

Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“

# **Ein Jahr Corona – Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeit in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche**

## **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](mailto: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“**. Der Monitor ist ein gemeinsames Projekt der Universität Osnabrück und der Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen. 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 1.188 aus Erziehung & Unterricht). 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 926 aus Erziehung & Unterricht). 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 Erziehungs- und Unterrichtsbranche ist im Sample des Arbeitswelt-Monitors breit abgebildet. Den mit Abstand größten Anteil am Sample haben die **soziokulturellen Professionen**, die akademischen Berufe der interpersonellen Arbeitslogik (z.B. Lehrer\*in, Professor\*in, Dozent\*in, Erzieher\*in). Daneben sind auch für **Dienstleistende** (z.B. Kinderbetreuer\*in, Sozialpfleger\*in, Lernbetreuer\*in), **Managementberufe** (z.B. Schulleiter\*in, KiTa-Leiter\*in, Berufsberater\*in) und **Bürokräfte** (z.B. Sekretär\*in, Bürokraft, Bibliotheksassistent\*in) die Fallzahlen hoch genug, 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 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 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.

*Erziehung & Unterricht: Ergebnisse auf einen Blick*

- (1) **Erziehung & Unterricht gehört zu den stärker von den Arbeitsfolgen der Corona-Pandemie betroffenen Branchen:** Im April/Mai 2021 äußern jeweils ein knappes Drittel der Erwerbstätigen Ansteckungssorgen und Kritik an den Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers als unzureichend, sogar drei Viertel melden durch die Pandemie steigende Arbeitsbelastungen. Im Branchenvergleich positiv sind hingegen die unterdurchschnittliche Verbreitung von wirtschaftlichen Problemen (Verdiensteinbußen und beruflicher Zukunftsunsicherheit) und der relativ offene Zugang zum mobilen Arbeiten (Home-Office und Digitalisierung).
- (2) **Innerhalb der Erziehungs- und Unterrichtsbranche zeigen sich über den Pandemieverlauf weitgehend stabile vertikale und horizontale Klassenungleichheiten.** Insgesamt haben Dienstleistende (also nicht-akademische Erwerbstätige, die direkt mit Menschen arbeiten) die vulnerabelste Position in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche inne. Mehr als die Hälfte äußerten im April/Mai 2021 Ansteckungssorgen am Arbeitsplatz, knapp die Hälfte bewerteten die Schutzmaßnahmen an ihrem Arbeitsplatz als unzureichend und nicht einmal 15% arbeiten in der Pandemie mehr von zu Hause als in Vor-Corona-Zeiten. Die administrativen Berufe der Erziehungs- und Unterrichtsbranche sind vor allem von den Infektionsrisiken weniger betroffen und haben deutlich häufiger Zugang zum mobilen Arbeiten.
- (3) **Die Zufriedenheiten mit dem Arbeitgeber, den Interessenvertretungen und der Politik liegen in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche nach einem Jahr Pandemie in der Nähe des Durchschnitts.** Die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie ist zwar seit der Frühphase leicht angestiegen, mit 58% aber immer noch knapp unter dem Durchschnitt von 62%. Die Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie ist – wie in allen Branchen – auch in Erziehung & Unterricht im April/Mai 2021 dramatisch eingebrochen, liegt mit 21% aber immer noch knapp über dem Durchschnitt. Genau im Schnitt ist die Zufriedenheit mit dem Betriebs- oder Personalrat: Die Hälfte der Beschäftigten aus mitbestimmten Einrichtungen und Unternehmen zeigt sich zufrieden.
- (4) **Auch in den Zufriedenheiten mit dem Arbeitgeber, der Politik und den Interessenvertretungen sind deutliche berufliche Ungleichheiten zu erkennen.** Im April/Mai 2021 liegt die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln unter den Dienstleistenden und den soziokulturellen Professionen – den Berufen mit direkten Kinder-, Schüler\*innen- und Studierendenkontakt – um 20 Prozentpunkte unter der in den administrativen Berufen. Nur 10% der Dienstleistenden äußern sich zufrieden über den Umgang der Politik mit der Pandemie. Außerdem zeigt sich nur ein Drittel der Dienstleistenden zufrieden mit dem Handeln der Interessenvertretungen. Die akademischen Berufe – die soziokulturellen Professionen und das Management – bewerten die Betriebs- oder Personalräte deutlich besser.

**Inhaltsverzeichnis**

<b>Summary .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Einleitung .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Sample, Methode und Forschungsansatz .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Subjektive Infektionsrisiken in der Arbeit.....</b>	<b>9</b>
3.1 Ansteckungssorgen.....	9
3.2 Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz .....	10
3.3 Verbreitung der Schutzmaßnahmen in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche .....	13
<b>4. Wirtschaftliche Folgen der Pandemie .....</b>	<b>15</b>
4.1 Verdienständerungen.....	15
4.2 Berufliche Unsicherheit.....	16
<b>5. Mobiles Arbeiten .....</b>	<b>18</b>
5.1 Verbreitung von pandemiebedingtem mobilem Arbeiten .....	18
5.2 Digitalisierung von Arbeit.....	19
<b>6. Arbeitsbelastungen.....</b>	<b>21</b>
<b>7. Arbeitspolitik der Arbeitgeber .....</b>	<b>23</b>
7.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie .....	23
7.2 Die arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren .....	24
<b>8. Politik.....</b>	<b>27</b>
8.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie.....	27
8.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona .....	29
<b>9. Mitbestimmung.....</b>	<b>30</b>
9.1 Mitbestimmungseffekte auf die Arbeitsfolgen der Pandemie .....	30
9.2. Zufriedenheit mit dem Umgang des Betriebs-/Personalrats mit der Pandemie.....	32
9.3 Einschätzungen zum Agieren des Betriebs-/Personalrats in der Pandemie.....	33
<b>Literatur .....</b>	<b>34</b>
<b>Anhang: Sozialstruktur des Samples.....</b>	<b>35</b>

## 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 Erziehungs- und Unterrichtsbranche. 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 Erziehungs- und Unterrichtsbranche 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 1.188 Beschäftigte aus der Erziehungs- und Unterrichtsbranche (Sample-Tabelle im Anhang). In der zweiten Befragungswelle (April/Mai 2021) haben 6.339 Erwerbstätige die Befragung vollständig durchlaufen, davon 926 Beschäftigte aus der Erziehungs- und Unterrichtsbranche. 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 Erziehungs- und Unterrichtsbranche – 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 Erziehungs- und Unterrichtsbranche finden sich in beiden Befragungswellen vor allem Berufe aus allen vier Arbeitslogiken (Abb. 1).

**Abb. 1 Oeschs 8-Klassenschema (mit verbreiteten Berufen in Erziehung & Unterricht)**

<i>Arbeitslogik</i>	Abhängig Beschäftigte			Selbständige
	<i>Interpersonell</i>	<i>Technisch</i>	<i>Administrativ</i>	<i>Selbständig</i>
Akademische und halb-akademische Berufe	<b>Soziokulturelle Professionen</b> Lehrerin, Professor/Dozentin, Erzieher, Lehrkräfte in der Berufsbildung	<b>Technische Expert*innen</b>	<b>Management</b> Schulleiter, KiTa-Leiterin, Berufsberater, Verwaltungsfachangestellte	<b>Arbeitgeber*innen</b>
Ausbildungsberufe und Anlerntätigkeiten	<b>Dienstleistende</b> Kinderbetreuerin, Sozialpflegerin, Lernbetreuer, Hauspflegerin	<b>Produktionsarbeiter*innen</b>	<b>Bürokräfte</b> Sekretärinnen, Bürokräfte im Personal und Rechnungswesen, Bibliotheksassistenten	<b>Kleingewerbetreibende</b> (<9 Beschäftigte)



### 3. Subjektive Infektionsrisiken in der Arbeit

#### 3.1 Ansteckungssorgen

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

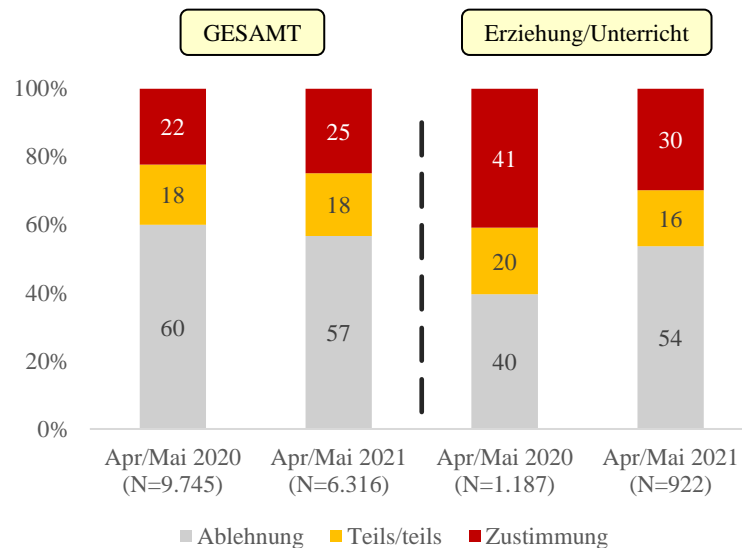
Die Ansteckungssorgen am Arbeitsplatz sind in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 2021 spürbar zurückgegangen, liegen aber immer noch deutlich über dem Durchschnitt (Abb. 2). Während insgesamt ein (knappes) Viertel der Erwerbstätigen explizite Sorgen hat, sich in der Arbeit mit SarsCov2

anzustecken, waren es in Erziehungs-

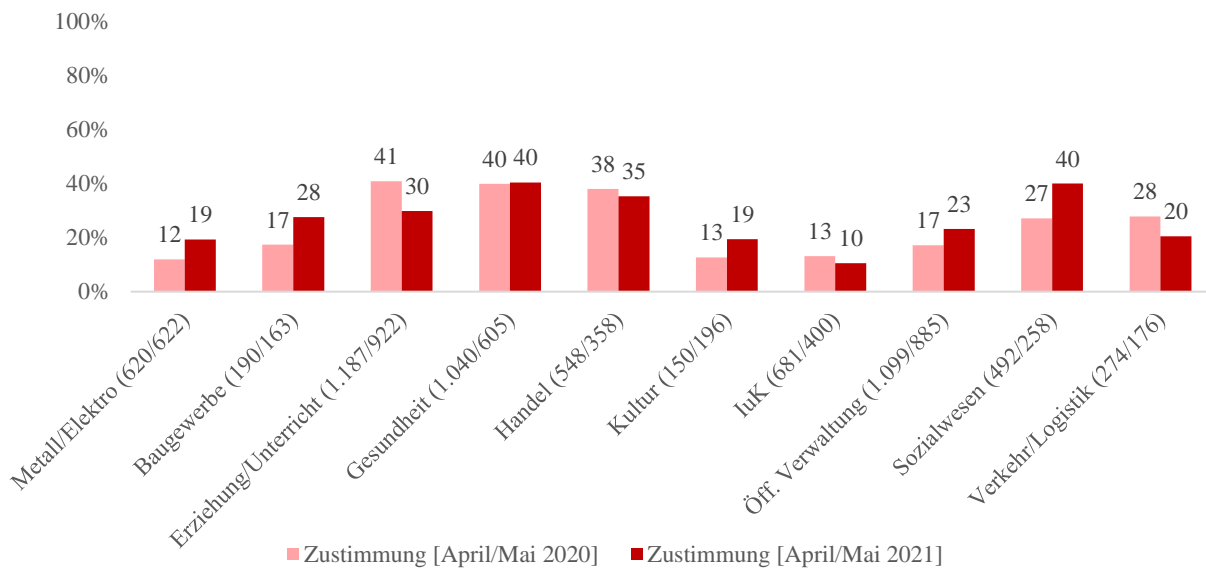
und Unterrichtsberufen in der Frühphase der Pandemie 41% und im zweiten „harten Lock-

down“ 30%.

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. Die geringsten Ansteckungssorgen melden die Beschäftigten aus Information & Kommunikation.

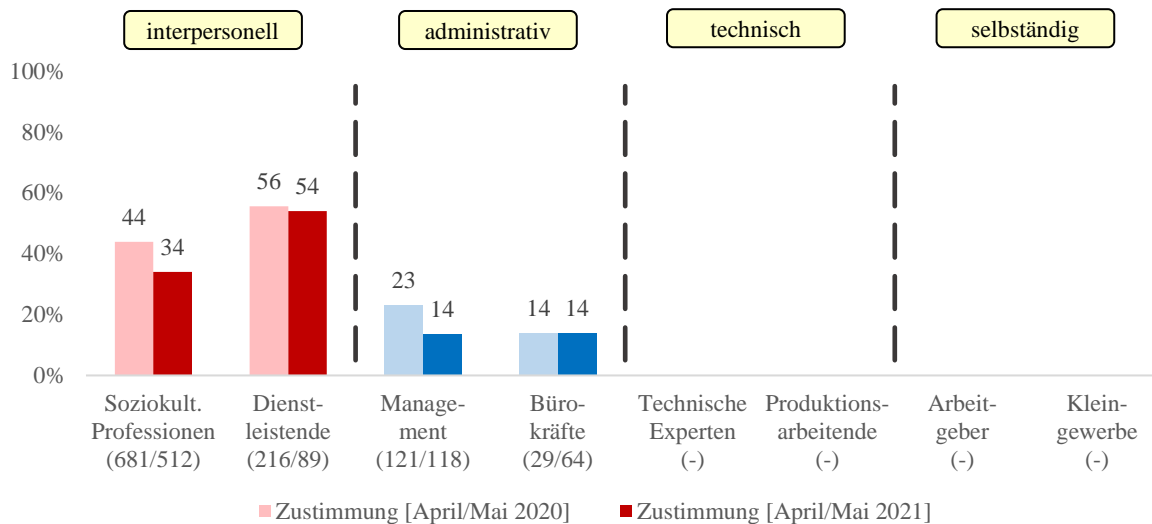


**Abb. 3 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit nach Branchen (2020 & 2021)**



Der Blick auf die **beruflichen Ebene** in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche offenbart starke und über den Pandemieverlauf stabile Ungleichheiten (Abb. 4). Besonders betroffen sind die interpersonellen Berufe, die nicht-akademischen Dienstleistenden sogar noch stärker als die soziokulturellen Professionen. In den administrativen Tätigkeiten sind die Ansteckungsorgen deutlich weniger verbreitet.

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

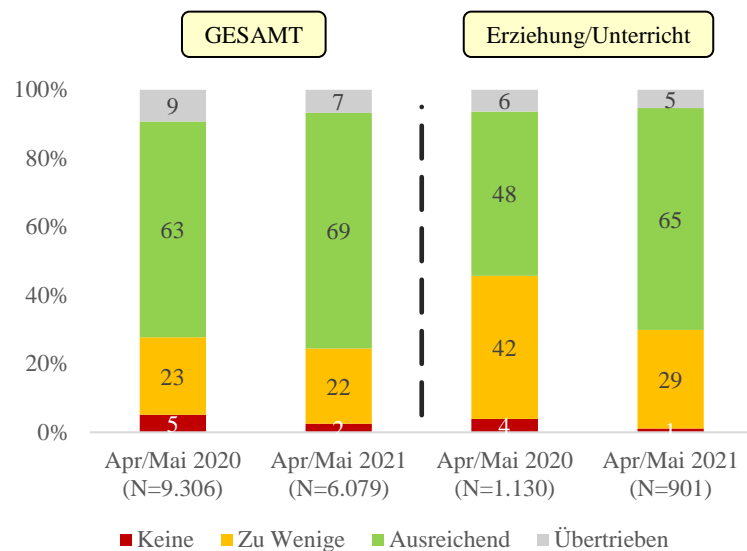


### 3.2 Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz

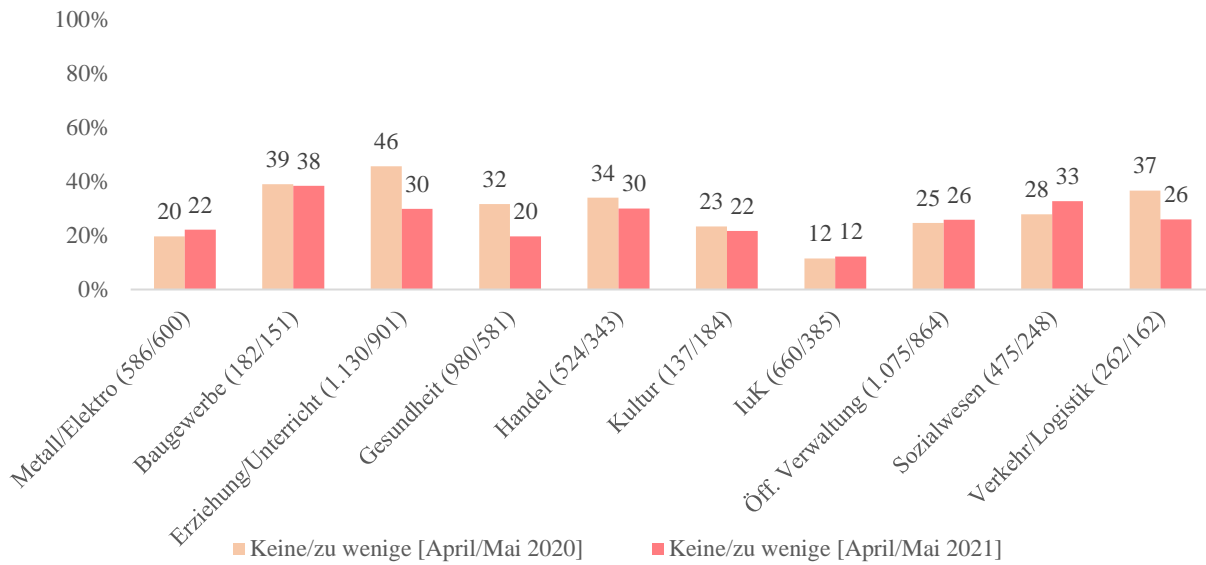
**Abb. 5 Bewertung der Schutzmaßnahmen (2020 & 2021)**

**Bei der Bewertung der Schutzmaßnahmen ist in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche eine deutliche Verbesserung erkennbar:** Im April/Mai 2020 bewerteten nur 48% der Erwerbstätigen in Erziehungs- und Unterrichtsberufen die Schutzmaßnahmen an ihrem Arbeitsplatz als ausreichend, im April/Mai 2021 ist dieser Anteil auf 65% gestiegen (Abb. 5). In der ersten Erhebungswelle in der Frühphase

der Pandemie bewerteten die Erwerbsarbeitenden aus der Erziehungs- und Unterrichtsbranche die Schutzmaßnahmen noch deutlich schlechter als der Durchschnitt. Im April/Mai 2021 liegt die Branche nur noch knapp unter den Gesamtwerten.



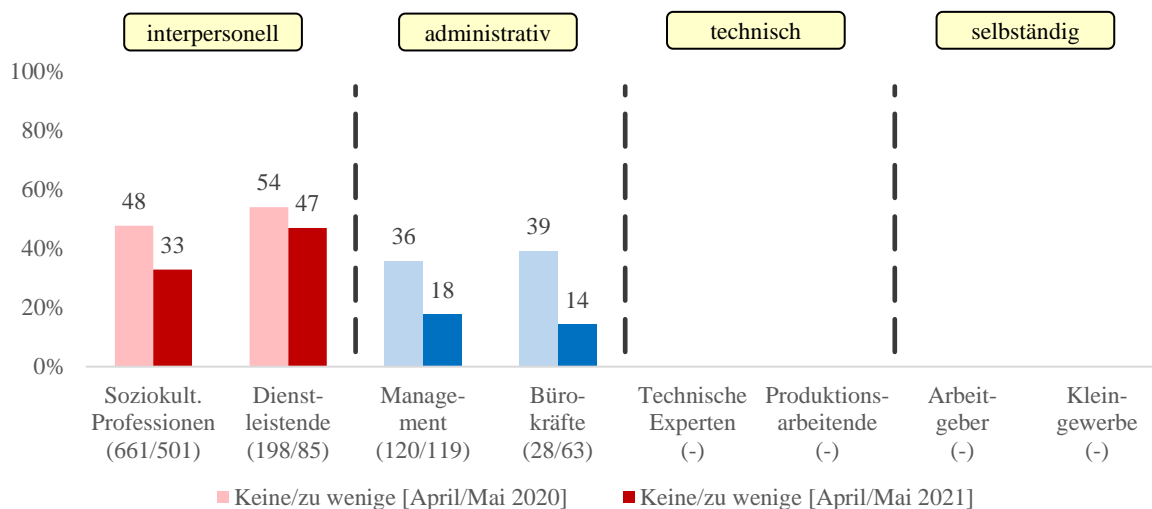
**Abb. 6 Unzureichende Schutzmaßnahmen nach Branchen (2020 & 2021)**



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.

Die Verbesserung der Schutzmaßnahmen zeigt sich auch auf der **beruflichen Ebene**, ohne dass allerdings die beruflichen Ungleichheiten aus der Frühphase der Pandemie verschwunden wären (Abb. 7). In den vier im Sample häufig vertretenen Berufsklassen zeigen sich deutliche Verbesserungen zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 2021. Weiterhin bewertet jedoch fast die Hälfte der nicht-akademischen Dienstleistenden und ein Drittel der soziokulturellen Professionen die Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz als unzureichend. Trotz der allgemeinen Verbesserung in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche besteht hier also noch Nachholbedarf.

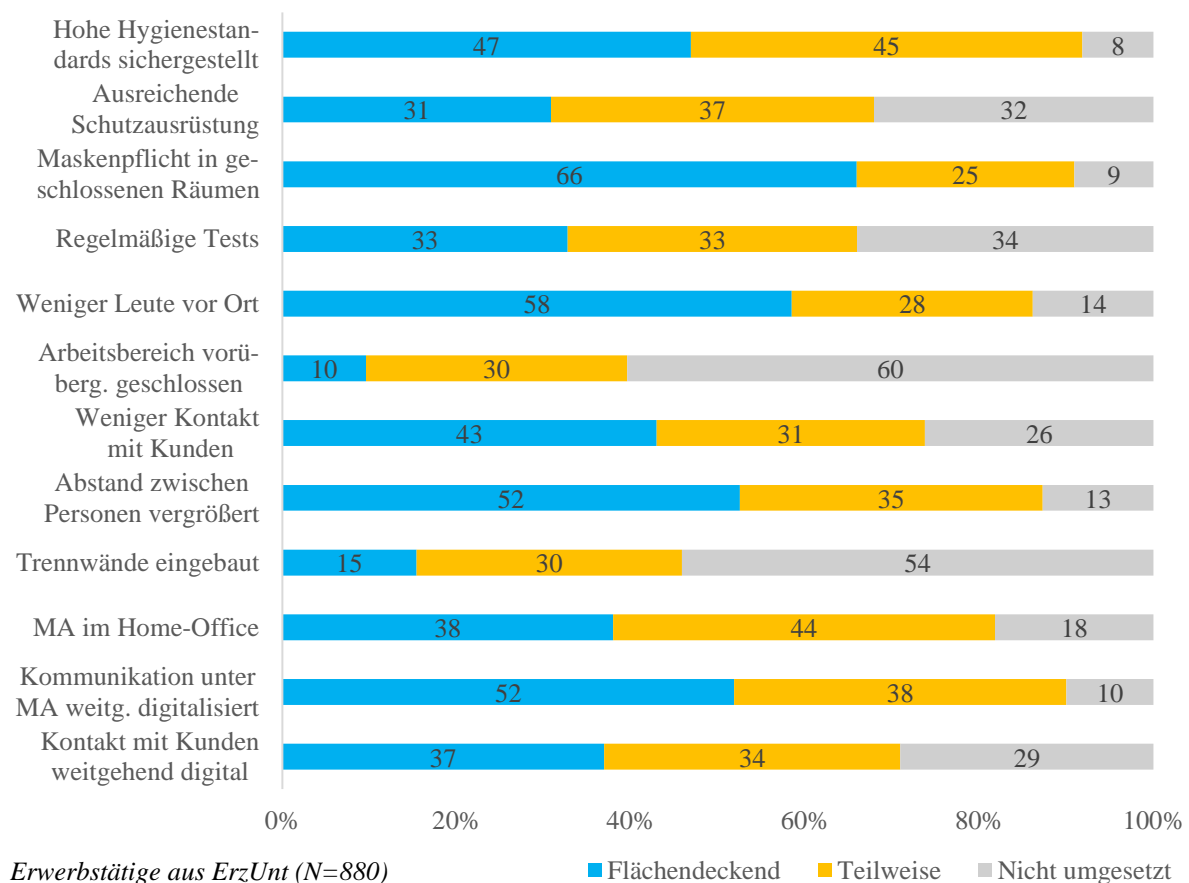
**Abb. 7 Unzureichende Schutzmaßnahmen nach Klassen (2020 & 2021, nur ErzUnt)**



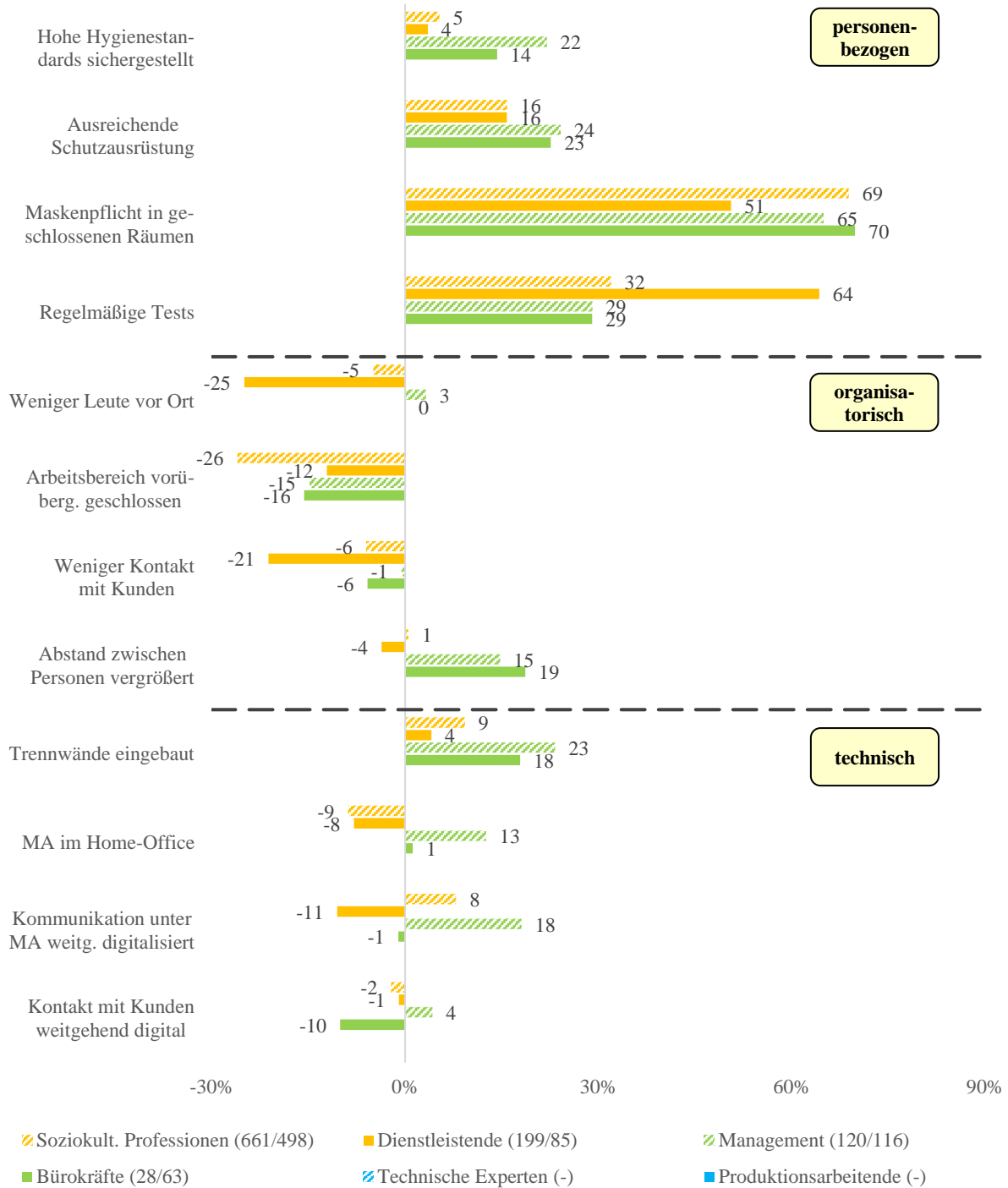
### 3.3 Verbreitung der Schutzmaßnahmen in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche

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 die **starke Verbreitung von personenbezogenen Schutzmaßnahmen**. Der Mund-Nasen-Schutz stellt für die meisten Arbeitsbereiche in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche die wichtigste Schutzmaßnahme dar. Nur dort, wo wie in KiTas und Kindergärten überwiegend Dienstleistende arbeiten, bilden regelmäßige Tests die häufigste Schutzmaßnahme. Wie in allen Branchen spielen auch in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche organisatorische und technische Maßnahmen eine nachrangige Rolle: Dazu zählen der Einbau von Trennwänden, Abstandsvergrößerungen und vor allem mobiles Arbeiten.

**Abb. 8 Verbreitung der Schutzmaßnahmen (2021, nur ErzUnt)**



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



## 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 Erziehungs- und Unterrichtsbranche sind Verdiensteinbußen deutlich unterdurchschnittlich verbreitet und außerdem leicht rückläufig.**

Im zweiten „harten Lockdown“ geben nur 7% der Erwerbstätigen an, im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit Verdiensteinbußen hinnehmen zu müssen und damit nur unwesentlich mehr als diejenigen, die in der Pandemie ihren Verdienst steigern konnten.

Abb. 10 Verdienständerungen (2020 & 2021)

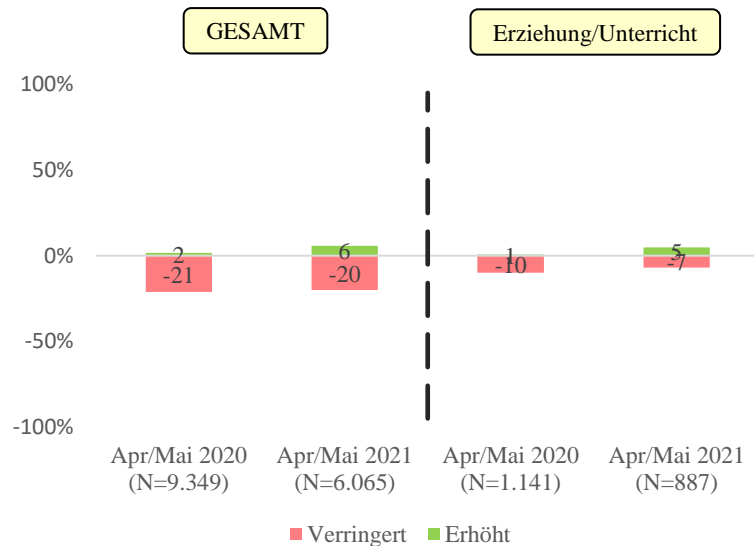
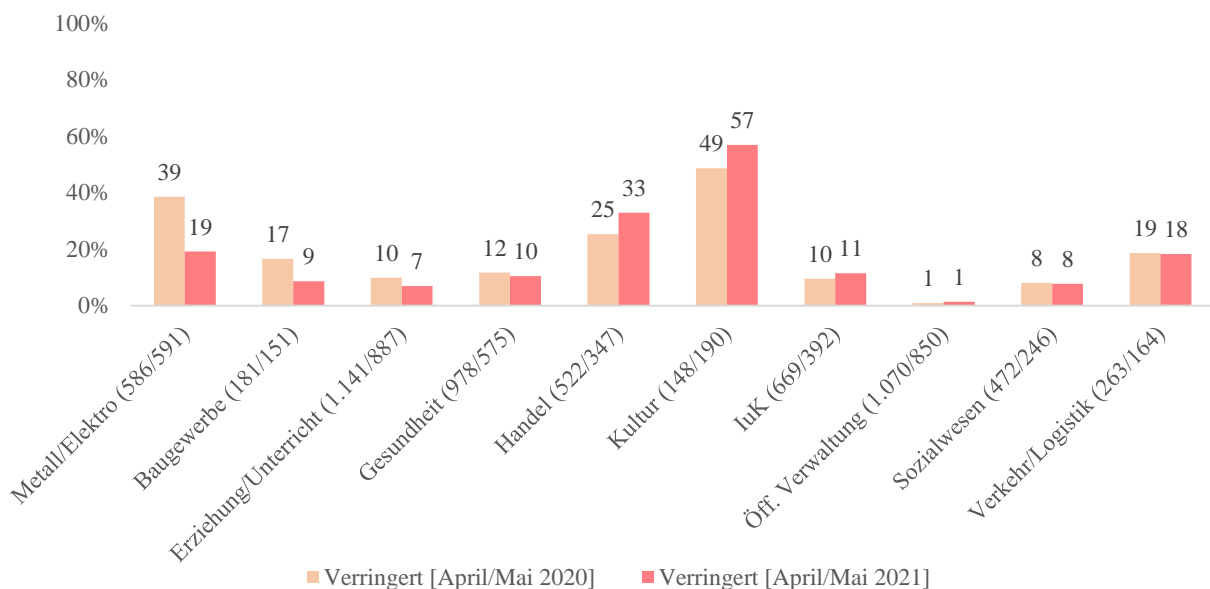


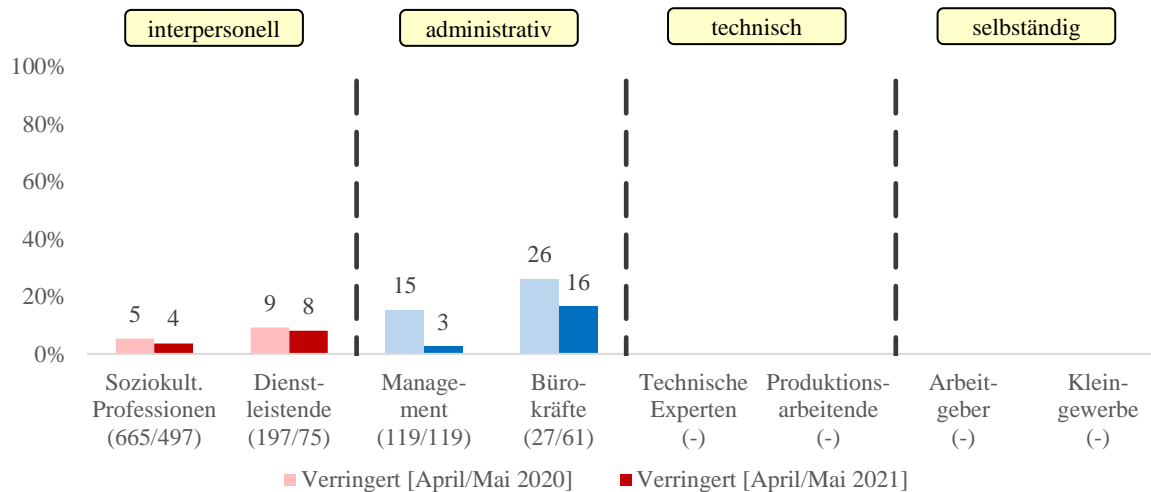
Abb. 11 Verdiensteinbußen nach Branchen (2020 & 2021)



Der **Branchenvergleich über die beiden Erhebungswellen** in den beiden „harten Lockdowns“ 2020 und 2021 zeigt, dass die Arbeitenden aus der **Erziehungs- und Unterrichtsbranche** vergleichsweise wenig von Verdiensteinbußen betroffen sind (Abb. 11). Nur in der öffent-

lichen Verwaltung 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 ErzUnt)**

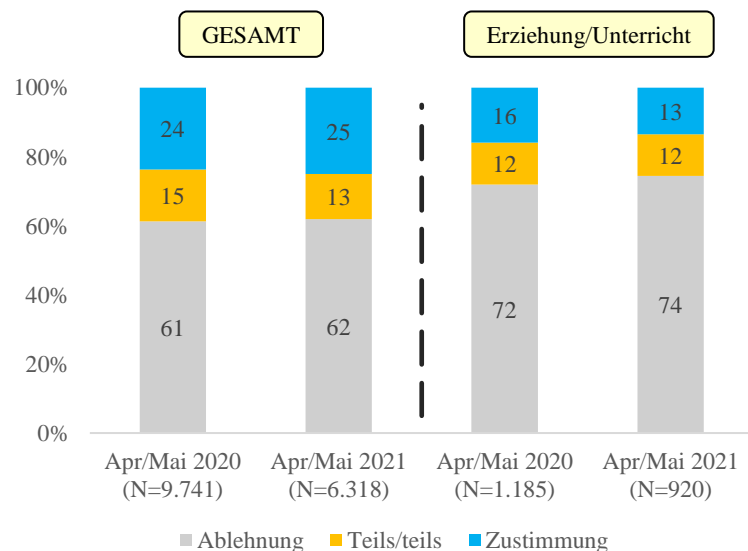


Auf der **beruflichen Ebene** zeigen sich innerhalb der Erziehungs- und Unterrichtsbranche beträchtliche Klassenungleichheiten. Am stärksten betroffen sind die Bürokräfte, die nicht-akademischen Berufe aus der administrativen Arbeitslogik, auch wenn der Anteil unter ihnen seit der Frühphase der Pandemie stark zurückgegangen ist.

## 4.2 Berufliche Zukunftsunsicherheit

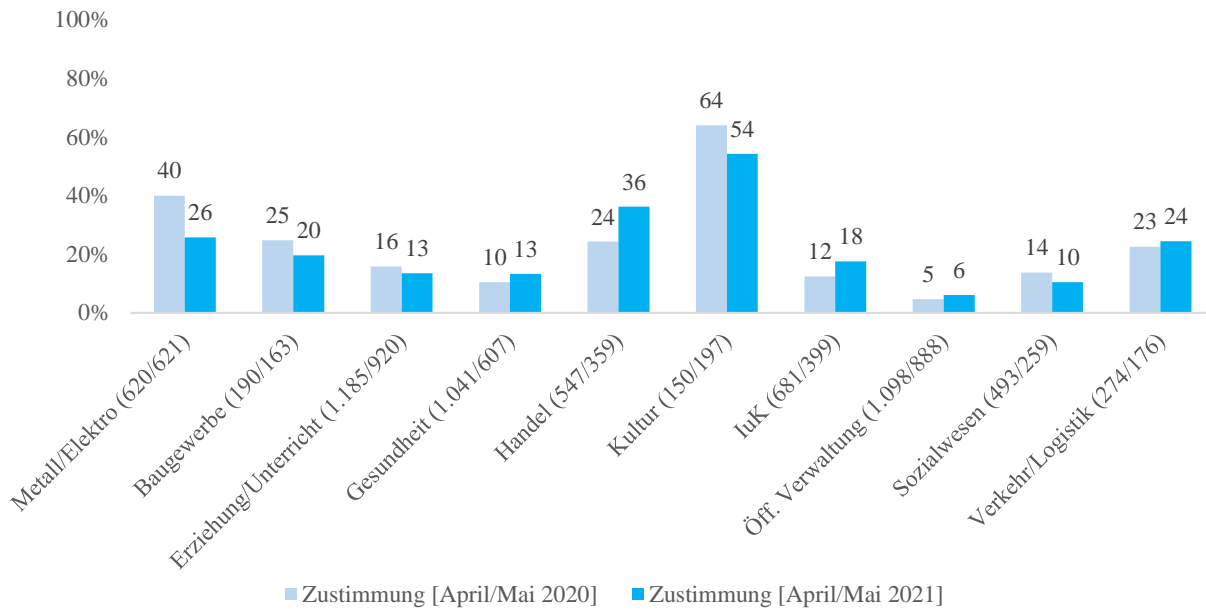
**Abb. 13 Zunahme beruflicher Unsicherheit (2020 & 2021)**

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 **Erziehungs- und Unterrichtsbranche** mit den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie. Nach einem leichten Rückgang melden nur noch 13%, dass ihre berufliche Zukunft durch die Pandemie unsicherer geworden sei (von 16% auf 13%). Damit liegt der Wert deutlich unter dem Gesamtschnitt.





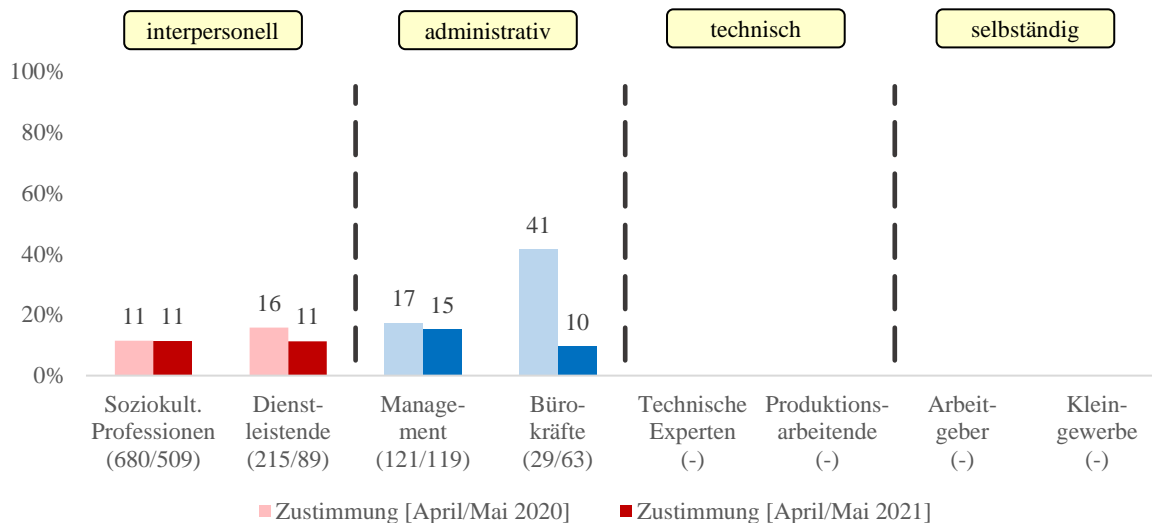
**Abb. 14 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Branchen (2020 & 2021)**



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

In der ersten Erhebungswelle im April/Mai 2020 zeigten sich in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche die gleichen **beruflichen Ungleichheiten** wie bei den Verdiensteinbußen. Allerdings ist die Zukunftsunsicherheit unter den besonders betroffenen Bürokräften stark zurückgegangen, so dass im April/Mai 2021 kaum berufliche Ungleichheiten zu erkennen sind.

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



## 5. Mobiles Arbeiten

### 5.1 Verbreitung von pandemiebedingtem mobilem Arbeiten

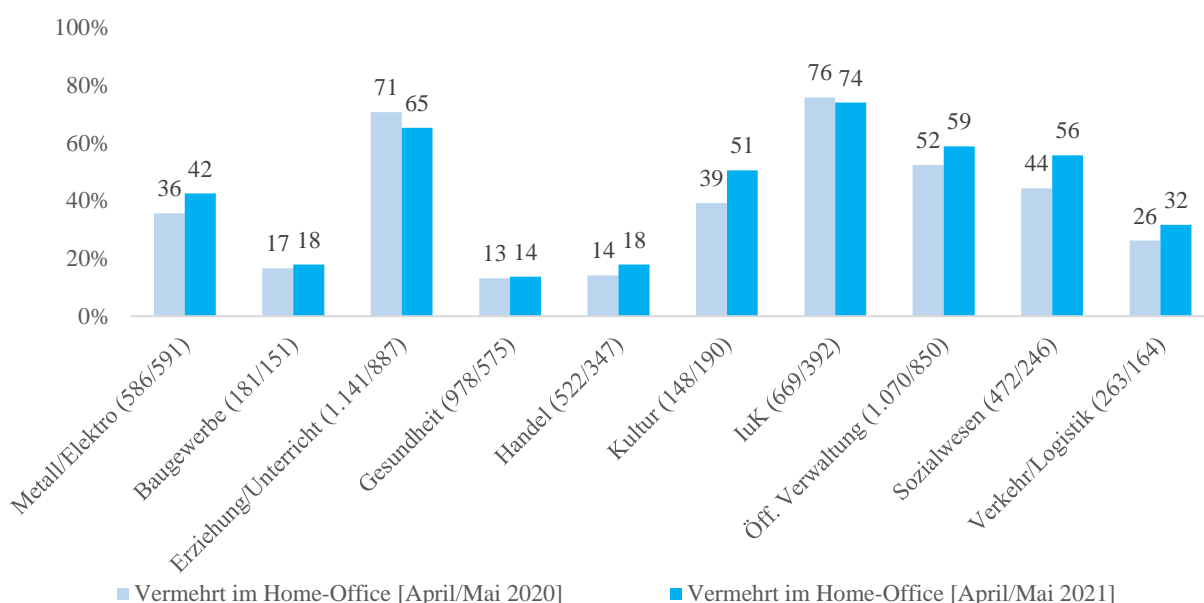
Abb. 16 In der Pandemie vermehrt im Home-Office (2020 & 2021)

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 **Erzie-**

**hungs- und Unterrichtsbranche** liegt der Anteil in beiden Erhebungswellen deutlich über dem Gesamtschnitt: Im April/Mai 2020 arbeiteten 50% der Erwerbstätigen mehr von zu Hause als vor der Pandemie, im April/Mai 2021 immerhin noch 41%.

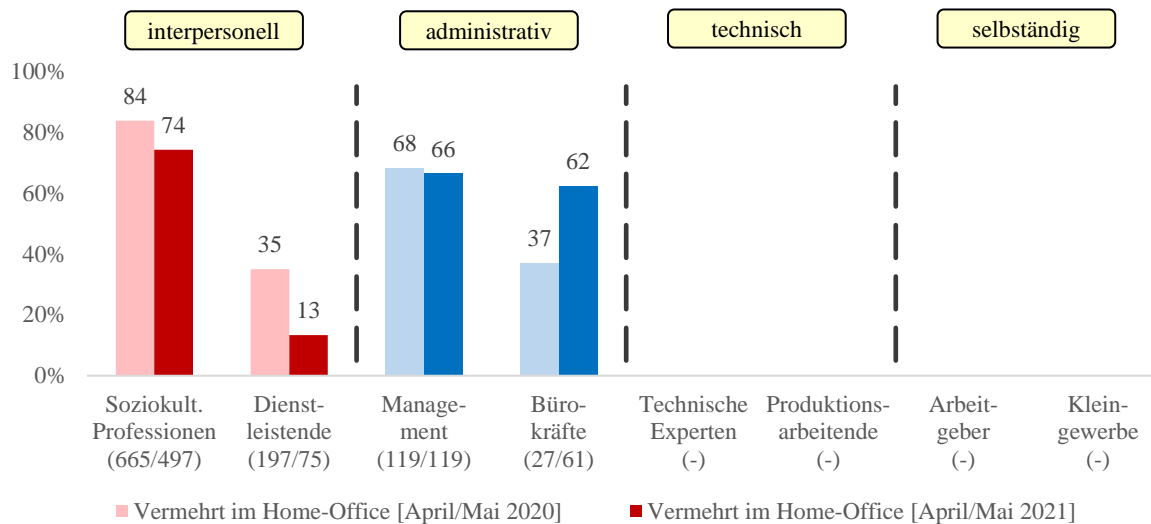
**Der Branchenvergleich zeigt, dass die Erziehungs- und Unterrichtsbranche zu den Branchen mit den höchsten Home-Office-Anteilen gehört (Abb. 17).** Höhere Anteile finden sich nur in Information & Kommunikation. Kaum von zu Hause arbeiten hingegen Erwerbstätige aus der Gesundheitsbranche, dem Handel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

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



**Der Blick auf die berufliche Ebene fördert deutliche Ungleichheiten innerhalb der Erziehungs- und Unterrichtsbranche im Zugang zum Home-Office zu Tage**, die sich tendenziell im Pandemieverlauf noch verstärkt haben (Abb. 18). Am geringsten verbreitet ist das Home-Office unter den nicht-akademischen Dienstleistenden: Während in der Frühphase noch 35% von zu Hause arbeiten konnten, ist dieser Wert auf 13% im zweiten „harten Lockdown gesunken“. Gleichzeitig ist der Zugang zum Home-Office für Bürokräfte offensichtlich erleichtert worden: ihr Anteil im Home-Office stieg vom 37% auf 62%.

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

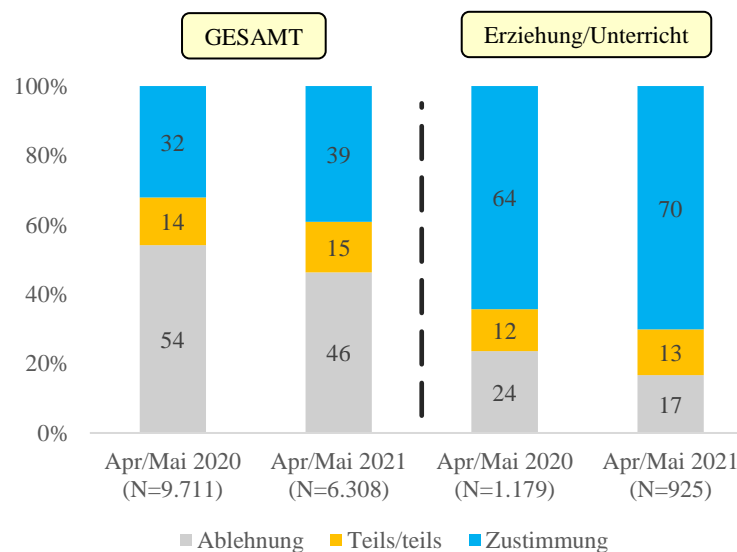


## 5.2 Digitalisierung von Arbeit

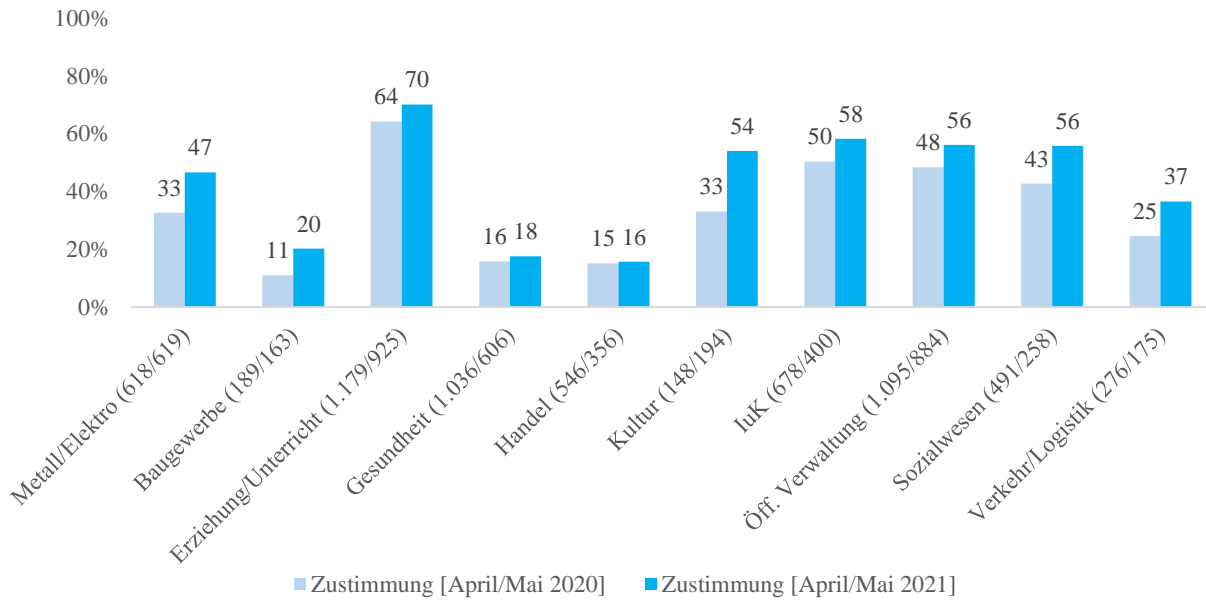
**Abb. 19 Digitalisierungsschub durch Corona (2020 & 2021)**

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 **Erziehungs- und Unterrichtsbranche** noch einmal verstärkt zu beobachten.

Schon im März/April 2020 gaben 64% der Erwerbstätigen aus dieser Branche an, ihre Arbeit sei durch Corona viel digitaler geworden. Im April/Mai 2021 sind dies sogar 70%.



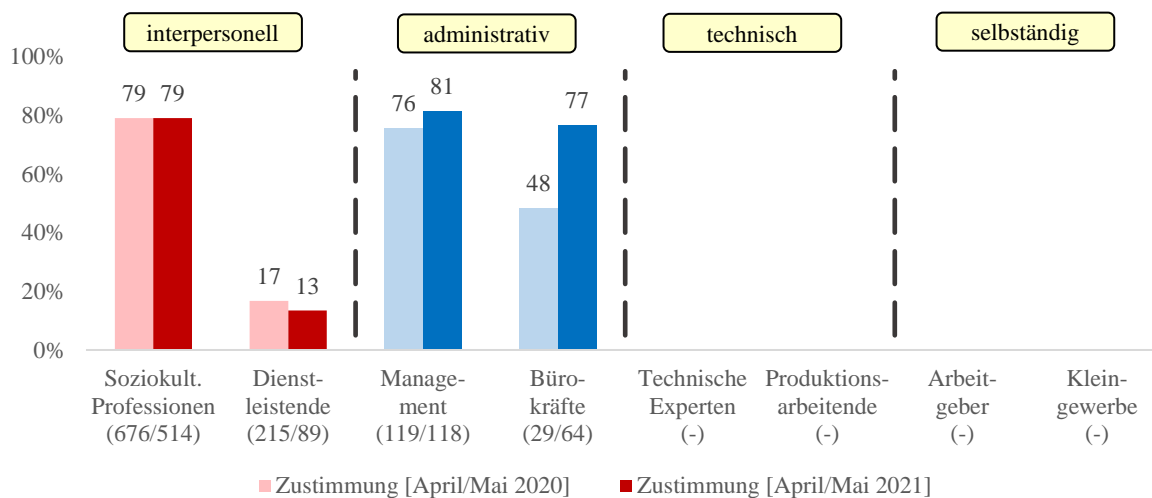
**Abb. 20 Digitalisierungsschub durch Corona nach Branchen (2020 & 2021)**



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

**Auch bei der Digitalisierung haben die Ungleichheiten auf der beruflichen Ebene im Pandemieverlauf zugenommen** (Abb. 21). Im April/Mai 2021 sind die Dienstleistenden die einzigen, die in der eigenen Arbeit keinen Digitalisierungsschub erleben. Unter Bürokräften hat sich die Reichweite der Digitalisierung seit der Frühphase der Pandemie noch einmal deutlich erhöht.

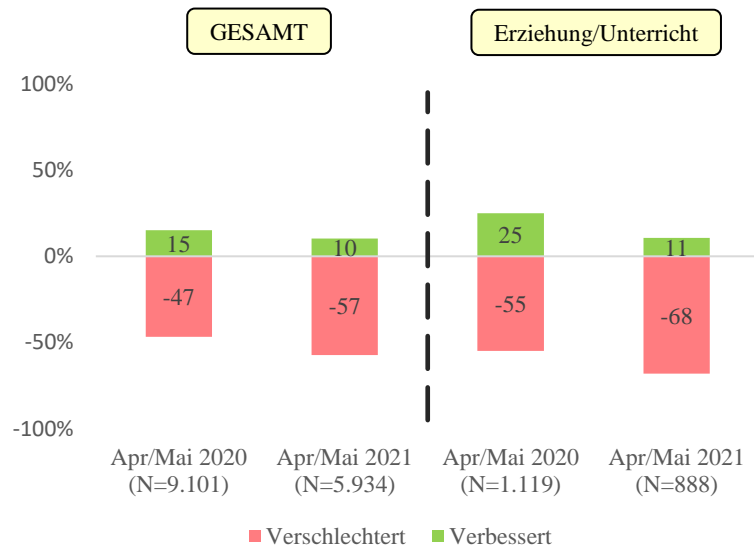
**Abb. 21 Digitalisierungsschub durch Corona nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur ErzUnt)**



## 6. Arbeitsbelastungen

Abb. 22 Veränderung der Arbeitsbelastungen (2020 & 2021)

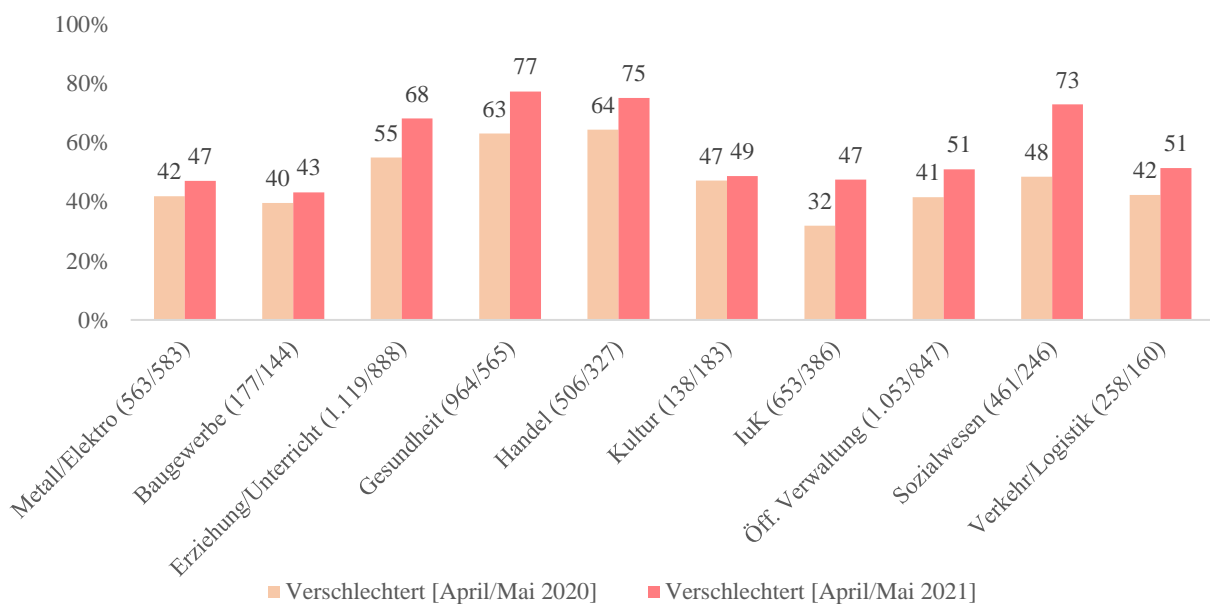
Die in den ersten Pandemiemonaten am weitesten verbreiteten Arbeitsfolgen waren **steigende Arbeitsbelastungen**. Insgesamt gaben knapp die Hälfte der Erwerbsarbeitenden im April/Mai 2020 an, durch Corona hätten sich ihre Belastungen erhöht (Abb. 22). Für ein knappes Sechstel hatten sich die Belastungen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



einmal um 10 Prozentpunkte erhöht. In der **Erziehungs- und Unterrichtsbranche** sind steigende Belastungen noch weiterverbreitet als im Durchschnitt, außerdem sind die Belastungen zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 2021 noch einmal deutlich gestiegen. Im zweiten „harten Lockdown“ melden 68% der Erwerbstätigen aus Erziehungs- und Unterrichtsberufen steigende Arbeitsbelastungen durch die Pandemie.

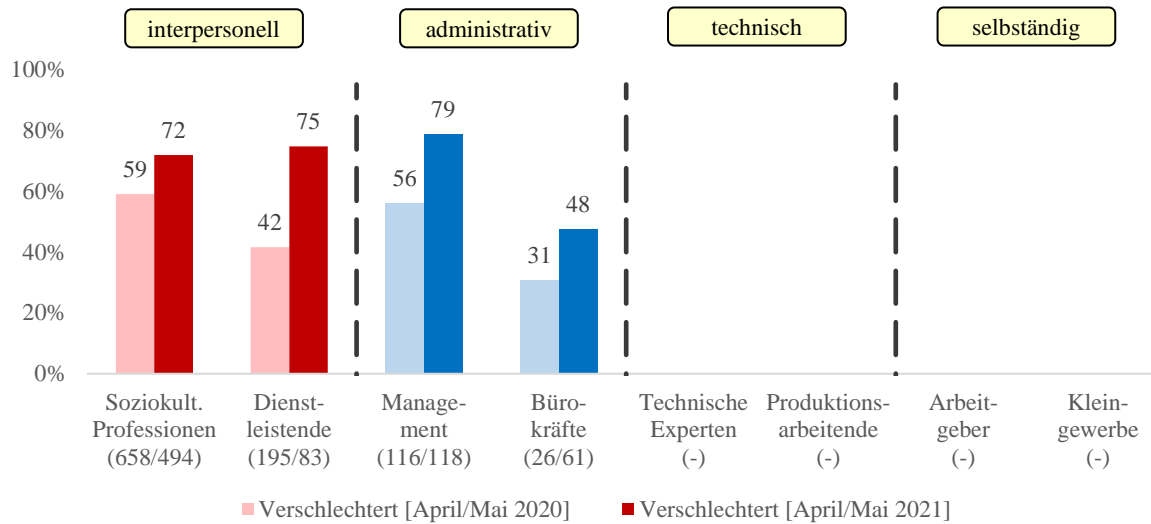
**Im Branchenvergleich liegt die Verbreitung von gestiegenen Arbeitsbelastungen in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche auf hohem Niveau** (Abb. 23). Nur in der Gesundheitsbranche, im Handel und im Sozialwesen sind im April/Mai 2021 Belastungssteigerungen noch etwas weiter verbreitet. Am geringsten 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 Erziehungs- und Unterrichtsbranche **deutliche Ungleichheiten** (Abb. 24). Am geringsten betroffen sind die nicht-akademischen Bürokräfte, in den anderen drei Erwerbsklassen liegen die Werte jeweils über 70%. Am weitesten verbreitet sind steigende Arbeitsbelastungen unter den Managementberufen.

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



## 7. Arbeitspolitik der Arbeitgeber

### 7.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie

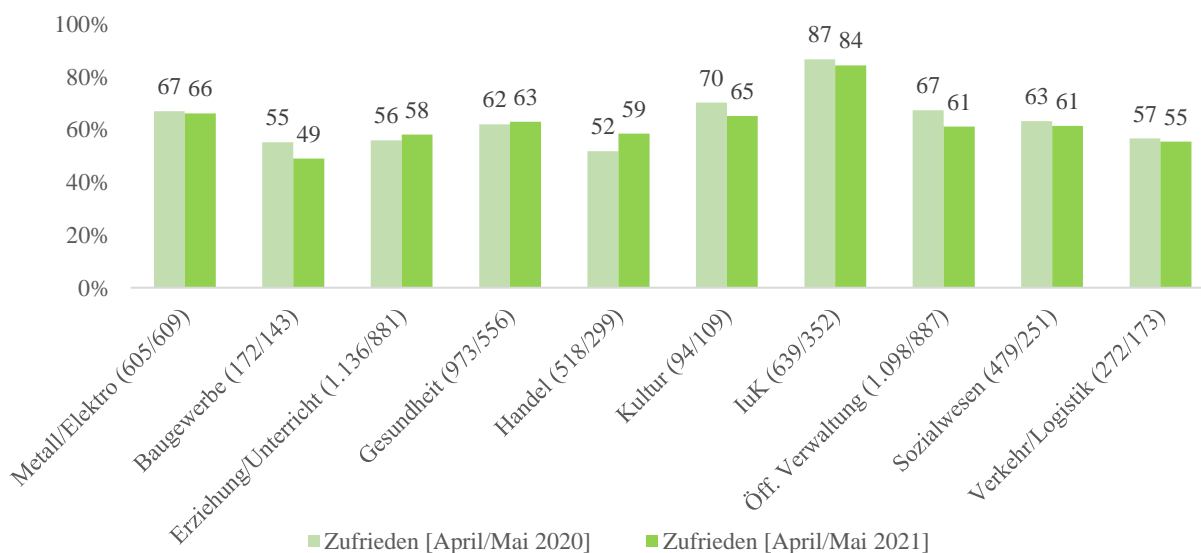
Abb. 25 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln (2020 & 2021)

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 **Erziehungs- und Unterrichtsbranche** liegt die Zufriedenheit in beiden Wellen etwas unter dem Durchschnitt.

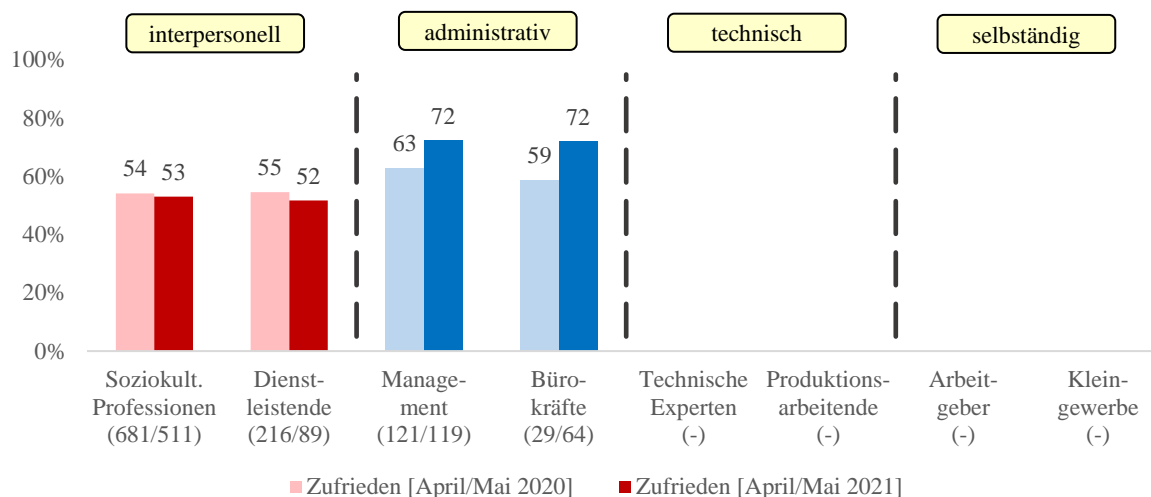
Der **Branchenvergleich** zeigt, dass die Arbeitgeberzufriedenheit unter den Beschäftigten aus Information & Kommunikation am höchsten ist (Abb. 26): In beiden Erhebungswellen äußern sich über 80% der Beschäftigten zufrieden mit dem Umgang der Arbeitgeber mit Corona. Die geringsten Zufriedenheitswerte finden sich im Baugewerbe. In der **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 ist die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln ungleich verteilt (Abb. 27). **Auffällig ist das Gefälle zwischen den administrativen Berufen und den interpersonellen Tätigkeiten:** Unter Bürokräften und Managementberufen liegt die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber um 20 Prozentpunkte über der Zufriedenheit unter Dienstleistenden und soziokulturellen Professionen.

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

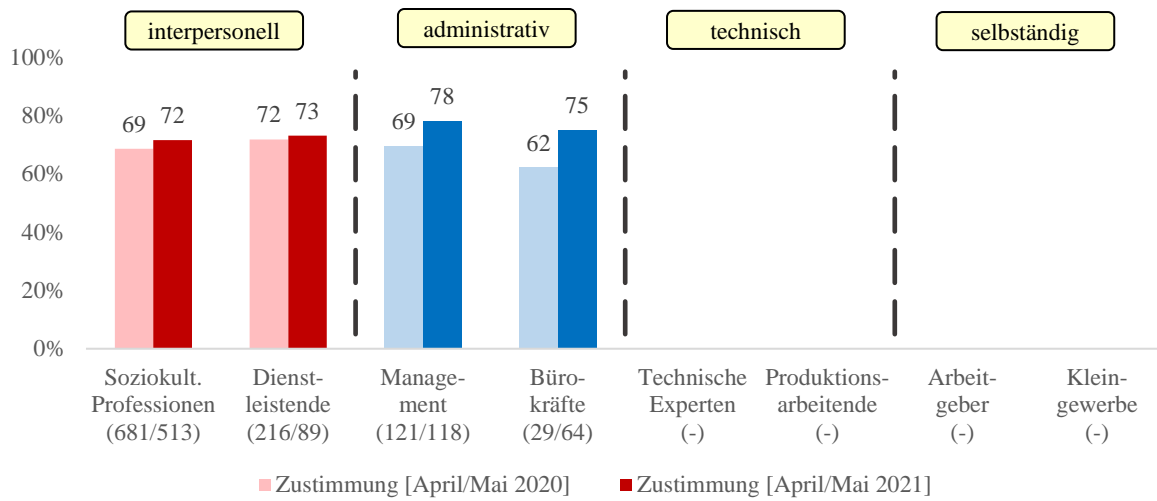


## 7.2 Die arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren

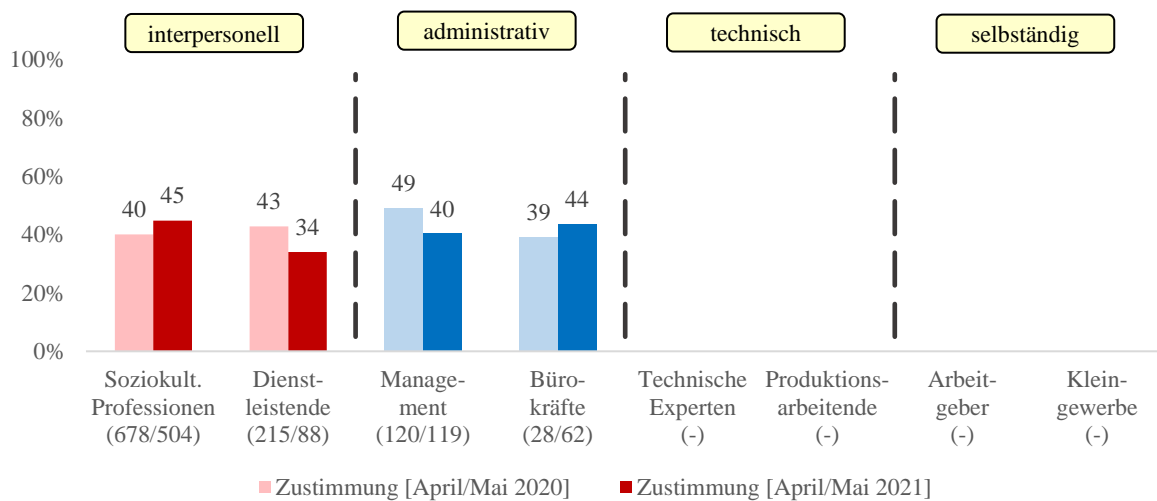
Unsere Analyse (Holst/Niehoff 2022) zeigt, dass die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber primär von der Wahrnehmung der Arbeitspolitik abhängt – und nicht von der direkten Betroffenheit von den Arbeitsfolgen der Pandemie (weder den Infektionsrisiken noch den wirtschaftlichen Lasten). Quer über alle Branchen 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 begründet: **Dienstleistende und soziokulturelle Professionen bewerten die Schutzmaßnahmen am eigenen Arbeitsplatz deutlich häufiger als unzureichend als Bürokräfte und Managementberufe** (Abb. 31). Hingegen sind die Unterschiede bei der Information durch den Arbeitgeber (Abb. 28) und der Lastenverteilung im Unternehmen (Abb. 29) nur gering ausgeprägt. Managementberufe fühlen sich deutlich häufiger an Entscheidungen beteiligt als die anderen Klassen (Abb. 30).



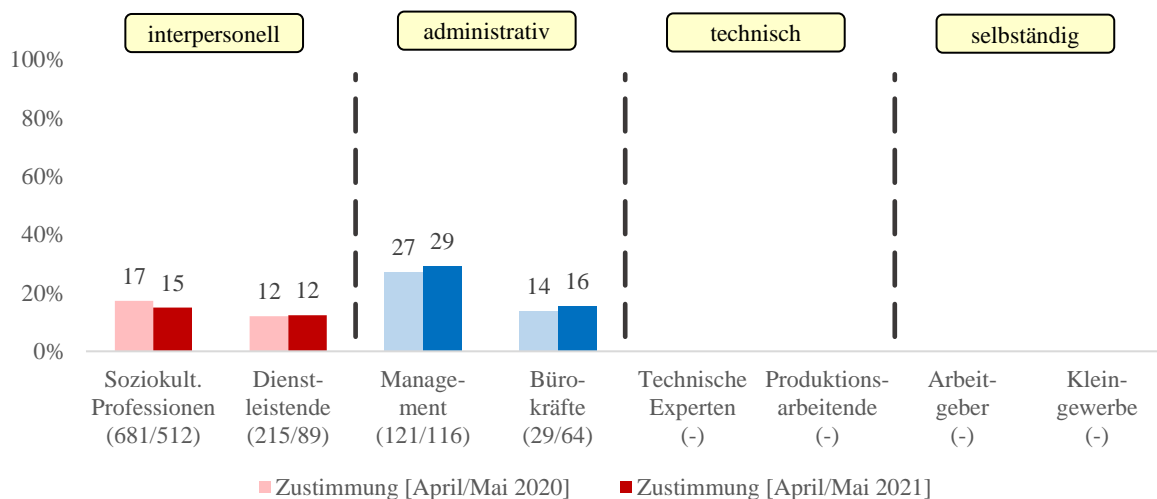
**Abb. 28 Umfassende Informationen vom Arbeitgeber nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur ErzUnt)**



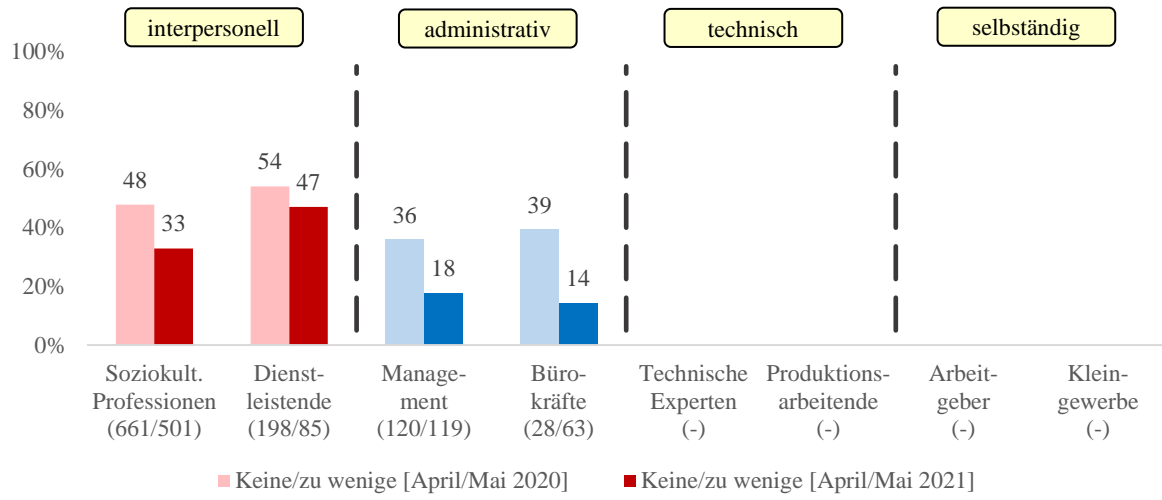
**Abb. 29 Gerechte Verteilung der Lasten im Betrieb nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur ErzUnt)**



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



**Abb. 31 Unzureichende Schutzmaßnahmen nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur ErzUnt)**

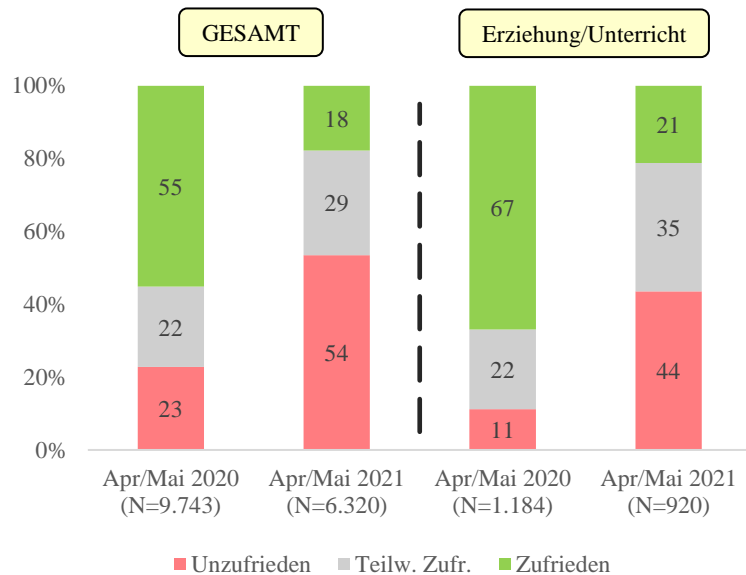


## 8. Politik

### 8.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie

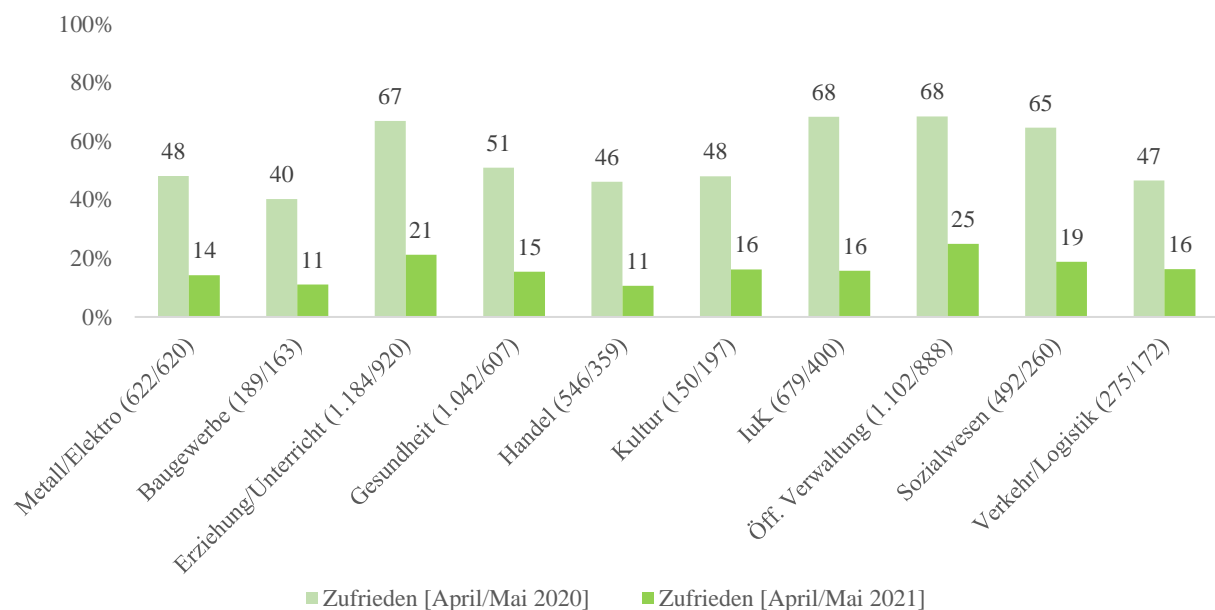
Abb. 32 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik (2020 & 2021)

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 **Erziehungs- und Unterrichtsbranche** zeigt sich das Bild eines starken Rückgangs der Zufriedenheit mit der Politik. In beiden Erhebungswellen liegt die Zufriedenheit deutlich über dem Durchschnitt.

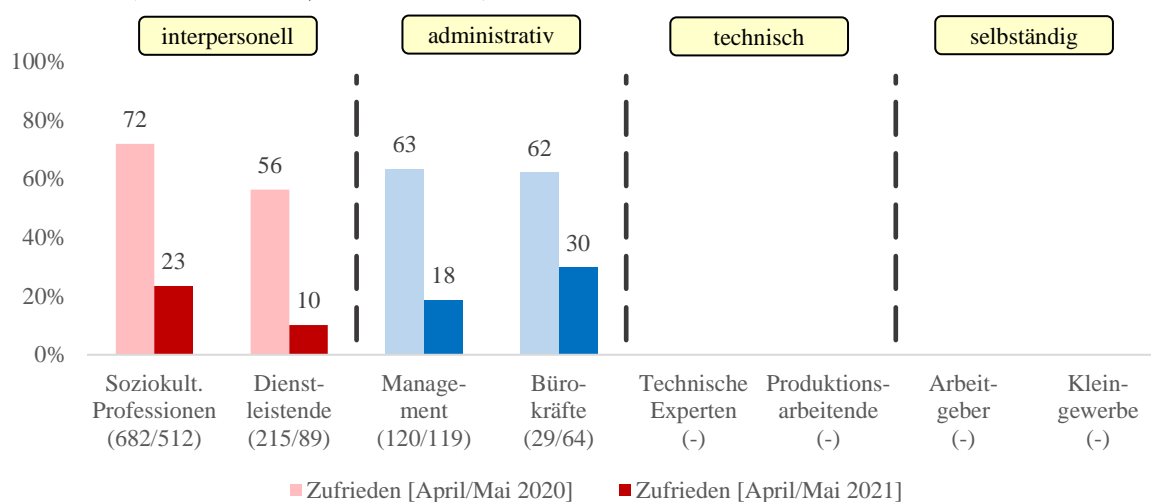
Abb. 33 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik nach Branchen (2020 & 2021)



**Der Branchenvergleich zeigt, dass der generelle Trend stark rückläufiger Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik in allen Branchen zu finden ist (Abb. 33).** Die höchsten Zufriedenheitswerte finden sich in beiden Erhebungswellen 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 Erziehungs- und Unterrichtsbranche finden sich deutliche berufliche Ungleichheiten in der Zufriedenheit mit der Politik (Abb. 34).** Die geringsten Zufriedenheitswerte finden sich in beiden Erhebungswellen unter den Dienstleistenden. In der zweiten Erhebungswelle fällt zudem die relativ hohe Zufriedenheit unter den Bürokräften der Erziehungs- und Unterrichtsbranche auf.

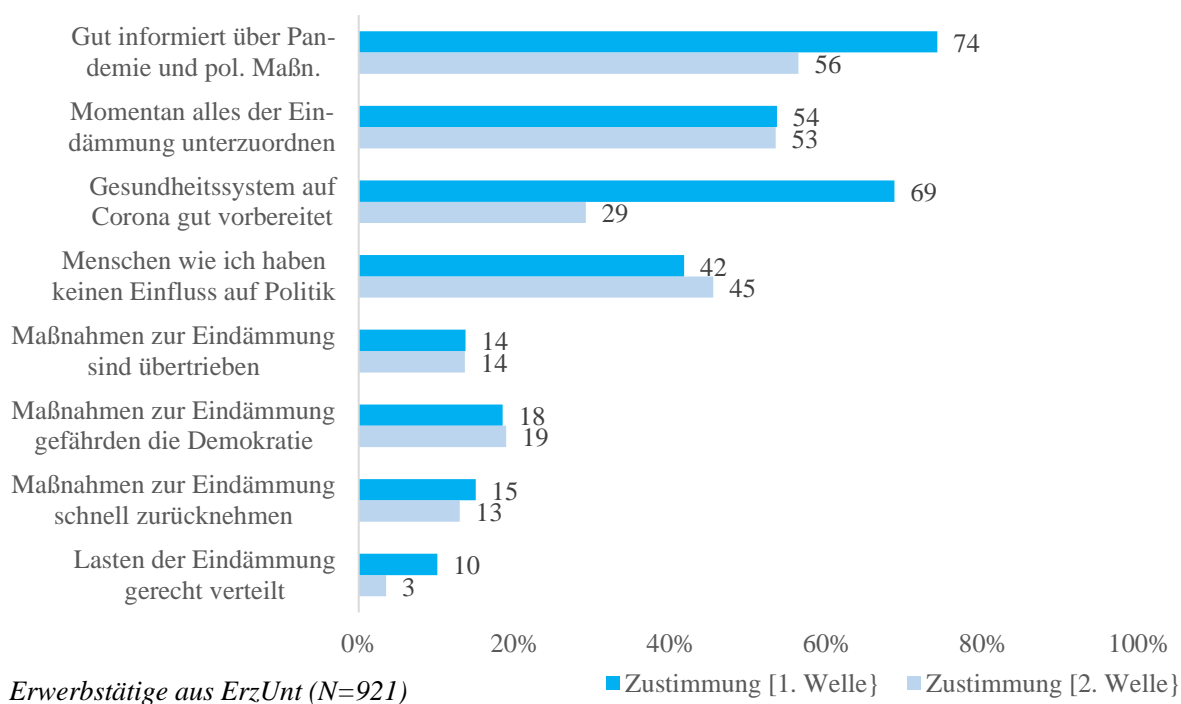
**Abb. 34 Zufriedenheit mit Handeln der Politik nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur ErzUnt)**



## 8.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona

Wie schätzen die Beschäftigten aus der Erziehungs- und Unterrichtsbranche 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 74% auf 56%. Im Vergleich mit anderen Branchen ist dieser Wert jedoch auch im April/Mai 2021 noch hoch. Insgesamt sehen **die Beschäftigten der Erziehungs- und Unterrichtsbranche die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie jedoch positiv**: Nicht ein Siebtel 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 Erziehungs- und Unterrichtsbranche 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 45% im April/Mai 2021 gestiegen.

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

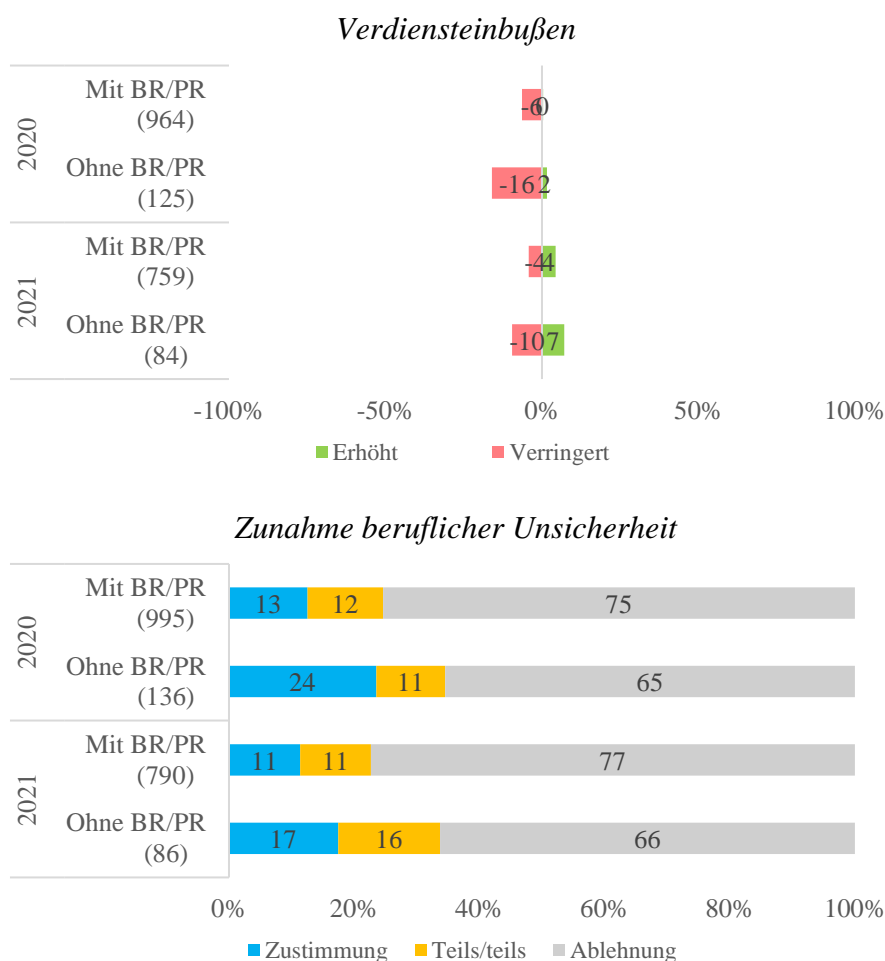


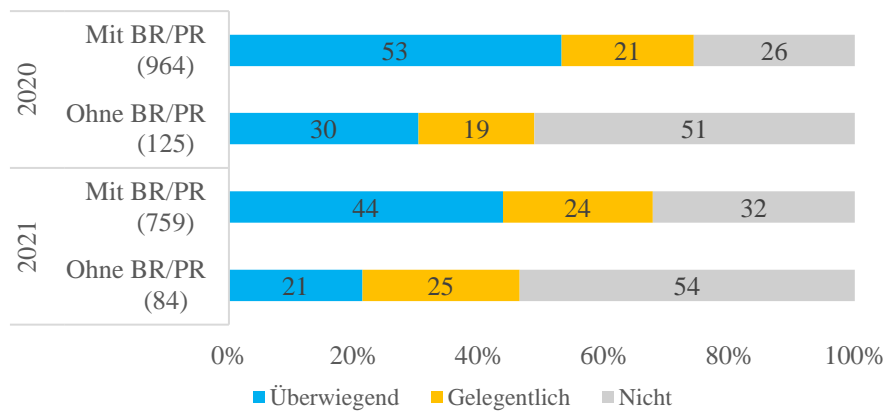
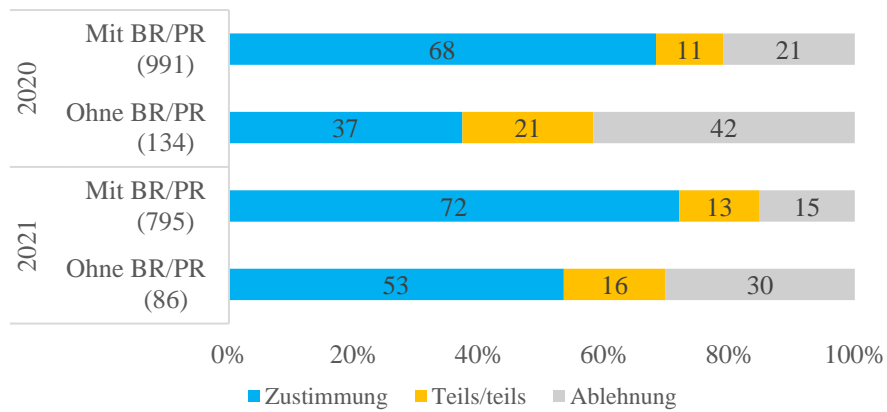
## 9. Mitbestimmung

### 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 Erziehungs- und Unterrichtsbranche 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. 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 Erziehungs- und Unterrichtsbranche, 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 ErzUnt)**

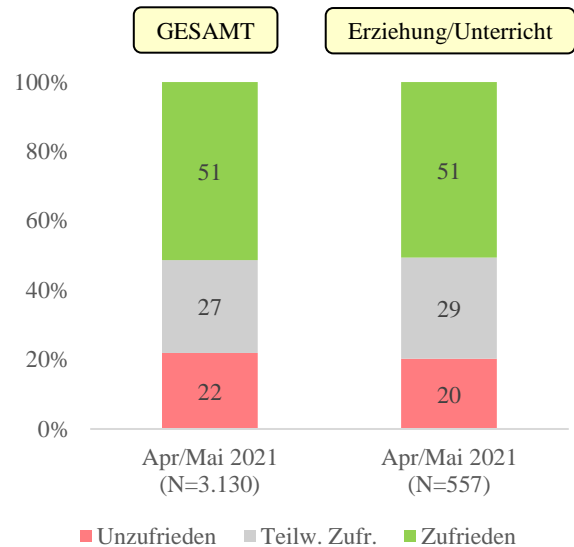


**Abb. 37 Mobiles Arbeiten nach Betriebs-/Personalrat (2020 & 2021, nur ErzUnt)***Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office**Digitalisierung der Arbeit*

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

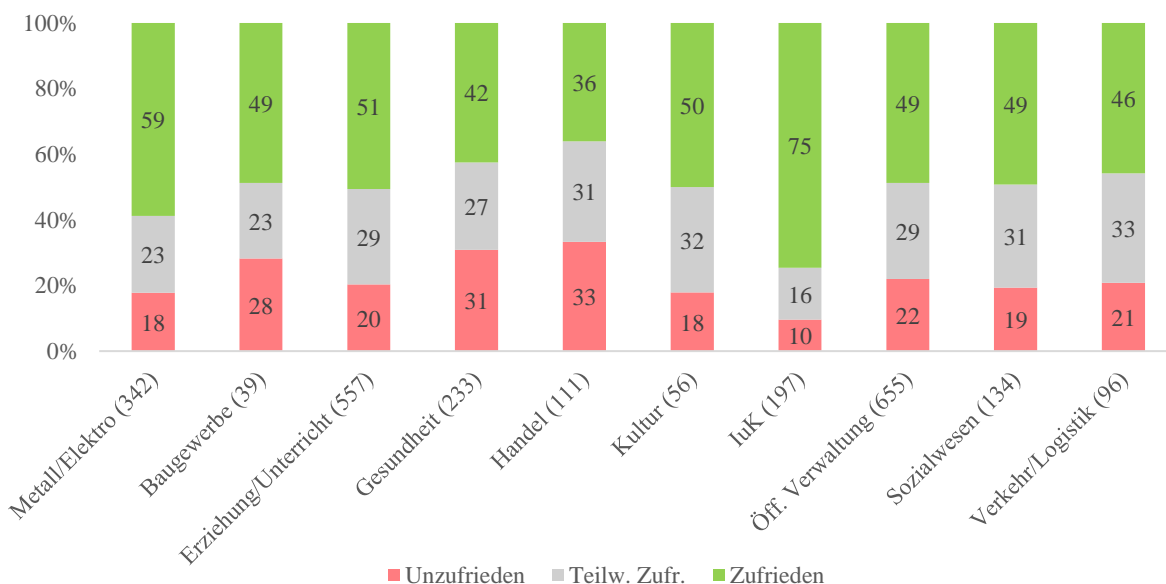
**Abb. 38 Zufriedenheit mit dem Betriebs-/Personalrat (2021)**

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 **Erziehungs- und Unterrichtsbranche** liegt die Zufriedenheit mit dem Betriebs- oder Personalrat genau im Durchschnitt. 51% der Beschäftigten stellen der Interessenvertretung ein gutes Zeugnis aus. Damit ist die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie (57% 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 mit 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 **Erziehungs- und Unterrichtsbranche** liegt im Mittelfeld.

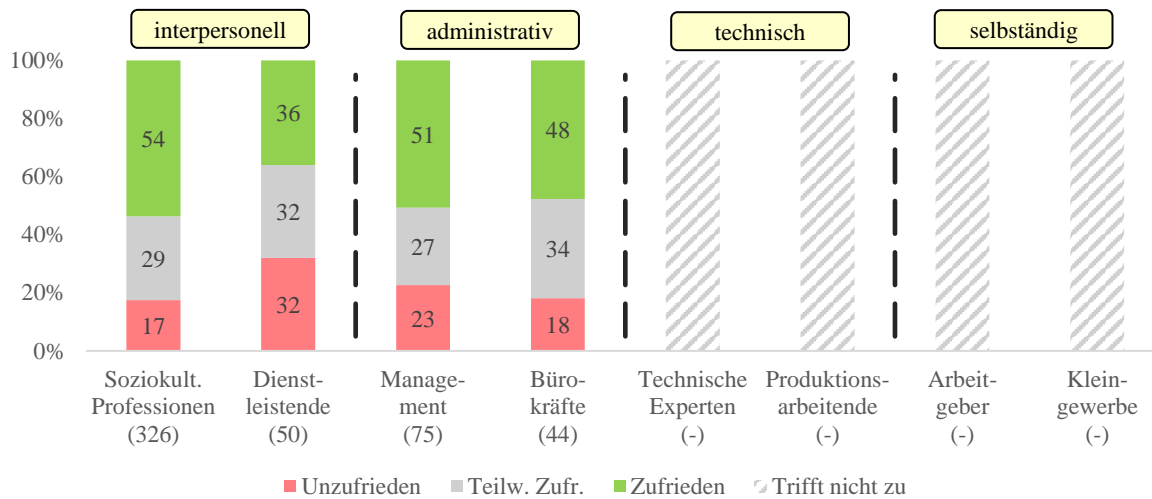
**Abb. 39 Zufriedenheit mit dem Betriebs-/Personalrat nach Branchen (2021)**





Auch die Zufriedenheit mit dem Betriebs-/Personalrat weist in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche **berufliche Ungleichheiten** auf (Abb. 40). Die geringste Zufriedenheit findet sich unter Dienstleistenden, unter den soziokulturellen Professionen liegt die Zufriedenheit leicht über dem Durchschnitt.

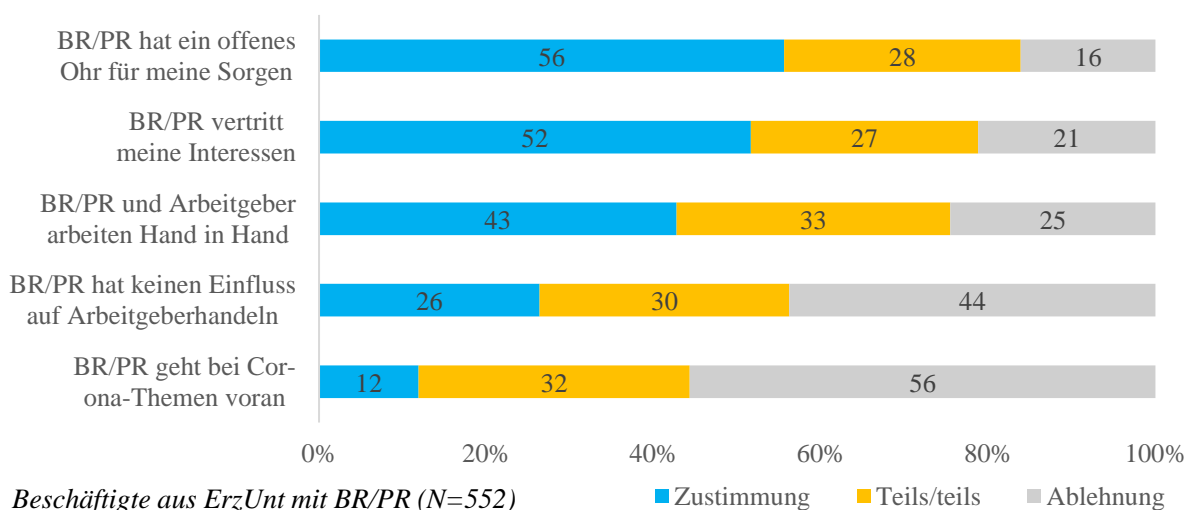
**Abb. 40 Zufriedenheit mit Handeln des Betriebs-/Personalrats nach Erwerbsklassen (2021, nur ErzUnt)**



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

Wie schätzen die Beschäftigten aus der Erziehungs- und Unterrichtsbranche die Beziehung des Betriebs- oder Personalrats zur Belegschaft ein? Über die Hälfte gibt 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 ErzUnt)**



Beschäftigte aus ErzUnt mit BR/PR (N=552)

## 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**

		<b>Welle 1: April/Mai 2020</b>		<b>Welle 2: April/Mai 2021</b>	
		ErzUnt Fallzahl (Anteil)	Gesamt Anteil	ErzUnt Fallzahl (Anteil)	Gesamt Anteil
Fallzahl (gültige Fälle)		1.188	9.773	926	6.339
Geschlecht	Mann	249 (23,2%)	41,2%	221 (26,2%)	43,1%
	Frau	825 (76,8%)	58,8%	621 (73,8%)	56,9%
Alter	Unter 30 Jahre	103 (9,5%)	12,5%	70 (8,2%)	9,8%
	30 bis 50 Jahre	544 (50,1%)	45,4%	385 (45,0%)	45,9%
	50 Jahre und älter	438 (40,4%)	42,1%	401 (46,8%)	44,3%
Berufsabschluss	Keinen	13 (1,2%)	2,7%	10 (1,2%)	2,1%
	Berufsausbildung	260 (24,0%)	52,0%	170 (20,1%)	47,6%
	Studium	810 (74,8%)	45,3%	667 (78,7%)	50,3%
Region	Westdeutschland	936 (86,0%)	83,4%	736 (86,2%)	84,1%
	Ostdeutschland	101 (9,3%)	13,2%	85 (10,0%)	12,3%
	Berlin	51 (4,7%)	3,4%	33 (3,9%)	3,6%
Migrationshintergrund	Ja	158 (14,6%)	13,9%	136 (15,9%)	14,0%
	Nein	924 (85,4%)	86,1%	718 (84,1%)	86,0%
Erwerbsklassen	Soziokult. Professionen	682 (61,3%)	18,7%	514 (59,4%)	18,0%
	Dienstleistende	216 (19,4%)	17,5%	89 (10,3%)	14,2%
	Technische Expert*innen	15 (1,3%)	14,0%	28 (3,2%)	12,3%
	Produktionsarbeitende	2 (0,2%)	8,4%	11 (1,3%)	8,5%
	Management	121 (10,9%)	21,5%	119 (13,8%)	22,6%
	Bürokräfte	29 (2,6%)	14,9%	64 (7,4%)	14,8%
	Arbeitgeber*innen	19 (1,7%)	1,6%	18 (2,1%)	2,4%
	Kleingewerbetreibende	28 (2,5%)	3,4%	22 (2,5%)	7,3%
Monatliches Nettoeink.	Unter 1.500€	197 (19,1%)	20,0%	129 (15,9%)	16,8%
	1.500-3.000€	555 (53,9%)	57,7%	467 (57,5%)	58,2%
	Über 3.000€	278 (27,0%)	22,2%	216 (26,6%)	25,1%
Arbeitszeit	Vollzeit	618 (59,6%)	71,9%	486 (59,6%)	71,6%
	Teilzeit	419 (40,4%)	28,1%	329 (40,4%)	28,4%
Betriebs-/Personalrat	Ja	998 (88,0%)	78,8%	796 (90,2%)	77,8%
	Nein	136 (12,0%)	21,2%	86 (9,8%)	22,2%