

1. **Projekt**
2. **Forschungsansatz:** Berufliche Ungleichheiten mit dem Klassenansatz von Daniel Oesch auf Basis quantitativer & qualitativer Daten.
3. **Kernbefunde:** Mapping von Corona-Arbeitsfolgen 2020-2022
4. **(Langfristige) Themen:** Homeoffice, Infektionsschutz, Einbußen & Zukunftsunsicherheit, Arbeitsbelastungen.
5. **Qualitative Interviews:** Erleben der Arbeitslagen
6. **Fazit**

Fragestellung: Wie wirkt sich die Pandemie auf die Arbeitswelt aus Erwerbstätigenperspektive aus? Wie erleben Erwerbstätige in verschiedenen Klassenlagen die Auswirkungen der Pandemie auf Erwerbsarbeit?

Projekt: Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“ der Universität Osnabrück (Wirtschaftssoziologie) mit dem Netzwerk der **Kooperationsstellen Hochschule und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen**.

- **Mixed-methods:** Online-Erwerbstätigensurvey (multi-way-sampling) und leitfadengestützte Interviews. Keine Repräsentativität, aber klassenspezifische Gewichtung (Alter, Geschlecht, Bildung).
- **4 Erhebungswellen** zwischen 2020 – 2022

DER ARBEITSWELT-MONITOR "ARBEITEN IN DER CORONA-KRISE" IM VERLAUF DER PANDEMIE

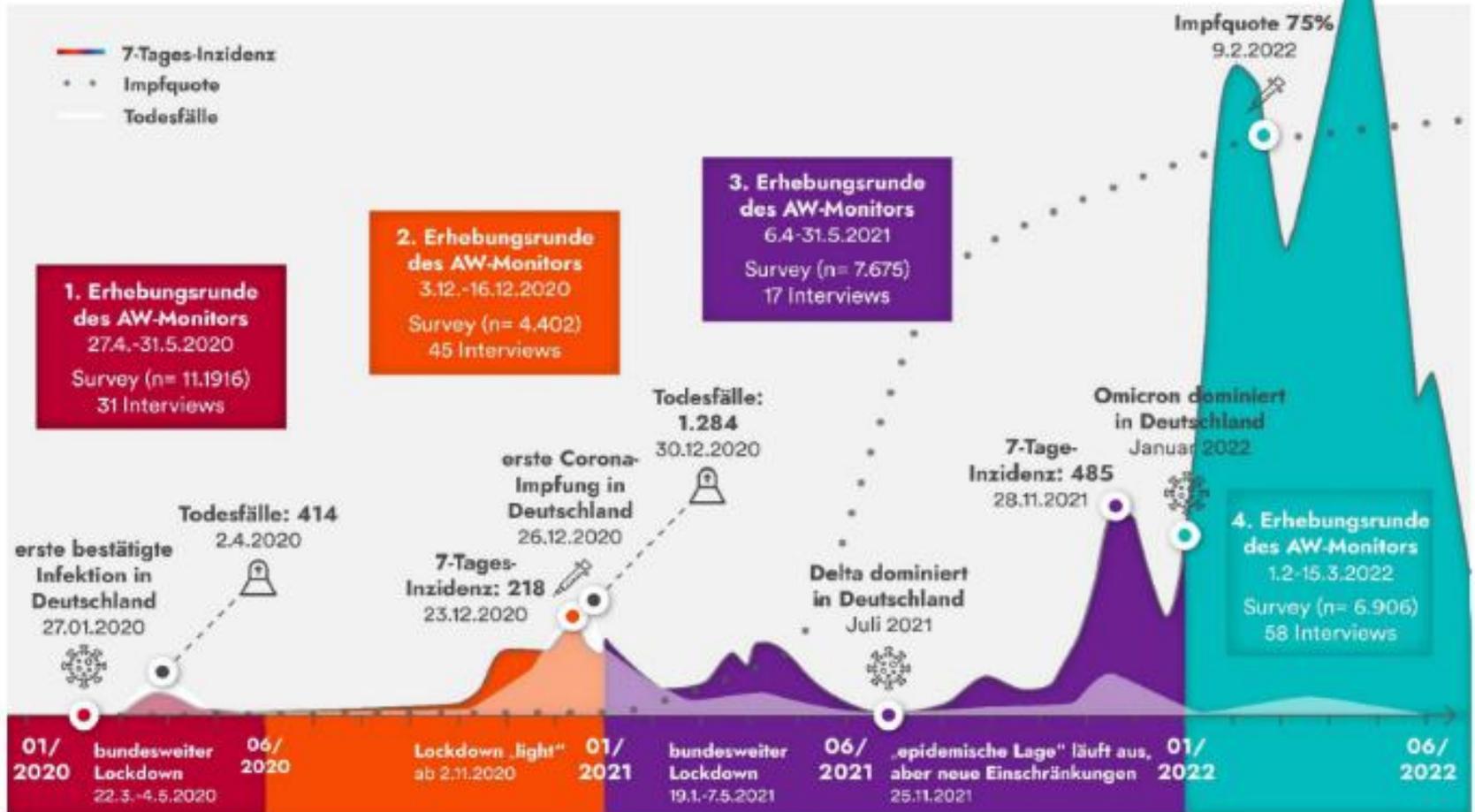
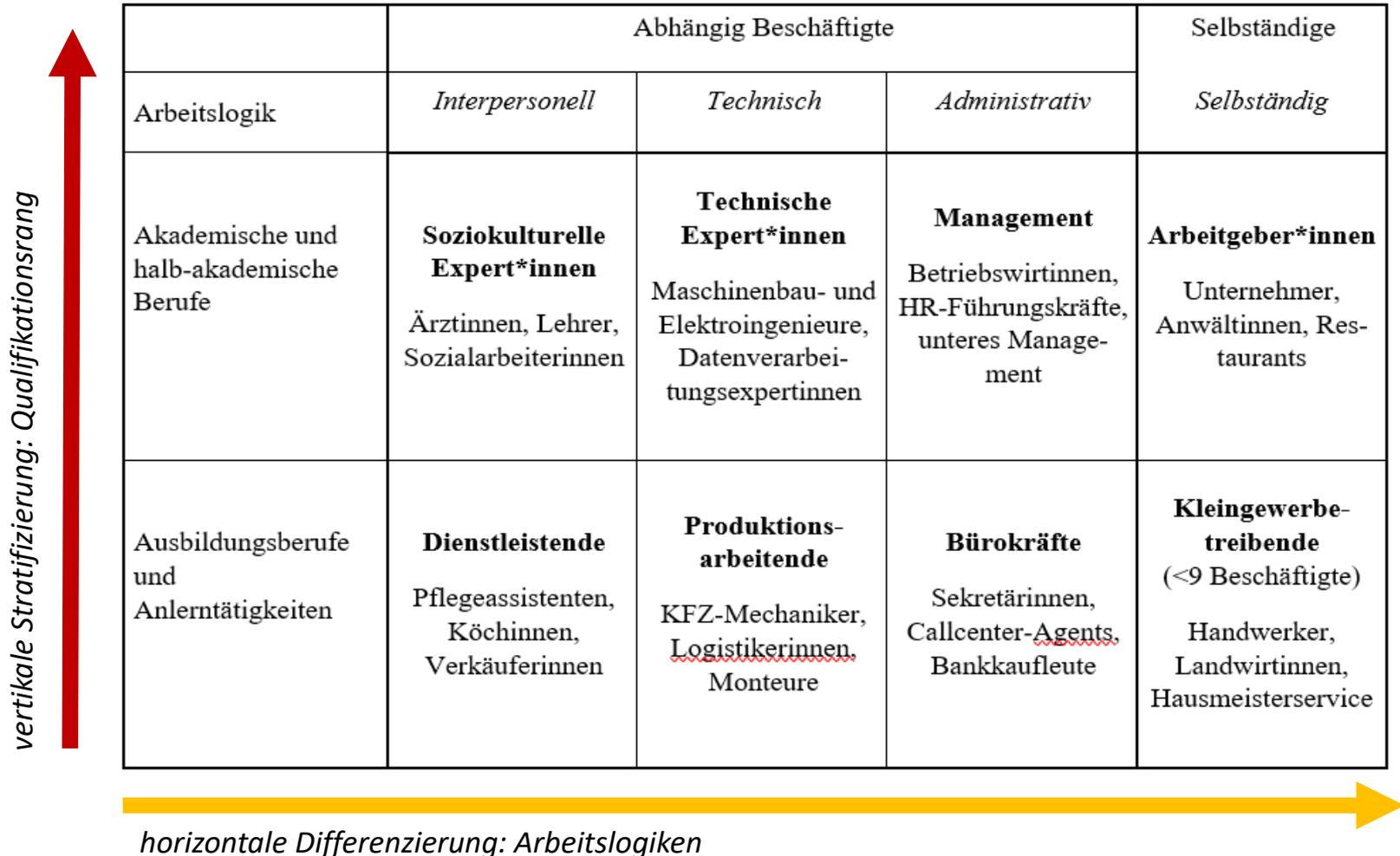


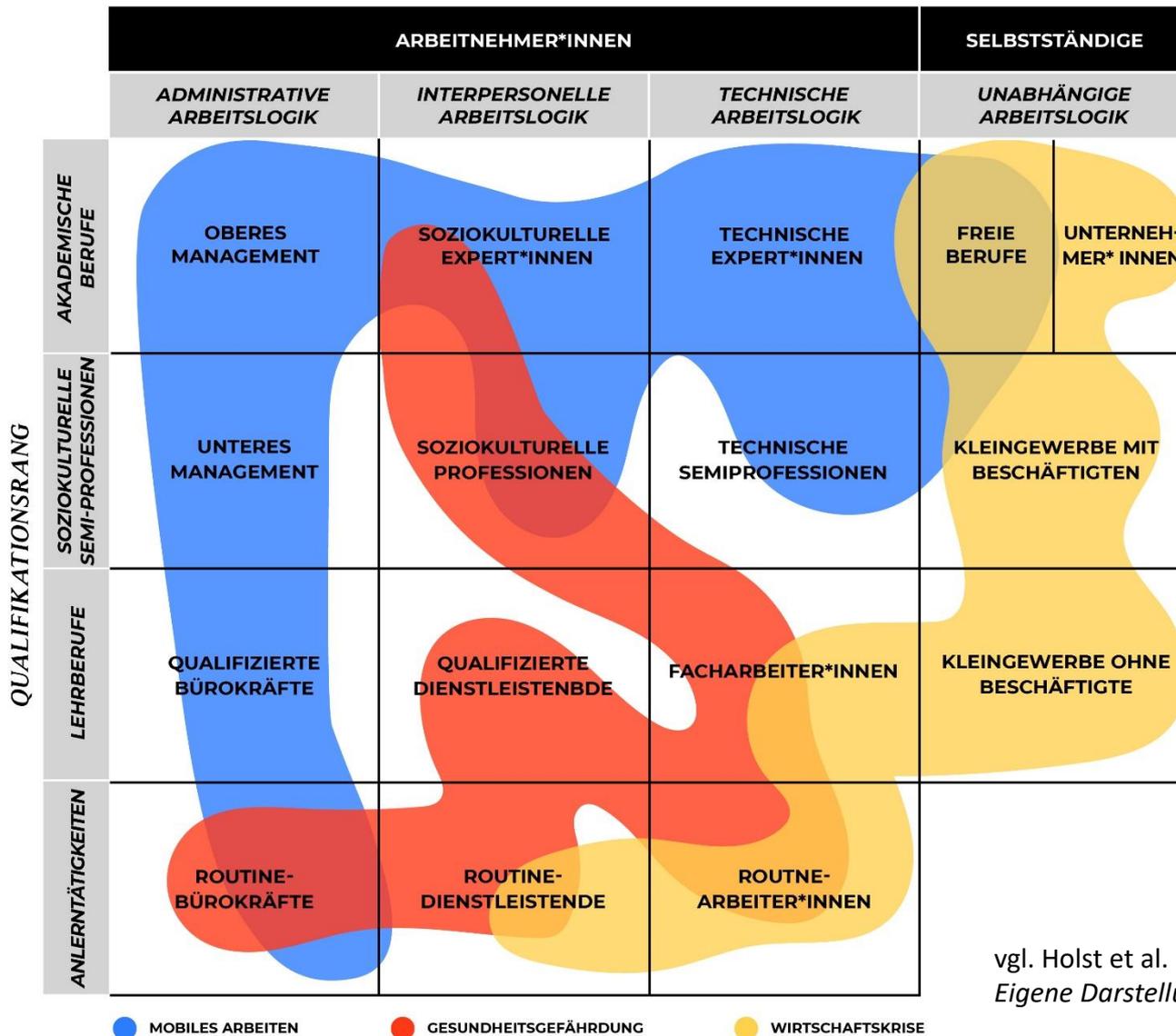


Abb. 1 Oesch's 8-Klassenschema



Eigene Darstellung nach Oesch (2006)

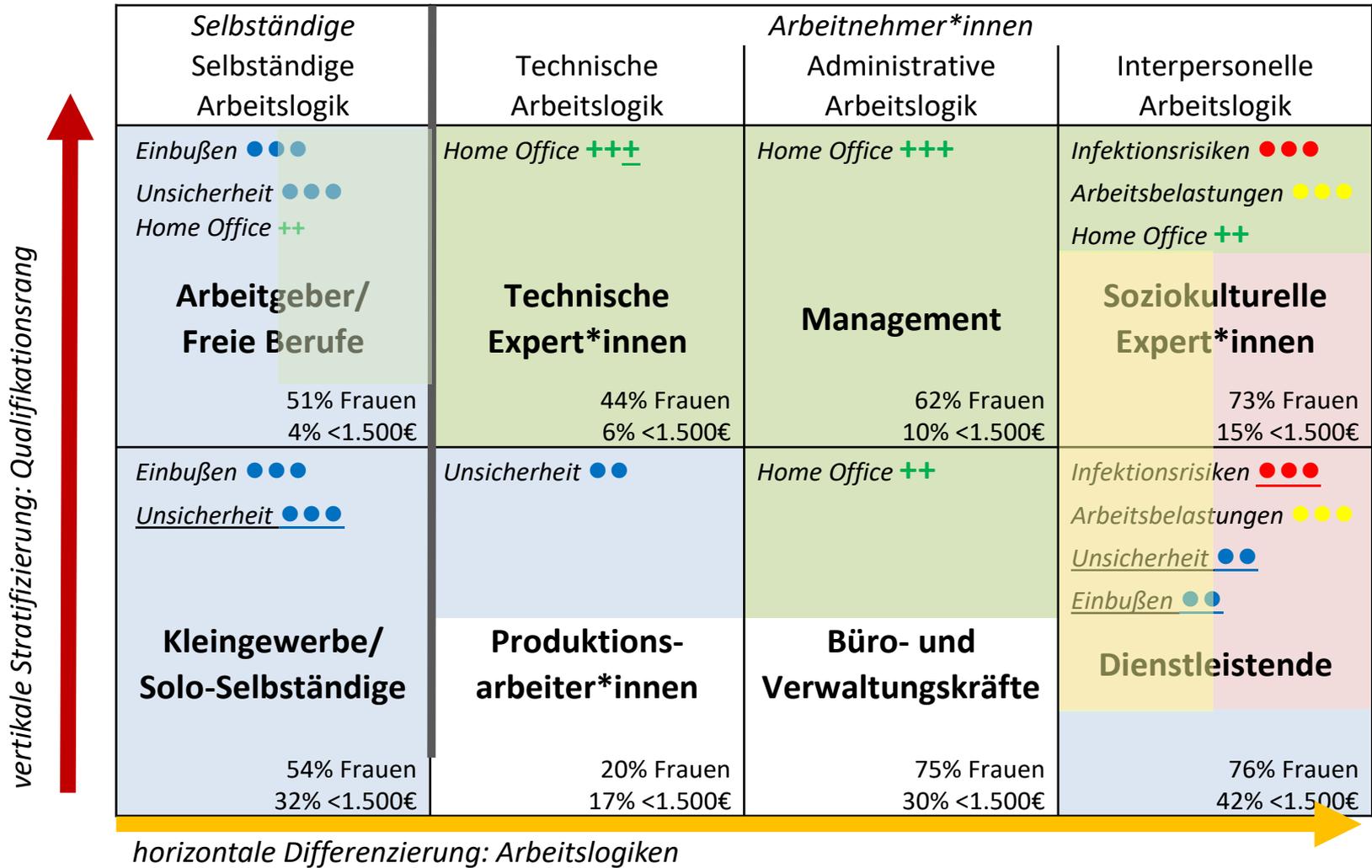
Mapping ungleicher Krisenerfahrungen

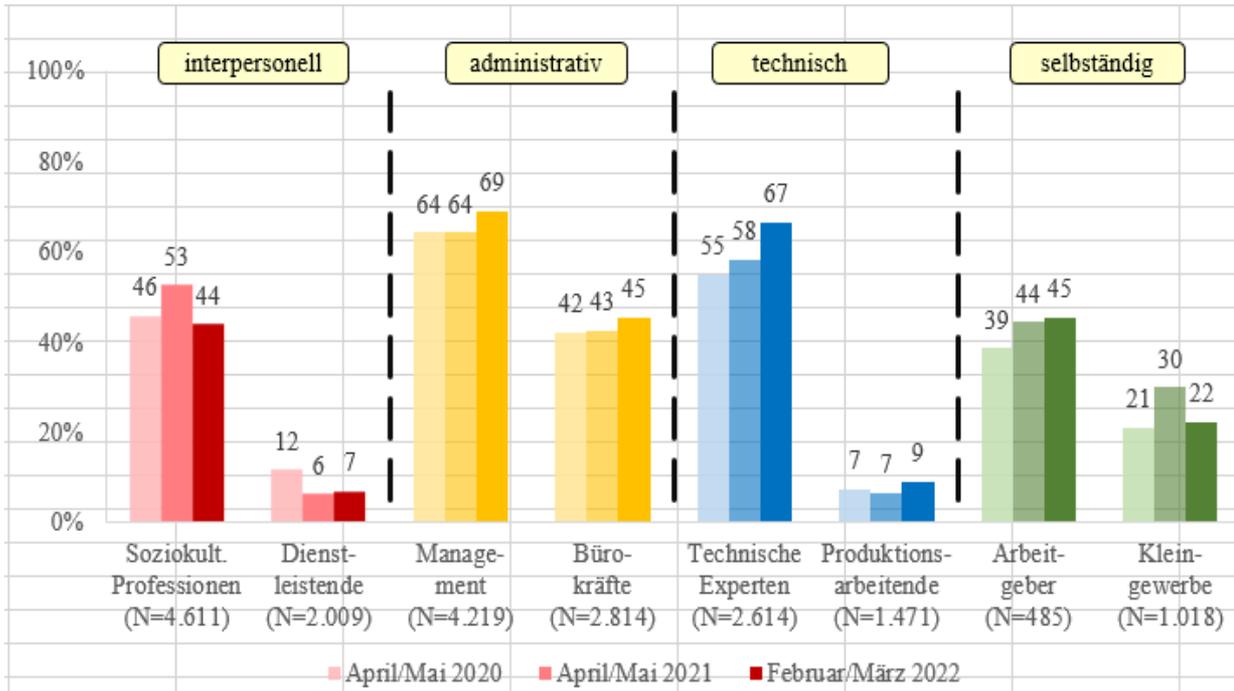


vgl. Holst et al. 2022
 Eigene Darstellung nach Oesch (2006)

- Wirtschaftliche Lasten
- Mobiles Arbeiten
- Infektionsrisiken
- Arbeitsbelastungen

Ungleiche Krisenerfahrungen:
(1) Wirtschaftslasten und Zukunftsunsicherheit, (2) Gesundheitsrisiko und Arbeitsbelastungen, (3) Treiber mobilen Arbeitens.



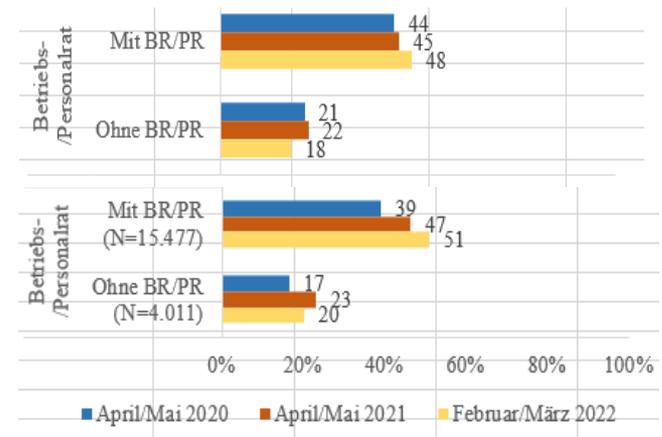


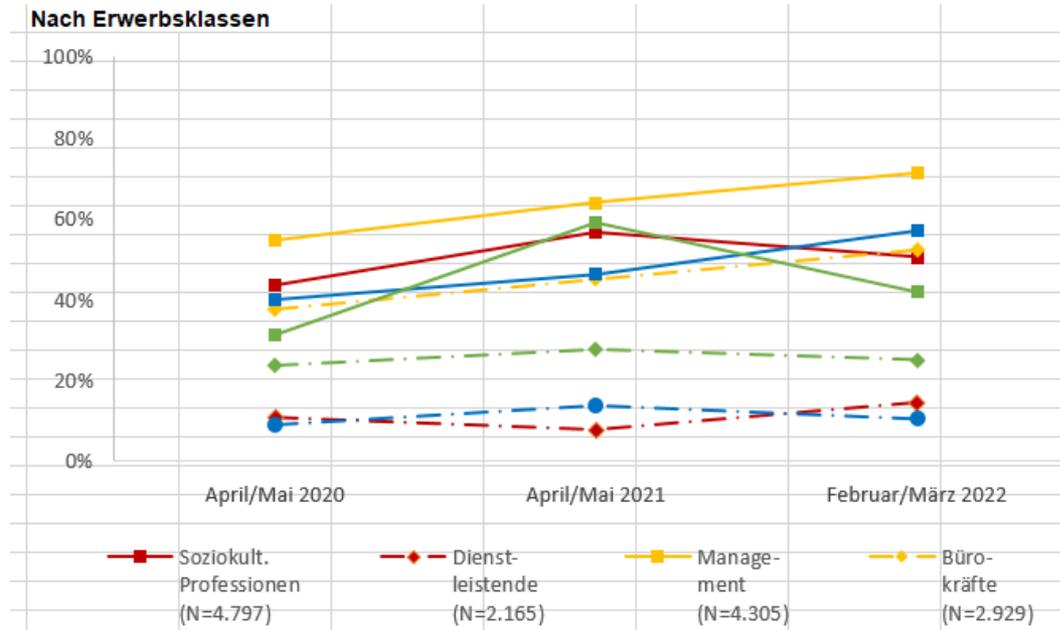
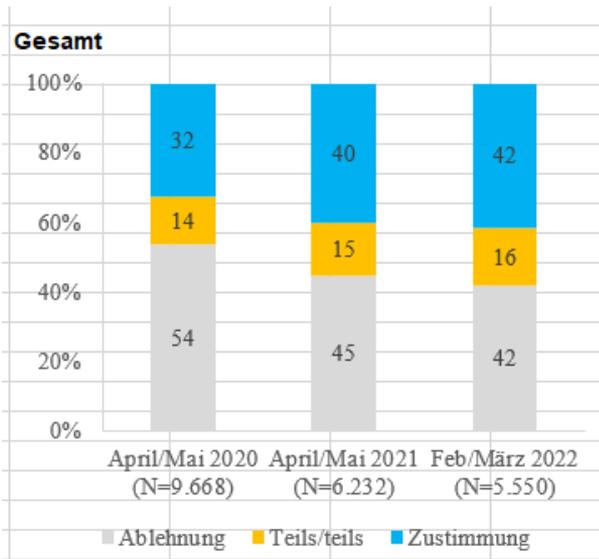
Stabiler Zugang: rund **40%** arbeiteten häufiger im HO als vor Corona (2020: 37%). Umfang sank: Mischformen.

Vorrangig in **oberen administrativen und technischen Klassen**, kaum Dienstleistende und Produktionsarbeitende.

Betriebliche Interessenvertretungen sind Treiber im Zugang zu Homeoffice und Digitalisierung der Arbeit.

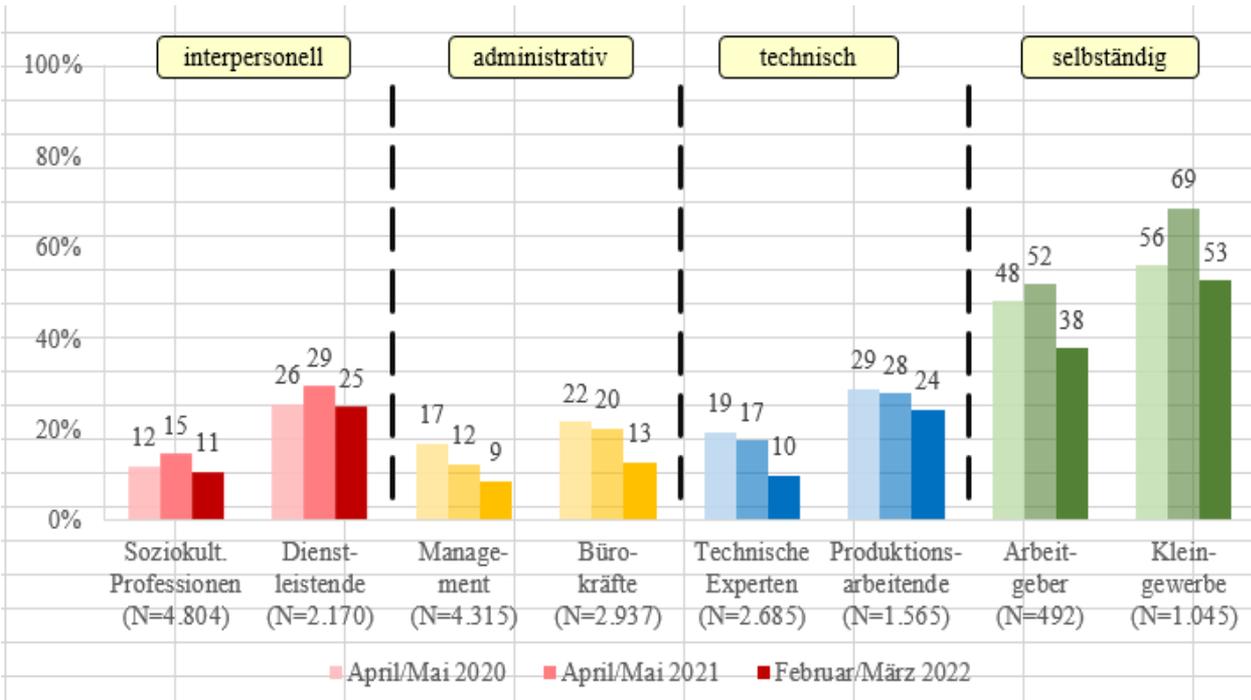
Hohe Zufriedenheit (Vereinbarkeitsressource) trotz Ambivalenzen (Isolation, Überstunden), abhängig von AG-Umgang, Regelungen, ...





42% der Befragten berichten, dass ihre Arbeit durch die Pandemie „viel digitaler“ wurde (+10 Prozentpunkte gegenüber 2020).

„**Digital divide**“ zwischen akademischen Berufen plus Bürokräften versus Produktionsarbeitenden, Dienstleistenden und Kleingewerbetreibenden.



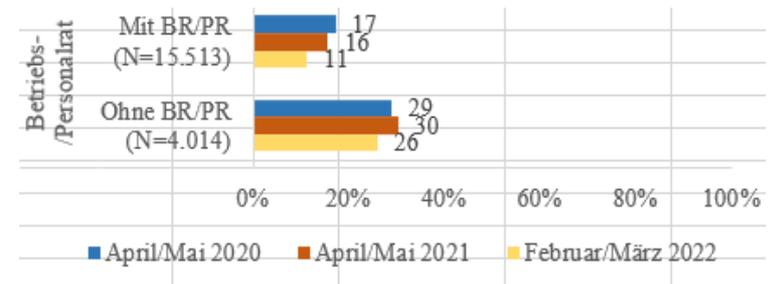
Leichter Rückgang auf 19% (2020: 24%).

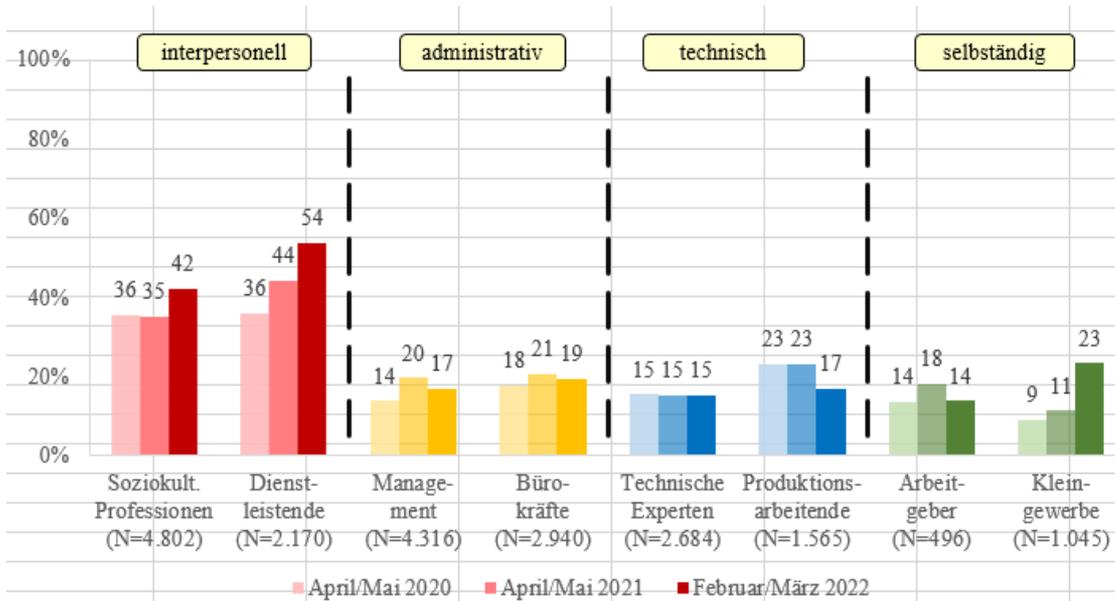
Verdiensteinbußen: 14% (2020: 22%).

Für Kleingewerbetreibende (!), Dienstleistende & Produktionsarbeitende bleibt die pandemiebedingte Zukunftsverunsicherung stabil.

Kultur (!), Handel, Gesundheit vs. M+E im Rückgang.

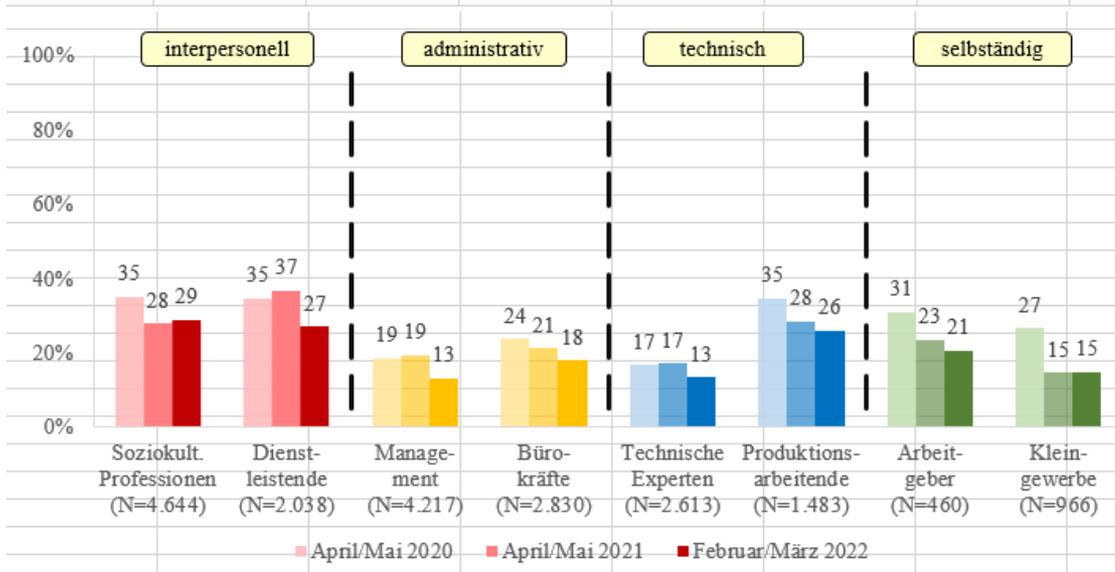
Mit Betriebsrat/PR: deutlich weniger Unsicherheit und Einbußen (u.a. Kurzarbeit).





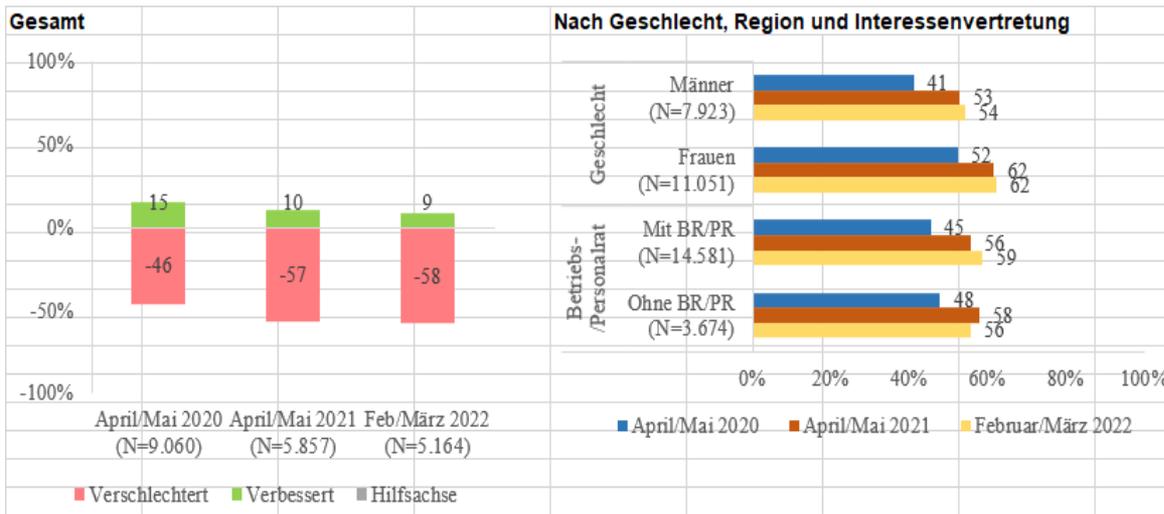
Infektionssorgen: leichter Anstieg auf 26% (2020: 22%).

In **interpersonellen Klassen – v.a. Dienstleistende** – konzentriert und deutlich gestiegen (Gesundheit, Sozialwesen, Erziehung, Handel).
Kleingewerbetreibende: Anstieg.



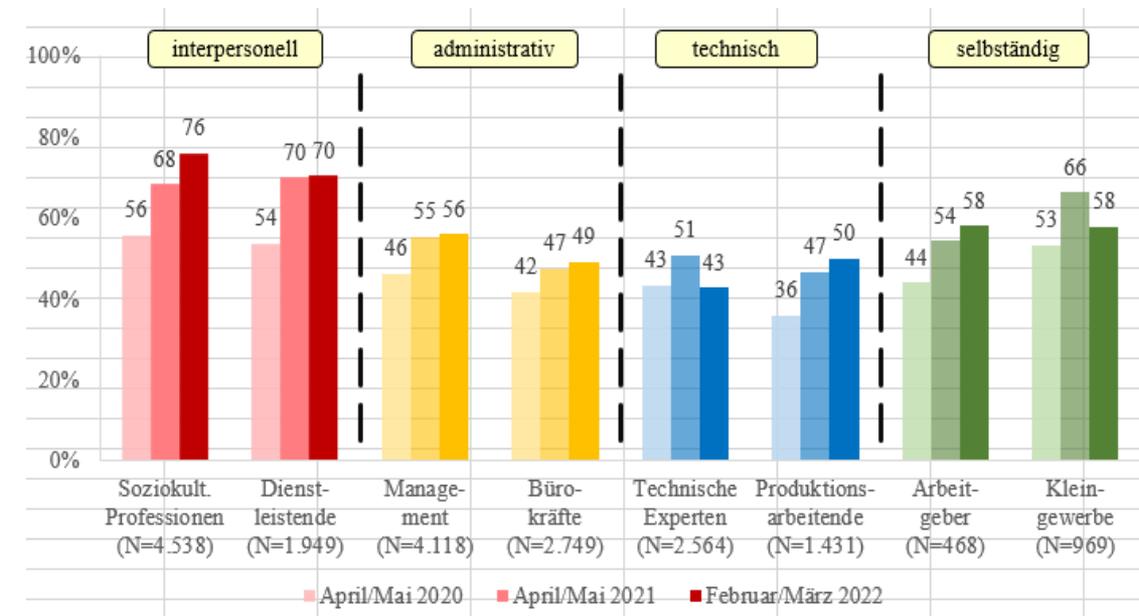
Unzureichende Schutzmaßnahmen nahmen ab: 21% (2020: 28%).

Neben interpersonellen Berufen sind Produktionsarbeitende überdurchschnittlich betroffen.



Knapp **60%** aller Befragten berichten verschlechterte Arbeitsbelastungen seit der Pandemie (2020: 46%).

Frauen sind stärker betroffen. **BR/PR zeigt keinen Einfluss.**



Interpersonelle Erwerbsklassen sind überproportional betroffen; somit auch **Frauen**. (Gesundheitswesen, Handel, Erziehung/Unterricht, Sozialwesen, Kultur, Verkehr)

Am seltensten erleben technische Expert*innen pandemiebedingte Belastungen ihrer Arbeit (43%).

Krise der Arbeitsbedingungen und des Berufsbilds

*Bei uns gab es kein Homeoffice. Wir waren nie geschlossen. **Wir waren immer da.** (Erzieherin, 45 Jahre)*

*das komplette **Personal** in einer Gruppe **fehlte**, musste halt das Personal der anderen Gruppe das auffangen. (...) wir sind nur drei Vollzeitkräfte. Der Rest arbeitet alles in **Teilzeit** oder auch nur tageweise. Das war dann, ich sage ja, sportlich. (...) **der Beruf ist insgesamt einfach unattraktiv.** Und wie gesagt, das **hat die Pandemie ja nicht attraktiver gemacht.** Also wir sind ja wirklich einem hohen **Risiko** ausgesetzt, krank zu werden. (...) die **Anforderungen**, die steigen und steigen und steigen (...) die administrativen Aufgaben (...) nichtsdestotrotz muss die **Arbeit am Kind** eigentlich immer noch an erster Stelle stehen. Manchmal weiß ich gar nicht, **soll ich mich jetzt durch acht teilen.***

Umgang „von oben“:

Keine Corona-Prämie im kirchlichen Träger, „aber regelmäßig warme Worte.“

„in unserer Geschäftsführung sitzen Menschen, die vielleicht Elementarpädagogik studiert haben und Betriebswissenschaften, Wirtschaft (...) ich glaube nicht, dass die meisten einen Tag wirklich oder mal so eine Woche oder einen Monat an der Front gearbeitet haben. (...) weil das, was die sich manchmal so vorstellen, das ja praxismäßig gar nicht kompatibel ist.“

Zukunft: „noch 22x Martinsfest, dann bin ich raus.“

Infektionsschutz, Vereinbarkeitsressource, Freiheitsgewinne bleiben wichtig

*„Corona war der Schub für modernes, flexibleres Arbeiten“ (Pressesprecherin), „3 Tage Zuhause, 2 im Büro ist ideal“, „spart mir Zeit und gibt Flexibilität“ (ITler).
„Kann mich bei entfernten Arbeitgebern bewerben“ (Controller).*

Abhängig von: Klassenlage, AG-Umgang, Regelungen mit BR/PR, Lebenssituation,...

Ambivalenz: Isolation, Entgrenzung & Überstunden *„vom Arbeitgeber ausgenutzt“.*

Langfristige Veränderung der Tätigkeit: digitale Tools (Videotelefonie etc.)
reduzieren Sozialdimension: *„number cruncher kann ein Roboter besser“*
(Controller, Lebensmittelindustrie)

„ohne Kundenkontakte, das Gespür vor Ort...kann ich die Arbeit nicht mehr machen, wie ich sie gut finde (...) ich bin deshalb in den BR gegangen, Angestellte sind dort nicht genug vertreten“ (Einkäuferin, M+E).

Vertikale & horizontale Ungleichheitsdynamiken der Pandemie in Belegschaften & Arbeitsgesellschaft, mit **Verschiebungen** und **langfristigen Herausforderungen**:

- **Arbeitsbelastungen, kumulierte Risiken, Personalnot: Dienstleistende** (und interpersonelle Klassen)
 - **Homeoffice Schub: „flexibles Arbeiten“** mit Ambivalenzen & Regelungsbedarfen: gilt v.a. für **akademische Berufe & Bürokräfte**. Technische Expert*innen!
 - Kleingewerbe & Solo-Selbstständige
- > **Gap & Konfliktpotential**: Trennlinien, „fehlendes Wissen“, trotz teils ähnlicher Bedarfe.

Perspektiven:

- Etablierte Kriseninstrumente Kurzarbeit, Schutzmaßnahmen – aber: **Krise der Arbeitsbedingungen/Personalnot?! AN-Macht oder Krisenmodus?**
- **Ansprüche und konkrete Vorschläge von unten**

Holst H., Fessler A., Niehoff S. (2022): Covid-19, Ungleichheit und (Erwerbs-)Arbeit – zur Relevanz sozialer Klasse in der Pandemie. Zeitschrift für Soziologie 51(1): 41-65. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2022-0004>

Niehoff S., Fessler A., Holst H. (2022): Zwei Jahre Corona – Arbeit unter anhaltendem Pandemiedruck. Ein Vergleich der Erhebungsrunden 2020, 2021 und 2022. Ergebnisbericht des Arbeitsweltmonitors „Arbeiten in der Corona-Krise“, Universität Osnabrück, September 2022.

Oesch, Daniel (2006): Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland, Basingstoke.

Ergebnisse & Veröffentlichungen im Überblick:

<https://www.arbeit-corona.uni-osnabrueck.de/ergebnisse-welle-3/>

<https://www.researchgate.net/profile/Hajo-Holst>

Branchenberichte 2021, 2020: <https://kooperationsstelle.uni-goettingen.de/projekte/arbeitswelt-monitor-arbeiten-in-der-corona-krise>