

Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“

Auswirkungen der Corona- Pandemie auf die Arbeit in Erziehung & Unterricht Ergebnisse aus dem ersten Lockdown (April/Mai 2020)

Sonderauswertung des Arbeitswelt-Monitors

Agnes Fessler.

Hajo Holst

Steffen Niehoff

Kontakt:

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

Ergebnisse auf einen Blick (1/2)

- Die Sonderauswertung zu den Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeit in der Branche Erziehung & Unterricht basiert auf den **Ergebnissen der ersten Befragungswelle 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. Insgesamt beteiligten sich bis Ende Mai 2020 9.775 Erwerbstätige an der Online-Befragung. Zudem wurden 27 qualitative Interviews geführt. Auch wenn das Sample nicht auf einer Zufallsstichprobe basiert: Größe und Sozialstruktur des Sample erlauben es verlässlich, Ungleichheiten zwischen Branchen und Beschäftigtengruppen zu identifizieren. **Aus Erziehung & Unterricht haben 1.188 Beschäftigte die Befragung vollständig absolviert.** Wichtig: Die Befragungen fanden vor den Verhandlungen der Bundesregierung zum Konjunkturpaket und vor den Verkündungen der ersten Lockerungen am Ende des Lockdowns statt.
- Die Erwerbstätigen aus der Branche Erziehung & Unterricht waren im ersten Lockdown **stark von den gesundheitlichen Risiken der Covid-19-Pandemie** betroffen: 41 Prozent machten sich Sorgen über eine Corona-Infektion am Arbeitsplatz (zum Vergleich: 22 Prozent unter allen Erwerbstätigen); mit 46 Prozent war der Anteil derjenigen, die die Maßnahmen des Arbeitgebers zum Schutz vor einer Infektion als unzureichend bewerteten, noch höher (27 Prozent unter allen Erwerbstätigen). **Ebenfalls stark ausgeprägt in der Branche waren die steigenden Arbeitsbelastungen:** Diese gehören zwar zu den wenigen branchenübergreifenden Effekten der Pandemie, mit 55 Prozent meldeten aber überdurchschnittlich viele Beschäftigte aus Erziehungs- und Unterrichtsberufen steigende Belastungen (unter allen Erwerbstätigen 44 Prozent). Dagegen spielten die wirtschaftlichen Lasten der Pandemie nur eine nachrangige Rolle für die Arbeitnehmer*innen aus Erziehung & Unterricht: Nur 10 Prozent der Beschäftigten mussten während des ersten Lockdowns Verdiensteinbußen hinnehmen (21 Prozent unter allen Erwerbstätigen) und mit 16 Prozent war auch die Verbreitung von Zukunftssorgen unterdurchschnittlich.
- Die negativen Effekte der Pandemie auf die Qualität der Arbeit in der Erziehungs- und Unterrichtsbranche – insbesondere die Infektionssorgen und die steigenden Arbeitsbelastungen – sorgten auch für eine im Branchenvergleich **relativ geringe Zufriedenheit der Beschäftigten der Branche mit dem Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie.** Insbesondere die in den Augen vieler Beschäftigte geringe Qualität der Schutzmaßnahmen drückt auf die Zufriedenheit. Erziehung & Unterricht ist eine der wenigen Branchen, in denen die Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie höher ist als die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber. Die Erwerbstätigen aus Erziehung & Unterricht fühlen sich in der Mehrheit gut informiert durch die Politik.

Ergebnisse auf einen Blick (2/2)

- Innerhalb der Branche Erziehung & Unterricht waren **spürbare berufliche Ungleichheiten im Erleben der Pandemie in der Arbeit** zu erkennen. Besonders von den negativen Effekten der Pandemie betroffen waren die **Dienstleistenden** (Ausbildungsberufe und Anlern Tätigkeiten mit interpersonellem Tätigkeitskern, z.B. Kinderbetreuer*innen, Sozialpfleger*innen, Lernbetreuer*innen, Hauspfleger*innen): 56 Prozent machten sich Sorgen über eine Corona-Infektion in der Arbeit und nur 35 Prozent bezeichnen die Maßnahmen des Arbeitgebers vor einer Infektion als ausreichend (54 Prozent bewerteten diese als unzureichend). **Kaum eine Beschäftigtengruppe sah sich in der ersten Welle des Arbeitswelt-Monitors stärker von Infektionsrisiken bedroht als die Dienstleistenden aus Erziehung & Unterricht.** Erschwerend kommt hinzu, dass diese stark von Frauen besetzten Berufen – anders als die anderen Berufsgruppen der Branche – kaum Zugang zum mobilen Arbeiten hatten, wodurch sich die für den ersten Lockdown typischen Vereinbarkeitsprobleme verschärften. Im Branchenvergleich auffällig waren auch die **soziokulturellen Expert*innen** (akademische Berufe mit interpersonellem Tätigkeitskern, z.B. Lehrer*innen, Dozent*innen, Erzieher*innen, Lehrkräfte in der Berufsbildung). Wenn auch auf geringem Niveau als die Dienstleistenden waren auch diese Beschäftigten relativ stark von Infektionsrisiken betroffen: 44 Prozent hatten Sorgen vor einer Infektion und auch nur 47 Prozent bewerteten die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers als ausreichend. Zudem monierten 59 Prozent der Beschäftigten aus dieser Erwerbsklasse steigende Arbeitsbelastungen. Die soziokulturellen Expert*innen aus der Branche Erziehung & Unterricht gehören zu den am stärksten von der Pandemie betroffenen akademischen Berufe.
- Die ausgeprägten beruflichen Ungleichheiten in den Auswirkungen von Covid-19 und dem Arbeitserleben in der Pandemie innerhalb der Branche Erziehung & Unterricht erweisen sich auch deswegen als problematisch, weil mit den nicht-akademischen Dienstleistenden eine soziale Klasse am stärksten von den negativen Arbeitsfolgen der Pandemie betroffen ist, die über vergleichsweise wenig Durchsetzungsmacht gegenüber dem Arbeitgeber verfügt und die schon in der Vergangenheit über geringe gesellschaftliche Wertschätzung klagte. Hohe Anteile von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung und Niedriglöhne machen größere Teile der stark von Frauen geprägten Dienstleistungsberufe – im Gegensatz zu den ebenfalls belasteten akademischen Berufen der soziokulturellen Expert*innen – zu vulnerablen Positionen innerhalb von Erziehung & Unterricht. Die besondere Exponiertheit dieser Klasse **hat das Potenzial, die bestehenden erwerbsgesellschaftlichen Ungleichheitsdynamiken** und die Erfahrung der arbeitspolitischen und gesellschaftlichen Unsichtbarkeit der Dienstleistungsarbeiter*innen **weiter zu verstärken.**

Inhaltsverzeichnis

Ergebnisse auf einen Blick	2
Inhaltsverzeichnis	4
1. Einleitung	5
2. Sample, Methode und Forschungsansatz	6
3. Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber	7
3.1 Zufriedenheit.....	7
3.2 Umgang des Arbeitgebers mit der Pandemie	9
4. Wirtschaftliche Folgen der Pandemie.....	10
4.1 Verdienst.....	10
4.2 Berufliche Unsicherheit	12
5. Mobiles Arbeiten	14
5.1 Verbreitung von mobilem Arbeiten.....	14
5.2 Digitalisierung von Arbeit	16
6. Infektionsrisiken.....	18
6.1 Infektionssorgen.....	18
6.2 Schutzmaßnahmen	20
6.3 Verbreitung Schutzmaßnahmen in Erziehung und Unterricht	22
7. Arbeitsbedingungen	23
7.1 Arbeitsbelastungen.....	23
7.2 Arbeitsinhalte	24
8. Kurzarbeit.....	26
8.1 Verbreitung von Kurzarbeit.....	26
8.2 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (KuG)	27
8.3 Zufriedenheit mit den Kurzarbeitsregelungen	28
9. Politik.....	29
9.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie	29
9.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona	31
Anhang: Sozialstruktur des Samples.....	32

1. Einleitung

Die Corona-Pandemie hat das gesellschaftliche Leben in Deutschland fest im Griff. Kaum ein Lebensbereich, der nicht von Covid-19 und den politischen Eindämmungsmaßnahmen beeinflusst wird. Auch in der Arbeitswelt sind weitreichende Auswirkungen zu spüren: In Pflegeheimen und Krankenhäusern oder in Schulen und Kindertagesstätten muss mit Infektionsrisiken umgegangen werden, in vielen Branchen hat die Pandemie zu wirtschaftlichen Turbulenzen geführt, für zahlreiche Beschäftigte ist Home-Office bzw. mobiles Arbeiten zumindest temporär zur neuen Normalität geworden und die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit wird durch vorübergehende Schließungen von Betreuungseinrichtungen zu einer nur schwer zu bewältigenden Herausforderung.

Der Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“ wurde von der Universität Osnabrück und den Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen ins Leben gerufen, um die Auswirkungen von Covid-19 auf die Arbeitswelt aus der Perspektive der Arbeitenden zu untersuchen und Ungleichheiten in den Corona-Auswirkungen in den verschiedenen Bereichen der Arbeitsgesellschaft zu erfassen. **Wie erleben Erwerbstätige die Pandemie in ihrer Arbeit? Und wie verhalten sich die Auswirkungen der Pandemie zu den vor Corona bestehenden arbeitsgesellschaftlichen Ungleichheiten?** Es ist das Ziel des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ ein realistisches Bild der Auswirkungen der Pandemie, der Verteilung der mit Covid-19 verbundenen arbeitsweltlichen Lasten und Risiken sowie der Erwartungen der Erwerbstätigen an Arbeitgeber und Politik zu zeichnen. Dauerhafte Asymmetrien in den Auswirkungen von Covid-19 und den Eindämmungsmaßnahmen und die Verstärkung bestehender sozialer Ungleichheiten erzeugen gesellschaftliche Gerechtigkeitsprobleme, die auch in der Lage sind, sozialen Zusammenhalt und Solidarität zu untergraben – und damit die Möglichkeiten der Gesellschaft und der Politik, die Covid-19-Pandemie zu bewältigen.

Der vorliegende Bericht stellt eine **Sonderauswertung der Branche Erziehung & Unterricht** der ersten Erhebungswelle des Arbeitswelt-Monitors dar, die von Ende April bis Ende Mai 2020 stattfand – und damit während der ersten Infektionswelle und des ersten Lockdowns, der mit weitreichenden Einschränkungen des sozialen Lebens (Schließung von Schulen und Kindertagesstätten, weiten Teilen des Einzelhandels und der Gastronomie sowie Teilen der Industrie, Kontaktbeschränkungen und Abstandsgebote) einherging. In einer Online-Erwerbstätigenbefragung und anhand von qualitativen Interviews wurden die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Arbeitserleben untersucht. Thematisiert wurden – ausgehend von zentralen Befunden der soziologischen Arbeits- und Ungleichheitsforschung – die Auswirkungen auf die verschiedenen Dimensionen von Arbeit und Beschäftigung, der Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie, Infektionsrisiken in der Arbeit, Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz, Konflikte zwischen Arbeit und Familie, die Organisation der Kinderbetreuung, die Wahrnehmung der Politik und die Zukunftserwartungen der Arbeitenden.

2. Sample, Methode und Forschungsansatz

Die erste Befragungswelle des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ basierte auf einer Online-Befragung und qualitativen Interviews. Beide wurden zwischen dem 22. April und dem 31. Mai 2020 durchgeführt. Insgesamt haben 9.775 Erwerbstätige die Befragung vollständig absolviert, davon 1.118 Erwerbstätige aus Erziehung & Unterricht (Sample-Tabelle im Anhang). Die Erhebungen deckten damit den Lockdown in der Frühphase der Pandemie ab – und damit ein **in der bundesdeutschen Nachkriegsgeschichte einzigartiges Zeitfenster**. Von Mitte März bis Ende Mai waren Schulen und Kindertagesstätten, Gastronomie und Einzelhandel, die Kulturwirtschaft und zahlreiche Industriebetriebe geschlossen und das Freizeitleben der Bevölkerung stark eingeschränkt. Da erst ab Juni – und damit nach dem Ende der Erhebungen – das öffentliche Leben wieder geöffnet wurde, fanden die Erhebungen vollständig unter vergleichbaren politischen Rahmenbedingungen statt. Umfangreichere Informationen zum methodischen Vorgehen und zum Sample finden sich im Ergebnisbericht und im detaillierten Bericht.

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. Oesch's 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 aus Erziehung & Unterricht finden sich vor allem Berufe aus der interpersonellen und der administrativen Arbeitslogik (Abb. 1).

Abb. 1. Oesch's 8-Klassenschema (mit typischen Berufen aus Erziehung & Unterricht)

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

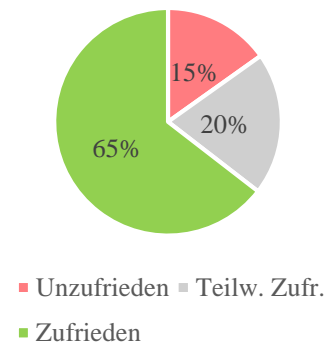
3. Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber

3.1 Zufriedenheit

Abb. 2 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber (Gesamt)

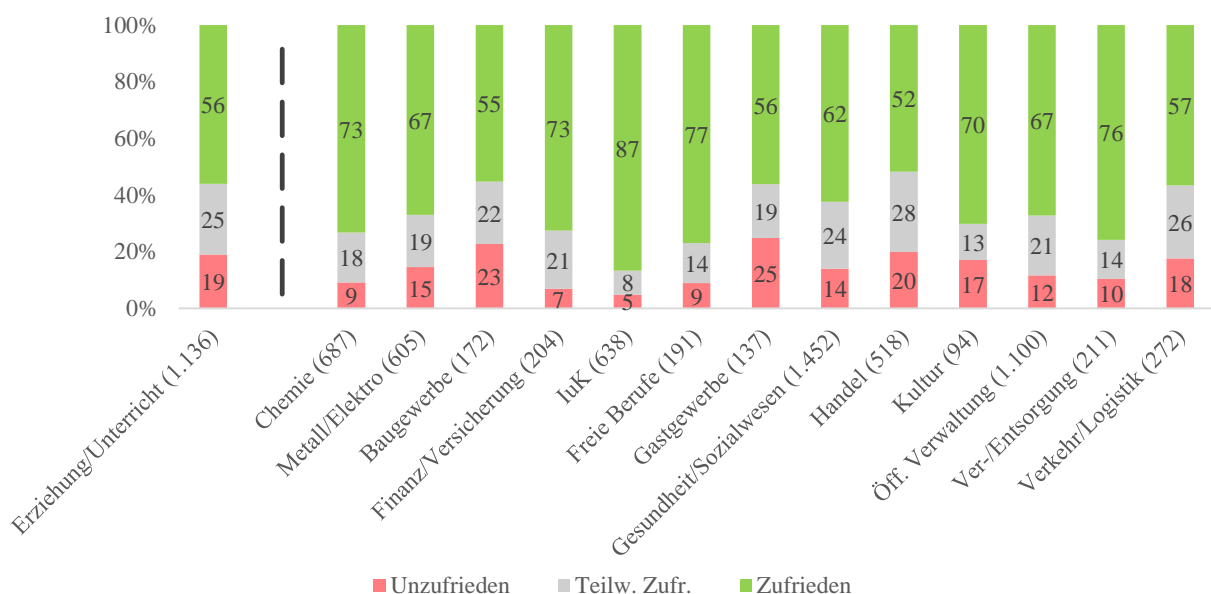
Angesichts der weitreichenden und häufig starken Veränderungen zeigten sich die abhängig Beschäftigten im ersten Lockdown **relativ zufrieden mit dem Umgang ihrer Arbeitgeber mit der Pandemie**. Quer über alle Branchen waren zwei Drittel der abhängig Beschäftigten explizit zufrieden mit dem Umgang ihres Arbeitgebers mit der Pandemie; nur 15 Prozent zeigten sich explizit unzufrieden (Abb. 2).

Abhängig Beschäftigte
(N=9.214)



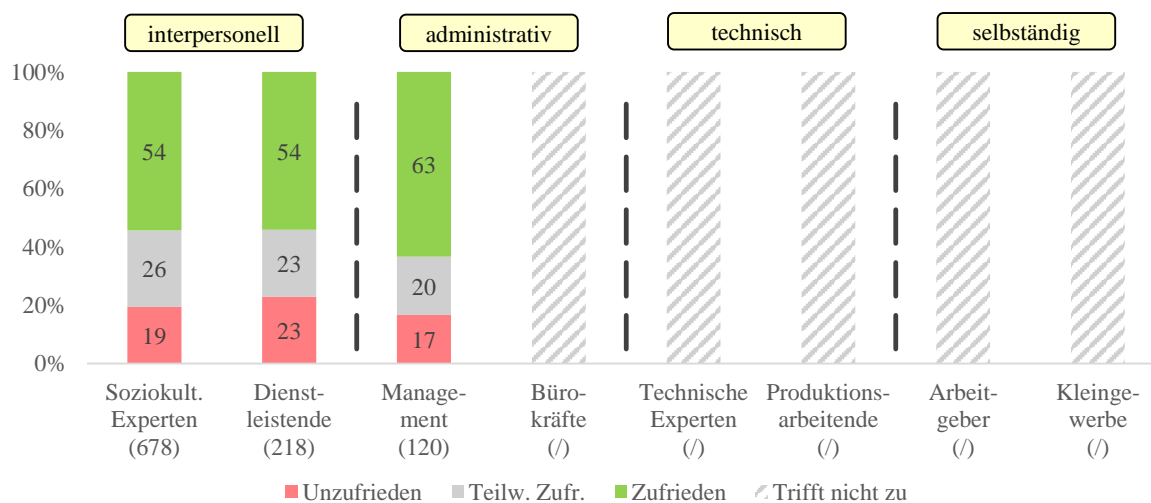
Auf Branchenebene fanden sich größere Unterschiede in der Zufriedenheit mit den Arbeitgebern (Abb. 3). **In Erziehung & Unterricht lag die Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Umgang ihrer Arbeitgeber mit der Pandemie deutlich unter dem Durchschnitt**. Einzig im Handel und im Baugewerbe war der Anteil Zufriedener noch geringer. Angesichts der Auswirkungen der Pandemie auf die Branche ist dies jedoch keine große Überraschung: Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen waren im ersten Lockdown überwiegend geschlossen; nur die Notbetreuung für Kinder von Erziehungsberechtigten aus sogenannten „systemrelevanten“ Berufen wurde gewährleistet. Zum Vergleich: Deutlich größer war die Zufriedenheit unter den Beschäftigten aus Information & Kommunikation, den freien Berufen, der Ver- & Entsorgung, dem Finanz- und Versicherungswesen und der Chemieindustrie.

Abb. 3 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber (Branchenvergleich)



Der Blick auf die verbreitetsten Erziehungs- und Unterrichtsberufe zeigt (Abb.4), dass **zwischen interpersonellen Berufen und stärker administrativen Tätigkeiten ein Gefälle in der Zufriedenheit mit dem Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie bestand**: Unter den Managementberufen, die in den Einrichtungen überwiegend Leitungsfunktionen bekleiden (akademische Berufe mit administrativen Tätigkeitskern, z.B. Schulleiter*innen, KiTa-Leiter*innen, Berufsberater*innen, Verwaltungsfachangestellte), war die Zufriedenheit mit 63 Prozent deutlich höher als unter den Beschäftigten, die im direkten Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und in Ausnahmefällen auch zu Erwachsenen arbeiten. Sowohl unter den Dienstleistenden (Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten mit interpersonellem Tätigkeitskern, z.B. Kinderbetreuer*innen, Sozialpfleger*innen, Lernbetreuer*innen, Hauspfleger*innen) als auch unter den soziokulturellen Expert*innen (akademische Berufe mit interpersonellem Tätigkeitskern, z.B. Lehrer*innen, Dozent*innen, Erzieher*innen, Lehrkräfte in der Berufsbildung) lag die Zufriedenheit mit 54 Prozent deutlich unter jener der Managementberufe der Branche und auch unter dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen. In den Interviews äußerten Beschäftigte aus Erziehungs- und Unterrichtsberufen Unmut über fehlende Schutzkonzepte und die mangelnde – technische wie organisatorische – Vorbereitung vieler Bildungseinrichtungen auf Distanzunterricht.

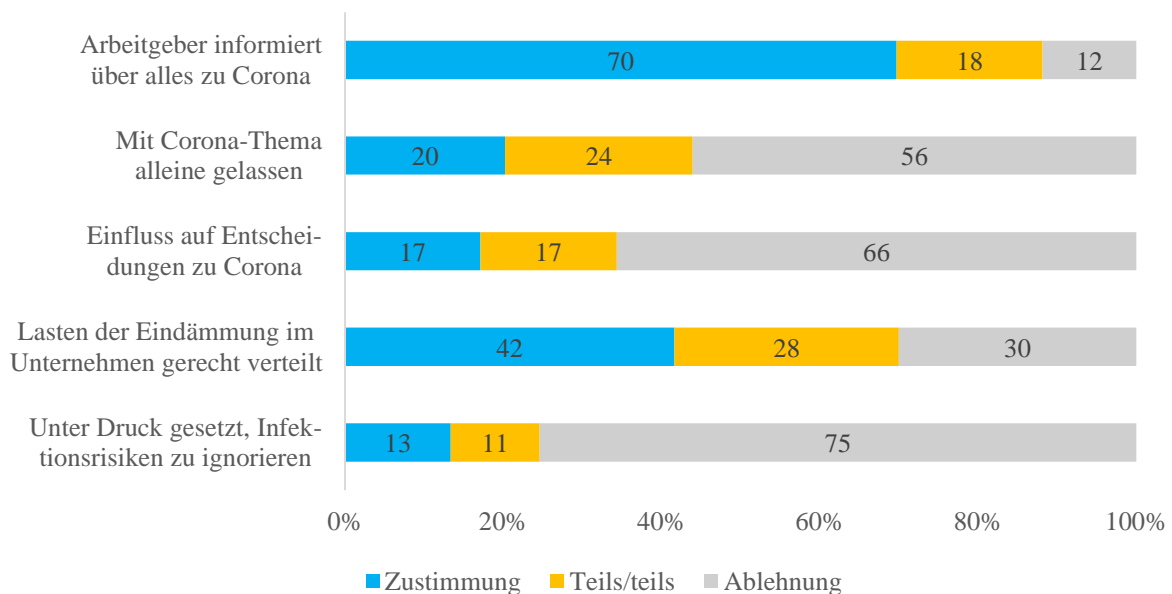
Abb. 4 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber nach Erwerbsklassen



3.2 Umgang des Arbeitgebers mit der Pandemie

Wie gehen die Arbeitgeber aus Erziehung & Unterricht mit den Herausforderungen der Pandemie um? Quer über alle Berufsgruppen fühlte sich die Mehrheit der Teilnehmer*innen aus Erziehung & Unterricht über alles, was im Zusammenhang mit der eigenen Arbeit wichtig ist, informiert. Nur jede*r achte Erwerbstätige fühlte sich explizit nicht angemessen informiert. Wie in allen Branchen ist die Lastenverteilung ein Thema: Nur 42 Prozent der Beschäftigten waren der Meinung, dass die Lasten der Pandemie in ihrer Organisation oder in ihrem Unternehmen gerecht verteilt sind. Eigenen Einfluss auf die Entscheidungen des Arbeitgebers zu Corona nahm nur eine Minderheit wahr. Offensichtlich sind die betrieblichen Teilhabechancen der Beschäftigten in Corona-Themen beschränkt. Anders als in anderen Branchen sind die beruflichen Ungleichheiten in den Einschätzungen des Verhaltens der Arbeitgeber in Erziehung & Unterricht gering ausgeprägt: Dies liegt sicherlich auch an der kritischen Haltung vieler Lehrer*innen, die dafür sorgt, dass unter den akademischen Berufen mit interpersonellem Tätigkeitskern (den soziokulturellen Expert*innen) keine höhere Zufriedenheit vorherrscht als unter nicht-akademischen Dienstleistenden. In den meisten anderen Branchen zeigten die akademische Berufe der oberen Erwerbsklassen eine höhere Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber.

Abb. 5 Umgang des Arbeitgebers mit Corona in Erziehung/Unterricht



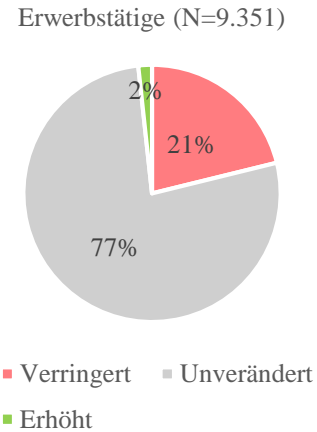
Erwerbstätige in Erziehung/Unterricht (N=1.449)

4. Wirtschaftliche Folgen der Pandemie

4.1 Verdienst

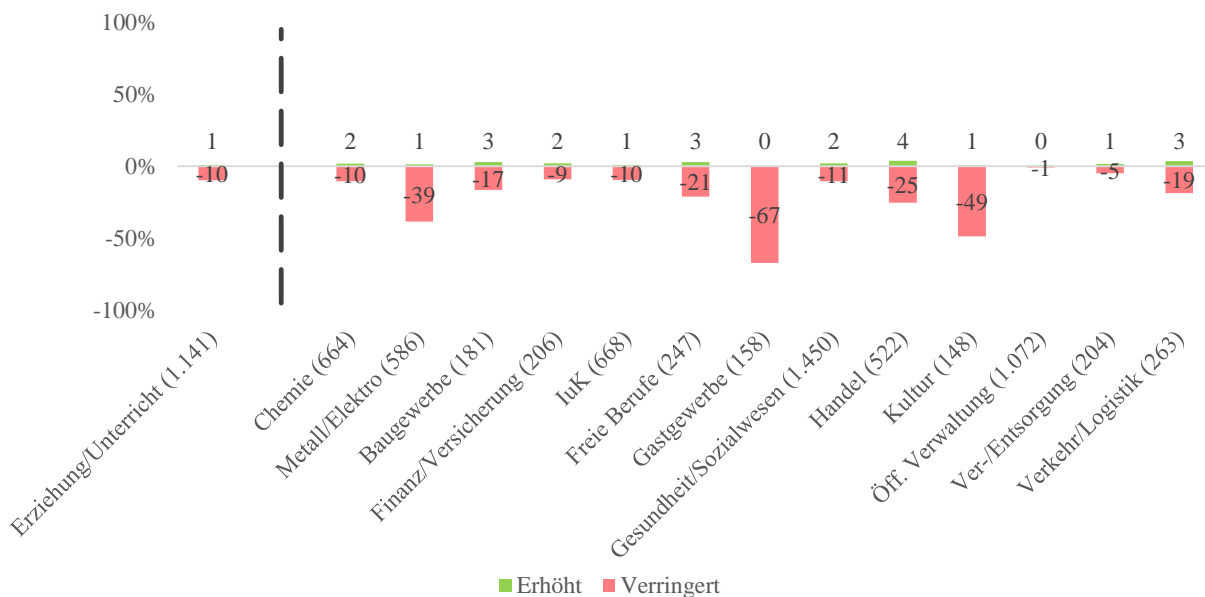
Abb. 6 Verdienständerungen (Gesamt)

Ein gutes Fünftel der Erwerbstätigen im Gesamtsample war im April und Mai 2020 mit den **negativen wirtschaftlichen Auswirkungen** der Pandemie konfrontiert (Abb. 6). 21 Prozent der Befragten mussten Verdiensteinbußen hinnehmen. Männer waren etwas stärker von den negativen wirtschaftlichen Effekten betroffen als Frauen. Regressionsanalysen zeigen allerdings, dass es keinen unabhängigen Geschlechtereffekt gibt. Vielmehr ist die stärkere Betroffenheit von Männern mit Verdiensteinbußen und beruflicher Zukunftsunsicherheit in der Überrepräsentation von Männern in von der Wirtschaftskrise betroffenen Branchen und Berufen zu erklären.



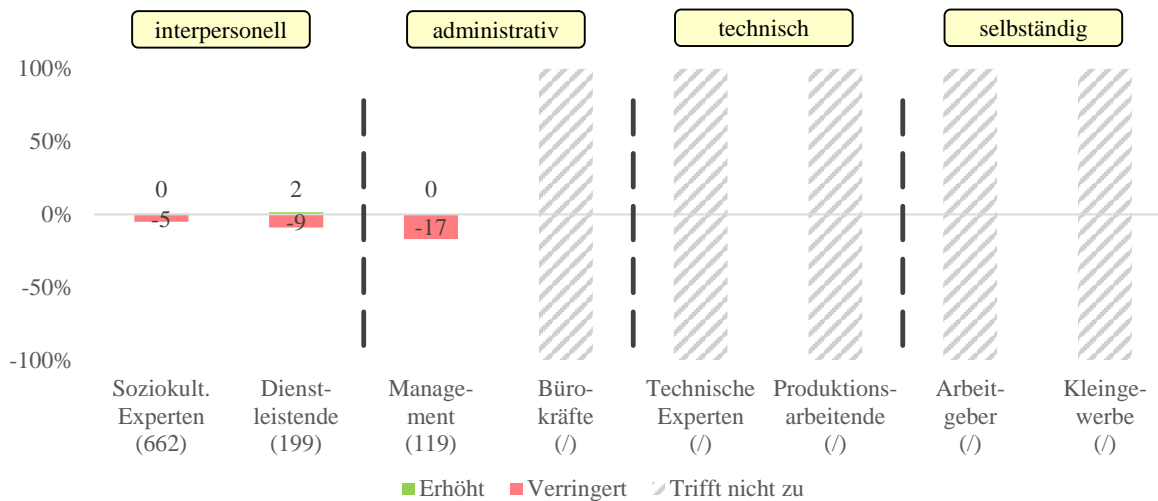
Auf der Branchenebene zeigte sich, dass **die Branche Erziehung & Unterricht nur wenig von den wirtschaftlichen Lasten der Pandemie betroffen war** (Abb. 7). Nur jede*r zehnte Beschäftigte – und damit halb so viele wie im Gesamtschnitt – musste im ersten Lockdown Verdiensteinbußen hinnehmen. Am stärksten betroffen waren die Erwerbstätigen im Gastgewerbe, der Kulturwirtschaft und der Metall- und Elektroindustrie. Die geringste Verbreitung von Verdiensteinbußen zeigte sich in der öffentlichen Verwaltung, der Ver- & Entsorgung sowie im Versicherungs- und Finanzwesen.

Abb. 7 Verdienständerungen (Branchenvergleich)



Auch **zwischen den verschiedenen Berufsgruppen waren Ungleichheiten im Auftreten von Verdiensteinbußen** zu erkennen (Abb. 8). Unter den interpersonellen Erwerbsklassen waren die Verdiensteinbußen deutlich weniger verbreitet als unter den Managementberufen. Dort meldeten immerhin 17 Prozent, dass ihr Verdienst in der Pandemie gesunken ist. Allerdings liegt auch dieser Wert noch unter dem Gesamtschnitt (21 Prozent).

Abb. 8 Verdienständerungen nach Erwerbsklassen (nur Erziehung & Unterricht)

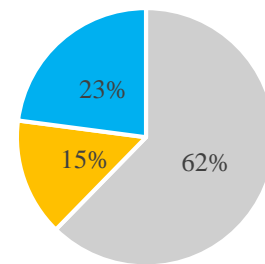


4.2 Berufliche Unsicherheit

Abb. 9 Zunahme beruflicher Unsicherheit durch Corona (Gesamt)

Die wirtschaftlichen Effekte der Pandemie und der Eindämmungsmaßnahmen zeigten sich nicht nur in Verdiensteinbußen, sondern auch in einer **Verunsicherung der beruflichen Zukunft** (Abb. 9). Ein knappes Viertel der Teilnehmer*innen der ersten Befragungswelle des Arbeitswelt-Monitors gab explizit an, dass durch Corona ihre berufliche Zukunft unsicherer geworden ist.

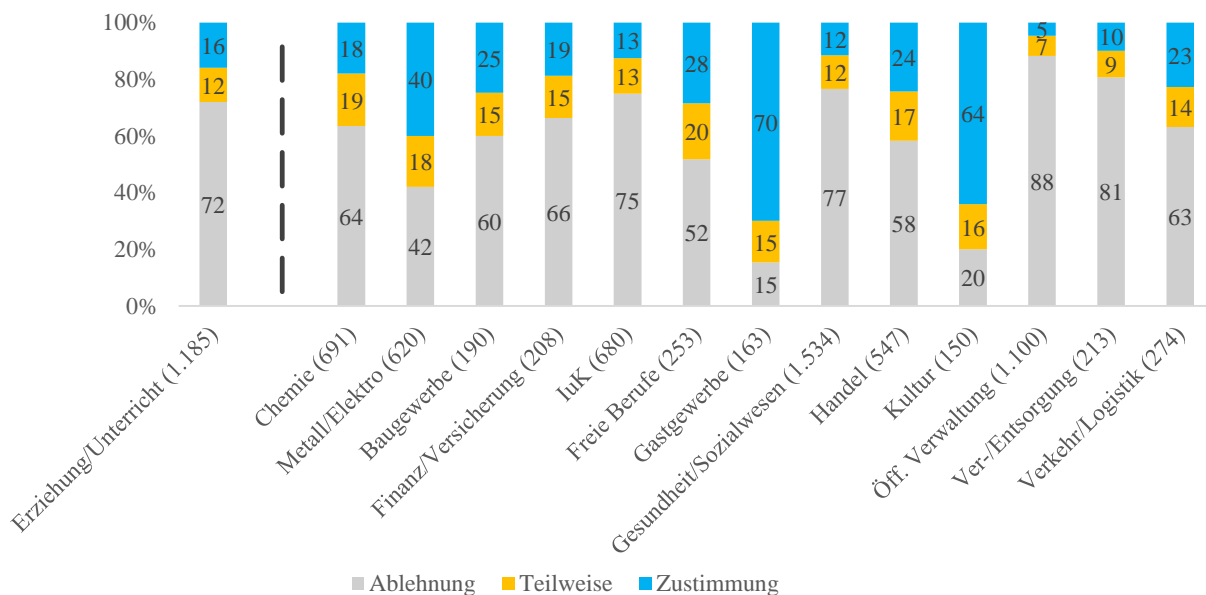
Erwerbstätige (N=9.743)



■ Ablehnung ■ Teilweise ■ Zustimmung

Auffällig sind die Branchenunterschiede in den Unsicherheitseffekten der Pandemie (Abb. 10): Besonders betroffen von Verunsicherungseffekten waren das Gastgewerbe, die Kulturwirtschaft und die Metall- und Elektroindustrie. Am geringsten ausgeprägt waren die Verunsicherungseffekte hingegen in der öffentlichen Verwaltung, dem Gesundheits- und Sozialwesen, der Ver- & Entsorgung sowie der Information & Kommunikation. **In Erziehung & Unterricht war die Reichweite der Verunsicherung relativ gering:** 16 Prozent der Teilnehmer*innen gaben an, dass ihre berufliche Zukunft durch Corona unsicherer geworden ist.

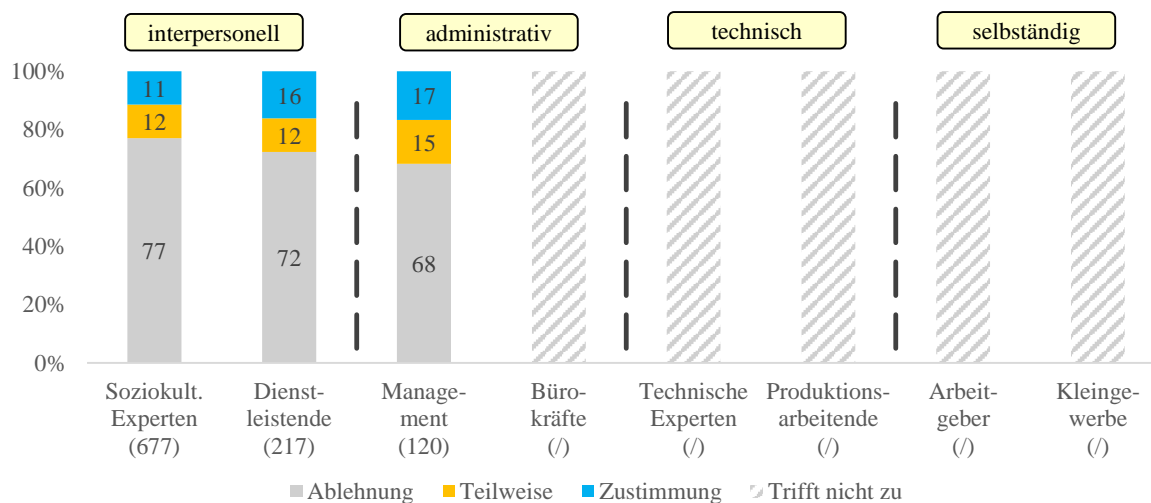
Abb. 10 Zunahme beruflicher Unsicherheit (Branchenvergleich)



■ Ablehnung ■ Teilweise ■ Zustimmung

Auch bei den Verunsicherungseffekten existierten – bei allgemein niedrigem Verunsicherungsniveau der Branche – Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsgruppen (Abb. 11): **Am geringsten sind die soziokulturellen Expert*innen, zum großen Anteil Lehrer*innen, von Verunsicherungseffekten betroffen.** Nicht-akademische Dienstleistende, die häufiger in befristeten Beschäftigungsverhältnissen und unter ihrem Qualifikationsniveau arbeiten, und interessanterweise auch Managementberufe berichteten etwas häufiger eine Zunahme beruflicher Zukunftsunsicherheit durch die Pandemie.

Abb. 11 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Erwerbsklassen



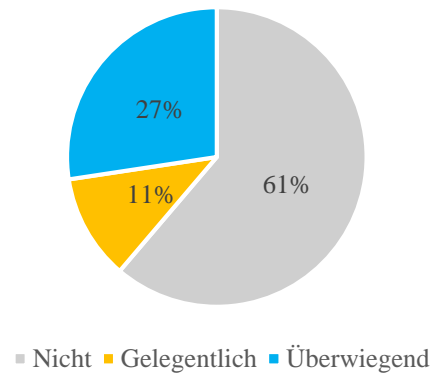
5. Mobiles Arbeiten

5.1 Verbreitung von mobilem Arbeiten

Abb. 12 Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office (Gesamt)

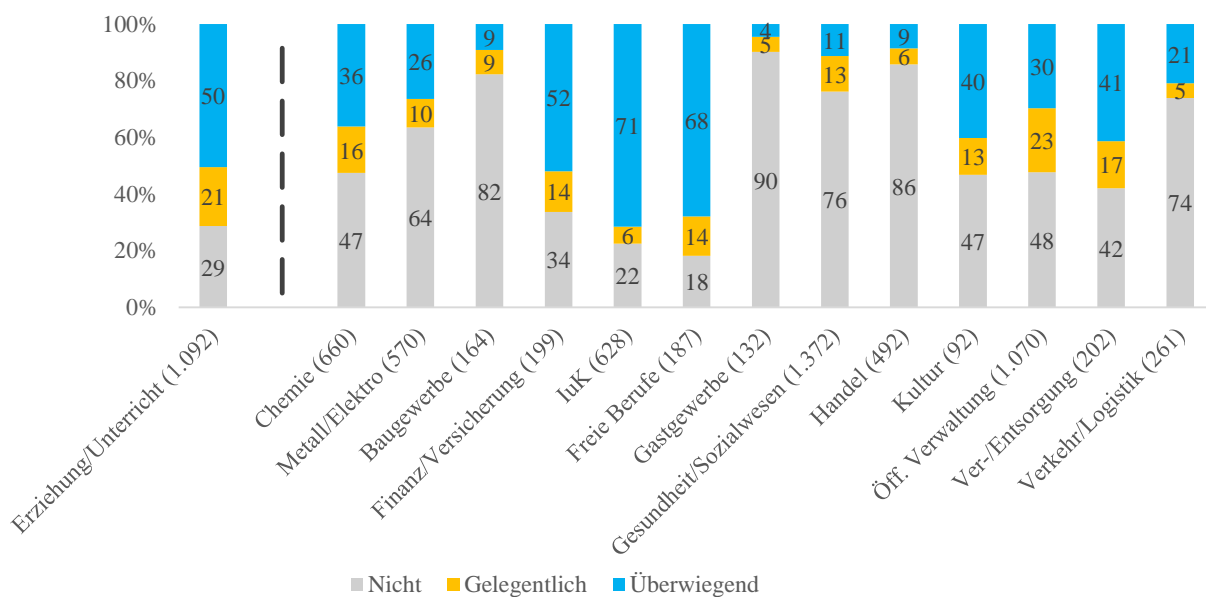
Das Home-Office bzw. mobiles Arbeiten gehörte in der Frühphase der Pandemie zu den von der Bundesregierung am stärksten beworbenen Schutzmaßnahmen in der Arbeit. Das Robert-Koch-Institut (RKI) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziale (BMAS) empfahlen aus Gründen des Infektionsschutzes den Arbeitgebern, möglichst vielen Erwerbstätigen die Möglichkeit zu geben, von Zuhause zu arbeiten. Dieser Trend zeigte sich auch in unserer Befragung (Abb. 12): **Knapp 40 Prozent der Teilnehmer*innen arbeiteten im April und Mai 2020 mehr von Zuhause als vor der Pandemie**, 27 Prozent sogar überwiegend oder ausschließlich.

Abhängig Beschäftigte (N=8.828)



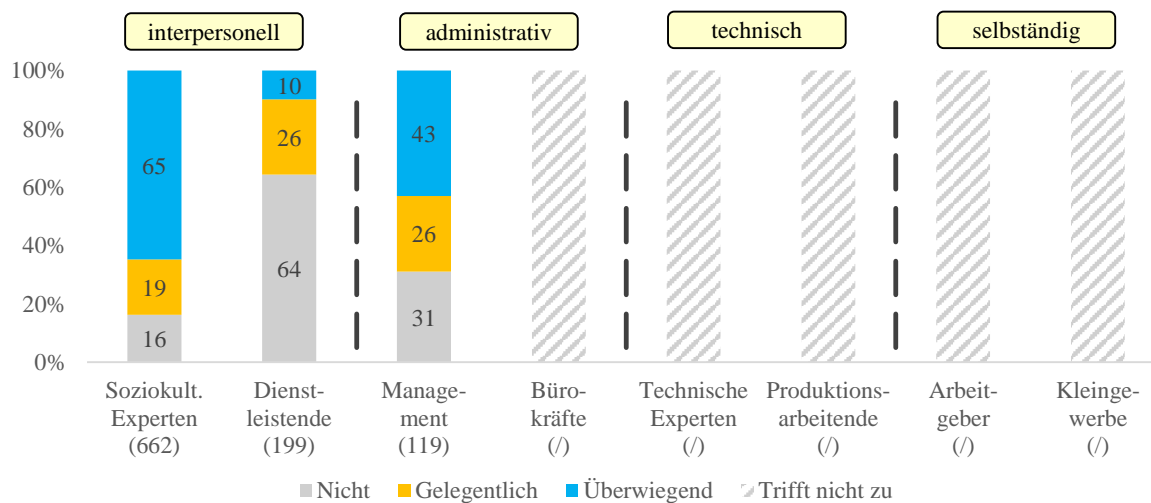
Auf Branchenebene existierten deutliche Unterschiede in der Verbreitung von zusätzlichem mobilen Arbeiten (Abb. 13). Die höchsten Anteile von Zusatz-Home-Office fanden sich in Information & Kommunikation und den freien Berufen. Am wenigsten verbreitet war mobiles Arbeiten im Gastgewerbe, im Handel und im Baugewerbe. **In Erziehung & Unterricht war der Zugang zu mobilem Arbeiten weit verbreitet:** 7 von 10 Beschäftigten arbeiteten im ersten Lockdown mehr von Zuhause als vor der Pandemie, jede*r zweite Beschäftigte verbrachte sogar den überwiegenden Teil der Arbeitszeit im Home-Office. Hier zeigt sich die temporäre Schließung vieler Einrichtungen.

Abb. 13 Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office (Branchenvergleich)



Die Verbreitung von mobilem Arbeiten in Erziehung & Unterricht wies ausgeprägte berufliche Ungleichheiten auf (Abb. 14). **Während im ersten Lockdown ungefähr 70 Prozent der Managementberufe und sogar mehr als 80 Prozent der soziokulturellen Expert*innen mehr von Zuhause arbeiteten, hatte nur ein Drittel der Dienstleistenden Zugang zum Home-Office.** Die Arbeit der Dienstleistenden (Ausbildungsberufe und Anlern Tätigkeiten mit interpersonalem Tätigkeitskern, z.B. Kinderbetreuer*innen, Sozialpfleger*innen, Lernbetreuer*innen, Hauspfleger*innen) ließ sich aufgrund der Abhängigkeit von der persönlichen Interaktion nur mit Einschränkungen ins Home-Office verlagern.

Abb. 14 Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office nach Erwerbsklassen

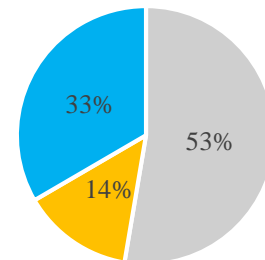


5.2 Digitalisierung von Arbeit

Abb. 15 Digitalisierung der Arbeit durch Corona (Gesamt)

Ein in den Medien intensiv diskutiertes Thema ist die **Digitalisierung von Arbeit als Folge der Pandemie** (Abb. 15). Bereits im April und Mai 2020 gaben 33 Prozent der Befragten an, dass ihre Arbeit im Zuge der Pandemie deutlich digitaler wurde.

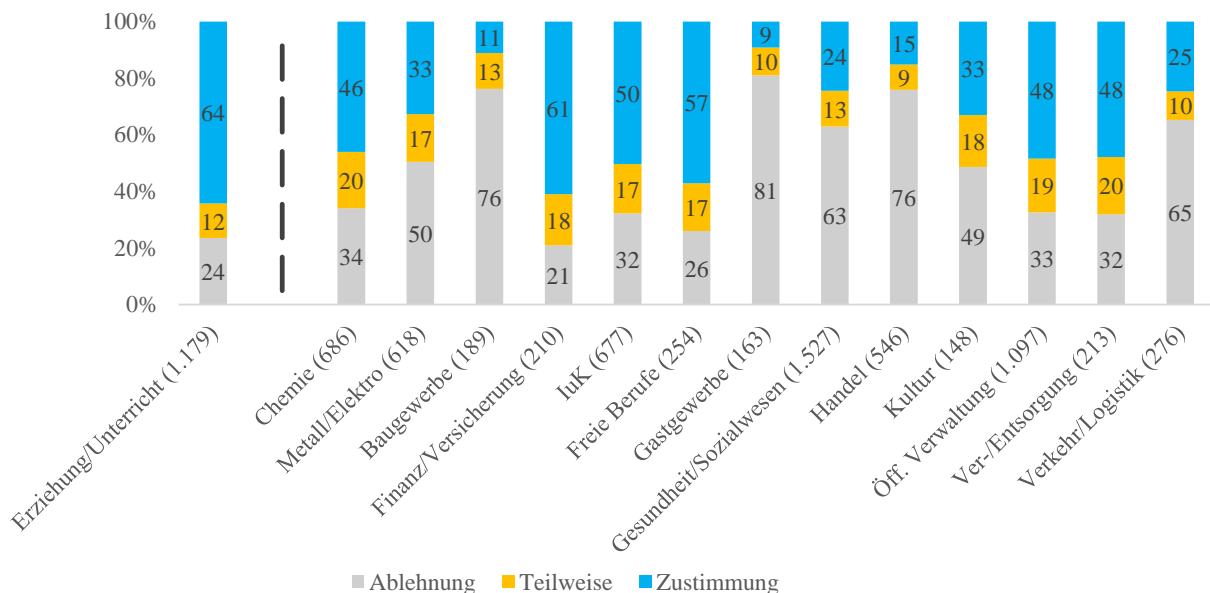
Erwerbstätige (N=9.713)



Allerdings zeigen die Daten, dass die Digitalisierung höchst ungleich wirkt (Abb. 16). **Die Branche Erziehung & Unterricht verzeichnete den stärksten Digitalisierungsschub unter allen Branchen**, gefolgt vom Finanz- und Versicherungswesen und den freien Berufen. Drei Viertel aller Beschäftigten aus Erziehungs- und Unterrichtsberufen erlebte im ersten Lockdown einen Digitalisierungsschub. Am geringsten verbreitet war die Digitalisierung im Gastgewerbe, im Baugewerbe und im Handel.

■ Ablehnung ■ Teilweise ■ Zustimmung

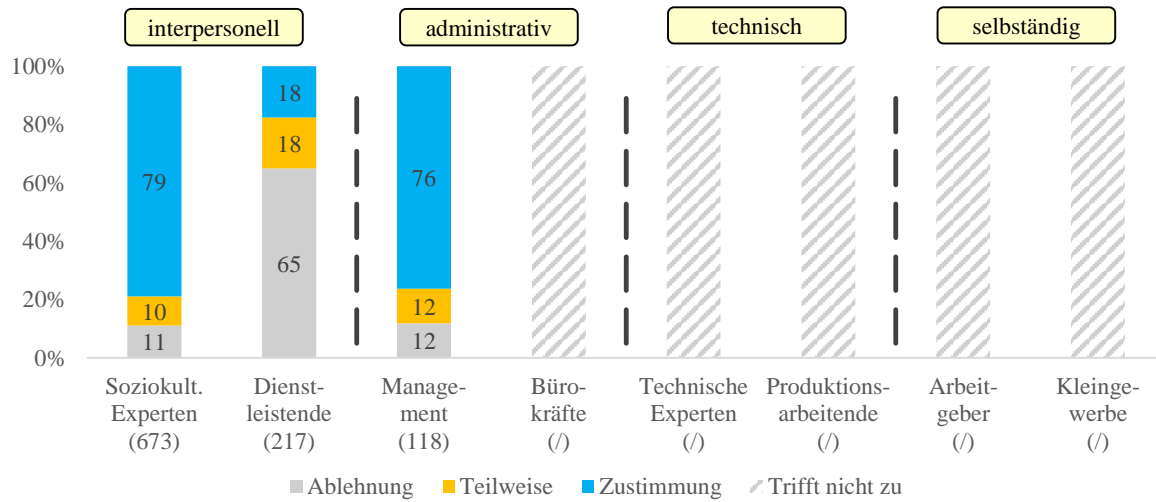
Abb. 16 Digitalisierung der Arbeit durch Corona (Branchenvergleich)



Ebenso deutlich waren die Ungleichheiten innerhalb der Branche Erziehung & Unterricht (Abb. 17). Das Muster lief hier parallel zum ungleichen Zugang zum Home-Office: **Während die beiden akademischen Erwerbsklassen, die soziokulturellen Expert*innen** (mit interpersonellem Tätigkeitskern) **und die Managementberufe** (mit administrativem Tätigkeitskern), **hohe Digitalisierungsanteile aufwiesen, erlebte nur ein Drittel der Dienstleistenden** (Aus-

bildungsberufe und Anlern Tätigkeiten mit interpersonellem Tätigkeitskern, z.B. Kinderbetreuer*innen, Sozialpfleger*innen, Lernbetreuer*innen, Hauspfleger*innen) **einen Digitalisierungsschub** im ersten Lockdown.

Abb. 17 Digitalisierung der Arbeit durch Corona nach Erwerbsklassen



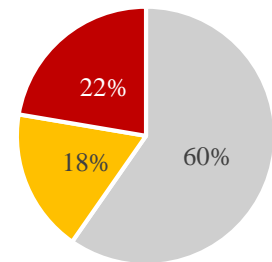
6. Infektionsrisiken

6.1 Infektionssorgen

Abb. 18 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit (Gesamt)

Ein knappes Viertel aller Erwerbstätigen äußerte in der Frühphase der Pandemie explizite Sorgen, sich am Arbeitsplatz mit Corona anzustecken; 60 Prozent machten sich keine Sorgen (Abb. 18). Allerdings waren die **Infektionssorgen unter den Erwerbstätigen** nicht gleich verteilt. Erwartungsgemäß waren Branchen, in denen im Kontakt mit Menschen gearbeitet wird, deutlich stärker betroffen. Frauen waren stärker von Infektionssorgen betroffen als Männer. Regressionsanalysen zeigen jedoch, dass es – wie bei den wirtschaftlichen Lasten – keinen unabhängigen Geschlechtereffekt auf die Infektionssorgen gibt. Frauen arbeiten verstärkt in Dienstleistungsberufen, in denen die Infektionssorgen besonders ausgeprägt sind.

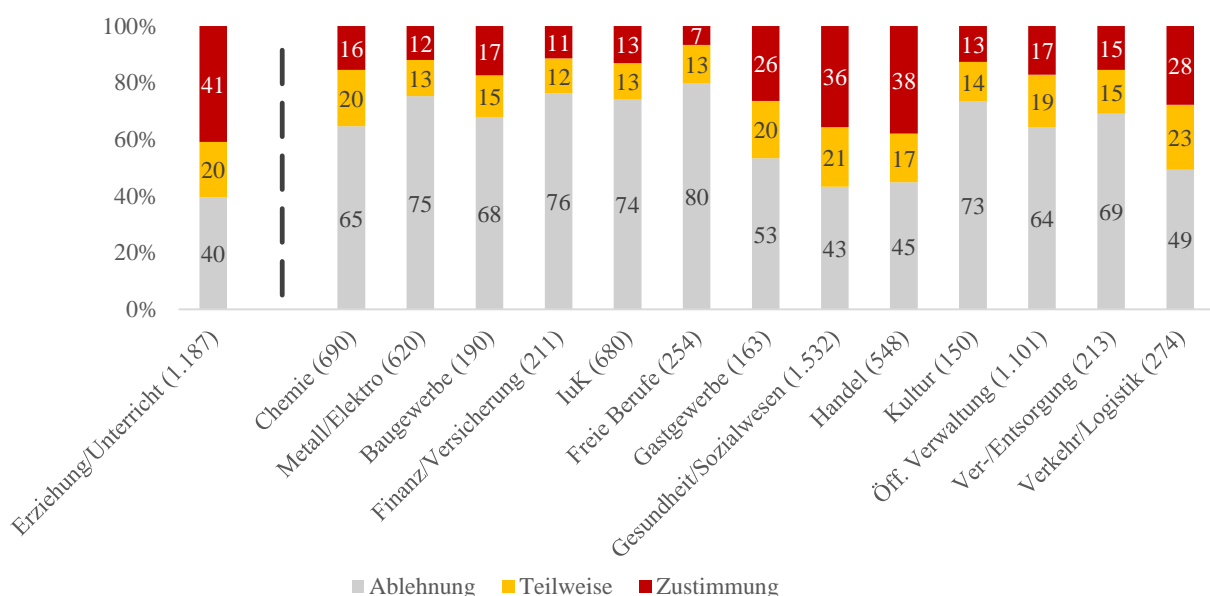
Erwerbstätige (N=9.747)



■ Ablehnung ■ Teilweise ■ Zustimmung

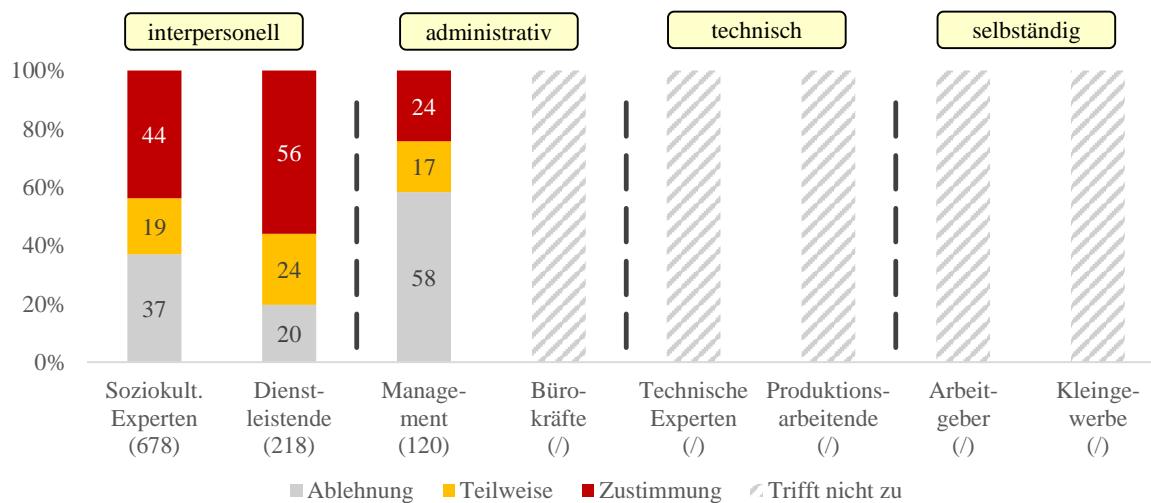
Die Beschäftigten aus der Branche Erziehung & Unterricht meldeten am häufigsten Sorgen über eine Corona-Infektion am Arbeitsplatz: 41 Prozent gaben an, dass sie sich Sorgen machten. Ebenfalls deutlich überdurchschnittlich verbreitet waren Infektionssorgen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Handel (Abb. 19). Alle Branchen, in denen im direkten Kontakt mit Patient*innen, Schüler*innen oder Kunden*innen gearbeitet wird, fallen mit hohen Infektionssorgen auf. Am geringsten verbreitet waren Befürchtungen einer Ansteckung am Arbeitsplatz in den freien Berufen, Information & Kommunikation und der Metall- und Elektroindustrie.

Abb. 19 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit (Branchenvergleich)



Der Blick auf die beruflichen Ungleichheiten in der Verteilung von Infektionssorgen zeigt, **dass die Beschäftigten in Berufen mit direktem Menschenkontakt (die beiden interpersonellen Erwerbsklassen) die größten Infektionssorgen haben** (Abb. 20): Von den akademischen Berufen der soziokulturellen Expert*innen hatten 44 Prozent explizit Sorgen um eine Infektion, unter den nicht-akademischen Dienstleistenden aus Erziehung & Unterricht betrug dieser Wert sogar 56 Prozent. Beide gehörten damit zu den am stärksten mit subjektiven Infektionssorgen belasteten Beschäftigtengruppen im Sample. Dagegen lag die Verbreitung von Infektionssorgen in den administrativen Managementberufen ungefähr im Durchschnitt aller Erwerbstätigen.

Abb. 20 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit nach Erwerbsklassen

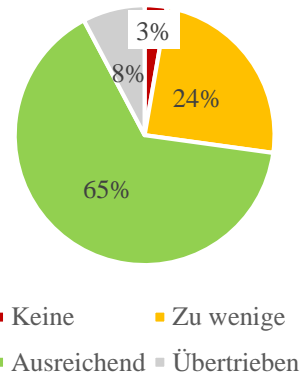


6.2 Schutzmaßnahmen

Abb. 21 Bewertung der Schutzmaßnahmen

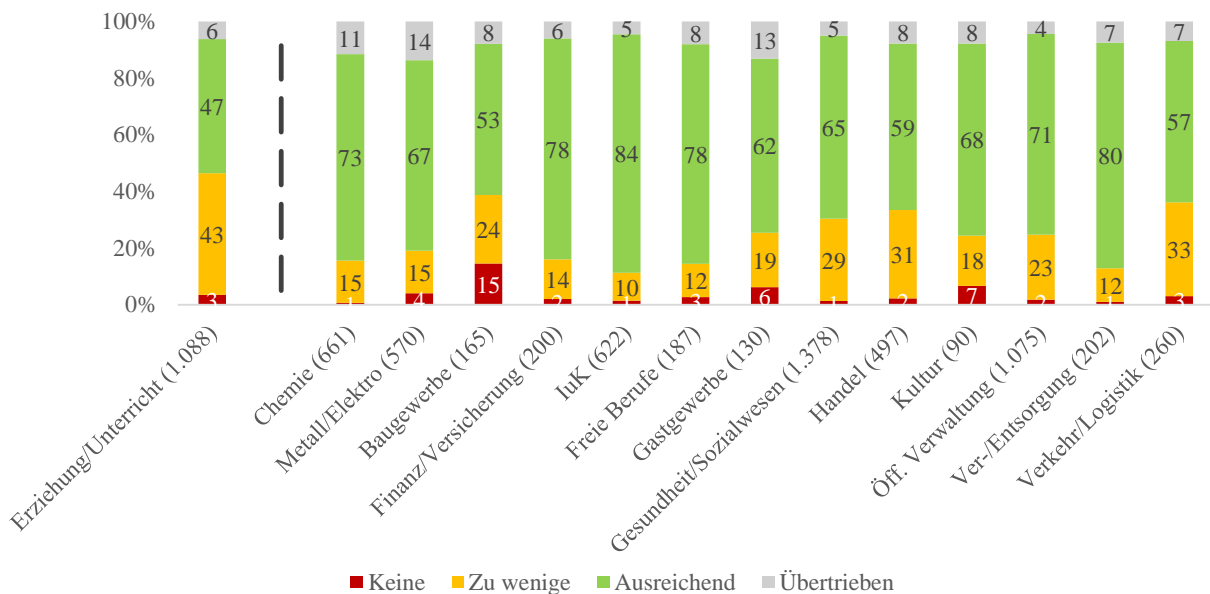
Ein ähnliches Bild zeigte sich auch bei den Schutzmaßnahmen (Abb. 21): **Zwei Drittel der Erwerbstätigen bezeichneten die Maßnahmen der Arbeit- und Auftraggeber zum Schutz vor Infektionen in der Arbeit als ausreichend**, ein knappes Drittel als unzureichend.

Abhängig Beschäftigte (N=8.825)



Auf Branchenebene fielen besonders das Baugewerbe und Erziehung & Unterricht auf. Im Baugewerbe gab jede*r sechste Befragte an, dass es keine Schutzmaßnahmen gab. Keine andere Branche hatte einen ähnlichen hohen Wert. **Erziehung & Unterricht war die Branche mit dem geringsten Wert ausreichender Schutzmaßnahmen**: Weniger als die Hälfte der Teilnehmer*innen bewerteten die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers als ausreichend (Abb. 22).

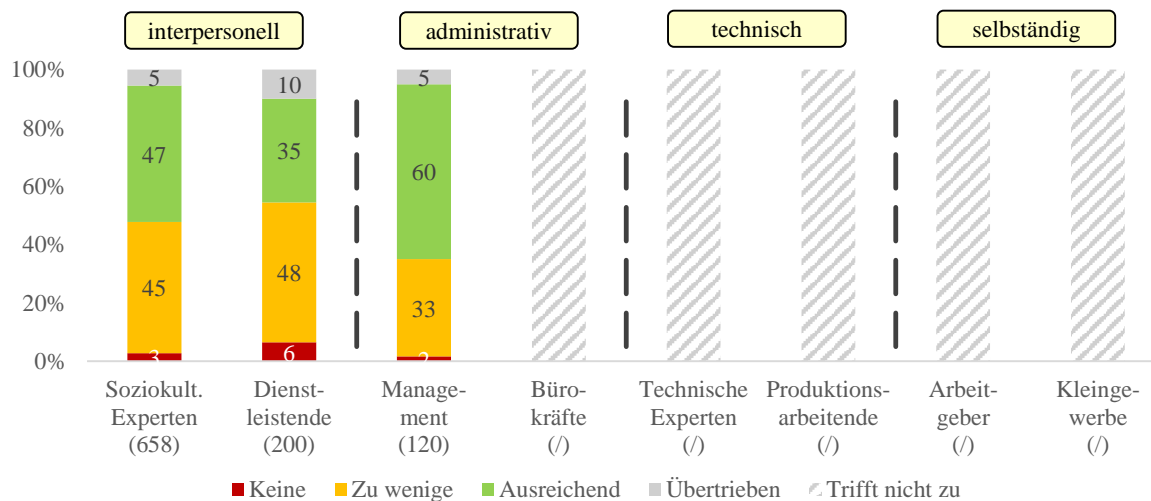
Abb. 22 Bewertung der Schutzmaßnahmen (Branchenvergleich)



Auf der beruflichen Ebene bestanden deutliche Unterschiede innerhalb der Branche Erziehung & Unterricht (Abb. 23). In allen Erwerbsklassen lag der Anteil an Erwerbstätigen, die die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers als ausreichend bezeichneten, unter dem Gesamtschnitt. **Besonders gering verbreitet waren ausreichende Schutzmaßnahmen aus Sicht der Beschäftigten jedoch unter den nicht-akademischen Dienstleistenden** (Ausbildungsberufe

und Anlerntätigkeiten mit interpersonellem Tätigkeitskern, z.B. Kinder-betreuer*innen, Sozialpfleger*innen, Lernbetreuer*innen, Hauspfleger*innen): Nur ein gutes Drittel der Erwerbstätigen bewerteten die Schutzmaßnahmen als ausreichend. In den Interviews wurde deutlich, dass insbesondere in Kinderbetreuungseinrichtungen physische Distanz kaum möglich ist und sich effektive Schutzmaßnahmen kaum umsetzen lassen. Selbst unter den soziokulturellen Expert*innen, an denen Lehrer*innen einen großen Anteil haben, gaben nur 47 Prozent an, dass die Schutzmaßnahmen ausreichend sind.

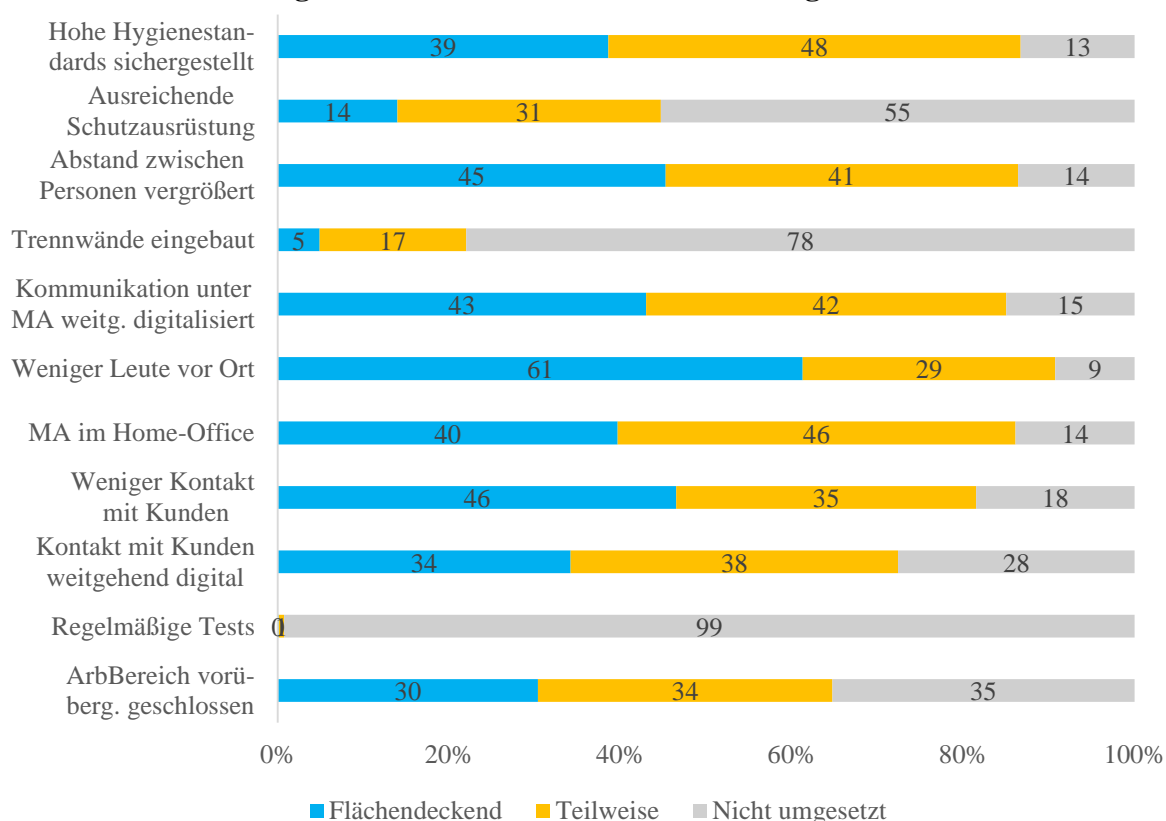
Abb. 23 Bewertung der Schutzmaßnahmen nach Erwerbsklassen



6.3 Verbreitung Schutzmaßnahmen in Erziehung und Unterricht

Welche Schutzmaßnahmen wurden in der Branche Erziehung & Unterricht eingesetzt? Im Vergleich mit anderen Branchen fallen vor allem zwei Besonderheiten der Branche auf (Abb. 24): Deutlich weniger Beschäftigte aus Erziehungs- und Unterrichtsberufen gaben an, dass ihr Arbeitgeber flächendeckend hohe Hygienestandards sicherstellt (39 Prozent Erziehung & Unterricht, unter allen Erwerbstätigen: 47 Prozent) und sie mit ausreichender Schutzausrüstung ausstattet (14 Prozent Erziehung & Unterricht, 36 unter allen Erwerbstätigen). In allen anderen Aspekten bewegte sich die Branche Erziehung & Unterricht in der Nähe des Gesamtschnitts. Regelmäßige Tests wurden in der Zeit des ersten Lockdowns faktisch nirgendwo durchgeführt. Zwischen den Berufsgruppen **existierten einige markante Unterschiede in der Implementierung von Schutzmaßnahmen, die ihren Ursprung in Differenzen in der Organisation der Arbeit haben**: Bei den Dienstleistenden (Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten mit interpersonellem Tätigkeitskern, z.B. Kinderbetreuer*innen, Sozialpfleger*innen, Lernbetreuer*innen, Hauspfleger*innen) fanden sich deutlich seltener eine Ausdünnung des Personals und eine Digitalisierung der Kommunikation. Beides war deutlich stärker unter den soziokulturellen Expert*innen (akademische Berufe mit interpersonellem Tätigkeitskern, z.B. Lehrer*innen, Dozent*innen, Erzieher*innen, Lehrkräfte in der Berufsbildung) ausgeprägt.

Abb. 24 Verbreitung der Schutzmaßnahmen in Erziehung/Unterricht



Abhängig Beschäftigte in Erziehung/Unterricht (N=1.373)

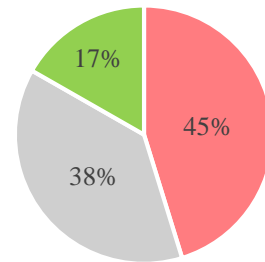
7. Arbeitsbedingungen

7.1 Arbeitsbelastungen

Abb. 25 Veränderung der Arbeitsbelastungen

Weit verbreitet waren in den ersten Monaten der Pandemie **gestiegene Arbeitsbelastungen** (Abb. 25). Knapp die Hälfte der teilnehmenden Erwerbstätigen gab an, dass die Arbeitsbelastungen in der Frühphase der Pandemie zugenommen haben. Für 17 Prozent sanken die Belastungen. Frauen waren stärker von steigenden Belastungen betroffen als Männer, was zu einem großen Teil mit der Betroffenheit von Branchen zu tun hat, in denen Frauen dominieren.

Erwerbstätige (N=9.103)



■ Verschlechtert ■ Unverändert ■ Verbessert

Erziehung & Unterricht gehörte zusammen mit dem Handel und dem Gesundheits- und Sozialwesen zu den Branchen, die die höchsten Anteile an Erwerbstätigen mit Belastungssteigerungen aufwiesen (Abb. 26): **55 Prozent gaben an, dass sich im Zuge der Pandemie ihre Belastungen steigert**. Am geringsten verbreitet waren Belastungssteigerungen in der Information & Kommunikation. Auffällig ist aber auch der überdurchschnittlich hohe Anteil an Erwerbstätigen aus Erziehung & Unterricht, die angaben, dass ihre Belastungen in der Frühphase der Pandemie gesunken sind.

Abb. 26 Veränderung der Arbeitsbelastungen (Branchenvergleich)

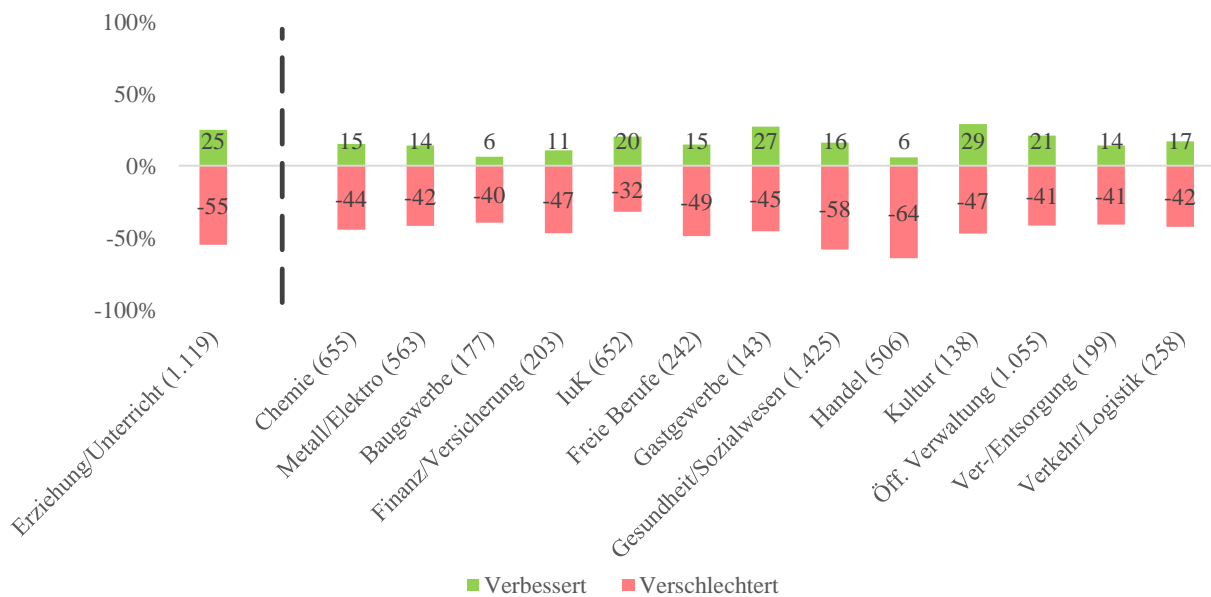
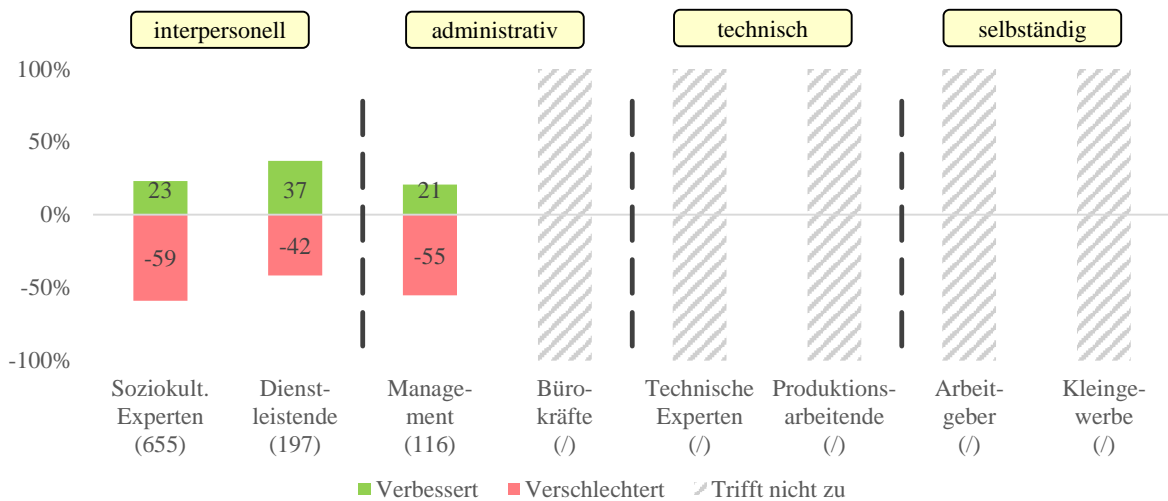


Abb. 27 Veränderung der Arbeitsbelastungen nach Erwerbsklassen

Auch innerhalb der Branche Erziehung & Unterricht entwickelten sich die Belastungen ungleich (Abb. 27). **Am Häufigsten meldeten sozio-kulturelle Expert*innen und Managementberufe eine Zunahme der Arbeitsbelastungen.** Interessant ist auch die Situation der nicht-akademischen Dienstleistenden: Diese gaben seltener an, dass ihre Belastungen gestiegen sind; zugleich gab es unter ihnen mit 37 Prozent einen großen Anteil, für den die Arbeitsbelastungen durch die Schließung von Betreuungseinrichtungen gesunken sind.

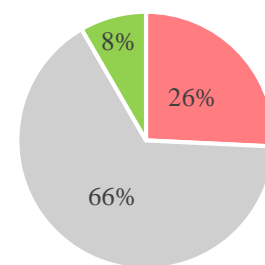
7.2 Arbeitsinhalte

Abb. 28 Veränderung der Arbeitsinhalte

Für ein Drittel der Beschäftigten hatte die Pandemie sogar **Auswirkungen auf die Arbeitsinhalte** (Abb. 28). Ein Viertel gab an, dass sich die Arbeitsinhalte verschlechterten; für knapp 10 Prozent verbesserten sich die Arbeitsinhalte. Unter Frauen ist der Anteil der Erwerbstätigen, die Verschlechterungen der Arbeitsinhalte meldeten, etwas größer als unter Männern.

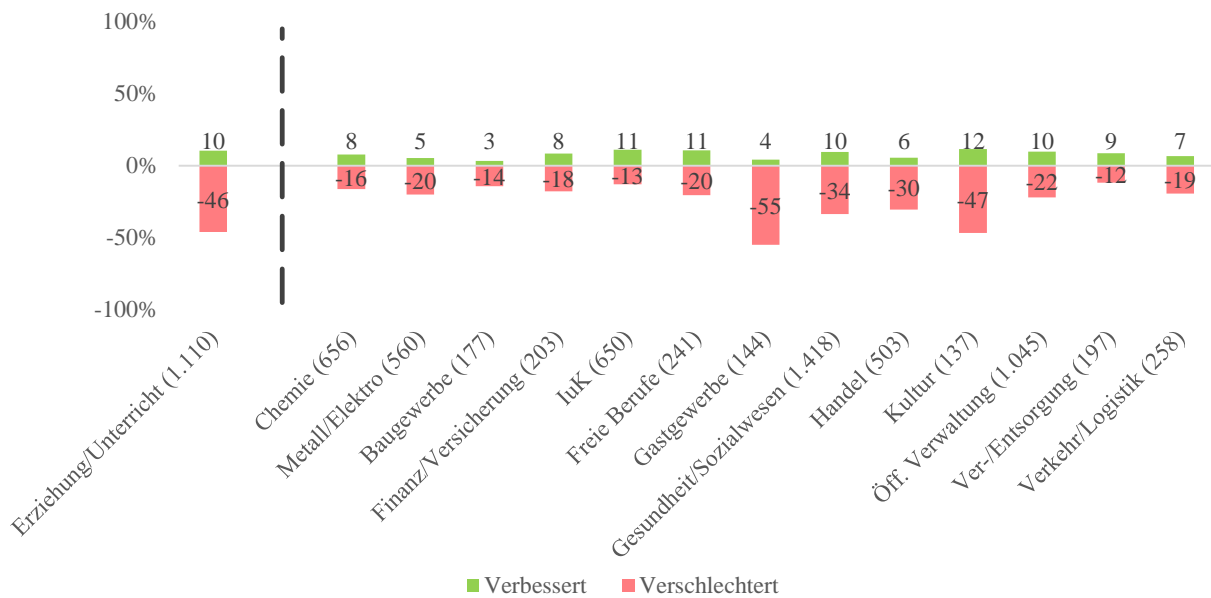
Im Branchenvergleich waren die Auswirkungen auf die Arbeitsinhalte in der Branche Erziehung & Unterricht überdurchschnittlich verbreitet (Abb. 29): 46 Prozent der Beschäftigten gaben an, dass sich ihre Arbeitsinhalte verschlechtert haben; für 10 Prozent verbesserten sich die Arbeitsinhalte. Weiter verbreitet waren Auswirkungen auf die Arbeitsinhalte nur im Gastgewerbe und der Kulturwirtschaft.

Erwerbstätige (N=9.074)



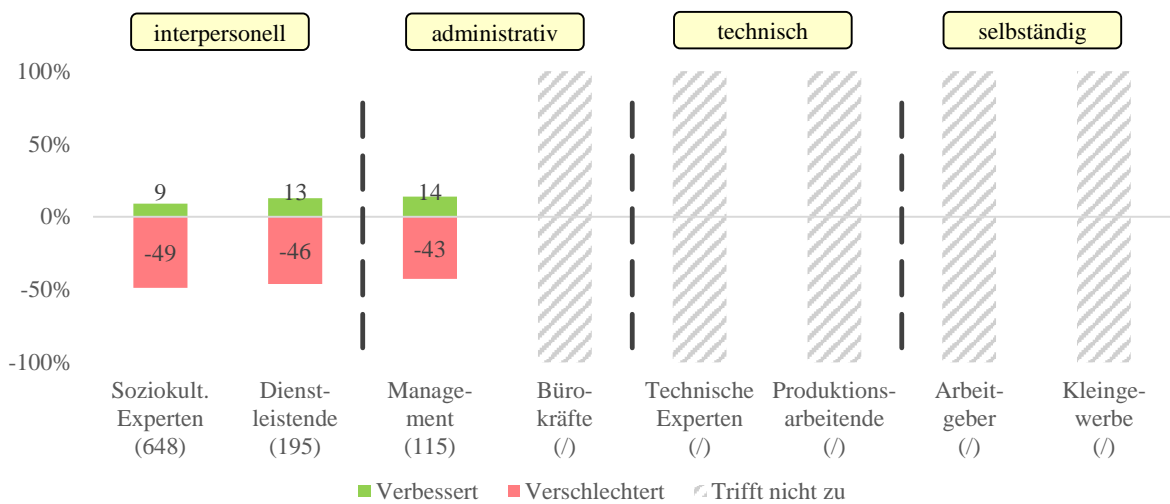
■ Verschlechtert ■ Unverändert
■ Verbessert

Abb. 29 Veränderung der Arbeitsinhalte (Branchenvergleich)



Auf der Ebene der Berufe **in der Branche Erziehung & Unterricht** fanden sich nur **vergleichsweise geringe Unterschiede in den Auswirkungen auf die Arbeitsinhalte** (Abb. 30). Die Beschäftigten aus den drei verbreitetsten Erwerbsklassen meldeten ähnlich häufig Verschlechterungen und Verbesserungen der Arbeitsinhalte.

Abb. 30 Veränderung der Arbeitsinhalte nach Erwerbsklassen



8. Kurzarbeit

8.1 Verbreitung von Kurzarbeit

Abb. 31 Anteil Beschäftigter in Kurzarbeit (Gesamt)

16 Prozent der abhängig Beschäftigten in unserem Sample gaben an, im April und Mai 2020 ihre Arbeitszeit im Rahmen von Kurzarbeit reduziert zu haben, entweder vollständig oder anteilig (Abb. 31).

Allerdings war Kurzarbeit in den ersten Monaten der Pandemie vor allem ein **Phänomen bestimmter Branchen** (Abb. 32): Das Gastgewerbe mit 71 Prozent und die Metall- und Elektroindustrie mit 43 Prozent der Erwerbstätigen wiesen die höchsten Kurzarbeitsanteile auf. Aus der Branche Erziehung & Unterricht gaben hingegen nur 8 Prozent der Teilnehmer*innen an, dass sie sich zum Zeitpunkt der Befragung in Kurzarbeit befanden.

Abhängig Beschäftigte
(N=8.828)

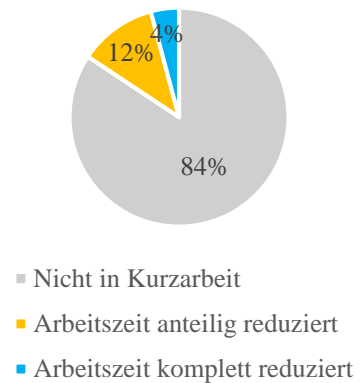
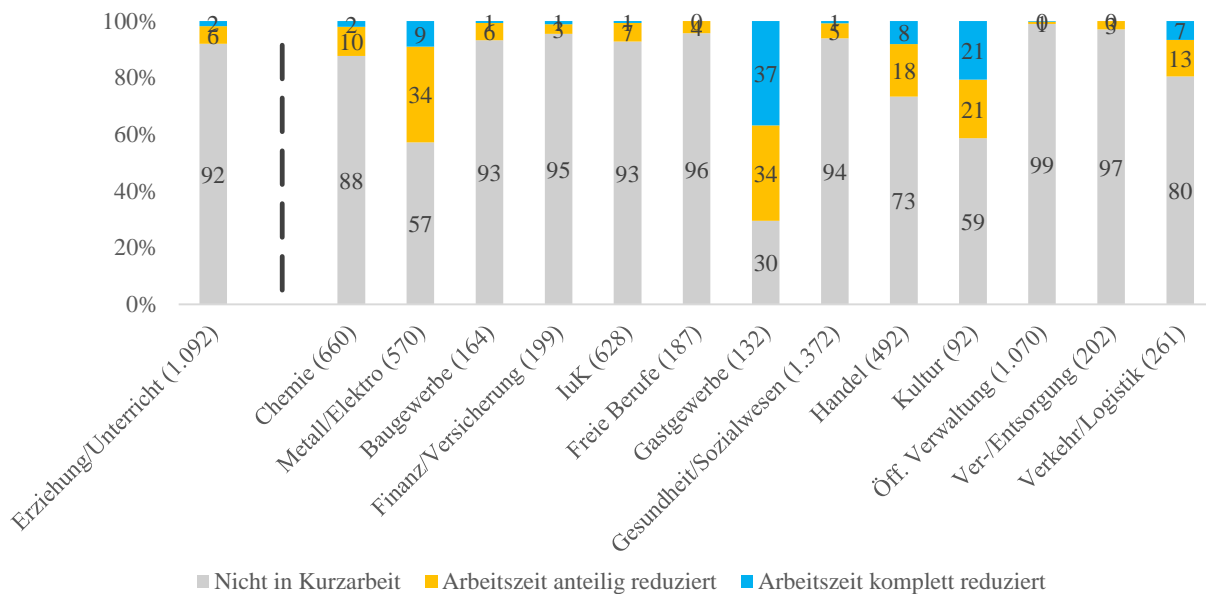


Abb. 32 Anteil Beschäftigter vermehrt in Kurzarbeit (Branchenvergleich)

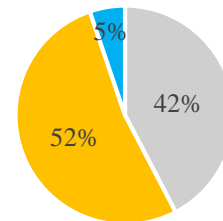


8.2 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (KuG)

Abb. 33 Aufstockung des KuG (Gesamt)

Viele Arbeitgeber stockten in der Frühphase der Pandemie das **Kurzarbeitergeld** ihrer Mitarbeiter*innen auf (Abb. 33). Ein Teil der Beschäftigten bezog zusätzlich zum Kurzarbeitergeld auch staatliche Zusatzleistungen (Hartz IV). Aufstockungen sind wichtig, um Verdiensteinbußen durch Kurzarbeit zu verhindern oder zumindest zu reduzieren.

Abhängig Beschäftigte in Kurzarbeit (N=1.155)

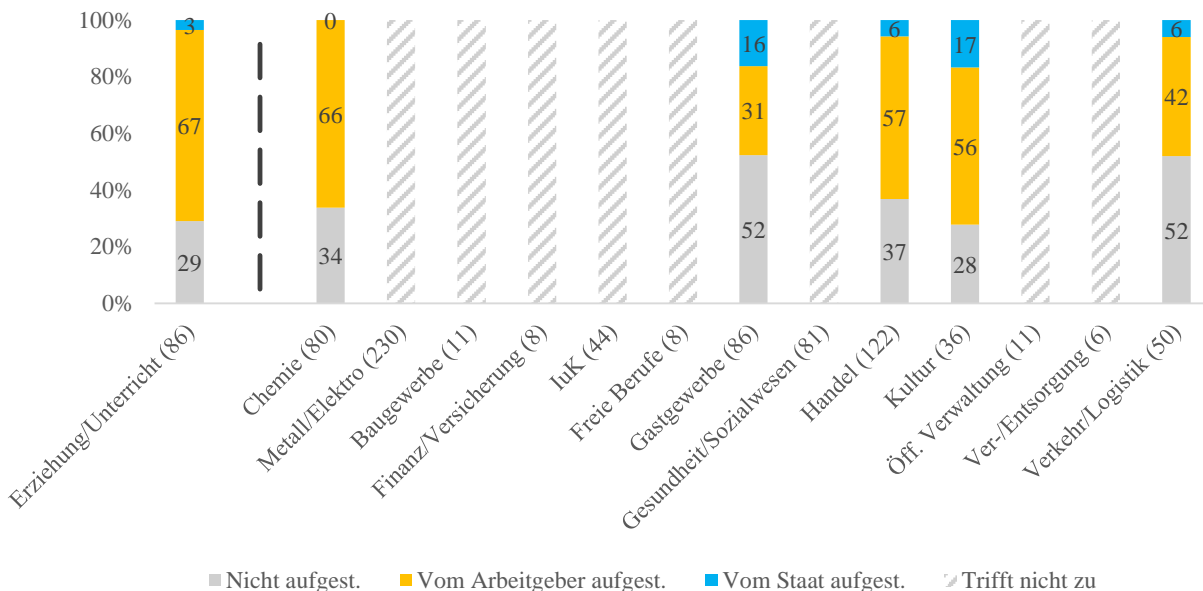


- Nicht aufgest.
- Vom Arbeitgeber aufgest.
- Vom Staat aufgest.

Die Branche Erziehung & Unterricht wies im Branchenvergleich die zweithöchsten Anteile an Aufstockungen auf (Abb. 34): 7 von 10 Beschäftigten in Kurzarbeit erhielten Aufstockungen, bei 67 Prozent stockte der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld auf, bei 3 Prozent der Staat.

Einzig in der Kulturwirtschaft erhielten noch mehr Kurzarbeiter*innen Aufstockungszahlungen (der Kultur). Allerdings betrug der Anteil an staatlichen Aufstockungen hier 17 Prozent, was auf eine größere Verbreitung von Niedriglöhnen zurückzuführen ist. Auf eine Analyse der beruflichen Ungleichheiten bei der Verbreitung von Aufstockungszahlungen verzichten wir aus Gründen der Fallzahlen: Bei den Dienstleistenden und den Managementberufen sind jeweils deutlich weniger als 20 Beschäftigte betroffen.

Abb. 34 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (Branchenvergleich)

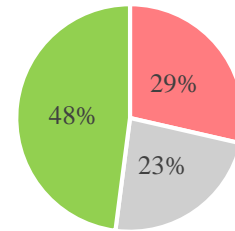


8.3 Zufriedenheit mit den Kurzarbeitsregelungen des Arbeitgebers

Abb. 35 Zufriedenheit mit den Kurzarbeits-Regelungen (Gesamt)

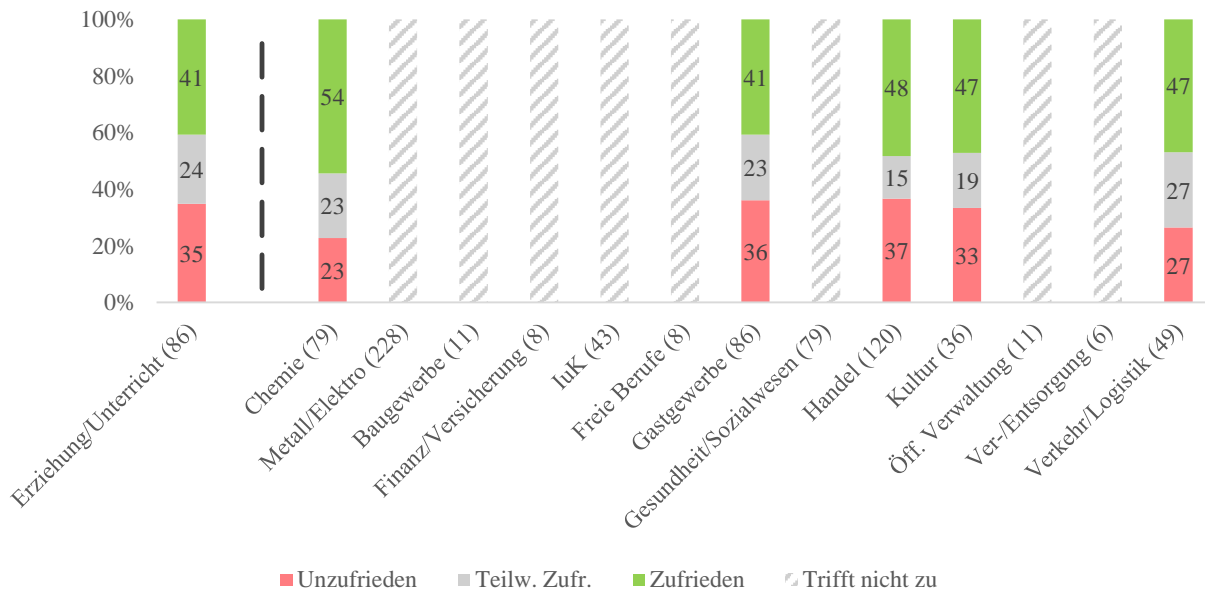
Die **Zufriedenheit der Erwerbstätigen mit der Umsetzung der Kurzarbeit** in ihrem Unternehmen lag auf einem moderat-hohen Niveau. Knapp die Hälfte der Kurzarbeitenden zeigte sich zufrieden, ein knappes Drittel unzufrieden (Abb. 35). Weder auf Branchen- noch auf Berufsebene gab es auffällige Unterschiede (Abb. 36).

Abhängig Beschäftigte in Kurzarbeit (N=1.132)



■ Unzufrieden ■ Teilw. Zufr.
■ Zufrieden

Abb. 36 Zufriedenheit mit den Kurzarbeits-Regelungen (Branchenvergleich)



9. Politik

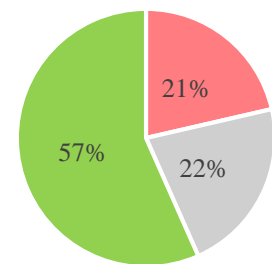
9.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie

Abb. 37 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik (Gesamt)

Insgesamt war **die Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie relativ hoch** (Abb. 37). Nur ein gutes Fünftel der Erwerbstätigen zeigte sich unzufrieden. In Ostdeutschland war der Anteil der Unzufriedenen deutlich höher als in Westdeutschland (26 zu 17 Prozent).

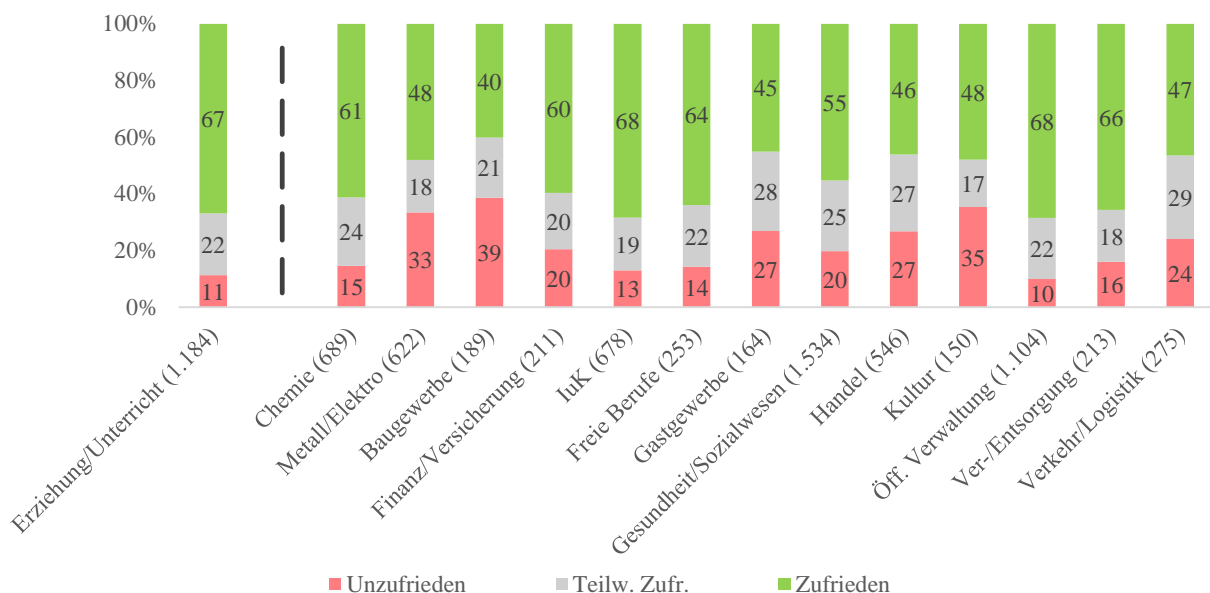
Zwischen den Branchen existierten größere Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Politik (Abb. 38). **Die höchste Zufriedenheit fand sich in der öffentlichen Verwaltung, Erziehung & Unterricht sowie der Ver- & Entsorgung – und somit in Branchen mit hohem Anteil öffentlicher Arbeitgeber.** Die größten Anteile Unzufriedener fanden sich im Baugewerbe (39 Prozent), der Kulturwirtschaft (36 Prozent) und in der Metall- und Elektroindustrie (33 Prozent). Dagegen war in Erziehung & Unterricht nur jede*r neunte Erwerbstätige*r unzufrieden mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie.

Erwerbstätige (N=9.745)



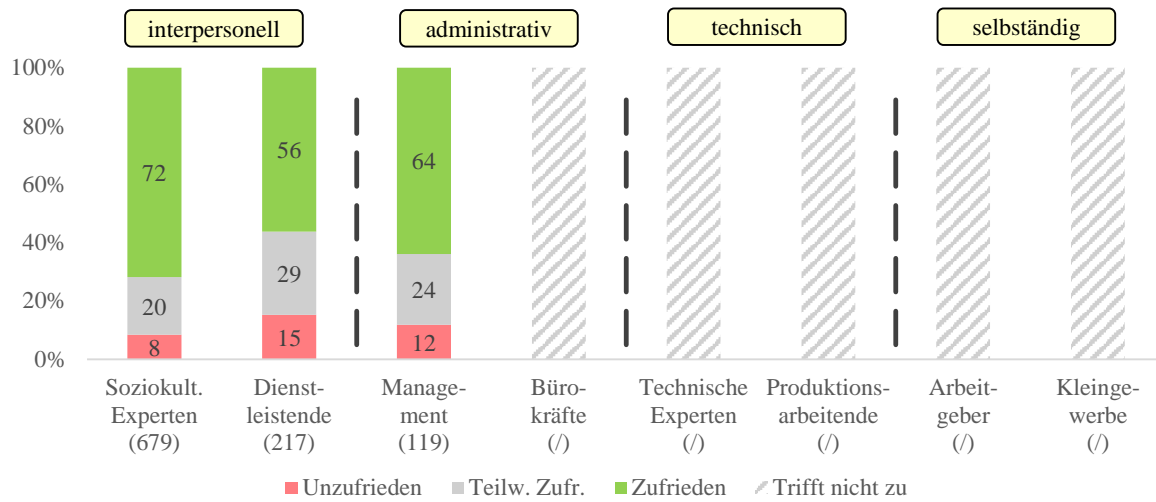
■ Unzufrieden ■ Teilw. Zufr.
■ Zufrieden

Abb. 38 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik (Branchenvergleich)



Auch innerhalb der Branche Erziehung & Unterricht existierten Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Politik (Abb. 39): **Der größte Anteil Zufriedener fand sich unter den soziokulturellen Expert*innen, der geringste Anteil unter den nicht-akademischen Dienstleistenden.**

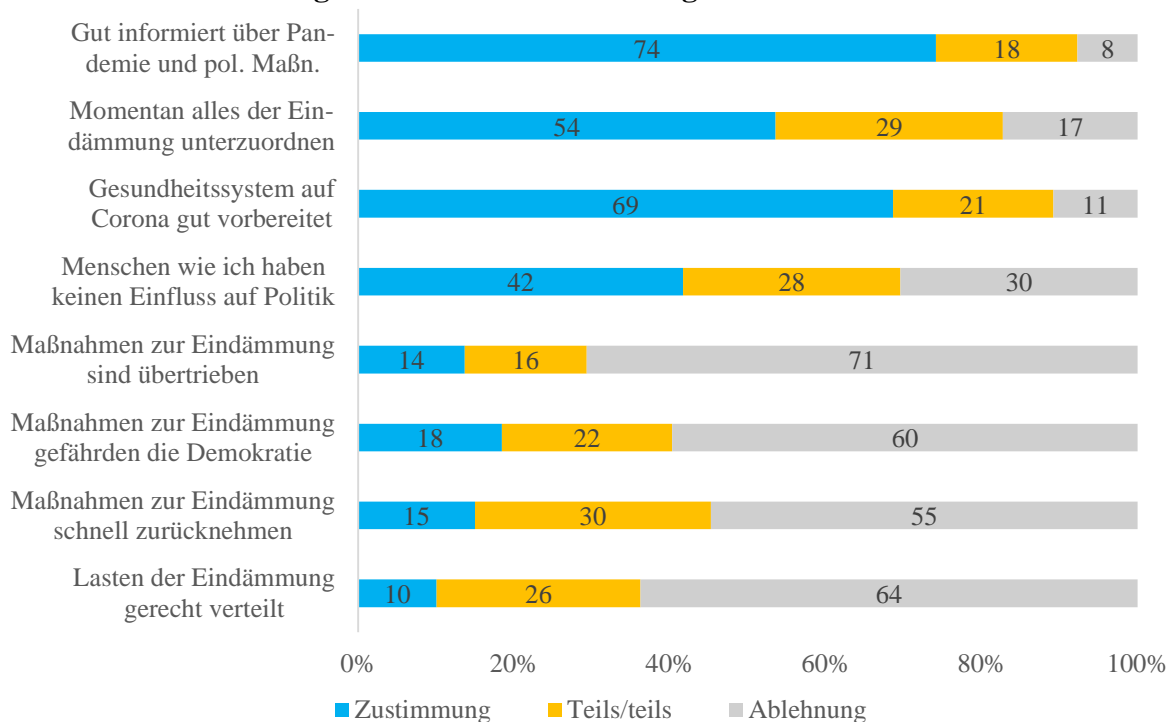
Abb. 39 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik nach Erwerbsklassen



9.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona

Wie schätzen die Beschäftigten aus Erziehung & Unterricht den Umgang der Politik mit der Pandemie ein? Eine Mehrheit der Teilnehmer*innen fühlte sich gut informiert über die Pandemie und die politischen Maßnahmen (Abb. 40). Dieser Wert liegt sogar oberhalb der Zufriedenheit mit der Information durch den Arbeitgeber (70 Prozent fühlten sich durch den Arbeitgeber gut informiert). In den allermeisten Branchen ist die Zufriedenheit mit der Information durch den Arbeitgeber höher als die Zufriedenheit mit der Information durch die Politik; in Erziehung & Unterricht stellt es sich genau umgekehrt dar. Vier von zehn Beschäftigten monierten Teilhabedefizite: „Menschen wie ich haben keinen Einfluss auf die Politik“. Und nur eine kleine Minderheit hält die Lastenverteilung in der Gesellschaft für gerecht. Auffällig waren auch die Unterschiede zwischen den Erwerbsklassen: **Die stärker von Infektionsorgen belasteten Dienstleistenden, die zudem kaum Zugang zu mobilem Arbeiten hatten, fühlten sich deutlich schlechter informiert als die anderen Berufsgruppen aus Erziehung & Unterricht (nur 62 Prozent unter den Dienstleistenden), außerdem beklagten sie deutlich häufiger, dass sie keinen Einfluss auf die Politik haben (57 Prozent unter den Dienstleistenden).**

Abb. 40 Einschätzungen zu Corona in Erziehung/Unterricht



Erwerbstätige in Erziehung/Unterricht (N=1.535)

Anhang: Sozialstruktur des Samples

		Erwerbstätige (N = 9.775)		Erzieh./Unt. (N = 1.188)	
		Fallzahlen	Anteile	Fallzahlen	Anteile
Geschlecht	Mann	3.589	41,2%	249	23,2%
	Frau	5.132	58,8%	825	76,8%
Alter	Unter 30 Jahre	1.102	12,5%	103	9,5%
	30 bis 50 Jahre	4.011	45,4%	544	50,1%
	50 Jahre und älter	3.722	42,1%	438	40,4%
Berufsabschluss	Keinen	235	2,7%	13	1,2%
	Berufsausbildung	4.514	52,0%	260	24,0%
	Studium	3.927	45,3%	810	74,8%
Region	Westdeutschland	7.348	83,4%	936	86,0%
	Ostdeutschland	1.158	13,2%	101	9,3%
	Berlin	300	3,4%	51	4,7%
Migrationshintergrund	Ja	1.223	13,9%	158	14,6%
	Nein	7.563	86,1%	924	85,4%
Erwerbsklassen	Soziokult. Expert*innen	1.691	19,5%	679	61,1%
	Dienstleistende	1.545	17,8%	218	19,6%
	Technische Expert*innen	1.184	13,6%	14	1,3%
	Produktionsarbeitende	738	8,5%	3	0,3%
	Management	1.679	19,4%	120	10,8%
	Bürokräfte	1.393	16,1%	31	2,8%
	Arbeitgeber*innen	144	1,7%	19	1,7%
	Kleingewerbetreibende	301	3,5%	28	2,5%
Monatliches Nettoeinkommen	Unter 1.500€	1.663	20,0%	197	19,1%
	1.500-3.000€	4.790	57,7%	555	53,9%
	Über 3.000€	1.845	22,2%	278	27,0%
Arbeitszeit	Vollzeit	5.938	71,9%	618	59,6%
	Teilzeit	2.319	28,1%	419	40,4%
Personal-/Betriebsrat	Ja	7.161	78,8%	998	88,0%
	Nein	1.930	21,2%	136	12,0%