

Die Arbeitswelt nach Corona: Temporäre Änderungen oder ein *New Normal*?

EILEEN PETERS, CORINNA HARSCH

Die Covid-19-Pandemie war nicht nur eine globale Gesundheitskrise, sondern ein tiefer Einschnitt in Wirtschaft und Gesellschaft – besonders in die Arbeitswelt: Routinen wurden aufgebrochen, Erwerbs- und Sorgearbeit neu verteilt, Belastungen sichtbarer. Zugleich entstanden neue Handlungsspielräume. Die vielfach gestellte Frage lautete: Kehren wir zum Status quo ante zurück oder erleben wir ein *New Normal*? Dieses Schwerpunktheft nimmt diese Frage auf und untersucht, welche Entwicklungen die pandemische Ausnahmesituation angestoßen oder beschleunigt hat – und welche davon andauern.

Die Pandemie war nur ein Ereignis unter mehreren, die im Zusammenspiel mit Digitalisierung, demografischem Wandel und Fachkräftemangel eine Neuausrichtung der Arbeitswelt beschleunigt haben. Sie wirkte als Katalysator für bestehende Transformationsprozesse und rückte Fragen nach sozialer Gerechtigkeit, Arbeitsqualität und politischer Steuerung neu in den Fokus. Das Heft beleuchtet diese Veränderungen aus drei Perspektiven – Sorgearbeit und Geschlechterungleichheiten, Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort sowie Arbeitsqualität in systemrelevanten Berufen. Erst durch die Zusammenschau dieser Themenfelder wird deutlich, wie eng individuelle Lebenslagen, betriebliche Praktiken und strukturelle Anerkennungsfragen miteinander verwoben sind. Wer die Arbeitswelt nach Corona verstehen und gestalten will, muss den Blick weiten: Nur so lassen sich gesamtgesellschaftliche Konsequenzen erfassen und wirksame Reformen anstoßen.

So zeigen die Beiträge zum Thema Sorgearbeit, dass die Pandemie einen deutlichen Einfluss auf die bestehenden Ungleichheiten in der Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit hatte. Um die Pandemie einzudämmen, wurden Schulen und Kitas geschlossen – doch wie wirkten sich diese Schließungen auf die Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit unter Müttern und Vätern aus (siehe den Beitrag von Waskowski/Peters)? Während den Kinderbetreuungseinrichtungen aufgrund der Schließungen große öffentliche Aufmerksamkeit zuteilwurde, blieb eine andere Gruppe von Sorgearbeitenden relativ unbeachtet: pflegende Angehörige. Da der Zugang zu Pflegedienstleistungen erschwert war, untersucht der Beitrag von Kelle et al., ob Homeoffice für pflegende Angehörige – insbesondere für Frauen – eine Chance sein kann, die Lebenszufriedenheit zu stärken und Einsamkeit zu verringern. Beide Analysen machen deutlich, wie eng das vermeintlich Private mit der Erwerbsarbeit verflochten bleibt. Sorgearbeit reproduziert soziale Ungleichheit, kann aber auch ein Ansatzpunkt für effektive Gleichstellungspolitik sein.

Auch die Organisation von Arbeit und Mitbestimmung hat sich verändert. Mobile Arbeit, hybride Modelle und Homeoffice gehören heute vielerorts zur Normalität, sind aber nicht frei von Spannungen. Im Heft wird deutlich, wie sich Arbeitszeitmuster und Arbeitsorte verschoben haben, welche pandemiebedingten Neuerungen fortbestehen und für wen sie relevant sind (Entgelmeier et al.). Trotz der neuen Normalität flexibler

Arbeit ist offen, wie Unternehmen auf Homeoffice-Wünsche reagieren und ob diesem Wunsch in der postpandemischen Arbeitswelt ein Stigma anhaftet (Harsch et al.). Auch für Betriebsräte gehen mit den Veränderungen der Arbeitswelt neue Herausforderungen einher – wie verändern sich ihre Arbeit und die betriebliche Mitbestimmung, wenn Beschäftigte seltener im Betrieb zusammenkommen (Bremm/Wirth)? Flexibilisierung eröffnet neue Chancen, wirft aber auch Fragen nach Autonomie, Belastung und kollektiver Gestaltung auf.

Besonders sichtbar wurden die Belastungen in Sozial- und Gesundheitsberufen (Tophoven et al.). Die Analysen beleuchten, wie sich Arbeitsqualität und Berufsverläufe seit der Pandemie verändert haben. Wie hängen Fachkräftemangel und Berufswechselabsichten oder Arbeitszeitreduzierung zusammen (Hall/Santiago-Vela)? Vorgestellt wird ein praxisnaher Ansatz der Nachwuchsgewinnung, bei dem Schülerinnen und Schüler sowohl auf Gesundheitsberufe als auch auf die Gesundheitsbildung aufmerksam gemacht werden (Wirth). Auch Fragen des Arbeitskampfs in Pandemiezeiten, etwa in Kitas, und Strategien gegen Überlastung werden diskutiert (Bruder). Dabei bestätigt sich: Applaus allein reicht nicht. Ohne strukturelle Verbesserungen bei Arbeitsbedingungen und gesellschaftlicher Anerkennung droht die Erosion der Daseinsvorsorge.

Die Pandemie-Erfahrungen bieten damit nicht nur Anlass zur wissenschaftlichen Reflexion, sondern auch zur politischen Gestaltung. Wenn die Arbeitswelt krisenfest, gerecht und inklusiv sein soll, braucht es politische und betriebliche Weichenstellungen – von der Aufwertung sogenannter Basisarbeit (Rump et al.) über eine gleichstellungsorientierte Arbeitszeitpolitik bis hin zur partizipativen Gestaltung mobiler Arbeit. Zentral bleibt die Rolle von Mitbestimmung und kollektiver Aushandlung: Nur wo Beschäftigte und ihre Vertretungen beteiligt sind, lässt sich Krisenresilienz gerecht gestalten. Das Schwerpunktheft möchte mit empirischer Tiefe und thematischer Breite einen Beitrag zu diesen Debatten leisten – und Wege in eine Arbeitswelt aufzeigen, die nicht in alte Muster zurückfällt, sondern auf Solidarität, Gleichstellung und eine konsequente Ausrichtung an den Lebensrealitäten und Bedürfnissen der Beschäftigten setzt. ■

AUTORINNEN

EILEEN PETERS, Dr., wissenschaftliche Referentin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung.

@ eileen-peters@boeckler.de

CORINNA HARSCH, Assistentin für Datenbearbeitung und -analyse am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB).

@ corinna.harsch@wzb.eu