

Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“

Ein Jahr Corona – Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeit im Handel

Vergleich der beiden Erhebungswellen im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021

Agnes Fessler

Hajo Holst

Steffen Niehoff

Kontakt:

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

Summary

Ergebnisse der zweiten Erhebungswelle des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ vom April/Mai 2021

- Der Bericht basiert auf **einem Vergleich der Ergebnisse von zwei Befragungswellen des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“**. In der ersten Erhebungswelle im **April und Mai 2020**, also mitten im ersten „harten Lockdown“ mit weitreichenden Einschränkungen des gesellschaftlichen Lebens, beteiligten sich insgesamt 11.191 Personen an der Online-Befragung (darunter 548 aus dem Handel). Die zweite Welle fand genau ein Jahr später statt und damit genau im zweiten „harten Lockdown“ in Deutschland. Im **April und Mai 2021** beteiligten sich 7.217 Personen an dem Survey (darunter 360 aus dem Handel). Auch wenn das Sample nicht auf einer Zufallsstichprobe basiert: Größe und Sozialstruktur des Sample erlauben es verlässlich, Ungleichheiten zwischen Branchen und Beschäftigtengruppen zu identifizieren.
- Die **Berufsstruktur des Handels** ist im Sample breit abgebildet. Den mit Abstand größten Anteil haben **Dienstleistende**, die nicht-akademischen Berufe der interpersonellen Arbeitslogik (z.B. Verkäufer*in, Verkaufsaufsichtskraft, Kassierer*in). Daneben sind auch für **Managementberufe** (z.B. Filialleiter*in, Einkäufer*in, Vertriebsagent*in) und **Bürokräfte** (z.B. Lagerist*in, Bürokaufmann*Bürokauffrau, Buchhalter*in) die Fallzahlen hoch genug. Weiterhin werden auch **Kleingewerbetreibende** (z.B. Ladenbesitzer*in, selbständige*r Verkäufer*in, Handelsvertreter*in) ausgegeben, obwohl die Fallzahl in der ersten Erhebungswelle relativ niedrig war (N=19). Die absoluten Werte für die Kleingewerbetreibenden sollten deswegen vorsichtig interpretiert werden.

Branchenübergreifende Ergebnisse

- (1) Der Arbeitswelt-Monitor gibt Aufschluss über die Verbreitung der Arbeitsfolgen der Corona-Pandemie. Subjektive Infektionsrisiken und wirtschaftliche Lasten sind ungefähr gleich verbreitet – und weisen eine bemerkenswerte Stabilität im Pandemieverlauf auf: Im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 äußert jeweils ein Viertel der Erwerbstätigen **Ansteckungsorgen** und kritisiert die **Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz** als unzureichend, ähnlich viele leiden unter **Verdiensteinbußen** und **Zukunftsunsicherheit**. Noch verbreiteter ist das mobile Arbeiten: In beiden Wellen arbeitet fast die Hälfte mehr im **Home-Office** als vor der Pandemie. Die **Digitalisierung** hat im Pandemieverlauf an Fahrt gewonnen: Im April/Mai 2020 erlebte ein knappes Drittel einen pandemiebedingten Digitalisierungsschub, im April/Mai 2021 bereits 40%. Ebenfalls zugenommen haben Belastungssteigerungen, die schon im ersten Lockdown die am weitesten verbreitete Arbeitsfolge bildeten: 6 von 10 Erwerbstätigen geben im Frühjahr 2021 an, dass die Pandemie bei ihnen zu einer Zunahme der **Arbeitsbelastungen** führt.
- (2) Allerdings treffen die Arbeitsfolgen keineswegs alle Erwerbstätigen im gleichem Maße: Die zentralen Arbeitsfolgen weisen **außerordentlich stabile, vertikale und horizontale Klassenungleichheiten auf**. Zum einen erleben verschiedene Tätigkeitsbereiche

die Pandemie auf unterschiedliche Weise: in den interpersonellen Dienstleistungsberufen als Gesundheitsgefährdung, in den technischen und den selbständigen Berufen als Wirtschaftskrise und in den administrativen Berufen als Treiber mobilen Arbeitens. Zum anderen existieren in den drei Corona-Erfahrungswelten jeweils starke vertikale Ungleichheiten zwischen akademischen Berufen einerseits und Ausbildungsberufen und Anlern Tätigkeiten andererseits. Beide Ungleichheitsdimensionen – die horizontale Differenzierung der Corona-Erfahrungen und die vertikalen Ungleichheiten zwischen oben und unten – sind bemerkenswert stabil im Pandemieverlauf. Am stärksten – wenn auch jeweils auf unterschiedliche Weise – von der Pandemie betroffen sind Dienstleistende, Produktionsarbeitende und Kleingewerbetreibende.

- (3) Die besonders betroffenen Klassen erleben die Verfestigung der ungleichen Risiko- und Lastenverteilung als gesellschaftliches Wertschätzungsdefizit: Unter Dienstleistenden, Produktionsarbeitenden und Kleingewerbetreibenden geben im April/Mai 2021 jeweils mehr als die Hälfte an, dass ihre Arbeit in der Pandemie nicht wertgeschätzt wird. Dies zeigt sich auch in den Interviews. Die besonders betroffenen unteren Klassen empfinden die anhaltenden Ungleichheiten als **Missachtung durch die Gesellschaft** – und zwar sowohl der eigenen Leistungen (nicht nur) aus der Frühphase der Pandemie als auch der eigenen Würde als Mensch. Die Untätigkeit der Gesellschaft angesichts der Ungleichheiten in der Risiko- und Lastenverteilung könnte langfristig die soziale Spaltung forcieren und eine Zerreißprobe für den gesellschaftlichen Zusammenhalt darstellen.
- (4) Unter den abhängig Beschäftigten ist die Zufriedenheit mit dem **Arbeitgeberhandeln in der Pandemie recht hoch**. Im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 zeigen sich jeweils mehr als 6 von 10 abhängig Beschäftigten zufrieden mit ihrem Arbeitgeber. Die Analyse zeigt, dass die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber kaum mit der individuellen Betroffenheit mit den Arbeitsfolgen der Pandemie (arbeitsbezogene Infektionsrisiken, wirtschaftliche Lasten, mobiles Arbeiten, Arbeitsbelastungen) zusammenhängt. Entscheidend sind vielmehr die **arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren**: Information durch den Arbeitgeber, gerechte Lastenverteilung im Unternehmen, Beteiligung an Entscheidungen und ausreichende Schutzmaßnahmen.
- (5) Die **Mitbestimmung** hat in allen Branchen **positive Effekte auf die wirtschaftlichen Lasten, den Zugang zum Home-Office und die pandemiebedingte Digitalisierung von Arbeit**. In Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat müssen Beschäftigte weniger finanzielle Einbußen hinnehmen, erleben seltener Zukunftsunsicherheit, gehen häufiger ins Home-Office und melden häufiger einen Digitalisierungsschub. Hingegen existieren bei den Ansteckungssorgen, den Schutzmaßnahmen und den Arbeitsbelastungen keine vergleichbaren Mitbestimmungseffekte. Die **Zufriedenheit mit dem Betriebs- oder Personalrat liegt insgesamt etwas unter der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber**: Diejenigen, die unzufrieden mit der Interessenvertretung sind, kritisieren, dass der Betriebs- oder Personalrat in der Pandemie kein offenes Ohr für ihre Anliegen hat und auch nicht ihre Interessen vertritt. Auch in der pandemischen Notlage achten die Beschäftigten darauf, wie nah die Interessenvertretungen an der Belegschaft sind.

Handel im Fokus: Ergebnisse auf einen Blick

- (1) **Der Handel gehört zu den am stärksten von den Arbeitsfolgen der Corona-Pandemie betroffenen Branchen. In jeder Dimension sind die Erwerbstätigen überdurchschnittlich belastet:** Im April/Mai 2021 leidet ein Drittel an den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie, ein etwas größerer Anteil ist von subjektiven Infektionsrisiken betroffen und sogar drei Viertel melden steigende Arbeitsbelastungen. Außerdem hat nur eine kleine Minderheit der Erwerbsarbeitenden Zugang zum mobilen Arbeiten. In nur wenigen anderen Branchen sind die Erwerbsarbeitenden in vergleichbarem Maße von den arbeitsweltlichen Pandemierisiken und -lasten betroffen.
- (2) **Trotzdem zeigen sich auch innerhalb des Handels vertikale und horizontale Klassenungleichheiten, die zudem über den Pandemieverlauf bemerkenswert stabil sind.** Am stärksten von den Arbeitsfolgen der Pandemie betroffen sind die nicht-akademischen Dienstleistenden (z.B. Verkäufer*in, Verkaufsaufsichtskraft, Kassierer*in) und die Kleingewerbetreibenden (z.B. z.B. Ladenbesitzer*in, selbständige*r Verkäufer*in, Handelsvertreter*in). Unter den Dienstleistenden leidet im April/Mai 2021 fast die Hälfte unter Ansteckungsorgen, 40% bewerten die Schutzmaßnahmen an ihrem Arbeitsplatz als unzureichend, ein Drittel meldet Verdiensteinbußen und steigende Zukunftsunsicherheit, 80% erleben in der Pandemie steigende Arbeitsbelastungen und nur 3% arbeiten im Home-Office. Die Bürokräfte (z.B. Lagerist*in, Bürokaufmann*Bürokauffrau, Buchhalter*in) sind zwar ebenfalls häufiger Lasten und Risiken ausgesetzt, aber auf geringerem Niveau als die Dienstleistenden. Von den Kleingewerbetreibenden sind rund 70% von Verdiensteinbußen und Zukunftsunsicherheit betroffen, außerdem melden 80% steigende Belastungen.
- (3) **Die Zufriedenheiten mit dem Arbeitgeber, den Interessenvertretungen und der Politik liegen im Handel unter dem allgemeinen Durchschnitt.** Die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie ist zwar seit der Frühphase angestiegen, mit knapp 60% aber immer noch leicht unterdurchschnittlich. Die Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie ist – wie in allen Branchen – im April/Mai 2021 dramatisch eingebrochen, nur gut 10% sind noch zufrieden. Deutlich unterdurchschnittlich ist die Zufriedenheit mit dem Betriebs-/Personalrat: Nur ein Drittel zeigt sich zufrieden (auf der Gesamtebene liegt dieser Anteil bei gut 50%).
- (4) **Auch in den Zufriedenheiten mit dem Arbeitgeber, der Politik und den Interessenvertretungen sind im Handel deutliche berufliche Ungleichheiten zu erkennen.** Unter Dienstleistenden und Bürokräften sind im April/Mai 2021 nur etwas mehr als die Hälfte zufrieden mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie, nur jeweils 10% äußern sich zufrieden über den Umgang der Politik mit der Pandemie und weniger als 40% sind zufrieden mit dem Betriebs-/Personalrat. Unter Managementberufen (z.B. Filialleiter*in, Einkäufer*in, Vertriebsagent*in) sind die Zufriedenheiten in allen drei Aspekten deutlich höher. Zudem sind auch unter den Kleingewerbetreibenden im April/Mai 2021 nur 10% mit der Politik zufrieden.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6
2. Sample, Methode und Forschungsansatz	7
3. Subjektive Infektionsrisiken in der Arbeit	9
3.1 Ansteckungssorgen.....	9
3.2 Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz	10
3.3 Verbreitung der Schutzmaßnahmen im Handel.....	12
4. Wirtschaftliche Folgen der Pandemie	14
4.1 Verdienständerungen.....	14
4.2 Berufliche Zukunftsunsicherheit	15
5. Mobiles Arbeiten	17
5.1 Verbreitung von pandemiebedingtem mobilem Arbeiten	17
5.2 Digitalisierung von Arbeit.....	18
6. Arbeitsbelastungen	20
7. Arbeitspolitik der Arbeitgeber	22
7.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie	22
7.2 Arbeitspolitische Erfolgsfaktoren.....	23
8. Politik	26
8.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie.....	26
8.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona	28
9. Mitbestimmung	29
9.1 Mitbestimmungseffekte auf die Arbeitsfolgen der Pandemie	29
9.2. Zufriedenheit mit dem Umgang des Betriebs-/Personalrats mit der Pandemie.....	31
9.3 Einschätzungen zum Agieren des Betriebs-/Personalrats in der Pandemie.....	32
Literatur	33
Anhang: Sozialstruktur des Samples	34

1. Einleitung

Dass Corona weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt hat, war bereits wenige Wochen nach Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 unübersehbar. Auch die sozialwissenschaftliche Forschung beschäftigte sich schnell intensiv mit den Arbeitsfolgen von Sars-CoV-2 und den politischen Eindämmungsmaßnahmen. Im Fokus standen dabei vor allem die Ungleichheitseffekte: Von Einkommenseinbußen waren in der Frühphase der Pandemie Geringverdiener*innen und Selbständige deutlich stärker betroffen (Hövermann 2020, Kritikós et al. 2020), das Hospitalisierungsrisiko war für Erwerbslose und SGB II-Bezieher*innen deutlich erhöht (Wahrendorf et al. 2021), Zugang zum mobilen Arbeiten hatten vor allem Erwerbstätige mit höherer Bildung und höherem Verdienst (Möhring et al. 2020) und Frauen waren wesentlich stärker von der Umverteilung von Sorgearbeit betroffen, die aus der Schließung von Betreuungseinrichtungen resultierte (Bünning et al. 2020, Kohlrausch/Zucco 2020, Reichelt et al. 2021). Unsere eigene Forschung zeigte, dass sich aus dem Zusammenspiel der Einzeleffekte ausgeprägte horizontale und vertikale Klassenungleichheiten ergeben: Subjektive Infektionsrisiken, wirtschaftliche Lasten und mobiles Arbeiten hatten ihre Schwerpunkte in der Frühphase der Pandemie jeweils in unterschiedlichen horizontalen Segmenten der Klassenstruktur und wiesen zugleich ausgeprägte vertikale Ungleichheiten auf (Holst et al. 2021a, 2021b).

Dieser Bericht beschäftigt sich mit den mittelfristigen Auswirkungen der Pandemie im Handel. Dazu werden die Ergebnisse der beiden Erhebungswellen vom April/Mai 2020 und vom April/Mai 2021 verglichen: **Wie entwickeln sich die arbeitsweltlichen Auswirkungen der Pandemie im Handel im Zeitverlauf?** Beide Erhebungswellen fanden in sogenannten „harten Lockdowns“ mit hohen Infektionszahlen und weitreichenden Einschränkungen des gesellschaftlichen Lebens statt. Weil die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in beiden Wellen sehr ähnlich waren, lassen sich aus dem Vergleich belastbare Rückschlüsse über die Ungleichheitsrelationen in der gesellschaftlichen Risiko- und Lastenverteilung ziehen. Der Bericht thematisiert Infektionsrisiken in der Arbeit, Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz, wirtschaftliche Lasten, mobiles Arbeiten, Arbeitsbelastungen, den Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie, Auswirkungen der Mitbestimmung und Einschätzungen der Politik.

2. Sample, Methode und Forschungsansatz

Die in diesem Bericht vorgestellten Ergebnisse des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ basieren auf Erhebungen im Frühjahr 2020 und im Frühjahr 2021. Die erste Erhebungswelle lief vom 20. April bis zum 31. Mai 2020 und umfasste eine umfangreiche Online-Befragung und qualitative Interviews, ebenso die zweite Erhebungswelle, die im Zeitraum vom 6. April bis 31. Mai 2021 durchgeführt wurde. Beide Wellen fallen mit Höhepunkten des Infektionsgeschehens zusammen und decken die beiden „harten Lockdowns“ in Deutschland ab, in denen das gesellschaftliche Leben durch weitreichende Einschränkungen heruntergefahren wurde. Die Einschränkungen in beiden Lockdowns umfassten dabei Eingriffe in zahlreiche Wirtschaftszweige (insbesondere Gastronomie, Tourismus, Kulturwirtschaft und Einzelhandel), Schließung von Schulen und Kindertagesstätten und Beschränkungen im Freizeitleben der Bevölkerung (Kontaktverbote/-einschränkungen, Abstandsgebote, Ausgangssperren). Damit fanden beide Erhebungswellen unter vergleichbaren Rahmenbedingungen statt und erlauben ein umfassendes Bild von Arbeit in für die deutsche Nachkriegsgeschichte einzigartigen Situationen.

Insgesamt haben in der ersten Befragungswelle (April/Mai 2020) 9.773 Erwerbstätige die Befragung vollständig absolviert, davon 548 Beschäftigte aus dem Handel (Sample-Tabelle im Anhang). In der zweiten Befragungswelle (April/Mai 2021) haben 6.339 Erwerbstätige die Befragung vollständig durchlaufen, davon 360 Beschäftigte aus dem Handel. Beide Befragungswellen eignen sich für einen Vergleich, da sie in einen Zeitraum mit vergleichbaren Rahmenbedingungen fallen, die gleichen Bewerbungskanäle für die Befragung genutzt wurden und die beiden Samples in ihrer soziostrukturellen Zusammensetzung – sowohl auf der Gesamtebene als auch auf Ebene des Handels – eine hohe Stabilität aufweisen. Umfangreichere Informationen zum methodischen Vorgehen und zum Sample finden sich im Ergebnisbericht für die Gesamtebene. Für die Dienstleistenden, die Bürokräfte und die Managementberufe sind die Fallzahlen in beiden Erhebungswellen hinreichend groß, um belastbare Ergebnisse zu produzieren. Bei den Kleingewerbetreibenden liegt die Fallzahl in der ersten Welle im April/Mai 2020 unter dem Kriterium von $n=30$. Wir haben uns aus zwei Gründen trotzdem entschlossen, die Ergebnisse für die Kleingewerbetreibenden zu berichten: Erstens handelt es sich bei ihnen um eine wichtige Berufsgruppe für die Gesamtbeschäftigung in der Handelsbranche, zweitens stimmen die Ergebnisse voll mit den allgemeinen Trends (hohe wirtschaftliche Belastungen der selbständigen Berufe) überein.

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 des Handels finden sich in beiden Befragungswellen vor allem Berufe aus allen vier Arbeitslogiken (Abb. 1).

Abb. 1 Oeschs 8-Klassenschema (mit verbreiteten Berufen im Handel)

<i>Arbeitslogik</i>	Abhängig Beschäftigte			Selbständige
	<i>Interpersonell</i>	<i>Technisch</i>	<i>Administrativ</i>	<i>Selbständig</i>
Akademische und halb-akademische Berufe	Soziokulturelle Professionen	Technische Expert*innen	Management Filialleiter, Vertriebsagentin, Einkäufer, Führungskräfte	Arbeitgeber*innen
Ausbildungsberufe und Anlerntätigkeiten	Dienstleistende Verkäufer, Verkaufsaufsichtskraft, Lebensmittelhändlerin, Kassierer	Produktionsarbeiter*innen	Bürokräfte Lageristin, Bürokaufmann, Buchhalterin, Telefonist	Kleingewerbetreibende (<9 Beschäftigte) Ladenbesitzerin, Verkäufer, Handelsvertreterin

3. Subjektive Infektionsrisiken in der Arbeit

3.1 Ansteckungssorgen

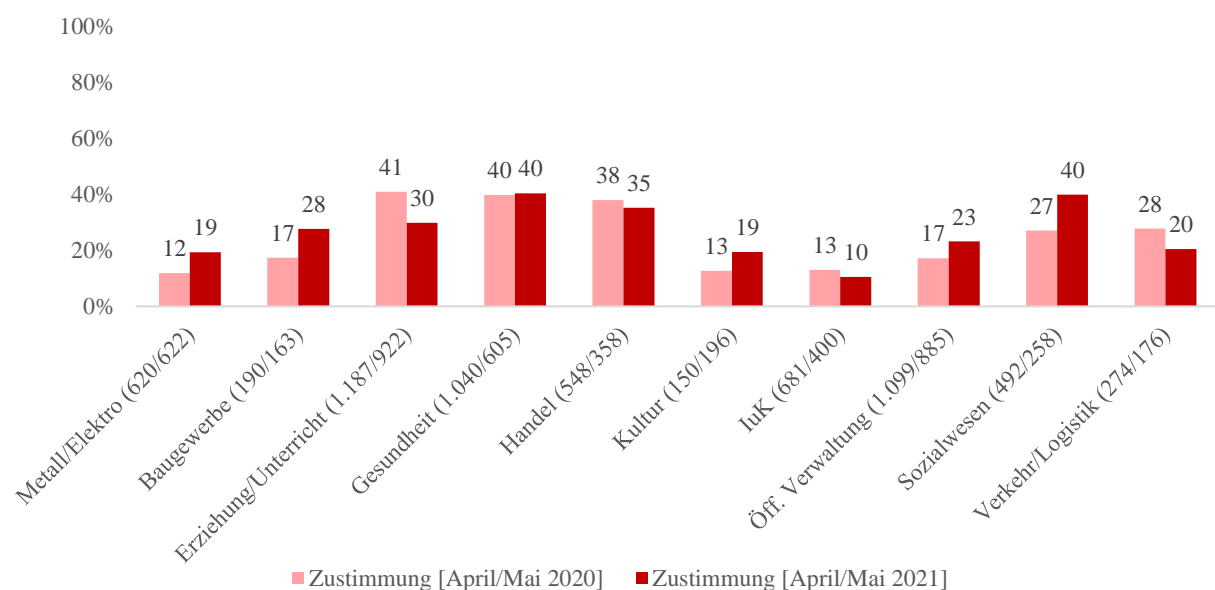
Abb. 2 Sorge vor Corona-Infektion auf der Arbeit (2020 & 2021)

Die Ansteckungssorgen am Arbeitsplatz sind zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 2021 spürbar zurückgegangen, liegen aber immer noch deutlich über dem Durchschnitt (Abb. 2). Während insgesamt ein knappes Fünftel der Erwerbstätigen explizite Sorgen hat, sich in der Arbeit mit SarsCov2 anzustecken, waren es in Handelsberufen in der Frühphase der Pandemie 38% und im zweiten

„harten Lockdown“ 35%. In beiden Erhebungswellen sind Ansteckungssorgen in der Handelsbranche also deutlich überdurchschnittlich verbreitet.

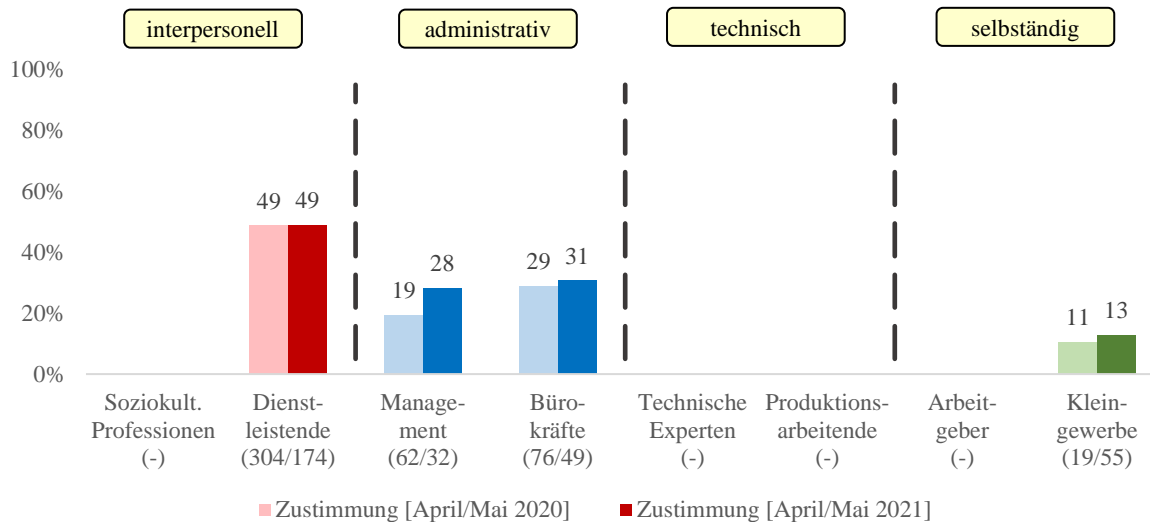
Der Branchenvergleich zeigt, dass Ansteckungssorgen ihre größte Verbreitung in vielen **Dienstleistungsbranchen** haben (Abb. 3), da dort häufig in direktem Kontakt mit Menschen gearbeitet wird. Die Gesundheitsbranche hat dabei in beiden Erhebungswellen eine Spitzenposition inne. Gleich dahinter mit ebenfalls sehr hohen Zahlen kommt die Handelsbranche. Die geringsten Ansteckungssorgen melden die Beschäftigten aus Information & Kommunikation.

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



Der Blick auf die **berufliche Ebene** in der Handelsbranche offenbart starke und über den Pandemieverlauf stabile Ungleichheiten (Abb. 4). Besonders betroffen sind die Dienstleistenden, die im direkten Kundenkontakt arbeiten. Unter Managementberufen und Bürokräften sind Ansteckungssorgen deutlich weniger verbreitet, bei den Kleingewerbetreibenden sind diese weiterhin unterdurchschnittlich stark ausgeprägt.

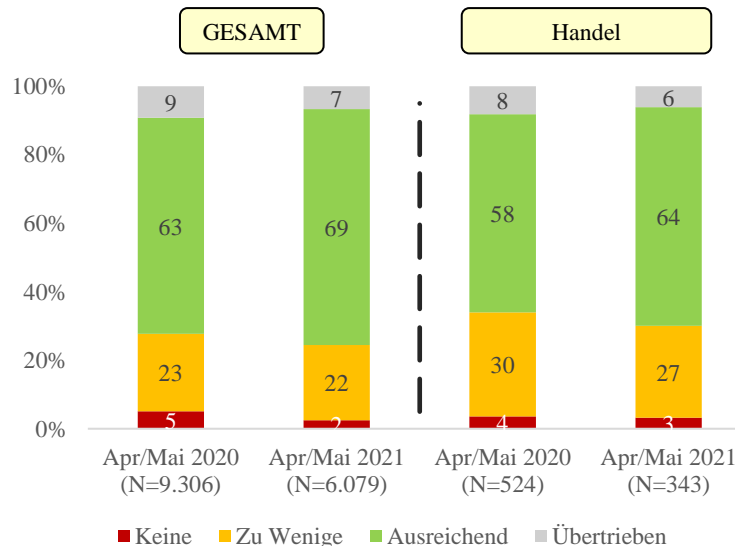
Abb. 4 Sorge vor Corona-Infektion nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur Handel)



3.2 Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz

Bei der Bewertung der Schutzmaßnahmen ist in der Handelsbranche eine Verbesserung erkennbar: Im April/Mai 2020 bewerteten 58% der Erwerbstätigen die Schutzmaßnahmen an ihrem Arbeitsplatz als ausreichend, im April/Mai 2021 ist dieser Anteil auf 64% gestiegen (Abb. 5). Damit bewegt sich die Handelsbranche parallel zum Gesamtschnitt, die Bewertungen der Schutzmaßnahmen verbleiben aber leicht unterdurchschnittlich.

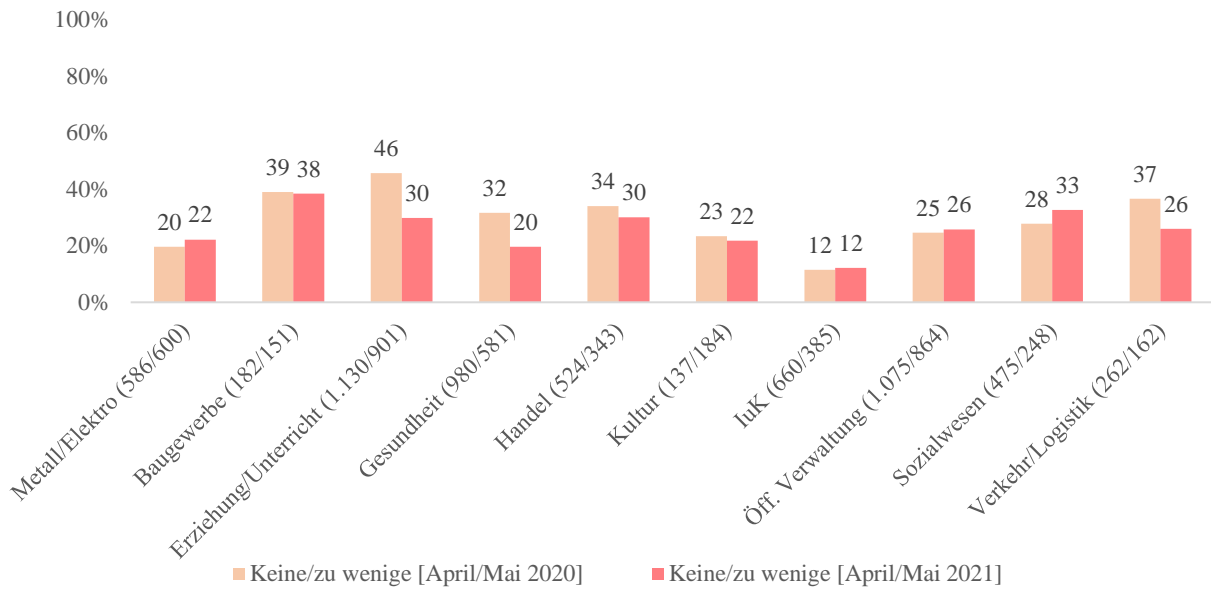
Abb. 5 Bewertung der Schutzmaßnahmen (2020 & 2021)



Auf **Branchenebene** sind auch nach einem Jahr Pandemie starke Unterschiede in den Bewertungen der Schutzmaßnahmen zu erkennen (Abb. 6): Am besten bewerten die Erwerbstätigen aus Information & Kommunikation die Maßnahmen an ihrem Arbeitsplatz (nur 12% unzureichende Maßnahmen), am kritischsten äußern sich im April/Mai 2021 die Beschäftigten aus

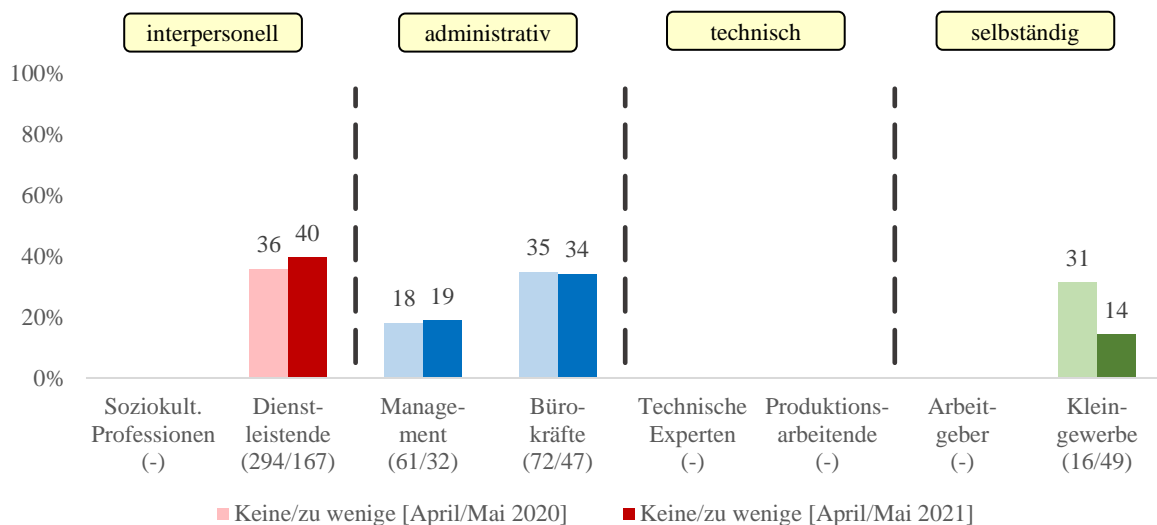
dem Baugewerbe (38% unzureichende Schutzmaßnahmen). Der Handel gehört zum mittleren Bereich.

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



Die relative Stabilität der Bewertung der Schutzmaßnahmen zeigt sich auch auf der **beruflichen Ebene** (Abb. 7). Unter den abhängig Beschäftigten im Sample hat sich der Anteil derjenigen, die die Schutzmaßnahmen als unzureichend bewerten, zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 2021 nicht verändert. Nur unter den Kleingewerbetreibenden des Handels hat sich die Bewertung der Schutzmaßnahmen in der zweiten Erhebungswelle verbessert. Am stärksten von unzureichenden Schutzmaßnahmen betroffen sind die Dienstleistenden. Deutlich besser bewerten die Managementberufe die Maßnahmen zum Schutz vor einer Infektion mit dem Coronavirus in der Arbeit.

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



3.3 Verbreitung der Schutzmaßnahmen im Handel

Welche Schutzmaßnahmen werden im Handel eingesetzt? Die Ergebnisse zur Verbreitung von Schutzmaßnahmen im April/Mai 2021 (Abb. 8) und zur Veränderung zwischen den beiden Erhebungswellen auf Klassenebene (Abb. 9) zeigen die **starke Verbreitung von personenbezogenen Schutzmaßnahmen**. Der Mund-Nasen-Schutz stellt für die am weitesten verbreitete Schutzmaßnahme dar, vor allem unter den Dienstleistenden ist der MNS die wichtigste Maßnahme. Wie in allen Branchen spielen auch in der Handelsbranche organisatorische und technische Maßnahmen eine eher nachrangige Rolle: Einzig der Einbau von Trennwänden und Abstandsvergrößerungen sind relativ weit verbreitet.

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

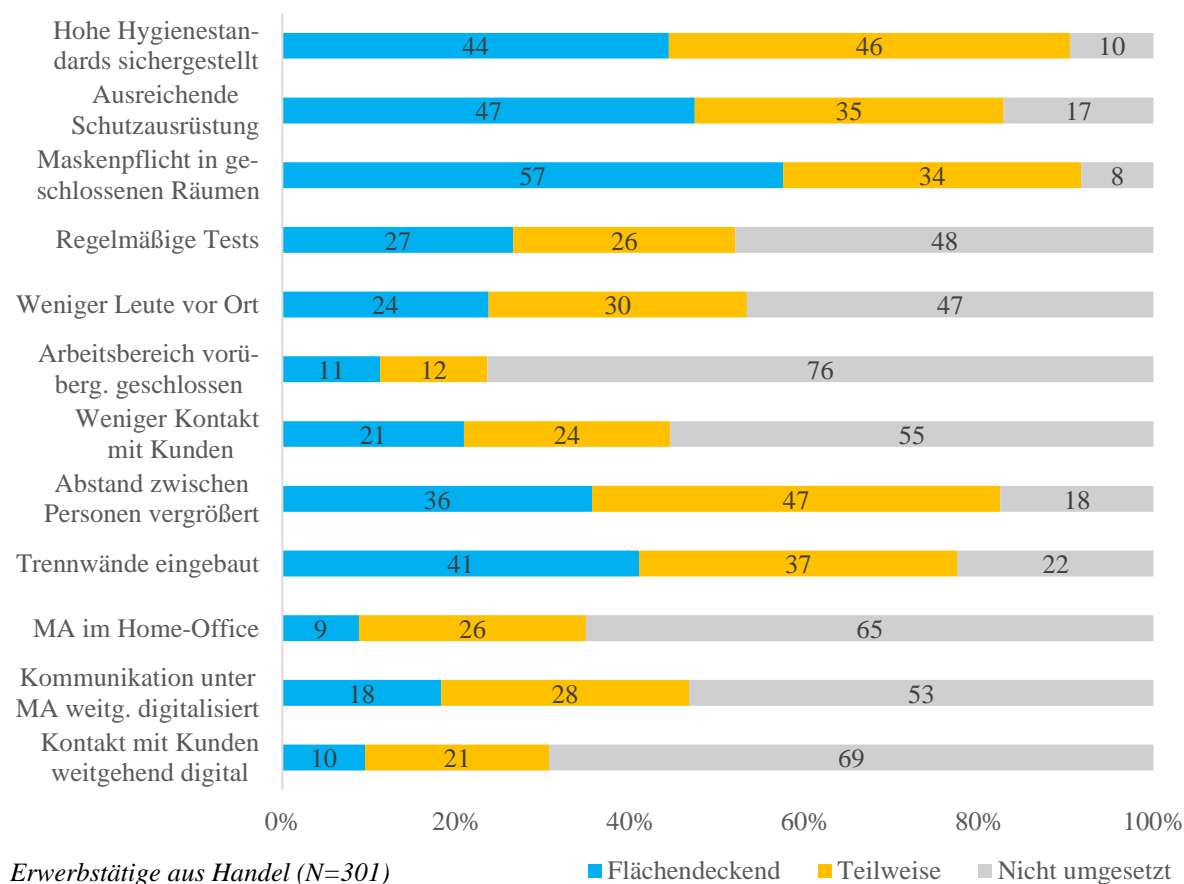


Abb. 9 Veränderung der Schutzmaßnahmen nach Erwerbsklassen (Zu-/Abnahme 2021 gegenüber 2020, nur Handel)



4. Wirtschaftliche Folgen der Pandemie

4.1 Verdienständerungen

Auf Gesamtebene zeigt sich in den Verdienständerungen ein hohes Maß an Kontinuität zwischen den beiden Erhebungswellen (Abb. 10). Im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 geben ungefähr ein Fünftel der Erwerbstätigen an, aktuell Verdiensteinbußen hinnehmen zu müssen. **Im Handel sind Verdiensteinbußen deutlich überdurchschnittlich verbreitet und außerdem im Pandemieverlauf gestiegen.**

Im zweiten „harten Lockdown“ gibt ein Drittel der Erwerbstätigen aus dem Handel an, im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit Verdiensteinbußen hinnehmen zu müssen.

Der **Branchenvergleich über die beiden Erhebungswellen** zeigt, dass die Arbeitenden aus dem **Handel** vergleichsweise stark von den wirtschaftlichen Folgen betroffen sind (Abb. 11). Die höchste Reichweite von Verdiensteinbußen weist in beiden Erhebungswellen die Kulturbranche auf. Da in der Metall- und Elektroindustrie die wirtschaftliche Erholung sichtbar ist, haben materielle Einbußen im April/Mai 2021 im Handel die zweithöchste Verbreitung.

Abb. 10 Verdienständerungen (2020 & 2021)

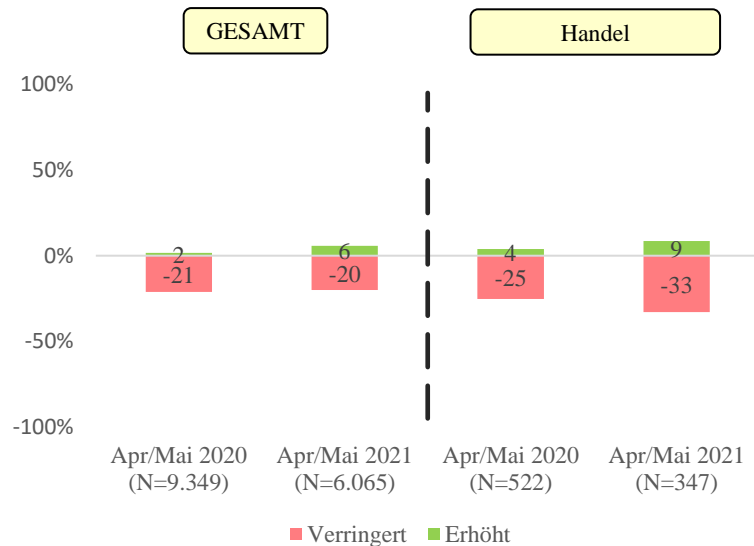


Abb. 11 Verdiensteinbußen nach Branchen (2020 & 2021)

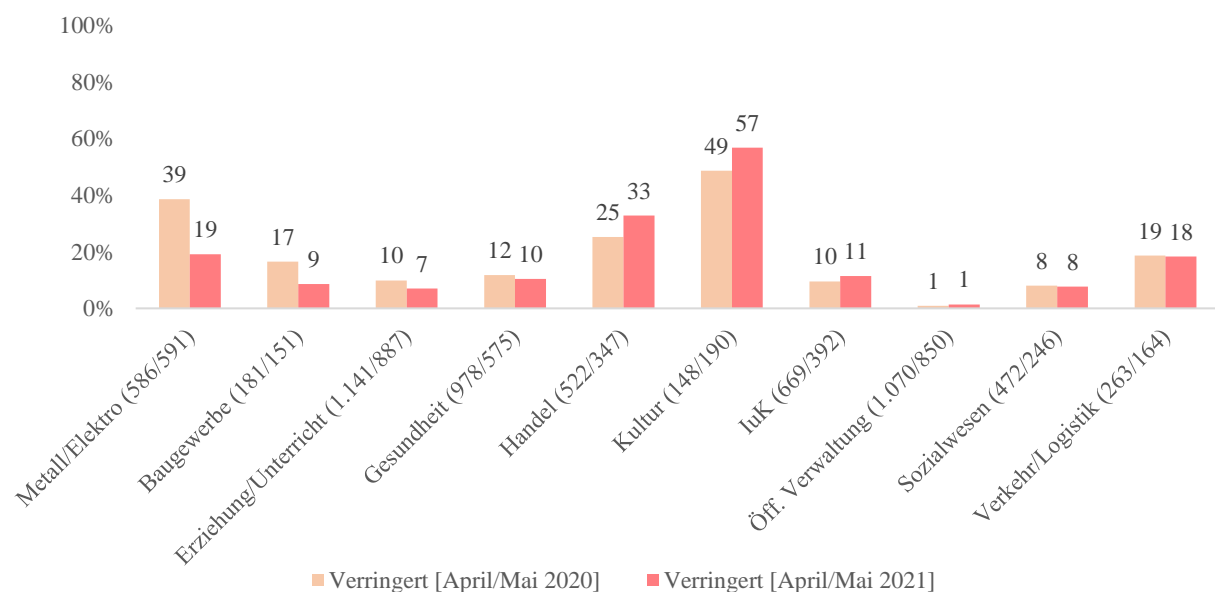
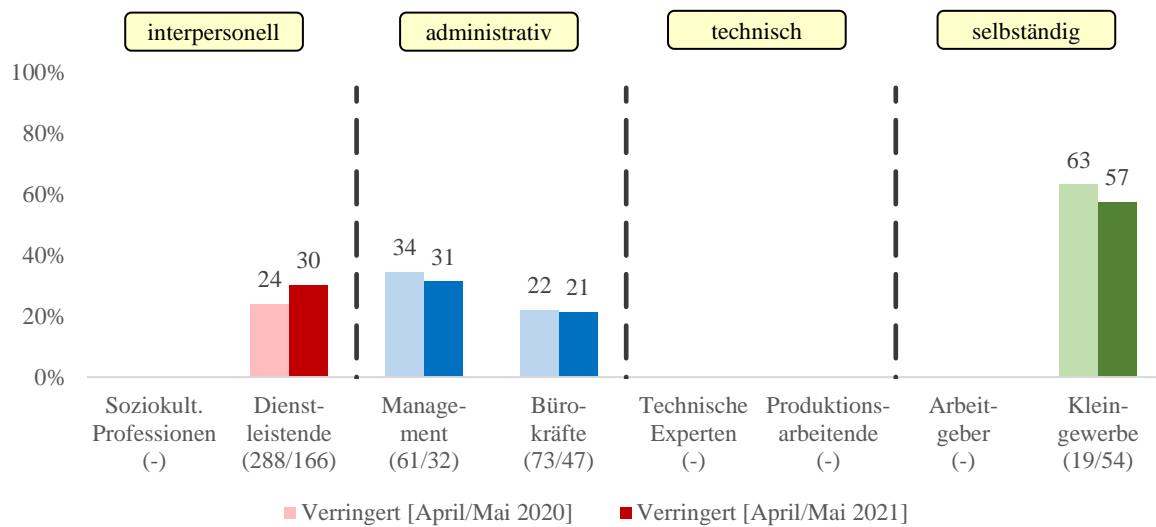


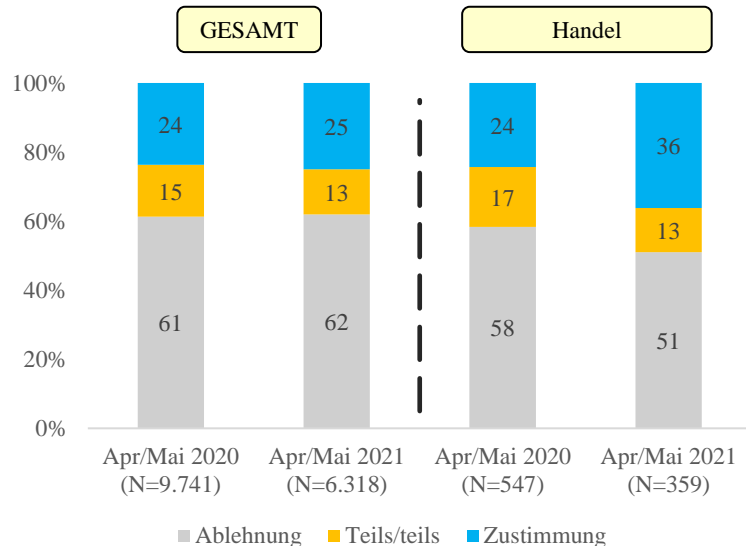
Abb. 12 Verdiensteinbußen nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur Handel)

Auf der **beruflichen Ebene** zeigen sich im Handel deutliche Unterschiede in der Betroffenheit mit Verdiensteinbußen. In beiden Erhebungswellen sind die Kleingewerbetreibenden der Branchen am stärksten von materiellen Einbußen betroffen. Dienstleistende und Managementberufe sind im Vergleich mit den Gesamtzahlen überdurchschnittlich betroffen, aber deutlich geringer als die Kleingewerbetreibenden.

4.2 Berufliche Zukunftsunsicherheit

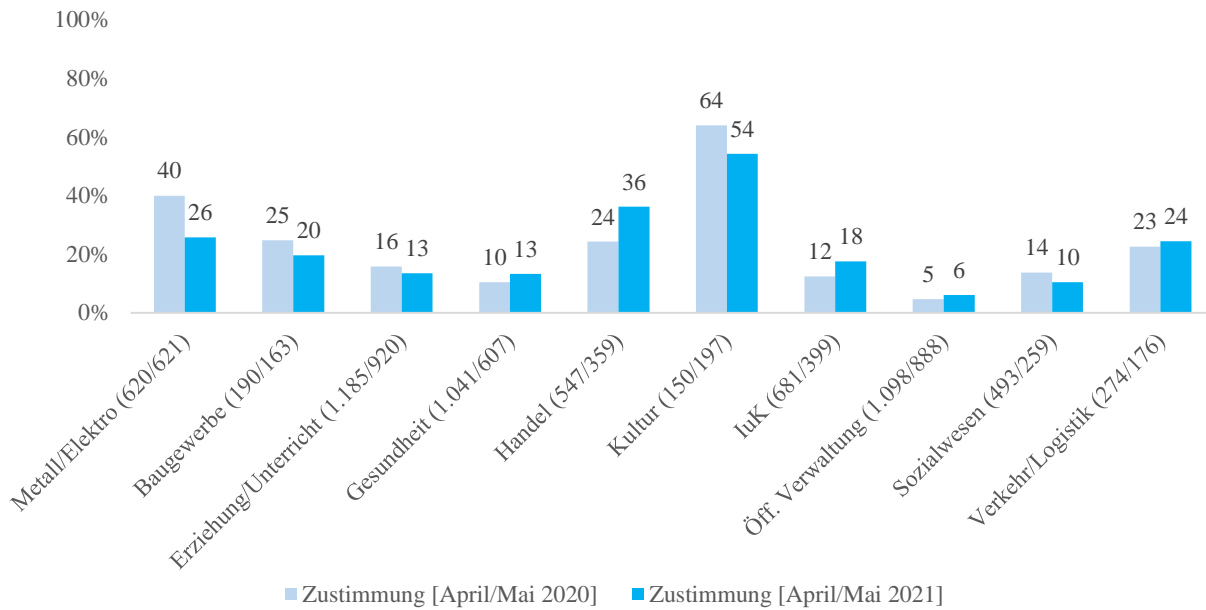
Abb. 13 Zunahme beruflicher Unsicherheit (2020 & 2021)

Die wirtschaftlichen Effekte der Pandemie und der Eindämmungsmaßnahmen zeigten sich nicht nur in Verdiensteinbußen, sondern auch in einer **Verunsicherung der beruflichen Zukunft** (Abb. 13). In beiden Erhebungswellen gaben insgesamt ein Viertel der Teilnehmer*innen an, ihre berufliche Zukunft sei durch Corona unsicherer geworden. Auch in diesem Thema zeigt sich die relativ starke Belastung der **Handelsbranche** mit den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie. Lag die Verbreitung pandemiebedingter Zukunftsunsicherheit noch im Durchschnitt (24%), ist sie nach einem Jahr Pandemie deutlich gestiegen (36%). Je länger die Pandemie läuft, desto mehr scheint unter den Handelsbeschäftigten die Zukunftsunsicherheit zu wachsen.



Lag die Verbreitung pandemiebedingter Zukunftsunsicherheit noch im Durchschnitt (24%), ist sie nach einem Jahr Pandemie deutlich gestiegen (36%). Je länger die Pandemie läuft, desto mehr scheint unter den Handelsbeschäftigten die Zukunftsunsicherheit zu wachsen.

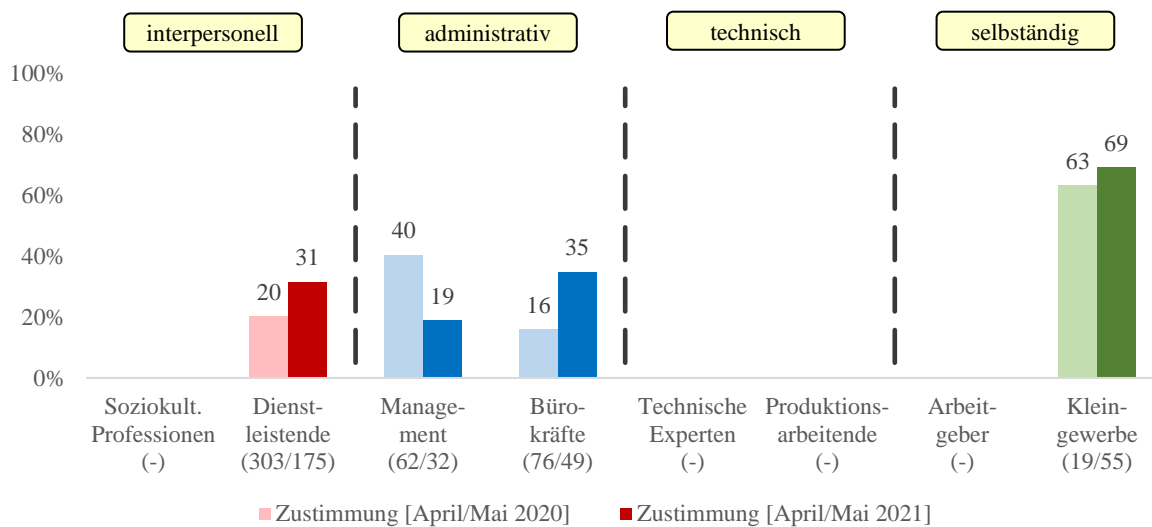
Abb. 14 Zunahme beruflicher Unsicherheit nach Branchen (2020 & 2021)



Der **Branchenvergleich der beiden Erhebungswellen** bestätigt das Bild der starken Verbreitung von Zukunftsunsicherheit in der Handelsbranche (Abb. 14). Am stärksten von coronabedingter Zukunftsunsicherheit betroffen ist die Kulturbranche, danach folgt schon der Handel. Am geringsten verbreitet ist die Zukunftsunsicherheit in der öffentlichen Verwaltung.

Im Verlauf der Pandemie haben die **beruflichen Ungleichheiten** bei der Zukunftsunsicherheit im Handel zugenommen. Mit Abstand am stärksten betroffen sind die Kleingewerbetreibenden: Im April/Mai 2021 melden sieben von zehn Erwerbstätigen, dass ihre berufliche Zukunft durch die Pandemie unsicherer geworden sei. Unter Bürokräften und Dienstleistende sind diese jede*r Dritte, in den Managementberufen nur jede*r Fünfte.

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



5. Mobiles Arbeiten

5.1 Verbreitung von pandemiebedingtem mobilem Arbeiten

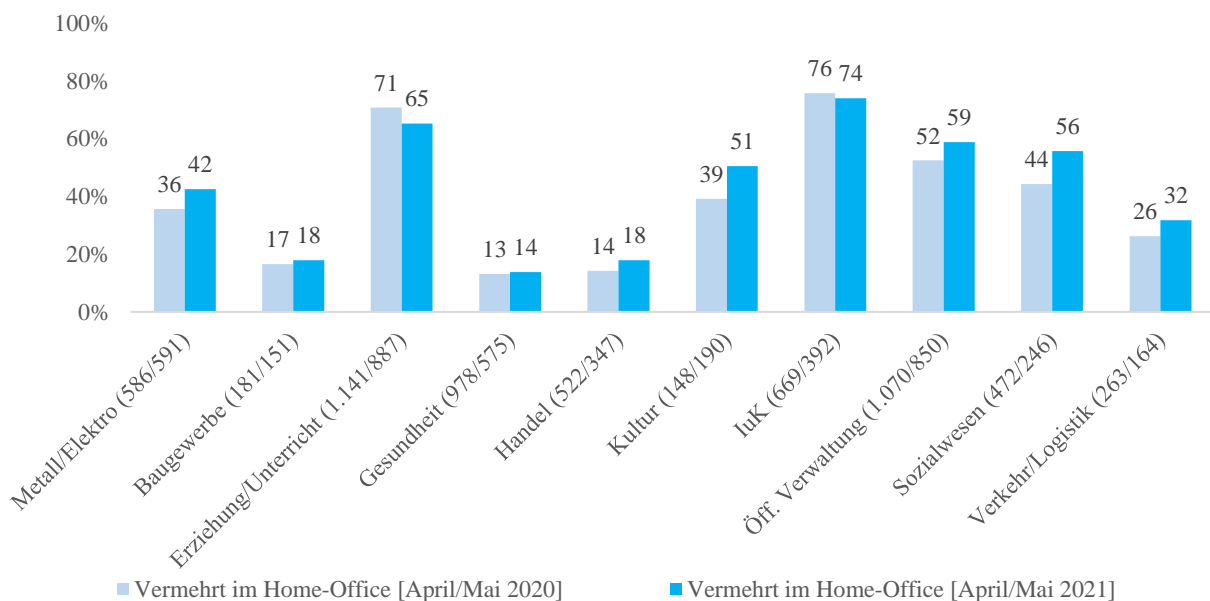
Abb. 16 In der Pandemie vermehrt im Home-Office (2020 & 2021)

Das Home-Office gehört zu den am meisten diskutierten Arbeitsfolgen der Pandemie. **Insgesamt ist in den beiden „harten Lockdowns“ der Anteil an Erwerbsarbeitenden, die in der Pandemie mehr von zu Hause arbeiten als vor Corona, auf nahezu identischem Niveau (Abb. 16):** 45 bzw. 47% der Befragten des Arbeitswelt-Monitors können ins pandemiebedingte Home-Office wechseln. In der **Han-**

delsbranche liegt der Anteil in beiden Erhebungswellen deutlich unter dem Gesamtschnitt: Im April/Mai 2020 arbeiteten 9% der Erwerbstätigen mehr von zu Hause als vor der Pandemie, im April/Mai 2021 auch nur 10%.

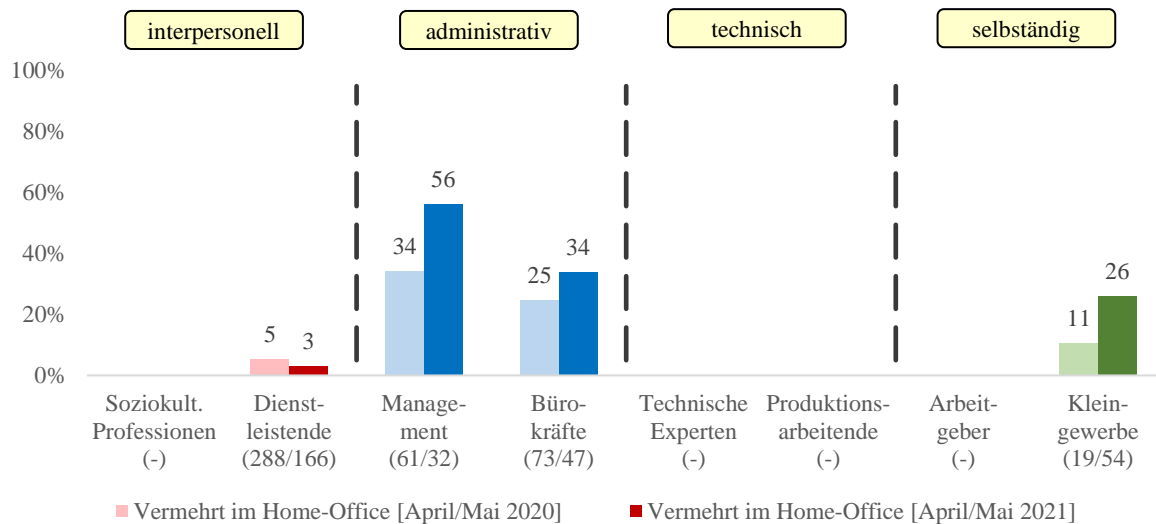
Der Branchenvergleich zeigt, dass der Handel zu den Branchen mit den geringsten Home-Office-Anteilen gehört (Abb. 17). Nur in der Gesundheit haben noch weniger Erwerbstätige Zugang zum Home-Office. Am höchsten sind die Anteile in Information & Kommunikation.

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



Der Blick auf die berufliche Ebene fördert äußerst starke Ungleichheiten im Zugang zum Home-Office zu Tage, die sich im Pandemieverlauf noch verstärkt haben (Abb. 18). Am geringsten verbreitet ist das Home-Office unter den nicht-akademischen Dienstleistenden: Nach einem Jahr Pandemie arbeiten nur 3% der Dienstleistenden mehr von zu Hause als vor der Pandemie, unter Bürokräften und Kleingewerbetreibenden sind dies immerhin 34% bzw. 26 Prozent, unter Managementberufen sogar 56%.

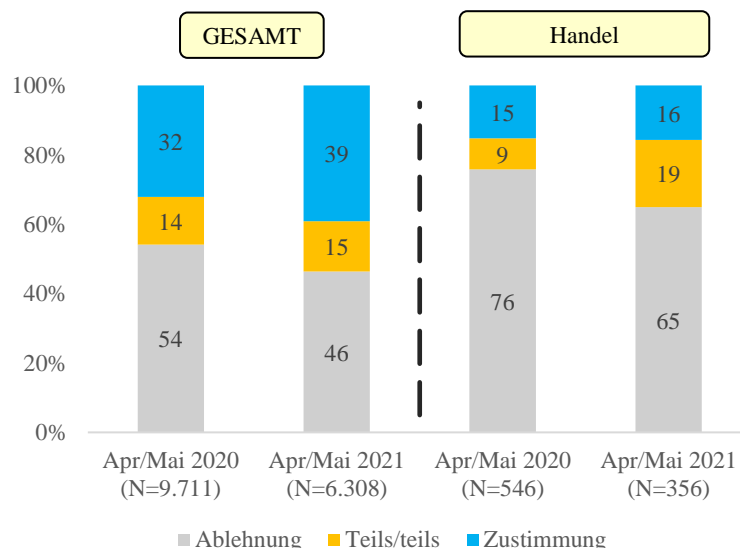
Abb. 18 Pandemiebedingtes Home-Office nach Klassen (2020 & 2021, nur Handel)



5.2 Digitalisierung von Arbeit

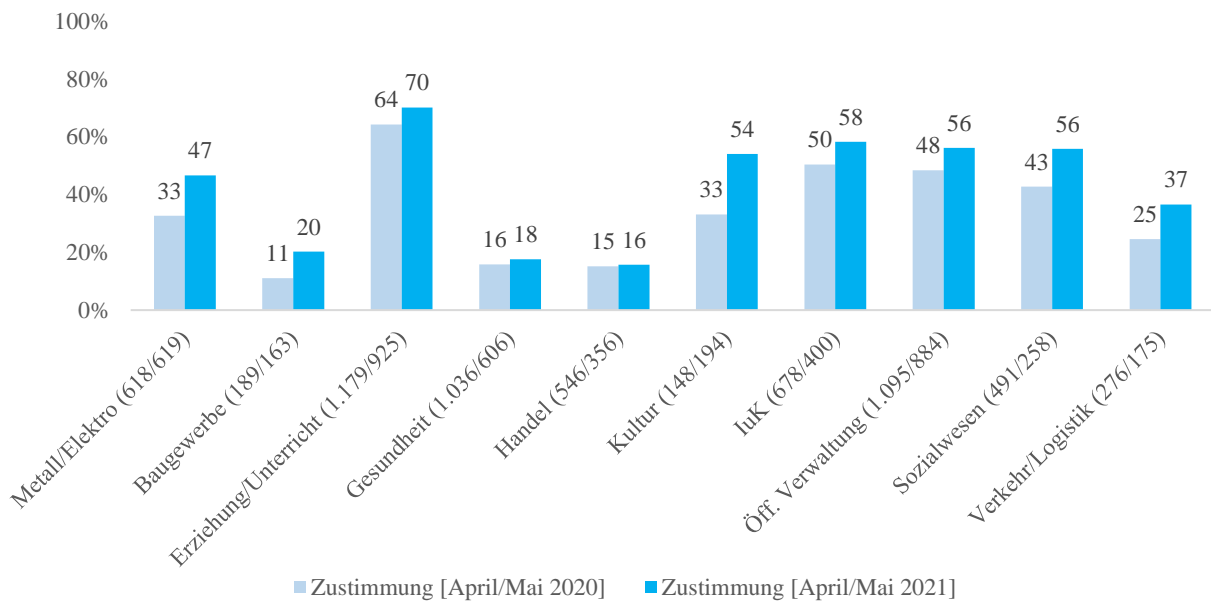
Abb. 19 Digitalisierungsschub durch Corona (2020 & 2021)

Ebenfalls viel diskutiert ist **die Digitalisierung von Arbeit als Folge der Pandemie**. Insgesamt gaben im April/Mai 2020 32% an, ihre Arbeit sei durch Corona viel digitaler geworden (Abb. 19). In der zweiten Welle im April/Mai 2021 liegt der Wert noch einmal deutlich höher bei 39%. Damit hat sich die Intensität des Digitalisierungsschubs im ersten Jahr der Pandemie noch einmal erhöht. Der allgemeine Digitalisierungsschub ist im **Handel** allerdings nicht zu beobachten. In beiden Erhebungswellen gaben nur 15 bzw. 16% an, dass ihre Arbeit durch die Pandemie viel digitaler geworden sei.



In beiden Erhebungswellen gaben nur 15 bzw. 16% an, dass ihre Arbeit durch die Pandemie viel digitaler geworden sei.

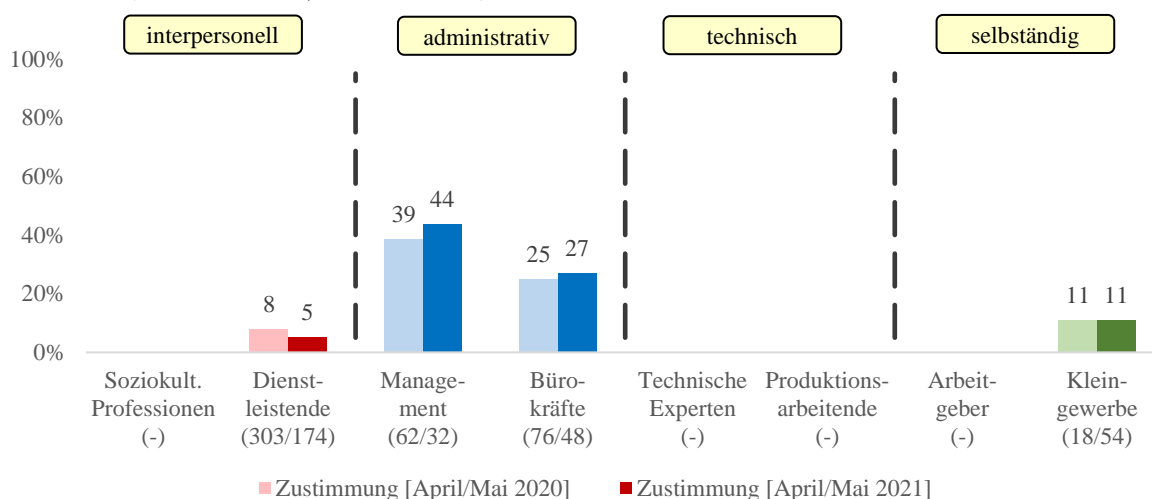
Abb. 20 Digitalisierungsschub durch Corona nach Branchen (2020 & 2021)



Wie beim Home-Office **liegt der Handel bei der pandemiebedingten Digitalisierung im Branchenvergleich am unteren Ende** (Abb. 20). Stark verbreitet ist die Digitalisierung in Erziehung & Unterricht, Information & Kommunikation, öffentliche Verwaltung und im Sozialwesen. Kaum Digitalisierung erleben hingegen auch die Beschäftigten des Baugewerbes.

Auf der **beruflichen Ebene** zeigt sich sehr viel Kontinuität zwischen beiden Erhebungswellen (Abb. 21). Schwerpunkt der Digitalisierung sind im April/Mai 2020 und im April/Mai 2021 die Managementberufe, Dienstleistende und Kleingewerbetreibende erleben kaum eine Digitalisierung ihrer eigenen Arbeit.

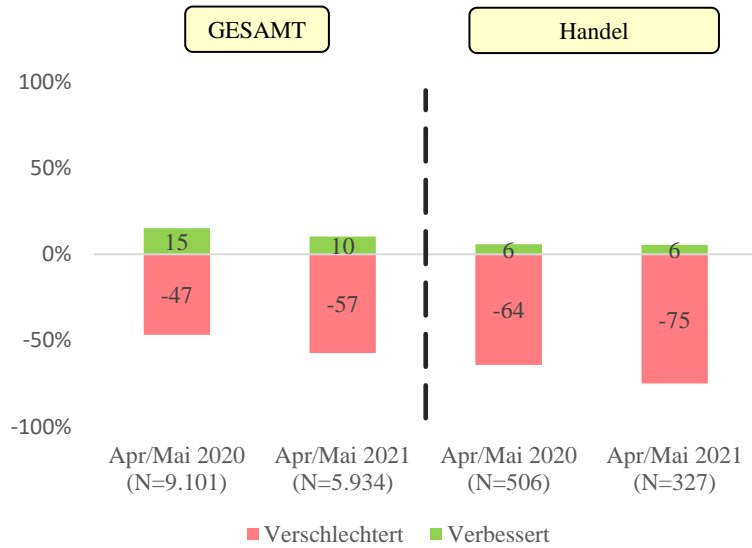
Abb. 21 Digitalisierungsschub durch Corona nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur Handel)



6. Arbeitsbelastungen

Abb. 22 Veränderung der Arbeitsbelastungen (2020 & 2021)

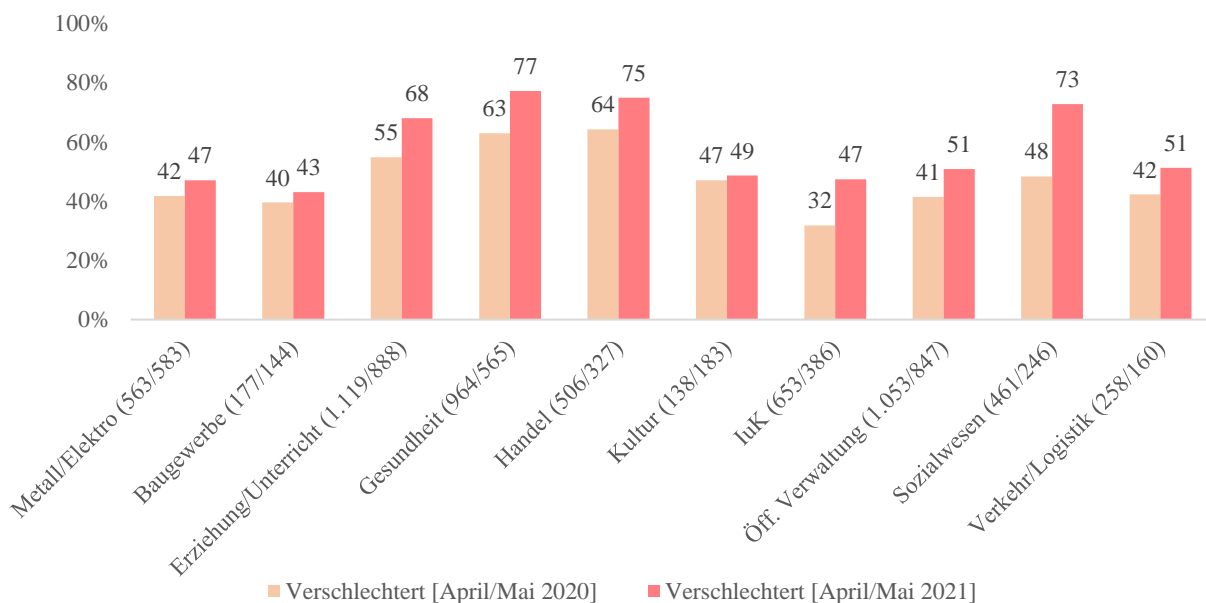
Die in den ersten Pandemiemonaten am weitesten verbreiteten Arbeitsfolgen waren **steigende Arbeitsbelastungen**. Insgesamt gaben knapp die Hälfte der Erwerbsarbeitenden im April/Mai 2020 an, durch Corona hätten sich ihre Belastungen erhöht (Abb. 22). Für ein knappes Sechstel hatten sich die Belastungen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



einmal um 10 Prozentpunkte erhöht. Im **Handel** sind steigende Belastungen noch weiterverbreitet als im Durchschnitt, außerdem sind die Belastungen zwischen April/Mai 2020 und April/Mai 2021 noch einmal deutlich gestiegen. Im zweiten „harten Lockdown“ melden 75% der Erwerbstätigen im Handel steigende Arbeitsbelastungen durch die Pandemie.

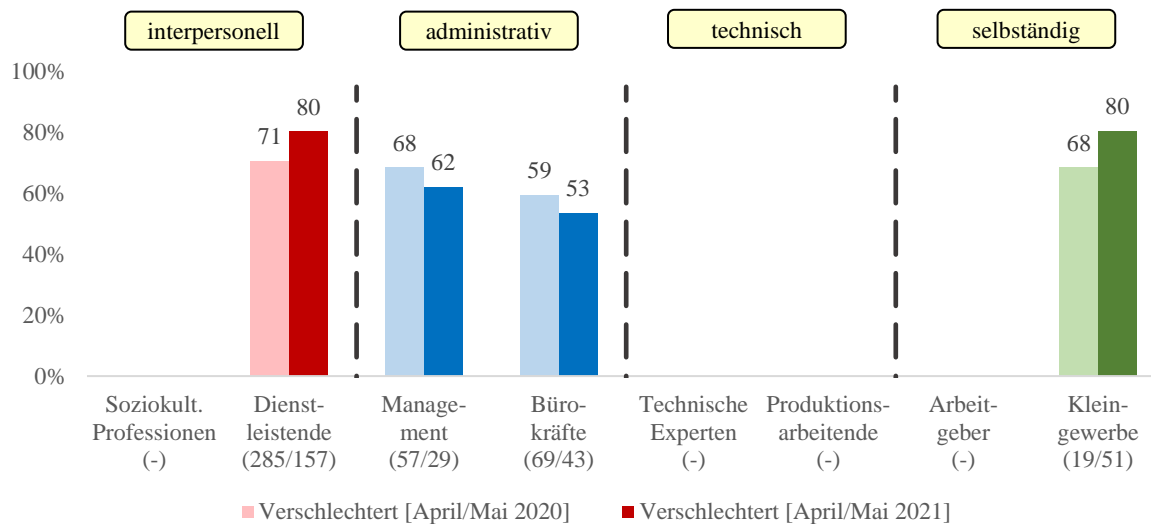
Im Branchenvergleich liegt die Verbreitung von gestiegenen Arbeitsbelastungen in der Handelsbranche auf hohem Niveau (Abb. 23). Zusammen mit der Gesundheitsbranche und dem Sozialwesen liegt der Handel im April/Mai 2021 an der Spitze. Am geringsten verbreitet sind steigende Belastungen im Baugewerbe, in der Metall- und Elektroindustrie und in der Kulturbranche.

Abb. 23 Gestiegene Arbeitsbelastungen nach Branchen (2020 & 2021)



Auf **beruflicher Ebene** zeigen sich im Handel **deutliche Ungleichheiten** (Abb. 24). Am stärksten von steigenden Belastungen betroffen sind die Dienstleistenden und die Kleingewerbetreibenden: 80% melden im April/Mai 2021, dass sich in der Pandemie ihre Belastungen erhöht haben. Weniger, aber immer noch überdurchschnittlich belastet sind die Bürokräfte und die Managementberufe.

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



7. Arbeitspolitik der Arbeitgeber

7.1 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie

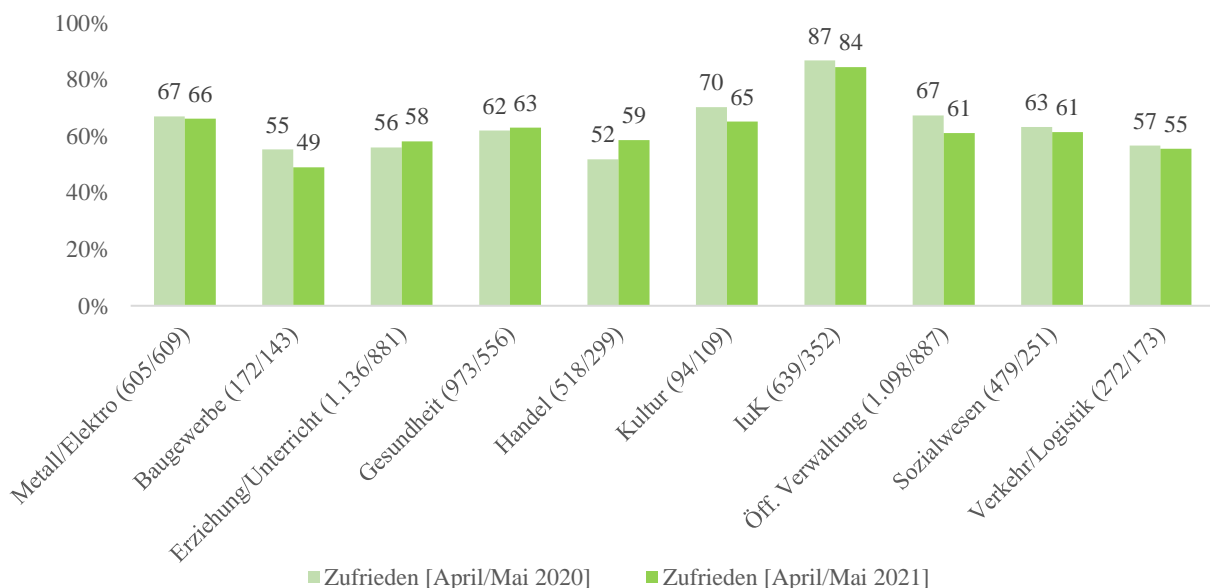
Abb. 25 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln (2020 & 2021)

Trotz der weitreichenden und häufig starken Veränderungen durch die Pandemie zeigten sich die abhängig Beschäftigten im ersten Lockdown **bemerkenswert zufrieden mit dem Umgang ihrer Arbeitgeber mit der Pandemie** (Abb. 25). Quer über alle Branchen äußerten sich knapp zwei Drittel der abhängig Beschäftigten explizit zufrieden mit dem Umgang ihres Arbeitgebers mit der Pandemie; nur 15 Prozent zeigten sich explizit unzufrieden. An diesem Bild hat sich auch im zweiten „harten Lockdown“

nichts geändert. In der zweiten Erhebungswelle im April/Mai 2021 liegt die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber auf dem gleichen Niveau. In der **Handelsbranche** ist die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber zwar seit der Frühphase der Pandemie gestiegen, liegt aber immer noch etwas unter dem Durchschnitt.

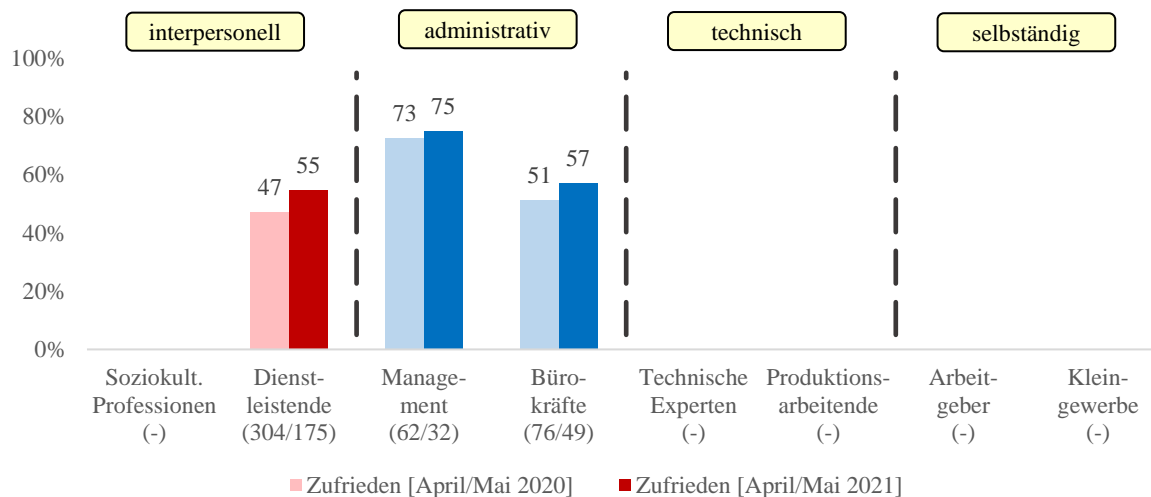
Der **Branchenvergleich** zeigt, dass die Arbeitgeberzufriedenheit unter den Beschäftigten aus dem Handel auf mittlerem Niveau liegt (Abb. 26). Am zufriedensten zeigen sich die Beschäftigten aus Information & Kommunikation, am geringsten ist die Zufriedenheit im Baugewerbe.

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



Innerhalb des Handels ist die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln ungleich verteilt (Abb. 27). **Am geringsten ist die Zufriedenheit unter den Dienstleistenden und den Bürokräften, unter den Managementberufen ist sie um 20 Prozentpunkte höher.**

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



7.2 Arbeitspolitische Erfolgsfaktoren

Unsere Analyse (Holst/Niehoff 2022) zeigt, dass die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber primär von der Wahrnehmung der Arbeitspolitik abhängt – und nicht von der direkten Betroffenheit von den Arbeitsfolgen der Pandemie (weder den Infektionsrisiken noch den wirtschaftlichen Lasten). Quer über alle Branchen und Berufe erweisen sich die umfassende Information durch den Arbeitgeber, die Beteiligung an coronabezogenen Entscheidungen, die gerechte Lastenverteilung im Unternehmen sowie die angemessenen Schutzmaßnahmen vor einer Infektion am Arbeitsplatz als arbeitspolitische Schutzmaßnahmen. Die beruflichen Unterschiede in der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln im Handel haben ihre Basis in allen vier Erfolgsfaktoren: **Dienstleistende und Bürokräfte fühlen sich seltener umfassend informiert** (Abb. 28), **schätzen die Lastenverteilung seltener als gerecht ein** (Abb. 29), **haben weniger Beteiligungsmöglichkeiten** (Abb. 30) und **schätzen die Schutzmaßnahmen schlechter ein** (Abb. 31).

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

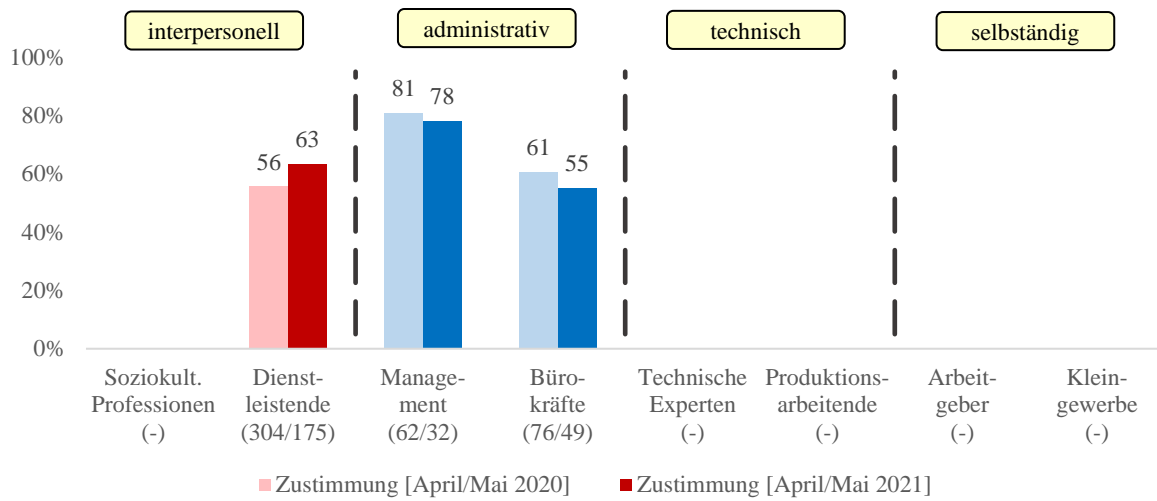


Abb. 29 Gerechte Verteilung der Lasten im Betrieb nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur Handel)

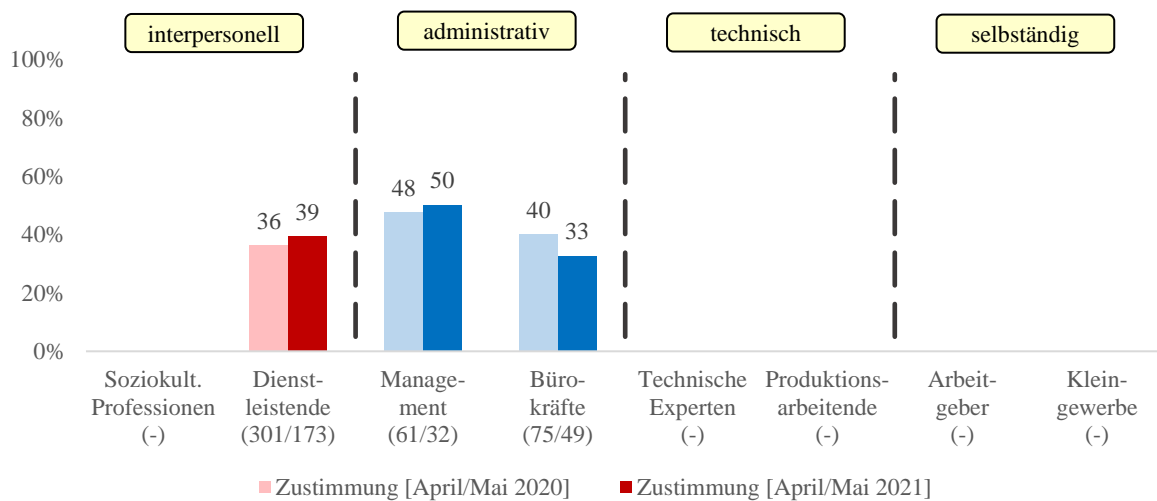


Abb. 30 Beteiligung an Entscheidungen des Arbeitgebers nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur Handel)

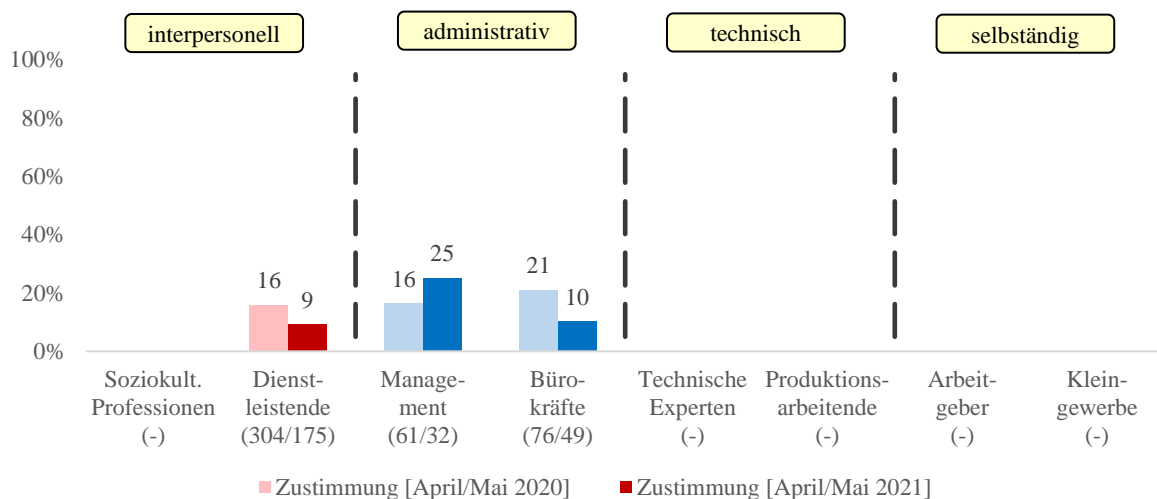
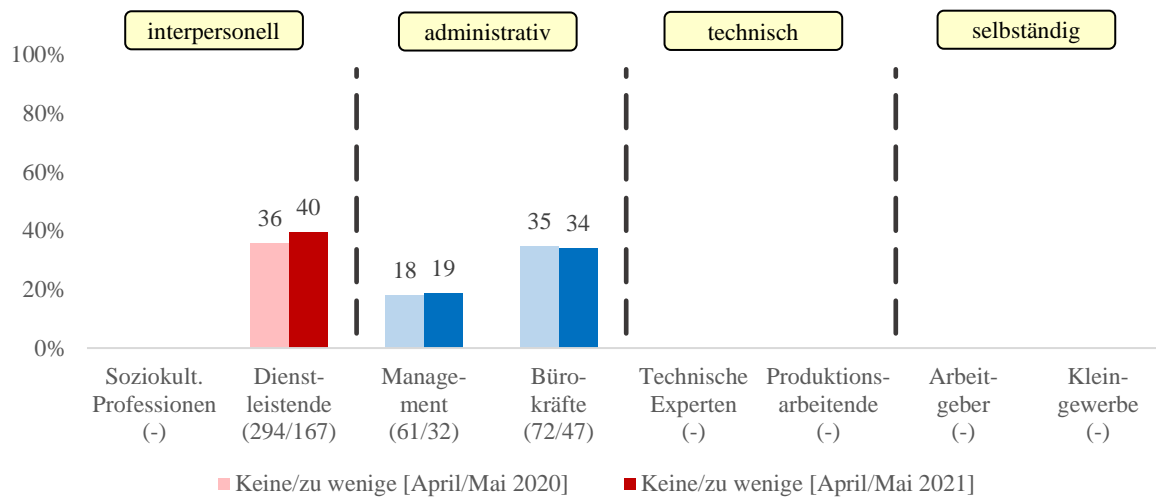


Abb. 31 Unzureichende Schutzmaßnahmen nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur Handel)



8. Politik

8.1 Zufriedenheit mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie

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

Die Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik in der Pandemie ist im Pandemieverlauf dramatisch eingebrochen. In der Frühphase der Pandemie lag die Zufriedenheit mit der Politik auf einem hohen Niveau. Insgesamt waren über die Hälfte der Erwerbstätigen zufrieden mit dem Umgang der Politik mit der Pandemie, nur ein knappes Viertel zeigte sich unzufrieden (Abb. 32). Allerdings hat sich dieses Bild in der zweiten Erhebungswelle im

April/Mai 2021 deutlich gewandelt: Inzwischen ist über die Hälfte der Erwerbsarbeitenden unzufrieden, nur ein knappes Fünftel zeigt sich noch zufrieden. Auch im **Handel** zeigt sich das Bild eines starken Rückgangs der Zufriedenheit mit der Politik. In beiden Erhebungswellen liegt die Zufriedenheit spürbar unter dem Durchschnitt.

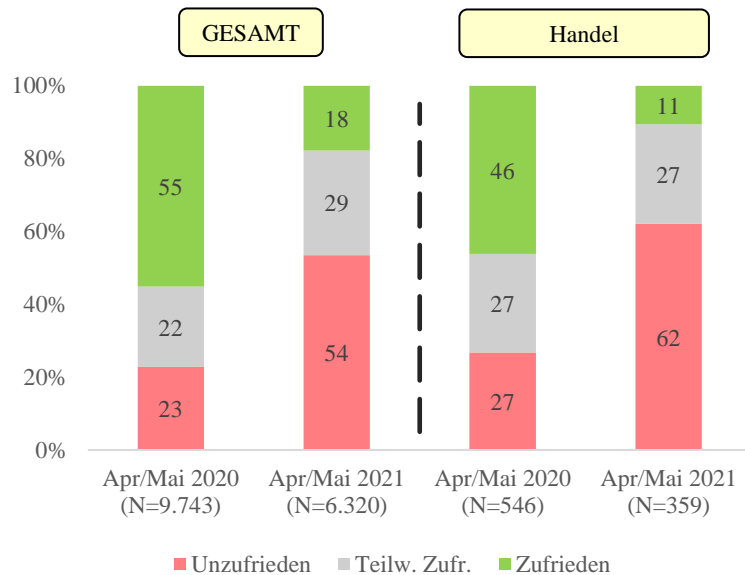
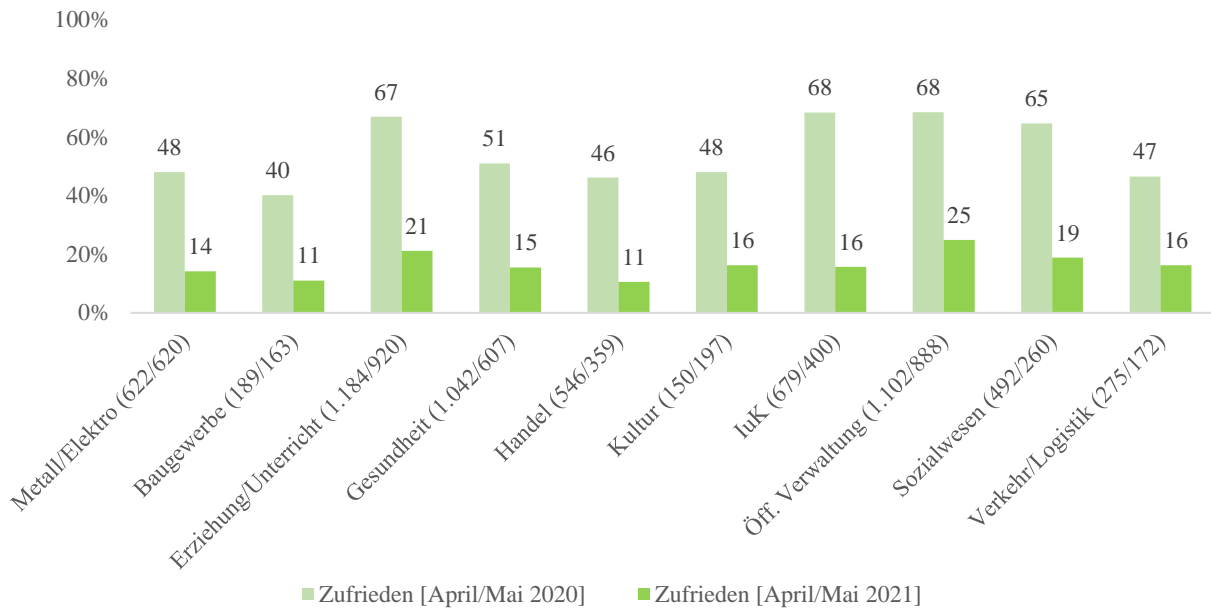


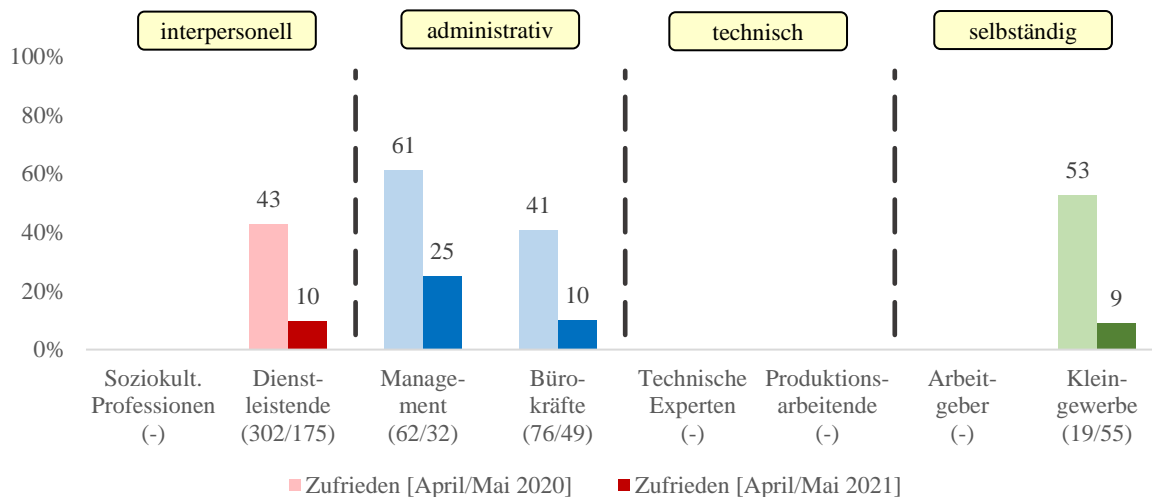
Abb. 33 Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik nach Branchen (2020 & 2021)



Der Branchenvergleich zeigt, dass der generelle Trend stark rückläufiger Zufriedenheit mit dem Handeln der Politik in allen Branchen zu finden ist (Abb. 33). Die höchsten Zufriedenheitswerte finden sich in beiden Erhebungswellen neben der Erziehungs- und Unterrichtsbranche in Information & Kommunikation und der öffentlichen Verwaltung. Am niedrigsten ist die Zufriedenheit neben dem Handel im Baugewerbe und in Verkehr & Logistik.

Auch auf der beruflichen Ebene ist der deutliche Rückgang der Zufriedenheit mit der Politik zu erkennen. Zugleich existieren relativ starke Unterschiede (Abb. 34). Die geringsten Zufriedenheitswerte finden sich in beiden Erhebungswellen unter den Dienstleistenden, den Bürokräften und den Kleingewerbetreibenden, unter den Managementberufen ist die Zufriedenheit selbst im April/Mai 2021 deutlich höher (aber immer noch deutlich geringer als im April/Mai 2020).

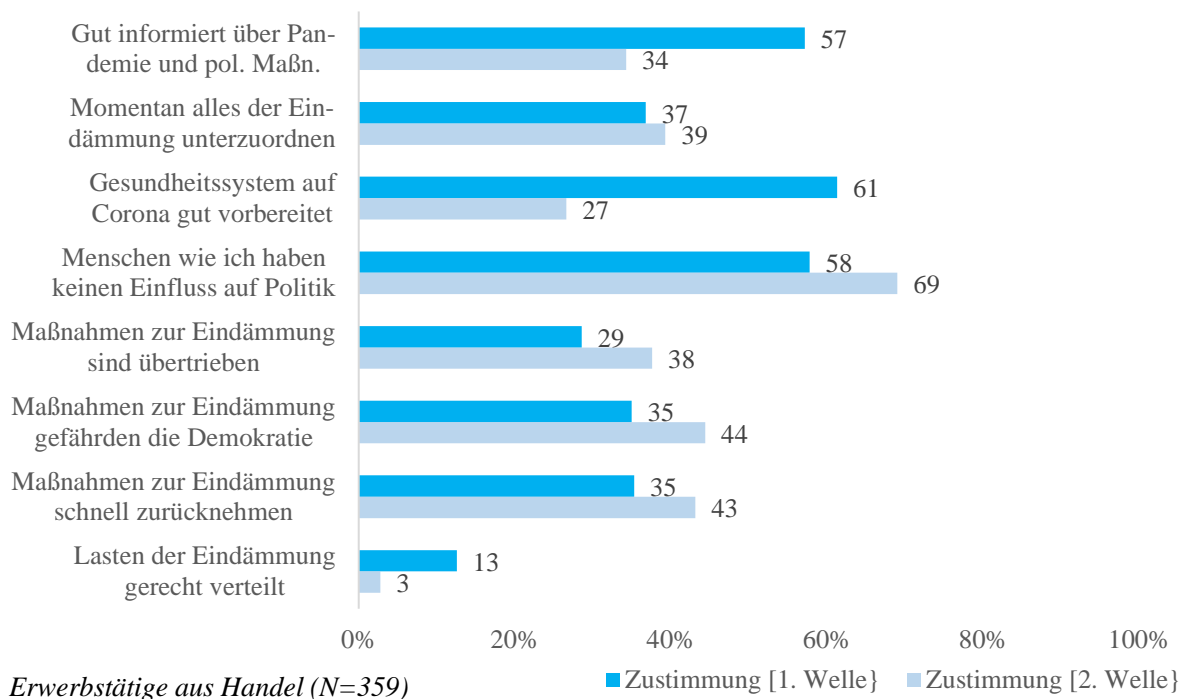
Abb. 34 Zufriedenheit mit Handeln der Politik nach Erwerbsklassen (2020 & 2021, nur Handel)



8.2 Einschätzungen zum Umgang der Politik mit Corona

Wie schätzen die Beschäftigten aus der Handelsbranche den Umgang der Politik mit der Pandemie ein? Der Vergleich der Einschätzungen in den beiden Erhebungswellen zeigt, dass sich der Rückgang der Zufriedenheit auch in einigen Einschätzungen widerspiegelt (Abb. 35). So ist **der Anteil derjenigen, die sich über die Pandemie und die Eindämmungsmaßnahmen gut informiert fühlen, deutlich zurückgegangen**: von 57% auf 34%. Im Vergleich mit anderen Branchen ist dieser Wert niedrig. **Die Beschäftigten des Handels sehen die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie relativ kritisch**: Im April/Mai 2021 halten fast 40% die Maßnahmen für übertrieben und noch mehr sehen in ihnen eine Demokratiegefährdung (unter allen Erwerbsarbeitenden ist dies ein Drittel). Unter den Handelsbeschäftigten ist im Pandemieverlauf das Responsivitätsdefizit noch gestiegen. Der Anteil derjenigen, die keinen eigenen Einfluss auf die Politik sehen, wuchs von 58% im April/Mai 2020 auf 69% im April/Mai 2021.

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



9. Mitbestimmung

9.1 Mitbestimmungseffekte auf die Arbeitsfolgen der Pandemie

Die Existenz eines Betriebs- oder Personalrats hat verschiedene Effekte auf die Arbeitsfolgen der Pandemie. Quer über alle Branchen **reduziert die Mitbestimmung die wirtschaftlichen Lasten und verstärkt den Trend des mobilen Arbeitens**. Interessanterweise zeigt sich **kein vergleichbarer Mitbestimmungseffekt bei den Infektionssorgen, der Qualität der Schutzmaßnahmen und den Arbeitsbelastungen**. Die Handelsbranche weicht nicht vom Gesamteindruck ab. In der zweiten Erhebungswelle vom April/Mai 2021 müssen Beschäftigte aus mitbestimmten Unternehmen seltener Verdiensteinbußen hinnehmen und berichten ebenfalls seltener eine pandemiebedingte Zunahme der Zukunftsunsicherheit (Abb. 36). Auch beim mobilen Arbeiten zeigt sich ein gewisser Mitbestimmungseffekt. In den Belegschaften von Unternehmen mit Betriebs- oder Personalrat erleben mehr Beschäftigte einen Digitalisierungsschub in der Arbeit (Abb. 36). Offensichtlich gelingt es den Betriebs- und Personalräten im Handel, die materiellen Interessen der Beschäftigten auch in der Pandemie zu vertreten. Außerdem scheinen die Interessenvertretungen als Promotoren der Digitalisierung agieren.

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

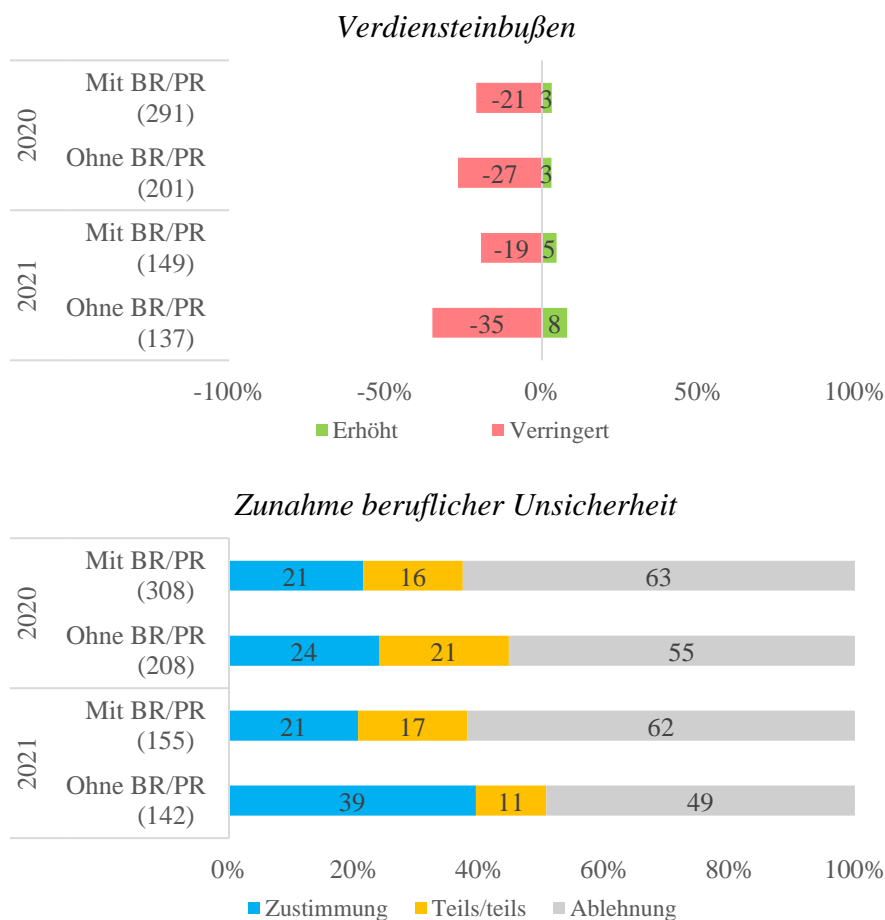
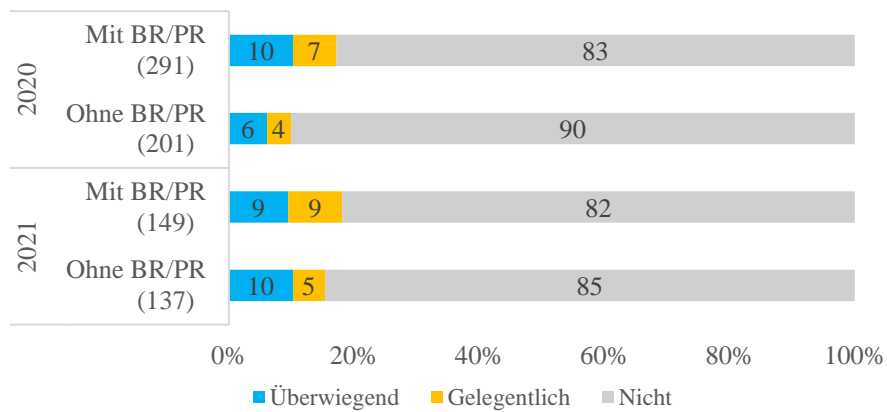
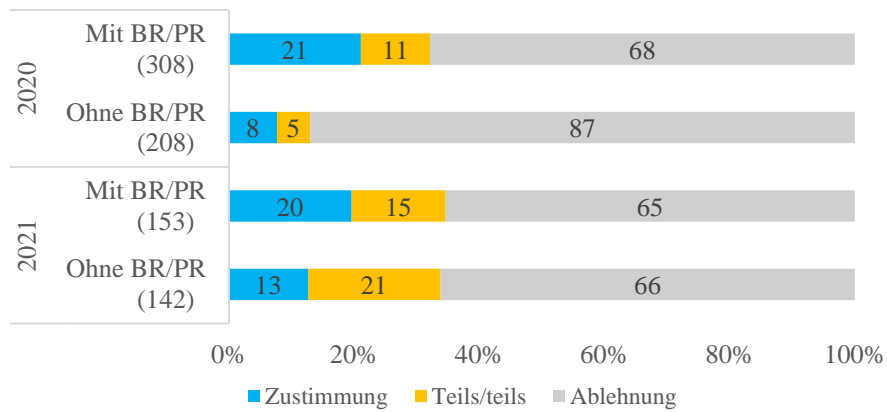
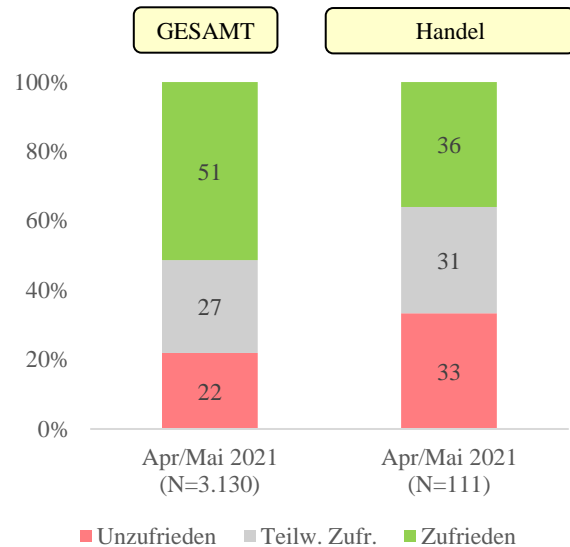


Abb. 37 Mobiles Arbeiten nach Betriebs-/Personalrat (2020 & 2021, nur Handel)*Anteil Beschäftigter vermehrt im Home-Office**Digitalisierung der Arbeit*

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

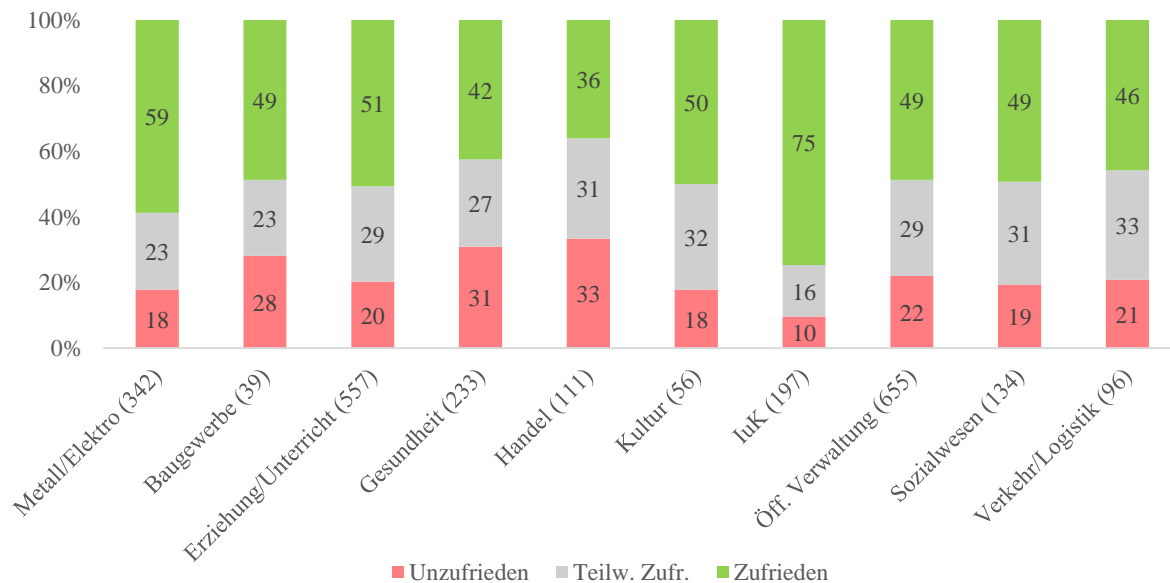
Abb. 38 Zufriedenheit mit dem Betriebs-/Personalrat (2021)

Über alle Branchen ist ungefähr die Hälfte der abhängig Beschäftigten aus Unternehmen mit Interessenvertretung im April/Mai 2021 zufrieden mit dem Umgang des Betriebs- oder Personalrats mit der Pandemie (Abb. 38). Nur ein gutes Fünftel äußert sich unzufrieden. Im **Handel** ist die Zufriedenheit mit dem Betriebs-/Personalrat gering: nur 36% stellen der Interessenvertretung ein gutes Zeugnis aus. Damit ist die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie (55% unter Beschäftigten aus mitbestimmten Unternehmen) deutlich höher als die Zufriedenheit mit der Interessenvertretung.



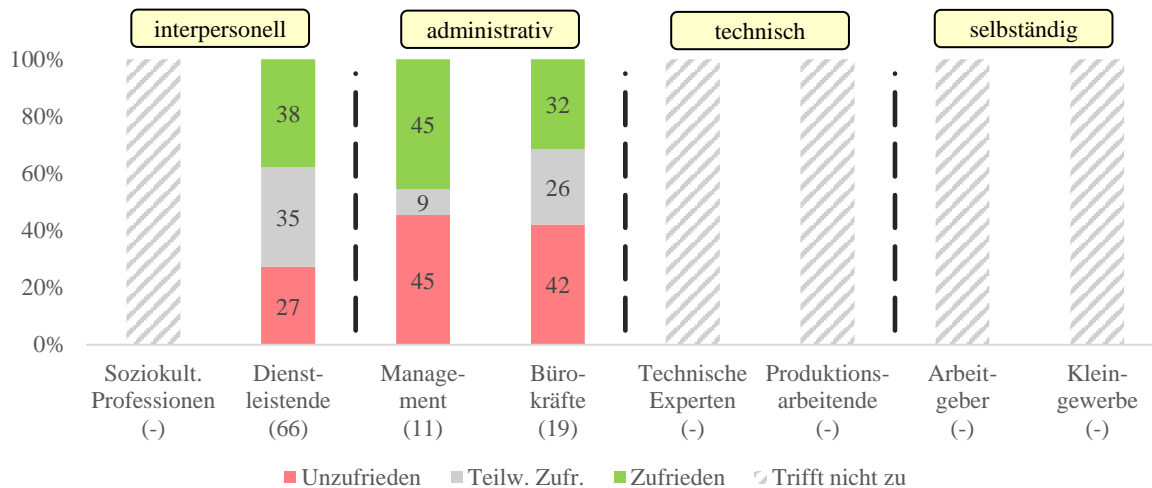
Der **Branchenvergleich** zeigt, dass der Handel die geringste Zufriedenheit mit den betrieblichen Interessenvertretungen aller Branchen aufweist (Abb. 39). Die höchste Zufriedenheit findet sich in Information & Kommunikation, gefolgt von der Metall- und Elektroindustrie.

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



Auch die Zufriedenheit mit dem Betriebs-/Personalrat weist **berufliche Ungleichheiten** auf (Abb. 40). Die geringste Zufriedenheit findet sich unter Bürokräften und Dienstleistenden. Ebenfalls auffällig ist die polarisierte Perspektive der Managementberufe: Einerseits findet sich unter den Führungskräften die höchste Zufriedenheit mit den Interessenvertretungen, andererseits aber auch die größte Unzufriedenheit. Nicht einmal 10% äußern sich unentschieden.

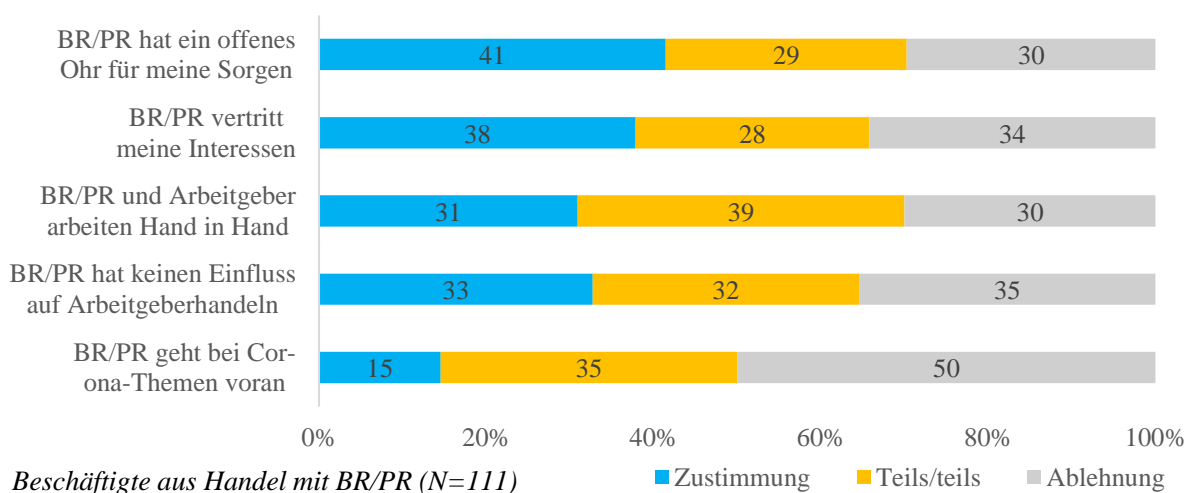
Abb. 40 Zufriedenheit mit Handeln des Betriebs-/Personalrats nach Erwerbsklassen (2021, nur Handel)



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

Wie schätzen die Beschäftigten aus dem Handel die Beziehung des Betriebs-/Personalrats zur Belegschaft ein? Nur vier von zehn Beschäftigten geben an, dass der Betriebs-/Personalrat auch in der Pandemie ein offenes Ohr für ihre Themen hat und auch ihre Interessen vertritt (Abb. 41). Unsere Analysen zeigen, dass Beschäftigte, die unzufrieden mit dem Betriebs-/Personalrat sind, gerade in diesen Punkten Defizite sehen. Eine rein auf das Co-Management setzende Bewältigung der Corona-Krise läuft offensichtlich Gefahr, die Bindung an die Belegschaft zu gefährden. **Auch in der Pandemie erwarten die Beschäftigten, dass sich die Interessenvertretungen offensiv für ihre Belange einsetzen.**

Abb. 41 Ansichten zum Handeln des Betriebs-/Personalrats (2021, nur Handel)



Beschäftigte aus Handel mit BR/PR (N=111)

Literatur

- Bünning, M./Hipp, L./Munnes, S. (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona, WZB Ergebnisbericht, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Holst, H./Fessler, A./Niehoff, S. (2021a): Covid-19, social class and work experience in Germany: inequalities in work-related health and economic risks, In: *European Societies* (Special Issues “European societies in Time of the Coronavirus Crisis), 495-512.
- Holst, H./Fessler, A./Niehoff, S. (2021b): Arbeiten in der Pandemie – Klassenungleichheiten und fragmentierte Corona-Erfahrungen, In: Ludwig, C./Simon, H./Wagner, A. (Hrsg.): *Entgrenzte Arbeit, (un-)begrenzte Solidarität? Bedingungen und Strategien gewerkschaftlichen Handelns im flexiblen Kapitalismus*, 2. Auflage, Münster: Westfälisches Dampfboot, 34-51.
- Hövermann, A. (2020): Soziale Lebenslagen, soziale Ungleichheiten und Corona-Auswirkungen für Erwerbstätige. Eine Auswertung der HBS-Erwerbstätigenbefragung im April 2020, *Policy Brief WSI 44(6)*, Düsseldorf.
- Holst, H./Niehoff, S. (2022): Corona, soziale Klasse und Arbeitspolitik – Was Arbeitnehmer*innen in der Pandemie von ihrem Arbeitgeber erwarten, In: *WSI-Mitteilungen* 74(2). i.E.
- Kohlrausch, B./Zucco, A. (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, *Policy Brief WSI 40(5)*, Düsseldorf.
- Kritikos, A.S./Graeber, D./Seebauer, J. (2020): Corona-Pandemie wird zur Krise für Selbständige, *DIW aktuell* 47, Berlin.
- Möhring, K./Naumann, E./Reifenscheid, M./Blom, A.G./Wenz, A./Rettig, T./Lehrer, R./Krieger, U./Juhl, S./Friedel, S./Fikel, M./Cornesse, C. (2020): *Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung*, Mannheim: Universität Mannheim.
- Oesch, D. (2006a): Coming to Grips with a Changing Class Structure: An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland, *International Sociology* 21(2), 263–288.
- Oesch, D. (2006b): *Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Reichelt, M./Makovi, K./Sargsyan, A. (2020): The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes, In: *European Societies* 23(1), 228-245.
- Wahrendorf, M./Rupprecht, C.J./Dortmann, O./Scheider, M./Dragano, N. (2021): Erhöhtes Risiko eines COVID-19-bedingten Krankenhausaufenthaltes für Arbeitslose. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* 64: 314-321.

Anhang: Sozialstruktur des Samples

		Welle 1: April/Mai 2020		Welle 2: April/Mai 2021	
		Handel Fallzahl (Anteil)	Gesamt Anteil	Handel Fallzahl (Anteil)	Gesamt Anteil
Fallzahl (gültige Fälle)		548	9.773	360	6.339
Geschlecht	Mann	159 (33,9%)	41,2%	117 (38,2%)	43,1%
	Frau	310 (66,1%)	58,8%	189 (61,8%)	56,9%
Alter	Unter 30 Jahre	79 (16,6%)	12,5%	37 (11,9%)	9,8%
	30 bis 50 Jahre	233 (48,9%)	45,4%	168 (54,0%)	45,9%
	50 Jahre und älter	164 (34,5%)	42,1%	106 (34,1%)	44,3%
Berufsabschluss	Keinen	27 (5,9%)	2,7%	11 (3,6%)	2,1%
	Berufsausbildung	321 (69,8%)	52,0%	205 (67,2%)	47,6%
	Studium	112 (24,3%)	45,3%	89 (29,2%)	50,3%
Region	Westdeutschland	412 (86,2%)	83,4%	268 (86,2%)	84,1%
	Ostdeutschland	53 (11,1%)	13,2%	30 (9,6%)	12,3%
	Berlin	13 (2,7%)	3,4%	13 (4,2%)	3,6%
Migrationshintergrund	Ja	64 (13,6%)	13,9%	36 (11,8%)	14,0%
	Nein	406 (86,4%)	86,1%	270 (88,2%)	86,0%
Erwerbsklassen	Soziokult. Professionen	11 (2,1%)	18,7%	2 (0,6%)	18,0%
	Dienstleistende	304 (58,7%)	17,5%	176 (51,5%)	14,2%
	Technische Expert*innen	16 (3,1%)	14,0%	14 (4,1%)	12,3%
	Produktionsarbeitende	27 (5,2%)	8,4%	13 (3,8%)	8,5%
	Management	62 (12,0%)	21,5%	32 (9,4%)	22,6%
	Bürokräfte	76 (14,7%)	14,9%	49 (14,3%)	14,8%
	Arbeitgeber*innen	3 (0,6%)	1,6%	1 (0,3%)	2,4%
	Kleingewerbetreibende	19 (3,7%)	3,4%	55 (16,1%)	7,3%
Monatliches Nettoeink.	Unter 1.500€	202 (44,9%)	20,0%	118 (39,9%)	16,8%
	1.500-3.000€	206 (45,8%)	57,7%	138 (46,6%)	58,2%
	Über 3.000€	42 (9,3%)	22,2%	40 (13,5%)	25,1%
Arbeitszeit	Vollzeit	277 (63,5%)	71,9%	148 (59,0%)	71,6%
	Teilzeit	159 (36,5%)	28,1%	103 (41,0%)	28,4%
Betriebs-/Personalrat	Ja	309 (59,8%)	78,8%	156 (52,3%)	77,8%
	Nein	208 (40,2%)	21,2%	142 (47,7%)	22,2%