

Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“

Ein Jahr Corona – Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeit in der Kulturbranche

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 150 aus Kultur). 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 197 aus Kultur). 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 Kulturbranche ist im Sample des Arbeitswelt-Monitors breit abgebildet. Den größten Anteil haben die **Soloselbständigen und Kleingewerbetreibenden** (z.B. Musiker*in, Bildende*r Künstler*in, Regisseur*in). Auch unter den **soziokulturellen Professionen** (z.B. Musiklehrer*in, Sänger*in, Schauspieler*in) und **Managementberufen** (z.B. Konferenzplaner*in, Veranstaltungsmanager*in, Marketingmanager*in) sind die Fallzahlen ausreichend, um im vorliegenden Branchenbericht separat ausgewertet zu werden.

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 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 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 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.

Kultur: Ergebnisse auf einen Blick

- (1) **Die Kulturbranche gehört zu den am stärksten von den Folgen der Corona-Pandemie betroffenen Branchen.** Die Erwerbstätigen spüren insbesondere die wirtschaftlichen Folgen. Im April/Mai 2021 leiden 6 von 10 unter Verdiensteinbußen, mehr als jede*r Zweite gibt an, dass die Pandemie die berufliche Zukunft verunsichert hat. Die Ansteckungssorgen haben im Pandemieverlauf zwar zugenommen (sicherlich eine Folge der teil- und zeitweisen Öffnung der Kulturbranche seit dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020), liegen aber immer noch unter dem Schnitt. In keiner anderen Branche sind die Arbeitenden derart stark von den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie betroffen.
- (2) **Innerhalb der Kulturbranche zeigen sich über den Pandemieverlauf weitgehend stabile vertikale und horizontale Klassenungleichheiten.** Bei insgesamt hohen Lasten haben Soloselbständige und Kleingewerbetreibende (also nicht-akademische Selbständige) die vulnerabelste Position in der Kulturbranche inne. Über 80% erleben Verdiensteinbußen, die Verbreitung von Zukunftsunsicherheit ist nur unwesentlich geringer und auch steigende Arbeitsbelastungen sind in diesen Berufen deutlich überrepräsentiert. Zugleich haben Soloselbständige und Kleingewerbetreibende deutlich weniger Zugang zum mobilen Arbeiten. In vielen Fällen ist den Selbständigen dies gar nicht möglich.
- (3) **Die Zufriedenheiten mit dem Arbeitgeber, den Interessenvertretungen und der Politik liegen in der Kulturbranche nach einem Jahr Pandemie in der Nähe des Durchschnitts.** Die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie ist zwar seit der Frühphase leicht zurückgegangen, mit 65% aber immer noch knapp über dem Durchschnitt von 62%. Die Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie ist – wie in allen Branchen – auch in der Kulturbranche im April/Mai 2021 dramatisch eingebrochen und liegt mit 16% knapp unter dem Durchschnitt. Genau im Schnitt ist die Zufriedenheit mit dem Betriebs- oder Personalrat: Die Hälfte der Beschäftigten aus mitbestimmten Einrichtungen und Unternehmen zeigt sich mit dem Handeln der Interessenvertretung in der Pandemie zufrieden.
- (4) **Auch in den Zufriedenheiten mit dem Arbeitgeber, der Politik und den Interessenvertretungen sind in der Kulturbranche deutliche berufliche Ungleichheiten zu erkennen.** Im April/Mai 2021 liegt die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in den Managementberufen um 20 Prozentpunkte über den soziokulturellen Professionen, die Unterschiede bei der Zufriedenheit mit den Interessenvertretungen sind nur ungleich geringer ausgeprägt und bei der Politik zeigt sich eine Treppe: Am schlechtesten bewertet wird der Umgang der Politik mit der Pandemie von den Soloselbständigen und Kleingewerbetreibenden (nur 11% Zufriedene), gefolgt von den soziokulturellen Professionen (20% Zufriedene) und den Managementberufen (32% Zufriedene). In anderen Worten: Die Soloselbständigen und Kleingewerbetreibenden der Kulturbranche haben nicht nur wirtschaftlich in der Pandemie eine äußerst schwache Position, sie fühlen sich von Arbeitgebern, Interessenvertretungen und Politik auch weniger repräsentiert.

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 Kulturbranche	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.....	25
8.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie.....	25
8.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona	26
9. Mitbestimmung.....	28
9.1 Mitbestimmungseffekte auf die Arbeitsfolgen der Pandemie	28
9.2. Zufriedenheit mit dem Umgang des Betriebs-/Personalrats mit der Pandemie.....	30
9.3 Einschätzungen zum Agieren des Betriebs-/Personalrats in der Pandemie.....	31
Literatur	32
Anhang: Sozialstruktur des Samples.....	33

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 Kulturbranche. 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 Kulturbranche 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 150 Beschäftigte aus der Kulturbranche (Sample-Tabelle im Anhang). In der zweiten Befragungswelle (April/Mai 2021) haben 6.339 Erwerbstätige die Befragung vollständig durchlaufen, davon 197 Beschäftigte aus der Kulturbranche. 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 Kultur – 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 Kulturbranche finden sich in beiden Befragungswellen vor allem Berufe aus allen vier Arbeitslogiken (Abb. 1).

Abb. 1 Oeschs 8-Klassenschema (mit verbreiteten Berufen in Kultur)

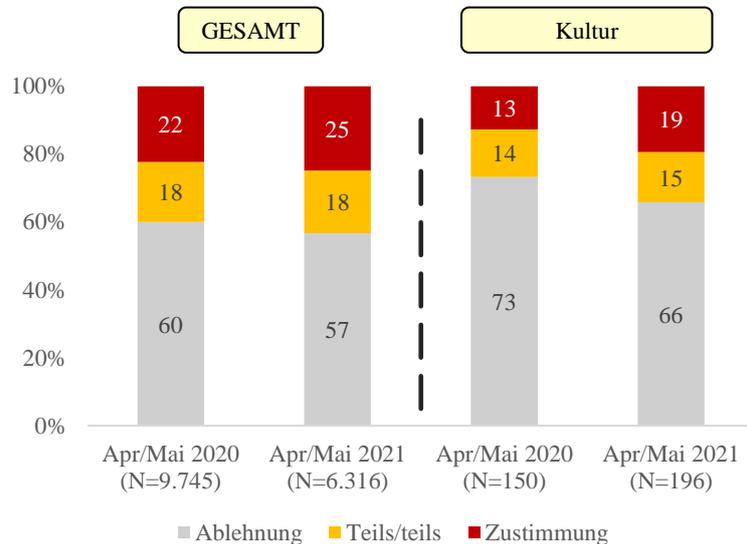
<i>Arbeitslogik</i>	Abhängig Beschäftigte			Selbständige
	<i>Interpersonell</i>	<i>Technisch</i>	<i>Administrativ</i>	<i>Selbständig</i>
Akademische und halb-akademische Berufe	Soziokulturelle Professionen Musiklehrer, Sängerin, Produzent, Schauspielerin	Technische Expert*innen	Management Konferenzplanerin, Veranstaltungsmanger, Marketingmanagerin, Produktmanager	Arbeitgeber*innen
Ausbildungsberufe und Anlerntätigkeiten	Dienstleistende	Produktionsarbeiter*innen	Bürokräfte	Soloselbständige und Kleingewerbetreibende (<9 Beschäftigte) Musiker, Bildende Künstlerin, Regisseur, Schauspielerin

3. Subjektive Infektionsrisiken in der Arbeit

3.1 Ansteckungssorgen

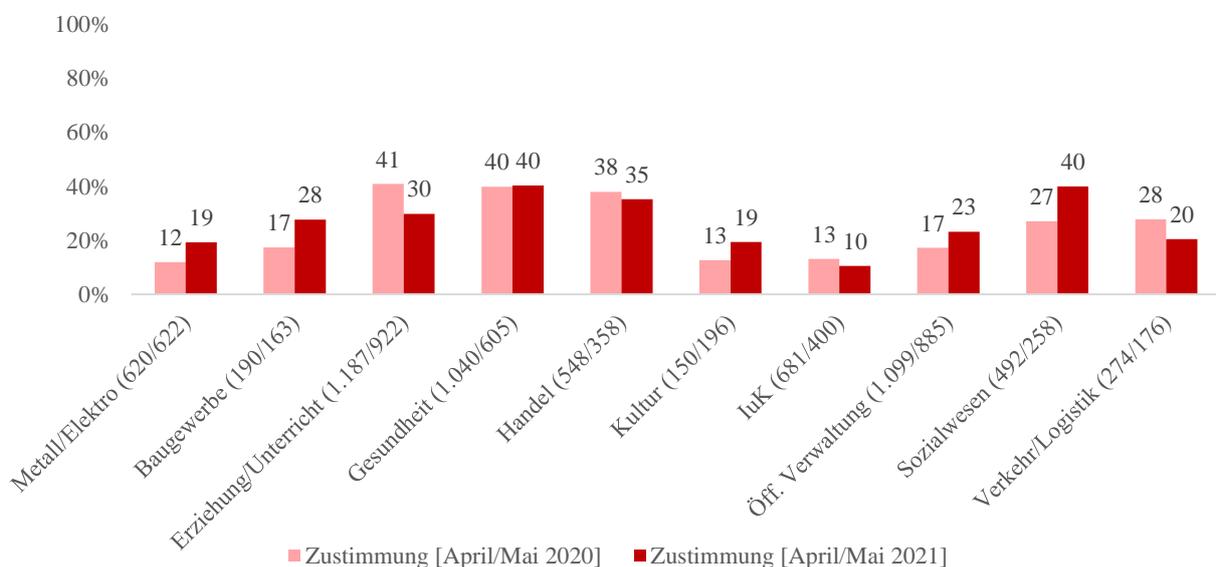
Abb. 2 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit (2020 & 2021)

Die Ansteckungssorgen am Arbeitsplatz sind in der Kulturbranche zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 2021 gewachsen, liegen aber immer noch unter dem Durchschnitt (Abb. 2). Während insgesamt ein (knappes) Viertel der Erwerbstätigen explizite Sorgen hat, sich in der Arbeit mit SarsCov2 anzustecken, waren es in den Kulturbranchen in der Frühphase der Pandemie nur 13%, im April/Mai 2021 19%.



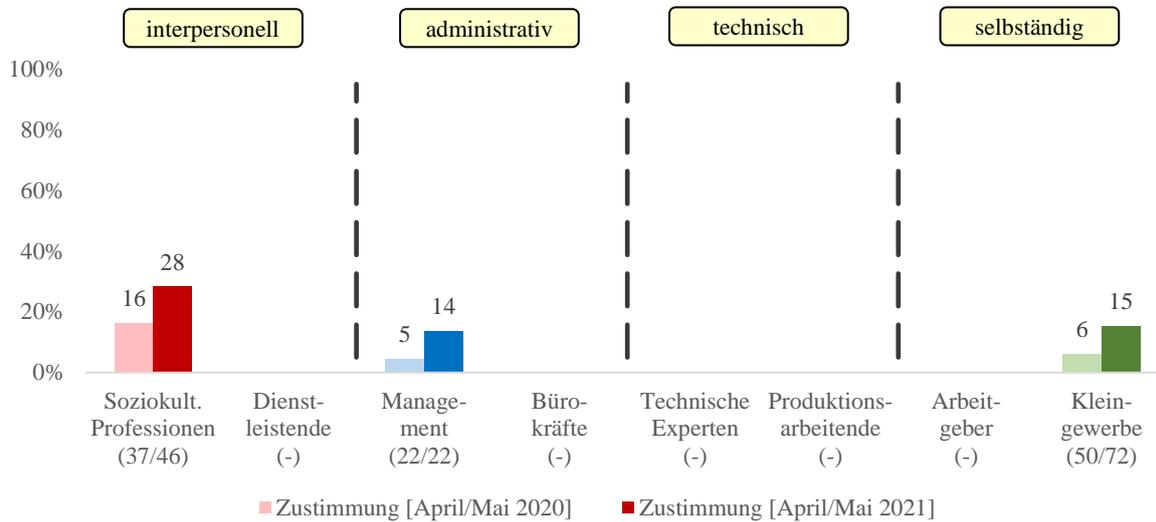
Der Branchenvergleich zeigt, dass Ansteckungssorgen ihre größte Verbreitung in vielen **Dienstleistungsbranchen** haben (Abb. 3), da dort häufig in direktem Kontakt mit Menschen gearbeitet wird. Die Gesundheitsbranche hat dabei in beiden Erhebungswellen eine Spitzenposition inne. Die Beschäftigten aus Erziehung & Unterricht äußerten im April/Mai 2020 ähnlich häufig Sorgen, im April/Mai 2021 jedoch deutlich seltener. In der Kulturbranche sind die Ansteckungssorgen trotz des Anstiegs unterdurchschnittlich verbreitet. Die geringsten Ansteckungssorgen melden die Beschäftigten aus Information & Kommunikation.

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



Der Blick auf die **beruflichen Ebene** in der Kulturbranche offenbart über den Pandemieverlauf stabile Ungleichheiten (Abb. 4). Besonders betroffen sind die soziokulturellen Professionen. In beiden Erhebungswellen sind die Ansteckungsorgen in diesen Berufen deutlich stärker verbreitet als bei Kleingewerbetreibenden und Soloselbständigen sowie bei Managementberufen.

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



3.2 Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz

Abb. 5 Bewertung der Schutzmaßnahmen (2020 & 2021)

Bei der Bewertung der Schutzmaßnahmen ist in der Kulturbranche eine deutliche Verbesserung erkennbar: Im April/Mai 2020 bewerteten 64% der Erwerbstätigen in Kulturberufen die Schutzmaßnahmen an ihrem Arbeitsplatz als ausreichend, im April/Mai 2021 ist dieser Anteil auf 73% gestiegen (Abb. 5). Damit haben sich die Bewertungen der Schutzmaßnahmen in der Kulturbranche im Pandemieverlauf noch etwas besser entwickelt als auf der Gesamtebene.

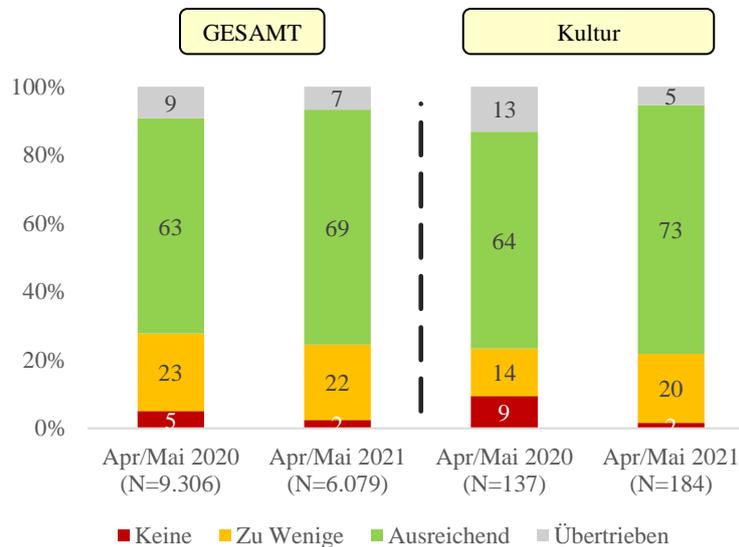
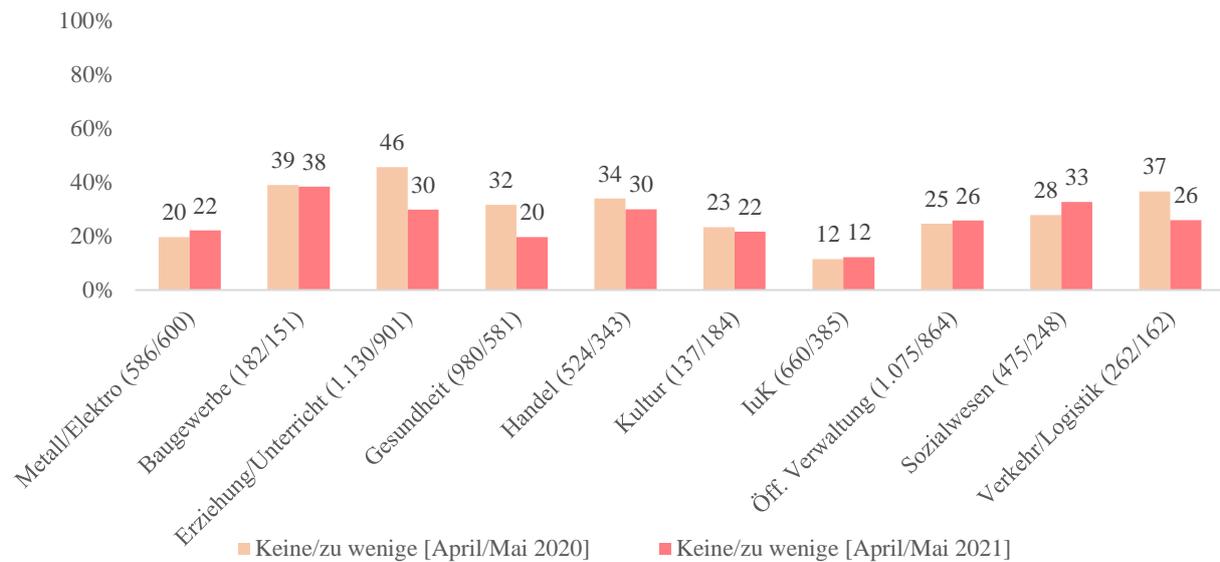
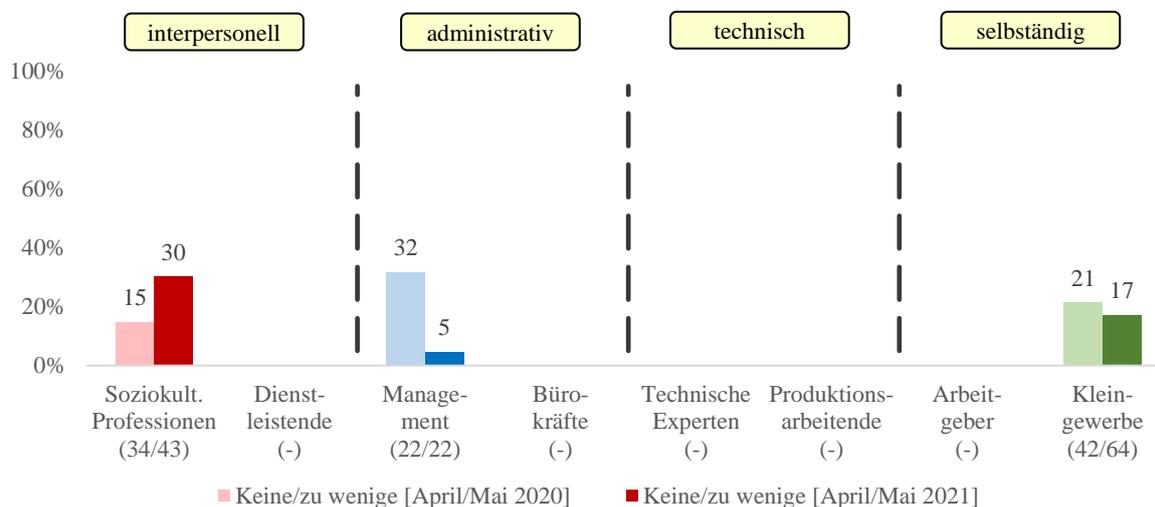


Abb. 6 Unzureichende Schutzmaßnahmen nach Branchen (2020 & 2021)

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, am kritischsten äußern sich im April/Mai 2021 die Beschäftigten aus dem Baugewerbe. In drei Branchen haben sich die Bewertungen der Schutzmaßnahmen deutlich verbessert: Erziehung & Unterricht, Gesundheit und Verkehr & Logistik.

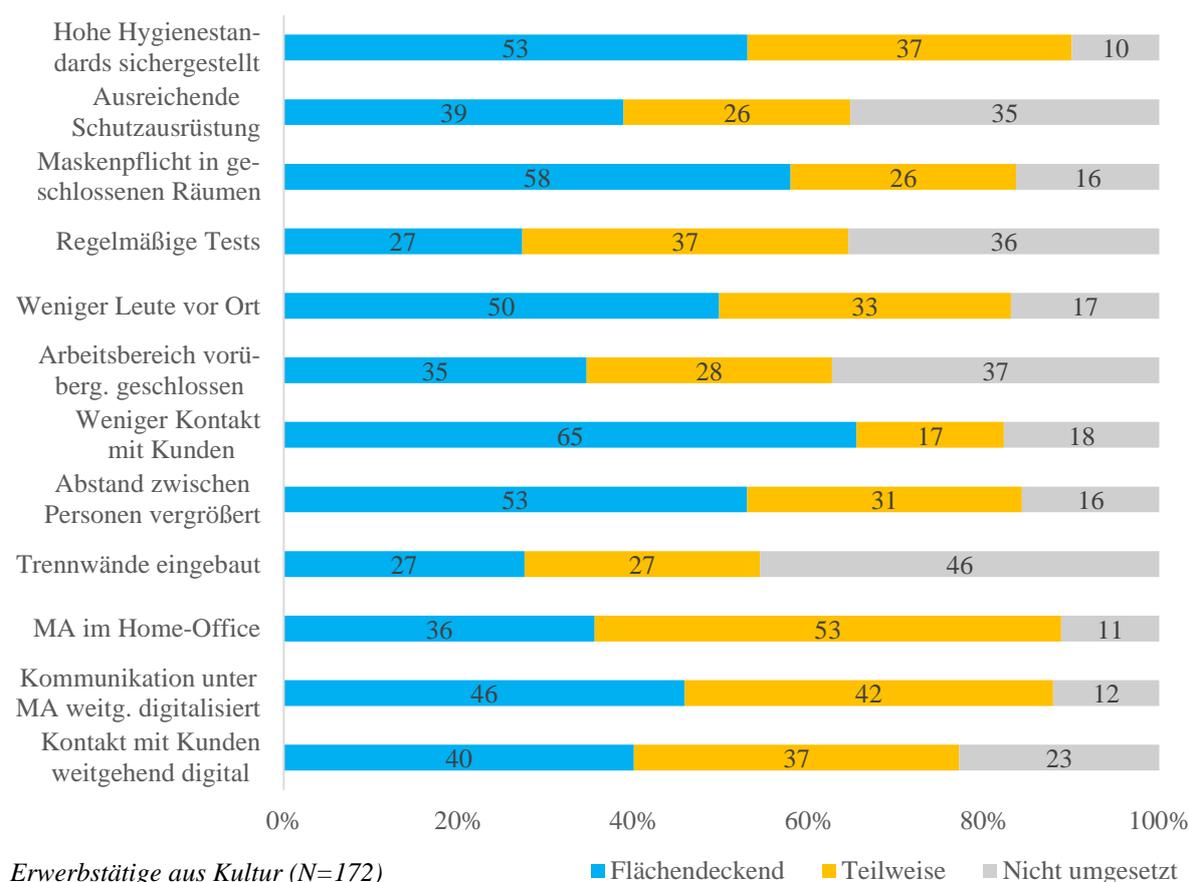
Auf der **beruflichen Ebene** zeigen sich in der Kulturbranche gegenläufige Entwicklungen. Unter den soziokulturellen Professionen ist der Anteil unzureichender Schutzmaßnahmen seit Pandemiebeginn stark angestiegen (z.B. Musiklehrer*in, Sänger*in, Produzent*in, Schauspieler*in). Für die bessere Bewertung der Schutzmaßnahmen in der Frühphase der Pandemie dürften die weitreichenden Einschränkungen der Kulturbranche im ersten Lockdown sein. Hingegen haben sich die Einschätzungen in den Managementberufen (z.B. Konferenzplaner*in, Veranstaltungsmanager*in, Marketingmanager*in, Produktmanager*in) deutlich verbessert.

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

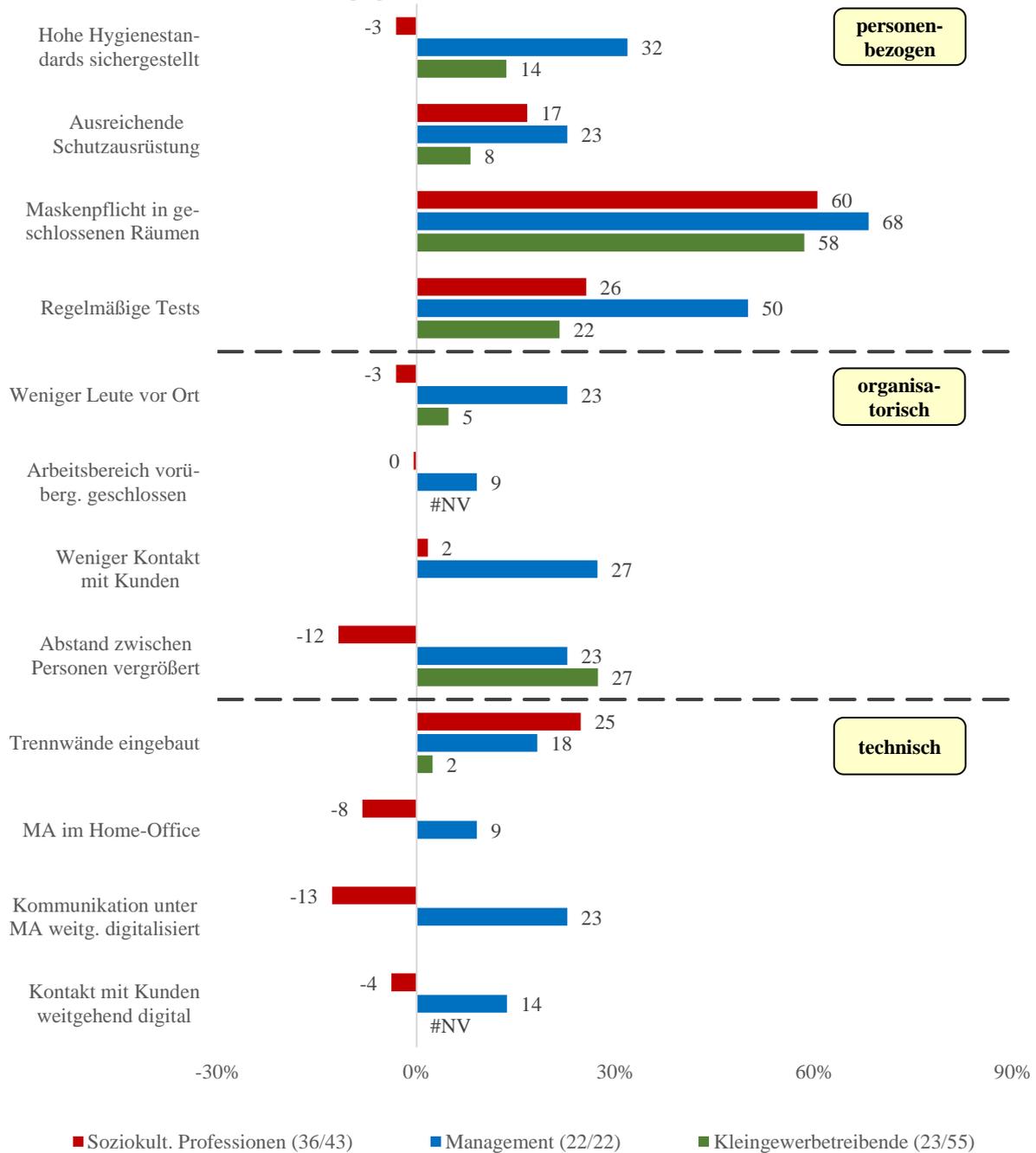
3.3 Verbreitung der Schutzmaßnahmen in der Kulturbranche

Welche Schutzmaßnahmen werden in der Kulturbranche 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, wie in den meisten Branchen, die **starke Verbreitung von personenbezogenen Schutzmaßnahmen**. Der Mund-Nasen-Schutz stellt für die meisten Arbeitsbereiche in der Kulturbranche die wichtigste Schutzmaßnahme dar. Ebenfalls weit verbreitet sind organisatorische Maßnahmen, mit denen der Kontakt mit Kund*innen reduziert wird.

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



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



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 Kulturbranche sind Verdiensteinbußen deutlich überdurchschnittlich verbreitet und im Pandemieverlauf zudem angestiegen.** Im zweiten „harten Lockdown“ geben nur 57% der Erwerbstätigen an, im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit Verdiensteinbußen hinnehmen zu müssen.

Abb. 10 Verdienständerungen (2020 & 2021)

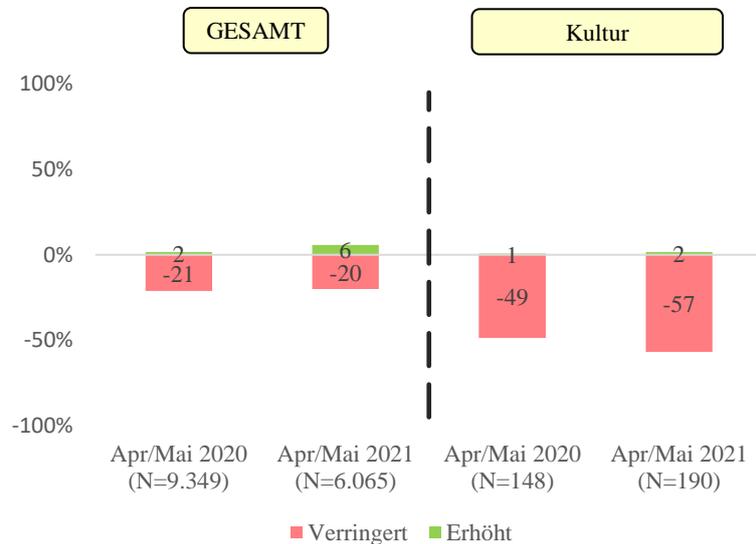
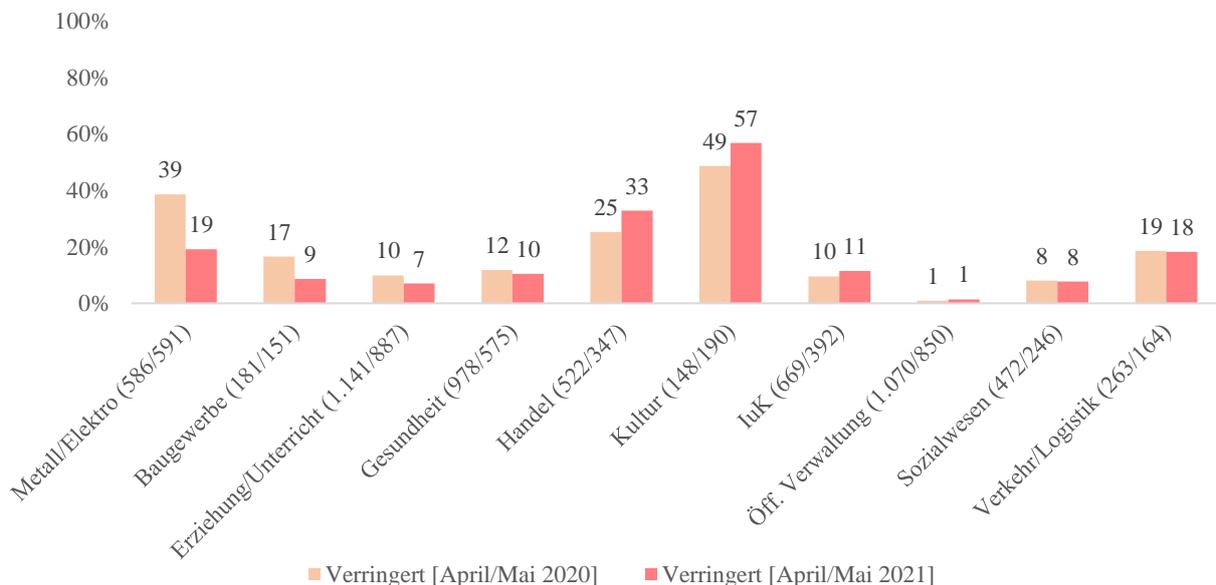
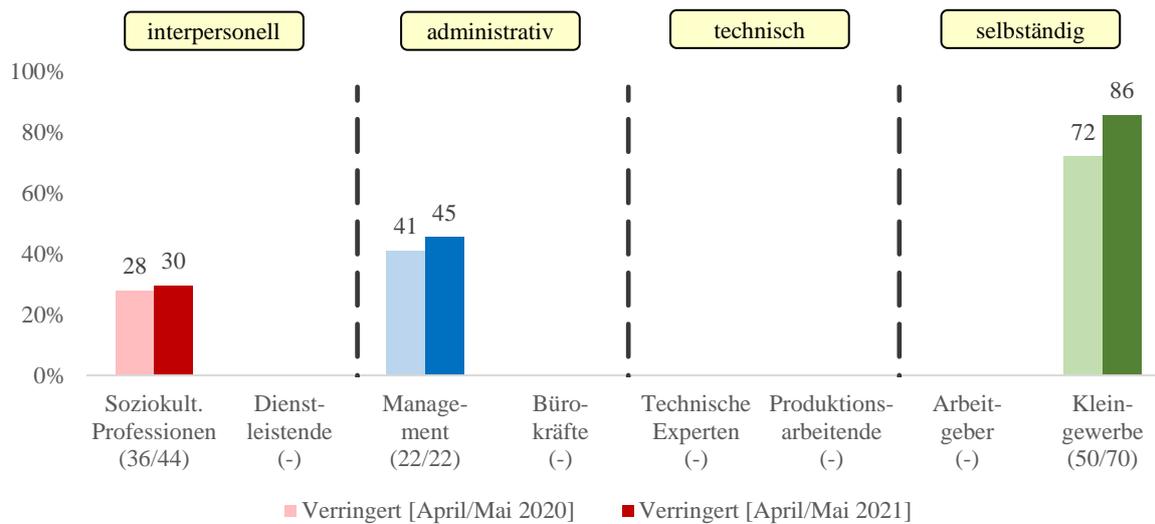


Abb. 11 Verdiensteinbußen nach Branchen (2020 & 2021)



Der **Branchenvergleich über die beiden Erhebungswellen** in den beiden „harten Lockdowns“ 2020 und 2021 zeigt, dass die **Kulturbranche** die Branche mit den am weitesten verbreiteten Verdiensteinbußen ist (Abb. 11).

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

Auf der **beruflichen Ebene** zeigen sich innerhalb der Kulturbranche beträchtliche Klassenungleichheiten. Am stärksten betroffen sind wie erwartet die Kleingewerbetreibenden und Soloselbständigen. Im April/Mai 2021 geben 86% an, dass sie unter Verdiensteinbußen leiden. Keine andere Berufsgruppe ist derart stark von den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie betroffen. Deutlich geringer, aber immer noch überdurchschnittlich betroffen sind die Managementberufe und die soziokulturellen Professionen.

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. Auch in diesem Thema zeigt sich die relativ geringe Belastung der **Kulturbranche** mit den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie.

Trotz einer leichten Besserung geben auch im April/Mai 2021 mehr als die Hälfte an, dass ihre berufliche Zukunft durch die Pandemie unsicherer geworden sei.

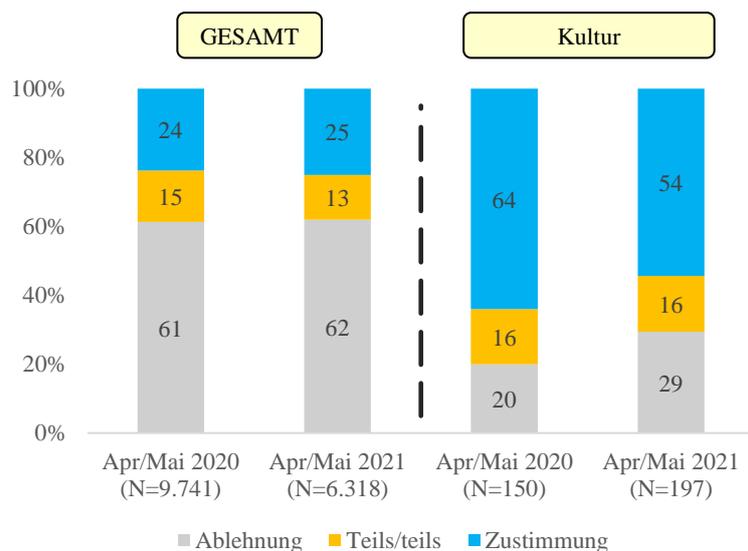
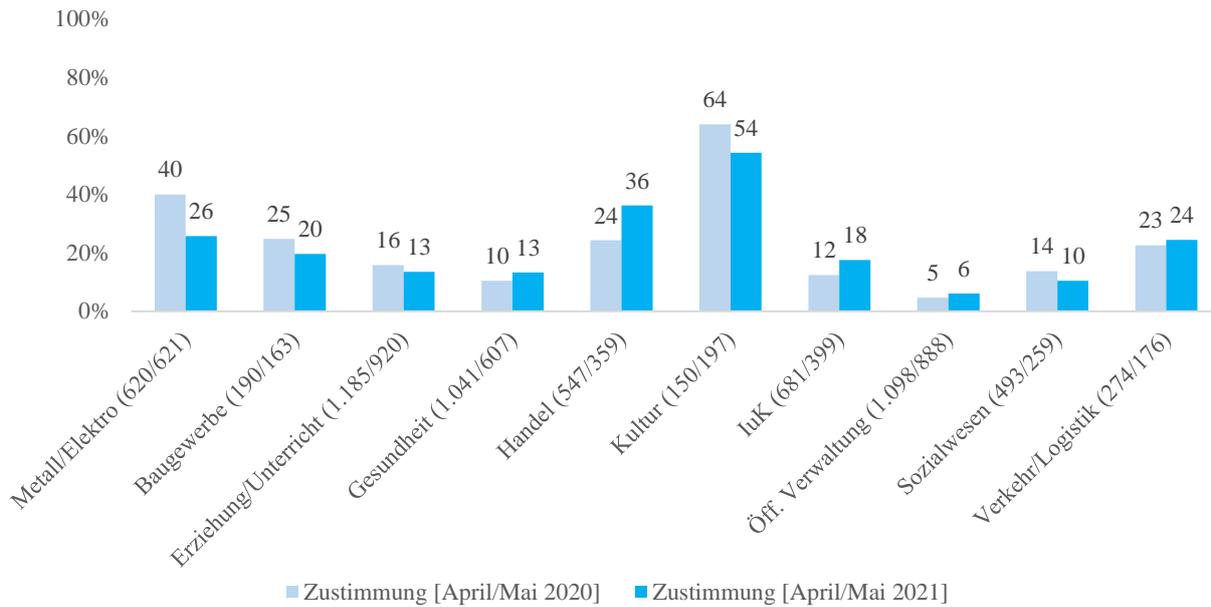


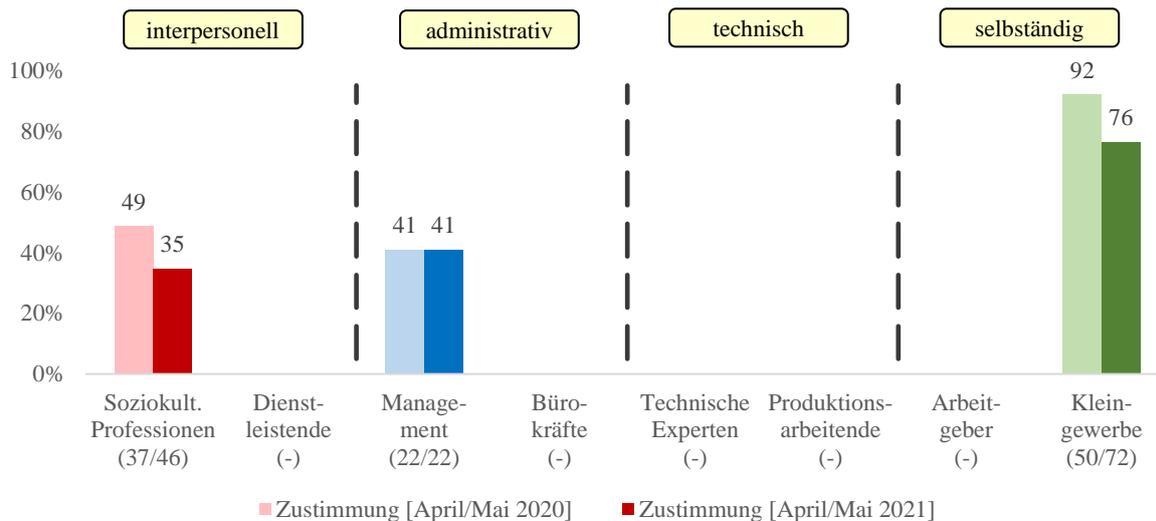
Abb. 14 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Branchen (2020 & 2021)



Der **Branchenvergleich der beiden Erhebungswellen** bestätigt das Bild der weiten Verbreitung von Zukunftsunsicherheit in der Kulturbranche (Abb. 14). Keine andere Branche ist vergleichbar stark von coronabedingter Zukunftsunsicherheit betroffen. Die geringste Verbreitung findet sich in der öffentlichen Verwaltung.

Auch bei der pandemiebedingten Zukunftsunsicherheit zeigen sich in der Kulturbranche ausgeprägte **beruflichen Ungleichheiten**. Besonders betroffen sind auch hier die Kleingewerbetreibenden und Soloselbständigen. Ihre Zukunftsunsicherheit ist zwar seit Pandemiebeginn zurückgegangen, aber immer noch deutlich höher als in den anderen Berufsklassen.

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



5. Mobiles Arbeiten

5.1 Verbreitung von pandemiebedingtem mobilem Arbeiten

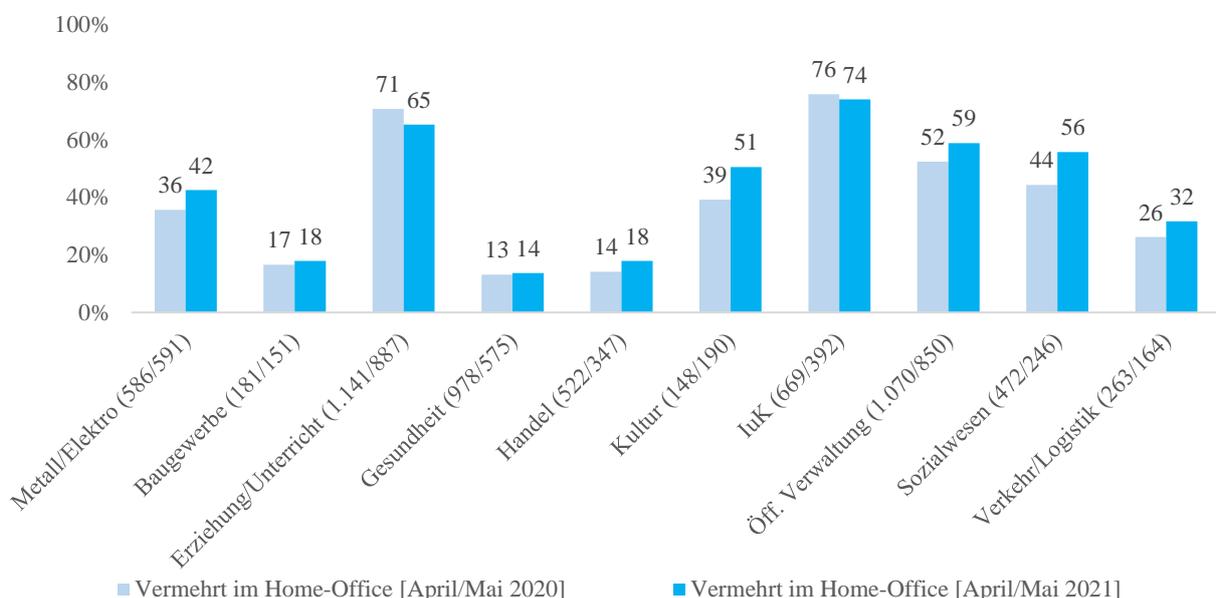
Abb. 16 In der Pandemie vermehrt im Home-Office (2020 & 2021)

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 **Kul-**

turbranche ist der Anteil im Pandemieverlauf leicht gestiegen und bewegt sich im April/Mai 2021 geringfügig über dem Gesamtschnitt: Im April/Mai 2020 arbeiteten 40% der Erwerbstätigen mehr von zu Hause als vor der Pandemie, im April/Mai 2021 immerhin 50%.

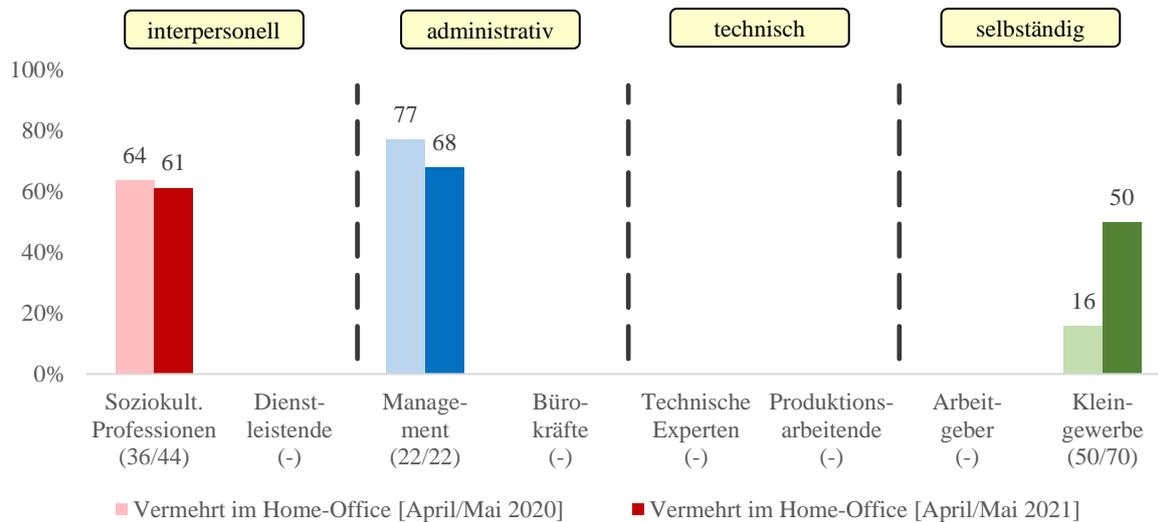
Der Branchenvergleich zeigt, dass die Kulturbranche zu den Branchen mit den mittleren Home-Office-Anteilen gehört (Abb. 17). Höhere Anteile finden sich in Information & Kommunikation und Erziehung & Unterricht. Kaum von zu Hause arbeiten hingegen Erwerbstätige aus der Gesundheitsbranche, dem Handel und dem Baugewerbe.

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



Der Blick auf die berufliche Ebene fördert deutliche, aber im Pandemieverlauf abnehmende Ungleichheiten innerhalb der Kulturbranche im Zugang zum Home-Office zu Tage (Abb. 18). Am geringsten verbreitet ist das Home-Office unter den Soloselbständigen und Kleingewerbetreibenden. Allerdings ist auch in dieser Berufsgruppe der Home-Office-Anteil im April/Mai 2021 stark angestiegen, trotzdem aber geringer als unter den soziokulturellen Professionen und den Managementberufen.

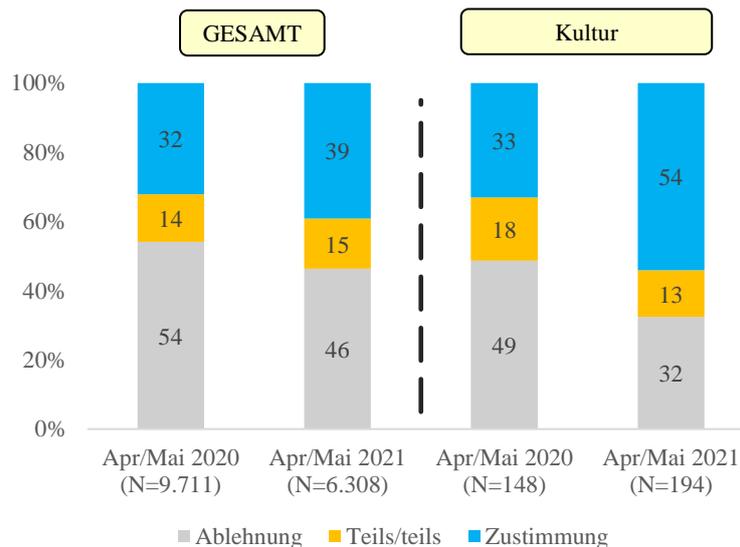
Abb. 18 Pandemiebedingtes Home-Office nach Klassen (2020 & 2021, nur Kultur)



5.2 Digitalisierung von Arbeit

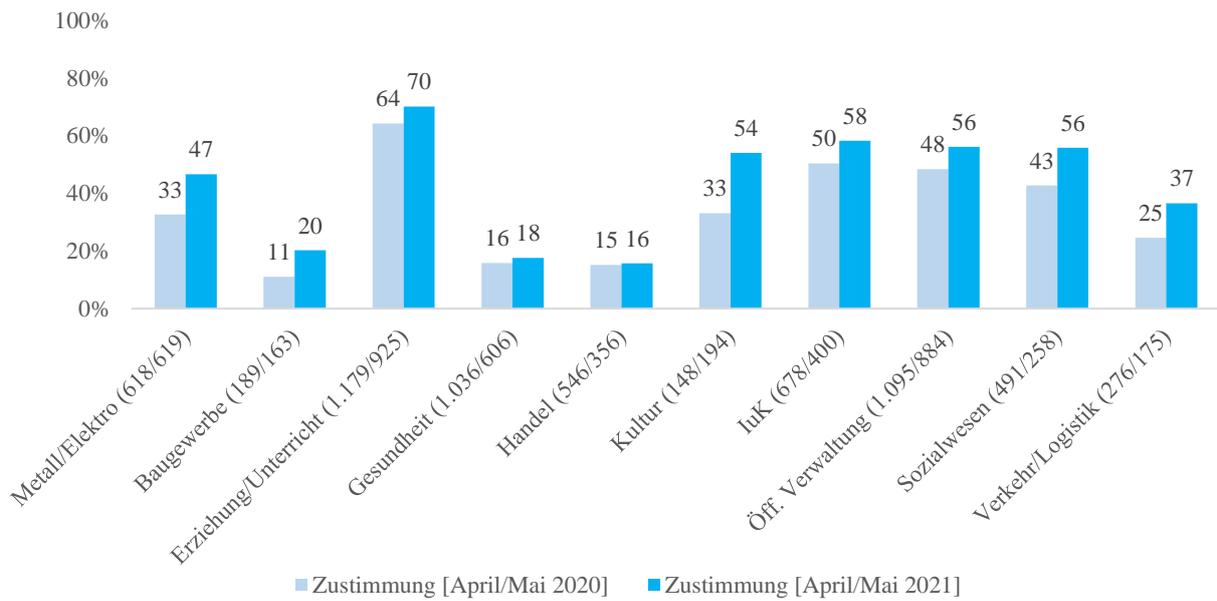
Abb. 19 Digitalisierungsschub durch Corona (2020 & 2021)

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 **Kulturbranche** noch einmal verstärkt zu beobachten. Im März/April 2020 gaben 33% der Erwerbstätigen aus dieser Branche an, ihre Arbeit sei durch Corona viel digitaler geworden, im April/Mai 2021 sind dies 54%.



Der allgemeine Digitalisierungsschub ist in der **Kulturbranche** noch einmal verstärkt zu beobachten. Im März/April 2020 gaben 33% der Erwerbstätigen aus dieser Branche an, ihre Arbeit sei durch Corona viel digitaler geworden, im April/Mai 2021 sind dies 54%.

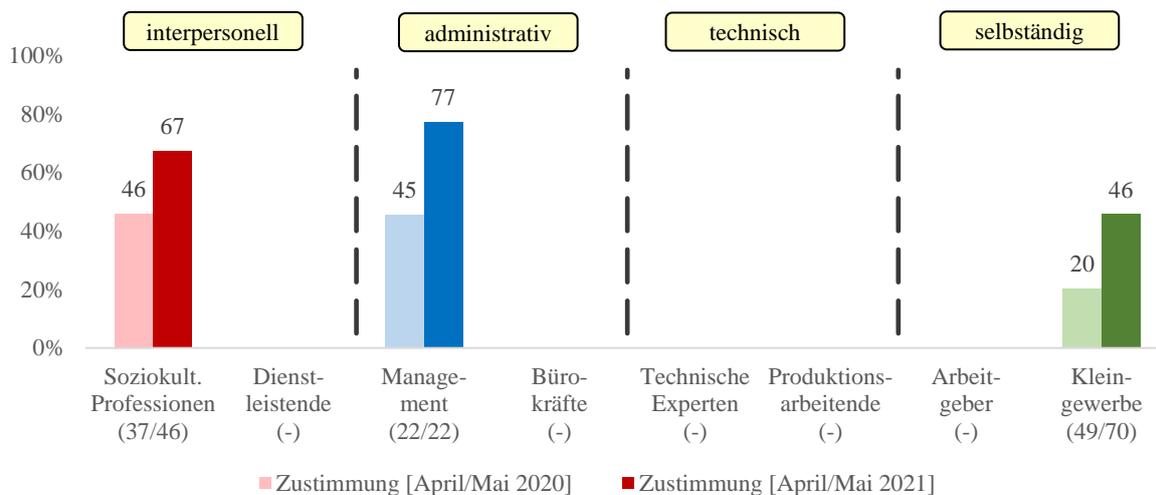
Abb. 20 Digitalisierungsschub durch Corona nach Branchen (2020 & 2021)



Im **Branchenvergleich** liegt der Digitalisierungsschub in der Kulturbranche im oberen Bereich (Abb. 20). Ebenfalls stark verbreitet ist die Digitalisierung in Information & Kommunikation, in der öffentlichen Verwaltung und im Sozialwesen. Kaum Digitalisierung erleben hingegen die Beschäftigten des Baugewerbes und des Handels.

Parallel zum Home-Office sind auch bei der Digitalisierung innerhalb der Kulturbranche berufliche Ungleichheiten zu beobachten (Abb. 21). In den drei in der Branche am weitesten verbreiteten Berufsklassen hat die Verbreitung der Digitalisierung im Pandemieverlauf zugenommen, ohne dass sich die Ungleichheitsrelationen nennenswert geändert haben. Unter Klein-gewerbetreibenden ist trotz des Anstiegs der Digitalisierungsschub am geringsten verbreitet.

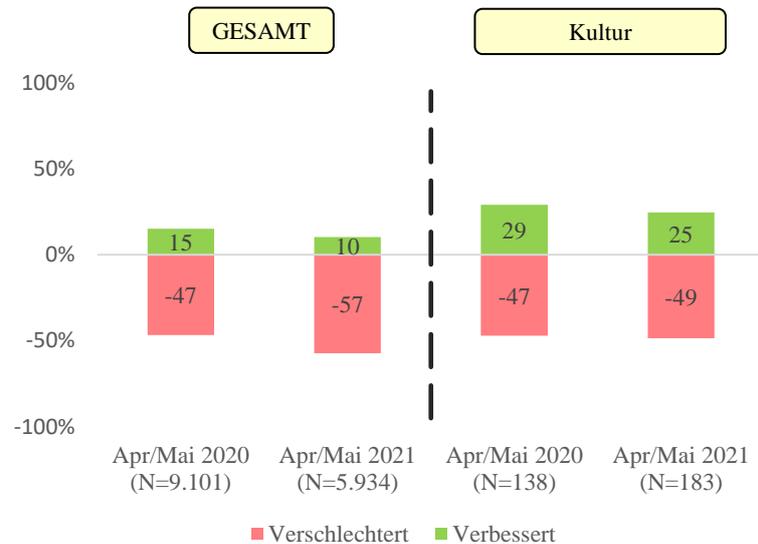
Abb. 21 Digitalisierungsschub durch Corona nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur Kultur)



6. Arbeitsbelastungen

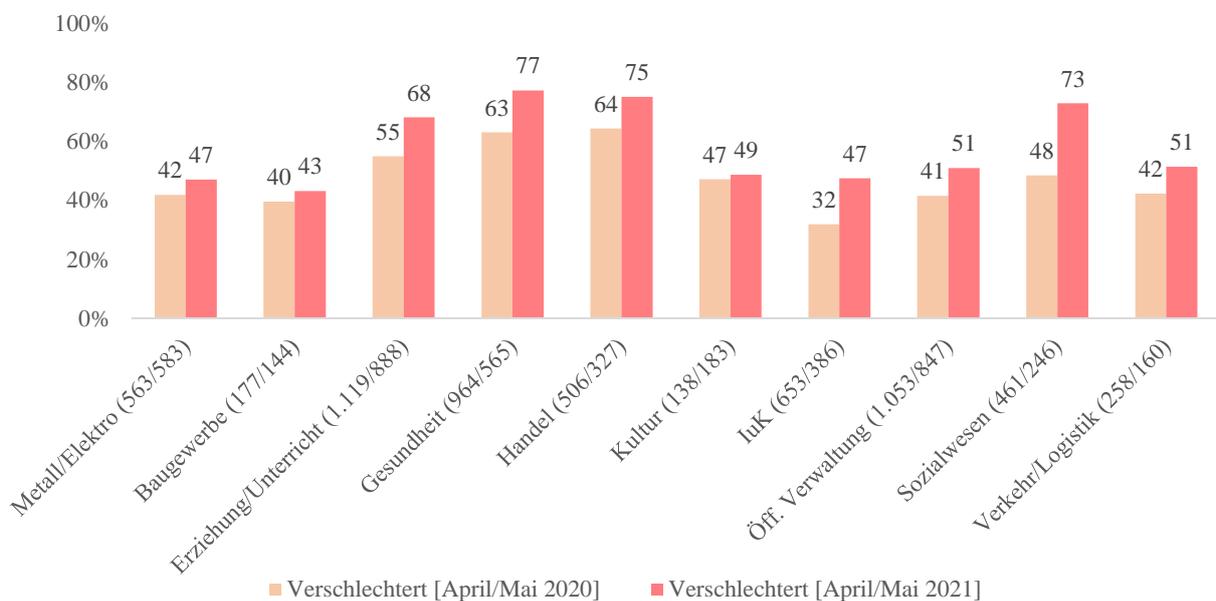
Abb. 22 Veränderung der Arbeitsbelastungen (2020 & 2021)

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 **Kulturbranche** weist die Verbreitung von steigenden Belastungen ein hohes Maß an Kontinuität zwischen beiden Erhebungswellen auf: Jeweils knapp die Hälfte der Kulturarbeitenden melden steigende Belastungen. Ebenfalls konstant ist der – im Branchenvergleich – hohe Anteil an Erwerbstätigen, für die sich in der Pandemie die Belastungen verringert haben.



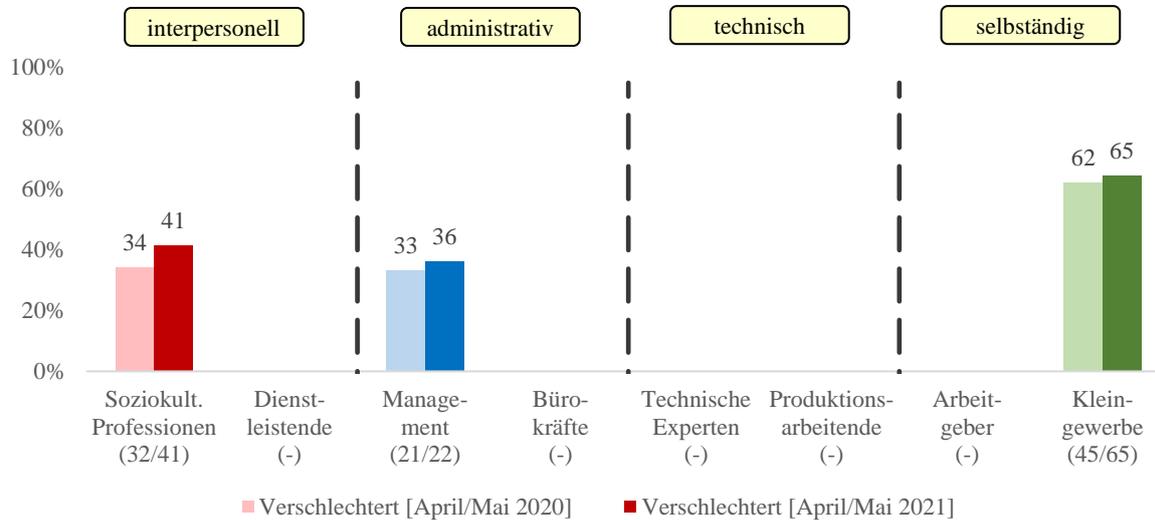
Im Branchenvergleich liegt die Verbreitung von gestiegenen Arbeitsbelastungen in der Kulturbranche im mittleren Bereich (Abb. 23). Besonders verbreitet sind Belastungssteigerungen im April/Mai 2021 in der Gesundheitsbranche, im Handel und im Sozialwesen. Am geringsten verbreitet sind steigende Belastungen 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 Kulturbranche **deutliche Ungleichheiten** (Abb. 24). Am stärksten betroffen sind die Soloselbständigen und Kleingewerbetreibenden, in den anderen Berufsklassen liegen die Belastungen unterhalb des Durchschnitts.

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



7. Arbeitspolitik der Arbeitgeber

7.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie

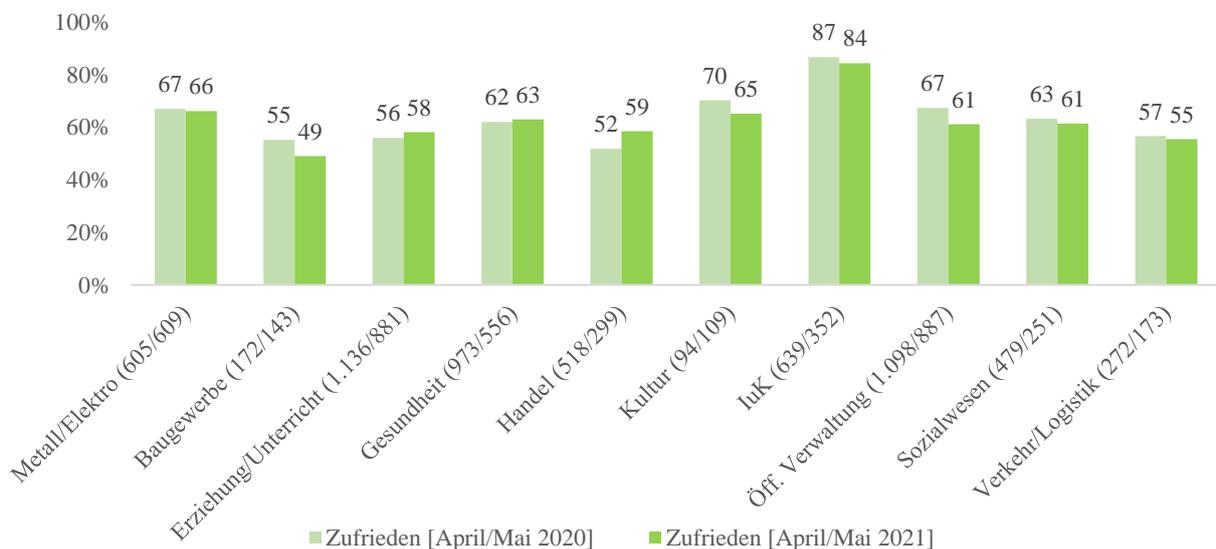
Abb. 25 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln (2020 & 2021)

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 **Kulturbranche** liegt die Zufriedenheit in beiden Wellen etwas über dem Durchschnitt.

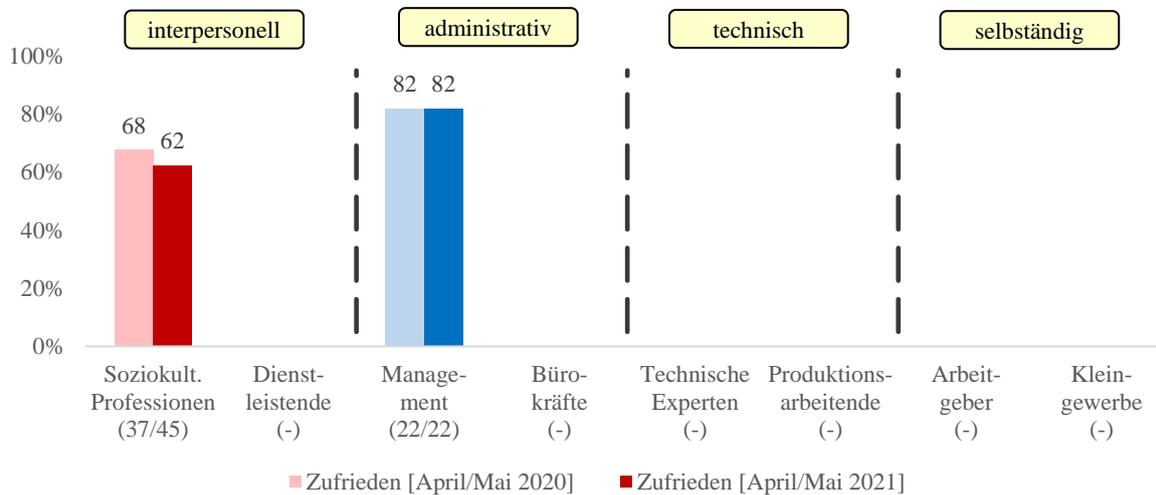
Der **Branchenvergleich** zeigt, dass die Arbeitgeberzufriedenheit unter den Beschäftigten aus Information & Kommunikation am höchsten ist (Abb. 26): In beiden Erhebungswellen äußern sich über 80% der Beschäftigten zufrieden mit dem Umgang der Arbeitgeber mit Corona. Die geringsten Zufriedenheitswerte finden sich im Baugewerbe. In der **Kulturbranche** liegt die Zufriedenheit in beiden Wellen im mittleren Bereich.

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



Innerhalb der Kulturbranche ist die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln ungleich verteilt (Abb. 27). Unter soziokulturellen Professionen liegt die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber um 20 Prozentpunkte unter der Zufriedenheit unter Managementberufen.

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



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. In allen vier Faktoren liegen die Werte der Managementberufe deutlich über jenen der soziokulturellen Professionen (Abb. 28-31).

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

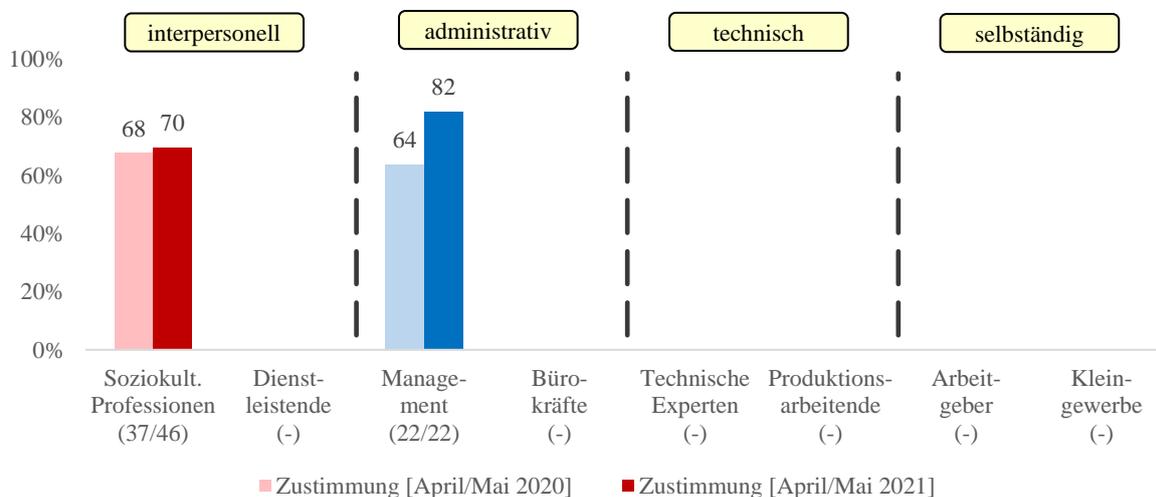


Abb. 29 Gerechte Verteilung der Lasten im Betrieb nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur Kultur)

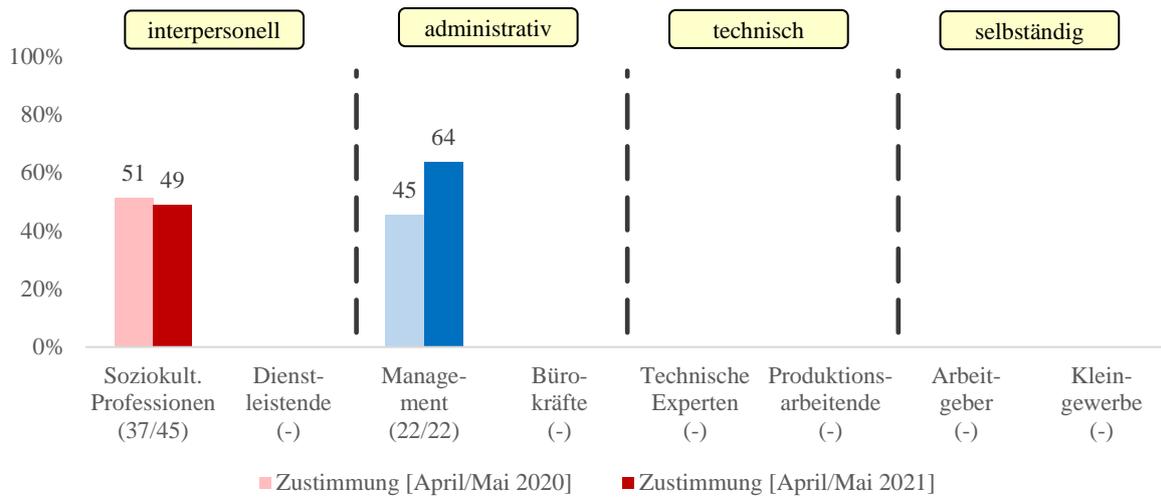


Abb. 30 Beteiligung an Entscheidungen des Arbeitgebers nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur Kultur)

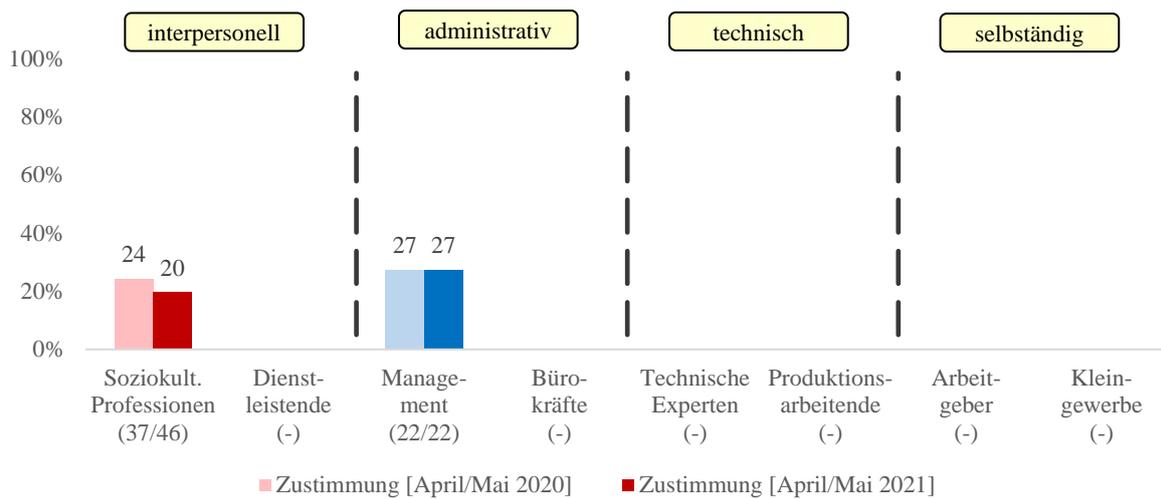
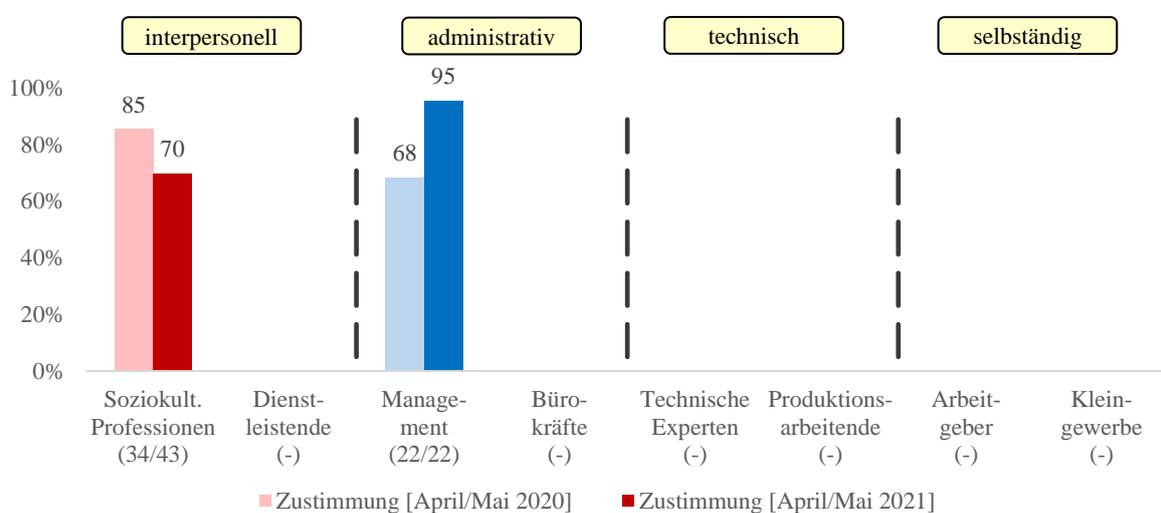


Abb. 31 Ausreichende Schutzmaßnahmen nach Klassen (2020 & 2021, nur Kultur)



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 **Kulturbranche** zeigt sich das Bild eines starken Rückgangs der Zufriedenheit mit der Politik.

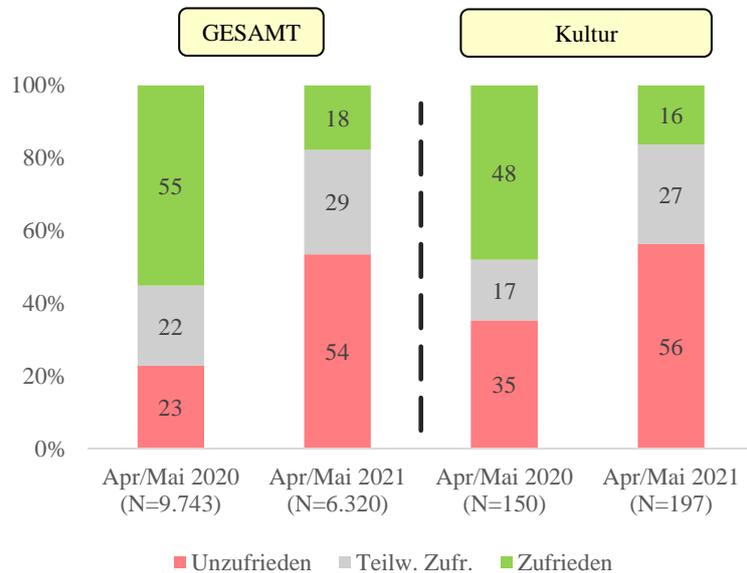
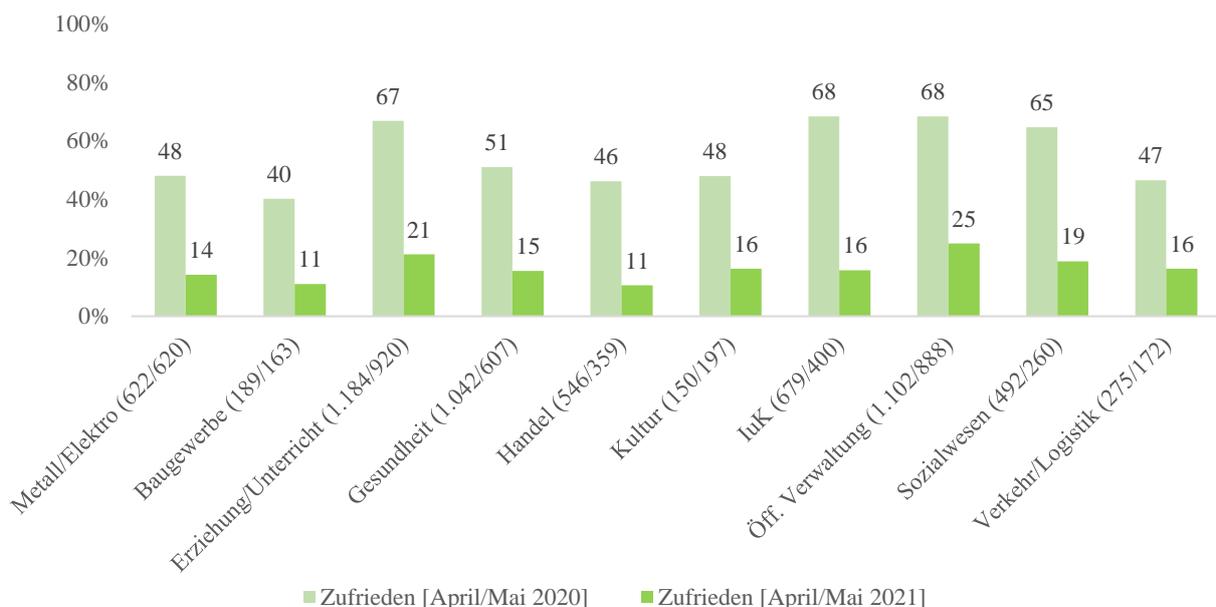


Abb. 33 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik nach Branchen (2020 & 2021)

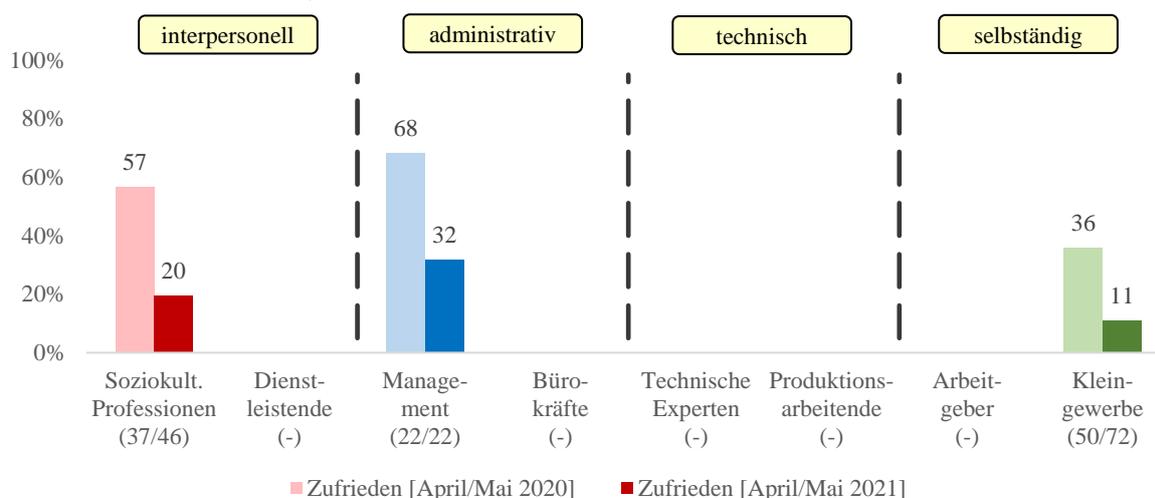


Der Branchenvergleich zeigt, dass der generelle Trend stark rückläufiger Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik in allen Branchen zu finden ist (Abb. 33). Die höchsten Zu-

friedenheitswerte 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 und der **Kultur**.

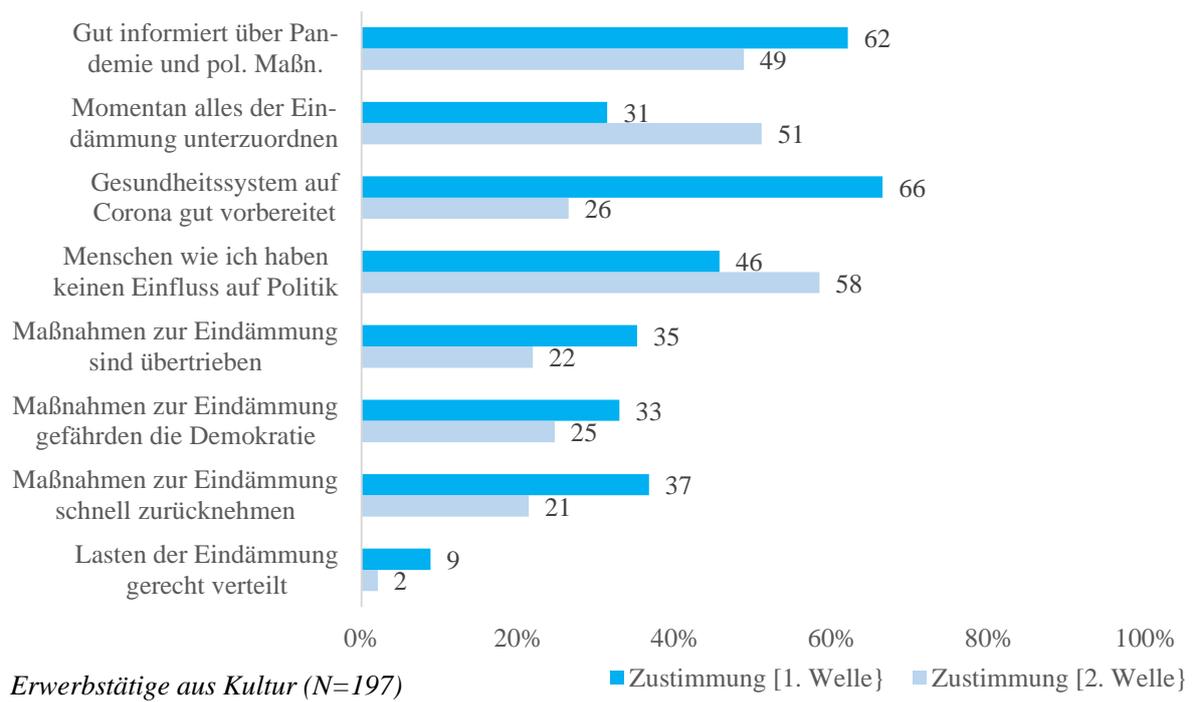
Innerhalb der Kulturbranche finden sich in beiden Erhebungswellen deutliche berufliche Ungleichheiten in der Zufriedenheit mit der Politik (Abb. 34). Die geringsten Zufriedenheitswerte finden sich in beiden Erhebungswellen unter den Soloselbständigen und Kleingewerbetreibenden. In den Managementberufen ist die Zufriedenheit mit der Politik ungefähr dreimal so hoch.

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



8.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona

Wie schätzen die Beschäftigten aus der Kulturbranche 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 62% auf 49%. **Auffällig ist zudem, dass sich in der Kulturbranche die Bewertung der Eindämmungsmaßnahmen verbessert hat**. Waren im ersten Lockdown noch 35% der Meinung, dass die Maßnahmen übertrieben sind, sind dies nach einem Jahr Pandemie nur noch 22%. Ähnlich entwickelt sich die Einschätzung zu den demokratischen Auswirkungen der Eindämmungsmaßnahmen: In der Frühphase der Pandemie gaben 33% an, dass sie diese für eine Gefährdung der Demokratie halten, im April/Mai sind dies nur noch 25%. Trotz der generell positiven Einschätzung der Eindämmungsmaßnahmen empfindet auch in der Kulturbranche ein großer Teil der Erwerbstätigen ein Responsivitätsdefizit. Der Anteil derjenigen, die keinen eigenen Einfluss auf die Politik sehen, ist von 46% im April/Mai 2020 auf 58% im April/Mai 2021 gestiegen.

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

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 Kulturbranche weicht nicht vom Gesamteindruck ab. 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). Auch beim mobilen Arbeiten zeigt sich ein gewisser Mitbestimmungseffekt. Auch wenn anhand der Zahlen kein Effekt auf den Zugang zum Home-Office erkennbar ist: Beschäftigte aus mitbestimmten Unternehmen erleben deutlich häufiger einen Digitalisierungsschub in der eigenen Arbeit (Abb. 37). Offensichtlich gelingt es den Betriebs- und Personalräten in der Kulturbranche, die materiellen Interessen der Beschäftigten auch in der Pandemie zu vertreten und die Reichweite der Digitalisierung zu erhöhen.

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

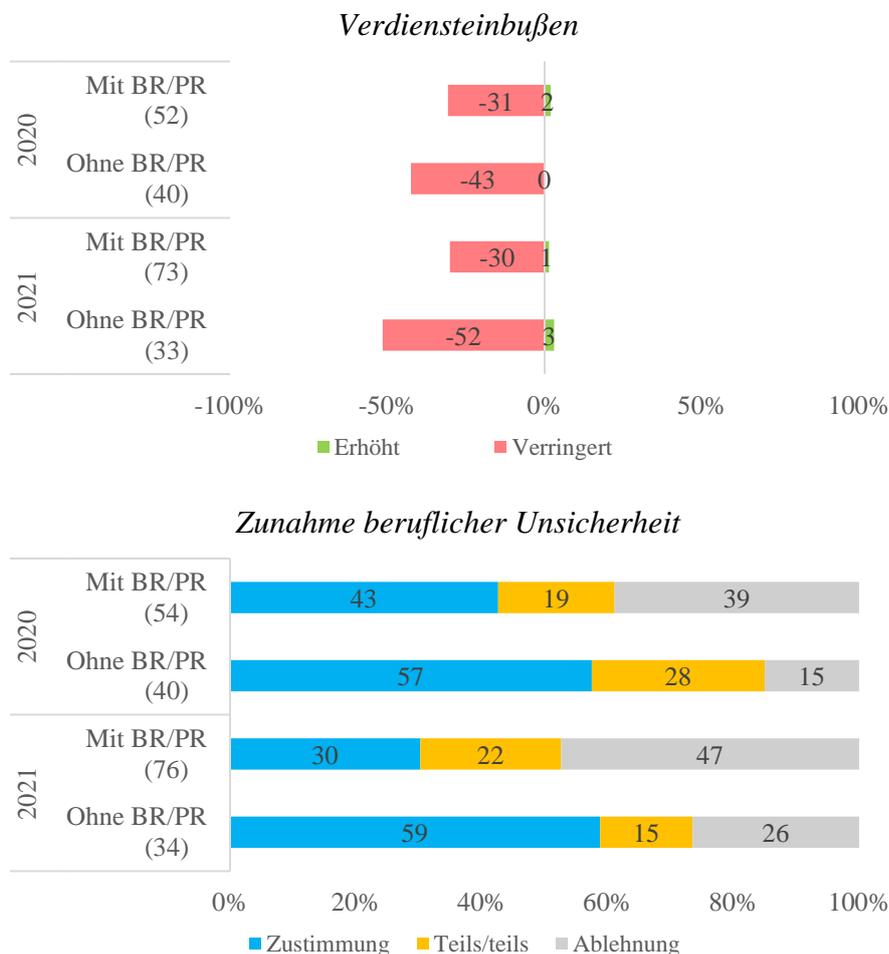
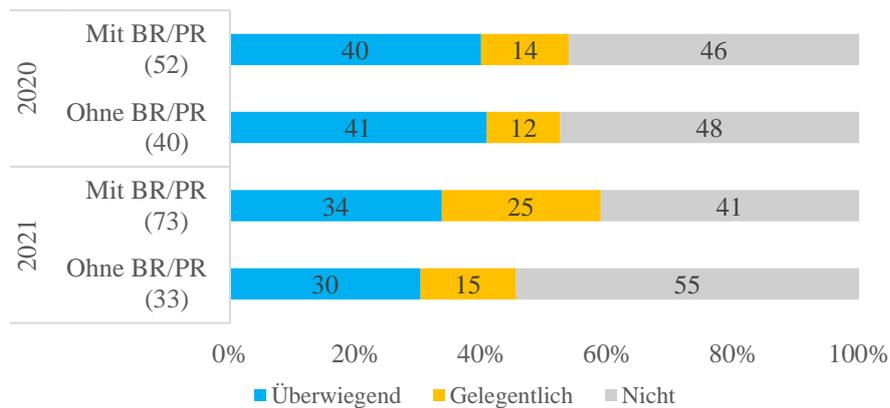
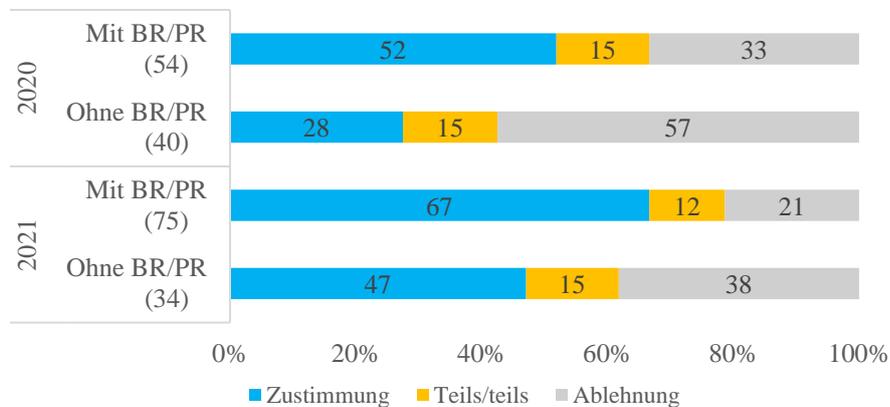
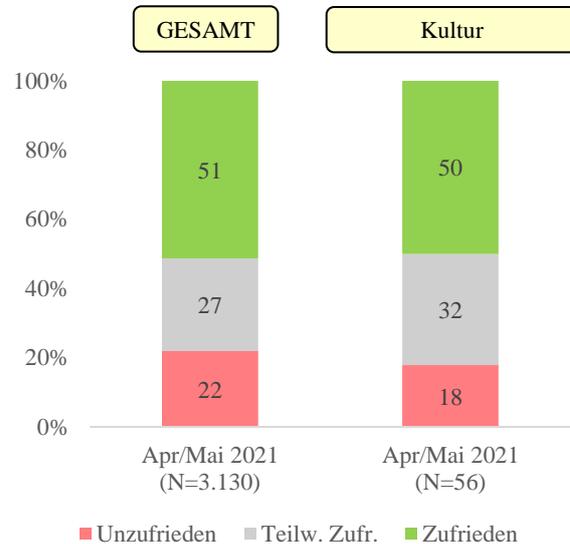


Abb. 37 Mobiles Arbeiten nach Betriebs-/Personalrat (2020 & 2021, nur Kultur)*Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office**Digitalisierung der Arbeit*

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

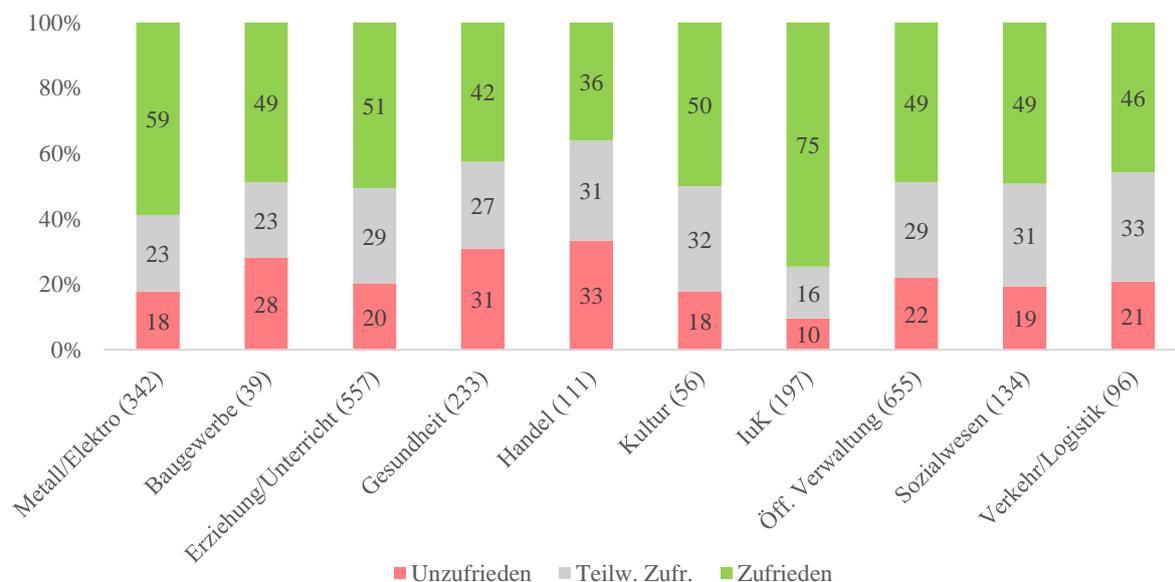
Abb. 38 Zufriedenheit mit dem Betriebs-/Personalrat (2021)

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 **Kulturbranche** liegt die Zufriedenheit mit dem Betriebs- oder Personalrat genau im Durchschnitt. 50% der Beschäftigten stellen der Interessenvertretung ein gutes Zeugnis aus. Damit ist die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie (59% unter Beschäftigten aus mitbestimmten Unternehmen) höher als die Zufriedenheit mit den Interessenvertretungen. In vielen anderen Branchen ist dieser Unterschied jedoch noch größer.



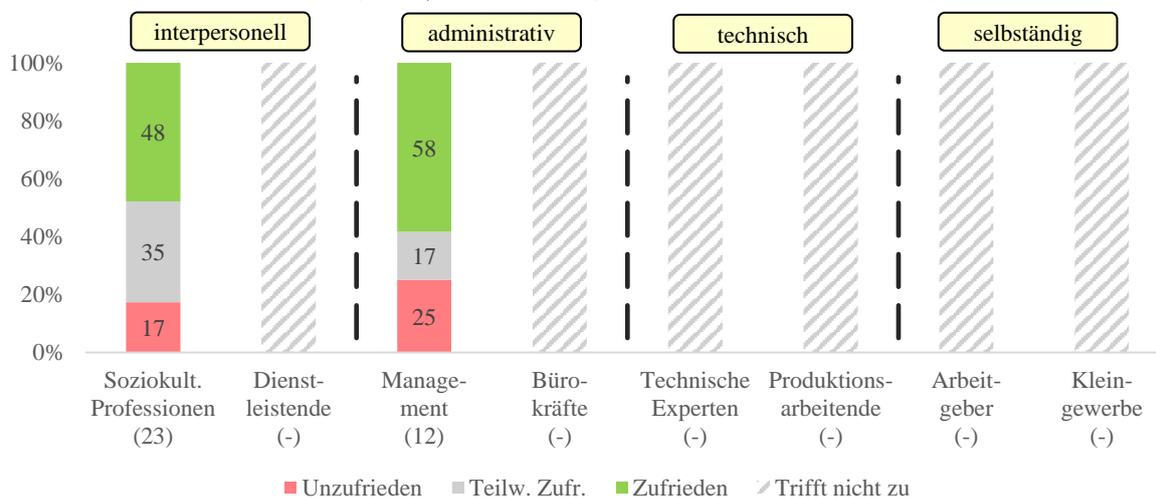
Im **Branchenvergleich** zeigt sich, dass Information & Kommunikation die höchsten Zufriedenheitswerte aufweist, gefolgt von der Metall- und Elektroindustrie (Abb. 39). Die geringste Zufriedenheit mit der Interessenvertretung findet sich unter den Beschäftigten des Handels. Die **Kulturbranche** liegt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

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



Auch die Zufriedenheit mit dem Betriebs-/Personalrat weist in der Kulturbranche **berufliche Ungleichheiten** auf (Abb. 40). Unter den soziokulturellen Professionen ist die Zufriedenheit deutlich geringer als unter Managementberufen.

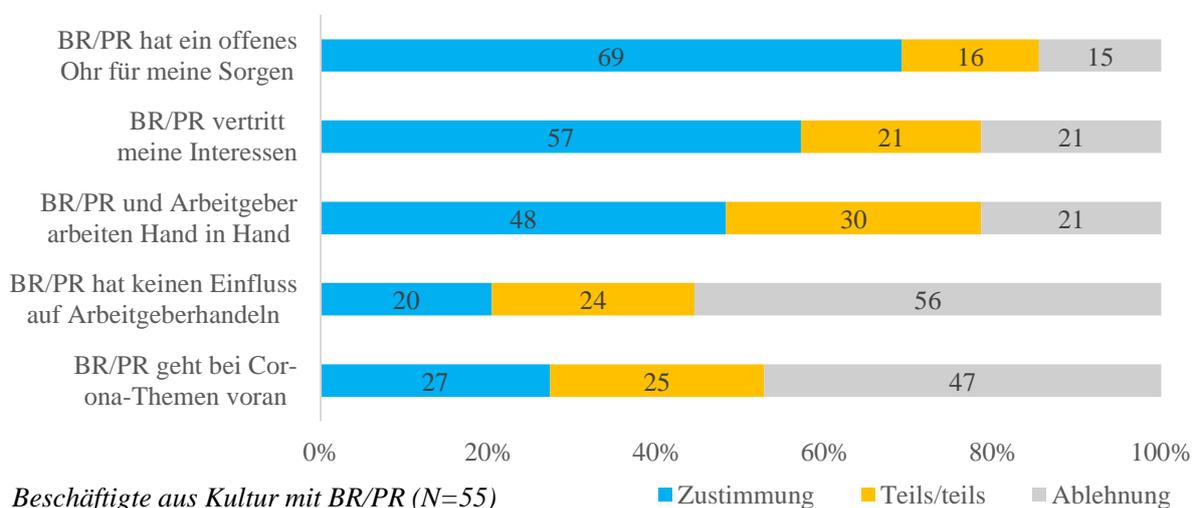
Abb. 40 Zufriedenheit mit Handeln des Betriebs-/Personalrats nach Erwerbsklassen (2021, nur Kultur)



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

Wie schätzen die Beschäftigten aus der Kulturbranche die Beziehung des Betriebs- oder Personalrats zur Belegschaft ein? 7 von 10 geben an, dass der Betriebs- oder Personalrat auch in der Pandemie ein offenes Ohr für ihre Themen hat, 6 von 10 sind der Meinung, dass er in der Pandemie ihre Interessen vertritt (Abb. 41). Beide Werte liegen deutlich über dem branchenübergreifenden Durchschnitt. 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 Kultur)



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	
		Kultur	Gesamt	Kultur	Gesamt
		Fallzahl (Anteil)	Anteil	Fallzahl (Anteil)	Anteil
Fallzahl (gültige Fälle)		150	9.773	197	6.339
Geschlecht	Mann	53 (39,0%)	41,2%	85 (47,0%)	43,1%
	Frau	83 (61,0%)	58,8%	96 (53,0%)	56,9%
Alter	Unter 30 Jahre	14 (10,0%)	12,5%	18 (9,9%)	9,8%
	30 bis 50 Jahre	71 (50,7%)	45,4%	89 (48,9%)	45,9%
	50 Jahre und älter	55 (39,3%)	42,1%	75 (41,2%)	44,3%
Berufsabschluss	Keinen	7 (5,3%)	2,7%	6 (3,4%)	2,1%
	Berufsausbildung	48 (36,6%)	52,0%	66 (37,3%)	47,6%
	Studium	76 (58,0%)	45,3%	105 (59,3%)	50,3%
Region	Westdeutschland	106 (75,7%)	83,4%	146 (80,2%)	84,1%
	Ostdeutschland	19 (13,6%)	13,2%	16 (8,8%)	12,3%
	Berlin	15 (10,7%)	3,4%	20 (11,0%)	3,6%
Migrationshintergrund	Ja	14 (10,4%)	13,9%	30 (16,9%)	14,0%
	Nein	121 (89,6%)	86,1%	147 (83,1%)	86,0%
Erwerbsklassen	Soziokult. Professionen	37 (25,9%)	18,7%	46 (26,3%)	18,0%
	Dienstleistende	9 (6,3%)	17,5%	6 (3,4%)	14,2%
	Technische Expert*innen	7 (4,9%)	14,0%	5 (2,9%)	12,3%
	Produktionsarbeitende	4 (2,8%)	8,4%	3 (1,7%)	8,5%
	Management	22 (15,4%)	21,5%	22 (12,6%)	22,6%
	Bürokräfte	10 (7,0%)	14,9%	15 (8,6%)	14,8%
	Arbeitgeber*innen	4 (2,8%)	1,6%	6 (3,4%)	2,4%
	Kleingewerbetreibende	50 (35,0%)	3,4%	72 (41,1%)	7,3%
Monatliches Nettoeink.	Unter 1.500€	44 (33,8%)	20,0%	52 (30,2%)	16,8%
	1.500-3.000€	68 (52,3%)	57,7%	96 (55,8%)	58,2%
	Über 3.000€	18 (13,8%)	22,2%	24 (14,0%)	25,1%
Arbeitszeit	Vollzeit	61 (72,6%)	71,9%	66 (66,0%)	71,6%
	Teilzeit	23 (27,4%)	28,1%	34 (34,0%)	28,4%
Betriebs-/Personalrat	Ja	54 (57,4%)	78,8%	76 (69,1%)	77,8%
	Nein	40 (42,6%)	21,2%	34 (30,9%)	22,2%