

Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“

Auswirkungen der Corona- Pandemie auf die Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie 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 Metall- und Elektroindustrie 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 der Metall- und Elektroindustrie haben 622 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 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie waren im ersten Lockdown **stark von den wirtschaftlichen Lasten der Pandemie** betroffen: Knapp 40 Prozent mussten Verdiensteinbußen hinnehmen (zum Vergleich: 21 Prozent unter allen Erwerbstätigen); ebenso hoch war der Anteil der Beschäftigten, die ihre berufliche Zukunft durch Corona verunsichert sehen (23 Prozent unter allen Erwerbstätigen). Dagegen spielten die Infektionssorgen am Arbeitsplatz für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie nur eine nachrangige Rolle: Nur 12 Prozent gaben an, dass sie sich Sorgen vor einer Infektion am Arbeitsplatz machen. Insbesondere in Gesundheits- und Sozialwesen und Erziehung & Unterricht waren arbeitsbezogene Infektionssorgen deutlich verbreiteter. Die Bewertung der Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber lag im Durchschnitt der Branchen
- Trotz der wirtschaftlichen Lasten zeigten sich zwei Drittel der Teilnehmer*innen aus der Metall- und Elektroindustrie **relativ zufrieden mit dem Umgang ihrer Arbeitgeber mit Covid-19**. Als wichtig haben sich die Information durch den Arbeitgeber, die Beteiligung an Entscheidungen und eine gerechte Lastenverteilung erwiesen. Auffällig war hingegen **die relativ geringe Zufriedenheit mit der Politik**: Ein Drittel zeigte sich unzufrieden mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie (20 Prozent unter allen Erwerbstätigen). Unter Gewerkschaftsmitgliedern war die Zufriedenheit deutlich höher als unter den nicht gewerkschaftlich organisierten Teilnehmer*innen.
- Die **Mitbestimmung hatte positive Effekte auf die Qualität der Schutzmaßnahmen im Betrieb, die Verbreitung von mobilem Arbeiten und die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber**. In Betrieben mit Betriebsrat wurden die Schutzmaßnahmen seltener als unzureichend beurteilt, ein deutlich größerer Teil der Beschäftigte arbeitete in der Frühphase der Pandemie vermehrt von Zuhause und die Arbeitgeber stockten wesentlich häufiger das Kurzarbeitergeld ihrer Beschäftigten auf.

Ergebnisse auf einen Blick (2/2)

- Innerhalb der Metall- und Elektroindustrie gab es **starke berufliche Ungleichheiten im Erleben der Pandemie in der Arbeit**. Besonders stark von den negativen Effekten der Pandemie betroffen war die Erwerbsklasse der **Produktionsarbeitenden** (nicht-akademische Ausbildungsberufe und Anlern Tätigkeiten mit technischem Kern, z.B. Maschinenbediener*innen, Monteur*innen, Elektromechaniker*innen). Zum einen sind – im Quervergleich mit anderen Branchen – zwar alle Berufsgruppen in der Metall- und Elektroindustrie von den wirtschaftlichen Folgen von Covid-19 betroffen; die Produktionsarbeitenden leiden jedoch weitaus am stärksten: Jeweils die Hälfte der Produktionsarbeitenden aus der Metall- und Elektroindustrie musste Verdiensteinbußen hinnehmen und sah ihre berufliche Zukunft verunsichert. Nur unter den Selbständigen aus der Kulturwirtschaft und dem Gastgewerbe fanden sich noch größere Anteile wirtschaftlich Belasteter. Zum anderen fallen im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen der Metall- und Elektroindustrie (Management, Bürokräfte, technische Expert*innen) weitere Dimensionen der relativen Schlechterstellung ins Auge: Ein knappes Drittel der Produktionsarbeiter*innen aus der Metall- und Elektroindustrie gab an, dass die Schutzmaßnahmen an ihrem Arbeitsplatz unzureichend waren, im Gegensatz zu Führungskräften, Verwaltungsbeschäftigten und Ingenieur*innen aus den gleichen Betrieben hatten Produktionsarbeiter*innen praktisch keinen Zugang zum Home-Office und deutlich weniger Produktionsbeschäftigte fühlten sich gut von ihrem Arbeitgeber informiert. Die Interviews deuten darauf hin, dass die Ungleichheiten in den Auswirkungen und dem Erleben der Pandemie von den Arbeitnehmer*innen durchaus wahrgenommen werden und Spannungen zwischen Büro- und Produktionsbeschäftigten vergrößern können („Die in der Verwaltung können zu Hause bleiben.“).
- Die ausgeprägten beruflichen Ungleichheiten in den Auswirkungen von Covid-19 und dem Arbeitserleben in der Pandemie innerhalb der Belegschaften der Metall- und Elektroindustrie sind auch deswegen problematisch, weil mit den Produktionsarbeiter*innen eine Erwerbsklasse am stärksten von den negativen Folgen der Pandemie betroffen ist, die schon seit längerem unter wirtschaftlichem Druck steht und unter wachsenden betrieblichen und gesellschaftlichen Teilhabedefiziten leidet. Der verschärfte Standortwettbewerb, die fortschreitende Rationalisierung und die vertikale Desintegration von Unternehmen schwächen die Position der Arbeiter*innen sowohl im Betrieb als auch in der Gesellschaft. Dazu passte auch die vergleichsweise hohe Unzufriedenheit dieser Gruppe mit der Politik: 42 Prozent der Produktionsarbeiter*innen aus der Metall- und Elektroindustrie – und damit doppelt so viele wie im Gesamtschnitt – zeigten sich explizit unzufrieden mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie. Ausgehend von den Befunden aus der Frühphase besitzt die Pandemie das Potenzial, **bestehende erwerbsgesellschaftliche Ungleichheitsdynamiken** und betriebliche und gesellschaftliche Entfremdungserfahrungen unter Produktionsarbeiter*innen zu verstärken.

Inhaltsverzeichnis

Ergebnisse auf einen Blick (1/2)	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	11
5. Mobiles Arbeiten	13
5.1 Verbreitung von mobilem Arbeiten.....	13
5.2 Digitalisierung von Arbeit	15
6. Infektionsrisiken in der Arbeit	17
6.1 Infektionssorgen.....	17
6.2 Schutzmaßnahmen	19
6.3 Verbreitung Schutzmaßnahmen in der Metall- und Elektroindustrie	21
7. Arbeitsbedingungen	22
7.1 Arbeitsbelastungen.....	22
7.2 Arbeitsinhalte	23
8. Kurzarbeit	25
8.1 Verbreitung von Kurzarbeit	25
8.2 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (KuG)	26
8.3 Zufriedenheit mit den Kurzarbeitsregelungen des Arbeitgebers	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 auch die Möglichkeiten der Gesellschaft und der Politik, die Covid-19-Pandemie zu bewältigen.

Der vorliegende Bericht stellt eine **Sonderauswertung der Metall- und Elektroindustrie** 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, weitere Teile des Einzelhandels und der Gastronomie sowie Teilen der Industrie, Kontaktbeschränkungen) einherging. In einer Online-Erwerbstätigenbefragung und anhand von qualitativen Interviews wurden die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Arbeiterleben 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 622 Beschäftigte aus der Metall- und Elektroindustrie (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. 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 Metall- und Elektroindustrie finden sich vor allem Berufe aus der technischen und der administrativen Arbeitslogik (Abb. 1).

Abb. 1. Oeschs 8-Klassenschema (mit verbreiteten Berufen in der M+E-Industrie)

	Abhängig Beschäftigte			Selbständige
Arbeitslogik	<i>Interpersonell</i>	<i>Technisch</i>	<i>Administrativ</i>	<i>Selbständig</i>
Akademische und halb-akademische Berufe	Soziokulturelle Expert*innen	Technische Experten Maschinenbau- und Elektroingenieure, Technikerinnen, Technische Zeichner	Management Betriebswirtinnen, Vertriebsagenten, HR-Führungskräfte, Einkäuferinnen	Arbeitgeber*innen
Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten	Dienstleistende	Produktionsarbeitende Maschinenbediener, KFZ-Mechanikerinnen, Elektromechaniker, Anlagenbediener	Bürokräfte Sekretärinnen, Fachkräfte für Lagerwirtschaft, Bürokräfte im Rechnungswesen, Telefonistinnen	Kleingewerbetreibende (<9 Beschäftigte)

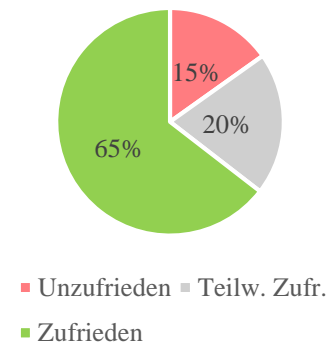
3. Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber

3.1 Zufriedenheit

Abb. 2 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber (Gesamt)

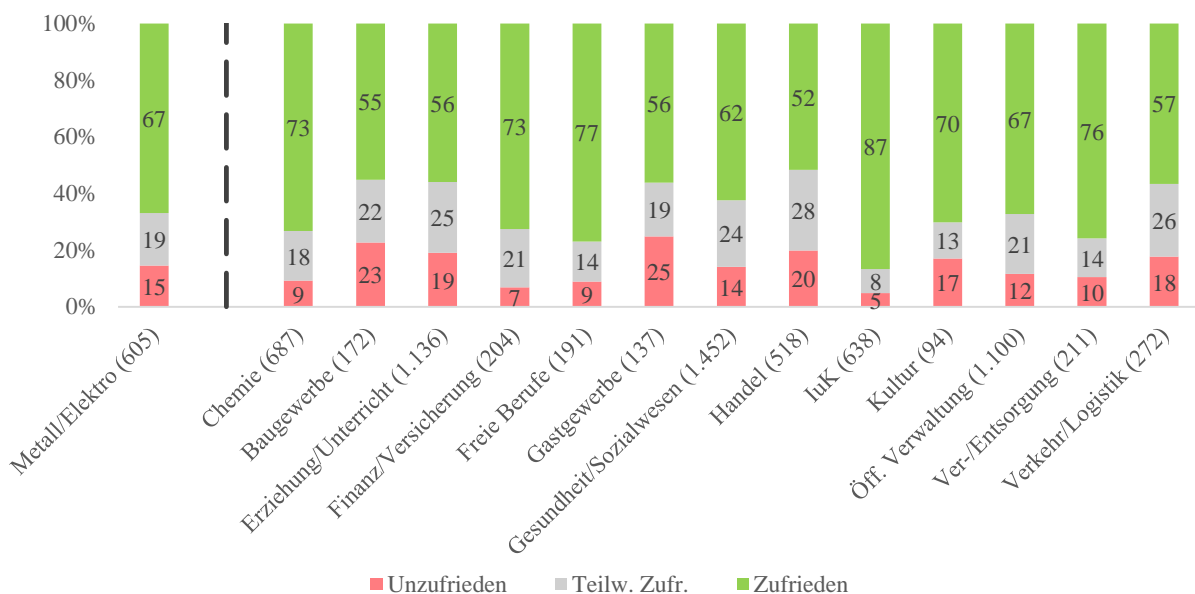
Angesichts der weitreichenden und häufig starken Veränderungen zeigten sich die abhängig Beschäftigten im ersten Lockdown **relativ zufrieden mit dem Umgang ihrer Arbeitgeber mit der Pandemie**. Quer über alle Branchen waren zwei Drittel der abhängig Beschäftigten explizit zufrieden mit dem Umgang ihres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

Abhängig Beschäftigte
(N=9.214)



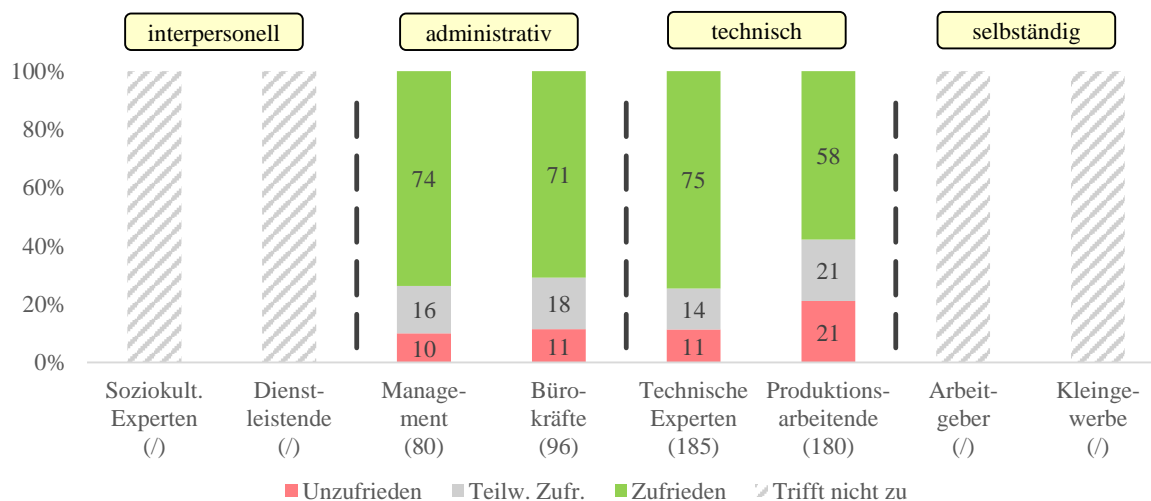
Auf Branchenebene fanden sich größere Unterschiede in der Zufriedenheit mit den Arbeitgebern (Abb. 3). **In der Metall- und Elektroindustrie lag die Zufriedenheit der Beschäftigten im Durchschnitt der Branchen.** Angesichts der wirtschaftlichen Betroffenheit der Branche ein durchaus positiver Wert. Im ebenfalls wirtschaftlich stark getroffenen Handel und im Gastgewerbe waren die Anteile der Unzufriedenen deutlich höher (jeweils über 20 Prozent), ebenso im Baugewerbe. 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 verschiedenen Berufe der Metall- und Elektroindustrie zeigt (Abb.4), dass es **zwischen den wichtigsten Erwerbsklassen der Branche deutliche Unterschiede in der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber** gibt: Unter den Managementberufen (akademische Berufe mit administrativen Tätigkeitskern, z.B. Personaler*innen, Einkäufer*innen, Vertriebsführungskräfte), den Bürokräften (nicht-akademische Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten mit administrativem Tätigkeitskern, z.B. Verwaltungsbeschäftigte, Sekretariatsmitarbeiter*innen, allgemeine Bürokräfte) und den technischen Expert*innen (akademische Berufe mit technischem Tätigkeitskern, z.B. Ingenieur*innen, technische Zeichner*innen, Software-Entwickler*innen) war die Zufriedenheit mit dem Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie während des ersten Lockdowns überdurchschnittlich hoch. Mehr als 70 Prozent waren zufrieden mit dem Arbeitgeber, nur etwa jede*r Zehnte zeigte sich unzufrieden. **Auffällig geringer war die Zufriedenheit hingegen in der Klasse der Produktionsarbeitenden** (nicht-akademische Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten mit technischem Kern, z.B. Maschinenbediener*innen, Monteur*innen, Elektromechaniker*innen). Unter 60 Prozent zeigten sich zufrieden, außerdem war jede*r Fünfte explizit unzufrieden.

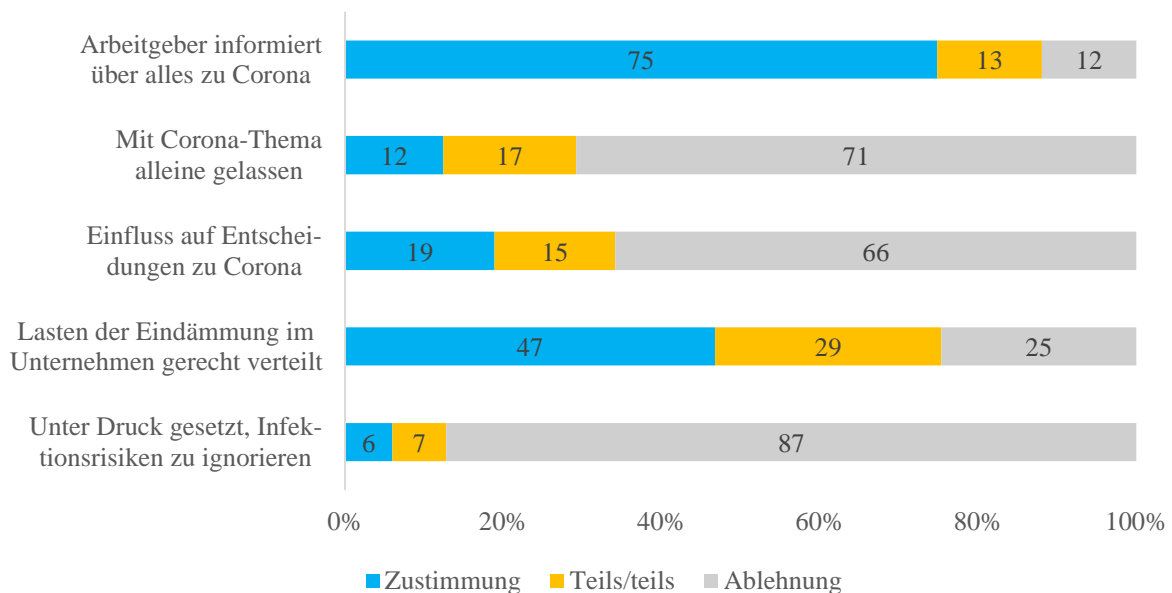
Abb. 4 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber nach Erwerbsklassen (nur M+E)



3.2 Umgang des Arbeitgebers mit der Pandemie

Wie geht der Arbeitgeber mit den Herausforderungen der Pandemie um? Quer über alle Berufsgruppen fühlte sich die Mehrheit der Beschäftigten aus der Metall- und Elektroindustrie über alles, was im Zusammenhang mit der eigenen Arbeit wichtig ist, informiert (Abb. 5). Nur jede*r neunte Erwerbstätige fühlt sich explizit nicht angemessen informiert. Knapp die Hälfte der Beschäftigten ist der Meinung, dass die Lasten der Pandemie im Unternehmen gerecht verteilt sind. Allerdings nimmt nur eine Minderheit wahr, dass sie Einfluss auf die Entscheidungen der Arbeitgeber zu Corona haben. Offensichtlich sind die betrieblichen Teilhabechancen der Beschäftigten in Corona-Themen beschränkt. Auffällig waren die beruflichen Ungleichheiten in den Einschätzungen des Umgangs der Arbeitgeber mit der Pandemie. **Die Produktionsarbeitenden, die deutlich weniger zufrieden waren als die anderen Berufsgruppen, fühlen sich weniger gut informiert** (68 Prozent unter den Produktionsarbeitenden im Vergleich zu 78 Prozent in den anderen Berufsgruppen) **und empfinden auch die Lastenverteilung seltener als gerecht** (37 Prozent zu 51 Prozent).

Abb. 5 Umgang des Arbeitgebers mit Corona in Metall/Elektro



Erwerbstätige aus Metall/Elektro (N=604)

4. Wirtschaftliche Folgen der Pandemie

4.1 Verdienst

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 begründet.

Auf der Branchenebene zeigte sich **die besondere Betroffenheit der Metall- und Elektroindustrie mit den wirtschaftlichen Lasten** der Pandemie und der Eindämmungsmaßnahmen (Abb. 7). Vier von 10 Beschäftigte der Branche – und damit doppelt so viele wie im Durchschnitt – haben im ersten Lockdown Verdiensteinbußen hinnehmen müssen. Nur im Gastgewerbe und in der Kulturwirtschaft waren die Anteile noch höher. Die geringste Verbreitung von Verdiensteinbußen zeigte sich in der öffentlichen Verwaltung, der Ver- & Entsorgung sowie im Finanz- und Versicherungswesen.

Abb. 6 Verdienständerungen (Gesamt)

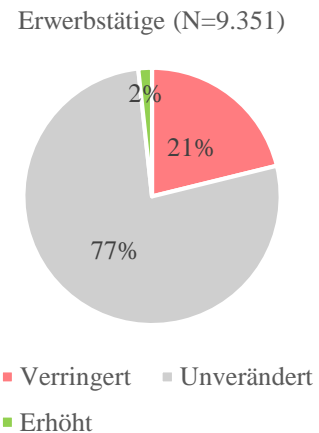
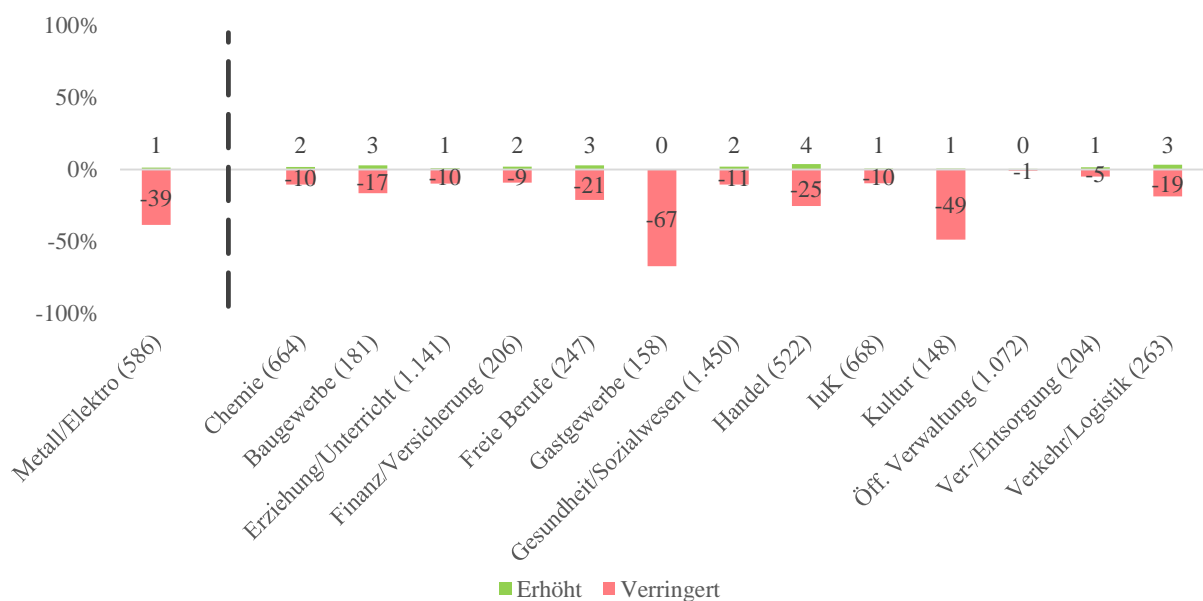
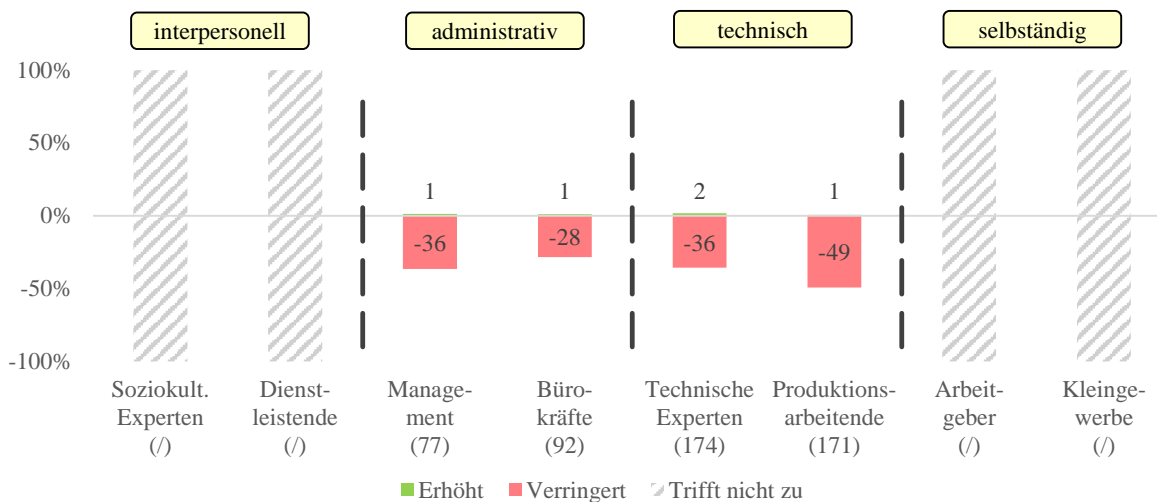


Abb. 7 Verdienständerungen (Branchenvergleich)



Während quer über alle Branchen Beschäftigte aus mitbestimmten Unternehmen seltener Verdiensteinbußen hinnehmen mussten, war ein vergleichbarer Wert unter den Befragten aus der Metall- und Elektroindustrie nicht erkennbar. Beschäftigte aus Betrieben mit und ohne Betriebsrat hatten die gleiche Wahrscheinlichkeit, Verdiensteinbußen zu erleben. Dagegen waren in der Metall- und Elektroindustrie deutliche Unterschiede auf beruflicher Ebene zu erkennen (Abb. 8). **Fast jede*r zweite Produktionsarbeitende war von Verdiensteinbußen betroffen.** Wenn auch immer noch überdurchschnittlich: Die Klassen der Management- und Büroberufe sowie der technische Expert*innen mussten deutlich seltener Einbußen hinnehmen.

Abb. 8 Verdienständerungen nach Erwerbsklassen (nur M+E)



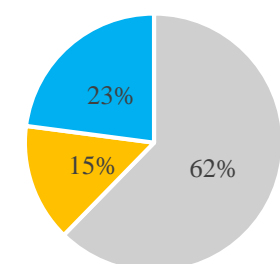
4.2 Berufliche Unsicherheit

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.

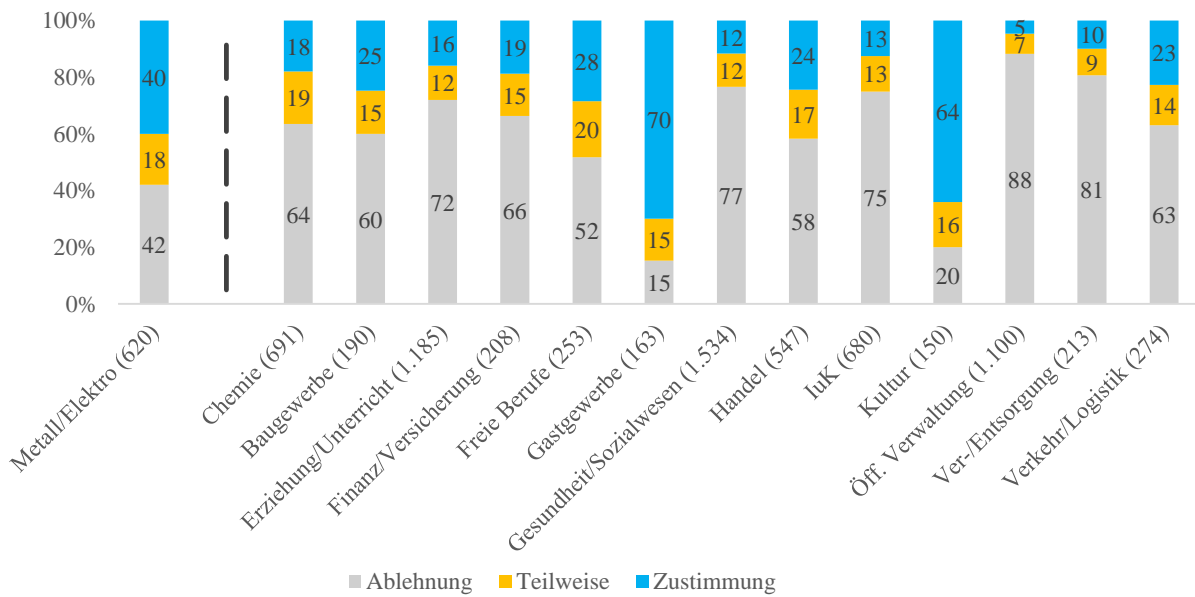
Auffällig sind die Branchenunterschiede in den Unsicherheitseffekten der Pandemie (Abb. 10): **In der Metall- und Elektroindustrie gaben vier von zehn Beschäftigten explizit an, dass ihre berufliche Zukunft durch Corona unsicherer geworden ist.** Wie bei den Verdiensteinbußen wiesen nur das Gastgewerbe und die Kulturwirtschaft eine größere Betroffenheit mit den Unsicherheitseffekten auf. Am geringsten ausgeprägt waren die Verunsicherungseffekte in der öffentlichen Verwaltung, dem Gesundheits- und Sozialwesen, der Ver- & Entsorgung sowie der Information & Kommunikation.

Erwerbstätige (N=9.743)



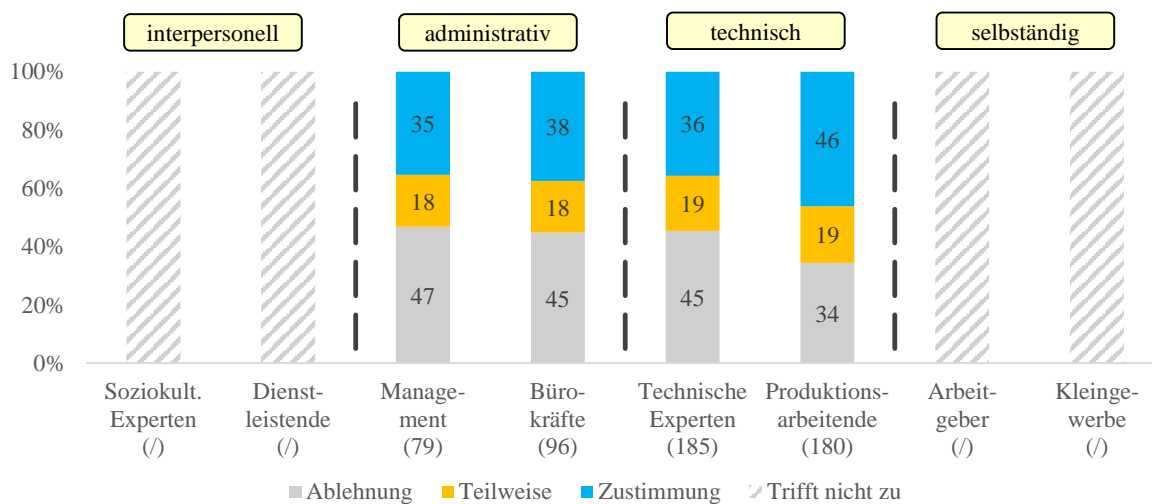
■ Ablehnung ■ Teilweise ■ Zustimmung

Abb. 10 Zunahme beruflicher Unsicherheit (Branchenvergleich)



Unter Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie zeigte sich bei den Verunsicherungseffekten ein ähnliches Bild wie bei den Verdiensteinbußen. Die Existenz eines Betriebsrats hatte unter den Teilnehmer*innen keinen nennenswerten Einfluss auf die Reichweite der Verunsicherung der beruflichen Zukunft. Dagegen existierten – bei einem allgemein hohen Verunsicherungsniveau der Branche – deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsgruppen der Branche (Abb. 11): **Besonders verunsichert zeigten sich die Produktionsarbeitenden.** Knapp die Hälfte gab an, dass ihre Zukunft durch die Pandemie unsicherer geworden sei, nur ein Drittel lehnte diese Aussage ab.

Abb. 11 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Erwerbsklassen (nur M+E)



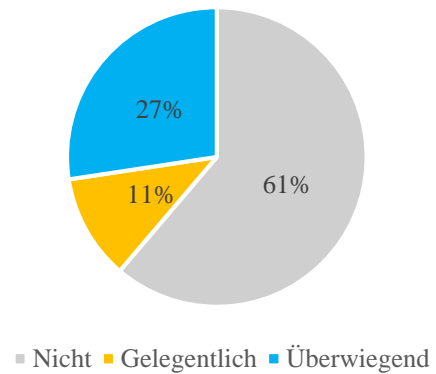
5. Mobiles Arbeiten

5.1 Verbreitung von mobilem Arbeiten

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

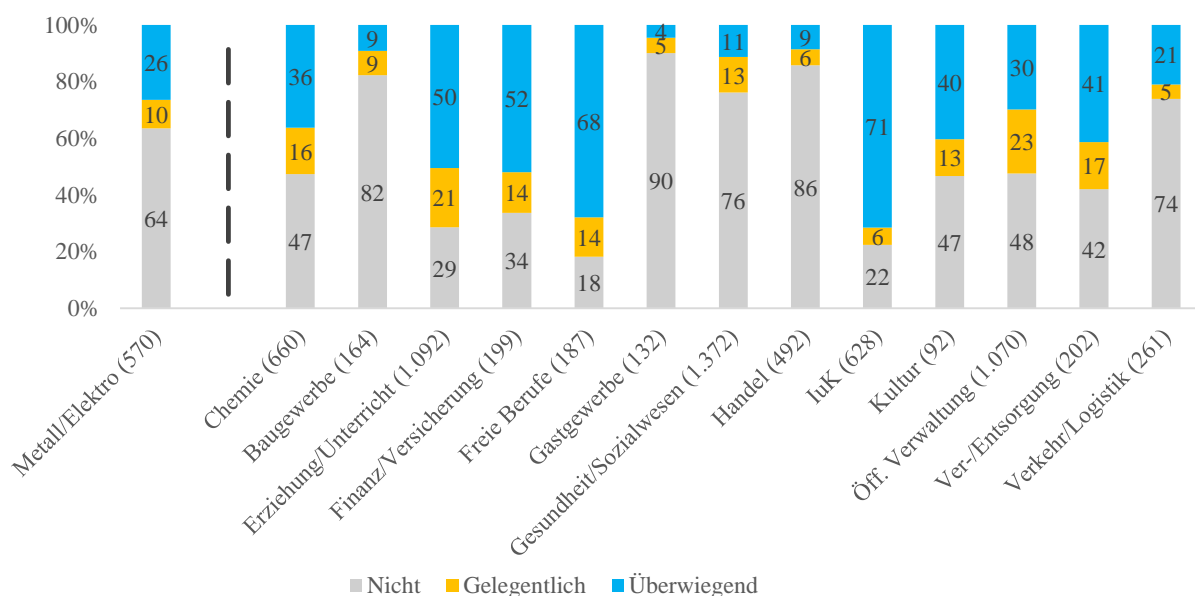
Das Home-Office bzw. mobiles Arbeiten gehörte in der Frühphase der Pandemie zu den von der Bundesregierung am stärksten beworbenen Schutzmaßnahmen in der Arbeit. Das Robert-Koch-Institut (RKI) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) empfahlen aus Gründen des Infektionsschutzes den Arbeitgebern, 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)



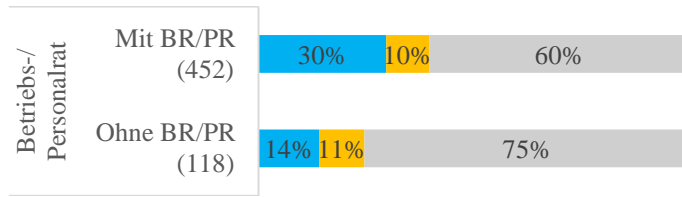
Auf Branchenebene existierten deutliche Unterschiede in der Verbreitung von zusätzlichem mobilem Arbeiten (Abb. 13). **Die Metall- und Elektroindustrie lag ungefähr im Durchschnitt der Wirtschaftszweige.** Die höchsten Anteile von Zusatz-Home-Office fanden sich in Information & Kommunikation und den freien Berufen. Am wenigsten verbreitet war mobiles Arbeiten im Gastgewerbe, im Handel und im Baugewerbe.

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



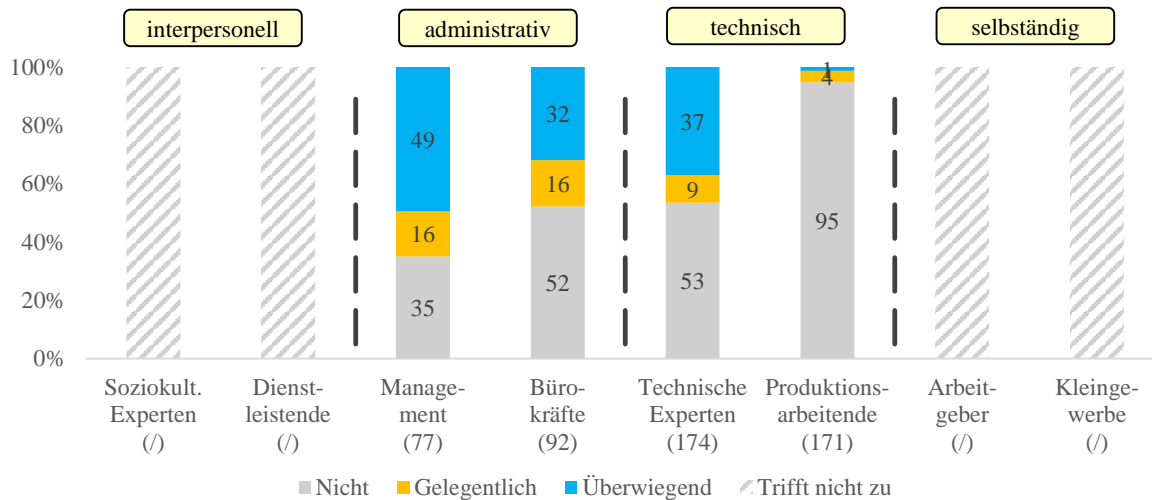
Zugleich gab es starke Unterschiede innerhalb der Metall- und Elektroindustrie. **Offensichtlich agierten Betriebsräte als Treiber mobilen Arbeitens.** Beschäftigte aus Betrieben mit Interessenvertretung gaben doppelt so häufig an, in der Pandemie vermehrt im Home-Office zu arbeiten, als Beschäftigte aus nicht-mitbestimmten Betrieben (Abb. 14).

Abb. 14 Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office (nur M+E)



Ebenfalls sehr ausgeprägt waren die Unterschiede auf der beruflichen Ebene (Abb. 15). **Während im ersten Lockdown die Hälfte der Managementberufe vermehrt von Zuhause arbeitete, traf dies nur auf 1 Prozent der Produktionsarbeitenden zu.** Produktionsarbeitende (nicht-akademische Ausbildungsberufe und Anlern Tätigkeiten mit technischem Kern, z.B. Maschinenbediener*innen, Monteur*innen, Elektromechaniker*innen) hatten auch in der Pandemie praktisch keinen Zugang zum Home-Office. In den qualitativen Interviews zeigte sich, dass die physische Gebundenheit der Produktionsarbeit in den Fabriken den Wechsel zum Home-Office blockierte.

Abb. 15 Anteil Beschäftigter vermehrt im HO nach Erwerbsklassen (nur M+E)

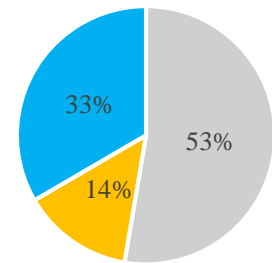


5.2 Digitalisierung von Arbeit

Abb. 16 Digitalisierung der Arbeit durch Corona (Gesamt)

Ein in den Medien intensiv diskutiertes Thema ist die **Digitalisierung von Arbeit als Folge der Pandemie** (Abb. 16). Bereits im April und Mai 2020 gaben 33 Prozent der Befragten an, dass ihre Arbeit im Zuge der Pandemie deutlich digitaler wurde.

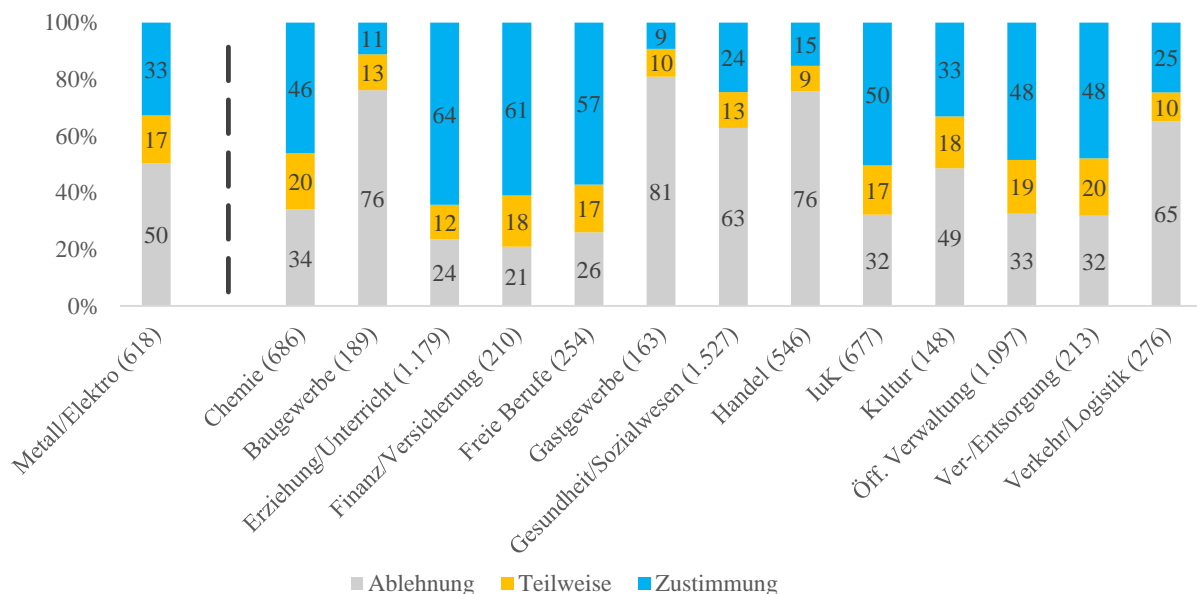
Erwerbstätige (N=9.713)



■ Ablehnung ■ Teilweise
■ Zustimmung

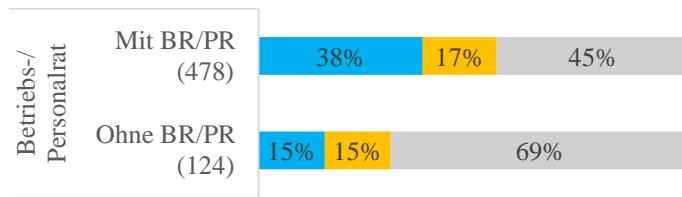
Allerdings zeigen die Daten, dass die Digitalisierung höchst ungleich wirkt. Ein Digitalisierungsschub war im ersten Lockdown vor allem in den Branchen Erziehung & Unterricht, Finanzen und Versicherungen sowie den freien Berufen zu spüren. **In der Metall- und Elektroindustrie lag die Verbreitung der Digitalisierung ungefähr im Durchschnitt aller Branchen** (Abb. 17).

Abb. 17 Digitalisierung der Arbeit durch Corona (Branchenvergleich)



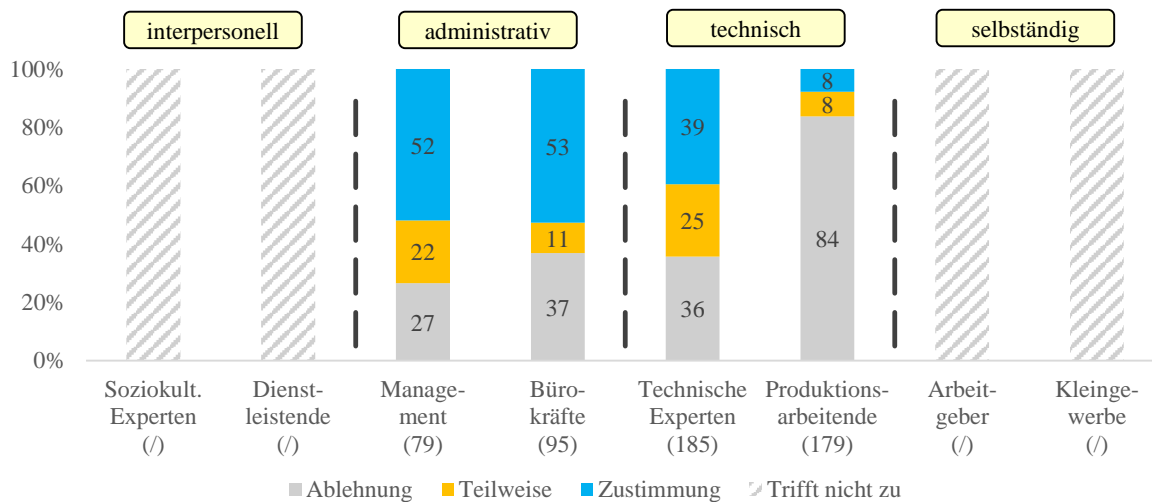
Wie auch beim Zugang zum pandemiebedingten Home-Office **hatte die Mitbestimmung in der Metall- und Elektroindustrie einen starken Einfluss auf die Digitalisierung** (Abb. 18). 38 Prozent der Beschäftigten aus Betrieben mit Betriebsrat erlebten einen Digitalisierungsschub, in nicht-mitbestimmten Betrieben waren das nur 15 Prozent.

Abb. 18 Digitalisierung der Arbeit durch Corona nach Mitbestimmung



Ebenso deutlich waren die Ungleichheiten auf der beruflichen Ebene (Abb. 19): In den beiden administrativen Klassen, den Managementberufen und den Bürokräften, berichtete jeweils mehr als die Hälfte einen Digitalisierungsschub in der eigenen Arbeit; **unter den Produktionsarbeitenden betrug dieser Anteil jedoch nicht einmal 10 Prozent.** Innerhalb der Belegschaften der Betriebe der Metall- und Elektroindustrie sind der Zugang zu mobilem Arbeiten und die pandemiebedingte Digitalisierung sehr ungleich verteilt. Neben der ungleichen Betroffenheit mit den wirtschaftlichen Lasten und der Qualität der Schutzmaßnahmen gehören beide Aspekte zu den Eckpunkten der Ungleichheiten in den Corona-Erfahrungen.

Abb. 19 Digitalisierung der Arbeit durch Corona nach Erwerbsklassen (nur M+E)



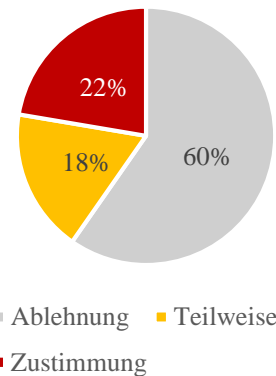
6. Infektionsrisiken in der Arbeit

6.1 Infektionssorgen

Abb. 20 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit (Gesamt)

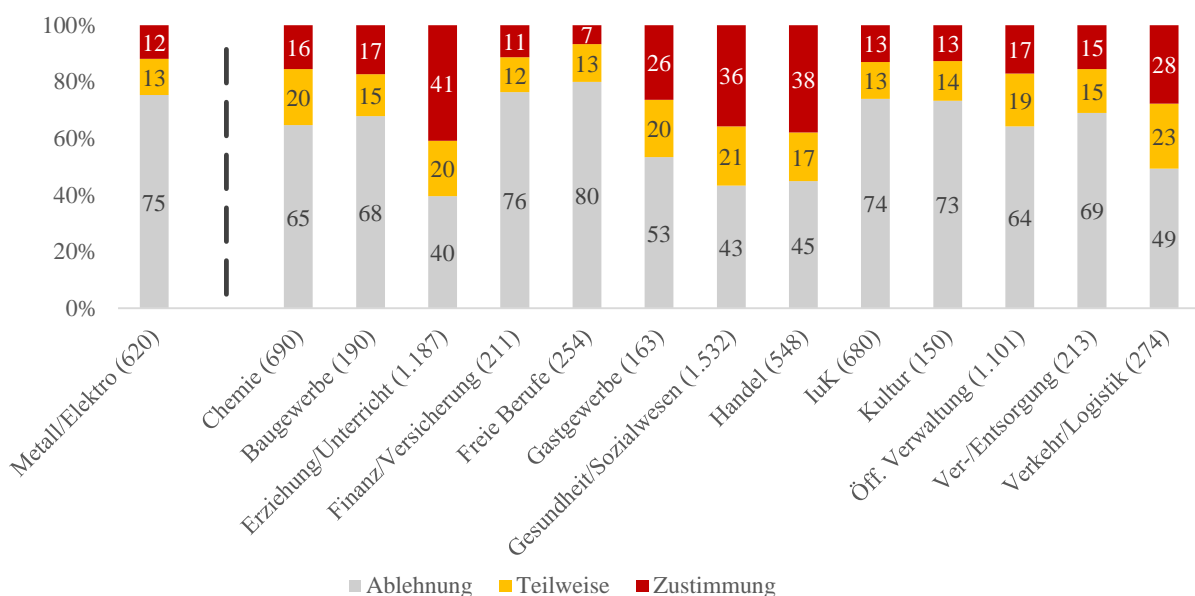
Ein knappes Viertel aller Erwerbstätigen äußerte in der Frühphase der Pandemie explizite Sorgen, sich am Arbeitsplatz mit Corona anzustecken; 60 Prozent machten sich keine Sorgen (Abb. 20). Allerdings waren die **Infektionssorgen nicht gleich verteilt unter den Erwerbstätigen**. Erwartungsgemäß waren 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)



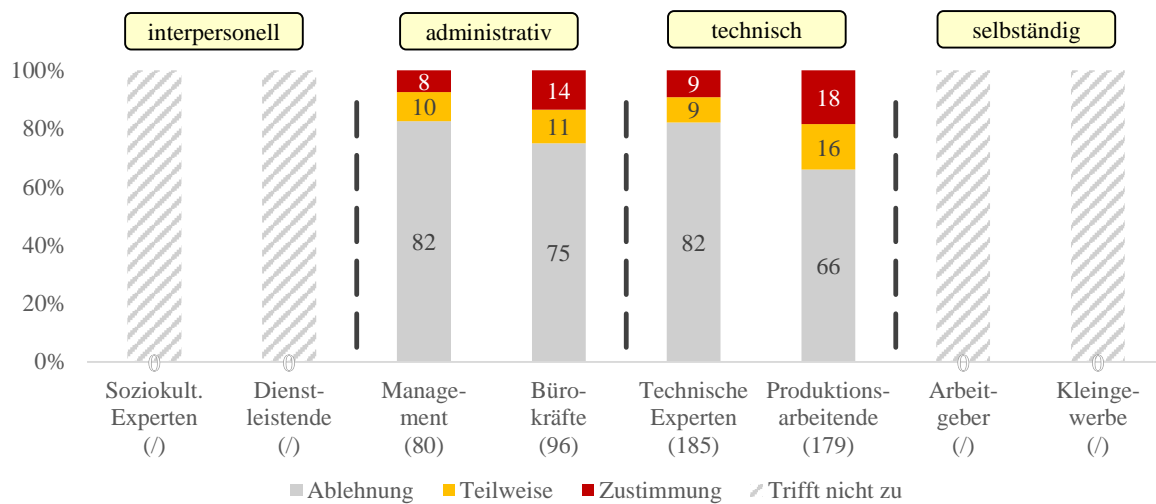
Die höchsten Werte wurden in Erziehung & Unterricht, im Handel und im Gesundheits- und Sozialwesen erreicht, überdurchschnittliche Infektionssorgen fanden sich auch im Sozialwesen und im Gastgewerbe (Abb. 21). Die Beschäftigten **der Metall- und Elektroindustrie waren unterdurchschnittlich von Infektionssorgen betroffen**: Nur 12 Prozent der Beschäftigten meldeten explizite Infektionssorgen; drei Viertel der Befragten gab an, keine Sorgen vor einer Infektion am Arbeitsplatz zu haben.

Abb. 21 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit (Branchenvergleich)



Der Blick auf die beruflichen Ungleichheiten in der Verteilung von Infektionssorgen zeigt, **dass unter den zentralen Erwerbsklassen der Metall- und Elektroindustrie die Produktionsarbeitenden am stärksten von Infektionssorgen belastet waren** (Abb. 22). 18 Prozent gaben an, sich Sorgen vor einer Infektion am Arbeitsplatz zu machen. Dieser Wert lag knapp unter dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen, aber deutlich über den Werten der anderen Berufsgruppen der Metall- und Elektroindustrie.

Abb. 22 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit nach Erwerbsklassen (nur M+E)

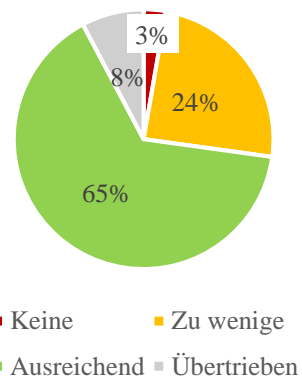


6.2 Schutzmaßnahmen

Abb. 23 Bewertung der Schutzmaßnahmen

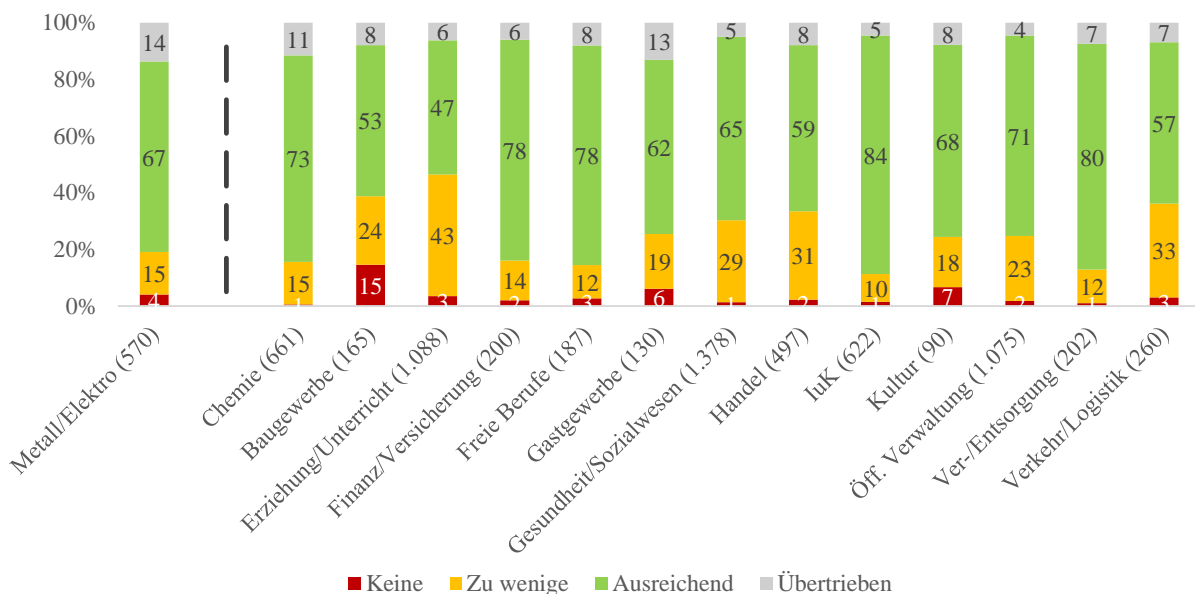
Ein ähnliches Bild zeigte sich auch bei den Schutzmaßnahmen (Abb. 23): **Zwei Drittel der Erwerbstätigen bezeichneten die Maßnahmen der Arbeit- und Auftraggeber zum Schutz vor Infektionen in der Arbeit als ausreichend**, ein knappes Drittel als unzureichend.

Abhängig Beschäftigte (N=8.825)



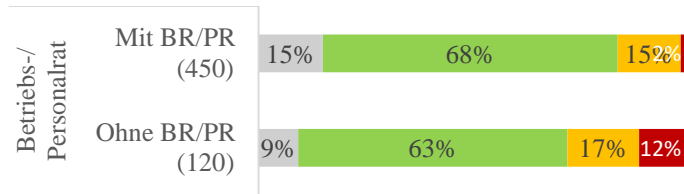
Auf Branchenebene fiel besonders das Baugewerbe auf: Jede*r 6. Befragte gab hier an, dass es keine Schutzmaßnahmen gab. Weitere Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen an Erwerbstätigen, die die Schutzmaßnahmen als unzureichend bewerteten: Erziehung & Unterricht, Logistik, Handel. **In der Metall- und Elektroindustrie lag der Anteil derjenigen, die die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers als unzureichend bewerteten, etwas unter dem Gesamtschnitt (Abb. 24).**

Abb. 24 Bewertung der Schutzmaßnahmen (Branchenvergleich)



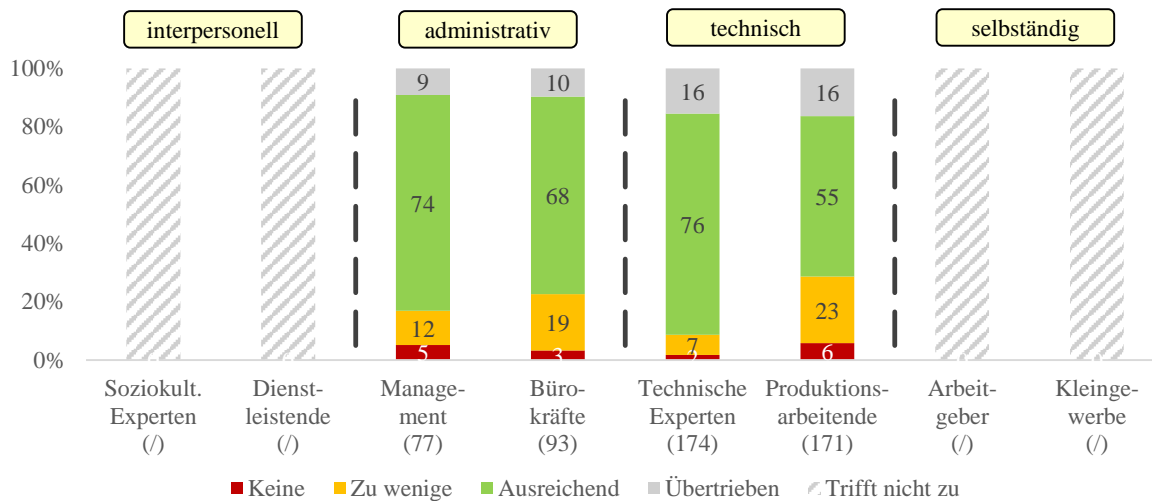
Die Mitbestimmung hatte einen positiven Einfluss auf die Schutzmaßnahmen im Betrieb (Abb. 25). **In Betrieben mit Betriebsrat waren die Anteile unzureichender und nichtvorhandener Schutzmaßnahmen deutlich geringer als in Betrieben ohne Interessenvertretung (29 Prozent zu 17 Prozent).**

Abb. 25 Bewertung der Schutzmaßnahmen (nur M+E)



Auch auf der beruflichen Ebene bestanden deutliche Unterschiede innerhalb der Metall- und Elektroindustrie (Abb. 26): **Die einzige Erwerbsklasse, die überdurchschnittlich oft mit unzureichenden Schutzmaßnahmen am eigenen Arbeitsplatz konfrontiert ist, waren die Produktionsarbeitenden, die aufgrund der physischen Gebundenheit ihrer Arbeit in der Fabrik im besonderen auf angemessene Schutzmaßnahmen angewiesen sind.** Zusammen mit den starken wirtschaftlichen Lasten und dem Nicht-Zugang zum mobilen Arbeiten zeigt sich in dem erhöhten Anteil an Beschäftigten, die unzureichende Schutzmaßnahmen monierten, die besondere Belastung der Produktionsarbeitenden aus der Metall- und Elektroindustrie.

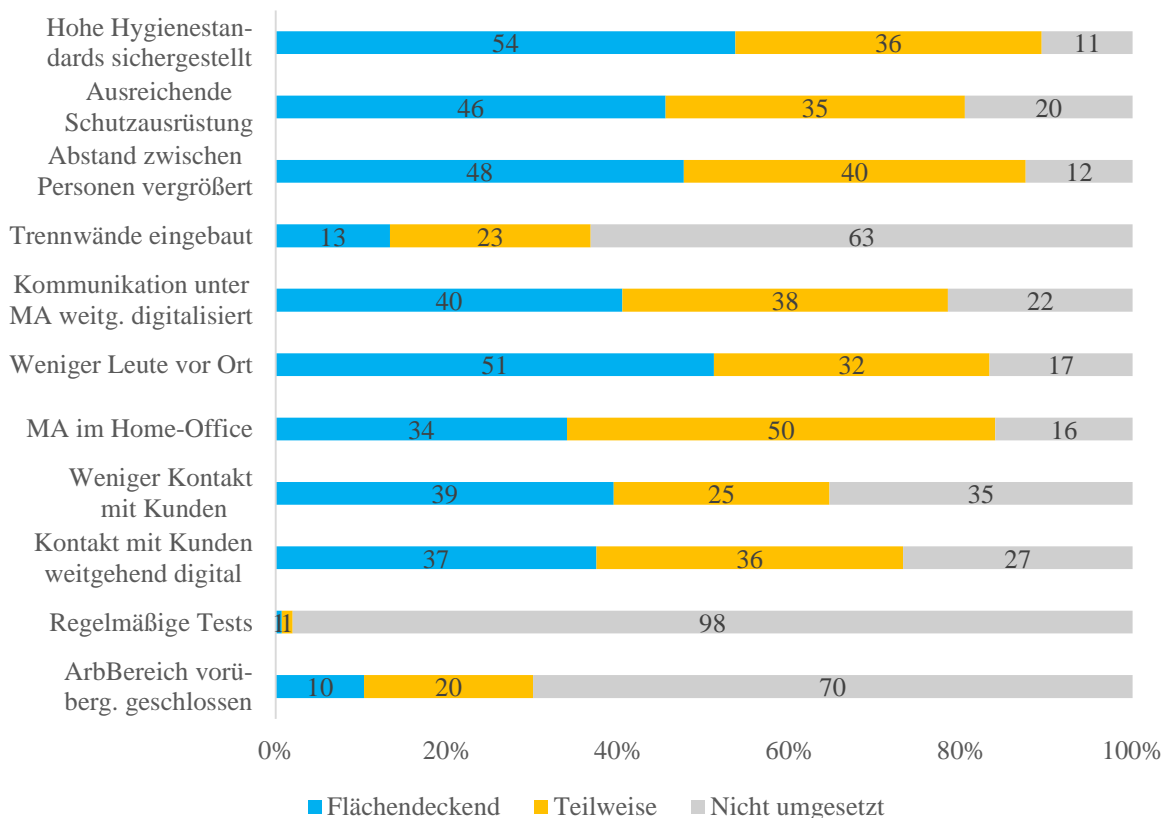
Abb. 26 Bewertung der Schutzmaßnahmen nach Erwerbsklassen (nur M+E)



6.3 Verbreitung Schutzmaßnahmen in der Metall- und Elektroindustrie

Welche Schutzmaßnahmen wurden in der Metall- und Elektroindustrie eingesetzt? Die größte Verbreitung quer über alle Berufsgruppen hatte die Sicherstellung von Hygienestandards durch den Arbeitgeber, die Ausstattung durch den Arbeitgeber mit Schutzausrüstung und eine insgesamt geringere Präsenz von Beschäftigten (Abb. 27). Rund die Hälfte der Beschäftigten meldete, dass diese Aspekte flächendeckend gewährleistet sind. Ebenfalls verbreitet war die Digitalisierung der Kommunikation mit Kund*innen und Kolleg*innen. Regelmäßige Tests werden nur in wenigen Betrieben durchgeführt. **Auch bei der Implementierung von Schutzmaßnahmen fallen die Produktionsarbeitenden auf**, die häufiger als die anderen Berufsgruppen unzureichende Schutzmaßnahmen zurückmeldeten: Deutlich seltener wurde das anwesende Personal ausgedünnt (36 Prozent unter den Produktionsarbeitenden, 58 Prozent unter den anderen Berufsgruppen). Ebenfalls seltener wurde der Abstand zwischen den Arbeitskräften vergrößert (33 Prozent unter den Produktionsarbeitenden, 54 Prozent unter allen anderen Berufsgruppen der Metall- und Elektroindustrie).

Abb. 27 Verbreitung der Schutzmaßnahmen in Metall/Elektro



Abhängig Beschäftigte aus Metall/Elektro (N=569)

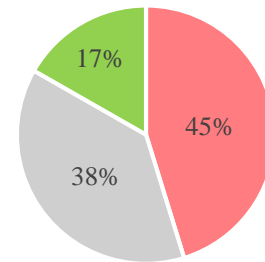
7. Arbeitsbedingungen

7.1 Arbeitsbelastungen

Abb. 28 Veränderung der Arbeitsbelastungen

Weit verbreitet waren in den ersten Monaten der Pandemie **gestiegene Arbeitsbelastungen** (Abb. 28). 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.

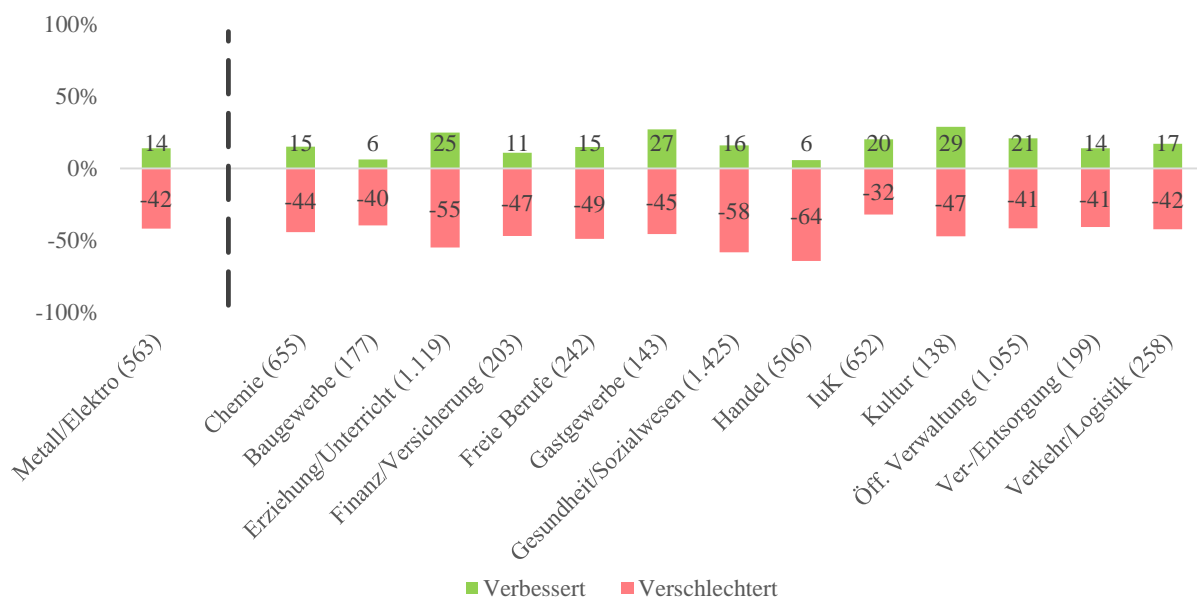
Erwerbstätige (N=9.103)



■ Verschlechtert ■ Unverändert
■ Verbessert

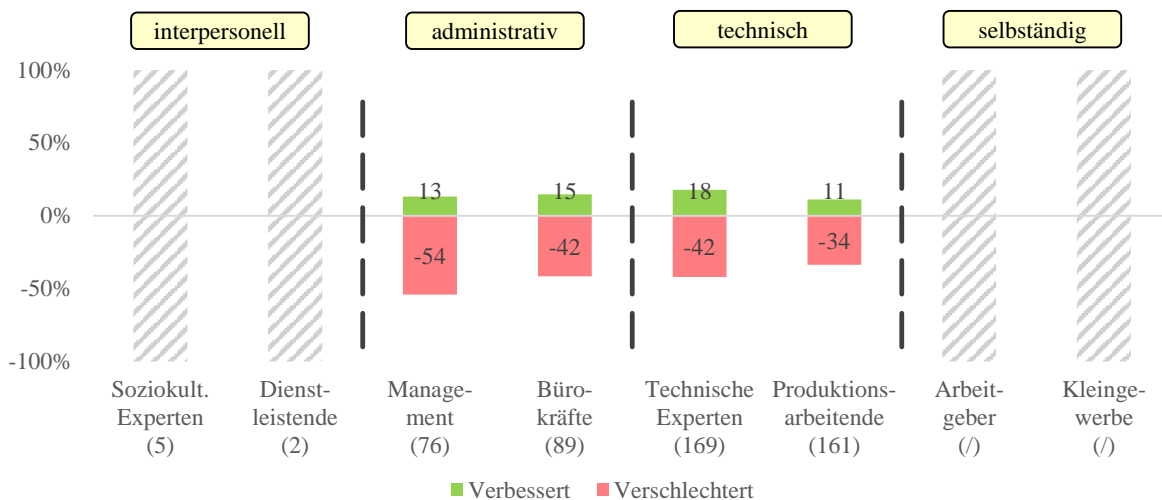
Auch in der **Metall- und Elektroindustrie** stiegen die Belastungen bei vielen Beschäftigten während der Frühphase der Pandemie (Abb. 29). **42 Prozent der Beschäftigten meldeten Belastungssteigerungen in der Pandemie, nur 14 Prozent Belastungsreduktionen.** Deutlich geringer verbreitet waren Belastungssteigerungen in der Information & Kommunikation, die höchsten Werte fanden sich im Handel, Gesundheits- und Sozialwesen und Erziehung & Unterricht.

Abb. 29 Veränderung der Arbeitsbelastungen nach Branchen



Unter den zentralen Berufen der Metall- und Elektroindustrie waren Belastungssteigerungen ungleich verteilt (Abb. 30). **Am häufigsten meldeten akademische Managementberufe eine Zunahme der Arbeitsbelastungen.** Für die Führungskräfte brachte die Pandemie in vielen Betrieben starke Belastungen mit sich: Zum einen mussten die Produktionsprogramme kurzfristig an die gesunkene Marktnachfrage angepasst werden, zum anderen war die Implementation von Schutzmaßnahmen im betrieblichen Alltag mit erheblichen Mehraufwand verbunden. Hingegen meldeten die Produktionsarbeitenden, am stärksten von den wirtschaftlichen Lasten betroffen, deutlich seltener Belastungszunahmen.

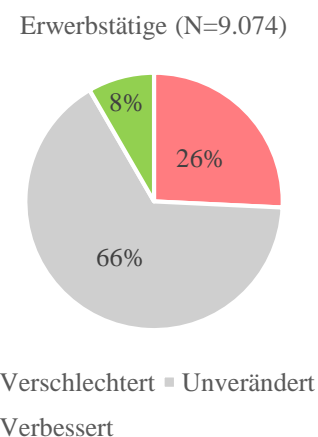
Abb. 30 Veränderung der Arbeitsbelastungen nach Erwerbsklassen



7.2 Arbeitsinhalte

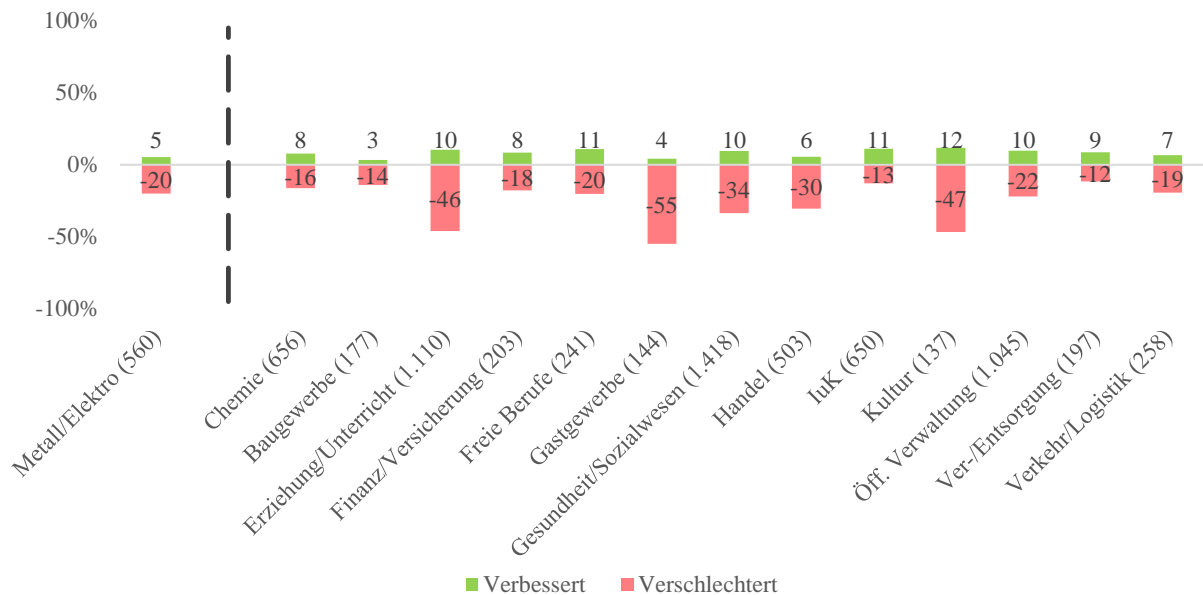
Für ein Drittel der Beschäftigten hatte die Pandemie auch **Auswirkungen auf die Arbeitsinhalte** (Abb. 31). Ein Viertel gab an, dass sich die Arbeitsinhalte verschlechterten; für fast jede*n zehnte*n Erwerbstätige*n verbesserten sich die Arbeitsinhalte. Unter Frauen ist der Anteil der Erwerbstätigen, die Verschlechterungen der Arbeitsinhalte meldeten, etwas größer als unter Männern.

Abb. 31 Veränderung der Arbeitsinhalte



Im Branchenvergleich waren die Auswirkungen auf die Arbeitsinhalte in der Metall- und Elektroindustrie unterdurchschnittlich verbreitet (Abb. 32). Für ein Fünftel der Teilnehmer*innen verschlechterten sich im ersten Lockdown die Arbeitsinhalte, 5 Prozent gaben Verbesserungen an. Die Beschäftigten anderer Branchen meldeten deutlich stärkere Rückwirkungen auf die Arbeitsinhalte.

Abb. 32 Veränderung der Arbeitsinhalte nach Branchen



8. Kurzarbeit

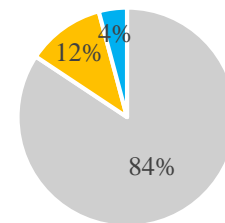
8.1 Verbreitung von Kurzarbeit

Abb. 33 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. 33).

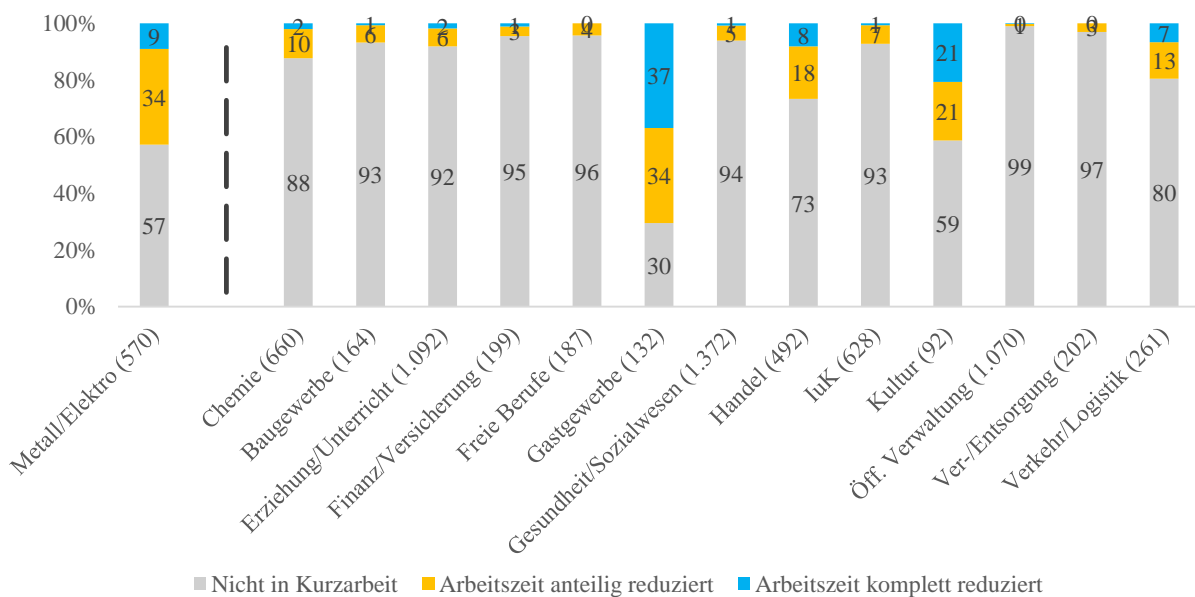
Allerdings war Kurzarbeit in den ersten Monaten der Pandemie vor allem ein **Phänomen bestimmter Branchen** (Abb. 34): Die Metall- und Elektroindustrie wies in unserem Sample den zweithöchsten Kurzarbeitsanteil auf: 43 Prozent der Beschäftigten gaben an, in Kurzarbeit zu sein. Einen höheren Anteil gab es nur im Gastgewerbe.

Abhängig Beschäftigte
(N=8.828)



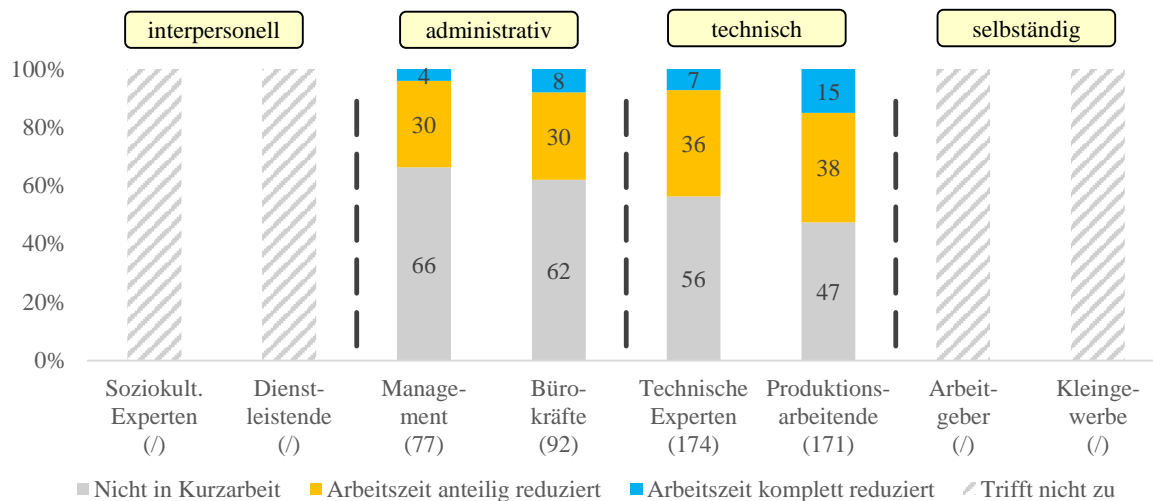
- Nicht in Kurzarbeit
- Arbeitszeit anteilig reduziert
- Arbeitszeit komplett reduziert

Abb. 34 Anteil Beschäftigter in Kurzarbeit (Branchenvergleich)



Auf der beruflichen Ebene zeigt sich das erwartete Bild (Abb. 35): Unter den Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie war der Anteil derjenigen in Kurzarbeit unter den Produktionsarbeitenden am höchsten: **Über 50 Prozent der teilnehmenden Produktionsbeschäftigten befand sich im ersten Lockdown in Kurzarbeit.** Auch unter den ebenfalls „produktionsnahen“ technischen Expert*innen war der Wert mit 43 Prozent vergleichsweise hoch.

Abb. 35 Anteil Beschäftigter in Kurzarbeit nach Erwerbsklassen (nur M+E)

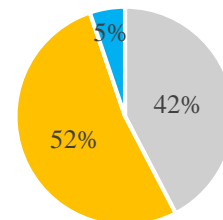


8.2 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (KuG)

Abb. 36 Aufstockung des KuG (Gesamt)

Viele Arbeitgeber stockten in der Frühphase der Pandemie das **Kurzarbeitergeld** ihrer Mitarbeiter*innen auf (Abb. 36). Ein Teil der Beschäftigten bezog zusätzlich zum Kurzarbeitergeld auch staatliche Zusatzleistungen (Hartz IV).

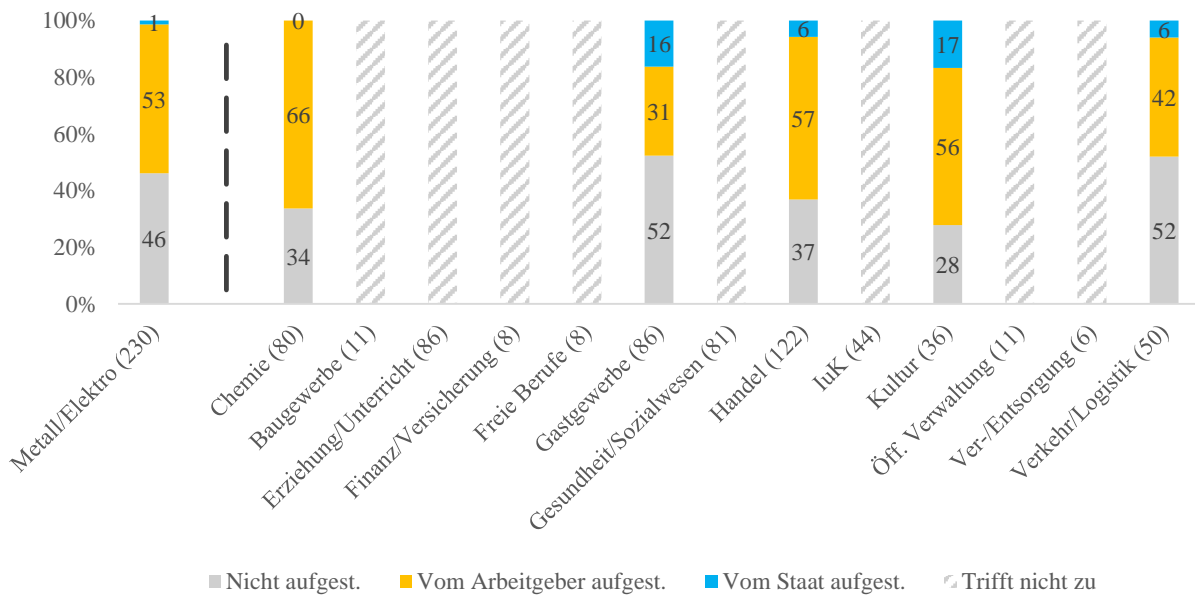
Abhängig Beschäftigte in Kurzarbeit (N=1.155)



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

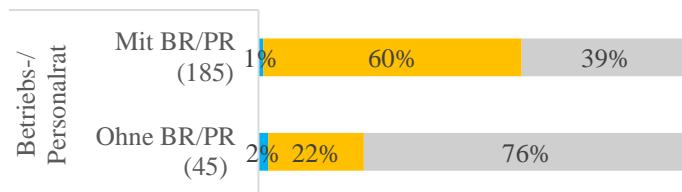
Besonders hoch waren die Anteile im Gastgewerbe und der Kultur (Abb. 37). Nicht zufällig handelt es sich hierbei um Branchen, in denen Niedriglöhne relativ weit verbreitet sind. **Gut die Hälfte der Teilnehmer*innen aus der Metall- und Elektroindustrie erhielt Aufstockungszahlungen vom Arbeitgeber.** Dies entsprach in etwa dem Durchschnitt aller Branchen. Am höchsten war dieser Anteil in der Chemieindustrie, am geringsten in der Kulturbranche.

Abb. 37 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (Branchenvergleich)



Die Mitbestimmung hatte einen starken Einfluss auf die Aufstockungszahlungen der Arbeitgeber (Abb. 38). **In Betrieben mit Betriebsrat gaben 60 Prozent der Beschäftigten an, dass ihre Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld aufstocken; in nicht-mitbestimmten Betrieben waren dies nur 22 Prozent.**

Abb. 38 Aufstockung des Kurzarbeitergeldes nach Mitbestimmung (nur M+E)



Die beruflichen Unterschiede waren in der Metall- und Elektroindustrie bei den Aufstockungszahlungen nicht so stark ausgeprägt wie bei anderen Themen des Arbeitswelt-Monitors. Am verbreitetsten waren die Aufstockungen durch die Arbeitgeber in den einfachen Büroberufen; am geringsten unter den Managementberufen.

8.3 Zufriedenheit mit den Kurzarbeitsregelungen des Arbeitgebers

Abb. 39 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. 39). Weder auf Branchen- noch auf Berufsebene gab es auffällige Unterschiede (Abb. 40).

Abhängig Beschäftigte in Kurzarbeit (N=1.132)

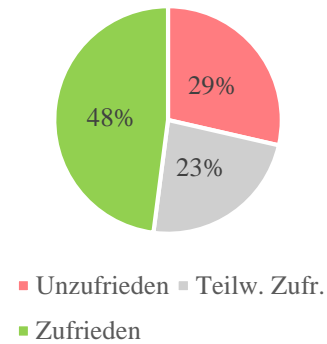
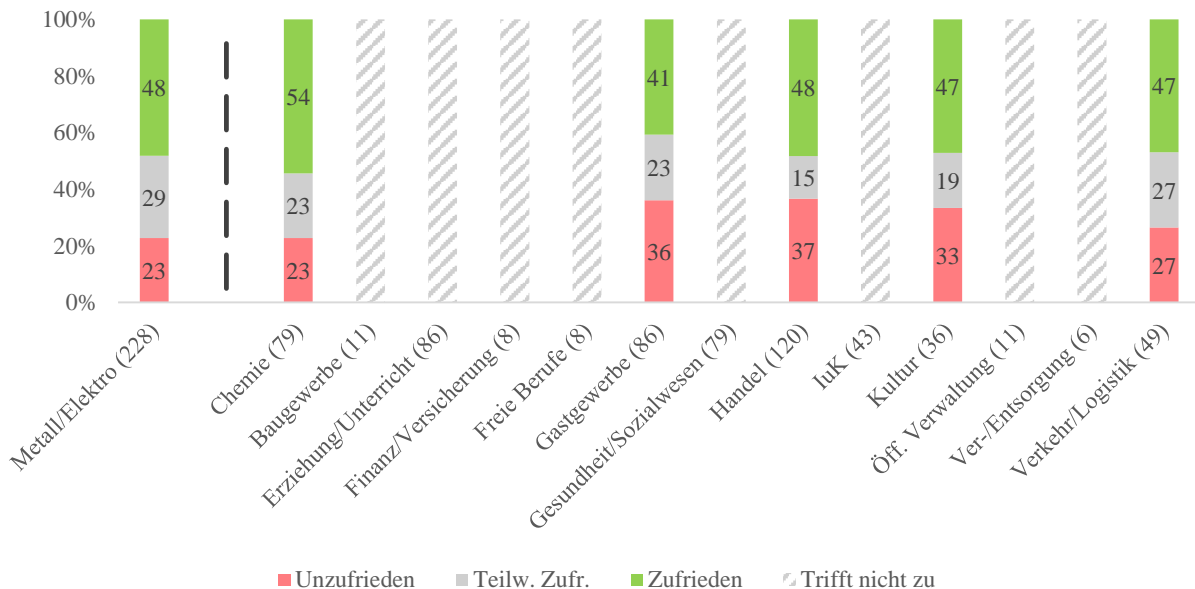
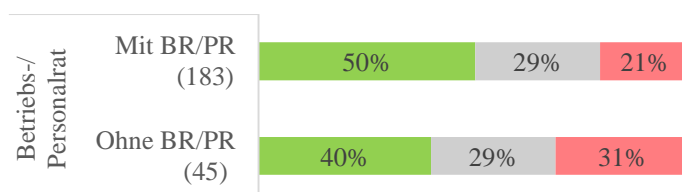


Abb. 40 Zufriedenheit mit den Kurzarbeits-Regelungen (Branchenvergleich)



Der positive Effekt der Mitbestimmung auf die Aufstockungszahlungen des Arbeitgebers in der Metall- und Elektroindustrie zeigte sich auch in der Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Kurzarbeitsregelungen (Abb. 41). **In mitbestimmten Betrieben war die Zufriedenheit um 10 Prozentpunkte höher als in Betrieben ohne Betriebsrat.** Hingegen gab es zwischen den Berufsgruppen in der Metall- und Elektroindustrie keine nennenswerten Unterschiede in der Zufriedenheit mit den Kurzarbeitsregelungen der Arbeitgeber.

Abb. 41 Zufriedenheit mit den Kurzarbeits-Regelungen (nur M+E)



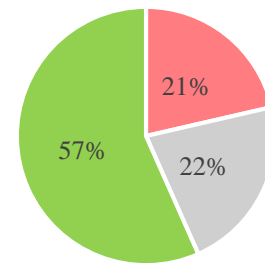
9. Politik

9.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie

Abb. 42 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik (Gesamt)

Insgesamt war **die Zufriedenheit mit der Politik in der Frühphase der Pandemie relativ hoch** (Abb. 42): Nur ein gutes Fünftel der Erwerbstätigen zeigten sich unzufrieden. In Ostdeutschland war der Anteil der Unzufriedenen deutlich höher als in Westdeutschland (26 zu 17 Prozent).

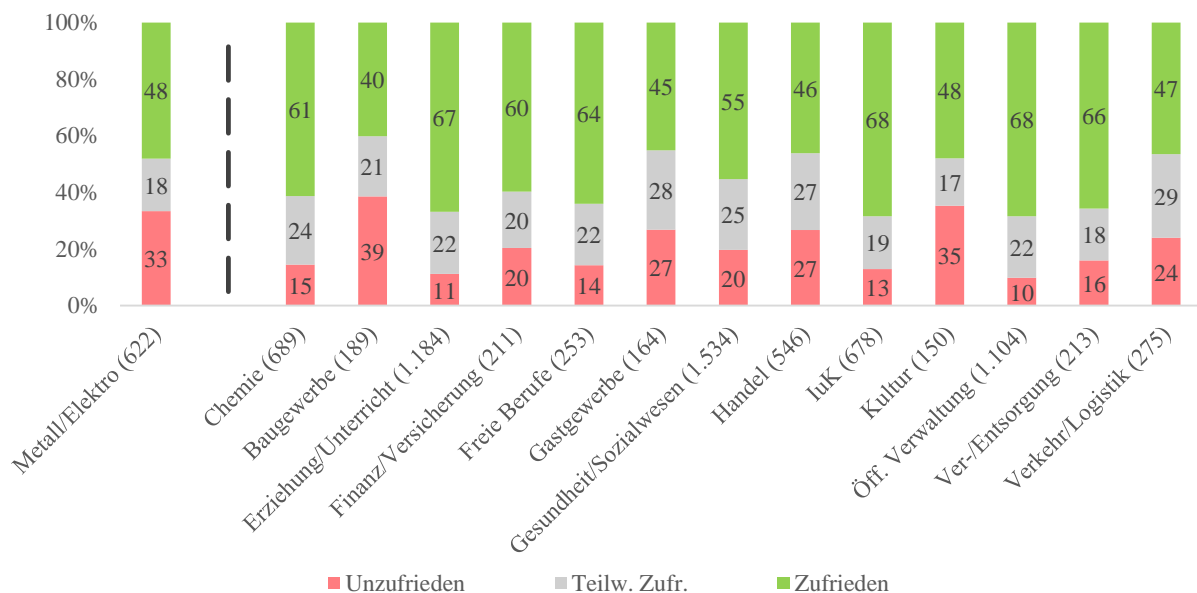
Erwerbstätige (N=9.745)



■ Unzufrieden ■ Teilw. Zufr.
■ Zufrieden

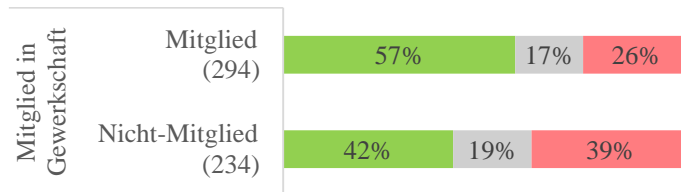
Zwischen den Branchen existierten größere Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Politik (Abb. 43). **Die Metall- und Elektroindustrie gehörte zu den Branchen mit der größten Unzufriedenheit.** Nur im Baugewerbe und in der Kultur war der Anteil Unzufriedener noch höher. Die geringste Unzufriedenheit fand sich in der öffentlichen Verwaltung und in Erziehung & Unterricht – und somit in Branchen mit hohem Anteil öffentlicher Arbeitgeber. Wichtig: Die Befragung der ersten Welle des Arbeitswelt-Monitors fand im April und Mai 2020 statt – und damit vor der Verkündung des Konjunkturpakets, das somit keinen Einfluss auf die Antworten der Beschäftigten hatte.

Abb. 43 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik (Branchenvergleich)



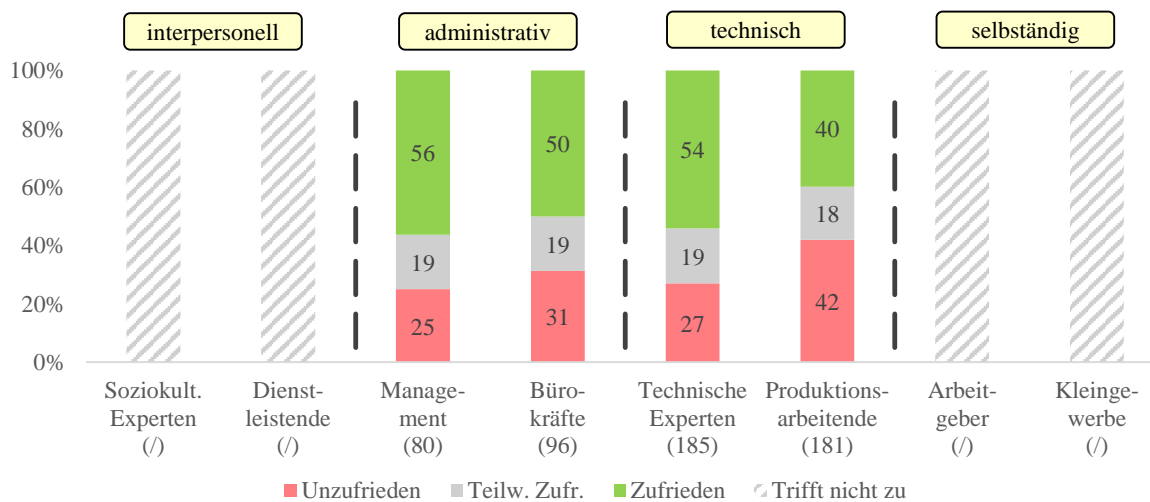
Auffällig war die – im brancheninternen Vergleich – deutlich höhere Zufriedenheit mit der Politik unter Gewerkschaftsmitgliedern (Abb. 44). 57 Prozent zeigten sich explizit zufrieden mit der Politik. Unter nicht gewerkschaftlich Organisierten waren es hingegen nur 42 Prozent.

Abb. 44 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik nach Gewerkschaftsmitgliedschaft (nur M+E)



Innerhalb der Metall- und Elektroindustrie existierten auf der beruflichen Ebene deutliche Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Politik (Abb. 45): **Am höchsten war der Anteil der Unzufriedenen unter den Produktionsarbeitenden. Unter den Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie war diese Klasse mit Abstand am stärksten von den Schattenseiten der Pandemie betroffen.** Mit 42 Prozent war die Gruppe der Unzufriedenen sogar zahlenmäßig größer als jene der Zufriedenen. Auch im Vergleich mit anderen Branchen ist das ein sehr auffälliger Wert. Am höchsten war die Zufriedenheit hingegen in der Klasse der akademischen Managementberufe.

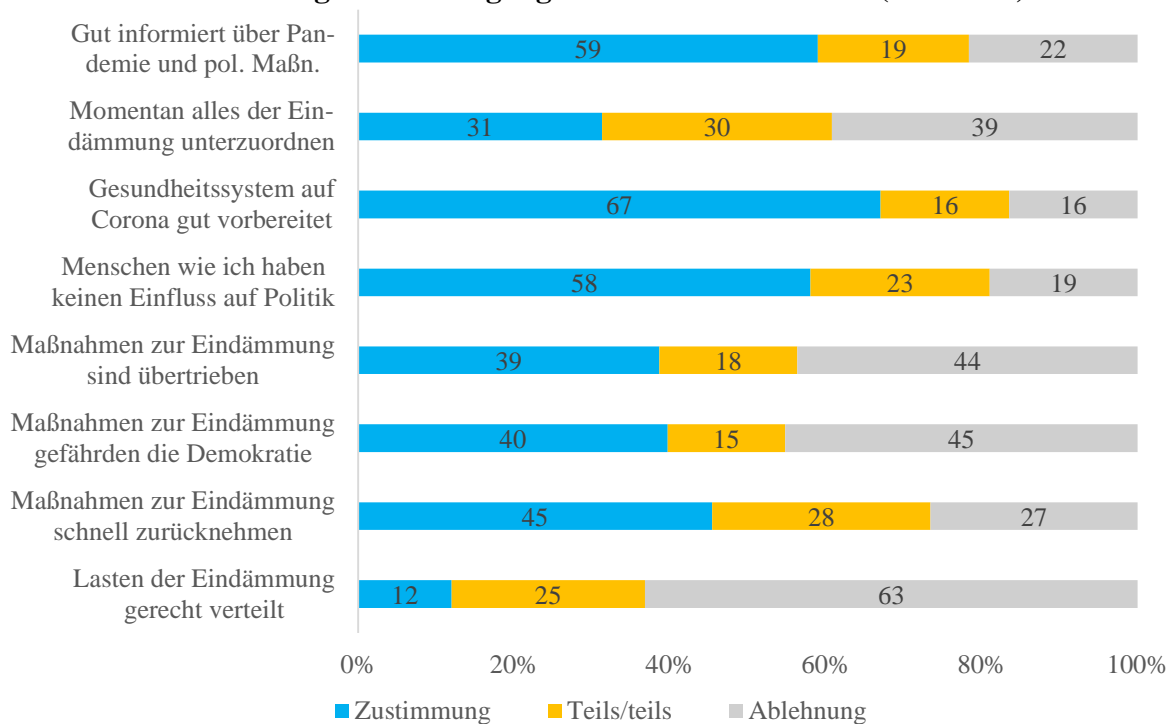
Abb. 45 Zufriedenheit mit der Politik nach Erwerbsklassen (nur M+E)



9.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona

Wie schätzen die Beschäftigten aus der Metall- und Elektroindustrie den Umgang der Politik mit der Pandemie ein? Eine Mehrheit der Teilnehmer*innen fühlt sich gut informiert über die Pandemie und die politischen Maßnahmen (Abb. 46). Im Vergleich zur Information durch die Arbeitgeber ist dieser Wert allerdings geringer (75 Prozent fühlen sich durch den Arbeitgeber gut informiert). Ebenso auffällig war jedoch die Kritik der Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie am Handeln der Politik. Fast 40 Prozent der Beschäftigten hielt die Eindämmungsmaßnahmen für übertrieben und schätzten sie als Gefährdung der Demokratie ein. Über die Hälfte der Beschäftigten monierte Teilhabedefizite: „Menschen wie ich haben keinen Einfluss auf die Politik“. Zudem hält nur eine Minderheit der Beschäftigten die Verteilung der Lasten in der Gesellschaft für gerecht. Trotz der deutlich geringeren Zufriedenheit fielen die Produktionsarbeitenden bei den konkreten Einschätzungen zum Umgang der Politik mit der Pandemie nicht auf. **Die Antworten auf diese Fragen fielen in allen zentralen Erwerbsklassen der Metall- und Elektroindustrie (Produktionsarbeitende, Bürokräfte, technische Expert*innen, Management) ähnlich aus.**

Abb. 46 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona (nur M+E)



Erwerbstätige aus Metall/Elektro (N=619)

Anhang: Sozialstruktur des Samples

		Erwerbstätige (N = 9.775)		Metall/Elektro (N = 622)	
		Fallzahlen	Anteile	Fallzahlen	Anteile
Geschlecht	Mann	3.589	41,2%	364	68,4%
	Frau	5.132	58,8%	168	31,6%
Alter	Unter 30 Jahre	1.102	12,5%	73	13,5%
	30 bis 50 Jahre	4.011	45,4%	263	48,6%
	50 Jahre und älter	3.722	42,1%	205	37,9%
Berufsabschluss	Keinen	235	2,7%	11	2,0%
	Berufsausbildung	4.514	52,0%	364	67,7%
	Studium	3.927	45,3%	163	30,3%
Region	Westdeutschland	7.348	83,4%	468	86,8%
	Ostdeutschland	1.158	13,2%	63	11,7%
	Berlin	300	3,4%	8	1,5%
Migrationshin- tergrund	Ja	1.223	13,9%	72	13,5%
	Nein	7.563	86,1%	463	86,5%
Erwerbsklassen	Soziokult. Expert*innen	1.691	19,5%	6	1,1%
	Dienstleistende	1.545	17,8%	2	0,4%
	Technische Expert*innen	1.184	13,6%	185	32,8%
	Produktionsarbeitende	738	8,5%	181	32,1%
	Management	1.679	19,4%	80	14,2%
	Bürokräfte	1.393	16,1%	96	17,0%
	Arbeitgeber*innen	144	1,7%	3	0,5%
	Kleingewerbetreibende	301	3,5%	11	2,0%
Monatliches Net- toeinkommen	Unter 1.500€	1.663	20,0%	54	10,8%
	1.500-3.000€	4.790	57,7%	290	57,8%
	Über 3.000€	1.845	22,2%	158	31,5%
Arbeitszeit	Vollzeit	5.938	71,9%	454	87,5%
	Teilzeit	2.319	28,1%	65	12,5%
Personal-/Be- triebsrat	Ja	7.161	78,8%	479	79,0%
	Nein	1.930	21,2%	127	21,0%