturbranche, gefolgt vom Handel und der Metall- und Elektroindustrie, am geringsten die öffentliche Verwaltung.

Innerhalb der Informations- und Kommunikationsbranche existieren durchaus **berufliche Ungleichheiten** in der Verbreitung von Zukunftsunsicherheit. Am stärksten betroffen sind die soziokulturellen Professionen und die Managementberufe.

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

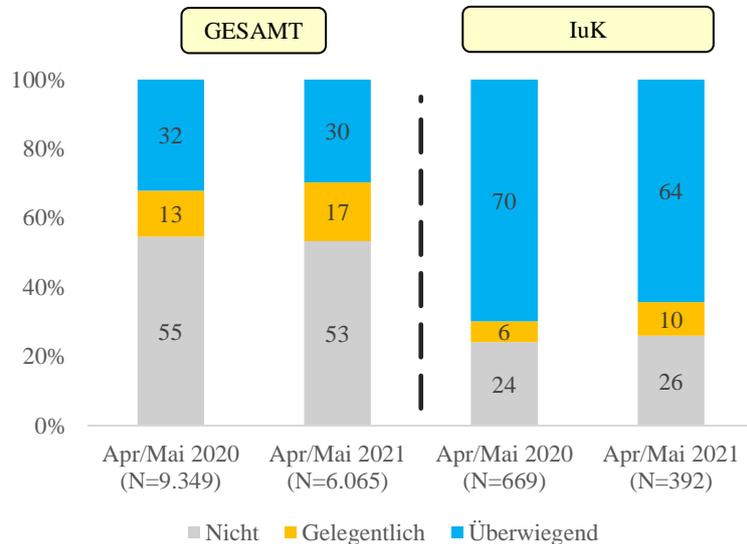


5. Mobiles Arbeiten

5.1 Verbreitung von pandemiebedingtem mobilem Arbeiten

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

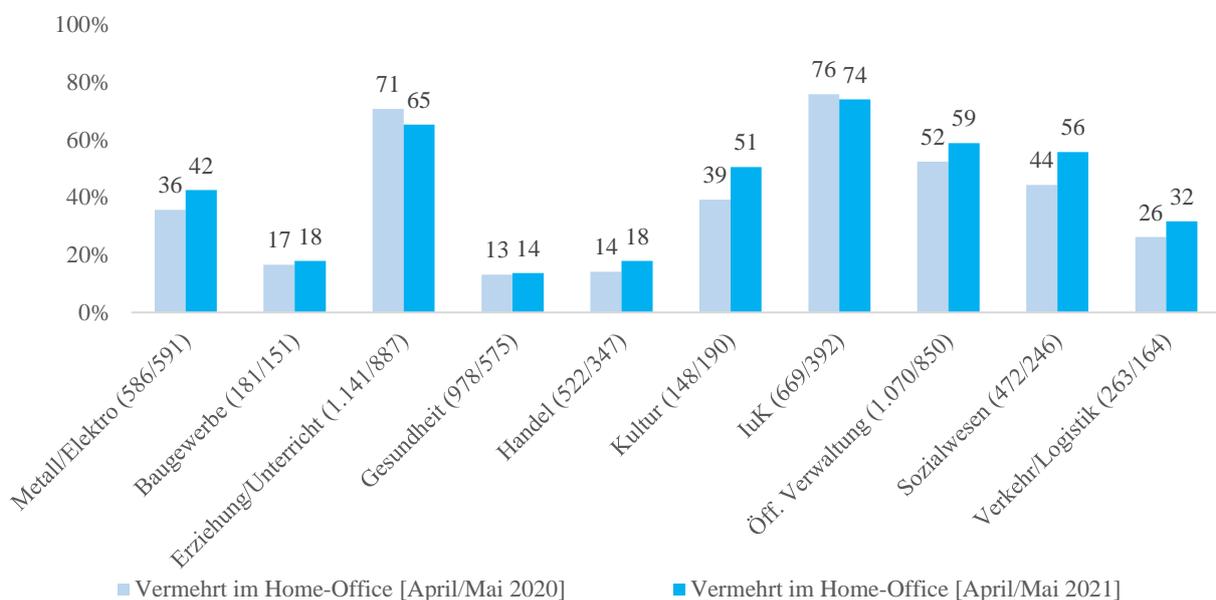
Das Home-Office gehört zu den am meisten diskutierten Arbeitsfolgen der Pandemie. **Insgesamt ist in den beiden „harten Lockdowns“ der Anteil an Erwerbsarbeitenden, die in der Pandemie mehr von zu Hause arbeiten als vor Corona, auf nahezu identischem Niveau (Abb. 16): 45 bzw. 47% der Befragten des Arbeitswelt-Monitors können ins pandemiebedingte Home-Office wechseln.** In der **Informations- und Kommunikationsbranche** liegt der Anteil in beiden Erhebungswellen deutlich über dem Gesamtschnitt: In beiden Erhebungswellen arbeiten drei Viertel der Beschäftigten mehr von zu Hause als vor der Pandemie.



In der **Informations- und Kommunikationsbranche** liegt der Anteil in beiden Erhebungswellen deutlich über dem Gesamtschnitt: In beiden Erhebungswellen arbeiten drei Viertel der Beschäftigten mehr von zu Hause als vor der Pandemie.

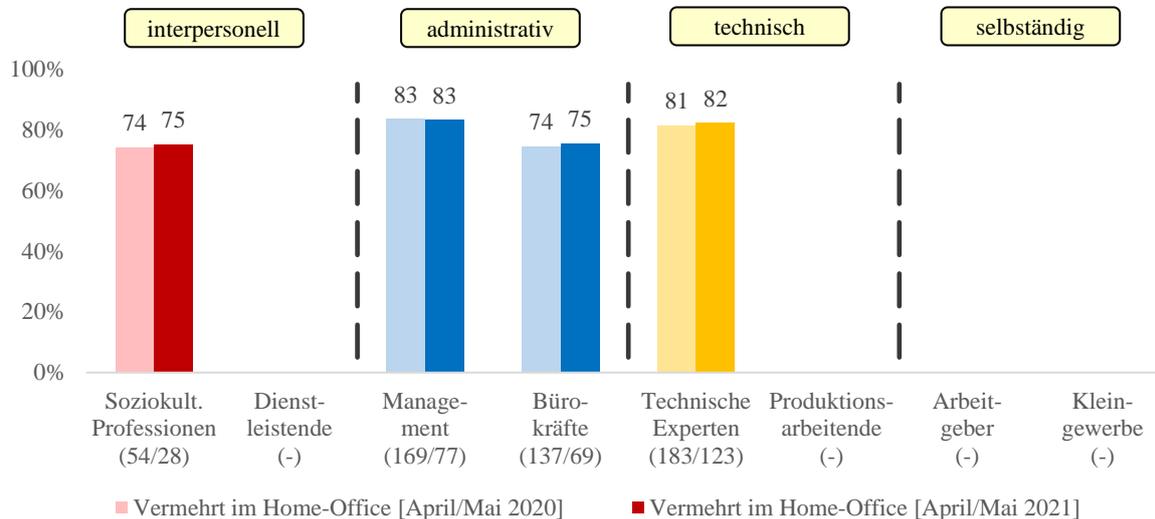
Der Branchenvergleich zeigt, dass die Informations- und Kommunikationsbranche die Branche mit den höchsten Home-Office-Anteilen darstellt (Abb. 17). Vergleichbar hohe Anteile finden sich nur in Erziehung & Unterricht. Kaum von zu Hause arbeiten hingegen Erwerbstätige aus der Gesundheitsbranche, dem Handel und dem Baugewerbe.

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



Der Blick auf die berufliche Ebene fördert nur geringe Unterschiede innerhalb der Informations- und Kommunikationsbranche im Zugang zum Home-Office zu Tage (Abb. 18). In allen Berufsklassen arbeiten in beiden Erhebungswellen mehr als drei Viertel der Beschäftigten mehr von zu Hause als vor der Pandemie.

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



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. Der allgemeine Digitalisierungsschub ist in der **Informations- und Kommunikationsbranche** auf hohem Niveau ebenfalls zu beobachten. Schon im März/April 2020 gaben 50% der Erwerbstätigen aus dieser Branche an, ihre Arbeit sei durch Corona viel digitaler geworden. Im April/Mai 2021 sind dies sogar 58%.

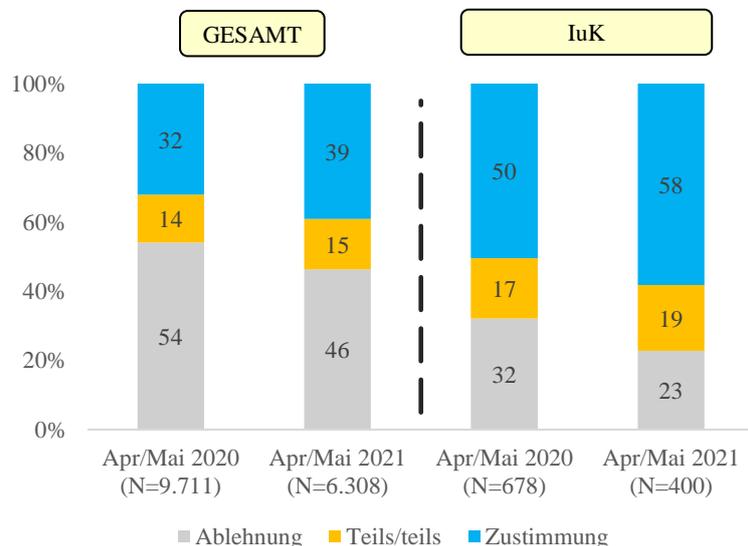
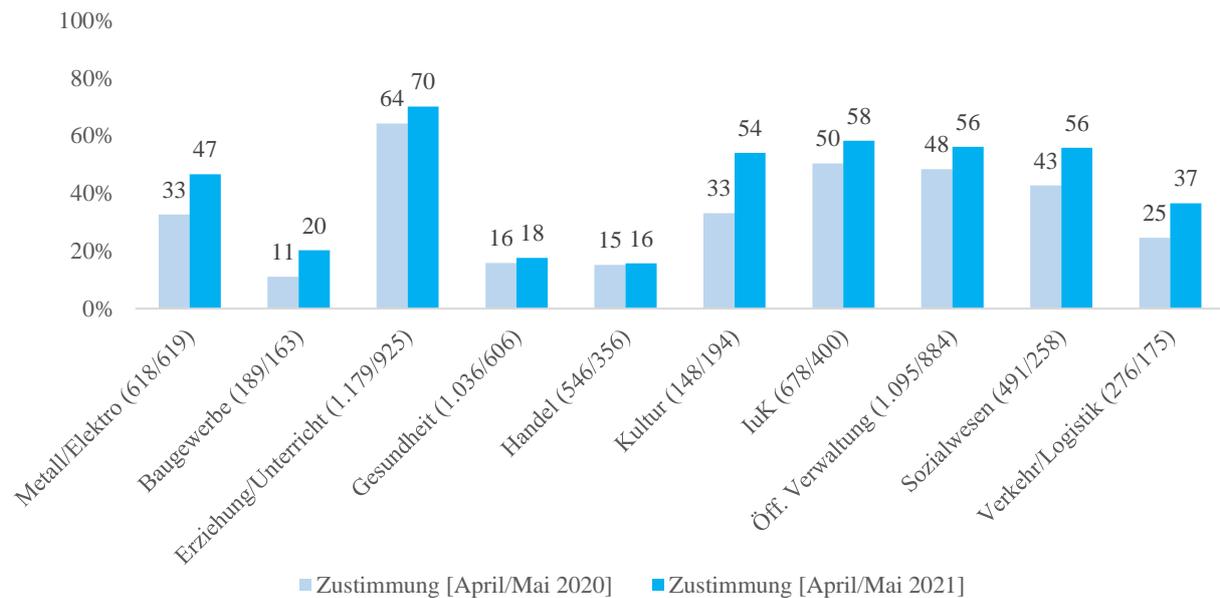
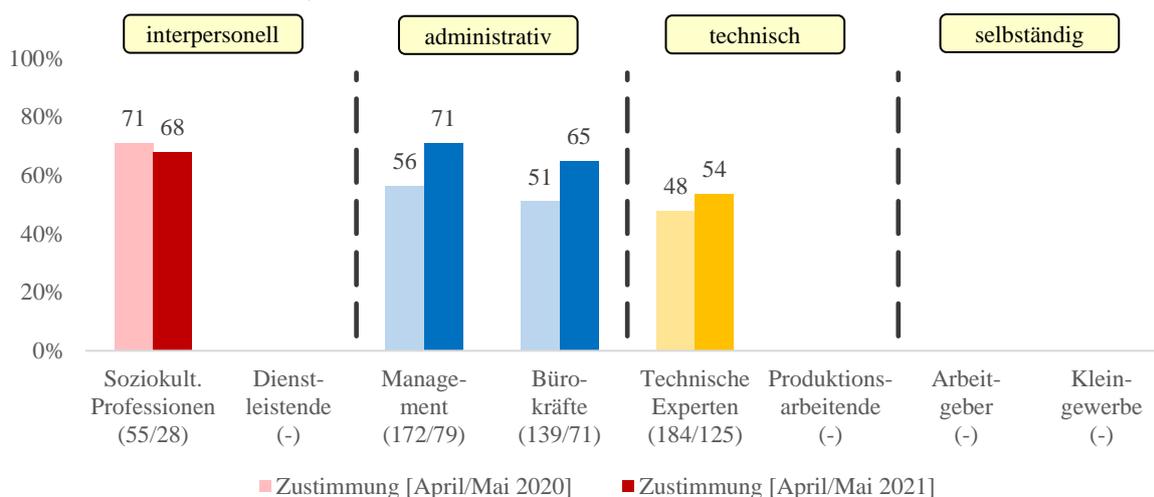


Abb. 20 Digitalisierungsschub durch Corona nach Branchen (2020 & 2021)

Wie beim Home-Office **liegt die Informations- und Kommunikationsbranche auch bei der pandemiebedingten Digitalisierung im Branchenvergleich an der Spitze** (Abb. 20). Ebenfalls stark verbreitet ist die Digitalisierung in Erziehung & Unterricht, in der öffentlichen Verwaltung und im Sozialwesen verbreitet. Kaum Digitalisierung erleben hingegen die Beschäftigten des Baugewerbes und des Handels.

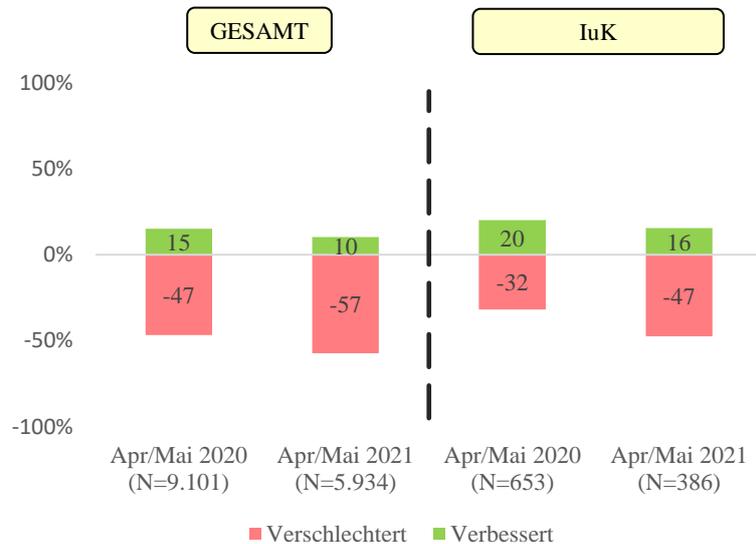
Bei der Digitalisierung sind durchaus berufliche Unterschiede in der Informations- und Kommunikationsbranche zu erkennen (Abb. 21). Am verbreitetsten ist der Digitalisierungsschub unter den soziokulturellen Professionen, am geringsten unter technischen Expert*innen.

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

6. Arbeitsbelastungen

Abb. 22 Veränderung der Arbeitsbelastungen (2020 & 2021)

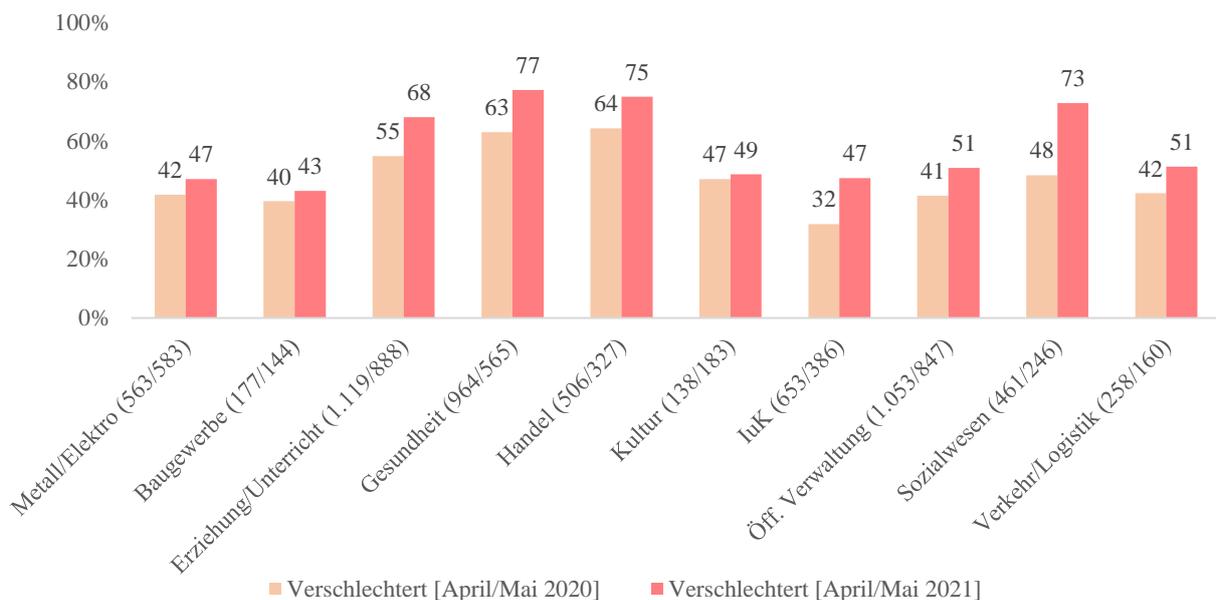
Die in den ersten Pandemiemonaten am weitesten verbreiteten Arbeitsfolgen waren **steigende Arbeitsbelastungen**. Insgesamt gaben knapp die Hälfte der Erwerbsarbeitenden im April/Mai 2020 an, durch Corona hätten sich ihre Belastungen erhöht (Abb. 22). Für ein knappes Sechstel hatten sich die Belastungen hingegen verringert. Ein Jahr später hat sich die Reichweite von gestiegenen Arbeitsbelastungen noch



einmal um 10 Prozentpunkte erhöht. In der **Informations- und Kommunikationsbranche** sind steigende Belastungen unterdurchschnittlich verbreitet, im Pandemieverlauf aber deutlich angestiegen. Im zweiten „harten Lockdown“ melden 47% der Erwerbstätigen aus Informations- und Kommunikationsberufen steigende Arbeitsbelastungen durch die Pandemie.

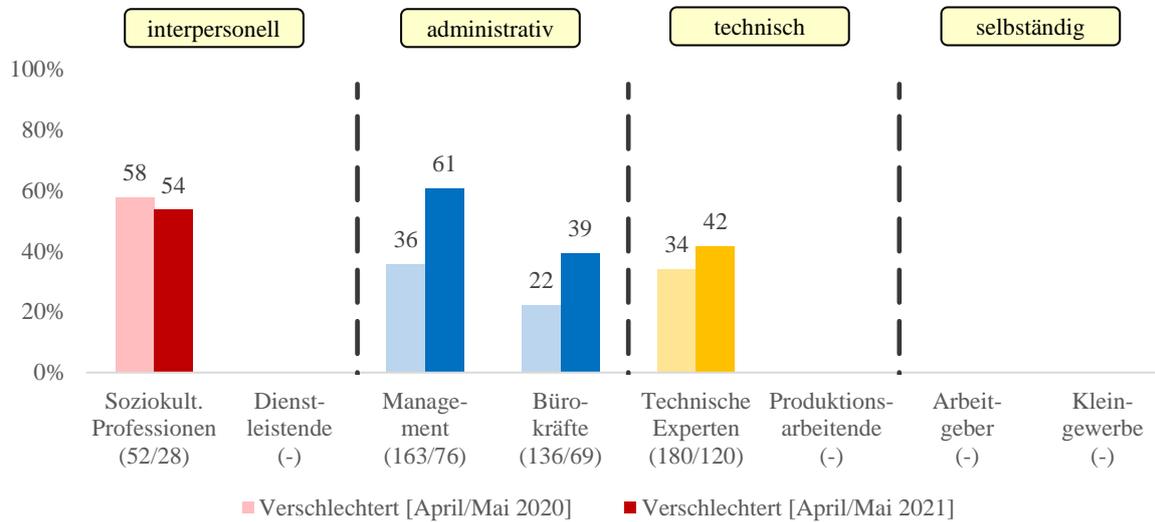
Im Branchenvergleich liegt die Verbreitung von gestiegenen Arbeitsbelastungen im zweiten Lockdown in der Informations- und Kommunikationsbranche auf mittlerem Niveau (Abb. 23). In der Gesundheitsbranche, im Handel und im Sozialwesen sind im April/Mai 2021 Belastungssteigerungen weiter verbreitet. Am geringsten verbreitet sind steigende Belastungen im Baugewerbe, in der Metall- und Elektroindustrie und in der Kulturbranche.

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



Auf **beruflicher Ebene** zeigen sich in der Informations- und Kommunikationsbranche **deutliche Ungleichheiten** in der Verbreitung von steigenden Arbeitsbelastungen (Abb. 24). Am geringsten betroffen sind die nicht-akademischen Bürokräfte und die technischen Expert*innen, am stärksten die Managementberufe.

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



7. Arbeitspolitik der Arbeitgeber

7.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie

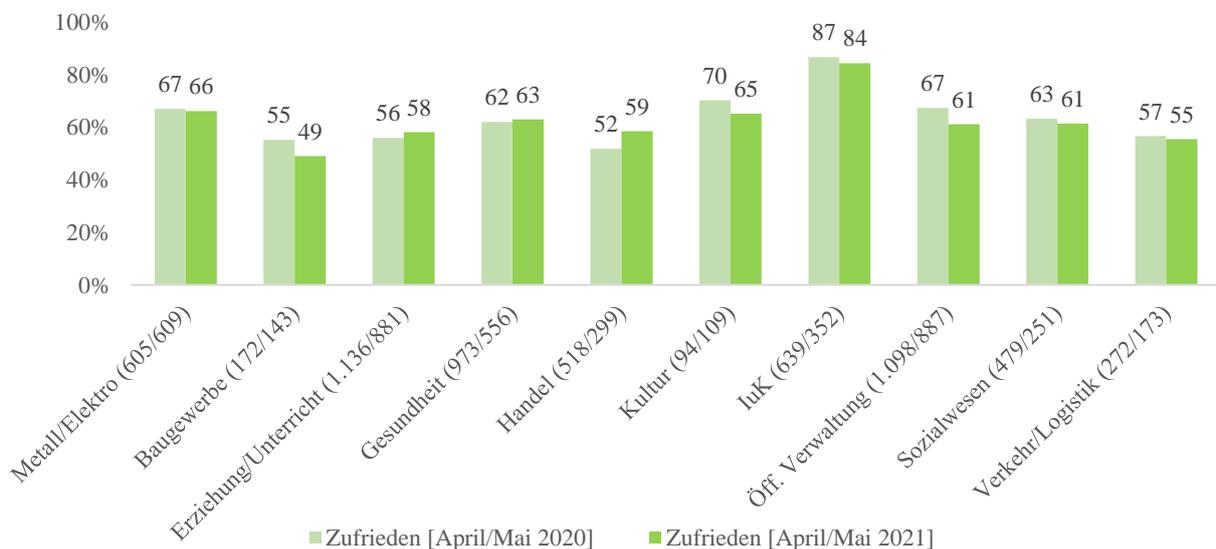
Abb. 25 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln (2020 & 2021)

Trotz der weitreichenden und häufig starken Veränderungen durch die Pandemie zeigten sich die abhängig Beschäftigten im ersten Lockdown **bemerkenswert zufrieden mit dem Umgang ihrer Arbeitgeber mit der Pandemie** (Abb. 25). Quer über alle Branchen äußerten sich knapp zwei Drittel der abhängig Beschäftigten explizit zufrieden mit dem Umgang ihres Arbeitgebers mit der Pandemie; nur 15 Prozent zeigten sich explizit unzufrieden. An diesem Bild hat sich auch im zweiten „harten Lockdown“

nichts geändert. In der zweiten Erhebungswelle im April/Mai 2021 liegt die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber auf dem gleichen Niveau. In der **Informations- und Kommunikationsbranche** liegt die Zufriedenheit in beiden Wellen deutlich über dem Durchschnitt. Mehr als 80% zeigen sich zufrieden mit ihrem Arbeitgeber.

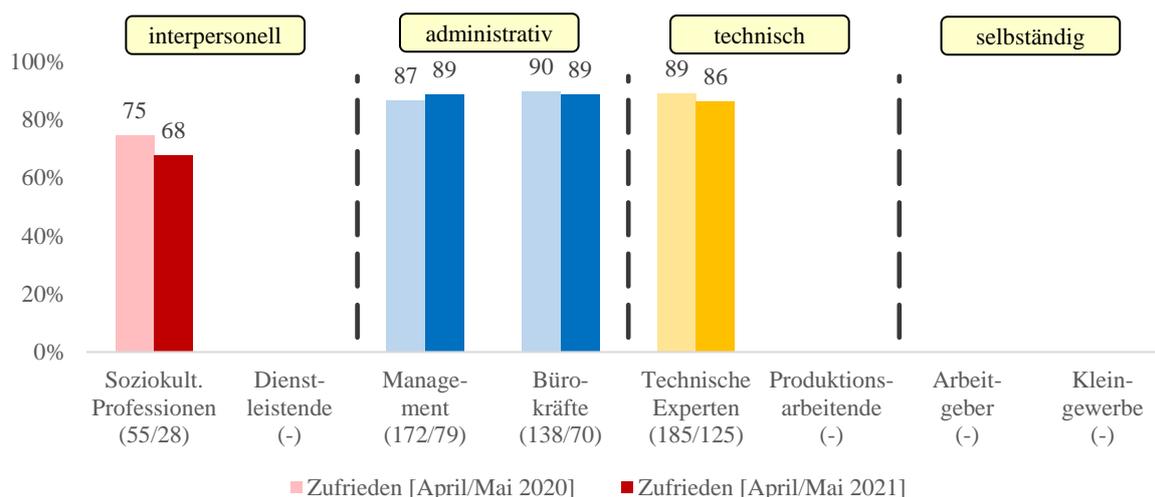
Der **Branchenvergleich** zeigt, dass die Arbeitgeberzufriedenheit unter den Beschäftigten aus Information & Kommunikation am höchsten ist (Abb. 26). Die geringsten Zufriedenheitswerte finden sich im Baugewerbe. In der **Erziehungs- und Unterrichtsbranche** liegt die Zufriedenheit in beiden Wellen im mittleren Bereich.

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



Innerhalb der Erziehungs- und Unterrichtsbranche zeigen sich gewisse berufliche Ungleichheiten in der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln (Abb. 27). **Auffällig ist die im Vergleich zu den anderen Berufsklassen geringe Zufriedenheit unter den soziokulturellen Professionen:** Unter Bürokräften, Managementberufen und technischen Expert*innen liegt die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber um 20 Prozentpunkte über der Zufriedenheit unter soziokulturellen Professionen.

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



7.2 Die arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren

Unsere Analyse (Holst/Niehoff 2022) zeigt, dass die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber primär von der Wahrnehmung der Arbeitspolitik abhängt – und nicht von der direkten Betroffenheit von den Arbeitsfolgen der Pandemie (weder den Infektionsrisiken noch den wirtschaftlichen Lasten). Quer über alle Branchen und Berufe erweisen sich die umfassende Information durch den Arbeitgeber, die Beteiligung an coronabezogenen Entscheidungen, die gerechte Lastenverteilung im Unternehmen sowie die angemessenen Schutzmaßnahmen vor einer Infektion am Arbeitsplatz als arbeitspolitische Schutzmaßnahmen. Das Gefälle in der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie ist vor allem in der Bewertung der Schutzmaßnahmen und der schlechteren Einschätzung der Lastenverteilung im Unternehmen begründet: **Soziokulturelle Professionen bewerten die Schutzmaßnahmen am eigenen Arbeitsplatz deutlich weniger als ausreichend als die anderen Berufsklassen und schätzen auch die Lastenverteilung seltener als gerecht ein** (Abb. 31). Hingegen sind die Unterschiede bei der Information durch den Arbeitgeber (Abb. 28) und der Beteiligung eher gering ausgeprägt (Abb. 30).

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

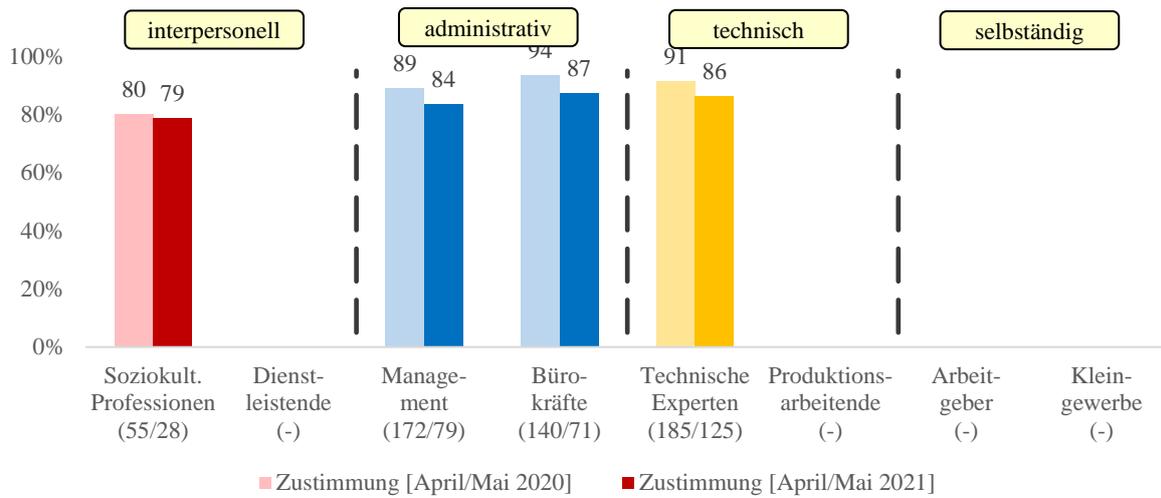


Abb. 29 Gerechte Verteilung der Lasten im Betrieb nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur IuK)

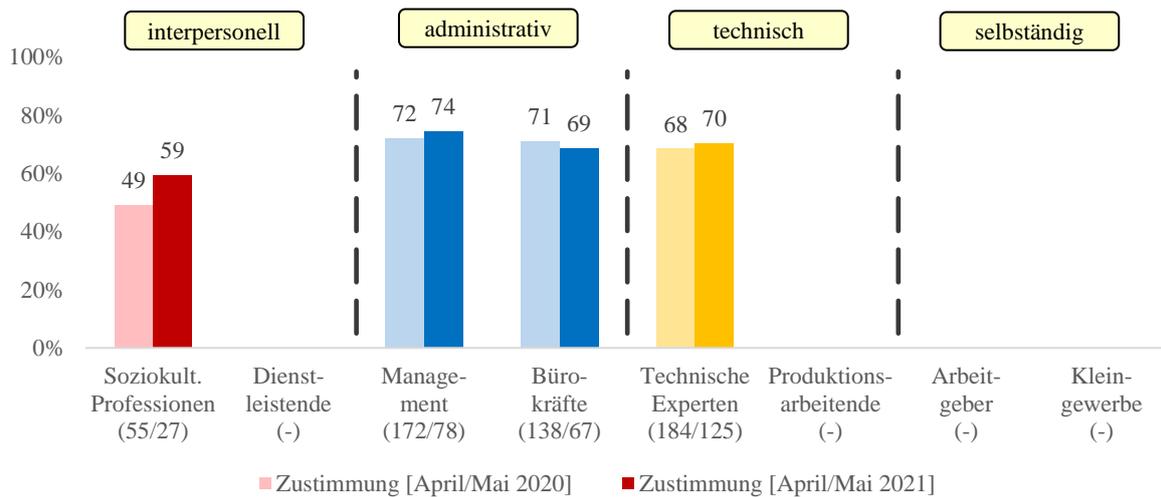


Abb. 30 Beteiligung an Entscheidungen des Arbeitgebers nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur IuK)

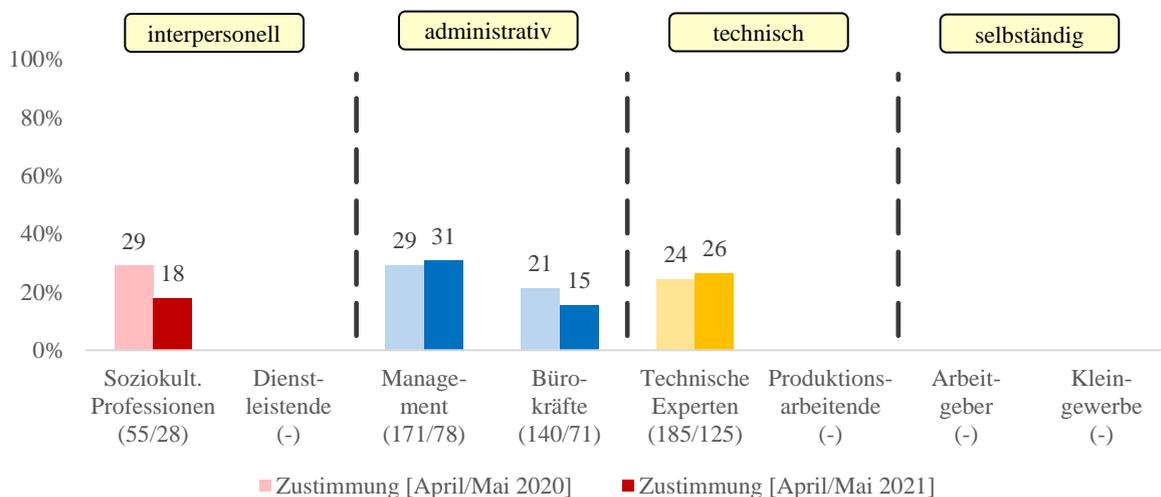
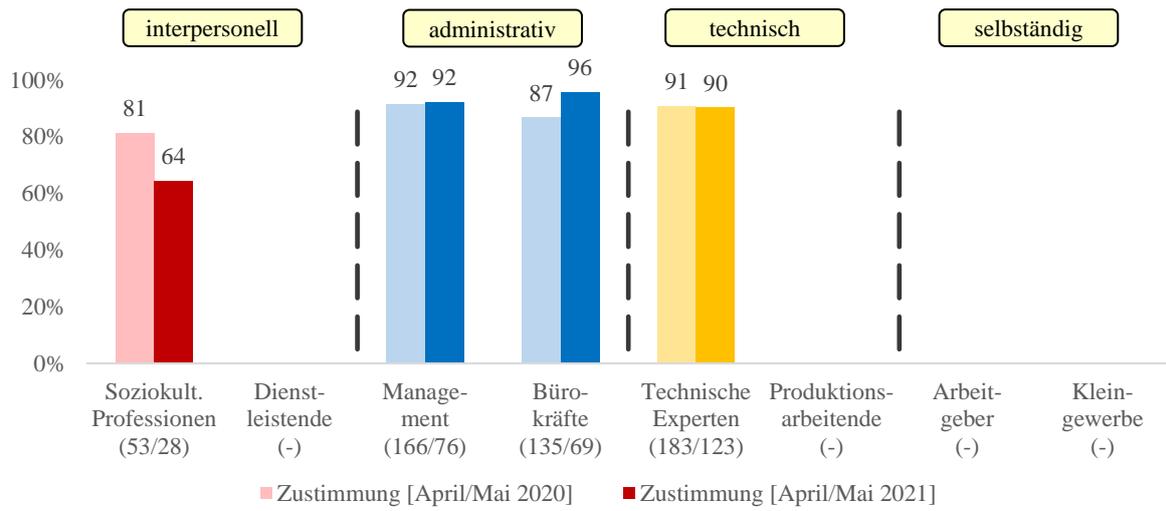


Abb. 31 Ausreichende Schutzmaßnahmen nach Klassen (2020 & 2021, nur IuK)

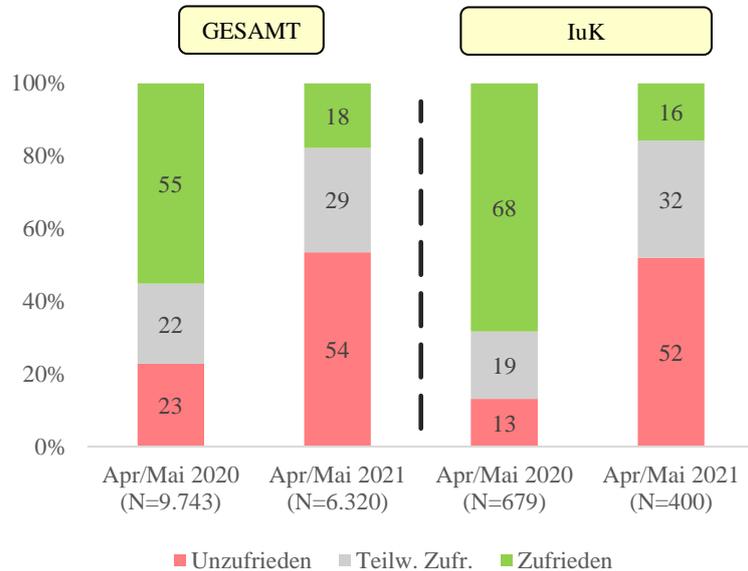


8. Politik

8.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie

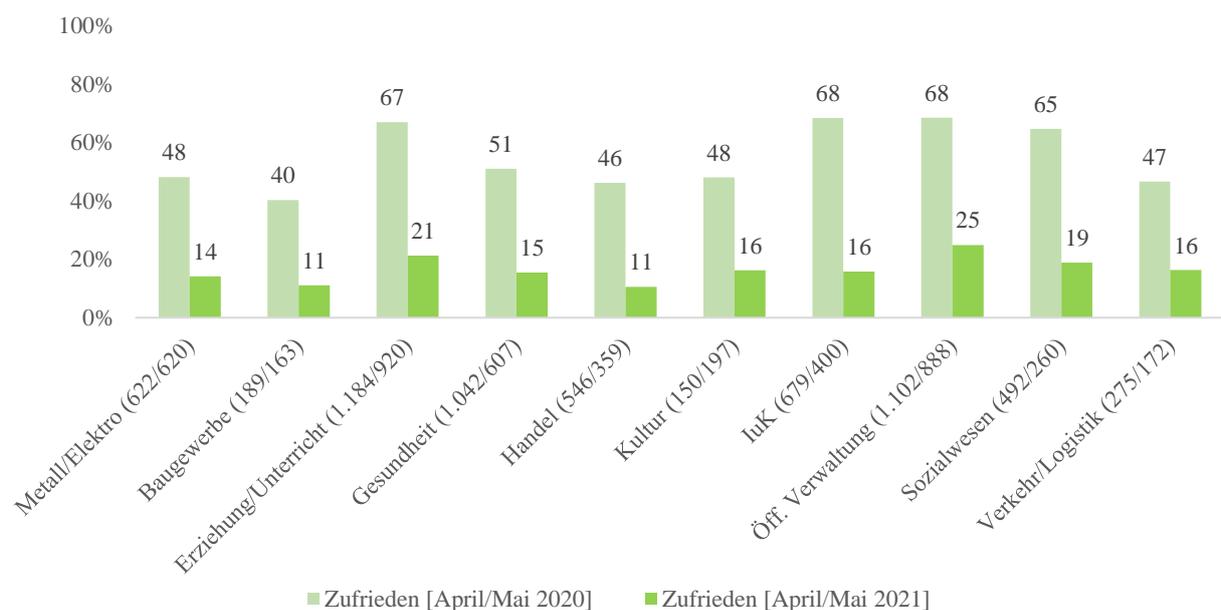
Abb. 32 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik (2020 & 2021)

Die Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik in der Pandemie ist im Pandemieverlauf dramatisch eingebrochen. In der Frühphase der Pandemie lag die Zufriedenheit mit der Politik auf einem hohen Niveau. Insgesamt waren über die Hälfte der Erwerbstätigen 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: Inzwischen ist über die Hälfte der Erwerbsarbeitenden unzufrieden, nur ein knappes Fünftel zeigt sich noch zufrieden. Auch in der **Informations- und Kommunikationsbranche** zeigt sich das Bild eines starken Rückgangs der Zufriedenheit mit der Politik. In der ersten Erhebungswelle lag die Zufriedenheit noch über dem Durchschnitt, im April/Mai 2021 ist sie sogar leicht unterdurchschnittlich.

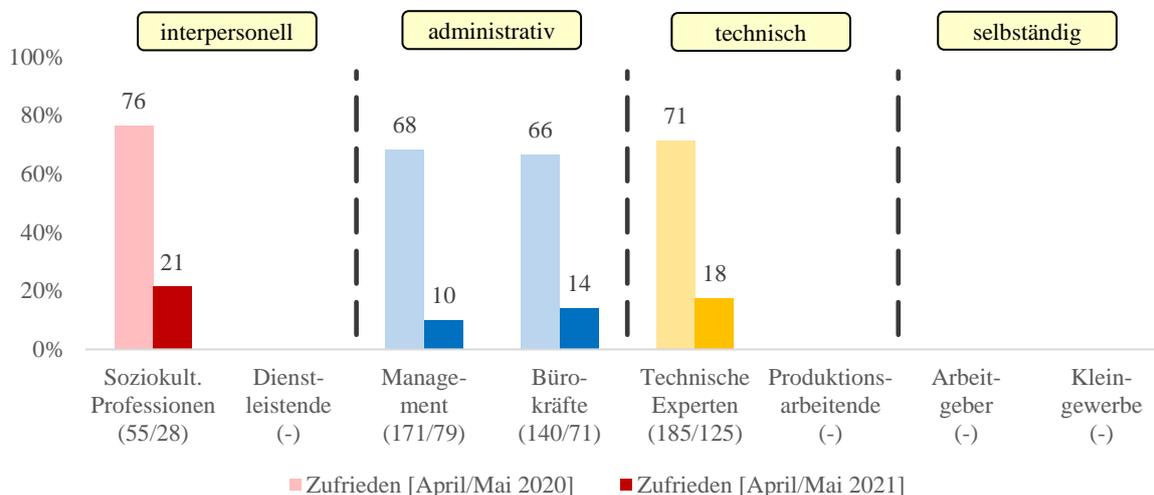
Abb. 33 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik nach Branchen (2020 & 2021)



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 neben der Erziehungs- und Unterrichtsbranche in Information & Kommunikation und der öffentlichen Verwaltung. Am niedrigsten ist die Zufriedenheit im Baugewerbe, Handel und Verkehr & Logistik. Die Zufriedenheit der Beschäftigten der **Gesundheitsbranche** liegt in beiden Erhebungswellen im mittleren Bereich.

Innerhalb der Informations- und Kommunikationsbranche finden sich deutliche berufliche Ungleichheiten in der Zufriedenheit mit der Politik (Abb. 34). Im April/Mai 2021 findet sich die geringste Zufriedenheit unter den Managementberufen, die höchste unter den soziokulturellen Professionen.

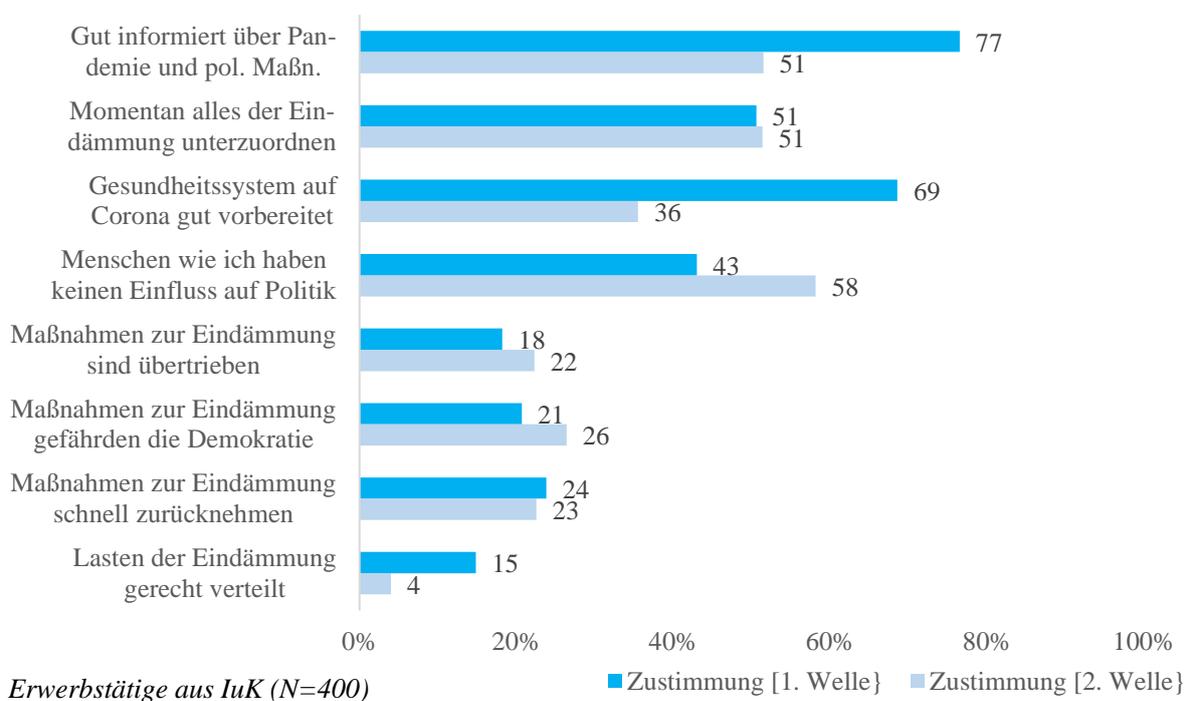
Abb. 34 Zufriedenheit mit Handeln der Politik nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur IuK)



8.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona

Wie schätzen die Beschäftigten aus der Informations- und Kommunikationsbranche den Umgang der Politik mit der Pandemie ein? Der Vergleich der Einschätzungen in den beiden Erhebungswellen zeigt, dass sich der Rückgang der 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 77% auf 51%. Im Vergleich mit anderen Branchen ist dieser Wert jedoch auch im April/Mai 2021 noch hoch. Insgesamt sehen **die Beschäftigten der Informations- und Kommunikationsbranche die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie jedoch positiv**: Weniger als ein Fünftel hält die Maßnahmen für übertrieben und nur unwesentlich mehr sehen in ihnen eine Demokratiegefährdung (unter allen Erwerbsarbeitenden ist dies ein Drittel). Trotzdem empfindet auch in der Informations- und Kommunikationsbranche ein großer Teil der Erwerbstätigen ein Responsivitätsdefizit. Der Anteil derjenigen, die keinen eigenen Einfluss auf die Politik sehen, ist von 43% im April/Mai 2020 auf 58% im April/Mai 2021 gestiegen.

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



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 und den Arbeitsbelastungen**. Die Informations- und Kommunikationsbranche weicht nicht vom Gesamteindruck ab. In beiden Erhebungswellen müssen Beschäftigte aus mitbestimmten Unternehmen seltener Verdiensteinbußen hinnehmen und berichten ebenfalls seltener über eine pandemiebedingte Zunahme der Zukunftsunsicherheit (Abb. 36). Auch beim mobilen Arbeiten zeigt sich ein gewisser Mitbestimmungseffekt. In den Belegschaften von Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat ist der Zugang zum Home-Office breiter verteilt und deutlich mehr Beschäftigte erleben einen Digitalisierungsschub in der Arbeit (Abb. 37). Offensichtlich gelingt es den Betriebs- und Personalräten in der Informations- und Kommunikationsbranche, die materiellen Interessen der Beschäftigten auch in der Pandemie zu vertreten und den Zugang zum mobilen Arbeiten zumindest etwas zu öffnen.

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

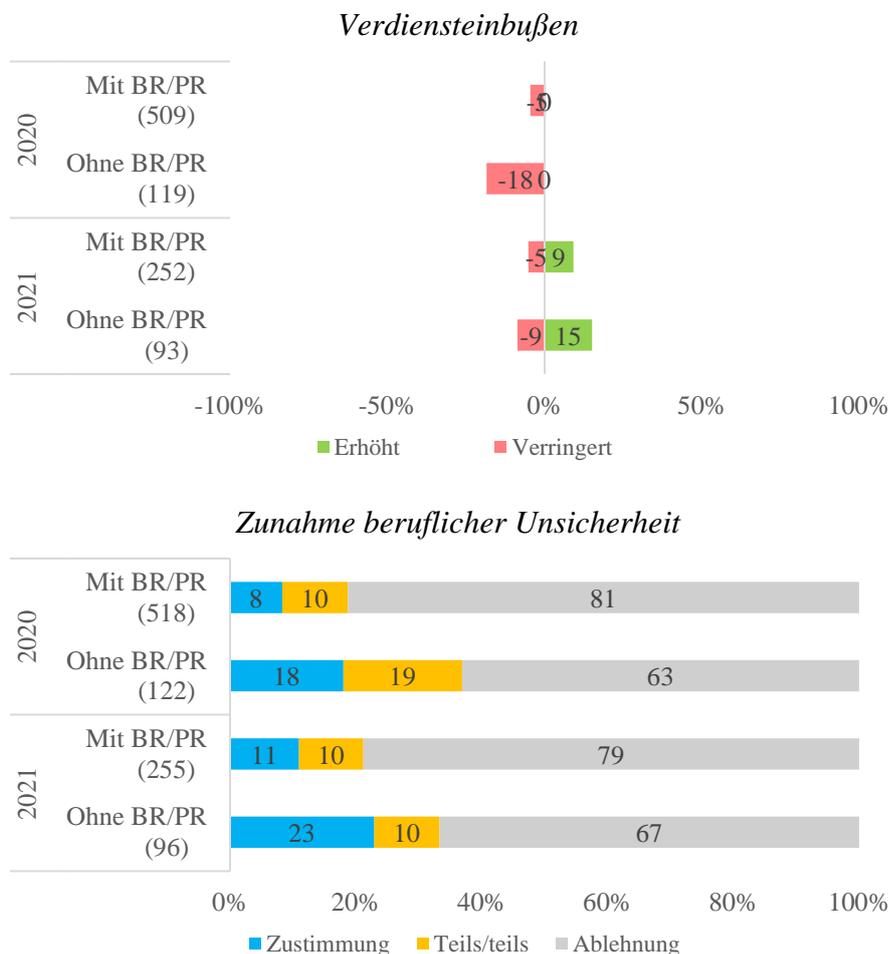
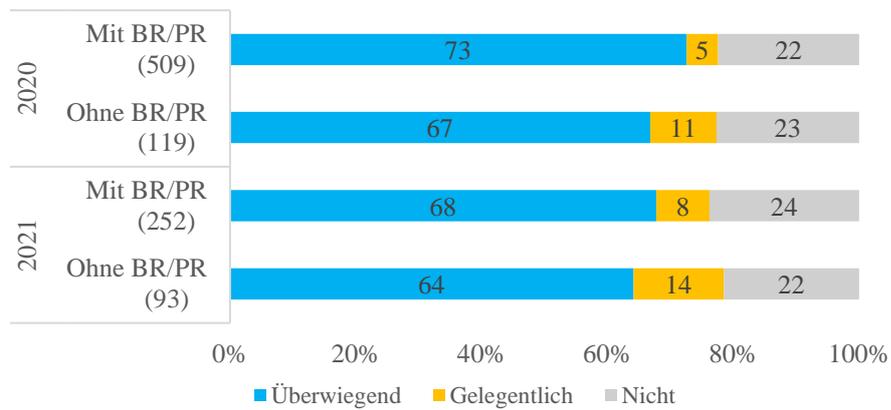
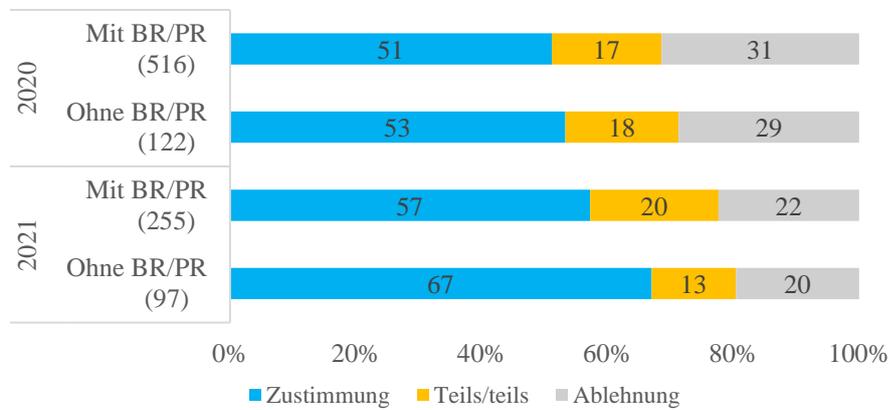
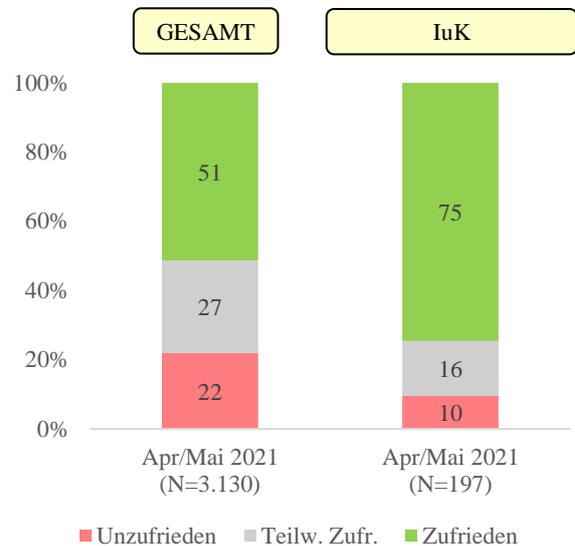


Abb. 37 Mobiles Arbeiten nach Betriebs-/Personalrat (2020 & 2021, nur IuK)*Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office**Digitalisierung der Arbeit*

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

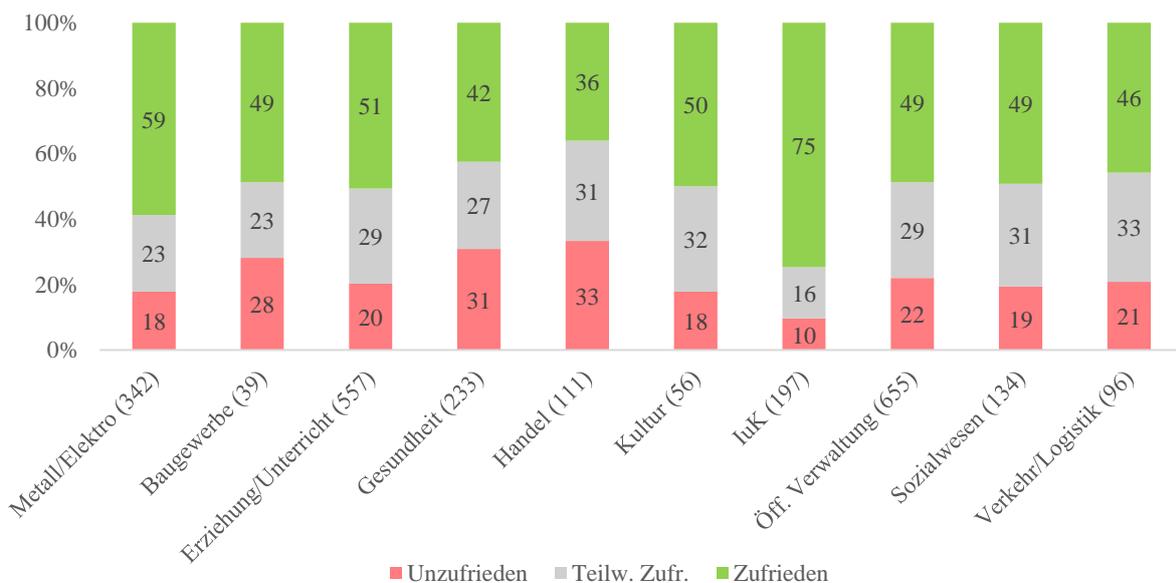
Abb. 38 Zufriedenheit mit dem Betriebs-/Personalrat (2021)

Über alle Branchen ist ungefähr die Hälfte der abhängig Beschäftigten aus Unternehmen mit Interessenvertretung im April/Mai 2021 zufrieden mit dem Umgang des Betriebs- oder Personalrats mit der Pandemie (Abb. 38). Nur ein gutes Fünftel äußert sich unzufrieden. In der Informations- und Kommunikationsbranche liegt die Zufriedenheit mit dem Betriebs- oder Personalrat deutlich über dem Durchschnitt. 75% der Beschäftigten stellen der Interessenvertretung ein gutes Zeugnis aus. Trotz dieses hohen Wertes ist die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie (87% unter Beschäftigten aus mitbestimmten Unternehmen) höher als die Zufriedenheit mit den Interessenvertretungen. In anderen Branchen ist dieser Unterschied jedoch noch größer.



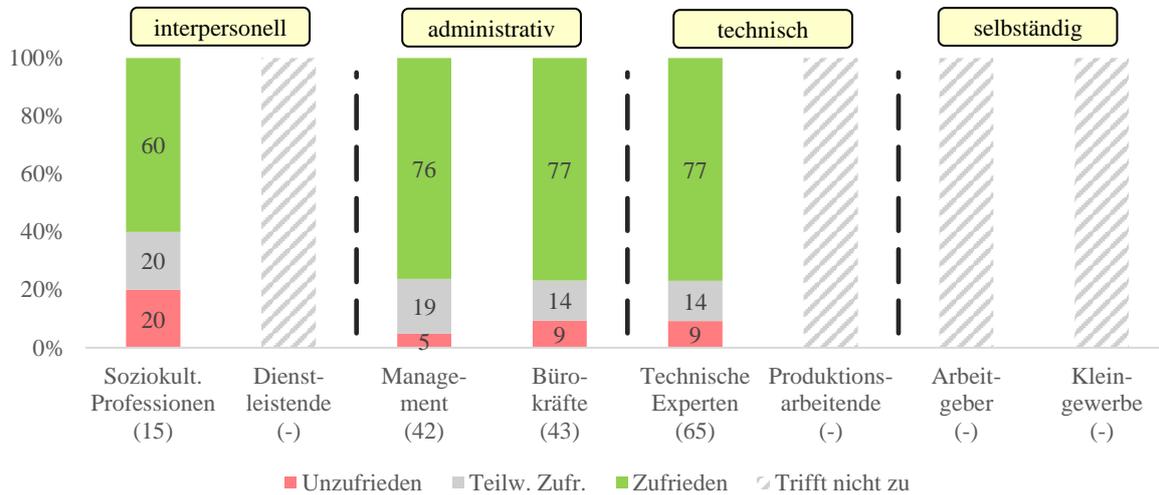
Im **Branchenvergleich** zeigt sich, dass Information & Kommunikation die höchsten Zufriedenheitswerte mit der Interessenvertretung aufweist, gefolgt von der Metall- und Elektroindustrie (Abb. 39). Die geringste Zufriedenheit mit der Interessenvertretung findet sich unter den Beschäftigten des Handels. Die **Erziehungs- und Unterrichtsbranche** liegt im Mittelfeld.

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



Die Zufriedenheit mit dem Betriebs- oder Personalrat weist in der Informations- und Kommunikationsbranche **berufliche Ungleichheiten** auf (Abb. 40). Die geringste Zufriedenheit findet sich unter soziokulturellen Professionen, in den anderen vier Berufsklassen liegt sie deutlich höher.

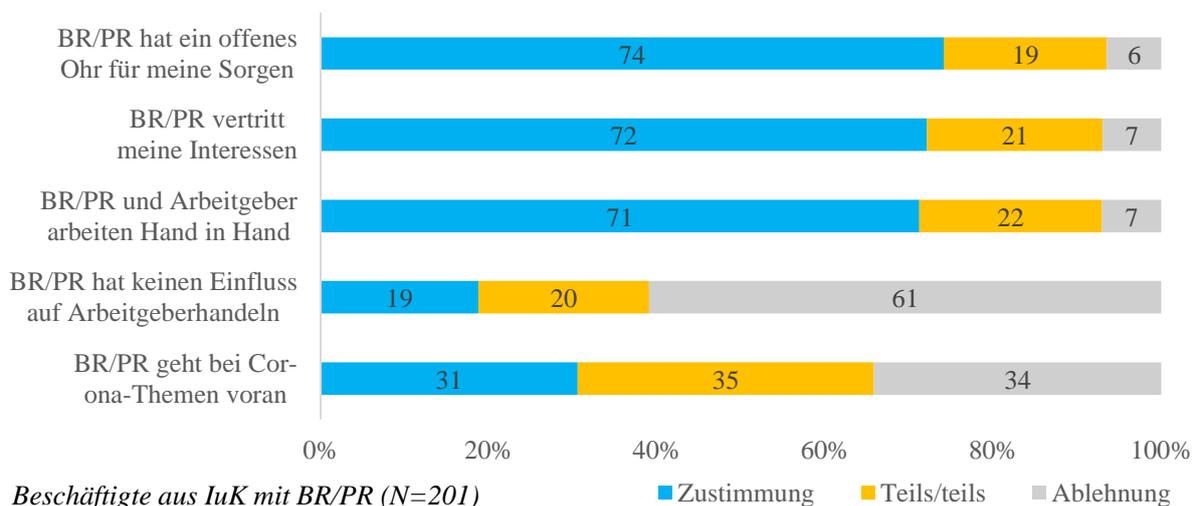
Abb. 40 Zufriedenheit mit Handeln des Betriebs-/Personalrats nach Erwerbsklassen (2021, nur IuK)



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

Wie schätzen die Beschäftigten aus der Informations- und Kommunikationsbranche die Beziehung des Betriebs- oder Personalrats zur Belegschaft ein? Drei Viertel geben an, dass der Betriebs-/Personalrat 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 Betriebs-/Personalrat sind, gerade in diesen Punkten Defizite sehen. Eine rein auf das Co-Management setzende Bewältigung der Corona-Krise läuft offensichtlich Gefahr, die Bindung an die Belegschaft zu gefährden. **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 IuK)



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	
		IuK Fallzahl (Anteil)	Gesamt Anteil	IuK Fallzahl (Anteil)	Gesamt Anteil
Fallzahl (gültige Fälle)		681	9.773	400	6.339
Geschlecht	Mann	394 (62,0%)	41,2%	235 (63,3%)	43,1%
	Frau	241 (38,0%)	58,8%	136 (36,7%)	56,9%
Alter	Unter 30 Jahre	55 (8,6%)	12,5%	30 (8,0%)	9,8%
	30 bis 50 Jahre	267 (41,8%)	45,4%	179 (48,0%)	45,9%
	50 Jahre und älter	316 (49,5%)	42,1%	164 (44,0%)	44,3%
Berufsabschluss	Keinen	14 (2,2%)	2,7%	8 (2,2%)	2,1%
	Berufsausbildung	332 (53,1%)	52,0%	174 (47,0%)	47,6%
	Studium	279 (44,6%)	45,3%	188 (50,8%)	50,3%
Region	Westdeutschland	483 (75,8%)	83,4%	255 (68,5%)	84,1%
	Ostdeutschland	125 (19,6%)	13,2%	97 (26,1%)	12,3%
	Berlin	29 (4,6%)	3,4%	20 (5,4%)	3,6%
Migrationshintergrund	Ja	80 (12,5%)	13,9%	50 (13,4%)	14,0%
	Nein	560 (87,5%)	86,1%	323 (86,6%)	86,0%
Erwerbsklassen	Soziokult. Professionen	55 (8,9%)	18,7%	28 (7,5%)	18,0%
	Dienstleistende	3 (0,5%)	17,5%	5 (1,3%)	14,2%
	Technische Expert*innen	185 (29,9%)	14,0%	125 (33,6%)	12,3%
	Produktionsarbeitende	30 (4,9%)	8,4%	24 (6,5%)	8,5%
	Management	172 (27,8%)	21,5%	79 (21,2%)	22,6%
	Bürokräfte	140 (22,7%)	14,9%	71 (19,1%)	14,8%
	Arbeitgeber*innen	22 (3,6%)	1,6%	27 (7,3%)	2,4%
	Kleingewerbetreibende	11 (1,8%)	3,4%	13 (3,5%)	7,3%
Monatliches Nettoeink.	Unter 1.500€	53 (8,8%)	20,0%	29 (8,4%)	16,8%
	1.500-3.000€	354 (58,5%)	57,7%	206 (59,7%)	58,2%
	Über 3.000€	198 (32,7%)	22,2%	110 (31,9%)	25,1%
Arbeitszeit	Vollzeit	502 (83,8%)	71,9%	262 (79,4%)	71,6%
	Teilzeit	97 (16,2%)	28,1%	68 (20,6%)	28,4%
Betriebs-/Personalrat	Ja	518 (80,9%)	78,8%	255 (72,4%)	77,8%
	Nein	122 (19,1%)	21,2%	97 (27,6%)	22,2%