

„Corona bei der Arbeit“ –

Die Ergebnisse unserer Umfrage aus dem Herbst 2020

Zwischen dem 1. September und dem 15. November 2020 haben wir eine Umfrage zum Thema „Corona bei der Arbeit“ gemacht, deren Ergebnisse wir Euch hier vorstellen wollen. Ziel war für uns, eine Diskussion über ein alternatives Umgehen mit der Bedrohung durch eine Infektionskrankheit anzuregen. Vereinzelung und Isolation als alleinige Abwehrstrategien gegen ein Virus belasten uns an anderer Stelle und sie schwächen uns gegenüber den Unternehmen und damit schneiden wir uns möglicherweise ins eigene Fleisch. Um einen Abwägungs- und Aushandlungsprozess kommen wir auch im kleinen (Arbeits-)Alltag nicht herum, es wäre wünschenswert, wenn der offen geführt würde.

TeilnehmerInnenzahl und Repräsentativität

An der Umfrage haben sich 40 Menschen beteiligt. Da wir keine personenbezogenen Daten erheben wollten, können wir die Stichprobe nicht anhand von Alter und Geschlecht beschreiben. Allein schon die geringe Teilnehmeranzahl bedeutet, dass unsere Ergebnisse lediglich einen kleinen Eindruck vermitteln können, wie sich Corona auf Arbeits- und Privatleben auswirkt. Unsere Absicht war aber auch weniger, Ergebnisse zu bekommen, die sich auf die Gesamtbevölkerung hochrechnen lassen; wir haben vielmehr Momentaufnahmen angestrebt, die zu weiteren Fragen und Überlegungen anregen sollten, die wir gerne zur Diskussion stellen.

Der überwiegende Teil der 40 TeilnehmerInnen war im Dienstleistungssektor beschäftigt. Das ist auch auf die Gesamtbevölkerung berechnet so (75% der Beschäftigten in Dtld. sind im DL-Sektor tätig). In unserer Befragung lag der Anteil ein wenig höher, nämlich bei rund 82%.

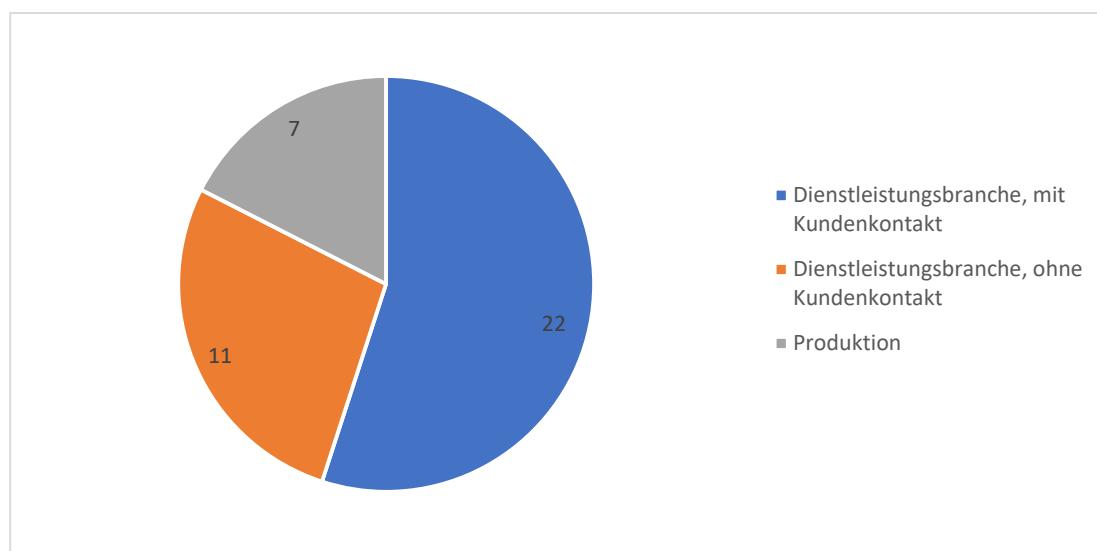


Abbildung 1: TeilnehmerInnen der Umfrage nach Tätigkeitsbereich (N = 40)

Angst vor Arbeitslosigkeit durch Corona

Von den 40 BefragungsteilnehmerInnen gaben nur sechs (drei aus dem Bereich DL, drei aus der Produktion) an, dass sie Angst vor Arbeitslosigkeit haben. Eine TeilnehmerIn hat die Frage

nicht beantwortet. Alle anderen (33 Personen) gaben an, keine Angst vor Arbeitslosigkeit zu haben.

Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber

Alle TeilnehmerInnen berichteten über Schutzmaßnahmen, die der Arbeitgeber eingeführt hatte. Am häufigsten wurde die Einführung eines Sicherheitsabstandes zwischen den MitarbeiterInnen genannt (29 Nennungen), gefolgt von weiteren gängigen Maßnahmen wie Home Office (18 Nennungen), räumlicher Trennung der MA (18 Nennungen), Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes während der Arbeit (17 Nennungen). Für 11 Personen hatten sich die Arbeitszeiten verändert, bei neun war dies mit der Einführung von Schichtarbeit verbunden (s. Abb. 2).

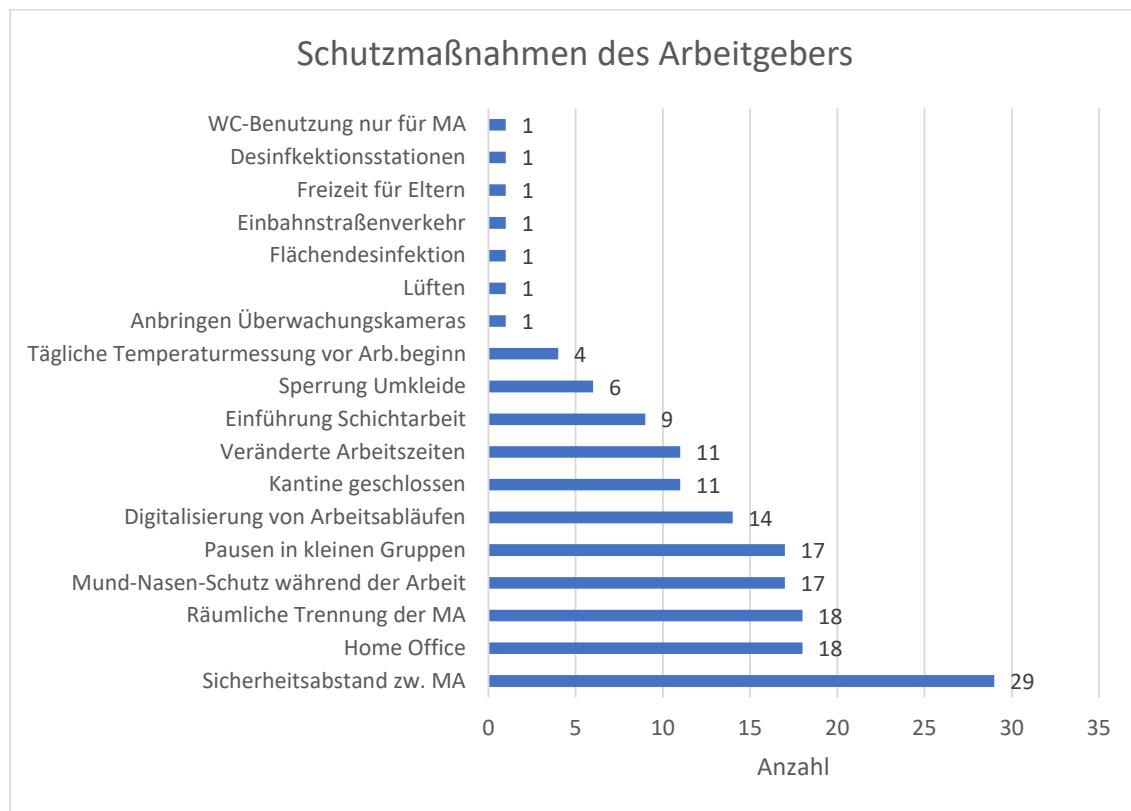


Abbildung 2: Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers (N = 40)

Die getroffenen betrieblichen Maßnahmen zielen fast alle auf die räumliche und zeitliche Trennung der KollegInnen sowie auf Überwachung des Einzelnen ab. Das mag in Hinsicht auf den Schutz vor Infektion beruhigend wirken, stellt aber u.U. auch eine Belastung dar: Etwa eine erhöhte körperliche Belastung durch verlängerte Wege. Oder eine erhöhte soziale Belastung, weil man alleine an seinem Arbeitsplatz sitzt. Oder finanzielle Belastungen, wenn Duschen und Kantinen geschlossen sind u.a.m. Auf diese Widersprüchlichkeit und ggf. eine Suche nach Alternativen haben wir mit unseren Fragen abgezielt.

Wenn man die Veränderungen nach der damit für die Mitarbeiter verbundenen Belastung kategorisiert, ergibt sich folgende Zuordnung (die Zahlen in Klammern geben die Anzahl der Nennungen wieder).

Tabelle 1: Schutzmaßnahmen und Belastung

Erhöhte Belastung für MA	Belastung unklar	Reduzierte Belastung für MA
Mund-Nasen-Schutz während der Arbeit (17)	Sicherheitsabstand zw. MA (29)	Freizeit für Eltern (1)
Kantine geschlossen (11)	Home-Office (18)	
Einführung Schichtarbeit (9)	Räumliche Trennung der MA (18)	
Sperrung Umkleide (6)	Pausen in kleinen Gruppen (17)	
Temperaturmessung vor der Arbeit (4)	Digitalisierung von Arbeitsabläufen (14)	
Überwachungskameras (1)	Veränderte Arbeitszeiten (11)	
Lüften (1)	WC-Benutzung nur für MA (1)	
Flächendesinfektion (1)		
Einbahnstraßenverkehr (1)		
Desinfektionsstationen (1)		

Die Zuordnung zu den Belastungskategorien haben wir anhand von Überlegungen zum vermuteten Zeitaufwand und Kosten getroffen, aber auch mit Blick auf die angenommenen körperlichen und sozialen Belastungen. Z.B. kostet eine gründliche regelmäßige Handdesinfektion und -pflege Zeit. Knappe ich von meinen 30 Minuten Arbeitspause diese Zeit ab oder bekomme ich eine angemessene Pausenverlängerung? Wie das im Einzelnen gehandhabt wurde, konnten wir leider nicht nachfragen, sondern haben versucht, das in der Frage nach "Kompensationen" rauszukitzeln.

Bei sieben Kategorien war die eindeutige Einordnung als Be- oder Entlastung nicht möglich. Home-Office bringt beispielsweise den Vorteil mit sich, dass Arbeitswege entfallen und / oder die Einteilung der Arbeitszeit eigenständig gemacht werden kann, hat aber gleichzeitig den Nachteil, dass man isoliert von Kollegen ist, verantwortlich für das Funktionieren des Internetzugangs ist und möglicherweise an völlig unergonomischen Arbeitsplätzen arbeiten muss. Darüber hinaus entstehen hier Kosten, die ansonsten der Arbeitgeber getragen hätte, z.B. für den Strom, den der Computer verbraucht, aber auch für die Nutzung von Küche und Toilette.

Wir wollen an dieser Stelle nicht jede einzelne Zuordnung erläutern. Wichtiger ist uns der Hinweis darauf, dass vieles, was dem Infektionsschutz dient oder dienen soll, bei genauerer Betrachtung mit nicht unerheblichen Belastungen verbunden ist. Ein Aushandlungsprozess über die Verteilung dieser Belastungen findet jedoch nicht statt und unseres Wissens ist diese Problematik bislang auch wenig von Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen oder gar den Medien thematisiert worden. Die Ergebnisse in Tabelle 1 deuten darauf hin, dass die Belastungen eher von den ArbeitnehmerInnen getragen werden.

Von Entschädigungen für die zusätzlichen Belastungen, berichteten nur vier TeilnehmerInnen (s. Abb. 3). 20 Personen beantworteten die Frage nach Entlastungen mit „nein“. Es ist davon auszugehen, dass diese 20 Personen eine Entschädigung in irgendeiner Form für nötig gehalten, aber nicht bekommen haben. Ansonsten hätten sie wahrscheinlich die Antwortmöglichkeit „nicht nötig“ gewählt.

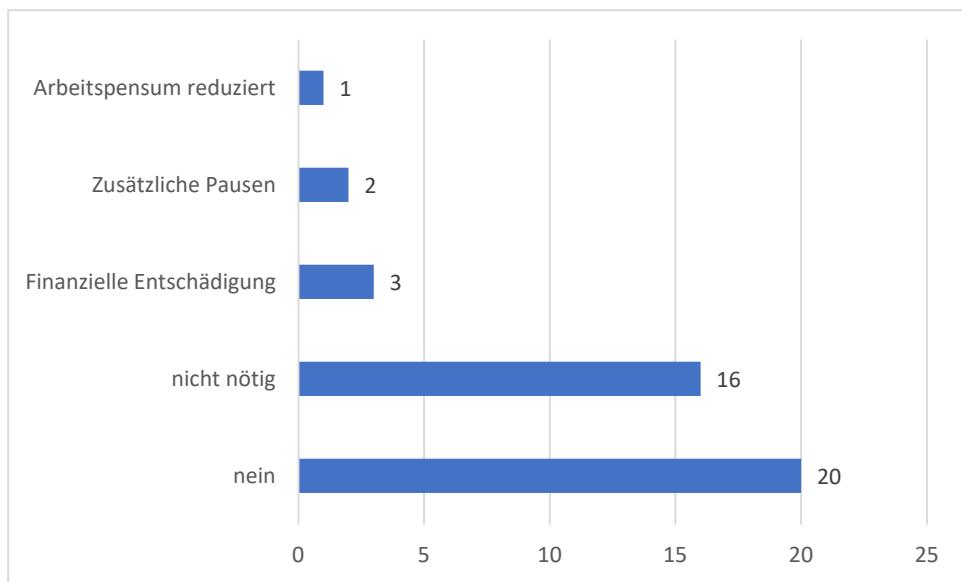


Abbildung 3: Entschädigung für coronabedingte Maßnahmen (N = 40, Mehrfachnennungen möglich)

Erstaunlicherweise gaben im Schlussfazit jedoch nur 15 TeilnehmerInnen an, dass sich aus ihrer Sicht durch die Corona-Maßnahmen mehr verschlechtert als verbessert hat (s. Abb. 4).

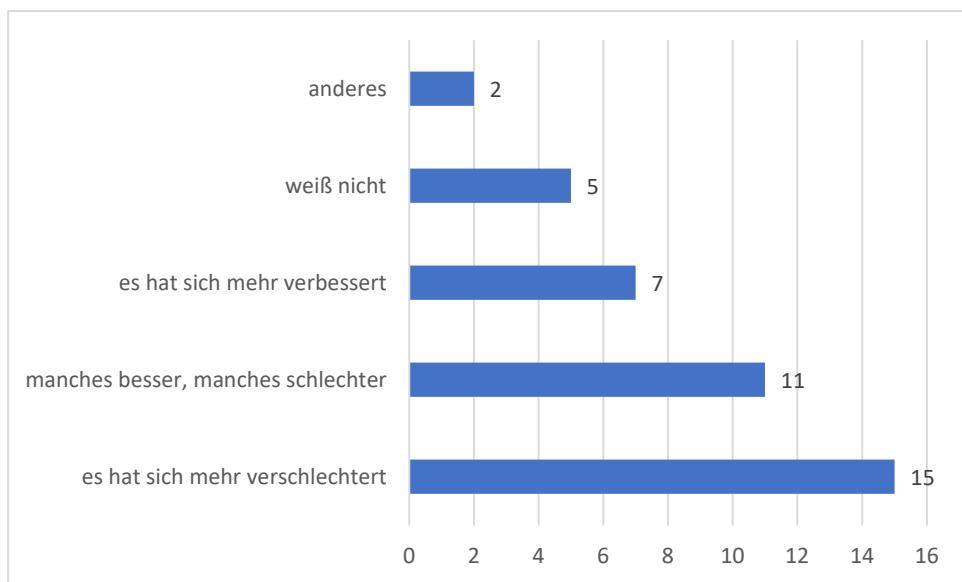


Abbildung 4: Fazit über die Veränderungen bei der Arbeit (N = 40)

Eine mögliche Interpretation könnte sein, dass viele TeilnehmerInnen die Belastungen als Beitrag zur Corona-Bekämpfung betrachten und sie daher nicht eindeutig als Verschlechterung empfinden (wollten).

Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch Corona

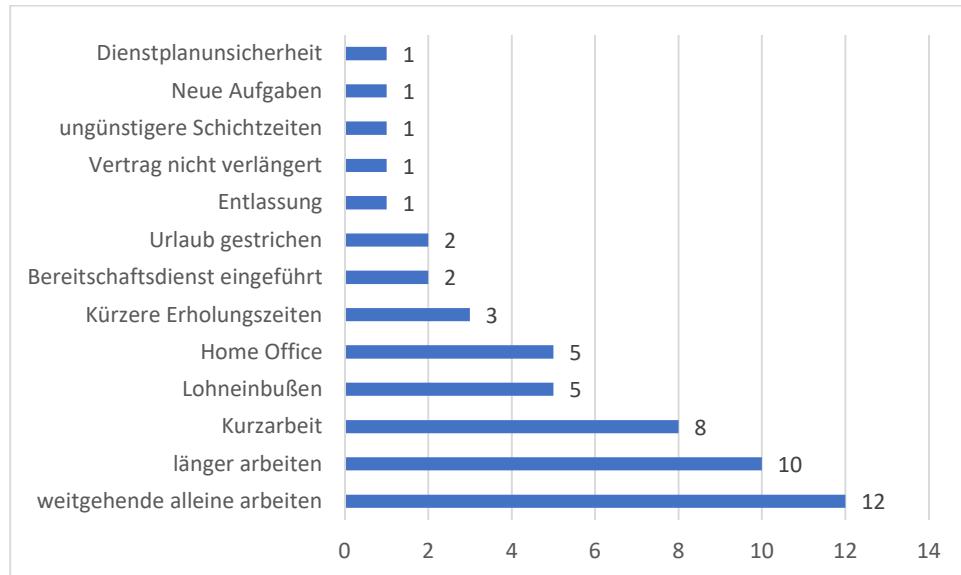


Abbildung 5: Einfluss von Corona auf die Arbeitsbedingungen (n = 29, Mehrfachnennungen mögl.)

Mit der Frage nach den Arbeitsbedingungen und ihren Veränderungen wollten wir ermitteln, welche nicht dem Infektionsschutz dienenden Veränderungen durch Corona im Arbeitsleben aufgetreten sind. Elf Personen gaben an, dass es keine coronabedingten Veränderungen der Arbeitsbedingungen gegeben habe. Abbildung 5 gibt dementsprechend nur die Antworten der 29 Personen wieder, die über Veränderungen berichtet haben. Hier ist noch deutlicher sichtbar, dass die Belastungen überwiegend die ArbeitnehmerInnen treffen (s. Tabelle 2).

Tabelle 2: Verteilung der Belastung durch coronabedingte Veränderungen der Arbeitsbedingungen

Erhöhte Belastung für MA	Belastung unklar
Länger arbeiten (10)	Weitgehend alleine arbeiten (12)
Kurzarbeit (8)	Neue Aufgaben (1)
Lohnneinbußen (5)	
Home-Office (5)	
Kürzere Erholungszeiten (3)	
Bereitschaftsdienst eingeführt (2)	
Urlaub gestrichen (2)	
Entlassung (1)	
Befristeter Vertrag nicht verlängert (1)	
Dienstplanunsicherheit (1)	
Ungünstigere Schichtzeiten (1)	

Auch dies ist in Zusammenhang mit dem oben bereits erwähnten Schlussfazit erklärbungsbedürftig. Möglicherweise werden die Veränderungen als vorübergehend betrachtet. Es kann aber auch sein, dass es aufgrund der Separierung der Belegschaften an Möglichkeiten fehlt, sich mit anderen auszutauschen und sich gemeinsam gegen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen einzusetzen. Eine weitere Interpretationsmöglichkeit wäre der durch die Corona-Pandemie und deren Darstellung in den Medien als nicht enden wollender Katastrophen-

zustand verursachte Schock, in dem sich viele Menschen befinden und der verhindert, sich für anderes als die unmittelbare (Um-)Organisation des eigenen Alltags zu kümmern.

Angst vor Entlassung und finanzielle Sorgen

Angst vor Entlassung hatten nur sechs von 39 Personen, die diese Frage beantwortet haben, finanzielle Sorgen aufgrund der Corona-Pandemie wurden von vier Personen bejaht.

Dieses Ergebnis hat uns sehr erstaunt. Vielleicht sind wir allesamt Pessimisten, aber aus unserer Sicht ist es nicht übertrieben für die Zukunft Massenentlassungen, Hyperflation und einen dramatischen Abbau sozialstaatlicher Absicherung zu erwarten. Eventuell ist das positive Befragungsergebnis auf den Zeitraum der Befragung zurückzuführen. Im Spätsommer / Herbst schien der Lockdown bereits Geschichte, die sich nicht wiederholen würde (so jedenfalls Jens Spahn in einer offiziellen Erklärung Ende September 2020) und viele gingen davon aus, dass Deutschland noch mal mit einem blauen Auge davongekommen sei.

Auswirkungen auf kollegiale Kontakte

Der berufliche (19 Nennungen) wie auch der private (11 Nennungen) Kontakt zu Kollegen hat sich durch Corona reduziert. Aber auch die Qualität der Beziehung zu Kollegen hat unter Corona gelitten. So gaben sieben Personen an, dass der Zusammenhalt durch Corona geringer geworden sei und fünf, dass sie Angst vor Kollegen haben, weil sie befürchten, von diesen angesteckt zu werden. Darüber hinaus werden jetzt Kollegenkontakte von acht Personen vermehrt über digitale Medien gepflegt. Das ist sicher „besser als nichts“, nach allem was man über „Distanzbeziehungen“ weiß, ist diese Form des Kontaktes jedoch nicht gleichzusetzen mit persönlichen, leibhaften Begegnungen. Relativ deutlich zeigt sich mit 14 Nennungen, dass die Reduktion der Kollegenkontakte sich auf den Informationsstand über Betriebsangelegenheiten negativ auswirkt.

Es wurde allerdings auch über positive Veränderungen berichtet. So wurde sechzehnmal angegeben, dass mehr aufeinander Rücksicht genommen wird und sechsmal, dass der Zusammenhalt unter den Kollegen größer geworden sei.

Auswirkungen auf das Privatleben bei ArbeitnehmerInnen, die sich als ansteckungsgefährdet einstufen

Neunzehn der Befragten schätzten sich aufgrund ihres Arbeitsweges (11), ihrer Arbeitsbedingungen UND ihres Arbeitsweges (5) oder aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen (3) als besonders ansteckungsgefährdet ein (s. Abb. 6). Hier wird deutlich, was auch in den Medien bereits hingänglich thematisiert worden ist, nämlich dass der öffentliche Nahverkehr als Ansteckungsquelle gesehen wird – mit 16 Nennungen sogar doppelt so häufig wie die Arbeit selber mit 8 Nennungen (diese Werte basieren auf einer Aufaddierung der Einzelwerte für Arbeitsweg bzw. Arbeit und die Nennungen in der Antwortkategorie Arbeitsweg UND Arbeitsbedingungen).

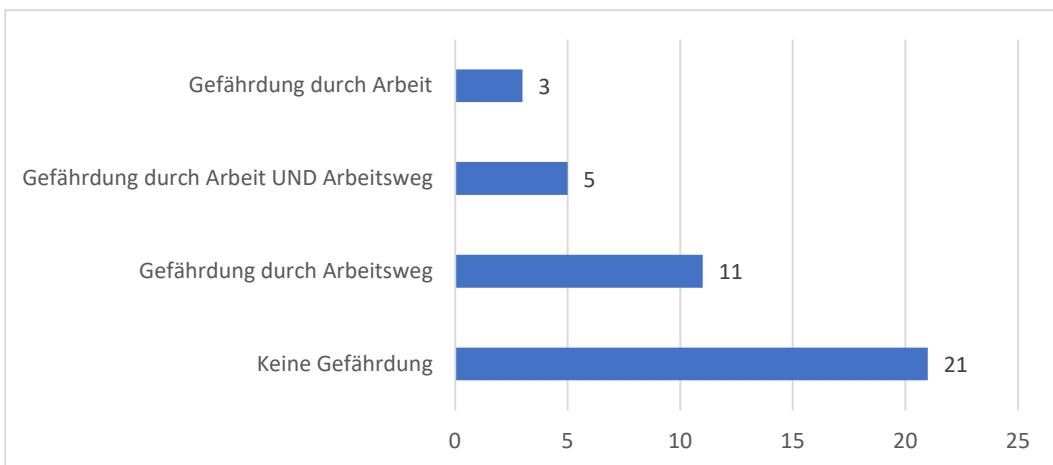


Abbildung 6: Wahrgenommene Gefährdungssituationen, n = 19

Lediglich zwei Personen berichteten, dass dies keine Auswirkungen auf ihr Privatleben habe. Für die meisten hatten sich dadurch die Kontakte zu Freunden (17 Nennungen) und älteren Verwandten (6 Nennungen) reduziert, zum Teil unfreiwillig. So antworteten drei Personen, dass sich freundschaftliche Kontakte reduzierten, weil Freunde sie nicht mehr treffen wollten (s. Abb. 7).

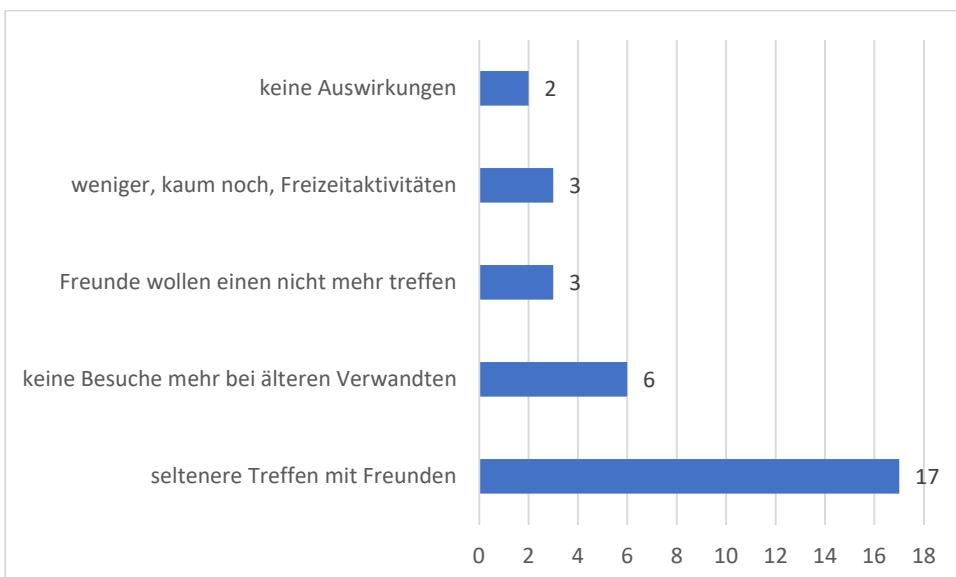


Abbildung 7: Auswirkungen der erhöhten Gefährdung durch Arbeit und / oder Arbeitsweg auf das Privatleben (n = 19, Mehrfachnennungen mögl.)

Einschätzung der Angemessenheit der Maßnahmen bei der Arbeit

24 der 40 BefragungsteilnehmerInnen beurteilten die vom Arbeitgeber ergriffenen Maßnahmen als angemessen. Neun hätten sich weitreichendere Maßnahmen gewünscht, sieben fanden die Maßnahmen in ihrem Betrieb übertrieben.

Von den 25 Personen, die auch während des Lock-Down zur Arbeit in den Betrieb mussten, befanden 18, dass dies auch positive Seiten habe. Auswertbar waren davon 15 Antworten, da drei Personen die Frage falsch verstanden hatten. Von den 15 Personen wurde vor allem der Kontakt zu den Kollegen als positiver Aspekt genannt (7 Personen), aber auch Dinge wie die Aufrechterhaltung eines normalen Alltags (2 Personen), dass man sich so auch aus den

eigenen vier Wänden bewegen muss (1 Person) oder man auf diese Weise der Beschulung der Kinder entkommen konnte (1 Person), wurden genannt (s. Abb. 8).

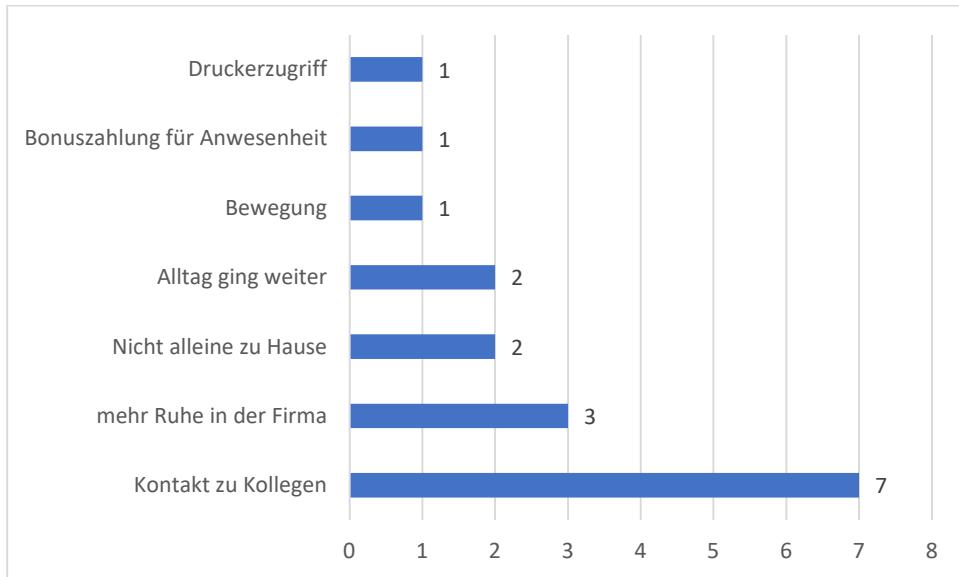


Abbildung 8: Positive Seiten der Anwesenheitspflicht bei der Arbeit (n = 15, Mehrfachnennung mögl.)

Weiterführung coronabedingter Veränderungen bei der Arbeit

Für 13 TeilnehmerInnen zeichnete sich ab, dass die coronabedingten Maßnahmen auch nach der Pandemie weitergeführt werden. Hier wurden am häufigsten (viermal) Überwachungsmaßnahmen genannt, gefolgt von der Annahme, dass das Home-Office verstetigt wird. Zehn Personen glauben, dass die Beibehaltung der Steigerung der Arbeitseffizienz dienen soll, fünf nehmen an, dass die Veränderungen schon vor Corona geplant waren und sich durch die Pandemie eine günstige Gelegenheit zur Umsetzung bot.

Nur in drei Fällen wurde berichtet, dass es im Betrieb Unmutsäußerungen oder Widerstand gegen die coronabedingten Maßnahmen gibt.

Fazit

Die hier vorgestellten Ergebnisse stellen nur eine Momentaufnahme dar. Ob die Antworten heute, während wir nun schon seit Wochen im zweiten Lock-Down leben, genauso ausfallen würden, darf bezweifelt werden.

Dennoch lassen sich die Widersprüche gut erkennen, die sich durch die Pandemie auftun. Einerseits gibt es das Bedürfnis nach sozialem Kontakt und einer Weiterführung der Normalität. Andererseits besteht auch ein großes Bedürfnis nach Sicherheit und Gesundheitsschutz. Ursprünglich war geplant, die aus den Befragungsergebnissen ableitbaren Fragen und Impulse im Rahmen unserer monatlichen Diskussionsveranstaltungen aufzugreifen. Das war aufgrund der coronabedingten Einschränkungen jedoch nicht möglich. Wir hoffen jedoch, dass es im Frühjahr / Sommer die Möglichkeit gibt, dies in einem größeren Kreis nachzuholen.