

DOI: 10.5771/0342-300X-2022-6-437

Mitbestimmung, Corona und Soziale Klasse

Wie Beschäftigte das Pandemiehandeln von Betriebs- und Personalräten bewerten

Seit fast drei Jahren hat die Corona-Krise die Arbeitswelt im Griff. Auch für betriebliche Interessenvertretungen geht die Pandemie mit erheblichen Herausforderungen einher. Noch fehlt es jedoch an wissenschaftlichen Untersuchungen der Krisenbewältigung durch Betriebs- und Personalräte. Der Beitrag beschäftigt sich empirisch mit den Mitbestimmungserfahrungen von Arbeitnehmer*innen. Wie nehmen Beschäftigte aus verschiedenen Klassen das Handeln ihrer Interessenvertretung in der Pandemie wahr? Die Ergebnisse sind relevant für die Forschung zu den arbeitgesellschaftlichen Folgen der Corona-Krise und geben Anstöße für die interessenvertretungspolitische Bearbeitung der Pandemieherausforderungen auf der betrieblichen Ebene.

STEFFEN NIEHOFF, HAJO HOLST

1 Einleitung

In den vergangenen zweieinhalb Jahren hat sich die sozialwissenschaftliche Forschung intensiv mit den Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitswelt beschäftigt. Im Fokus stehen vor allem die Ungleichheiten in den wirtschaftlichen Auswirkungen (Hövermann 2020) sowie den Hospitalisierungs- und Sterberisiken (Wahrendorf et al. 2020), im Zugang zum mobilen Arbeiten (Adams-Prassl et al. 2020) und der Verteilung von Care-Arbeit (Kohlrausch/Zucco 2020). Unsere eigene Forschung zeigt, dass die Erwerbsarbeitsfolgen der Pandemie von ausgeprägten Klassenungleichheiten gekennzeichnet sind. Die Ausbildungsberufe und Anlerntätigkeiten der unteren Erwerbsklassen sind stärker von Ansteckungsorgen, unzureichenden Schutzmaßnahmen, Verdiensteinbußen, steigenden Arbeitsbelastungen und Zukunftsunsicherheit betroffen als die akademischen Berufe der oberen Klassen, die wiederum deutlich häufiger mobil von zu Hause arbeiten können (Holst et al. 2021, 2022; Niehoff et al. 2022).

Auch für die betrieblichen Interessenvertretungen bringt die Pandemie erhebliche Herausforderungen mit sich, berührt die Corona-Krise doch nahezu alle Handlungsfelder der Mitbestimmung (siehe die Beiträge in Schmitz/Urban 2022). Die Infektionsgefahren stellen einen neuen Regelungsgegenstand des betrieblichen Ar-

beits- und Gesundheitsschutzes dar, zu dem vor allem zu Beginn der Pandemie wenig verlässliches Wissen existierte (Fergen/Tiedemann 2022). Die schnelle Ausweitung des Homeoffice geht mit erheblichen Anforderungen an die Regelungskompetenz der Betriebs- und Personalräte zu Telearbeit und mobilem Arbeiten einher (Ahlers et al. 2021); zugleich sorgen die Eindämmungsmaßnahmen und globalen Turbulenzen dafür, dass in vielen Betrieben Kurzarbeit angemeldet und über die Sicherung von Arbeitsplätzen verhandelt wird (Urban 2022). Erschwert wird das Betriebs- und Personalratshandeln in der Krise erstens durch die Wucht und Geschwindigkeit, mit der die Pandemie über die Betriebe hereingebrochen ist. Gerade im Frühjahr 2020 gab es kaum Zeit für Abwägungen und demokratische Willensbildungsprozesse (Detje/Sauer 2021). Zweitens ist die Pandemiebewältigung besonders für jene Interessenvertretungen herausfordernd, die sich schon vor Corona in der Defensive befanden. Betriebs- und Personalräte, die über wenig Durchsetzungsmacht verfügen und vom Arbeitgeber nicht als legitime Verhandlungspartner akzeptiert werden, haben auch in der Pandemie nur wenig Einfluss auf Unternehmensentscheidungen (Behruzi et al. 2021). Und drittens beeinträchtigen auch Konflikte und Spaltungstendenzen in den Belegschaften die Handlungsfähigkeit der Interessenvertretungen. Zum einen führen die Klassenungleichheiten in den Pandemieauswirkungen zu heterogenen Interessenlagen; zum anderen ist die gesellschaftliche Polarisierungsdyna-

mik rund um den politischen Umgang mit der Pandemie längst auch in vielen Betrieben präsent.

Während die Arbeitsfolgen der Pandemie relativ gut beleuchtet wurden, fehlt es bislang an Untersuchungen der Auswirkungen der Corona-Krise auf die Mitbestimmung und die Handlungsfähigkeit von Interessenvertretungen. In der Forschung zu den Pandemiefolgen finden sich zwar Hinweise auf Mitbestimmungseffekte. So zeigt beispielsweise unsere eigene Forschung, dass das Vorhandensein eines Betriebs- und Personalrats die Reichweite von Verdiensteinbußen- und Zukunftsunsicherheit begrenzt und zugleich den Zugang zum mobilen Arbeiten weitet. Vergleichbare generelle Mitbestimmungseffekte lassen sich jedoch weder auf die Qualität von Schutzmaßnahmen noch auf die Entwicklung von Arbeitsbelastungen nachweisen (Holst et al. 2022, ähnlich mit Blick auf die wirtschaftlichen Lasten: Hövermann 2020, S. 16; Pusch/Seifert 2021, S. 6). Hingegen steht eine Auseinandersetzung mit den Mitbestimmungserfahrungen von Arbeitnehmer*innen noch aus – obwohl davon auszugehen ist, dass die Erfahrungen, die Beschäftigte in der nun schon fast drei Jahre anhaltenden gesellschaftlichen Ausnahmesituation mit ihren Interessenvertretungen machen, langfristig die allgemeinen Einstellungen zur Mitbestimmung prägen dürften (allgemein zum Einfluss von Erfahrungen auf Mitbestimmungseinstellungen: Nienhüser et al. 2016). Arbeitnehmer*innen, die auch in der sogenannten pandemischen Notlage den Eindruck haben, dass Betriebs- oder Personalräte ein offenes Ohr für ihre Sorgen und Nöte haben, dürften die Mitbestimmung auch nach der Corona-Krise häufiger positiv sehen. Im Umkehrschluss steht zu erwarten, dass diejenigen, die sich in den letzten zwei Jahren von der Interessenvertretung nicht angemessen repräsentiert gefühlt haben, auch in post-pandemischen Zeiten nur schwer für die Mitbestimmung zu mobilisieren sein werden.

An diesem Punkt setzt der Beitrag an. Vor dem Hintergrund der Klassenungleichheiten in den arbeitsweltlichen Auswirkungen der Pandemie wird untersucht, wie Beschäftigte den Umgang ihrer betrieblichen Interessenvertretungen mit der Corona-Krise erleben. Unsere Fragestellungen lauten: Welche Erfahrungen machen Arbeitnehmer*innen mit den Betriebs- und Personalräten in der Pandemie? Und wie erleben die verschiedenen Klassen das Betriebs- und Personalratshandeln in der Corona-Krise? Empirisch basiert der Beitrag auf der Erwerbstätigenbefragung der 3. und 4. Welle des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“, an der sich im Frühjahr 2021 und im Frühjahr 2022 über 9500 abhängig Beschäftigte beteiligten.

Folgendermaßen geht der Beitrag vor: Zunächst werden der Arbeitswelt-Monitor und das Sample vorgestellt (2) sowie die Klassenungleichheiten in der Pandemie mit Hilfe des Ansatzes von Daniel Oesch (2006) diskutiert (3). Die empirische Analyse beginnt mit einem deskriptiven Blick auf drei Aspekte der Mitbestimmungserfahrungen

von Arbeitnehmer*innen: die Wahrnehmung der Responsivität der Betriebs- und Personalräte, die Einschätzung der Repräsentativität der Interessenvertretungen und die generelle Zufriedenheit mit dem Pandemiehandeln der Betriebs- und Personalräte (4). Anhand von logistischen Regressionen wird im Anschluss untersucht, welchen Einfluss die Klassenlage auf die Mitbestimmungserfahrungen im Verhältnis zu anderen sozialstrukturellen Ungleichheitsmerkmalen wie Einkommen, Geschlecht und Migrationshintergrund hat (5). Abschließend werden die Ergebnisse auf ihre wissenschaftliche und mitbestimmungspolitische Relevanz befragt (6).

2 Projekt und Sample

Der Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“ wird gemeinsam von der Universität Osnabrück und den Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen durchgeführt (Holst et al. 2021; Niehoff et al. 2022). In inzwischen vier Erhebungsrunden (April/Mai 2020, Dezember 2020, April/Mai 2021, Februar/März 2022) wurden jeweils Erwerbstätigenbefragungen und qualitative Interviews mit Arbeitenden und Interessenvertretungen durchgeführt. Die thematische Bandbreite des Monitors – von Ansteckungsorgen und Schutzmaßnahmen über wirtschaftliche Lasten, mobiles Arbeiten und die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bis zur Arbeitspolitik und Mitbestimmung – erlaubt eine umfassende Analyse der arbeitsweltlichen Pandemiedynamiken.

Als empirische Basis des Beitrags dienen die 3. und 4. Erhebungsrunde des Arbeitswelt-Monitors. Die 3. Erhebungsrunde lief zwischen dem 5. April und 31. Mai 2021 und damit vollständig innerhalb des zweiten sogenannten „harten“ Lockdowns in Deutschland mit weitreichenden Einschränkungen des gesellschaftlichen Lebens. Die zwischen dem 1. Februar und 29. März 2022 durchgeführte 4. Erhebungsrunde deckt hingegen die Omikron-Welle ab. Wir haben diese beiden Runden als Grundlage für die Analyse ausgewählt, weil sich nach mehr als einem Jahr Corona-Pandemie mögliche Mitbestimmungseffekte deutlich zeigen sollten. Im Gegensatz zur Frühphase der Pandemie liegt inzwischen belastbares Wissen über Ansteckungswege und effektive Schutzmaßnahmen gegen eine Infektion am Arbeitsplatz vor. Zudem hatten die Interessenvertretungen hinreichend Zeit, Einfluss auf den Umgang des Arbeitgebers mit den verschiedenen Aspekten der Pandemie zu nehmen.¹

1 Tatsächlich sind die grundlegenden Verteilungen der drei hier untersuchten Aspekte der Mitbestimmungserfah-

An den Erwerbstätigenbefragungen der beiden Erhebungsrunden nahmen bundesweit insgesamt 9501 abhängig Beschäftigte teil, darunter 7210 aus mitbestimmten Unternehmen. Als Online-Survey basiert das Sample nicht auf einer Zufallsstichprobe, sodass streng genommen keine repräsentativen Aussagen über die deutsche Erwerbsbevölkerung getroffen werden können. Wir sind aber davon überzeugt, dass sich belastbare Aussagen über Differenzen zwischen Gruppen treffen lassen. Zum einen sprechen eine Reihe von externen Validierungen mit den Ergebnissen anderer Befragungen dafür, dass das Sample in den zentralen Aspekten der Befragung nicht verzerrt ist. (Hierzu zählen die Verbreitung von Infektionsorganen, das Ausmaß von mobilen Arbeiten und auch die Zufriedenheit mit der Politik.) Zum anderen lassen sich aufgrund der Größe des Samples und seiner für einen Online-Survey mehr als zufriedenstellenden Zusammensetzung kleinere Sampleasymmetrien (Tabelle 1) durch ein Gewicht auf der Basis der 2018er Daten des ALLBUS korrigieren, das die klassenspezifischen Verteilungen von Geschlecht, Alter und Einkommen berücksichtigt.

3 Klassenungleichheiten in der Pandemie

Nachdem „soziale Klassen“ in den 1980er und 1990er Jahren an Popularität in den soziologischen Diskussionen eingebüßt hatten, haben diese in der jüngeren Vergangenheit ein bemerkenswertes Comeback in der nationalen und internationalen Forschung gefeiert. Die Klassenlage – so lassen sich die Forschungsbefunde zusammenfassen – beeinflusst auch heute noch die Verteilung von Ressourcen und Lebenschancen (Hugree et al. 2020; Groh-Samberg 2009; Mayer-Ahuja/Nachtwey 2021). Zudem zeigen vor allem ethnografisch inspirierte Studien, wie Klassenlagen immer noch Lebensstile, Karrierewege sowie politische Orientierungen prägen (Eribon 2016) und Spuren in gesellschaftlichen Klassifikationen und den Mentalitäten der Menschen hinterlassen (Hochschild 2016; Gest 2016).

Um Ungleichheiten in den arbeitsweltlichen Auswirkungen der Pandemie zu erfassen, greift der Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“ auf den klassenanalytischen Ansatz von Daniel Oesch (2006) zurück. Dieser ermöglicht ein differenziertes Mapping sozioökono-

rungerungen sowie ihre soziostrukturellen Zusammenhänge in den Erhebungsrunden 2021 und 2022 bemerkenswert stabil. Die beiden Runden wurden zusammengelegt, um in den vorgestellten logistischen Regressionsmodellen robuste Ergebnisse zu erhalten. Sie wurden für beide Erhebungsrunden auch getrennt geprüft, mit vergleichbaren Ergebnissen.

TABELLE 1
Kernsoziodemografie des Samples

Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent

| Abhängig Beschäftigte in mitbestimmten Unternehmen | | Arbeitswelt-Monitor ^A | |
|--|-----------------------------------|----------------------------------|---------|
| | | Fallzahlen | Anteile |
| Gesamt | | 7210 | 100,0 |
| Geschlecht | Männer | 2557 | 40,1 |
| | Frauen | 3820 | 59,9 |
| Alter | unter 30 Jahren | 593 | 9,2 |
| | 30 bis <50 Jahre | 3030 | 46,9 |
| | 50 Jahre und älter | 2838 | 43,9 |
| Migrationshintergrund | ja | 799 | 12,5 |
| | nein | 5592 | 87,5 |
| Region | Westdeutschland | 5352 | 83,1 |
| | Ostdeutschland | 864 | 13,4 |
| | Berlin | 225 | 3,5 |
| Berufsabschluss | keinen | 86 | 1,3 |
| | Berufsausbildung | 2561 | 40,1 |
| | Studium | 3738 | 58,5 |
| Monatliches Nettoeinkommen | weniger als 1500 € | 738 | 12,1 |
| | 1500 € bis <3000 € | 3565 | 58,6 |
| | 3000 € und mehr | 1782 | 29,3 |
| Erwerbsklassen | Soziokulturelle Professionen | 1285 | 19,0 |
| | Soziokulturelle Semi-Professionen | 772 | 11,4 |
| | Qualifizierte Dienstleistende | 407 | 6,0 |
| | Routine-Dienstleistende | 102 | 1,5 |
| | Technische Expert*innen | 433 | 6,4 |
| | Technische Semi-Professionen | 512 | 7,6 |
| | Facharbeiter*innen | 354 | 5,2 |
| | Routine-Arbeiter*innen | 114 | 1,7 |
| | Oberes Management | 974 | 14,4 |
| | Unteres Management | 759 | 11,2 |
| | Qualifizierte Bürokräfte | 979 | 14,5 |
| Routine-Bürokräfte | 84 | 1,2 | |

A April/Mai 2021 und Februar/März 2022

Quelle: Daten des Arbeitswelt-Monitors

WSI Mitteilungen

nomischer Positionen im Bereich der Erwerbsarbeit, welches wiederum die Basis für eine sozialstrukturelle Lokalisierung der Mitbestimmungserfahrungen und der verschiedenen Pandemieeffekte bildet. Die Besonderheit des Ansatzes von Oesch liegt in der Erweiterung der traditionellen vertikalen Achse der soziologischen Klassen- und Ungleichheitsforschung um eine horizontale Differenzierung nach Arbeitslogiken. Bestimmt wird die vertikale Klassenlage eines Berufes durch dessen Qualifikationsanforderungen, von den akademischen Berufen am oberen Ende über die halb-akademischen und die Ausbildungsberufe bis zu den Anlern Tätigkeiten am unteren Ende. Die horizontale Einordnung der beruflichen Position erfolgt anhand zentraler Merkmale des Arbeitsprozesses. Für abhängig Beschäftigte definiert Oesch drei Arbeitslogiken:

ÜBERSICHT 1

Klassenschema nach Daniel Oesch^A

| Qualifikation | Arbeitslogik | | |
|------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| | interpersonell | technisch | administrativ |
| Akademische Berufe | (1) Soziokulturelle Professionen | (5) Technische Expert*innen | (9) Oberes Management |
| Halbakademische Berufe | (2) Soziokulturelle Semi-Professionen | (6) Technische Semi-Professionen | (10) Mittleres Management |
| Ausbildungsberufe | (3) Qualifizierte Dienstleistende | (7) Facharbeiter*innen | (11) Qualifizierte Bürokräfte |
| Anlertätigkeiten | (4) Routine-Dienstleistende | (8) Routine-Arbeiter*innen | (12) Routine-Bürokräfte |

A Nur abhängig Beschäftigte

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

WSI Mitteilungen

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. Die Kombination der vertikalen Stratifizierung zwischen oben und unten und der horizontalen Differenzierung nach Arbeitslogiken ermöglicht eine differenzierte Verortung der pandemiebezogenen Mitbestimmungserfahrungen im sozioökonomischen Positionsgefüge (*Übersicht 1*).

Aus dem Zusammenspiel der vertikalen und der horizontalen Achse ergeben sich für die abhängig Beschäftigten zwölf Erwerbsklassen (jeweils von oben nach unten):

- Interpersonelle Arbeitslogik: (1) soziokulturelle Professionen (z. B. Ärzt*innen, Lehrer*innen), (2) soziokulturelle Semi-Professionen (z. B. Sozialarbeiter*innen, Krankenpflegefachkräfte), (3) qualifizierte Dienstleistende (z. B. nicht-akademische Erziehungsberufe, Verkäufer*innen) und (4) Routine-Dienstleistende (z. B. Zusteller*innen, Kellner*innen).
- Technische Arbeitslogik: (5) technische Expert*innen (z. B. Maschinenbau- und Elektroingenieur*innen, IT-Expert*innen), (6) technische Semi-Professionen (z. B. Industriemeister*innen, technische Fachkräfte), (7) Facharbeiter*innen (z. B. Mechatroniker*innen, Handwerksberufe) und (8) Routine-Arbeiter*innen (z. B. Maschinenbediener*innen, Frachtarbeiter*innen).
- Administrative Arbeitslogik: (9) oberes Management (z. B. Betriebswirt*innen, HR-Führungskräfte), (10) mittleres Management (z. B. Verwaltungsfachkräfte, Polizeikommissar*innen), (11) qualifizierte Bürokräfte (z. B. Bankkaufleute, einfache Verwaltungsbeschäftigte) und (12) Routine-Bürokräfte (z. B. Callcenter-Agent*innen, Kassierer*innen).

In der Klassenstruktur drücken sich verschiedene Asymmetrien in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung aus. So sind Frauen in den interpersonellen Berufen überrepräsentiert, während Männer in den technischen Klassen 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 qualifizierten Dienstleistenden, Routine-Dienstleistenden und Routine-Bürokräften, während dieser unter den mehrheitlich von Männern ausgeübten nicht-akademischen Berufen der technischen Arbeitslogik vergleichsweise gering ausfällt (siehe auch: Vester 2015).

In der Analyse der Ungleichheiten in den Arbeitsfolgen der Pandemie hat der Klassenansatz von Oesch seinen Nutzen bereits nachgewiesen. Die gesellschaftliche Verteilung der Pandemielasten und -risiken weist nämlich deutliche und im Zeitverlauf bemerkenswert stabile Ungleichheiten entlang der vertikalen und horizontalen Achse der Klassenstruktur auf (zum Folgenden: Holst et al. 2021, 2022; Niehoff et al. 2022). Zum einen sind die gesundheitlichen Risiken, die wirtschaftlichen Lasten, der Zugang zum mobilen Arbeiten und mit Abstrichen auch die Arbeitsbelastungen von vertikalen Ungleichheiten charakterisiert. Die Ausbildungsberufe und Anlertätigkeiten der unteren Klassen sind signifikant häufiger von Ansteckungsorgen, unzureichenden Schutzmaßnahmen, Verdiensteinbußen, Zukunftsunsicherheit sowie steigenden Arbeitsbelastungen betroffen, zugleich bleibt ihnen auch in der Pandemie der Zugang zum mobilen Arbeiten weitgehend versperrt. Zum anderen werden die deutlichen vertikalen Ungleichheiten teilweise von horizontalen Unterschieden überlagert. In den Berufen der interpersonellen Arbeitslogik dominieren nämlich die gesundheitlichen Risiken, in den technischen und selbstständigen

Berufen die wirtschaftlichen Lasten und in der administrativen Arbeitslogik wird die Pandemie von vielen als Treiberin mobilen Arbeitens erlebt. Zwar sind jeweils innerhalb einer Arbeitslogik die unteren Klassen gegenüber den oberen Klassen benachteiligt, jedoch zeigen sich auch auf der horizontalen Ebene Unterschiede bei den Pandemieerfahrungen. Dies wird besonders deutlich an den beiden Segmenten der Klassenstruktur, die unter den abhängig Beschäftigten am stärksten von der Corona-Krise betroffen sind: den unteren interpersonellen Klassen (qualifizierte Dienstleistende und Routine-Dienstleistende) und den unteren technischen Klassen (Facharbeiter*innen und Routine-Arbeiter*innen). Die vorwiegend weiblichen qualifizierten Dienstleistenden und Routine-Dienstleistenden leiden nämlich am stärksten unter Ansteckungssorgen, bezeichnen die Schutzmaßnahmen am häufigsten als unzureichend und melden am häufigsten steigende Belastungen; zugleich wachsen im Pandemieverlauf auch die wirtschaftlichen Lasten zumindest der Routine-Dienstleistenden. Hingegen sind vor allem die überwiegend männlichen Routine-Arbeiter*innen über den gesamten Pandemieverlauf stark von Verdiensteinbußen und Zukunftsunsicherheit betroffen; gleichzeitig ist unter den Anlernertätigkeiten in der technischen Arbeitslogik auch der Anteil derjenigen erhöht, die die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers als unzureichend bezeichnen.

4 Mitbestimmungserfahrungen in der Pandemie

Wie bewerten nun Arbeitnehmer*innen das Handeln ihres Betriebs- oder Personalrats in der Pandemie? Im Folgenden analysieren wir die Mitbestimmungserfahrungen von Beschäftigten anhand von drei Aspekten, und zwar der Einschätzung der Responsivität der Betriebs- und Personalräte in der Corona-Krise, der Wahrnehmung der Repräsentativität der Interessenvertretungen und der generellen Zufriedenheit mit dem Pandemiehandeln der Betriebs- und Personalräte. Die drei Aspekte ergänzen sich und stellen wichtige Bestandteile der Qualität der Interessenvertretung in der Pandemie dar. Die Items zur Responsivität („Der Betriebs-/Personalrat hat in der Pandemie ein offenes Ohr für meine Sorgen“) und zur Repräsentativität („Der Betriebs-/Personalrat vertritt in der Pandemie meine Interessen“) orientieren sich an Ergebnissen der aktuellen politikwissenschaftlichen Demokratie- und Teilhabeforschung (Bienstmann et al. 2022; Elsässer/Schäfer 2022; Schäfer/Zürn 2021) und sind jeweils Likert-skaliert mit fünf Antwortkategorien (von „stimme sehr zu“ bis zu „stimme gar nicht zu“). Für die generelle Zufriedenheit nutzen wir eine bilanzierende Aussage („Wie zufrieden sind sie mit dem Umgang ihres Betriebs-/Personalrats mit

der Pandemie?“) mit fünf Antwortkategorien (von „sehr zufrieden“ bis zu „gar nicht zufrieden“).

Ein Blick auf die globalen Werte zeigt, dass die Beschäftigten in allen drei Dimensionen recht positive Mitbestimmungserfahrungen in der Corona-Krise machen (Tabelle 2). 57 % der Arbeitnehmer*innen geben an, dass der Betriebs- und Personalrat auch in der Pandemie ein offenes Ohr für ihre Sorgen und Nöte hat, nur 18 % bewerten das Betriebs- oder Personalratshandeln in der Pandemie als nicht responsiv. Die Bewertung der Repräsentativität der Interessenvertretungen fällt nur geringfügig kritischer aus: 53 % der Beschäftigten machen die Erfahrung, dass der Betriebs- und Personalrat auch in der pandemischen Notlage ihre Interessen vertritt, nur 21 % sehen Repräsentativitätsdefizite. Die insgesamt positiven Bewertungen der Responsivität und der Repräsentativität der Interessenvertretungen spiegeln sich auch in der hohen generellen Zufriedenheit mit dem Betriebs- und Personalratshandeln. 53 % der Arbeitnehmer*innen aus mitbestimmten Unternehmen zeigen sich zufrieden mit dem Umgang ihres Betriebs- oder Personalrats mit der Pandemie, nur 20 % äußern sich unzufrieden. In allen drei Dimensionen machen somit Mehrheiten der Arbeitnehmer*innen aus mitbestimmten Betrieben positive Mitbestimmungserfahrungen, nur jeweils ein Fünftel bewertet das Pandemiehandeln der Betriebs- und Personalräte kritisch.

Wie sind diese Werte einzuschätzen? Vor dem Hintergrund der Wucht und Geschwindigkeit, mit der die Pandemie im Frühjahr 2020 faktisch alle Bereiche der Arbeitswelt erfasst hat, bewerten die Arbeitenden sowohl die Responsivität als auch die Repräsentativität der Betriebs- und Personalräte bemerkenswert positiv und zeigen sich insgesamt zufrieden mit dem Pandemiehandeln ihrer Interessenvertretungen. Allerdings fehlt es in allen drei Aspekten an belastbaren Vergleichsmaßstäben, mit denen sich die absoluten Werte einschätzen ließen. Unseres Wissens liegt zum jetzigen Zeitpunkt keine andere Studie vor, die den Blick der Beschäftigten auf das Handeln der Betriebs- und Personalräte in der Pandemie thematisiert. Außerdem existieren weder Analysen aus der Zeit vor der Pandemie, die als Referenzpunkte für die Zufriedenheit mit dem Agieren von Interessenvertretungen fungieren könnten, noch systematische Untersuchungen der Perspektiven von Beschäftigten auf das Betriebs- und Personalratshandeln in anderen Krisensituationen (wie zum Beispiel in der Finanzkrise 2008/09). Zwar orientieren sich die Formulierungen der Items zur Repräsentativität und zur Responsivität an Ergebnissen der politikwissenschaftlichen Demokratie- und Teilhabeforschung, diese bezieht sich jedoch auf Teilhabe im politischen System und nicht in der betrieblichen Mitbestimmung. Zudem wurden allgemeine Einstellungen zur Mitbestimmung in der deutschen Arbeitsforschung eher selten thematisiert. In den wenigen Studien zeigen sich überwiegend „diffus positive“ Einstellungen unter Erwerbstätigen (Greifen-

TABELLE 2

Mitbestimmungserfahrungen in der Pandemie^A

Zustimmung in Prozent

| | | Responsivität des BR/PR | Repräsentativität des BR/PR | Zufriedenheit mit BR/PR |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Gesamt | | 57,2 | 52,5 | 52,8 |
| Geschlecht | Männer | 58,0 | 53,7 | 53,7 |
| | Frauen | 56,3 | 51,2 | 51,8 |
| Alter | unter 30 Jahren | 59,7 | 53,9 | 57,1 |
| | 30 bis <50 Jahre | 56,6 | 50,7 | 51,6 |
| | 50 Jahre und älter | 56,9 | 54,2 | 52,5 |
| Kinderbetreuungspflicht | ja | 54,9 | 48,9 | 51,2 |
| | nein | 58,1 | 54,1 | 53,4 |
| Migrationshintergrund | ja | 55,7 | 52,9 | 53,3 |
| | nein | 57,8 | 52,8 | 53,0 |
| Region | Westdeutschland | 56,2 | 52,2 | 52,4 |
| | Ostdeutschland | 61,9 | 53,5 | 54,1 |
| | Berlin | 61,6 | 55,3 | 58,9 |
| Monatliches Nettoeinkommen | weniger als 1500 € | 56,7 | 51,0 | 53,8 |
| | 1500 € bis <3000 € | 58,8 | 53,0 | 52,3 |
| | 3000 € und mehr | 62,3 | 58,2 | 57,2 |
| Wirtschaftszweig | Primärer Sektor | 59,0 | 52,6 | 51,9 |
| | Sekundärer Sektor | 57,4 | 52,1 | 58,1 |
| | Tertiärer Sektor | 57,0 | 52,5 | 51,4 |
| Betriebsgröße | klein (unter 20 MA) | 42,8 | 40,5 | 35,3 |
| | mittel (20–<200 MA) | 57,6 | 50,1 | 51,2 |
| | groß (200 MA und mehr) | 57,6 | 53,7 | 54,0 |
| Gewerkschaftsmitglied | ja | 61,7 | 58,1 | 56,0 |
| | nein | 53,3 | 47,3 | 50,4 |
| Beschäftigungsverhältnis | Unbefristet, Vollzeit | 58,7 | 52,8 | 52,7 |
| | Befristet, Vollzeit | 57,9 | 55,7 | 60,5 |
| | Teilzeit | 56,2 | 52,6 | 52,4 |
| | Geringfügig | 35,7 | 48,0 | 40,9 |
| Erwerbsklassen | Soziokulturelle Professionen | 60,6 | 56,6 | 52,8 |
| | Soziokulturelle Semi-Professionen | 51,7 | 45,0 | 48,9 |
| | Qualifizierte Dienstleistende | 40,1 | 36,8 | 37,7 |
| | Routine-Dienstleistende | 49,3 | 48,7 | 49,0 |
| | Technische Expert*innen | 71,4 | 70,4 | 71,6 |
| | Technische Semi-Professionen | 55,6 | 54,1 | 54,6 |
| | Facharbeiter*innen | 56,9 | 51,1 | 53,1 |
| | Routine-Arbeiter*innen | 44,5 | 30,5 | 43,9 |
| | Oberes Management | 60,8 | 56,1 | 54,8 |
| | Unteres Management | 60,7 | 56,1 | 55,3 |
| | Qualifizierte Bürokräfte | 59,4 | 55,0 | 54,7 |
| | Routine-Bürokräfte | 66,7 | 59,6 | 56,3 |

A 2021–2022, gewichtete Daten

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

stein/Kißler 2010, S. 47; ähnlich: Nienhüser et al. 2018, S. 21f.; Wilkesmann et al. 2011). Da diese jedoch jeweils an spezifischen Einstellungstems untersucht wurden, eignen sich die Mitbestimmungseinstellungen auch nicht

als Referenzpunkt für die hier fokussierte Bewertung des Betriebs- und Personalratshandelns in der Corona-Krise.

Unterhalb der globalen Einschätzungen zur Responsivität, Repräsentativität und Zufriedenheit zeigen sich

allerdings einige beachtenswerte sozialstrukturelle Differenzen in der Bewertung der Interessenvertretungen. So bewerten Männer, Beschäftigte mit hohem Einkommen und Mitarbeitende aus Großbetrieben das Pandemiehandeln ihres Betriebs- oder Personalrats über alle drei Dimensionen besser; zugleich betrachten Erwerbsarbeitende mit Kindern die Interessenvertretung etwas kritischer. Unterschiede zeigen sich auch entlang des Beschäftigungsverhältnisses: Geringfügig Beschäftigte schauen deutlich kritischer auf das Pandemiehandeln der Interessenvertretungen, während Befristete den Betriebs- und Personalrat etwas positiver sehen. Dass Gewerkschaftsmitglieder zudem die betrieblichen Interessenvertretungen in den drei Aspekten Responsivität, Repräsentativität und Zufriedenheit positiver bewerten, überrascht nicht. Die größten Unterschiede finden sich jedoch auf der Ebene der Klassen: Mit Abstand am besten bewerten die technischen Expert*innen (die akademischen Berufe aus der technischen Arbeitslogik) den Umgang der Betriebs- und Personalräte mit der Corona-Krise. Jeweils über 70 % erleben den Betriebs- und Personalrat auch in der Pandemie als responsiv und repräsentativ; genauso hoch ist der Anteil der Zufriedenen. Am anderen Ende der Bandbreite der Bewertungen des Betriebs- und Personalratshandelns befinden sich die qualifizierten Dienstleistenden, die Routine-Dienstleistenden (die Ausbildungsberufe und Anlernertätigkeiten der interpersonellen Logik) und die Routine-Arbeiter*innen (die Anlernertätigkeiten im technischen Bereich). Von den qualifizierten Dienstleistenden geben nur 40 % an, dass die Interessenvertretung in der Corona-Krise ein offenes Ohr für ihre Probleme hat; sogar noch etwas geringer sind die Anteile derjenigen, die den Betriebs- oder Personalrat als repräsentativ erleben. Die Einschätzungen der Routine-Arbeiter*innen und Routine-Dienstleistenden liegen ebenfalls deutlich unter dem Durchschnitt und fallen nur geringfügig besser aus als jene der qualifizierten Dienstleistenden.

5 Was erklärt die Unterschiede in den Mitbestimmungserfahrungen?

An dieser Stelle stellt sich die Frage, welche der sozialstrukturellen Faktoren tatsächlich Einfluss auf die Mitbestimmungserfahrungen haben. Welche Rolle spielt die Klassenlage vis-à-vis den anderen Ungleichheitskategorien? Um den Einfluss der verschiedenen sozialstrukturellen Merkmale gegeneinander zu testen, führen wir zu den drei untersuchten Dimensionen der Mitbestimmungserfahrungen jeweils eine logistische Regression durch (Tabelle 3). Modell 1 untersucht die wahrgenommene Responsivität der Betriebs- und Personalräte, Modell 2 die wahrgenommene Repräsentativität der Interessenver-

tretungen und Modell 3 die generelle Zufriedenheit mit dem Pandemiehandeln der Betriebs- und Personalräte. Die drei Modelle sind identisch aufgebaut und enthalten die gleichen Variablen. Als abhängige Variablen fungieren die oben dargestellten drei Items.² Als unabhängige Variablen fließen klassische soziostrukturelle Merkmale wie Geschlecht, Alter, Einkommen, regionale Herkunft und Migrationshintergrund in die Modelle ein. Hinzu kommen Kinderbetreuungspflichten, Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig. Um die Klasseneffekte statistisch bestimmen zu können, integrieren wir zudem die Klassenlage. Das untere Management fungiert dabei als Referenz, weil die Klasse im Sample zahlenmäßig stark vertreten ist. Außerdem liegen die Bewertungen des Betriebs- und Personalratshandelns dieser Klasse nah an den Gesamtmittelwerten.

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der drei Modelle nacheinander vorgestellt. Zwar weisen die drei Regressionen starke Ähnlichkeiten auf, es finden sich jedoch auch kleinere nennenswerte Differenzen. In der Darstellung konzentrieren wir uns auf signifikante Effekte ($p < 0,05$):

Im Modell 1 – zur Responsivität der Interessenvertretung in der Pandemie – zeigen sich mehrere signifikante Klasseneffekte. Deutlich geringere Chancen, ihre Interessenvertretung als responsiv zu erleben, haben die qualifizierten Dienstleistenden ($OR = 0,453$; d. h. eine um 55 % niedrigere Chance im Vergleich zum unteren Management als Referenz), die Routine-Dienstleistenden ($OR = 0,518$) und die Routine-Arbeiter*innen ($OR = 0,529$), gefolgt von den soziokulturellen Semi-Professionen ($OR = 0,714$). Am anderen Ende der Skala befinden sich die technischen Expert*innen: Diese erleben ihre Interessenvertretung mit einer deutlich höheren Chance als die unteren Managementberufe als responsiv ($OR = 1,362$). Neben den Klasseneffekten haben nur die Gewerkschaftsmitgliedschaft, das Geschlecht und Kinderbetreuungspflichten signifikante Effekte auf die Responsivitätswahrnehmung der Beschäftigten. Gewerkschaftsmitglieder nehmen ihre betriebliche Interessenvertretung mit einer um 50 % erhöhten Chance als responsiv wahr ($OR = 1,503$), Frauen bewerten den Betriebs- oder Personalrat mit einer etwas geringen Chance positiv ($OR = 0,813$). Trotz auffälliger deskriptiver Differenzen hat das Einkommen in dem Modell hingegen keinen signifikanten Effekt auf die Wahrnehmung der Responsivität der Interessenvertretung. Die Erklärungskraft liegt hier eindeutig bei der Klassenlage.

2 Für die logistischen Regressionen wurden die abhängigen Variablen dichotomisiert: (1) Responsivität der Interessenvertretung („stimme sehr zu“ und „stimme eher zu“), (2) Repräsentativität der Interessenvertretung („stimme sehr zu“ und „stimme eher zu“) und (3) Zufrieden mit dem Pandemiehandeln des Betriebs- oder Personalrats („sehr zufrieden“ und „eher zufrieden“).

TABELLE 3

Logistische Regressionen zu den Mitbestimmungserfahrungen

| | | Modell 1 Responsivität | Modell 2 Repräsentativität | Modell 3 Zufriedenheit mit BR/PR |
|----------------------------|-----------------------------------|---------------------------|-------------------------------|--|
| Geschlecht | Männer | Ref. | Ref. | Ref. |
| | Frauen | 0,813** | 0,890 | 0,925 |
| Alter | unter 30 Jahren | 1,167 | 1,051 | 1,141 |
| | 30 bis <50 Jahre | 1,010 | 0,927 | 0,902 |
| | 50 Jahre und älter | Ref. | Ref. | Ref. |
| Kinderbetreuungspflicht | ja | 0,852* | 0,884 | 0,946 |
| | nein | Ref. | Ref. | Ref. |
| Migrationshintergrund | ja | 1,072 | 1,077 | 0,953 |
| | nein | Ref. | Ref. | Ref. |
| Region | Westdeutschland | Ref. | Ref. | Ref. |
| | Ostdeutschland | 1,082 | 0,999 | 1,126 |
| | Berlin | 0,837 | 0,86 | 0,865 |
| Monatliches Nettoeinkommen | weniger als 1500 € | 0,992 | 1,004 | 1,166 |
| | 1500 € bis <3000 € | Ref. | Ref. | Ref. |
| | 3000 € und mehr | 1,009 | 1,042 | 1,033 |
| Wirtschaftszweig | Primärer Sektor | 0,785 | 0,823 | 0,781 |
| | Sekundärer Sektor | 0,970 | 1,000 | 1,352** |
| | Tertiärer Sektor | Ref. | Ref. | Ref. |
| Betriebsgröße | klein (unter 20 MA) | 0,965 | 0,919 | 0,720 |
| | mittel (20–<200 MA) | 1,072 | 0,924 | 0,936 |
| | groß (200 MA und mehr) | Ref. | Ref. | Ref. |
| Gewerkschaftsmitglied | ja | 1,503*** | 1,582*** | 1,342*** |
| | nein | Ref. | Ref. | Ref. |
| Beschäftigungsverhältnis | Unbefristet, Vollzeit | Ref. | Ref. | Ref. |
| | Befristet, Vollzeit | 1,078 | 1,030 | 1,387* |
| | Teilzeit | 1,011 | 0,978 | 1,028 |
| | Geringfügig | 0,767 | 1,025 | 0,772 |
| Erwerbsklassen | Soziokulturelle Professionen | 0,978 | 1,123 | 0,868 |
| | Soziokulturelle Semi-Professionen | 0,714** | 0,793 | 0,696** |
| | Qualifizierte Dienstleistende | 0,453*** | 0,513*** | 0,470*** |
| | Routine-Dienstleistende | 0,518* | 0,731 | 0,646 |
| | Technische Expert*innen | 1,362* | 1,661*** | 1,555** |
| | Technische Semi-Professionen | 0,774 | 0,930 | 0,900 |
| | Facharbeiter*innen | 0,897 | 0,923 | 0,794 |
| | Routine-Arbeiter*innen | 0,529* | 0,500** | 0,406*** |
| | Oberes Management | 1,025 | 1,185 | 1,028 |
| | Unteres Management | Ref. | Ref. | Ref. |
| | Qualifizierte Bürokräfte | 1,031 | 1,19 | 0,954 |
| Routine-Bürokräfte | 1,184 | 1,314 | 0,780 | |
| <i>N</i> | | 5149 | 5166 | 5176 |
| Pseudo R ² | | 0,023 | 0,025 | 0,023 |

Anmerkung: Signifikanzniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

Im *Modell 2* – zur Repräsentativität des Betriebs- und Personalrats – zeigen sich überwiegend parallele Effekte, einige kleinere Differenzen sind aber auch zu erkennen. Gewerkschaftsmitglieder erleben ebenfalls mit einer deut-

lich höheren Chance, dass ihre Interessen in der Pandemie vertreten werden (OR = 1,582). Und auch auf der Klassenebene sind deutliche Parallelen zu *Modell 1* zu erkennen. Die qualifizierten Dienstleistenden (OR = 0,513) und die

Routine-Arbeiter*innen ($OR = 0,500$) fühlen sich im Vergleich zum unteren Management deutlich seltener repräsentiert, die technischen Experten weisen hingegen eine stark erhöhte Chance auf ($OR = 1,661$). Im Unterschied zu den beiden anderen Modellen findet sich bei der Repräsentativität jedoch kein signifikanter Effekt der soziokulturellen Semi-Professionen. Wie bei der Responsivität hat das Einkommen auch keinen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung der Repräsentativität der Interessenvertretung.

Auch im *Modell 3* – zur generellen Zufriedenheit mit dem Pandemiehandeln der Interessenvertretungen – sind in der Mehrheit parallele Effekte zu erkennen. Gewerkschaftsmitglieder sind gegenüber Nicht-Mitgliedern mit einer höheren Chance mit dem Betriebs- oder Personalratshandeln zufrieden ($OR = 1,323$). Unter den Klassen fallen erneut zwei Gruppen auf. Am unteren Ende der Skala befinden sich die qualifizierten Dienstleistenden ($OR = 0,470$) und die Routine-Arbeiter*innen ($OR = 0,406$): Ebenfalls signifikant seltener zufrieden als das untere Management sind die soziokulturellen Semi-Professionen ($OR = 0,696$). Das obere Ende der Skala besetzen wie bei den anderen Aspekten der Mitbestimmungserfahrungen die technischen Expert*innen ($OR = 1,555$). Neben den hochsignifikanten Klasseneffekten fallen auch im *Modell 3* einige Nicht-Effekte ins Auge. Trotz deskriptiver Zufriedenheitsdifferenzen weisen weder Geschlecht noch Einkommen einen statistisch belastbaren Einfluss auf die Zufriedenheit mit den Betriebs- und Personalräten in der Corona-Krise auf.

In der Zusammenschau der drei Modelle zeigt sich die Dominanz der Klassenlage unter den sozialstrukturellen Faktoren. Zwar sind auch entlang anderer Variablen wie Einkommen oder Geschlecht deskriptive Unterschiede in den Mitbestimmungserfahrungen zu erkennen, in den logistischen Regressionen weisen diese jedoch ganz überwiegend keine signifikanten Effekte auf.³ Ausnahmen bilden hier nur die Gewerkschaftsmitgliedschaft, die in allen drei Modellen einen positiven Effekt auf die Mitbestimmungserfahrungen hat, und die Faktoren Geschlecht und Kinderbetreuung in Bezug auf die Responsivitätswahrnehmung. Unter den Klassen fallen zwei Gruppen mit durchgängig signifikanten Effekten auf. Deutlich seltener als alle anderen Klassen machen die überwiegend weiblichen qualifizierten Dienstleistenden und die mehrheitlich männlichen Routine-Arbeiter*innen positive Mitbestimmungserfahrungen. In allen drei Dimensionen – der Responsivität der Betriebs- und Personalräte, der Repräsentativität der Interessenvertretungen und der generellen Zufriedenheit mit dem Betriebs- und Personalratshandeln – liegen die Einschätzungen der Ausbildungsberufe der interpersonellen Arbeitslogik und der manuellen Anlerntätigkeiten der technischen Logik mit recht deutlichem Abstand unter den anderen Klassen. Ebenfalls zur Gruppe der Klassen mit unterdurchschnittlichen Mitbestimmungserfahrungen gehören die sozio-

kulturellen Semi-Professionen. Zwar ist der Effekt kleiner als bei den qualifizierten Dienstleistenden und den Routine-Arbeiter*innen: Aber auch die halbakademischen Berufe der interpersonellen Arbeitslogik sind signifikant seltener zufrieden mit der Interessenvertretung und erleben diese seltener als responsiv gegenüber den eigenen Sorgen und Nöten. Ähnlich auffällig wie die qualifizierten Dienstleistenden und die Routine-Arbeiter*innen sind auch die technischen Expert*innen, wenn auch in entgegengesetzter Richtung: Keine andere Klasse bewertet das Betriebs- und Personalratshandeln in der Pandemie so häufig positiv wie die akademischen Berufe der technischen Arbeitslogik.

Neben der Dominanz der Klassenlage gegenüber anderen sozialstrukturellen Kategorien fallen auch die unterschiedlichen Ungleichheitsmuster innerhalb der Arbeitslogiken auf. So zeigen sich in der technischen Arbeitslogik sehr starke vertikale Klassenungleichheiten in den Mitbestimmungserfahrungen. Zwischen den akademischen Berufen am oberen Ende der beruflichen Rangordnung (den technischen Expert*innen) und den Anlerntätigkeiten am unteren Ende (den Routine-Arbeiter*innen) besteht faktisch ein Gefälle in den Mitbestimmungserfahrungen in der Corona-Krise: In der technischen Arbeitslogik bewerten Arbeitskräfte aus akademischen Berufen den Betriebs- und Personalrat deutlich häufiger positiv als Erwerbsarbeitende in Anlerntätigkeiten. In der interpersonellen Arbeitslogik fallen die vertikalen Ungleichheiten zwar kleiner aus als in den technischen Berufen, sind aber trotzdem noch deutlich zu erkennen. Hingegen sind in der administrativen Arbeitslogik kaum vertikale Differenzen zu erkennen. Zwischen dem oberen Management und den Routine-Bürokräften bestehen in den Mitbestimmungserfahrungen nur geringe Unterschiede, die vier administrativen Klassen liegen alle in der Nähe der Gesamtmittelwerte.

6 Fazit

Der Beitrag hat sich auf der Basis der 3. und 4. Erhebungsrunde des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ mit den Mitbestimmungserfahrungen von Be-

3 Um den eigenständigen Effekt von Einkommen und der Klassenlage abzusichern, haben wir die Regressionsanalysen auch mit dem vollständigen Modell jeweils ohne Einkommen und Klasse gerechnet. Dabei wird deutlich, dass das Einkommen selbst in einem Modell ohne Klassenlage nur relativ unauffällige Odds-Ratios (allesamt nicht höchstsignifikant) erreicht und zudem das Pseudo- R^2 deutlich zurückgeht. Im kombinierten Modell geht dann die wenige Erklärungskraft des Einkommens voll in der Klassenlage auf.

schäftigten in der Pandemie auseinandergesetzt. Dabei wurde deutlich, dass eine Mehrheit der Arbeitnehmer*innen das Pandemiehandeln ihrer Betriebs- und Personalräte in den drei Dimensionen Responsivität, Repräsentativität und Zufriedenheit positiv bewerten. Nur jeweils ein Fünftel der Arbeitnehmer*innen aus mitbestimmten Betrieben zeigt sich hier kritisch. Auch wenn es an belastbaren wissenschaftlichen Vergleichsmaßstäben fehlt: Angesichts der Wucht, mit der die Pandemie die Arbeitswelt erschüttert hat, sind die in unseren Erhebungen erfassten Erfahrungen mit den Interessenvertretungen ein gutes Zeichen für die Mitbestimmung: Mehrheiten der Beschäftigten bescheinigen den Betriebs- und Personalräten, dass diese auch in der Corona-Krise ein offenes Ohr für ihre Sorgen und Nöte haben und auch gegenüber dem Arbeitgeber ihre Interessen vertreten. Es ist davon auszugehen, dass derart positive Mitbestimmungserfahrungen auch nach dem Ende der Corona-Krise nachwirken. Wer den Betriebs- oder Personalrat in der Pandemie als „ihre“ oder „seine“ Interessenvertretung erlebt, wird sich auch nach der Corona-Krise für die Mitbestimmung mobilisieren lassen.

Unterhalb der insgesamt positiven Beschäftigtererfahrungen zeigen sich allerdings auch deutliche sozialstrukturelle Differenzen. Nicht alle Beschäftigtengruppen haben in der Pandemie in gleichem Maße positive Mitbestimmungserfahrungen gemacht. Die Regressionsanalysen zeigen, dass vor allem die Klassenlage einen starken Einfluss auf die Bewertung des Betriebs- und Personalratshandelns in der Pandemie hat. Deutlich weniger weit verbreitet sind positive Erfahrungen mit den betrieblichen Interessenvertretungen nämlich unter den überwiegend weiblichen qualifizierten Dienstleistenden und Routine-Dienstleistenden sowie den mehrheitlich männlichen Routine-Arbeiter*innen. Die drei jeweils nicht-akademischen Klassen haben signifikant seltener den Eindruck, dass die Betriebs- und Personalräte auch in der Pandemie ein offenes Ohr für ihre Sorgen und Nöte haben und ihre Interessen vertreten. Die kritische Einschätzung drückt sich auch in einer unterdurchschnittlichen generellen Zufriedenheit mit dem Pandemiehandeln der Interessenvertretungen aus. Verstärkt werden die Klassenungleichheiten noch dadurch, dass sich am anderen Ende der Bandbreite der Mitbestimmungserfahrungen mit den technischen Expert*innen eine akademische Klasse befindet: Die technischen Expert*innen machen in allen drei untersuchten Aspekten signifikant häufiger positive Erfahrungen mit den Interessenvertretungen. Neben den Klasseneffekten hat im Übrigen nur noch die Gewerkschaftsmitgliedschaft einen durchgehend signifikanten Effekt auf die Mitbestimmungserfahrungen der Beschäftigten. Unabhängig von der beruflichen Position bewerten Gewerkschaftsmitglieder die betrieblichen Interessenvertreter*innen deutlich besser als Nicht-Mitglieder.

Welche mitbestimmungspolitischen Folgen haben diese Ergebnisse? Vor allem die relativ geringe Reichwei-

te positiver Bewertungen des Pandemiehandelns der Betriebs- und Personalräte unter den nicht-akademischen Dienstleistungsberufen und den Anlernertätigkeiten im technischen Bereich könnten sich mittel- und langfristig zu einem Problem für die Interessenvertretungen und die Mitbestimmung entwickeln. Denn genauso wie positive Erfahrungen dürften auch negative Einschätzungen der Mitbestimmung nach dem Ende der Pandemie nachwirken. Zum einen betreffen die relativen Teilhabedefizite Klassen, die auch von den Arbeitsfolgen der Pandemie stärker betroffen sind. Unter den qualifizierten Dienstleistenden findet sich das Gros der nicht-akademischen Pflege-, Gesundheits-, Erziehungs- und Handelsberufe, die in der Corona-Krise besonders unter den gesundheitlichen Risiken leiden, die häufiger als andere Berufe über unzureichende Schutzmaßnahmen klagen und die kaum Zugang zum mobilen Arbeiten haben. Die Routine-Arbeiter*innen umfassen hingegen die überwiegend manuellen Anlernertätigkeiten aus der Industrie und dem Handwerk, die über den gesamten Pandemieverlauf stark unter wirtschaftlichen Lasten leiden, überdurchschnittlich oft die Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz kritisieren und ebenfalls nur selten in den Genuss mobilen Arbeitens kommen. Indem die besonders von gesundheitlichen Risiken und wirtschaftlichen Lasten betroffenen Erwerbsarbeitenden zugleich auch seltener positive Mitbestimmungserfahrungen machen, verschärfen sich in der Mitbestimmungsarena somit faktisch die pandemiebezogenen Klassenungleichheiten. Zum anderen gehören insbesondere die nicht-akademischen Dienstleistungsberufe zu dem seit Jahrzehnten wachsenden Dienstleistungssektor, dem für die Zukunft der Mitbestimmung eine besondere Bedeutung zukommt. Will die Mitbestimmung nicht nur ein Phänomen der schrumpfenden industriellen Kernbereiche sein, sondern ein Eckpfeiler einer fairen Arbeitswelt von morgen, müssen gerade im Dienstleistungssektor Interessenvertretungen aufgebaut werden, die von den Beschäftigten als responsiv und repräsentativ erlebt werden. Der negative Blick relevanter Teile der Erwerbstätigen aus den nicht-akademischen Dienstleistungsberufen auf das Pandemiehandeln der Interessenvertretungen dürfte diese Aufgabe nicht erleichtern. ■

LITERATUR

- Adams-Prassl, A. / Boneva, T. / Golin, M. / Rauh, C.** (2020): Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys, in: *Journal of Public Economics* 189, Article 104245
- Ahlers, E. / Mierich, S. / Zucco, A.** (2021): Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für eine zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Report Nr. 65, Düsseldorf
- Behruzi, D. / Brinkmann, U. / Paulitz, T.** (2021): Corona-Krise – Stresstest für die Mitbestimmung, in: *WSI-Mitteilungen*, 74 (4), S. 296–305, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-crona-krise-mitbestimmung-34507.htm>
- Bienstmann, S. / Hense, S. / Gangl, M.** (2022): Explaining the “Democratic Malaise” in Unequal Societies: Inequality, External Efficacy and Political Trust. Goethe Universität Frankfurt: POLAR Working Paper #2, Frankfurt a. M.
- Detje, R. / Sauer, D.** (2021): Corona-Krise im Betrieb. Empirische Erhebungen aus Industrie und Dienstleistungen, Hamburg
- Eribon, D.** (2016): Rückkehr nach Reims, Frankfurt a. M.
- Elsässer, L. / Schäfer, A.** (2022): (N)one of Us? The Case for Descriptive Representation of the Contemporary Working Class, in: *West European Politics* 45 (5), S. 1361–1384
- Fergen, A. / Tiedemann, M.-B.** (2022): Betriebliche und staatliche Arbeitsschutzpolitik nach der Pandemie: Erneuerung einleiten, in: Schmitz, C. / Urban, H.-J. (Hrsg.): *Arbeitspolitik nach Corona. Probleme – Konflikte – Perspektiven*, Frankfurt a. M., S. 161–174
- Gest, J.** (2016): *The New Minority: White Working Class Politics in an Age of Immigration and Inequality*, Oxford
- Greifenstein, R. / Kißler, L.** (2010): *Mitbestimmung im Spiegel der Forschung. Eine Bilanz der empirischen Untersuchungen 1952–2010*, Berlin
- Groh-Samberg, O.** (2009): *Armut, soziale Ausgrenzung und Klassenstruktur. Zur Integration multidimensionaler und längsschnittlicher Perspektiven*, Wiesbaden
- Hövermann, A.** (2020): *Soziale Lebenslagen, soziale Ungleichheiten und Corona-Auswirkungen für Erwerbstätige*, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Policy Brief Nr. 44, Düsseldorf
- 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.** (2021): 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
- Holst, H. / Fessler, A. / Niehoff, S.** (2022): Covid-19, Ungleichheit und (Erwerbs-)Arbeit – zur Relevanz sozialer Klasse für das Arbeiterleben in der Pandemie, in: *Zeitschrift für Soziologie* 51 (1), S. 41–65
- Hugree, C. / Penissat, E. / Spire, A.** (2020): *Social Class in Europe: New Inequalities in the Old World*, New York
- 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 Nr. 40, Düsseldorf
- Niehoff, S. / Holst, H. / Fessler, A.** (2022): Verfestigte Klassenungleichheiten – Zur arbeitsweltlichen Dynamik der Corona-Pandemie, in: *Arbeit* 31 (1-2) (im Erscheinen)
- Nienhäuser, W. / Glück, E. / Hoßfeld, H.** (2016): Einstellungen zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Welchen Einfluss haben Mitbestimmungserfahrungen?, in: *WSI-Mitteilungen* 69 (3), S. 161–171, https://www.wsi.de/data/wsimit_2016_03_nienhueser.pdf
- Nienhäuser, W. / Hoßfeld, H. / Glück, E. / Gödde, L.** (2018): Was Menschen über Mitbestimmung denken: Empirische Analysen, Baden-Baden
- Mayer-Ahuja, N. / Nachtwey, O.** (Hrsg.) (2021): *Verkannte Leistungsträger:innen. Beiträge aus der Klassengesellschaft*, Frankfurt a. M.
- Oesch, D.** (2006): *Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*, Basingstoke
- Pusch, T. / Seifert, H.** (2021): *Kurzarbeit – Mehr als eine Beschäftigungsbrücke*. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Policy Brief Nr. 53, Düsseldorf
- Schäfer, A. / Zürn, M.** (2021): *Die demokratische Regression*, Frankfurt a. M.
- Schmitz, C. / Urban, H.-J.** (Hrsg.) (2022): *Arbeitspolitik nach Corona. Probleme – Konflikte – Perspektiven*, Frankfurt a. M.

Urban, H.-J. (2022): Zwischen Notfall-Pragmatismus und Pfadwechsel. Erfahrungen aus der Corona-Pandemie und Blick auf eine neue Normalität, in: Schmitz, C. / Urban, H.-J. (Hrsg.): *Arbeitspolitik nach Corona. Probleme – Konflikte – Perspektiven*, Frankfurt a. M., S. 29–47

Vester, M. (2015): Der deutsche Pfad: Schiefagen 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

Wahrendorf, M. / Rupprecht, C. J. / Dortmann, O. / Scheider, M. / Dragano, N. (2021): Erhöhtes Risiko eines COVID-19-bedingten Krankenhausaufenthaltes für Arbeitslose: Eine Analyse von Krankenkassendaten von 1,28 Mio. Versicherten in Deutschland, *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* 64, S. 314–321

Wilkesmann, U. / Wilkesmann, M. / Virgillito, A. / Bröcker, T. (2011): *Erwartungen an Interessenvertretungen: Analysen anhand repräsentativer Umfragedaten*, Berlin

AUTOREN

STEFFEN NIEHOFF, M. A., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Wirtschaftssoziologie an der Universität Osnabrück. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsorganisation, Methoden der empirischen Sozialforschung, Ungleichheit.

@ steffen.niehoff@uni-osnabrueck.de

HAJO HOLST, Prof. Dr., ist Professor für Wirtschaftssoziologie an der Universität Osnabrück. Arbeitsschwerpunkte: Wandel von Arbeit, Ungleichheit, Digitalisierung.

@ haholst@uni-osnabrueck.de