

DOI: 10.5771/0342-300X-2022-2-87

Covid-19, soziale Klasse und Arbeitspolitik

Wie Arbeitnehmer*innen den Umgang ihres Arbeitgebers mit der Pandemie erleben

Die Corona-Pandemie hat weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Während sich die sozialwissenschaftliche Forschung intensiv mit den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise, dem Trend zum mobilen Arbeiten und der Umverteilung von Sorgearbeit beschäftigt, fehlt es bislang an Analysen, die sich mit dem Einfluss der Arbeitspolitik befassen. Um einen Beitrag zur Debatte über die Rolle der Arbeitspolitik in der Pandemie zu leisten, wird untersucht, wie Arbeitnehmer*innen den Umgang ihres Arbeitgebers mit den Herausforderungen der Corona-Krise erleben. Die Ergebnisse sind relevant für die Forschung über die arbeitsweltlichen Auswirkungen der Pandemie und geben Anstöße für deren arbeitspolitische Bewältigung.

HAJO HOLST, STEFFEN NIEHOFF

1 Einleitung

Die Corona-Pandemie trifft die Arbeitswelt mit voller Wucht: Kaum ein Arbeitsplatz bleibt von ihren Auswirkungen verschont und es gibt kaum einen Aspekt von Erwerbsarbeit, der nicht von der Serie „kaskadierender Krisen“ (Robinson et al. 2021) berührt wird, die sich innerhalb der Pandemie entfaltet. Neben die primären Gesundheitseffekte von Sars-CoV-2 sind längst sekundäre und tertiäre Pandemieeffekte getreten, die ebenfalls weitreichende gesellschaftliche und arbeitsweltliche Auswirkungen haben. Um nur einige Beispiele zu nennen: Die Maßnahmen zur Eindämmung des Virus führen in zahlreichen Branchen zu wirtschaftlichen Turbulenzen, verschärfen durch die Schließung von Betreuungseinrichtungen die schon seit Jahren diskutierte Care-Krise, forcieren eine Ausbreitung mobilen Arbeitens und bringen insbesondere in den sogenannten „systemrelevanten“ Berufen steigende Arbeitsbelastungen mit sich. Im Fokus der sozialwissenschaftlichen Forschung stehen seit der Frühphase der Pandemie die Ungleichheiten in den Corona-Effekten. Dabei wird deutlich, dass die Pandemie bestehende Einkommens-, Geschlechter- und Klassenungleichheiten vergrößert: Geringverdiener*innen müssen häufiger Einkommenseinbußen hinnehmen (Hövermann 2020; Bünning et al. 2020), Frauen leiden häufiger als Männer unter Konflik-

ten zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit (Hipp/Büning 2021; Kohlrausch/Zucco 2020; Reichelt et al. 2021) und die unteren sozialen Klassen sind stärker von subjektiven Infektionsrisiken und wirtschaftlichen Lasten betroffen, während die oberen Erwerbsklassen häufiger Zugang zum mobilen Arbeiten haben (Holst et al. 2021a, 2021b).

Während die Arbeits- und Ungleichheitsforschung die direkten Auswirkungen der Pandemie auf Erwerbsarbeitende intensiv beleuchtet, fehlt es bislang an belastbaren Erkenntnissen über den arbeitspolitischen Umgang mit Corona. Zentraler Bezugspunkt der Forschung zur Arbeitspolitik ist die Erkenntnis, dass Erwerbsarbeit trotz struktureller Gegebenheiten und externer Zwänge gestaltbar ist (Kuhlmann 2017; Schumann 2013; Naschold/Dörr 1992). Ähnliches lässt sich auch über die Bewältigung der Corona-Pandemie sagen: Zwar wohnen bestimmten Tätigkeiten, allen voran Dienstleistungen mit direktem Menschenkontakt, objektiv erhöhte Infektionsgefahren inne und einige Unternehmen sind aufgrund ihrer Branchenzugehörigkeit und ihres Produktportfolios stärker von den pandemiebedingten wirtschaftlichen Turbulenzen betroffen als andere. Trotzdem existieren arbeitspolitische Gestaltungsspielräume, wie innerhalb von Unternehmen und entlang von Wertschöpfungsketten die mit der Pandemie verbundenen Herausforderungen verarbeitet werden. Relevant für den Umgang mit der Pandemie ist eine ganze Reihe klassischer Dimensionen der Arbeitspolitik (Detje et al. 2005). Berührt werden unter anderem der

Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Lastenverteilung im Unternehmen und die Beteiligung der Mitarbeiter*innen.

An diesem Punkt setzt der Beitrag an. Zwar kann an dieser Stelle keine systematische Aufnahme arbeitspolitischer Reaktionsmuster auf die Pandemie erfolgen. Dazu wäre eine Forschung erforderlich, die branchenübergreifend verbreitete Muster arbeitspolitischer Aushandlungsprozesse zwischen Management und Interessenvertretungen identifiziert und sie systematisch in Beziehung zum Arbeitserleben der Beschäftigten in der Pandemie setzt. Der Anspruch der folgenden explorativen Analyse ist bescheidener: Als Beitrag zur Debatte über die arbeitspolitische Bewältigung der Pandemie wird untersucht, wie Arbeitnehmer*innen den Umgang ihrer Arbeitgeber mit der Pandemie erleben. Dabei wird ein klassenanalytischer Zugang (Oesch 2006) genutzt, um Unterschiede in der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln und in den Einschätzungen der coronabezogenen Arbeitspolitik zu beleuchten. Unsere Fragestellungen lauten: Wie zufrieden sind Arbeitnehmer*innen mit dem Umgang ihres Arbeitgebers mit der Corona-Krise? Welche Faktoren erklären die Unterschiede in der Zufriedenheit auf der individuellen Ebene? Und wie erleben die verschiedenen Klassen das Arbeitgeberhandeln in der Pandemie? Empirisch basiert der Beitrag auf den quantitativen Erhebungen der ersten Welle des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“. An der Online-Erwerbstätigenbefragung im April und Mai 2020 beteiligten sich über 9000 abhängig Beschäftigte.

Der Beitrag geht folgendermaßen vor: Nach einer kurzen Vorstellung des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ (Abschnitt 2) und der klassenanalytischen Perspektive (3) wird zunächst ein deskriptiver Blick auf die Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie geworfen (4). Im Zentrum des Beitrags steht eine Regressionsanalyse, die untersucht, welchen Einfluss die Arbeitspolitik und andere Faktoren auf die Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber haben (5), bevor abschließend mögliche Klassenungleichheiten in den arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren beleuchtet werden (6).

2 Der Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“

Der Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“ ist ein gemeinsames Projekt der Universität Osnabrück und der Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen. Ziel des Projekts ist es, die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitswelt aus der Perspektive der Erwerbsarbeitenden zu analysieren und deren Sichtweisen – ihre Sorgen und Nöte, aber

auch ihre Erwartungen an Arbeitgeber und Politik – in wissenschaftliche und gesellschaftliche Debatten einzuspeisen.

Die erste Welle des Arbeitswelt-Monitors lief von Ende April bis Ende Mai 2020 – und damit vollständig in der Zeit des ersten Lockdowns in Deutschland mit weitreichenden Einschränkungen des gesellschaftlichen Lebens. Bundesweit füllten 9335 abhängig Beschäftigte den Fragebogen des Online-Surveys vollständig aus. Der Fragebogen basierte auf zentralen Erkenntnissen der soziologischen Arbeits- und Ungleichheitsforschung und behandelte folgende Themen: Zufriedenheit mit dem Handeln der Arbeitgeber, Wandel von Arbeit und Beschäftigung, Infektionsrisiken, Qualität der Schutzmaßnahmen, Vereinbarkeitskonflikte und Organisation der Kinderbetreuung, Einschätzung des Handelns der Politik sowie individuelle Zukunftserwartungen. Der Fokus auf die Arbeitsfolgen der Pandemie und die Bandbreite der in den Survey einbezogenen Arbeitsthemen ermöglichen es, die Effekte klassischer arbeitspolitischer Themen wie Information, Beteiligung, Lastenverteilung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz gegen soziodemografische und ungleichheitssoziologische Variablen, aber auch gegen die konkreten Arbeitsauswirkungen der Pandemie zu testen.

Detaillierte Informationen zum Sample, zur Gewichtung und zu den Methoden finden sich an anderer Stelle (Holst et al. 2020, 2021a). Hier sollen folgende Hinweise genügen: Für einen Online-Survey ist die Stichprobe aufgrund der Größe und ihrer Zusammensetzung mehr als zufriedenstellend. Aus allen Erwerbsklassen beteiligten sich hinreichend Erwerbstätige, um kleinere Asymmetrien im Sample durch eine Gewichtung zu korrigieren (soziokulturelle Professionen: 1691, Dienstleistende: 1545, technische Expert*innen: 1184, Produktionsarbeitende: 738, Management: 1679, Bürokräfte: 1393). Die in dem Beitrag verwendete Gewichtung basiert auf den 2018er Daten des ALLBUS und berücksichtigt die klassenspezifischen Verteilungen von Geschlecht, Alter und Berufsabschluss. Neben dem Survey wurden 27 qualitative Interviews geführt, die unter anderem für die Konstruktion der Erhebungsinstrumente des Fragebogens genutzt wurden (ausführlicher zu den Interviews: Holst et al. 2021a).

3 Der Forschungsansatz: Soziale Klassen und Ungleichheit

Die „soziale Klasse“ hat im letzten Jahrzehnt ein bemerkenswertes Comeback als analytische Kategorie gefeiert. Denn obwohl der Klasse oftmals die Erklärungskraft für Ungleichheiten und andere gesellschaftliche Phänomene abgesprochen wurde (prominent Beck 1992), hat die sozioökonomische Position auch heute noch erheblichen

Einfluss auf die Verteilung von Arbeits- und Lebenschancen in den kapitalistischen Gesellschaften des Globalen Nordens. Die Klassenstruktur beeinflusst unter anderem Einkommen, Beschäftigungssicherheit, Aufstiegschancen, Arbeitsqualität, Lebenszufriedenheit, Gesundheit und politische Partizipationsmöglichkeiten (Groh-Samberg 2009; Hochschild 2016; Elsässer et al. 2020; Therborn 2013; Wright 2015). Um Unterschiede in der Perspektive der Arbeitenden auf den Umgang ihrer Arbeitgeber mit der Pandemie zu erfassen und in Beziehung zu den Ungleichheiten in den Auswirkungen der Pandemie zu setzen, greift der Beitrag auf die klassenanalytische Heuristik von Daniel Oesch (2006) zurück. Diese kombiniert die klassische vertikale Achse der Ungleichheitsforschung mit der horizontalen Differenzierung nach dominanten Arbeitslogiken. *Übersicht 1* visualisiert die sechs Klassen der abhängig Beschäftigten in der komprimierten Fassung des Klassenschemas von Oesch.

ÜBERSICHT 1

Klassenschema nach Daniel Oesch^A

		Arbeitslogik		
		interpersonell	administrativ	technisch
Qualifikationsrang	Akademische und halbakademische Berufe	Soziokulturelle Professionen	Oberes und mittleres Management	Technische Expert*innen
	Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten	Dienstleistende	Bürokräfte	Produktionsarbeitende

A Nur abhängig Beschäftigte

WSI Mitteilungen

Quelle: Eigene Darstellung nach Oesch (2006, S. 124f.)

Die vertikale Klassenzugehörigkeit eines Berufes wird durch die Qualifikationsanforderungen der zentralen Tätigkeiten bestimmt. Die Skala reicht von akademischen und halb-akademischen Berufen in den oberen Erwerbsklassen bis hin zu berufsfachlich qualifizierten Berufen und Anlernertätigkeiten in den unteren Klassen. Um die Tertiarisierung und Feminisierung der Beschäftigungsstruktur seit den 1970er Jahren zu erfassen, führt Oesch (2006) die Arbeitslogik als horizontale Achse in das Klassenschema ein. Die horizontale Zuordnung eines Berufs erfolgt anhand zentraler Merkmale des Arbeitsprozesses: In der interpersonellen Arbeitslogik besteht der Kern des Arbeitsprozesses aus direkter menschlicher Interaktion, in der administrativen Logik bestimmen bürokratische

Regeln den Arbeitsprozess und in der technischen Logik spielen technische Artefakte und Maschinen eine zentrale Rolle. Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass im Klassenschema von Oesch für die Selbstständigen (Kleingewerbetreibende und Arbeitgeber*innen) mit der unabhängigen Arbeitslogik eine vierte horizontale Logik existiert, die aber für die in diesem Beitrag bearbeitete Fragestellung keine Rolle spielt.

Aus dem Zusammenspiel der vertikalen Stratifizierung zwischen oberen und unteren Klassen und der horizontalen Differenzierung entlang der drei Arbeitslogiken ergeben sich für die abhängig Beschäftigten sechs Erwerbsklassen: technische Expert*innen (z. B. Maschinenbau- und Elektroingenieur*innen, Datenverarbeitungsexpert*innen und Industriemeister*innen) und Produktionsarbeitende (z. B. Fertigungs- und Montageberufe aus der Industrie, Handwerksberufe, Logistiktätigkeiten und landwirtschaftliche Arbeiter*innen) in der technischen Arbeitslogik, Management (z. B. Betriebswirt*innen, HR-Führungskräfte und Sachbearbeiter*innen) und Bürokräfte (z. B. Sekretariatskräfte, Bankkaufleute oder einfache Verwaltungsbeschäftigte) in der administrativen Logik sowie soziokulturelle Professionen (z. B. Ärzt*innen, Lehrer*innen und Sozialarbeiter*innen) und Dienstleistende (z. B. nicht-akademische Pflege- und Erziehungsberufe, Verkäufer*innen, Bedienstete des Gastgewerbes und Zusteller*innen) in der interpersonellen Logik. In der Klassenstruktur drücken sich verschiedene Asymmetrien in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung aus. So sind Frauen in den beiden interpersonellen Klassen augenfällig überrepräsentiert, während Männer in den technischen Klassen deutlich in der Mehrheit sind. Die Niedriglohnanteile sind ebenfalls nicht gleich über die unteren Klassen verteilt: Besonders hoch ist der Anteil von Niedriglohnbeschäftigung unter den von Frauen dominierten nicht-akademischen Berufen der Dienstleistenden, während unter den nicht-akademischen Berufen der technischen Arbeitslogik, der stark von Männern besetzten Klasse der Produktionsarbeitenden, die Niedriglohnanteile gering sind (siehe auch: Vester 2015).

4 Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie

Wie bewerten Arbeitnehmer*innen das Arbeitgeberhandeln in der Pandemie? Insgesamt sagen 65 % der Survey-Teilnehmer*innen im April und Mai 2020, dass sie mit dem Umgang ihres Arbeitgebers mit der Corona-Krise zufrieden sind, nur 15 % äußern sich explizit unzufrieden (Tabelle 1). Angesichts der starken und weitreichenden Verwerfungen, die die Corona-Krise und die damit ver-

TABELLE 1

Zufriedenheit mit dem Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie

Angaben in Prozent

		(Eher) zufrieden	Teilweise zufrieden	(Eher) nicht zufrieden
Gesamt		64,5	20,3	15,2
Geschlecht	Mann	64,3	18,9	16,8
	Frau	64,8	21,8	13,4
Alter	unter 30 Jahre	61,1	21,6	17,4
	30 bis 50 Jahre	63,7	20,4	15,8
	50 Jahre und älter	66,9	19,7	13,4
Arbeitszeit	Vollzeit	64,9	19,6	15,6
	Teilzeit	63,9	21,7	14,4
Einkommen	bis 1500 €	59,3	22,3	18,5
	1500–3000 €	62,6	21,7	15,8
	3000 € und mehr	75,7	14,2	10,2
Erwerbsklasse	Soziokulturelle Professionen	64,4	22,5	13,2
	Dienstleistende	55,7	24,4	19,9
	Oberes/mittleres Management	74,0	16,1	9,9
	Bürokräfte	70,7	18,0	11,3
	Technische Expert*innen	74,5	15,6	9,9
	Produktionsarbeitende	53,5	23,7	22,9
Betriebs-/Unternehmensgröße	Kleinunternehmen [bis 20 MA]	65,8	18,5	15,8
	Mittleres Unternehmen [20–200 MA]	60,3	21,5	18,2
	Großunternehmen [>200 MA]	66,5	20,0	13,6
Betriebliche Interessenvertretung	Ja	64,9	20,9	14,2
	Nein	64,0	18,0	18,0
Branche [ungewichtet]	Land-/Forstwirtschaft, Fischerei	60,6	24,2	15,2
	Bergbau/Rohstoffe	72,7	18,2	9,1
	Chemie	73,2	17,6	9,2
	Metall/Elektro	66,9	18,5	14,6
	Nahrungsmittel	62,4	23,5	14,1
	Sonstige Industrie	63,7	22,6	13,7
	Ver-/Entsorgung	75,8	13,7	10,4
	Baugewerbe	55,2	22,1	22,7
	Handel	51,7	28,4	19,9
	Verkehr/Lagerei	56,6	25,7	17,7
	Gastgewerbe	56,2	19,0	24,8
	Information/Kommunikation	86,7	8,5	4,9
	Finanzen/Versicherung	72,6	20,6	6,9
	Freie Berufe	77,0	14,1	8,9
	Kultur/Unterhaltung	70,2	12,8	17,0
	Öffentliche Verwaltung	67,3	21,1	11,6
	Erziehung/Bildung	56,0	25,0	19,0
	Gesundheit	62,0	24,2	13,9
	Sozialwesen	63,3	22,3	14,4
	Sonstige Dienstleistungen	65,8	19,2	15,0

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

bundenen politischen Eindämmungsmaßnahmen in der Arbeitswelt ausgelöst haben, mutet der Anteil an Unzufriedenen bemerkenswert klein an. Allerdings fehlt es an einem Vergleichsmaßstab, mit dem die absoluten Zufriedenheitswerte kontextualisiert werden könnten. Unseres Wissens existiert nur eine weitere wissenschaftliche Studie, die Beschäftigte danach befragt, wie zufrieden sie mit dem Handeln ihres Arbeitgebers in der Pandemie sind. Diese kommt für Österreich zu ähnlich hohen Zufriedenheitswerten (Willems et al. 2020). Auch die in zahlreichen Befragungen thematisierte, aber wissenschaftlich kontrovers diskutierte *allgemeine* Arbeitszufriedenheit ist keine geeignete Referenz, weil sie einen substanziiell anderen Sachverhalt abbildet als die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie. Da die hier präsentierte explorative Analyse jedoch auf Ungleichheiten in der Zufriedenheit zwischen verschiedenen Gruppen abzielt, kann das Fehlen eines absoluten Maßstabs verschmerzt werden. Unterhalb des allgemeinen relativ hohen Zufriedenheitsniveaus zeigt sich nämlich eine Reihe interessanter Ungleichheiten. So sind ältere Beschäftigte (> 50 Jahre) zufriedener mit dem Umgang ihres Arbeitgebers mit der Corona-Krise als jüngere (< 30 Jahre). Und in mittleren Unternehmen (20–200 Mitarbeiter*innen [MA]) sind weniger Beschäftigte zufrieden als in kleinen (< 20 MA) und großen Unternehmen (> 200 MA). Auch auf Branchenebene und beim Einkommen finden sich signifikante Differenzen. Die höchste Zufriedenheit, wie der Arbeitgeber innerbetrieblich mit der Pandemie umgeht, findet sich im Bereich Information & Kommunikation, die geringste im Handel. Zudem sind Niedriglohnbeschäftigte (monatliches Nettoeinkommen bis 1500 €) seltener zufrieden als Bezieher*innen mittlerer (1500–3000 €) und hoher Einkommen (> 3000 €). Mindestens genauso bemerkenswert ist, dass weder mit dem Geschlecht noch mit der Existenz eines Betriebs- oder Personalrats systematische Differenzen in der Bewertung des Arbeitgeberhandelns in der Pandemie einhergehen.

Auffällig sind jedoch die Klassenungleichheiten in der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Corona-Krise: Unter Produktionsarbeitenden und Dienstleistenden, den beiden unteren Klassen der technischen und der interpersonellen Arbeitslogik, liegen die Zufriedenheitswerte deutlich unter dem Niveau der anderen Erwerbsklassen: Nur 53 bzw. 56 % äußern sich zufrieden mit ihrem Arbeitgeber. In den oberen Erwerbsklassen ist die Zustimmung zum Umgang des Arbeitgebers mit den Herausforderungen der Pandemie hingegen deutlich höher. 75 % der technischen Expert*innen und 74 % der in Managementberufen Arbeitenden sind zufrieden. Und selbst unter den Bürokräften, der unteren administrativen Erwerbsklasse, ist die Zufriedenheit mit 70 % deutlich höher als unter Produktionsarbeitenden und Dienstleistenden.

Mit den Dienstleistenden und den Produktionsarbeitenden zeigen – auf den ersten Blick wenig überraschend – jene Klassen eine deutlich reduzierte Zufrie-

denheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie, die unter den abhängig Beschäftigten am stärksten unter den Arbeitsfolgen der Corona-Krise leiden. An anderer Stelle haben wir die Klassenungleichheiten in den wichtigsten Corona-Effekten in der Arbeitswelt – den gesundheitlichen Risiken, den wirtschaftlichen Lasten und dem mobilen Arbeiten – in der Frühphase im Detail betrachtet (Holst et al. 2021a, 2021b). Hier sei nur auf die besondere Lage der Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden hingewiesen. Die Dienstleistenden sind unter allen Klassen am stärksten von subjektiven Infektionsrisiken betroffen. Fast die Hälfte von ihnen hat Sorgen, sich im Arbeitsalltag mit dem Corona-Virus zu infizieren; zugleich trägt diese Gruppe ein erhöhtes Risiko für Verdiensteinbußen. Die Produktionsarbeitenden hingegen leiden unter den Lohnabhängigen am stärksten unter den wirtschaftlichen Lasten der Pandemie. Ein knappes Drittel hat bereits in den ersten Wochen der Pandemie Verdiensteinbußen hinnehmen müssen, ebenso hoch ist der Anteil derjenigen, die aufgrund der gesamtwirtschaftlichen Pandemiefolgen verunsichert auf ihre berufliche Zukunft blicken. Zusätzlich zu den wirtschaftlichen Lasten sind die Produktionsarbeitenden auch von im Vergleich mit den anderen Klassen erhöhten subjektiven Infektionsrisiken betroffen. Knapp ein Viertel hat Sorgen vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz. Zusammengefasst bedeutet dies: Obwohl Dienstleistende und Produktionsarbeitende eine Schlüsselrolle für die Aufrechterhaltung der gesellschaftlichen Versorgung in der Pandemie spielen und vielen Berufen das Attribut der „Systemrelevanz“ zugeschrieben wird, sind sie deutlich stärker von den wirtschaftlichen Lasten und den gesundheitlichen Risiken der Corona-Pandemie betroffen als die oberen Klassen – und haben zudem auch in Corona-Zeiten keinen nennenswerten Zugang zum mobilen Arbeiten. Ob die besonderen Betroffenheiten der beiden Klassen die geringe Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln erklären kann, wird im nächsten Schritt geprüft.

5 Was erklärt die Unterschiede in der Zufriedenheit?

Mit Hilfe einer linearen Regressionsanalyse wird im Folgenden untersucht, welche Faktoren die Unterschiede in der Zufriedenheit mit dem Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie erklären (Tabelle 2). Die abhängige Variable ist Likert-skaliert mit fünf Antwortkategorien (gar nicht zufrieden bis sehr zufrieden) und lautet: „Alles in allem, wie zufrieden sind sie insgesamt mit dem Handeln ihres Arbeitgebers in der Corona-Krise?“¹ Neben soziodemografischen Merkmalen und der Klassenlage testet das Regressionsmodell den Einfluss von Unternehmens-

merkmalen und der Branche. Angesichts der Wucht, mit der die Pandemie die Arbeitswelt getroffen hat, wäre es zudem keine Überraschung, wenn sich ein direkter Zusammenhang zeigen würde zwischen der Betroffenheit mit den verschiedenen Arbeitsfolgen der Pandemie und der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln. Folgerichtig werden verschiedene Effekte jener „kaskadierenden Krisen“ (Robinson et al. 2021) in das Modell aufgenommen, die sich innerhalb der Pandemie entfalten und auch auf die Arbeitswelt zurückwirken: Infektions Sorgen, Verdiensteinbußen, Zukunftsunsicherheit, Arbeitszeitänderungen, Kurzarbeit, mobiles Arbeiten und steigende Arbeitsbelastungen. Zur Arbeitspolitik der Arbeitgeber im Allgemeinen und zum arbeitspolitischen Umgang mit der Pandemie im Besonderen existiert in der quantitativen Forschung kein bewährtes Erhebungsinstrument. Die hier verwendeten vier Items zur Information des Arbeitgebers, zur gerechten Lastenverteilung im Unternehmen, zur Beteiligung an coronabezogenen Entscheidungen und zur Qualität der Schutzmaßnahmen decken jedoch zentrale Aspekte der Arbeitspolitik ab (Kuhlmann 2017; Detje et al. 2005) und wurden auf der Basis der qualitativen Interviews des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ formuliert.

Das Endmodell (M6) weist mit 58 % eine für die empirische Sozialforschung außerordentlich hohe Varianzaufklärung auf. Die übliche Regressionsdiagnostik zeigt keine Auffälligkeiten und erlaubt es, die Schätzungen im Modell als zuverlässig anzunehmen.

Das Endmodell ist mit 45 unabhängigen Variablen vergleichsweise umfangreich. Um die Komplexität zu reduzieren und die einzelnen Effekte nachvollziehbar zu machen, wird das Modell in sechs Schritten entwickelt. Ausgangspunkt der Modellprogression ist das *Basismodell* mit soziodemografischen Merkmalen. Unter diesen hat nur das Einkommen einen höchst-signifikanten, wenn auch nur sehr kleinen Einfluss. Auch ist die Varianzaufklärung des Basismodells ($R^2 = 0,01$) vernachlässigbar gering. Das *zweite Modell* fügt den soziodemografischen Merkmalen die Klassenzugehörigkeit hinzu. Der Erklärungsbeitrag von Einkommen nimmt ab, dagegen zeigt sich eine Reihe

1 In der sozialwissenschaftlichen Methodenlehre existieren unterschiedliche Konventionen zum Umgang mit Likert-skalierten Variablen (Baur 2011). Wir folgen der in der Forschung verbreiteten Sichtweise, dass das Skalenniveau Likert-skalierten Variablen unter bestimmten Voraussetzungen – wie Mindestzahl der Antwortausprägungen, ordinaler Skalierbarkeit und semantisch ausgewogener Formulierung der Antwortausprägungen im Sinne gleicher Abstände – als quasi-metrisch angenommen werden kann (Urban/Mayerl 2011). Zur Absicherung der hier vorgestellten Ergebnisse haben wir die Regressionsmodelle zudem mittels einer binären logistischen und einer ordinalen Probit-Regression gerechnet – mit vergleichbaren Ergebnissen zur Liste der relevanten Variablen und deren Einflussstärken.

TABELLE 2

Zufriedenheit mit dem Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie

Regressionsanalyse	Modell 1 Soziodemografie	Modell 2 +Klasse	Modell 3 +Unternehmen	Modell 4 +Branche	Modell 5 +Arbeitsfolgen	Modell 6 +Arbeitspolitik
Geschlecht	0,013	-0,003	-0,003	0,015	0,003	0,008
Alter	-0,001	0,001	0,004	0,011	0,000	0,004
Teilzeit	0,035**	0,037**	0,038**	0,037**	0,018	0,008
Einkommen	0,134***	0,091***	0,084***	0,074***	-0,001	-0,019
Migrationshintergrund	-0,009	-0,010	-0,011	-0,011	-0,002	-0,005
Soziokulturelle Professionen		-0,094***	-0,087***	-0,052**	-0,027	-0,002
Dienstleistende		-0,127***	-0,133***	-0,111***	-0,026	-0,018
Technische Expert*innen		0,008	0,000	-0,029*	-0,036**	-0,024*
Produktionsarbeitende		-0,097***	-0,099***	-0,109***	-0,066***	-0,016
Bürokräfte		0,005	0,000	-0,020	-0,017	0,006
Unternehmensgröße			0,063***	0,030	0,002	0,014
Betriebsrat			-0,040*	-0,021	-0,021	-0,037***
Land-/Forstwirtschaft, Fischerei				0,002	0,001	-0,009
Bergbau/Rohstoffe				-0,001	0,008	-0,002
Chemie				0,049***	0,082***	0,025*
Metall/Elektro				0,032*	0,084***	0,035**
Nahrung				0,007	0,017	0,005
Sonstige Industrie				0,016	0,042***	0,010
Ver-/Entsorgung				0,045***	0,047***	0,012
Baugewerbe				-0,011	0,005	0,014
Handel				-0,019	0,045**	0,012
Verkehr/Lagerei				-0,010	0,024	0,016
Gastgewerbe				0,005	0,047**	0,020*
Information/Kommunikation				0,126***	0,105***	0,021*
Finanzen/Versicherung				0,027*	0,032**	0,012
Freie Berufe				0,038**	0,032*	0,021*
Kultur/Unterhaltung				0,003	0,026*	0,018
Erziehung/Bildung				-0,070***	-0,017	-0,025
Gesundheit				0,026	0,101***	0,016
Sozialwesen				-0,006	0,025	-0,018
Sonstige Dienstleistungen				0,012	0,031*	0,016
Verdienst hoch					0,023*	0,019*
Verdienst runter					-0,042*	-0,010
Arbeitszeit erhöht					0,017	0,012
Arbeitszeit verringert					0,019	0,006
Belastung hoch					-0,123***	-0,059***
Belastung runter					0,015	0,000
Home-Office					0,140***	0,050***
Kurzarbeit					0,006	-0,004
Berufliche Zukunft unsicher					-0,184***	-0,077***
Einschätzung Infektionsrisiko					-0,238***	-0,065***
Einschätzung Schutzmaßnahmen						0,143***
Information durch Arbeitgeber						0,439***
Beteiligung an Entscheidungen						0,169***
Gerechte Lastenverteilung						0,185***
Fallzahl	7545	7040	6921	6828	6709	6600
R ²	0,014	0,037	0,040	0,063	0,185	0,584

Signifikanzniveaus: *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Quelle: Eigene Darstellung

höchst-signifikanter Effekte mit der Klassenlage. Die Erklärungskraft des Modells ($R^2=0,04$) bleibt jedoch weiterhin vernachlässigbar gering. Ins *dritte Modell* werden zusätzlich Unternehmensmerkmale aufgenommen. Zwar zeigt die Unternehmensgröße einen höchst-signifikanten Effekt, die Varianzaufklärung verbleibt aber auf sehr geringem Niveau ($R^2=0,04$). Das *vierte Modell* integriert die Branchenebene in die Regression. Auch wenn mehrere Branchen höchst-signifikante, wenn auch schwache Effekte auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber zeigen: die Varianzaufklärung der Regression erhöht sich kaum ($R^2=0,06$). Im *fünften Modell* werden die verbreitetsten Arbeitsfolgen in die Regression aufgenommen. Auffällig sind die höchst-signifikanten negativen Effekte von Infektionsrisiken, Belastungssteigerungen und Verdiensteinbußen sowie der positive Effekt des Homeoffice auf die Bewertung des Arbeitgeberhandelns. Obwohl die Erklärungskraft des Modells deutlich ansteigt ($R^2=0,16$), bleibt die Varianzaufklärung immer noch auf einem für die empirische Sozialforschung nicht-zufriedenstellenden Niveau.

Im *sechsten Modell* wird die Regression um vier Items erweitert, die die Bewertung der Arbeitspolitik der Arbeitgeber aus Sicht der Beschäftigten umreißen: die Qualität der Schutzmaßnahmen („keine“, „zu wenige“, „ausreichend“, „übertrieben“), die umfassende Information über relevante Corona-Themen durch den Arbeitgeber, die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen an Entscheidungen zum Umgang mit Corona, die die eigene Arbeit betreffen, und eine gerechte Verteilung der Corona-Lasten im Unternehmen (allesamt fünfstufig Likert-skalierte Abfragen der Zustimmung). Die Erklärungskraft des Modells steigt auf ein für die empirische Sozialforschung hohes Niveau an ($R^2=0,58$). Obwohl deskriptiv relativ große Differenzen in der Zufriedenheit existieren, haben im Endmodell der Regression Einkommen, Klasse und Branche keinen eigenständigen Einfluss. Von den Arbeitsfolgen der Pandemie haben einzig Infektionsrisiken, steigende Arbeitsbelastungen und das Home Office höchst-signifikante, aber doch eher kleine Effekte. Verdiensteinbußen und Arbeitszeitänderungen beeinflussen die Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Arbeitgeberhandeln hingegen nicht. Deutliche größere Effektstärken weisen die arbeitspolitischen Items auf. Den mit Abstand stärksten Effekt auf die Zufriedenheit der Beschäftigten hat die Information durch den Arbeitgeber über Corona-Themen, die den eigenen Arbeitsplatz betreffen, gefolgt von einer gerechten Verteilung der Corona-Lasten im Unternehmen, der Beteiligung an coronabezogenen Entscheidungen und der Qualität der Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz. Zusammengefasst heißt dies: Aus Sicht der Arbeitnehmer*innen macht die Arbeitspolitik auch im Umgang mit den Herausforderungen der Pandemie einen Unterschied. Die Zufriedenheit mit dem Umgang der Arbeitgeber mit der Pandemie ist vor allem von der Bewertung der Arbeitspolitik abhängig.

6 Soziale Klasse und coronabezogene Arbeitspolitik

Auch wenn die Regressionsanalyse keinen direkten Klasseneffekt auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie zutage fördert, bedeutet dies nicht, dass „Klasse“ keine Rolle für die arbeitspolitische Rahmung von Covid-19 spielt. Im Gegenteil, der Blick auf die vier arbeitspolitischen Dimensionen, die bestimmend für die Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen mit dem Umgang der Arbeitgeber mit der Corona-Krise sind, zeigt deutliche Klassenungleichheiten in den Einschätzungen der Arbeitspolitik der Arbeitgeber. In allen vier Dimensionen bewerten Dienstleistende und Produktionsarbeitende die coronabezogene Arbeitspolitik ihres Arbeitgebers schlechter als die oberen Klassen und auffälliger Weise auch als die Bürokräfte (*Tabelle 3*).

Mit Blick darauf, wie die Befragten die Informationen ihres Arbeitgebers über die pandemiebedingten Maßnahmen bewerten – der Aspekt mit dem stärksten Einfluss auf die Zufriedenheit –, weisen die Produktionsarbeitenden mit 63 % den geringsten Wert auf. In der Gruppe der technischen Expert*innen, den akademischen Berufen der technischen Arbeitslogik, fühlen sich hingegen 83 % umfassend durch ihren Arbeitgeber informiert. Auch die Dienstleistenden liegen mit 68 % Zustimmung deutlich hinter den oberen Klassen. Ein ähnliches Muster zeigt sich auch bei den beiden anderen klassischen arbeitspolitischen Dimensionen, der Lastenverteilung im Unternehmen und der Beteiligung an Entscheidungen mit Pandemiebezug. Von den Dienstleistenden und den Produktionsarbeitenden empfinden nur 38 % bzw. 40 % die Lastenverteilung als gerecht. Dagegen stufen deutlich über 50 % der technischen Expert*innen und der Manager*innen die Lastenverteilung als gerecht ein. Und auch bei der Beteiligung, die insgesamt keine hohen Werte aufweist, offenbaren sich deutliche Klassenunterschiede: Von den Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden fühlen sich nur 14 % bzw. 15 % an Entscheidungen beteiligt, die ihre eigene Arbeit betreffen. Unter den oberen Klassen haben deutlich mehr Arbeitnehmer*innen das Gefühl, Einfluss ausüben zu können. Auch die Qualität der Maßnahmen zum Schutz vor einer Infektion am Arbeitsplatz wird von Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden markant schlechter bewertet als von den anderen Erwerbsklassen. In beiden letztgenannten Klassen schätzen nur etwas mehr als 50 % die Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers als ausreichend ein.

Insgesamt zeigen sich in der Frühphase der Pandemie deutliche Klassendifferenzen in den Einschätzungen des arbeitspolitischen Umgangs der Arbeitgeber mit den Herausforderungen der Pandemie. Dienstleistende und Produktionsarbeitende bewerten die Arbeitspolitik ihrer Arbeitgeber in den vier untersuchten Dimensionen In-

TABELLE 3

Bewertungen der Befragten zum arbeitspolitischen Umgang mit der Pandemie, differenziert nach Erwerbsklassen

Angaben in Prozent

	Information durch den Arbeitgeber	Beteiligung an coronabezogenen Entscheidungen	Gerechte Verteilung der Lasten im Unternehmen	Schutzmaßnahmen ausreichend
Gesamt	71,9	18,8	46,4	63,9
Erwerbsklasse				
Soziokulturelle Professionen	71,0	20,5	46,4	62,6
Dienstleistende	67,9	13,6	38,1	54,3
Oberes/mittleres Management	77,4	24,5	53,1	76,7
Bürokräfte	75,6	19,4	50,4	71,4
Technische Experten	81,1	20,2	53,2	76,5
Produktionsarbeitende	63,0	15,4	40,7	53,3

WSI Mitteilungen

Quelle: Eigene Darstellung

formation, Lastenverteilung, Beteiligung und Schutzmaßnahmen deutlich schlechter als die anderen vier Erwerbsklassen.

7 Fazit

Der Beitrag hat sich mit der Frage beschäftigt, wie Arbeitnehmer*innen den Umgang der Arbeitgeber mit der Corona-Krise erleben. Obwohl die Pandemie in Form „kaskadierender Krisen“ (Robinson et al. 2021) weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt hat, zeigen sich in der Frühphase fast zwei Drittel der Beschäftigten zufrieden mit dem Arbeitgeberhandeln, nur 15 % sind explizit unzufrieden. Unterhalb der relativ hohen Zufriedenheit finden sich jedoch auffällige Klassenungleichheiten: Mit den Dienstleistenden und den Produktionsarbeitenden weisen gerade jene Klassen die geringste Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln auf, die am stärksten von den negativen Arbeitsfolgen der Pandemie – wirtschaftliche Lasten, subjektive Infektionsrisiken und steigende Arbeitsbelastungen – betroffen sind. Allerdings zeigt die Regressionsanalyse, dass die Differenzen in der Zufriedenheit weder direkt auf einen Klassen- noch auf einen Brancheneffekt zurückgehen und dass auch die Arbeitsfolgen selbst nur geringen statistischen Einfluss haben. Dienstleistende und Produktionsarbeitende sind also nicht aufgrund ihrer beruflichen Stellung per se unzufriedener mit dem Handeln ihres Arbeitgebers in der Pandemie. Ähnliches gilt auch für Arbeitnehmer*innen, die stärker unter Lasten und Risiken der Pandemie leiden. Den stärksten Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln in der

Corona-Krise hat vielmehr die Bewertung des arbeitspolitischen Umgangs des Arbeitgebers: Quer über alle Branchen und Berufe zeigen sich diejenigen Arbeitnehmer*innen zufriedener mit dem Arbeitgeberhandeln in der Pandemie, die sich umfassend über coronabezogene Themen informiert fühlen, die die Verteilung der Pandemielasten im Unternehmen als gerecht empfinden, die vom Arbeitgeber an Entscheidungen beteiligt werden und die die Schutzmaßnahmen an ihrem Arbeitsplatz als ausreichend wahrnehmen.

Ein differenzierter Blick auf die arbeitspolitischen Erfolgsfaktoren der innerbetrieblichen Pandemiebewältigung zeigt, woher die auffälligen Klassendifferenzen in der Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberhandeln kommen. Sie gehen auf Klassenungleichheiten in der Bewertung der Arbeitspolitik zurück. Beschäftigte aus nicht-akademischen Produktions- und Dienstleistungsberufen fühlen sich seltener gut informiert, empfinden die Lastenverteilung häufiger als ungerecht, sehen sich seltener an coronabezogenen Entscheidungen im Unternehmen beteiligt und bewerten auch die Schutzmaßnahmen häufiger als unzureichend. Daraus folgt: In den Augen der Arbeitenden aus diesen beiden Klassen kann die Arbeitspolitik der Arbeitgeber nicht ihre aus den besonderen Pandemielasten resultierenden Vulnerabilitäten kompensieren. Im Gegenteil, auf der Ebene des Arbeiterlebens sind die Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden gewissermaßen doppelt benachteiligt. Unter den abhängig Beschäftigten leiden sie nicht nur am stärksten unter subjektiven Infektionsrisiken und den wirtschaftlichen Lasten der Pandemie und haben selbst in Corona-Zeiten kaum Zugang zum mobilen Arbeiten; sie bewerten zugleich auch die coronabezogene Arbeitspolitik der Arbeitgeber deutlich schlechter als die anderen Klassen, insbesondere als die akademischen Berufe der oberen Klassen.

Mit Blick auf die Debatte über die Rolle der Arbeitspolitik in der Corona-Krise zeigt der Beitrag, dass klassische arbeitspolitische Dimensionen wie Information, Lastenverteilung, Beteiligung und Arbeits- und Gesundheitsschutz für Arbeitnehmer*innen auch in der Pandemie einen Unterschied machen und dass auch in der aktuellen gesellschaftlichen Ausnahmesituation arbeitspolitische Gestaltungsspielräume existieren. Obwohl deutliche Klassenungleichheiten in der Bewertung der Arbeitspolitik existieren, finden sich in allen Berufen Beschäftigte, die ihrem Arbeitgeber ein gutes Zeugnis ausstellen. Deutlich ist aber auch geworden, dass aus der Perspektive der besonders von der Corona-Krise betroffenen nicht-akademischen Produktions- und Dienstleistungsbeschäftigten noch arbeitspolitischer Nachbesserungsbedarf besteht. An genau diesem Punkt wird jedoch zugleich auch weiterer Forschungsbedarf sichtbar. Zum einen basieren die Befunde auf Daten vom April/Mai 2020. Wie sich das Arbeitgeberhandeln und die Einschätzungen der Arbeitnehmer*innen im weiteren Verlauf der Pandemie entwickelt haben und sich zukünftig entwickeln werden, sollte Gegenstand von Folgestudien sein. Zum anderen hat der Beitrag als Auftakt zu einer Diskussion über die Rolle der Arbeitspolitik in der Pandemie letztlich nur die Seite des Arbeitgeberhandelns betrachtet. Zukünftige Forschung sollte sich mit den Aushandlungsprozessen zwischen Arbeitgebern und Interessenvertretungen beschäftigen und diese in Beziehung zum Arbeiterleben in der Pandemie setzen. Die hier vorgestellten Befunde sprechen dafür, dass eine genauere Analyse arbeitspolitischer Gestaltungsspielräume und ihrer Rolle für die Bewältigung der Pandemie sowohl wissenschaftlich als auch gesellschaftspolitisch relevantes Wissen hervorbringen kann. ■

LITERATUR

- Baur, N.** (2011): Das Ordinalskalensproblem, in: Akremi, L. / Baur, N. / Fromm, S. (Hrsg.): Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene 1. Datenaufbereitung und uni- und bivariate Statistik, Wiesbaden, S. 211–221
- Beck, U.** (1992): Risk Society. Towards a new Modernity, Los Angeles
- Bünning, M. / Hipp, L. / Munnes, S.** (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB): WZB Ergebnisbericht, Berlin
- Detje, R. / Pickshaus, K. / Urban, H.-J.** (Hrsg.) (2005): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien, Hamburg
- Elsässer, L. / Hense, S. / Schäfer, A.** (2020): Not Just Money: Unequal Responsiveness in Egalitarian Democracies, in: Journal of European Public Policy 28 (12), S. 1890–1908
- Groh-Samberg, O.** (2009): Armut, soziale Ausgrenzung und Klassenstruktur. Zur Integration multidimensionaler und längsschnittlicher Perspektiven, Wiesbaden
- Hipp, L. / Bünning, M.** (2021): Parenthood as a Driver of Increased Gender Inequality During COVID-19? Exploratory Evidence from Germany, in: European Societies. Special Issue European Societies in Time of the Pandemic 23 (1), S. 658–673
- Hochschild, A. R.** (2016): Strangers in Their Own Land: A Journey to the Heart of Our Political Divide, New York
- Holst, H. / Fessler, A. / Niehoff, S.** (2020): Covid-19 und die Arbeitswelt. Berufliche Ungleichheiten im Arbeiterleben in der Pandemie. Universität Osnabrück: Ergebnisbericht, Osnabrück
- 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 Issue European Societies in Time of the Pandemic 23 (1), S. 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, S. 34–51

- Hövermann, A.** (2020): Soziale Lebenslagen, soziale Ungleichheiten und Corona-Auswirkungen für Erwerbstätige. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): Policy Brief WSI Nr. 44 6/2020, Düsseldorf
- Kohlrausch, B. / Zucco, A.** (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): Policy Brief WSI Nr. 40 5/2020, Düsseldorf
- Kuhlmann, M.** (2017): Arbeitspolitik, in: Hirsch-Kreisen, H. / Minssen, H. (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, 2. Auflage, Baden-Baden, S. 63–67
- Naschold, F. / Dörr, G.** (1992): Arbeitspolitik, in: Schmidt, M. (Hrsg.): Lexikon der Politik, Band 3, München, S. 38–45
- Oesch, D.** (2006): Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland, Basingstoke
- Reichelt, M. / Makovi, K. / Sargsyan, A.** (2021): The Impact of COVID-19 on Gender Inequality in the Labor Market and Gender-Role Attitudes, in: European Societies. Special Issue European Societies in Time of the Pandemic 23 (1), S. 228–245
- Robinson, L. / Schulz, J. / Ball, C. / Chiaraluce, C. / Dodel, M. / Francis, J. / Huang, K. T. / Johnston, E. / Khilnani, A. / Kleinmann, O. / Kwon, K. H. / McClain, N. / Ng, Y. M.-M. / Pait, H. / Ragnedda, M. / Reisdorf, B. C. / Ruiu, M. L. / da Silva, C. X. / Trammel, J. M. / Wiborg, Ø. N. / Williams, A. A.** (2021): Cascading Crises: Society in the Age of COVID-19, in: American Behavioral Scientist 65 (12), S. 1608–1622
- Schumann, M.** (2013): Das Jahrhundert der Industriearbeit, Weinheim
- Therborn, G.** (2013): The Killing Fields of Inequality, London
- Urban, D. / Mayerl, J.** (2011): Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Anwendung, 4. Auflage, Wiesbaden
- Vester, M.** (2015): Der deutsche Pfad: Schiefen Pfad: Schiefen Pfad eines Erfolgsmodells. Langfristige Verschiebungen und Spannungen in der Wirtschafts- und Sozialstruktur seit 1991, in: Graf, A. / Möller, C. (Hrsg.): Bildung Macht Eliten. Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit, Frankfurt a. M., S. 233–267
- Willems, J. / Knassmüller, M. / Ebinger, F. / Dinhof, K. / Schmid, M.** (2020): COVID-19 Pandemie in Österreich – Zufriedenheit der Bürger*innen mit Maßnahmen und Kommunikation, Wirtschaftsuniversität Wien, Wien
- Wright, E. O.** (2015): Understanding Class, London

AUTOREN

Hajo Holst, Dr., ist Professor für Wirtschaftssoziologie an der Universität Osnabrück. Forschungsschwerpunkte: Wandel von Arbeit, soziale Ungleichheit und Mitbestimmung.

✉ haholst@uni-osnabrueck.de

Steffen Niehoff, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachgebiet Wirtschaftssoziologie an der Universität Osnabrück. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsorganisation, Methoden der empirischen Sozialforschung, soziale Ungleichheit.

✉ steffen.niehoff@uni-osnabrueck.de