

Allmendinger, Jutta; Schroeder, Wolfgang

Working Paper

Die Situation von Industriebeschäftigten während der Corona-Pandemie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2020 der IG Metall

WZB Discussion Paper, No. P 2021-001

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Allmendinger, Jutta; Schroeder, Wolfgang (2021) : Die Situation von Industriebeschäftigten während der Corona-Pandemie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2020 der IG Metall, WZB Discussion Paper, No. P 2021-001, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/234528>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Jutta Allmendinger und Wolfgang Schroeder
unter Mitarbeit von Florian Binder und Kilian Lüders

Die Situation von Industriebeschäftigten während der Corona-Pandemie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2020 der IG Metall

Discussion Paper

P 2021-001

März 2021

Forschungsabteilung
Forschungsgruppe der Präsidentin

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
www.wzb.eu

Das Urheberrecht liegt bei der Autorin und dem Autor.

Discussion Papers des WZB dienen der Verbreitung von Forschungsergebnissen aus laufenden Arbeiten. Sie sollen den Ideenaustausch und die akademische Debatte befördern. Die Zugänglichmachung von Forschungsergebnissen in einem WZB Discussion Paper ist nicht gleichzusetzen mit deren endgültiger Veröffentlichung und steht der Publikation an anderem Ort und in anderer Form ausdrücklich nicht entgegen. Discussion Papers, die vom WZB herausgegeben werden, geben die Ansichten des/der jeweiligen Autors/Autoren wieder und nicht die der gesamten Institution WZB.

Jutta Allmendinger und Wolfgang Schroeder, Mitarbeit Florian Binder und Kilian Lüders

**Die Situation von Industriebeschäftigten während der Corona-Pandemie:
Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2020 der IG Metall**

Discussion Paper P 2021–001

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (2021)

Affiliation der Autoren

Jutta Allmendinger

WZB und Humboldt-Universität zu Berlin

Wolfgang Schroeder

Universität Kassel und WZB

Mitarbeiter

Florian Binder und Kilian Lüders, WZB

1. Einleitung

Die Beschäftigtenbefragung 2020 der IG Metall wurde von Mitte September bis Mitte November 2020 durchgeführt. Es war die Zeit nach dem ersten und zu Beginn des zweiten pandemie-bedingten Lockdowns, geprägt von einer eingeschränkten, aber vergleichsweise hohen Bewegungsfreiheit im öffentlichen Leben und doch voller Sorge um das, was noch kommen mag. Im ersten Lockdown waren viele Firmen und Jobs der Wirtschaftssektoren der IG Metall von der Corona-Krise stark getroffen, ja bedroht worden. Als der zweite Lockdown am 4. November 2020 begann und im weiteren Verlauf die Einschränkungen zunahmen, war niemand so richtig überrascht, die Verunsicherung aber wurde größer. Heute, im März 2021, erscheint sie stärker denn je.

Die Industrie war schon vor der Pandemie ein Sektor, der von besonders hohen Herausforderungen, Umbrüchen und Unterschieden in der Situation der Beschäftigten geprägt war. Die Branche stand und steht vor einem vieldimensionalen wirtschaftlichen Strukturwandel, der auf die Arbeitswelt und die erwerbsbiografische Zukunft von (Teilen) der Beschäftigten eine enorme Auswirkung hat und haben wird.

Die Pandemie traf somit Bereiche, die allemal bereits alarmiert waren. Nicht von ungefähr bezeichnete die Gewerkschaft daher die Pandemie als einen „Brandbeschleuniger“, der die zum Teil existenziellen Strukturfragen der Transformationsprozesse auf dramatische Weise präsent werden lässt. Die pandemische Situation und der anhaltende Transformationsprozess betonten auch die Unterschiede zwischen den Beschäftigten der Branchen der IG Metall. Besonders deutlich werden die unterschiedlichen Ausgangspunkte, Befindlichkeiten und Zukunftsaussichten zwischen den Bereichen der Produktion, also Beschäftigten, die für die direkte Produktion von Gütern und Dienstleistungen vor Ort zuständig sind, und solchen, die im sogenannten indirekten Bereich der Industrie beschäftigt sind, so etwa Verwaltungsinformatikerinnen, Elektrotechnikerinnen und Wirtschaftsinformatiker. Da sich die IG Metall vor der Herausforderung sieht, ein breites Dach über alle der in ihr vertretenen Berufe zu spannen, werden im Folgenden Unterschiede zwischen diesen beiden – für die Metall- und Elektroindustrie – exponierten Beschäftigtengruppen beleuchtet. Einerseits die Beschäftigten in der direkten Produktion von Gütern vor Ort, andererseits die Beschäftigten in dem IT-Sektor oder direkten Dienstleistungen, die zu einem hohen Teil im Homeoffice arbeiten.

Hier Beschäftigte, die aufgrund eines rapiden technologischen Wandels, der Digitalisierung und Globalisierung und der Klimaziele um einen Abbau ihrer Arbeitsplätze fürchten müssen und von der Pandemie zusätzlich verunsichert wurden, dort Beschäftigte mit der Möglichkeit eines ort- und zeitunabhängigen Arbeitens. Die Pandemie traf auch sie, vermutlich aber weit weniger.

Die nun vorliegenden Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2020 spiegeln ein Konglomerat aus der schon vor der Pandemie bestehenden Ausgangslage der Beschäftigten, ihren Erfahrungen während der Pandemie, der Zeit nach dem ersten Lockdown und ihren Erwartungen hinsichtlich zukünftiger Entwicklungen. Eine saubere Trennung dieser Aspekte ist nahezu unmöglich, auch wenn die Bereiche „Pandemie“ und „wirtschaftliche Transformation“ separat erhoben wurden und nachfolgend geschildert werden. Eine isolierte Darstellung von Pandemie und wirtschaftlichen Umbrüchen war auch nicht Ziel der Befragung. Vielmehr ging es um eine Annäherung an die Lebenswelten von Menschen und ihren Bedarfen in einem der wichtigsten Wirtschaftsbereiche unseres Landes.

2. Datenlage und Methodik

Die Ziele der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2020 sind breit und übergreifend definiert. Im Zentrum der Befragung stehen die Einstellungen der Beschäftigten zu ihren Arbeitsbedingungen und zukunftsorientierten Erwartungen. Darüber hinaus wurden aber auch die allgemeinen politischen und tarifpolitischen Positionen der Beschäftigten und deren Mobilisierungsbereitschaft erfragt. Insgesamt geht es um das Monitoring der coronabedingten Ausnahmesituation, in der sich die Beschäftigten befinden haben und weiter befinden wie um deren Wahrnehmung und Erwartungen bezüglich der Transformation ihrer Branchen. Wie auch in früheren Befragungen der IG Metall, zuletzt im Jahr 2017, wurde die Erhebung über Vertrauensleute, Betriebsräte und ihre Geschäftsstellen beworben. Erbeten wurde die Teilnahme aller Beschäftigten der Branchen, die die IG Metall betreut, auch wenn sie selbst nicht Gewerkschaftsmitglieder waren.

An der Befragung im Herbst 2020 haben über 250.000 Personen teilgenommen, davon waren 241.831 Personen in den Betrieben beschäftigt, 963 Personen waren Studierende oder Schülerinnen und Schüler, 10.436 Rückmeldungen kamen von Rentnerinnen und Rentnern und Erwerbslosen. Die Analysen selbst beziehen sich nur auf die in den Betrieben beschäftigten Personen. Zudem konnten aufgrund unvollständiger Angaben über 42.000 Fragebögen nicht berücksichtigt werden, was bei solchen Befragungen durchaus „normal“ ist. Letztlich umfasste der Datensatz vollständige Rückmeldungen von 199.781 Befragte aus über 6.550 Betrieben. Von den Befragten waren drei Viertel Mitglieder der IG Metall, ein Viertel der Befragten (25,9 Prozent) waren keine Mitglieder. Da die Zusammensetzung der Beschäftigten nach Alter, Bildung, Geschlecht und Tätigkeitsbereich der Mitgliederstruktur der IG Metall weitgehend entsprach (Stand Mitgliederstatistik Oktober 2020), wurde seitens der IG Metall von einer Gewichtung der Daten abgesehen.

Der vorliegende Ergebnisbericht stützt sich auf uni- und multivariate Analysen aller vorhandenen Variablen. Die in der Untersuchung meist verwendeten vierstufigen Likert-Skalen (stimme nicht zu, stimme eher nicht zu, stimme eher zu, stimme zu) wurden im vorliegenden Text zur besseren Darstellung oft zusammengefasst und somit nur zwischen Zustimmung und Ablehnung unterschieden. Fragestellungen und Verteilungsmaße finden sich im Anhang dieses Berichtes. Weiterhin wurden multivariate Analysen durchgeführt, abhängige Variablen (Zielvariablen) sind die Einstellungen zur Corona-Pandemie und zu technologischen Veränderungen sowie die Performanz der unterschiedlichen Akteure; unabhängige Variablen (Kontrollvariablen) sind soziodemografische Merkmale wie das Alter, das Geschlecht, der Migrationshintergrund, Bildung und Qualifikation, Beschäftigung in Ost oder West (einschließlich Berlin). Auch wurde geprüft, inwieweit die Befragten mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt leben oder andere Personen pflegen. Für die Abbildung der beruflichen Lage wurden der Tätigkeitsbereich im Betrieb und die Schichtarbeit erhoben. Eine besondere Rolle spielten die Fragen, ob die Beschäftigten in der Corona-Pandemie in Kurzarbeit oder im Homeoffice waren. Zusätzlich wurde kontrolliert, ob die Befragten IG Metall-Mitglieder sind und ob sie sich gewerkschaftlich, im Betriebsrat und/oder anderweitig ehrenamtlich engagieren.

3. Die Beschäftigungssituation in der Metall- und Elektroindustrie während der Corona-Pandemie

Mit der Pandemie und den damit verbundenen Schutzmaßnahmen kam es für einen großen Teil der Beschäftigten zu veränderten Beschäftigungsformen. Viele wechselten in Kurzarbeit, andere ins Homeoffice, manche arbeiten auch Kurzarbeit im Homeoffice. Zur groben Orientierung: 55 Prozent der Beschäftigten sind oder waren seit Beginn der Corona-Krise im März in Kurzarbeit, 53 Prozent haben ganz oder zeitweise im Homeoffice gearbeitet. Sowohl im Homeoffice als auch in Kurzarbeit waren 46 Prozent der Beschäftigten, 35 Prozent waren weder in Homeoffice noch in Kurzarbeit tätig.

Betrachten wir zunächst die Kurzarbeit, deren Umfang und die sozioökonomischen Merkmale dieser Beschäftigtengruppe. Entsprechend kommen wir dann zum Homeoffice und unterscheiden dabei jene, die erstmals diese Erfahrung machten, von anderen, die bereits zuvor im Homeoffice gearbeitet haben.

3.1 Kurzarbeit

Bei der Kurzarbeit handelt es sich um ein bewährtes wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisches Instrument, das über kurzfristige, konjunkturell bedingte Arbeitsausfälle hinweghelfen soll. Hingegen kann das Instrument in seiner gegenwärtig praktizierten Form die Folgen struktureller Anpassungsprozesse nicht abfedern.¹

Bei der IG Metall-Beschäftigtenbefragung geben 55 Prozent der Befragten (N = 109.418) an, wegen der Corona-Pandemie in Kurzarbeit (gewesen) zu sein, Mitglieder der IG Metall etwas seltener als Nicht-Mitglieder. Besonders

¹Dieses Defizit sucht die IG Metall mit der Forderung nach einem Transformationskurzarbeitergeld zu begegnen. Damit soll erreicht werden, dass Betriebe, die von Produktionseinbrüchen aufgrund von transformationsbedingten Umbauprozessen betroffen sind, ihre Beschäftigten nicht entlassen. In diesem Fall soll es für die Betriebe möglich sein, Kurzarbeit anzumelden, wenn sie mit Qualifizierung verbunden wird. Ziel ist es – in Abgrenzung zum Transferkurzarbeitergeld – , dass die Arbeitsplätze der Beschäftigten durch die Qualifizierung erhalten bleiben. Das Leistungsspektrum umfasst die Gewährleistung des Lohnersatzes sowie die Kosten für eine berufliche Weiterbildung während der Kurzarbeit von mind. 4 Wochen und max. 24 Monaten. Voraussetzung hierfür ist ein zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verbindlich vereinbarter Qualifizierungsplan.

stark sind Beschäftigte betroffen, die in der Produktion arbeiten (65 Prozent), viel seltener Beschäftigte in der IT (38 Prozent). 73 Prozent der Beschäftigten in Kurzarbeit leisten Schichtarbeit. Ebenso sind Beschäftigte in Kurzarbeit zumeist niedriger beruflich qualifiziert als der Durchschnitt aller Beschäftigten. Beschäftigte ohne Berufsabschluss sind weit überdurchschnittlich betroffen (64 Prozent), bei Menschen mit Hochschulabschluss sind es 47 Prozent. Die multivariate Analyse bestätigt, dass Ausbildung, Produktionssektor und Schichtarbeit die Wahrscheinlichkeit, in Kurzarbeit zu arbeiten, sehr stark beeinflussen. Das Geschlecht der Befragten macht dagegen keinen Unterschied.²

Kurzarbeit ist eine temporäre Sicherheitsgarantie, die auch von den Beschäftigten als solche sehr geschätzt wird. In diesem Sinne geben die in Kurzarbeit beschäftigten Befragten an, über den Erhalt ihres Arbeitsplatzes mithilfe von Kurzarbeit sehr froh (72 Prozent) oder eher froh (22 Prozent) zu sein. Die mit der Kurzarbeit verbundenen finanziellen Einschränkungen sind für die Mehrheit der Befragten verkraftbar, allerdings bedeutet das nicht, dass man sie nicht doch wahrnimmt. Im Gegenteil: Gefragt, ob man finanzielle Einschnitte zu verkraften hat, stimmen Beschäftigte in Kurzarbeit signifikant häufiger zu als Beschäftigte im Homeoffice. Dies zeigt ein Vergleich der Mittelwerte sehr deutlich: Beschäftigte, die nicht in Kurzarbeit arbeiten, haben einen Mittelwert von 0,63, jene in Kurzarbeit von 1,5, das ist ein Unterschied von fast einem Skalenpunkt. Aufgrund der Zusammensetzung der Beschäftigtengruppe in Kurzarbeit wenig überraschend, geben Menschen ohne Berufsausbildung besonders häufig starke finanzielle Einschnitte an (Mittelwert 1,6), ebenso Beschäftigte in Schichtarbeit (1,5) und in der Produktion (1,4).

Auch wenn die Kurzarbeit eine ausgesprochen geschätzte Form der Krisenabfederung ist, so kann sie bei gleichzeitig stattfindenden weitreichenden Transformationsprozessen nicht grundsätzlich die Sorge um die Zukunft nehmen, sondern scheint diese eher zu verstärken. Viele Befragte sehen durchaus, in welcher gravierenden Schwierigkeiten ihre Betriebe sich befinden und wie gefährdet ihre Arbeitsplätze sind. Wir kommen später darauf zurück.

² Die entsprechenden Auswertungen sind auf Nachfrage jederzeit erhältlich.

3.2 Homeoffice

Das Homeoffice ist neben der Kurzarbeit die zweite grundlegende Veränderung des Arbeitsalltags der meisten Beschäftigten, die mit der Pandemie einhergeht. Anders als Kurzarbeit ist das Homeoffice allerdings kein temporäres arbeitspolitisches Instrument, das lediglich in krisengeschüttelten Unternehmen eingesetzt wird. Denn bereits vor der Corona-Pandemie war das Homeoffice ein Angebot, das viele Betriebe mitunter auch aus Kostengründen genutzt haben, durchaus aber auch, um den Beschäftigten die mit den neuen technischen Entwicklungen gegebenen Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen. In vielen Fällen sind es jedoch auch die Beschäftigten selbst, die diese Form der Arbeit präferieren und sie deshalb beantragen. So wundert es nicht, dass von den Beschäftigten, die in der Corona-Krise im Homeoffice arbeiten, nur knapp die Hälfte Neuland betreten hat, alle anderen arbeiteten schon vorher zumindest phasenweise im Homeoffice. Mit der Corona-Krise bekommt das Homeoffice allerdings eine andere Bedeutung: Denn die umfangreiche Nutzung, die damit einhergehenden Möglichkeiten, Einstellungen und Anforderungen sowie das ebenfalls zu berücksichtigende Immobilien- und Kostenmanagement stehen für einen Wandel der Arbeitswelt, der weit über die Krisenzeit hinausweist. So ergeben sich mit dem Homeoffice neue Anforderungen an eine Arbeitsgestaltungs- und Schutzpolitik, auf die sich die unternehmerischen, gewerkschaftlichen und staatlichen Akteure noch stärker einstellen müssen. Durch das Homeoffice wird das Büro im Betrieb mit der eigenen Wohnung getauscht, womit Gestaltungsmuster generiert werden müssen, die vor allem dort gefragt sind, wo Familie und Kinder ins Spiel kommen. Die bisher räumlich bestehende Grenze muss nun innerhalb der eigenen vier Wände organisiert werden. Gleichzeitig entfallen wichtige soziale Kontakte des Arbeitsalltags, was nicht zuletzt die psychische und soziale Dimension der Qualität von Arbeit stark beeinträchtigen dürfte. Auch finden bestimmte Aspekte der teambasierten Wissensarbeit in physischer Präsenz effektiver bzw. überhaupt erst statt.

Die Beschäftigterhebung der IG Metall zeigt im Vergleich zu anderen Befragungen zur Homeoffice-Nutzung in der Pandemie mit 53 Prozent einen sehr hohen Beschäftigtenanteil. Das ist auch darauf zurückzuführen, dass die indirekten Tätigkeitsbereiche in der Befragung überrepräsentiert sind und diese erfahrungsgemäß häufiger an online-basierten Umfragen teilnehmen als Produktionsarbeiter, denen mitunter der direkte Zugang fehlt. 23 Prozent der Beschäftigten geben an, erstmals im Homeoffice zu

arbeiten, 28 Prozent sind mehr als sonst im Homeoffice tätig und 2 Prozent im gleichen Umfang wie vor der Corona-Krise. Entsprechend konnten 47 Prozent aller Befragten nicht im Homeoffice arbeiten. Bei den meisten von ihnen (38 Prozent aller Befragten) kann ihre Arbeit nicht ins Homeoffice verlegt werden. Bei 3 Prozent war der Arbeitgeber nicht bereit, Homeoffice einzurichten, während 5 Prozent der Befragten aus sonstigen Gründen nicht im Homeoffice waren.

Gruppenspezifische Unterschiede zeigen sich besonders deutlich: Im Produktionsbereich arbeiten nur 11 Prozent im Homeoffice, 84 Prozent der Befragten geben an, dass Homeoffice aus technischen Gründen für sie nicht möglich sei. Dagegen fällt im IT-Bereich der Anteil von Beschäftigten im Homeoffice mit 93 Prozent außerordentlich hoch aus, ebenso im Einkauf mit 86 Prozent, im Vertrieb und in der Forschung und Entwicklung mit jeweils 83 Prozent. Ebenso deutliche Unterschiede sehen wir nach Bildung und Ausbildung. Beschäftigte ohne Berufsausbildung arbeiten zu 12 Prozent im Homeoffice, bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss sind es 86 Prozent. Am geringsten ist der Anteil bei den Schichtarbeitern, die nur zu 5 Prozent im Homeoffice tätig sind. Auch wenn sich absolut betrachtet in der Industrie weitaus mehr Männer als Frauen im Homeoffice befinden, sieht dies relational anders aus: Von den Frauen arbeiten 67 Prozent im Homeoffice, von den Männern nur 50 Prozent. Besonders hoch ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (70 Prozent). Das Homeoffice ist somit eine Domäne der administrativen, IT-gestützten Tätigkeitsfelder und der gut ausgebildeten Beschäftigten.

Die IG Metall-Beschäftigtenbefragung verdeutlicht, dass die Corona-Krise dem Homeoffice einen nachhaltigen Schub gegeben hat. Dieser ist nicht nur an der Haltung der Arbeitgeber und der nunmehr umfassenderen Praxis aufseiten der Beschäftigten abzulesen, sondern auch an durchaus beeindruckenden Akzeptanzwerten: Fast 70 Prozent der im Homeoffice Beschäftigten geben an, mehr oder weniger gut in der Lage zu sein, die notwendigen Grenzen im Homeoffice selbst zu setzen, 75 Prozent bezeichnen die eigenen Homeoffice-Arbeitsbedingungen als mehr oder weniger gut. Über 90 Prozent bestätigen auch, über gute Internetverbindungen zu verfügen. Auch die Anerkennung der Leistungen im Homeoffice wird von 78 Prozent der Befragten als mehr oder weniger angemessen betrachtet. Zudem sehen 82 Prozent handfeste Vorteile zeitlicher und monetärer Art. So wundert es nicht, dass 86 Prozent auch in Zukunft im Homeoffice arbeiten möchten.

Gerade weil die Corona-Krise als ein Impulsgeber in Sachen Homeoffice gewirkt hat, müssen auch die Schattenseiten betrachtet werden. So ist fast ein Viertel der Befragten unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen, 21 Prozent sehen ihre Leistungen nicht angemessen honoriert. Und fast 30 Prozent klagen darüber, dass es ihnen schwerfällt, klare Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zu setzen, darunter insbesondere Menschen mit Sorgeverantwortung. Diese negativen Begleiterscheinungen dürften weiter zunehmen, wenn Arbeiten im Homeoffice zu einer dauerhaften, nicht selbstbestimmten Situation würde. Daher ist nicht die Frage entscheidend, ob das Homeoffice an Bedeutung gewinnt, sondern unter welchen Bedingungen die Beschäftigten dort arbeiten. Für die Gewerkschaften rücken damit drei grundlegende Themen in den Mittelpunkt: Erstens die Diskrepanz zwischen den Wünschen und den Möglichkeiten der Beschäftigten. Ein Teil der Beschäftigten darf im Homeoffice arbeiten, ihre Arbeitsaufgabe lässt dies zu und es entspricht auch ihrem Wunsch. Bei einem anderen Teil gestattet der Arbeitgeber die Arbeit im Homeoffice nicht, obwohl dies technisch möglich ist und auch dem Wunsch der Beschäftigten entspricht. Zweitens könnte jener Teil der Beschäftigten, für den sich das Homeoffice zu einer neuen Normalität entwickelt, zunehmend weniger in die konkrete Arbeitssituation sozial integriert sein, wodurch nicht nur im Arbeitsalltag Probleme entstehen dürften, sie hätten auch geringere Aufstiegsmöglichkeiten (Karriere) und wären für Gewerkschaften schwerer erreichbar. Drittens geht es um die Transformation der Arbeitsgesellschaft an sich. Die grundsätzliche Aufwertung des Homeoffice wirkt sich nicht nur auf die Arbeitsbeziehungen aus, sondern hat auch deutliche territoriale und machtpolitische Konsequenzen. Arbeit hat eine soziale Dimension, die durch Homeoffice in grundsätzlicher Weise verändert werden könnte, was auch für die Herangehensweise der Gewerkschaften an solche Arbeitsverhältnisse weitreichende Folgen hätte.

4. Die Beurteilung der Arbeitssituation während der Pandemie

Die Corona-Krise hat die Betriebe und ihre Beschäftigten in vielfacher Weise ökonomisch, gesundheitlich und sozial herausgefordert. Neben Kurzarbeit und Homeoffice – und den damit verbundenen Veränderungen in Arbeitszuschnitten und Arbeitsabläufen – ist die Betroffenheit der Beschäftigten auch in anderen Bereichen groß und je nach ihren Kompetenzen, Tätigkeiten und sozialen Verantwortlichkeiten jenseits des Arbeitsplatzes sehr unterschiedlich. Im Folgenden systematisieren wir die in der IG Metall-Befragung geäußerten Hoffnungen und Ängste und berichten, wie sehr sich die Beschäftigten von den Arbeitgebern, den Betriebsräten und der IG Metall informiert und gehört fühlten.

4.1 Gesundheit

Gut 60 Prozent der Befragten machen sich Sorgen um die eigene Gesundheit und die ihrer Angehörigen, 26 Prozent von ihnen sogar sehr große Sorgen. Unterschiede nach Beschäftigungsgruppen finden sich hier nicht. Berücksichtigt man auch Aspekte sozialer Gesundheit, wie es etwa die Definition der WHO empfiehlt, so können sich auch Einschränkungen von sozialen Kontakten auf die Gesundheit auswirken. Dieser Punkt wird in den Ergebnissen der Befragung deutlich sichtbar: Mehr als 80 Prozent der Beschäftigten geben an, dass sie unter den coronabedingten Einschränkungen der sozialen Kontakte leiden, knapp 50 Prozent davon sehr stark. Auch hier lassen sich keine Gruppenunterschiede erkennen.

4.2 Familienalltag

Die Schließung von Kitas, Schulen und anderen öffentlichen Einrichtungen hat das tagtägliche Leben vieler Beschäftigter der Industrie massiv verändert, weit über den Arbeitsplatz hinaus. Von denjenigen Befragten mit Kindern unter 14 Jahren im HH geben 52 Prozent an, den Familienalltag sehr stark verändert zu haben, weitere 26 Prozent sprechen von bedeutsamen Einschränkungen.

Für Befragte mit Kindern hat die Schließung der öffentlichen Infrastruktur erhebliche Folgen. So geben 69 Prozent an, dass sich der Arbeitsalltag durch die zusätzliche Kinderbetreuung „stark erschwert“ (37 Prozent) bzw.

„erschwert“ (32 Prozent) hat. Nur knapp ein Viertel (22 Prozent) berichtet von geringer (14 Prozent) oder gar keiner (7 Prozent) Erschwernis.

Für 60 Prozent der Befragten hat sich durch die Schließung der öffentlichen Infrastruktur dagegen wenig (24 Prozent) oder nichts geändert (35 Prozent). Ein Vergleich unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen erbringt das erwartete Ergebnis. Frauen, Beschäftigte zwischen 35 und 44 Jahren, Teilzeiterwerbstätige, Menschen mit Kindern und Sorgeverantwortung sind besonders betroffen. Die Mittelwerte stehen für sich: Beschäftigte mit Sorgeverantwortung liegen bei einem Mittelwert von 2,2 (auf einer Skala von 0 bis 3), Beschäftigte ohne Sorgeverantwortung bei 0,8. Die multivariaten Analysen zeigen zudem, dass in der Produktion beschäftigte Menschen die Einschnitte in der Organisation des Familienalltags als gravierender erleben als jene im IT-Bereich, denn Letztere arbeiten – wie berichtet – häufiger im Homeoffice.

4.3 Wahrgenommene Gefährdung des Betriebs und des eigenen Arbeitsplatzes

Die wirtschaftliche Perspektive der Firmen und die zukünftige individuelle Erwerbsbiografie erscheinen vielfach unklar. Dies führt zu Unsicherheiten bis tief in die Kernbelegschaft hinein. Auch hier bestehen besonders deutliche Unterschiede zwischen Beschäftigten in der Produktion, in Schichtarbeit und mit niedriger Bildung auf der einen Seite und Beschäftigten in der IT sowie Forschung und Entwicklung sowie mit Hochschulabschluss auf der anderen Seite. Zwischen diesen beiden Bereichen liegen vielfältige Abstufungen entlang von Branchen, Tätigkeitsbereichen, Kompetenzen, Alter, Geschlecht und Sorgeaufgaben, die zielgerichtete Angebote notwendig machen, die auf die vielen neuen Herausforderungen eingehen.

Am meisten treibt die Beschäftigten die Frage um, inwieweit ihr Betrieb und ihr eigener Arbeitsplatz gefährdet sind. Nach Jahren relativ hoher Sicherheit wird in der gegenwärtigen Lage die Angst vor Arbeitslosigkeit wieder zu einem existenziell bedrohlichen Phänomen. Die Unsicherheit in den Betrieben ist flächendeckend erkennbar. Im Zuge der Corona-Krise meinten 46 Prozent der Befragten, dass es in ihren Betrieben unklar sei, ob und wie weitergearbeitet werden würde. Lediglich bei 15 Prozent der Befragten stellt bzw. stellte sich die Frage der Werksschließung gar nicht,

bei 38 Prozent steht bzw. stand die Gefahr zumindest im Raum. Auch hier werden deutliche Unterschiede zwischen Tätigkeitsbereichen sichtbar: Auf der einen Seite steht die IT mit Beschäftigten, die eine ausgesprochen geringe betriebliche Unsicherheit wahrnehmen, auf der anderen Seite die Produktion, deren Beschäftigte eine besonders hohe Unsicherheit verspüren. Auch die Branchenzugehörigkeit spielt eine Rolle. Die größte Unsicherheit zeigen Beschäftigte im Fahrzeugbau und der Stahlindustrie, die vergleichsweise sichersten Betriebskonstellationen liegen in den Bereichen der IT-Dienstleistungen und Elektrotechnik. Mit der Frage, ob überhaupt weitergearbeitet werden kann, ist die Angst vor einem Arbeitsplatzabbau eng verbunden. In der IG Metall-Befragung vertreten 53 Prozent der Beschäftigten die Meinung, dass in ihren Betrieben ein Arbeitsplatzabbau geplant ist oder bereits stattfindet. Überdurchschnittlich häufig besteht diese Sorge in den Branchen Fahrzeugbau, Stahl- und Maschinenbau. Keine Angst vor Arbeitsplatzabbau haben 21 Prozent aller Befragten, 26 Prozent antworten unentschieden mit „weiß nicht“.

Fragt man nach der Zukunft des eigenen Arbeitsplatzes, sieht die Lage weniger düster aus: Etwas über die Hälfte der Befragten (53 Prozent) betrachtet ihren Job als nicht gefährdet. Bei einem schwachen Drittel (28 Prozent) ist es allerdings anders, sie sehen ihren Arbeitsplatz als entweder gefährdet oder schon verloren, darunter häufig jüngere Befragte, Teilzeitkräfte, Schichtarbeiter und Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere dann, wenn sie in der Produktion beschäftigt sind. Ein Vergleich zwischen dem Produktionssektor und der IT macht das besonders deutlich: In der Produktion liegt die Sorge um den Erhalt des eigenen Arbeitsplatzes bei 33 Prozent, in der IT bei nur 17 Prozent.

Hier ist die Frage interessant, wie die Sorge um den Betrieb und um den eigenen Arbeitsplatz zusammenhängen (vgl. Tabelle 1). Es wird deutlich, dass die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz dann besonders präsent ist, wenn im Betrieb bereits Arbeitsplätze abgebaut wurden oder ein Abbau geplant ist: In Betrieben, in denen Arbeitsplätze bereits abgebaut wurden, befürchten über 50 Prozent den Verlust des eigenen Arbeitsplatzes, in Betrieben, in denen bislang kein Arbeitsplatzabbau stattfand oder geplant ist, sind es lediglich 6 Prozent der Befragten. Zudem sehen insbesondere Befragte in Kurzarbeit ihren Job bedroht (37 Prozent). Nochmals sei darauf hingewiesen, dass angesichts der technologischen und arbeitsmarktbezogenen Transformationen die Corona-Krise nur ein Auslöser der Unsicherheit ist. *Tabelle 1: Wahrgenommener Abbau von*

Arbeitsplätzen im Betrieb und wahrgenommene Gefährdung des eigenen Arbeitsplatzes³

		Gefährdung des eigenen Arbeitsplatzes			
Arbeitsplatzabbau im Betrieb		Nein	Ja/bereits verloren	Weiß Nicht	Total
Nein	N	36.352	2.453	2.583	41.388
	%	87,8	5,9	6,2	100
Ja	N	43.016	44.542	18.735	106.293
	%	40,5	41,9	17,6	100
Weiß Nicht	N	27.300	10.042	14.758	52.100
	%	52,4	19,3	28,3	100
Total	N	106.668	57.037	36.076	199.781
	%	53,4	28,6	18,1	100

³ Bereits ihren eigenen Arbeitsplatz verloren, hatten insgesamt 0,6 der Befragten.

4.4 Wahrnehmung des corona-bezogenen Engagements von Arbeitgebern

Die Corona-Krise – mit ihren weit verzweigten Folgen – traf die Arbeitgeber ähnlich wie die Akteure des politischen Systems unvorbereitet. Eine Blaupause für mögliche und notwendige Schutzmaßnahmen oder ein erprobtes Vorgehen, auf das die betrieblichen Akteure hätten zugrücken können, waren kaum vorhanden. Vielmehr befand man sich häufig im Blindflug. Umso wichtiger musste es allen Beteiligten sein, eine transparente Kommunikation aufzubauen, die auf die Fragen und Unsicherheiten eingeht und reagiert. Das scheint gelungen. Insgesamt geben rund 80 Prozent der Befragten an, dass sie im Großen und Ganzen mit der Informationspolitik des Arbeitgebers zufrieden waren. Ganz zufrieden zeigten sich freilich nur 30 Prozent, gänzlich unzufrieden waren 6 Prozent.

Die Arbeitgeber machten aber nicht nur Vorgaben⁴ zum individuellen Verhalten, sondern griffen zum Teil auch jenseits von Kurzarbeit und Homeoffice direkt in die Struktur der Arbeitsplätze sowie in die Arbeitszeitgestaltung ein. So wundert es nicht, dass die Umgestaltung der Arbeitsplätze sowie der Schicht-, Arbeits- und Pausenzeitgestaltung bei jeweils 30 Prozent der Befragten auf Kritik stieß. Besonders unzufrieden zeigten sich hier Beschäftigte in der Produktion, Schicht- und Kurzarbeiter sowie Beschäftigte ohne Berufsabschluss. Mit den neu eingeführten Videokonferenzen sind etwa 21 Prozent aller Befragten unzufrieden, 77 Prozent scheinen sich dagegen mit ihnen anfreunden zu können. Entsprechendes gilt für die Streichung von Dienstreisen, hier stimmen 70 Prozent der Befragten zu (vgl. Tabelle 2).

⁴ Voraussetzung hierfür ist ein zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verbindlich vereinbarter Qualifizierungsplan. Diese veränderten Vorgaben für die Schicht-, Arbeits- und Pausenzeitgestaltung sollten sich im Rahmen der Arbeitsschutzverordnung bewegen und das Ergebnis von betrieblichen Aushandlungsprozessen sein (siehe 4.5).

Tabelle 2: Beurteilung der Arbeitgeber⁵

	Sehr zufrieden und zufrieden	Weniger zufrieden und gar nicht zufrieden
Informationen des Arbeitgebers zu Hygiene- und Vorsorgemaßnahmen	79,4 %	20,6 %
Umgestaltung von Arbeitsplätzen	69,4 %	30,6 %
Schichtplanung oder versetzte Arbeits- und Pausenzeiten	67,5 %	32,5 %
Ersatz von Besprechungen vor Ort durch Videokonferenzen	77,3 %	22,7 %
weitgehende Streichung von Dienstreisen	71,5 %	28,5 %
Bereitstellung von Schutzausrüstung durch den Arbeitgeber	75,6 %	24,4 %

⁵ Exklusive „weiß nicht“-Kategorie, die hier kaum besetzt ist.

4.5 Wahrnehmung des corona-bezogenen Engagements von Betriebsräten und der IG Metall

Die Arbeitsorganisation musste in Corona-Zeiten den veränderten Bedingungen angepasst werden. Dabei ging es nicht nur um situative, individuelle Anpassungen, sondern auch um neue kollektive Arrangements wie die Kurzarbeit und das Homeoffice. Darüber hinaus waren passgenaue, neue, kollektive und individuelle Lösungen zu finden, um durch den Gesundheitsschutz sowie die Arbeitszeit- und Vereinbarkeitsregeln auf besondere Problemlagen zu reagieren. Damit die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt werden, ist auch das Engagement der Betriebsräte und der IG Metall gefragt. Deshalb wird im Folgenden beleuchtet, wie es um deren Erreichbarkeit in der Corona-Krise bestellt war und wie deren konkreter Einfluss durch die Beschäftigten wahrgenommen wurde.

Insgesamt zeigten sich rund 85 Prozent der Befragten mit der Erreichbarkeit des Betriebsrates zufrieden, fast 50 Prozent nahmen den Betriebsrat sogar als sehr gut erreichbar wahr. Dabei liegt die Zustimmung bei Beschäftigten im Homeoffice höher als bei Beschäftigten in Kurzarbeit. Auch Beschäftigte in der Produktion, insbesondere in Schichtarbeit, stimmten hier weniger zu als der Durchschnitt aller Befragten.

Die Erreichbarkeit der IG Metall wurde ebenso positiv bewertet wie die des Betriebsrates: 83 Prozent der Befragten, die hier antworteten, zeigten sich mit der Erreichbarkeit der IG Metall (sehr) zufrieden, ein außerordentlich hohes Niveau. Allerdings machte ein Teil der Befragten zur Erreichbarkeit des Betriebsrats (30 Prozent) und der IG Metall (51 Prozent) keine Angaben, sodass diese Ergebnisse letztlich noch einmal etwas differenzierter betrachtet werden sollten. Zudem sind auch gegenüber der IG Metall die Zustimmungswerte im Bereich der Produktion, insbesondere der Schichtarbeit, etwas schwächer ausgeprägt.

Der Einfluss von Betriebsrat und IG Metall auf betriebliche und politische Entscheidungen wird von den Beschäftigten ähnlich positiv bewertet. Beginnen wir mit dem Betriebsrat. Die Beschäftigten zeigten sich mit ihm als Interessenvertretung im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Kurzarbeit und des Homeoffice sehr zufrieden. Befragte aus dem Produktionsbereich äußerten sich wiederum etwas zurückhaltender.

Auffallend ist, dass Gewerkschaftsmitglieder eine etwas geringere Regelungs- und Umsetzungsstärke der Betriebsräte in Sachen Kurzarbeit und Homeoffice sehen als Nicht-Gewerkschaftsmitglieder. Ebenso bemerkenswert ist, dass Frauen, Beschäftigte in den Bereichen IT, Forschung und Entwicklung, interne Dienstleistungen, Vertrieb und Einkauf die Arbeit des Betriebsrates positiver bewerten als der Durchschnitt der Befragten.

Auch der Einfluss der IG Metall auf politische Entscheidungen wird von 82 Prozent der Beschäftigten positiv bewertet, 26 Prozent äußern sich sogar sehr zufrieden. Wiederum überdurchschnittlich fallen die Zufriedenheitswerte von Frauen, jüngeren Beschäftigten unter 24 Jahren, Teilzeitbeschäftigten, Beschäftigten in Kurzarbeit, im Homeoffice, im Bereich der IT, der internen Dienstleistungen, dem Vertrieb und des Einkaufes aus. Unterdurchschnittlich sind dagegen die Zufriedenheitswerte der 25- bis 44-Jährigen, von Meisterinnen und Technikerinnen, Beschäftigten in der Produktion, vor allem in der Schichtarbeit. Unterschiede zwischen der Wahrnehmung von IG Metall-Mitgliedern und -Nichtmitgliedern sind gering. Insofern wird die Zufriedenheit mit dem Einfluss der IG Metall weithin geteilt. Allerdings wäre auch zu erwarten, dass Mitglieder der IG Metall den Einfluss und die Leistungen ihrer Organisation stärker würdigen, weil sie Teil der Organisation sind und Schwierigkeiten bei der Umsetzung der verfolgten Ziele besser einschätzen können. Denkbar ist natürlich auch, dass die Mitgliedschaft in der IG Metall mit besonderen Erwartungen an zusätzliche, vor allem bessere Leistungen einhergeht. Allerdings lässt sich auch eine größere Sensibilität für Missstände beobachten, wie sich an anderen Stellen der Befragung zeigt. Diese Sensibilität geht jedoch häufig mit einer nüchterneren Einschätzung erreichter Ergebnisse einher. Insgesamt zeigen die erhobenen Werte, dass beide Motivlagen eine Rolle spielen können.

4.6 Zusammenfassung

Nach der Dekade hohen wirtschaftlichen Wachstums bringt die Pandemie eine tiefe Zäsur. Unsicherheit greift um sich und gibt den Takt an für die weitere Entwicklung der Arbeitspolitik. Dabei geht es um Fragen der Sicherheit des Arbeitsplatzes bis hin zur Gestaltung neuer Arbeitsformen wie dem Homeoffice. Insgesamt ist eine Mehrheit der Befragten mit den arbeitgeberseitig veranlassten Maßnahmen zufrieden. Noch stärker fallen die Zustimmungswerte für die Aktivitäten der Betriebsräte und der IG Metall aus, deren Erreichbarkeit und Engagement für die Interessen der Beschäftigten zwischen 75 und 85 Prozent der Befragten positiv beurteilen. Allerdings sehen sich zwischen 15 bis 35 Prozent der Beschäftigten weder durch den Arbeitgeber noch durch die Interessenvertretungen der Beschäftigten hinreichend adressiert oder vertreten. Diese Unzufriedenheit sollte in der weiteren Entwicklung genauer betrachtet werden.

Die Kurzarbeit wird trotz der damit verbundenen Einkommenseinbußen akzeptiert, weil sie den Arbeitsplatz sichert und in der freiwerdenden Zeit beispielsweise Qualifizierung ermöglicht. Die Einkommenseinbußen treffen jedoch Beschäftigte in der Produktion, vor allem diejenigen in Schichtarbeit und ohne Berufsabschluss, stärker als alle anderen Gruppen. Auch wenn die Kurzarbeit Unsicherheit temporär auffängt, kann sie die so deutlich erkennbare Krise nicht neutralisieren, sondern durchaus als Resonanzboden für ein wachsendes Krisenbewusstsein wirken.

Während die Kurzarbeit ein temporäres Phänomen ist, kann das Homeoffice Arbeit langfristig neu strukturieren. Über die Zeit der Pandemie hinaus wird das Homeoffice vermutlich von einer Randexistenz zu einem „Normalfall“ werden. Gerade weil es sich beim Homeoffice zukünftig um einen Normalfall der Arbeitsorganisation jenseits der Produktion handelt, sind die jetzt sichtbar werdenden, negativen Bewertungen sehr sensibel aufzunehmen, um sie zum Gegenstand zukünftiger Gestaltung zu machen. Dazu gehören etwa Fragen der Arbeitszeit, der Abgrenzung von Freizeit und Beruf, der Erreichbarkeit, der entstehenden Betriebskosten und der ergonomischen Bedingungen. Zudem ist auch zu berücksichtigen, dass die Arbeitgeberseite mit dem Homeoffice potentiell auch das Outsourcing bestimmter Tätigkeiten forciert, die Reduktion und Streichung von Büroflächen intendiert sowie indirekt den Zugang der Gewerkschaften zu den Beschäftigten erschwert oder limitiert. Die Frage der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Folgen von Homeoffice auf

berufliche Karrieren ist ebenso zu bearbeiten wie die gesamtgesellschaftlichen Folgen eines Rückzugs aus dem öffentlichen Raum. Die Erwerbsarbeit ist eine der Säulen des gesellschaftlichen Miteinanders. Die Verlagerung in den privaten Raum bleibt auch diesbezüglich nicht ohne Folgen.

5. Die Befürchtungen in Hinblick auf die wirtschaftliche Transformation

Die Corona-Krise und ihre Folgen lassen sich nicht isoliert betrachten. Sie stehen im Zusammenhang mit schon lange bekannten Transformationsprozessen, etwa im Fahrzeugbau und in der Stahlindustrie. So ist auch zu verstehen, dass 42 Prozent der Befragten angeben, die Corona-Krise würde lediglich als Vorwand genutzt, um allemal geplante Stellenkürzungen vorzunehmen. Überdurchschnittlich stark trifft dies wiederum die Branchen der Stahlindustrie und des Fahrzeugbaus. Aber auch Beschäftigte in größeren Betrieben gehen eher als in kleineren davon aus, dass die Corona-Krise als Vorwand dient, Stellen abzubauen.

Der Blick muss folglich über die Corona-Krise hinaus auf die dahinterliegenden Transformationsprozesse gerichtet werden. Gerade die Metall- und Elektrobranche ist in besonderer Weise von der Digitalisierung und der Energie- wie Verkehrswende betroffen. Diese Entwicklungen können dazu führen, die grundlegenden unternehmerischen Voraussetzungen zu gefährden, die in den letzten Jahrzehnten eine vergleichsweise gesicherte Situation der Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall ermöglichten. Arbeitsprozesse und Unternehmensstrategien müssen, wie seit längerem diskutiert, angepasst werden, um eine wirtschaftliche und soziale Transformation zu gewährleisten. Noch sind die konkreten Transformationspfade unklar, aber die Auswirkungen des Umbaus auf die Arbeitswelt und die erwerbsbiografischen Perspektiven zeigen sich bereits jetzt in einem ausgeprägten Unsicherheitsgefühl.

Wie ernst die Lage in der Metall- und Elektroindustrie aufgrund des Transformationsprozesses bewertet wird, belegen die Einschätzungen zum aktuellen und geplanten Arbeitsplatzabbau: 72 Prozent derjenigen, die dazu eine Meinung äußern, geben an, dass in ihrem Unternehmen gegenwärtig oder in naher Zukunft Arbeitsplatzabbau ansteht. Besonders ausgeprägt ist

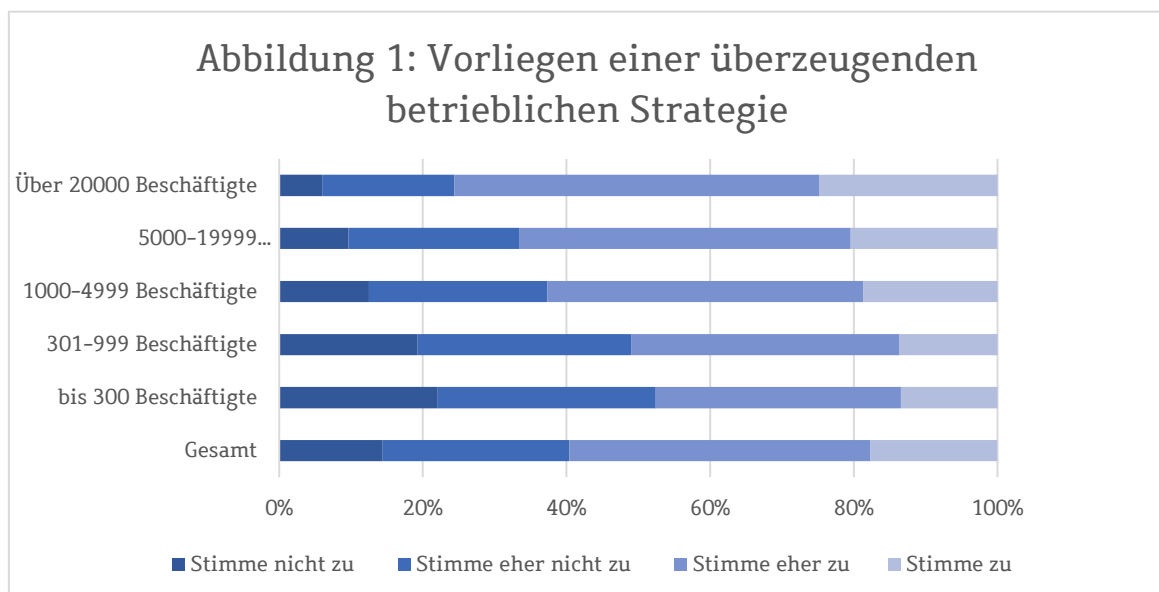
diese Befürchtung im Produktions- und produktionsnahen Bereich (73 bzw. 76 Prozent), unter den Beschäftigten ab 45 Jahren sowie bei den Schichtarbeitern (79 Prozent). Stark betroffen fühlen sich zudem Gewerkschaftsmitglieder und Beschäftigte in Kurzarbeit. Die Angst vor dem Verlust des eigenen Arbeitsplatzes ist dagegen geringer: 28 Prozent der Befragten sehen den eigenen Arbeitsplatz gefährdet, 53 Prozent tun das nicht, 18 Prozent antworten mit „weiß nicht“. Besonders groß ist die Angst vor dem Verlust des eigenen Arbeitsplatzes im Produktionsbereich (41 Prozent), bei Schichtarbeitern (47 Prozent), bei Beschäftigten ohne Berufsausbildung (47 Prozent) und in Kurzarbeit (47 Prozent). Eher zuversichtlich sind dagegen die Beschäftigten im Homeoffice (29 Prozent), Nicht-Gewerkschaftsmitglieder (26 Prozent) und Beschäftigte im IT-Bereich (20 Prozent). Diese Unterschiede bleiben auch in den multivariaten Analysen bestehen.

Zu dieser skeptischen Sicht auf die Beschäftigtenentwicklung passt, dass fast 80 Prozent der Befragten verstärkte Zukunftsängste in der Belegschaft beobachten. Insbesondere Beschäftigte in der Produktion, der Schichtarbeit, ohne Berufsabschluss, in Kurzarbeit und bei Gewerkschaftsmitgliedern äußern sich entsprechend. Zudem nimmt mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Befragten einen Zerfall der Belegschaft in unterschiedliche Gruppen wahr. Das will man aber nicht so hinnehmen, wie die Bereitschaft zum solidarischen Handeln andeutet: Über 70 Prozent stimmen der Aussage zu, dass durch solidarisches Handeln „auch im eigenen Betrieb etwas bewegt werden kann“. Noch mehr Zustimmung erhält die Aussage, dass „kämpfen für Beschäftigung in der Region“ sich lohnen könnte: 72 Prozent sehen dies so. Um klarer zu erkennen, wie ausgeprägt das zu erwartende Engagement sein könnte, lohnt ein differenzierter Blick auf die abgestuften Zustimmungswerte, also von „stimme zu“ bis „stimme eher zu“. Dabei fällt auf, dass die ausdrückliche Zustimmung zu Aktionen im eigenen Betrieb mit 34 Prozent geringer ist, beim Einsatz für Beschäftigung in der Region ist sie mit 44 Prozent dagegen ausgeprägter. Nicht zu unterschlagen sind allerdings die durchaus starken Minderheiten, die im Betrieb (knapp 17 Prozent) oder in der Region (12 Prozent) ein solches Vorgehen für wenig hilfreich erachten.

Um sich auf die weitere Entwicklung einzustellen und gegebenenfalls individuelle Pläne oder kollektive Maßnahmen zu erarbeiten oder zu akzeptieren, benötigen Beschäftigte ausreichende Informationen über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, in dem sie arbeiten. Aber nur 48

Prozent der Beschäftigten geben an, über diese Informationen zu verfügen, 52 Prozent verneinen dies. Während sich Frauen, Teilzeitbeschäftigte, IT-Beschäftigte, Beschäftigte mit Hochschulabschluss, Nicht-Gewerkschaftsmitglieder (61 Prozent) und solche in Kurzarbeit oder Homeoffice mehrheitlich ausreichend informiert fühlen, beantwortet die Mehrheit der Männer, Vollzeitbeschäftigten und Gewerkschaftsmitglieder (58 Prozent) diese Frage mit Nein. Besonders uninformiert fühlen sich Beschäftigte in der Produktion (35 Prozent) und in Schichtarbeit (31 Prozent). Wir sehen also, dass sich zwei fast gleichstarke Gruppen von Befragten gegenüberstehen: Die eine fühlt sich ausreichend vom Arbeitgeber informiert, die andere verneint dies.

Neben einer transparenten Informationspolitik brauchen die Unternehmen eine konkrete Zukunftsstrategie, um auf die Transformationsprozesse zu reagieren, aber auch Unsicherheiten unter den Beschäftigten abbauen zu können. Auf die Frage, ob der eigene Betrieb eine konkrete betriebliche Strategie besitzt, mit den langfristigen Herausforderungen umzugehen, stimmten lediglich 60 Prozent der Beschäftigten zu. Auch hier sind deutliche Gruppenunterschiede zu erkennen. Während Beschäftigte im IT-Bereich eine Zukunftsstrategie des Unternehmens ausmachen können, sind Beschäftigte in der Produktion, in Schichtarbeit und in Kurzarbeit kritischer. Auch sind die IG Metall-Mitglieder weniger überzeugt davon, dass eine tragfähige Unternehmensstrategie vorliegt. Auffällig ist auch der Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und dem Vorliegen einer überzeugenden betrieblichen Strategie (vgl. Abbildung 1).



Insbesondere kleineren Betrieben fällt es offenbar schwer, eine überzeugende und tragfähige Strategie für die Transformation vorzulegen. Die gewerkschaftliche Arbeitszeitstrategie, Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung einzusetzen, wird zwar von einer deutlichen Mehrheit unterstützt, stößt aber bei fast einem Drittel der Beschäftigten auf eine mehr oder weniger starke Skepsis, selbst bei einem großen Teil der aktiven Gewerkschaftsmitglieder. Allerdings ist dies auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Forderung relativ neu ist und aufgrund der pandemiebedingten verringerten Präsenz in den Betrieben sowie des Ausfalls von Betriebsversammlungen und gewerkschaftlichen Veranstaltungen unter den Beschäftigten noch wenig diskutiert werden konnte.

Fassen wir zusammen: Die in der Corona-Krise aktivierten Ängste vermischen sich mit schon länger vorhandenen Unsicherheiten über die Folgen der Transformation. Besonders ausgeprägt sind allgemeine Zukunftsängste, von denen 80 Prozent der Befragten berichten. Diese Ängste sind nicht nur diffuser Natur, sondern werden eingebettet in die Empirie eines bereits vollzogenen oder noch geplanten Arbeitsplatzabbaus im eigenen Unternehmen sowie die Wahrnehmung unterschiedlicher Betroffenheit zwischen Branchen, Betrieben und Beschäftigtengruppen. Auch wenn nur ein knappes Drittel der Beschäftigten den eigenen Arbeitsplatz als gefährdet ansieht, ist das für die in der Vergangenheit erfolgsverwöhnte Branche ein sehr hoher Wert. Besonders deutlich zeigen sich die verschiedenen Ängste und Unsicherheiten bei den Beschäftigten in der Produktion, vor allem bei den Schichtarbeitern und jenen, die schon in Kurzarbeit waren oder sind. Demgegenüber sehen Beschäftigte im IT-Bereich und im Homeoffice ihren Arbeitsplatz als relativ sicher an.

Die vorhandenen Ängste hängen auch mit der Wahrnehmung der Befragten zusammen, inwieweit die Unternehmen über eine plausible Strategie verfügen, um den Herausforderungen der Zukunft zu begegnen. Eine solche Strategie zur Bewältigung der Transformation wird 51 Prozent der Unternehmen zugesprochen, darunter vor allem großen Unternehmen. Dem von der IG Metall ins Gespräch gebrachten Instrument einer Arbeitszeitverkürzung, um Beschäftigung zu sichern, schenken etwa zwei Drittel der Befragten mehr oder weniger starkes Vertrauen. Zwar stößt die angebotene Strategie der Arbeitszeitverkürzung damit auf eine weniger hohe Zustimmung als etwa die Forderung nach Zukunftstarifverträge mit Investitions- Produkt- und Standortzusagen (88 Prozent) oder

Qualifizierung (92 Prozent). Da die Beschäftigten aber durchaus bereit sind, sich gegen negative Auswirkungen der Transformation zu wehren, kann davon ausgegangen werden, dass viele eine gewerkschaftliche Sicherungsstrategie zum Erhalt von Beschäftigung unterstützen würden. Mit etwas Geduld und weiterer Überzeugungsarbeit könnte die Arbeitszeitverkürzung zum Element einer mittel- bis langfristig außerordentlich progressiven und gesellschaftlich anschlussfähigen Beschäftigungsstrategie werden. So könnte auch das Aktivierungspotenzial der Beschäftigten positiv aufgefangen werden, um eine tiefere Verunsicherung zu verhindern. Die Komplexität der Lage macht eine Politik der Sicherheit notwendig, die ein effektiveres Zusammenspiel zwischen Unternehmen, Sozialpartnern, Staat und Beschäftigten praktiziert. Die hiermit angesprochenen Bereiche werden im folgenden Kapitel behandelt.

6. Politik zur Herstellung sozialer Sicherheit

Im Folgenden geht es um Maßnahmen, Instrumente und Politikoptionen, die eingesetzt werden können, um Unsicherheit abzubauen. Welche Lösungen sehen die Beschäftigten, um die mit der Corona-Krise und der wirtschaftlichen Transformation aufkommenden Probleme zu bewältigen? Dabei geht es um Forderungen an Arbeitgeber, an Arbeitgeberverbände und solche an den Staat.

6.1 Forderungen an Arbeitgeber

Die entscheidenden Akteure, die Sicherheit im Betrieb, im Unternehmen und in der Branche herstellen müssen, sind letztlich die Arbeitgeber. Ob und wie Arbeitgeber den damit verbundenen Verantwortlichkeiten nachkommen, ist in der Regel abhängig von den vorhandenen Ressourcen und Präferenzen – und damit Gegenstand von durchaus konfliktreichen Verhandlungen mit der Arbeitnehmerseite. Diesbezügliche Forderungen werden seitens des Betriebsrates oder der IG Metall direkt an die Arbeitgeber und an die Arbeitgeberverbände gerichtet, um unmittelbare oder mittelbare Veränderungen im Betrieb einzufordern. Darüber hinaus bedarf es in vielen Fällen aber zusätzlich einer staatlichen Unterstützung in Form von Infrastrukturen oder gesetzlichen Reformen. Unabhängig davon, ob die Forderungen an den Arbeitgeber im Betrieb oder im Unternehmen zu richten sind, an den Arbeitgeberverband oder gar an den Staat, muss eine Gewerkschaft die von den Beschäftigten als wichtig erachteten

Probleme kennen und diese so aufbereiten, dass daraus Forderungen werden, die sich mit den Bedarfen der Beschäftigten decken. Gewerkschaften müssen also zwischen den mehr oder weniger wichtigen Bedarfen der Beschäftigten unterscheiden können, um auf betrieblicher wie überbetrieblicher Ebene mit Nachdruck Verhandlungen mit dem einzelnen Arbeitgeber oder dem Arbeitgeberverband führen zu können. Die IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2020 erlaubt, die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Zeiten der Pandemie besser kennenzulernen und auch Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen aufzuspüren.

Wenig überraschend zeigt sich zunächst für alle von der IG Metall formulierten Forderungen eine sehr hohe Zustimmung der Befragten. Jeweils über 80 Prozent der Befragten befürworteten eine dauerhafte Anpassung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Folge der Corona-Pandemie (80 Prozent), einen finanziellen Ersatz für ausgefallenes Entgelt der Eltern, die ihre Kinder zu Hause betreuen (71 Prozent), und Konjunkturlösungen, um das wirtschaftliche Überleben der Betriebe zu ermöglichen (81 Prozent). Mit 88 Prozent erfuhr die Zielsetzung, die Zeit von Kurzarbeit für Qualifizierung zu nutzen, die höchste Zustimmung. Hier deutet sich eine grundlegende Veränderung an: Forderungen nach Qualifizierung werden von den Beschäftigten schon seit Langem gestellt und von den Gewerkschaften und Betriebsräten auch durchaus beharrlich verfolgt. Gleichwohl wäre es wohl vermessen, diesen Forderungen und den dazugehörigen Praktiken bislang eine zentrale tarif- und arbeitsmarktpolitische Rolle zuzuschreiben. Auch wenn diese zukunftsbezogene, präventive Perspektive in den letzten Jahren gefordert und sukzessive im betrieblichen Alltag anerkannt wurde, ist ihre Bedeutung für die Transformationsprozesse bislang nicht so nachhaltig verankert, dass sich daraus ein dynamisches Vorhaben ergeben hätte. Sie wurde bislang in den Tarifverhandlungen⁶ deutlich schwächer bewertet als monetäre Leistungen und wurde infolgedessen auch meist weniger beachtet. Vonseiten der Politik liegen erste Ansätze (Qualifizierungschancengesetz, Arbeit-von-Morgen- und

⁶ Schon seit vielen Jahren wird der Qualifizierungsthematik durch Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen vermehrt Rechnung getragen. Dies drückt sich in Qualifizierungstarifverträgen und Betriebsvereinbarungen mit Qualifizierungsbezügen aus, die bis in die 1960er Jahre zurückverfolgt werden können. In der M+E-Industrie beginnt mit dem Tarifvertrag zur Weiterbildung in der baden-württembergischen Metallindustrie 2002 ein neues Kapitel, an dessen Weiterentwicklung seither gearbeitet wird.

Beschäftigungssicherungsgesetz) vor, die es zu verstärken gilt. Es geht auch gar nicht darum, diese Ziele gegeneinander auszuspielen, sondern sie beide als zentral anzuerkennen. In der IG Metall-Beschäftigtenbefragung wurde deutlich, dass der Wunsch nach Qualifizierung in allen Gruppen sehr hoch ausfällt, es sind kaum Unterschiede erkennbar. Hervorzuheben ist, dass Beschäftigte ohne Berufsabschluss,⁷ die Weiterbildungsaktivitäten in der Vergangenheit aus verschiedenen Gründen oft eher zögerlich gegenüberstanden, sogar die höchste Zustimmung zeigten.

Die IG Metall äußert auch Forderungen zur Gestaltung der Mobilitätswende. Doch was meinen die Beschäftigten? Soll ein direkter Weg zur E-Mobilität eingeschlagen werden? Oder sollte es eine kalkulierbare Übergangsphase geben, die schadstoffarme Verbrennungsmotoren als Instrument zur Förderung klimafreundlicher Mobilität einbezieht? Eine gute Hälfte der Befragten (49 Prozent) stimmte dem letzten Vorgehen ausdrücklich zu, weitere 24 Prozent äußern sich auch positiv, sodass mit etwa 73 Prozent eine deutliche Unterstützung vorliegt. Umgekehrt zeigen sich aber auch 21 Prozent der Beschäftigten skeptisch, darunter 12 Prozent, die steuerfinanzierte Anreize für den Kauf von Autos mit Verbrennungsmotoren auf keinen Fall befürworten. Dieser Punkt ist insofern interessant, weil er eine seitens der Regierung abgelehnte Forderung der IG Metall widerspiegelt. Verhandelt wurde sie im Rahmen des im Sommer 2020 fixierten Konjunkturpaketes, in dem eine Kaufprämie für emissionsärmere Verbrennungsmotoren abgelehnt wurde. Den stärksten Widerstand gegen die Förderung von emissionsärmeren Verbrennungsmotoren artikulierten Beschäftigte in den Bereichen IT sowie Forschung und Entwicklung, die meisten Befürworter finden sich im Bereich der Produktion, unter den Schichtarbeitenden sowie bei den ehrenamtlich Aktiven der IG Metall.

In der Befragung wurde erhoben, inwieweit die Beschäftigten neun möglichen Forderungen der IG Metall an die Arbeitgeberverbände für die Tarifrunde zustimmen. Fünf Forderungen erreichten unter den Beschäftigten Zustimmungswerte von über 80 Prozent. An erster Stelle steht, wiederum überraschend, die Forderung nach einer Zukunftssicherung durch Qualifizierung (92 Prozent). Dies spricht

⁷ Osiander, Christopher/Stephan, Gesine (2018): Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden. Online unter: Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden - IAB-Forum (iab-forum.de) (letzter Zugriff: 24.01.2021).

möglicherweise auch dafür, dass die Belegschaften bereit sind, sich qualifikatorisch den grundlegenden technologischen Veränderungen anzupassen. In der Krise schauen die Menschen auf das Morgen und fordern infolgedessen eine präventive Arbeitsmarktpolitik. Auch das Thema der Beschäftigungssicherheit treibt die Beschäftigten um: 88 Prozent fordern einen Zukunftstarifvertrag, der Investitions-, Produktions- und Standortzusagen beinhaltet. Es folgen Forderungen nach dem Erhalt von Ausbildungsplätzen sowie der Übernahme von Auszubildenden mit knapp 86 Prozent, nach Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (85 Prozent) und der Einführung von Optionen, individuell zwischen mehr Freizeit oder mehr Geld zu wählen (84 Prozent). Monetäre Forderungen wie die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes (71 Prozent) und konkrete Entgeltsteigerungen (72 Prozent) erfahren eine deutlich niedrigere Zustimmung. Die Option einer 4-Tage-Woche mit teilweisem Lohnausgleich ist als tarifpolitisches Instrument noch nicht hinreichend eingeführt und in der Ausgestaltung noch nicht abschließend definiert, wird aber dennoch von knapp 67 Prozent der Befragten unterstützt. Der Angleichung der Arbeitszeit zwischen Ost und West, die nunmehr seit Anfang der 1990er Jahre auf der tarifpolitischen Agenda steht, stimmen dagegen nur 49 Prozent zu, bei deutlichen Unterschieden zwischen Beschäftigten in den alten (47 Prozent) und neuen (94 Prozent) Bundesländern.

Auch bei den tarifpolitischen Forderungen lassen sich Unterschiede zwischen den IT-Beschäftigten, meist mit Hochschulabschluss, und den Beschäftigten in der Produktion und produktionsnahen Bereichen, insbesondere solchen in Schichtarbeit und/oder ohne Berufsabschluss, erkennen. Die erste Gruppe befürwortet alle Maßnahmen weit weniger als die zweite Gruppe. Insbesondere bei monetären Fragen, also bei den Forderungen zur Entgeltsteigerung und der Aufstockung des Kurzarbeitergeldes, äußert sich die erste Gruppe deutlich zurückhaltender, aber auch im Hinblick auf die Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge und die Angleichung der Arbeitszeit zwischen Ost an West. Aber auch Menschen, die im Homeoffice arbeiten, stehen viele seltener hinter den unmittelbar materiellen Forderungen als Beschäftigte, die vor Ort arbeiten.

6.2 Forderungen an den Staat

Die Corona-Pandemie läutete wirtschafts-, fiskal- und sozialpolitisch einen Umbruch ein. Sie löste eine seit der Weltfinanzkrise 2008/2009 dauernde, stetige Phase wirtschaftlichen Wachstums ab, in der der Staat auch einige sozialpolitische Vorhaben verwirklichen (bspw. Grundrente) und einen ausgeglichenen Staatshaushalt vorlegen konnte. In der Corona-Krise entschied sich die Bundesregierung dafür, neue schuldenfinanzierte Ausgaben- und Konjunkturpakete sowie neue Interventionsmaßnahmen zu ergreifen. Den Unternehmen wurden umfangreiche Unterstützungsleistungen und Kredite gewährt, die Beschäftigten bekamen Leistungen zugesprochen, etwa indem sozialstaatliche Leistungen angepasst oder das Kurzarbeitergeld ausgeweitet wurde. Diese Krisenintervention, die – ganz im Sinne der sozialen Marktwirtschaft – durch staatliche Eingriffe das private Wirtschaftsgeschehen für die Phase eines exogenen Schocks stützt, führt zu einer deutlichen staatlichen Neuverschuldung.

Mit Fortdauer der Corona-Krise werden Stimmen laut, die diese Form der Unterstützung als nicht nachhaltig kritisieren: Die hohe Staatsverschuldung würde zukünftige Generationen belasten, weshalb staatliche Ausgaben gekürzt werden müssten, etwa bei sozialstaatlichen Hilfen. Welche Rolle soll der Staat also kurzfristig in der Krise einnehmen, welche Präferenzordnung soll staatliche Wirtschafts- und Sozialpolitik mittel- und langfristig verfolgen, welche fiskalpolitischen Instrumente sind verantwortungsvoll und nachhaltig?

Im Vergleich zu anderen Themenkomplexen, wie etwa den Forderungen an die Arbeitgeber, speziell auch in der Tarifrunde, zeigt sich in den Antworten der Befragten zur Rolle des Sozialstaates ein weitaus heterogeneres Bild. Über drei Viertel der Befragten sehen im Sozialstaat eine entscheidende Instanz gegen die nunmehr steigenden Unsicherheiten. Davon plädiert die stärkste Gruppe für den weiteren Ausbau des Sozialstaats (37 Prozent). Die zweitstärkste Gruppe sieht die Aufgabe der Stunde eher in der Konsolidierung des Sozialstaates, also in dessen unveränderter Fortführung (32 Prozent). Nicht zu unterschätzen ist jedoch, dass fast ein Viertel (21 Prozent) der Befragten eine zu starke Belastung durch den Sozialstaat befürchtet und das aktuelle Ausgabenniveau eher als Belastung für die weitere wirtschaftliche Entwicklung wahrnehmen.

Somit zeigt sich in der IG Metall-Befragung ein klares Votum für einen starken Sozialstaat, der als entscheidende Instanz gegen die neuen Wellen der Unsicherheit gesehen wird. In welchen Bereichen die sozialstaatlichen Leistungen – von einer Mehrheit getragen – ausgebaut werden könnten, lässt sich mit Blick auf die rentenpolitischen Präferenzen durchaus nachvollziehen, bei denen eine außerordentlich hohe Zustimmung vorliegt, wie im weiteren Verlauf noch gezeigt werden kann.

Zu berücksichtigen ist allerdings auch, dass ein knappes Viertel der Befragten den Sozialstaat für zu „aufgebläht“ hält und somit möglicherweise sogar der Debatte über eine eventuelle Senkung sozialstaatlicher Leistungen und Angebote den Weg bereitet. Diese Einstellung äußern eher Meisterinnen und Techniker sowie Befragte zwischen Mitte 20 und Mitte 40, also jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gut verdienen, hohe Sozialversicherungsabgaben zahlen und somit die Kosten des Sozialsystems stemmen.

Belastbare Unterschiede in den Einstellungen zum Sozialstaat zeigen sich hinsichtlich des Geschlechts: Frauen votieren etwas stärker (39 Prozent) für einen Ausbau des Sozialstaates als Männer (36 Prozent). Die Bedeutung und der funktionale Stellenwert sozialstaatlicher Leistungen lassen sich somit auch vor dem Horizont klassischer Formen der Arbeitsteilung verstehen. Einen sozialstaatlichen Ausbau fordern ferner Beschäftigte mit Berufsausbildung (47 Prozent) und in der Produktion (47 Prozent), ebenso Befragte in Kurzarbeit (38 Prozent). Für eine Fortführung des sozialstaatlichen Status quo sprechen sich dagegen Hochschulabsolventen (48 Prozent), Beschäftigte in den Bereichen Forschung und Entwicklung (44 Prozent) sowie IT (42 Prozent) aus. Auch Personen im Homeoffice votieren eher für den Erhalt im Ausmaß der aktuellen sozialstaatlichen Leistungen (41 Prozent).

Während der Sozialstaat als Ganzes durchaus zu unterschiedlichen Urteilen führt, sind die Vorstellungen im Bereich der Rentenpolitik weitaus konsistenter und zugleich offensiver angelegt. Schon lange wird die Regierung angehalten, die Altersrenten zu sichern und zu verbessern. Deshalb soll der Zugang zu den Altersrenten erleichtert und das Rentenniveau angehoben werden. Wie stark die Erwartungshaltung der Befragten gegenüber der IG Metall in diesen Feldern ausgeprägt ist, zeigt sich daran, dass zwischen 88 und 96 Prozent der Befragten unterstreichen, wie wichtig ihnen diese Forderungen sind. Die höchste Zustimmung (96

Prozent) erhält die Forderung nach passgenauen und sozial abgesicherten Übergängen in die Rente. An zweiter Stelle (91 Prozent) steht die Forderung nach einer Einbeziehung aller Erwerbstätigen (also auch der Beamten und Selbstständigen) in die Sozialversicherung (Erwerbstätigenversicherung). Damit soll die finanzielle Stabilität der Sozialversicherung auf solidarische Weise gesichert werden. 78 Prozent der Befragten fordern dies ausdrücklich, das ist der höchste Zustimmungswert überhaupt. Die Ablehnung eines höheren Rentenzugangsalters, bei gleichzeitiger Erhöhung des Rentenniveaus, wird von 89 Prozent der Befragten unterstützt. Auf einem fast ähnlich hohen Zustimmungsniveau bewegt sich der Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge. Trotz der insgesamt außerordentlich hohen Zustimmung zeigen sich kleinere gruppenspezifische Unterschiede entlang des schon bekannten Musters zwischen Beschäftigten in der IT und der Produktion. Die Zustimmungswerte zu den rentenpolitischen Forderungen der IG Metall sind in allen Bereichen im Produktionscluster höher als im IT-Cluster. Eine sehr hohe Unterstützung erfahren die rentenpolitischen Forderungen bei den Schichtarbeitern, den Beschäftigten ohne Berufsausbildung und bei den Facharbeitern. Zudem werden die Forderungen mit steigendem Alter wichtiger.

Zusammenfassend zeigt sich eine gewisse Spannung zwischen Personengruppen, die eher von sozialstaatlichen Leistungen profitieren, und jenen, die diese eher finanzieren. Die abgefragten Einstellungen atmen den Geist krisenbewusster Ernsthaftigkeit, die sowohl die Enge wirtschaftlicher Spielräume als auch die Härte sozialer Not und Bedürftigkeit berücksichtigt.

Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen staatlichen Ausgaben für soziale Zwecke und wirtschaftliche Konjunkturprogramme stellt sich notwendigerweise die Frage der Finanzierung. Während in Deutschland vor der Krise ein ausgeglichener Staatshaushalt in der Regierungspolitik hohe Priorität besaß und aufgrund der konjunkturell guten Lage sogar ein Ausbau des Sozialstaats vorangetrieben werden konnte, mussten seit Beginn der Pandemie die staatlichen Programme vielfach durch Neuverschuldung finanziert werden. In der Beschäftigtenbefragung wurden die grundsätzlichen Einstellungen zur Schuldenpolitik erhoben: 59 Prozent der Befragten meinten, dass „notwendige Investitionen in den sozial-ökologischen Wandel auch höhere Staatsschulden rechtfertigen. Das ermöglicht künftigen Generationen gute Arbeit und eine intakte Umwelt.“

Dagegen unterstützten 29 Prozent die Aussage, dass „wir mit dem höheren Schuldenstand dramatisch über unsere Verhältnisse leben. In Zukunft müssen wir alle den Gürtel enger schnallen, um künftige Generationen nicht zu stark zu belasten.“ Bei einer der Grundsatzfragen der politischen Ökonomie zeigt sich damit ein Verhältnis von einem Drittel zu zwei Dritteln. Große Unterschiede zwischen soziodemografischen Gruppen werden dabei nicht sichtbar. Es handelt sich somit um eine äußerst robuste und zugleich abstrakte politische Ansicht jenseits der persönlichen Lebenslagen und Interessen, die alle Gruppen teilen.

Anders verhält es sich bei Fragen der Besteuerung. Die politische Frage, wer wie viel für die solidarischen Leistungen des Sozialstaats oder der Krisenunterstützung zu zahlen hat, betrifft jede und jeden von uns unmittelbar persönlich. Ein Großteil der Befragten, 65 Prozent, votiert für ein Modell, das hohe Einkommen und große Vermögen höher besteuert. 21 Prozent meinen, dass der Staat gänzlich auf die Erhöhung von Steuern verzichten sollte, um Unternehmen und Beschäftigung nicht zu gefährden. Lediglich eine Minderheit von 6 Prozent tritt dafür ein, dass alle gemeinsam mehr zahlen sollten. Insgesamt zeigt sich somit eine starke Unterstützung für die Umverteilung, welche aber – anders als in der Schuldenfrage – eine gruppenspezifische Streuung zeigt: 72 Prozent der Facharbeiter und Facharbeiterinnen sprechen sich für Umverteilung aus, Beschäftigte mit Hochschulabschluss nur zu 59 Prozent.

Insgesamt ist eine überwältigende Mehrheit der Beschäftigten im Bereich der Metall- und Elektroindustrie von der Notwendigkeit eines starken Sozialstaates überzeugt. Geht man davon aus, dass diese Gruppen auch einen wichtigen Beitrag für die finanzielle Ausstattung des bundesdeutschen mittelschichtorientierten Sozialstaates leisten, so belegt diese Zustimmung, dass dieses Sicherungssystem und seine Finanzierungsmodalitäten akzeptiert und mitgetragen werden. Allerdings gibt es für grundsätzlich mehr sozialstaatliche Aktivitäten keine überwältigende Mehrheit, nicht zuletzt auch, weil die Grenzen der Belastbarkeit der Unternehmen gesehen werden. Eine durchaus andere Lesart lassen die Präferenzen hinsichtlich der Niveauhebung und der Weiterentwicklung des Rentensystems zu, worauf im nächsten Abschnitt eingegangen wird. Die Befragten zeigen sich somit trotz hoher eigener Beiträge als verantwortungsvolle Bürgerinnen und Bürger, die wirtschaftliche Stabilität und Verlässlichkeit als hohes Gut ansehen und

tragen mit dieser pragmatischen Sicht dazu bei, dass Politik im Einzelfall und durch konkrete Umsetzungsmaßnahmen überzeugen kann.

Gewerkschaftliche Politik ist in vielen Feldern auf die Flankierung des Gesetzgebers angewiesen, insbesondere dann, wenn der Gesetzgeber durch eigene Regelungsbefugnis den Arbeitsmarkt und die betriebliche Wirklichkeit mitbestimmen kann. Durch die Erosion der Tarifautonomie hat sich zudem weiterer staatlicher Handlungsbedarf ergeben.

Den Gewerkschaften ist es ein zentrales Anliegen, den Arbeitsmarkt zu regulieren, atypische Beschäftigung einzugrenzen, die Tarifautonomie zu stärken und die Mitbestimmung in den Betrieben zu erhalten. Die Befragten unterstützen diese Linie voll und ganz: Sie fordern die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung, des Missbrauches von Leiharbeit und Werkverträgen (88 Prozent), ein Arbeitszeitgesetz, das der Arbeitszeit Grenzen setzt (92 Prozent), sowie funktionierende Mitbestimmungsregeln, insbesondere im Hinblick auf Digitalisierung und Qualifizierung (87 Prozent). Des Weiteren fordern die Befragten Maßnahmen, die zur Stärkung von Tarifbindung und zur Verhinderung von Tariffucht beitragen (91 Prozent). Insbesondere bei der Arbeitszeitregelung und den Maßnahmen zur Stärkung der Tarifautonomie und der Verhinderung von Tariffucht wird häufig die höchste Zustimmungskategorie („sehr wichtig“) gewählt, mit Werten von 65 Prozent. Alle vier Forderungen gewinnen mit zunehmendem Alter an Bedeutung, ebenso bei Menschen in Kurzarbeit.

Gewerkschaften gehören zu den stärksten Promotoren einer aktiven Industriepolitik. Es zeigt sich, dass diese Position auch von den Beschäftigten sehr unterstützt wird. 87 Prozent versprechen sich von einer aktiven Industriepolitik, dass die industrielle Wertschöpfung in Europa abgesichert werden könnte. Ebenso sind 88 Prozent der Meinung, dass darauf geachtet werden müsse, Lieferketten auch nach sozialen und ökologischen Kriterien neu zu ordnen. Die stärkste Zustimmung erfährt die Forderung, dass die industrielle Arbeit in der Region durch eine enge Zusammenarbeit von Gewerkschaften, Kommunen, wirtschaftlichen, sozialen und umweltpolitischen Akteuren gesichert werden sollte.

Für die Absicherung des exportorientierten Industriestandortes ist der europäische Rahmen im Laufe der Jahrzehnte immer wichtiger geworden. Umso bedeutender ist es, dass eine industriepolitische Strategie eine aktive

europäische Einbettung erfährt und dies auch seitens der Bevölkerung, insbesondere der Beschäftigten, positiv bewertet wird. Mehr als 71 Prozent der Befragten stimmen zu, dass ein starkes Europa eine solidarische Finanzierung der Krisenlasten benötigt und dass dies auch der Beschäftigung in Deutschland zuträglich ist. Auch wenn dieser Wert sehr hoch ist, so ist er doch etwas niedriger als in anderen Feldern. Auch gibt es in keinem anderen Bereich ein so ausgeprägtes Minderheitsvotum von etwa 16 Prozent der Befragten wie im Hinblick auf die europäische Ebene: 10 Prozent stimmt der Forderung nach einer solidarischen Finanzierung der europäischen Krisenlasten eher nicht zu und mehr als 6 Prozent sind ausdrücklich dagegen. Durchaus überraschend fallen die gruppenbezogenen Unterschiede aus. Wird doch mehrheitlich davon ausgegangen, dass mit Bildungs-, Zertifizierungs- und Einkommensniveau auch die Akzeptanz der europäischen Perspektive steigt, so bringt diese Befragung eine etwas andere Präferenzordnung zutage: Es deutet einiges darauf hin, dass die skeptischen Positionen stärker bei Beschäftigten im IT-Bereich, in der Forschung und Entwicklung sowie bei Befragten mit Hochschulabschluss anzutreffen sind. Frauen, ältere Beschäftigte und Beschäftigte ohne Berufsausbildung akzeptieren eine europäische Krisenpolitik dagegen eher.

6.3 Zusammenfassung

Die Pandemie und die wirtschaftlichen Transformationsprozesse verstärken diffuse Befürchtungen und konkrete Ängste. Sie etablieren also in dieser doppelten Krise eine verschärfte Unsicherheitskonstellation. Vor diesem Hintergrund wurde erfragt, welche Mittel und Instrumente erfolgreich eingesetzt werden können, um Unsicherheiten abzubauen und eine faire Lastenverteilung zu erreichen. Als relevante Akteure kamen dabei Arbeitgeber, Gewerkschaften, der Staat und die Beschäftigten selbst in den Blick.

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall zeigt, dass die Beschäftigten je nach Themenlage unterschiedlich ausgeprägte Präferenzen haben, sodass eine eindimensionale Forderungsstruktur, die von allen gleichermaßen stark akzeptiert wird, nicht umsetzbar ist. Konsens besteht darin, dass die Unternehmen eine aktive Zukunftspolitik betreiben müssen, um Standorte und Beschäftigungsverhältnisse abzusichern. Einer disruptiven Wende in der staatlichen Politik, nach der fortan nur noch Elektromotoren gefördert werden, erteilt eine überwältigende Mehrheit (73 Prozent) eine Absage.

Stattdessen wird ein evolutionärer, transparenter Umbauprozess gefordert, der sich durch eine gute Informationspolitik, transparente Lageinformationen und Zukunftsstrategien sowie hinreichende Mitbestimmungsmöglichkeiten auszeichnet.

Einig sind sich die Beschäftigten auch darin, dass der Staat eine aktive Sozialstaats-, Steuer-, Investitions- und Industriepolitik verfolgen soll. Letztlich steht außer Frage, dass die Beschäftigten nicht bloß Forderungen an Politik und Arbeitgeber stellen sollten. Vielmehr signalisiert eine übergroße Mehrheit auch die Bereitschaft, einen eigenen Beitrag zu leisten, um gemeinsam mit den Unternehmen auf die wirtschaftsstrukturelle Transformation zu reagieren. Dies äußert sich insbesondere in der Bereitschaft der Beschäftigten, sich weiter zu qualifizieren. Die hohen Zustimmungswerte zu neuen Qualifizierungsinitiativen zählen zu den wichtigsten Befunden der Umfrage. Damit bahnen sich möglicherweise auch neue institutionelle Handlungsmöglichkeiten der Zukunftssicherung an. So können zusätzliche Handlungsspielräume eröffnet werden, durch die Unternehmen gemeinsam mit ihrer Belegschaft Zukunftsfähigkeit und Innovation sichern können. In diesem Kontext wird aber auch die Notwendigkeit gesehen, sich gemeinsam solidarisch inner- und außerhalb des Betriebes für die eingeforderten Ziele zu engagieren.

Die Befragung zeigt, dass zielgenaue Antworten gefordert werden, um Unternehmen und Arbeitsplätze zukunftsfähig zu machen. Dabei spielt auch der Staat eine entscheidende Rolle, indem er die Rahmenbedingungen für Beschäftigungs- und Tarifpolitik verbessert. Etwa drei Viertel der Befragten sehen im Sozialstaat eine zentrale Instanz, um Unsicherheit abzubauen und unterstützend zu wirken. Der Sozialstaat findet zwar eine stabile Unterstützung, allerdings liegt keine absolute Mehrheit für einen Ausbau vor. Eine wichtige Ausnahme ist das Feld der Rentenpolitik, wo außerordentlich hohe Zustimmungswerte für eine bessere Niveausicherung, passgenaue Übergänge und eine breitere Finanzierungsbasis vorliegen.

So dominiert insgesamt eine pragmatische Perspektive, die an stabilisierenden Lösungen für die Pandemie- und die Transformationsphase interessiert ist. Schließlich zeigt sich eine starke Minderheit auch besorgt hinsichtlich der Belastbarkeit des staatlichen Haushalts und der Neuverschuldung. Der aktive Staat, der für notwendig gehalten wird, soll in den Zukunftsfeldern handeln und die Finanzierung

sollte so organisiert sein, dass sie zumutbar ist, jedoch durchaus umverteilenden Prinzipien folgen darf. Das Prinzip, dass starke Schultern mehr tragen müssen als schwache, ist in der Metallbranche ebenso tief verankert wie die Idee solidarischer betrieblicher und überbetrieblicher Aktivitäten, vor allem solcher zur Sicherung von Arbeitsplätzen.

7. Zusammenfassende Thesen

1. Mit der Corona-Krise und der Transformation der Industrie befinden sich nicht nur die Metall- und Elektrobranche, sondern auch die Gewerkschaftspolitik an einem Scheidepunkt. Es geht jetzt darum, die Weichen für die Zukunft zu stellen, die sich nicht einfach als Verlängerung der Vergangenheit verstehen und denken lässt. Da es für diese Zukunft ganz entscheidend auf die Beschäftigten und ihre Gewerkschaft ankommt, sind die durch die Befragung erhobenen Präferenzen und Defizite nicht primär Kritikpunkte, sondern mögliche Ausgangspunkte, um auf die Veränderungen zu reagieren.

2. Zwischen den Beschäftigtengruppen bestehen trotz unterschiedlicher beruflicher Werdegänge und damit einhergehend stark voneinander abweichender Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten in zentralen politischen Fragen ähnliche Vorstellungen über die Gestaltung der wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen (bspw. ein ähnlich starkes Votum für eine aktive Industriepolitik). Ebenso sind aber auch die Unterschiede zwischen den Gruppen sensibel wahrzunehmen, um den Korridor kollektiven Handelns darauf abstellen zu können. So deuten viele der erhobenen Werte darauf hin, dass die Corona-Pandemie und die schon länger laufenden Transformationsprozesse die IG Metall mit ihrer heterogenen Mitgliedschaft vor große Herausforderungen stellt. Die Spannbreite von Wahrnehmungen, Interessen und Einstellungen in der Mitgliedschaft lässt sich exemplarisch über zwei idealtypische Gruppen strukturell abbilden: (1) Beschäftigte in der Produktion, oft in Kurzarbeit, häufig in Schichtarbeit, mittleres oder niedriges Bildungsniveau und (2) Beschäftigte in der IT, häufig im Homeoffice oder mit Möglichkeiten des mobilen Arbeitens, meist hohes Bildungsniveau. Diese beiden Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Zufriedenheit, Zukunftsängste und ihrer Ansprüche an die Gewerkschaft, an die Arbeitgeber und an die Politik.

3. Die Pandemie, so kann man die divergierenden Einstellungen zwischen den Gruppen lesen, macht bereits zuvor bestehende Unterschiede sichtbarer. Es gibt viele Hinweise darauf, dass sich die schon vorhandenen Unterschiede zwischen den Gruppen in Bezug auf deren Zufriedenheit und Zukunftsoptimismus sogar verstärken. Um diese Gefahr für den betrieblichen Zusammenhang und das kollektive Belegschaftshandeln besser zu verstehen, sind aber weitere Studien notwendig.

4. Stärker als die anderen Gruppen sehen sich die Produktionsarbeiter mit der Gefahr eines bevorstehenden Stellenabbaus konfrontiert und nehmen diese Angst auch bei den Kolleginnen und Kollegen wahr. Sie sind schon jetzt häufiger mit den finanziellen Einschnitten der Pandemie und Transformation konfrontiert, was sich auch in einem viel höheren Kurzarbeiteranteil niederschlägt. Sie fühlen sich schlechter als andere Gruppen durch die Arbeitgeber informiert und sind skeptischer hinsichtlich der Tragfähigkeit unternehmerischer proaktiver Zukunftsstrategien. Diese Beschäftigten sind aber zugleich von ihrer Selbstwirksamkeit überzeugt (*locus of control*), was sich in ihrer festen Gewissheit ausdrückt, durch gemeinsames solidarisches Verhalten auch etwas ändern zu können. Ausgehend von ihrem kritischeren Blick auf die Verhältnisse, den höheren Erwartungen, die sie an die Arbeitgeber, den Staat und die Gewerkschaften haben, sind sie auch weniger zufrieden mit dem gewerkschaftlichen Einfluss und deren Unterstützung als die meisten anderen Gruppen.

5. Die Gruppe der Beschäftigten in der IT zeigt deutlich weniger Zukunftsangst und ist insgesamt mit den betrieblichen Informationsformaten sowie Zukunftskonzepten eher zufrieden. Mit dem mobilen Arbeiten kommen sie meist gut zurecht, sie sind seltener in Kurzarbeit und haben somit auch vergleichsweise weniger finanzielle Einbußen in der Corona-Krise. Ihre Erwartungen an den sozial absichernden und flankierenden Staat und die Gewerkschaften sind in den meisten Bereichen geringer.

6. Die Nutzung von Homeoffice während der Corona-Krise ist bei den Befragten insgesamt mit guten Zufriedenheitswerten in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Internetverbindung, die Anerkennung der Leistungen und die Grenzziehungen verbunden. Daraus resultiert der Wunsch, auch in Zukunft die Möglichkeit des Homeoffice zu nutzen. Die Heimarbeit unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, vor allem

für Mütter, weshalb sich diese Gruppe am stärksten für die Option des Homeoffice ausspricht. Es bedarf weiterer Befragungen, um gegebenenfalls nicht intendierte Effekte des Homeoffice zu identifizieren und darauf mit neuen Initiativen reagieren zu können.

7. Eine Politik der Sicherheit ist geboten. Konsens ist, dass die Unternehmen nicht nur eine aktive Zukunftspolitik betreiben müssten, sondern diesbezüglich auch Transparenz und hinreichende Mitbestimmungsmöglichkeiten schaffen sollten. Ebenfalls sind sich die Befragten darüber einig, dass der Staat eine aktive Sozialstaats-, faire Steuer-, Investitions- und Industriepolitik praktizieren sollte. Die Beschäftigten stellen nicht nur Forderungen an die Politik und die Arbeitgeber. Vielmehr ist eine große Mehrheit auch gewillt, selbst einen Beitrag zu leisten, um gemeinsam mit den Unternehmen auf die wirtschaftsstrukturelle Transformation zu reagieren. Dies äußert sich insbesondere in der sensationell hohen Bereitschaft der Beschäftigten, sich weiter zu qualifizieren. Damit ist ein zentrales Instrument identifiziert. Diese Einsicht eröffnet neue Handlungsspielräume für die Tarif- und Betriebspolitik der Gewerkschaften, aber auch für die Unternehmen, um gemeinsam mit ihrer Belegschaft eine proaktive Zukunfts- und Innovationsfähigkeit sichern und weiterentwickeln zu können.

8. Darüber hinaus zeigt die Befragung, dass zielgenaue Antworten gefordert werden, um Unternehmen und Arbeitsplätze zukunftsfähig zu machen. Dabei spielt auch der Staat eine entscheidende Rolle, indem er die Rahmenbedingungen für Beschäftigungs-, Industrie- und Tarifpolitik verbessert. Etwa drei Viertel der Befragten sehen im Sozialstaat eine zentrale Instanz, um Unsicherheit abzubauen und unterstützend zu wirken. Der Sozialstaat findet durch die in der IG Metall Organisierten eine stabile Unterstützung, die in einzelnen Bereichen, wie der Rentenpolitik, sogar eine dezidiert weitergehendere Sicherungspolitik erwarten. Dem Ausbau des Sozialstaats wird dabei am stärksten zugestimmt. Zu berücksichtigen ist aber auch, dass ein Drittel der Befragten, die eine skeptische Haltung formulieren, für eine sozialstaatliche Reformstrategie weiter überzeugt werden sollte. Insgesamt plädieren zwei Drittel der Befragten dafür, den Sozialstaat mindestens auf dem aktuellen Niveau zu stabilisieren. So dominiert insgesamt eine pragmatische Perspektive, die auf stabilisierende Lösungen für die Corona- und die Transformationsphase setzt. Der aktive Staat, der für notwendig gehalten wird, soll maßvoll ausgebaut und die dafür erforderliche Finanzierung im Sinne einer Bürger- und

Erwerbstätigenversicherung auf breitere Schultern verteilt werden, entsprechend dem Prinzip, dass starke Schultern mehr tragen müssen als schwache. Dieses Prinzip ist in der Metallbranche tief verankert.

9. Die gegenwärtige Konstellation ist durch ein hohes Maß an Heterogenität und Unsicherheit geprägt; womit die IG Metall mit durchaus unterschiedlichen Wahrnehmungen und Erwartungen konfrontiert wird. Die Interessen der Beschäftigten aus den indirekten Bereichen (IT, Einkauf, Forschung und Entwicklung etc.) und die Interessen aus den Produktions- und produktionsnahen Bereichen sind für die IG Metall gleichermaßen zu berücksichtigen. Dabei stehen sich diese Gruppen nicht als festgefügte Blöcke gegenüber. Zudem gibt es gemeinsame Interessen; folglich also auch hinreichenden Raum für kollektive Forderungen. Somit müssen neben spezifischen Forderungen auch gemeinsame Orientierungspunkte entfaltet werden. Es zeigt sich, dass proaktive Zukunftskonzepte am ehestens eine verbindende Klammer zwischen den Gruppen bilden können, um gemeinsame Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen. In diesem Sinne ist der überwältigende Konsens bei innovationssichernden Beschäftigungskonzepten und Qualifizierung vielleicht der Beginn eines neuen Zyklus proaktiver gewerkschaftlicher Zukunftspolitik.

8. Anhang

Im Folgenden werden die den Berechnungen zu Grunde liegenden abhängigen und unabhängigen Variablen beschrieben und deren Verteilungsmaße skizziert.

Tabelle 1: Abhängige Variablen

Lineare Regressionsmodelle:		
Variablen-Blöcke:	Ausprägungen:	Mittelwert:
Block I-1 Corona Erfahrungen (prägende Umstände)	Variablen sind auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "trifft nicht zu" bis 3 "trifft zu" codiert.	
Unsicherheit wie/wo weiterarbeiten (u_v5)		1,5
Angst um Gesundheit (u_v6)		1,8
Einschränkung sozialer Kontakte (u_v7)		2,3
Finanzielle Einschnitte (u_v8)		1,1
Neuorganisation Familienalltag (u_v9)		1,3

Summenscore prägende Umstände (Betroffenheit)	Variable ist codiert von 0 "nicht betroffen" bis 5 "sehr stark betroffen"	2,6
Block I-3 Empfinden von Kurzarbeit	Variablen sind auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "trifft nicht zu" bis 3 "trifft zu" codiert.	
Froh über Arbeitsplatzergänzung (u_v24)		2,7
Erleichterung Kinderbetreuung (u_v25)		0,8
Freizeit als großer Gewinn (u_v26)		2,0
Einkommensverlust schwerer als Zugewinn Freizeit (u_v27)		1,3
Block I-5 Erfahrungen Homeoffice	Variablen sind auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "trifft nicht zu" bis 3 "trifft zu" codiert.	
Gute Arbeitsbedingungen (u_v29)		2,1
Ausreichende Internetverbindung (u_v30)		2,6
Anerkennung der Leistung (u_v31)		2,2

Zeit/Geld gespart durch kürzere Wege (u_v32)	2,4
Grenzziehung Arbeit/Freizeit problemlos (u_v33)	2,0
Homeoffice auch in Zukunft gewünscht (u_v34)	2,5
Block I-6 Zufriedenheit mit Schutzmaßnahmen des AG	Variablen sind auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "gar nicht zufrieden" bis 3 "sehr zufrieden" codiert.
Informationen durch AG (u_v35)	2,0
Umgestaltung der Arbeitsplätze (u_v36)	1,8
Schichtplanung + versetzte Arbeit/Pausen (u_v37)	1,7
Videokonferenzen statt Präsenz (u_v38)	2,0
Streichung von Dienstreisen (u_v39)	1,9
Bereitstellung von Schutzausrüstung (u_v40)	2,0

Block I-7 Erschwernisse des Arbeitsalltags	Variablen sind auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "gar nicht erschwert" bis 3 "stark erschwert" codiert.	
Veränderte Wege zum Betrieb/Arbeitsort (u_v41)		0,5
Veränderte Arbeitsabläufe (u_v42)		1,0
Versorgung mit Mahlzeiten (u_v43)		1,1
Eingeschränkte Nutzung Pausenräume, Umkleiden etc. (u_v44)		1,0
Fehlender persönlicher Kontakt (u_v45)		1,6
Besondere Abstands-/Hygieneregeln (u_v46)		1,5
Kinderbetreuung durch Schul-/Kitaschließung (u_v47)		2,1
Block I-8 Gute Erreichbarkeit Betriebsrat	Variable ist auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "stimme nicht zu" bis 3 "stimme zu" codiert.	
u_v49		2,3

Block I-9 Gute Vertretung durch den Betriebsrat	Variablen sind auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "stimme nicht zu" bis 3 "stimme zu" codiert.	
Regelungen/Umsetzung Kurzarbeit (u_v50)		2,1
Regelungen/Umsetzung Arbeits-/Gesundheitsschutz (u_v51)		2,1
Regelungen/Umsetzung Homeoffice (u_v52)		2,0
Block I-10 Gute Erreichbarkeit IGM vor Ort	Variable ist auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "stimme nicht zu" bis 3 "stimme zu" codiert.	
u_v53		2,2
Block I-11 Zufriedenheit mit dem Einfluss von IGM auf Politik	Variable ist auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "gar nicht zufrieden" bis 3 "sehr zufrieden" codiert.	
u_v54		2,0
Block II-4 Konkrete betriebliche Strategie für langfristige Herausforderungen	Variable ist auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "stimme nicht zu" bis 3 "stimme zu" codiert.	
u_v58		1,6

Block II-5 Arbeitszeitverkürzung als geeign. Mittel für Sicherung von Arbeit	Variable ist auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "stimme nicht zu" bis 3 "stimme zu" codiert.	
u_v59		1,8
Block II-6 Unternehmen nutzt Corona Krise für ohnehin geplante Stellenabbau/Verlagerungen	Variable ist auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "stimme nicht zu" bis 3 "stimme zu" codiert.	
u_v60		1,5
Block II-7 Situation im Betrieb	Variablen sind auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "stimme nicht zu" bis 3 "stimme zu" codiert.	
Verstärkte Zukunftsängste im Betrieb (u_v61)		2,1
Belegschaft zerfällt in Gruppen (u_v62)		1,8
Solidarisches Handeln kann etwas im Betrieb bewegen (u_v63)		2,1
Man muss gemeinsam laut werden/für Beschäftigung kämpfen (u_v64)		2,3

Block III-1 Notwendige Maßnahmen, um Corona-Krise zu überwinden	Variablen sind auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "stimme nicht zu" bis 3 "stimme zu" codiert.	
Anpassung Arbeits-/Gesundheitsschutz (u_v65)		2,2
Kurzarbeit für Qualifizierung nutzen (u_v66)		2,5
Besser finanz. Ersatz bei Kinderbetreuung zuhause (u_v67)		2,3
Finanz. Unterstützung/Konjunkturhilfen für die Betriebe (u_v68)		2,3
Fördern klimafreundlicher Mobilität inkl. Verbrenner (u_v69)		2,2
Block III-2 Tarifrundenziele	Variablen sind auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "unwichtig" bis 3 "sehr wichtig" codiert.	
Entgeltsteigerung (u_v71)		2,0
Aufstockung Kurzarbeitergeld (u_v72)		2,0
Option einer 4-Tage-Woche mit Teillohnausgleich (u_v73)		1,9

Angleichung Arbeitszeit Ost/West (u_v74)	1,6
Zukunfts-TV mit Investitions- /Produkt-/Standortzusagen (u_v75)	2,5
Zukunftssicherung durch Qualifizierung (u_v76)	2,5
Erhalt der Ausbildungsplätze + Übernahme Azubis/duale Studierende (u_v77)	2,3
Individuelle Wahloptionen zwischen mehr Freizeit oder mehr Geld (u_v78)	2,3
Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (u_v79)	2,3
Block III-3 Gesellschaftsbilder	Variablen sind auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "stimme nicht zu" bis 3 "stimme zu" codiert.
Spaltung in ein Oben und Unten (u_v81)	2,4
Geprägt durch Interessenausgleich (u_v82)	1,4
Lebt vom Engagement des Individuums (u_v83)	2,2

Alle Leben nur für sich selbst (u_v84)		1,9
Block III-7 Zustimmung Aussagen zur Arbeit & Mitbestimmung	Variablen sind auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "stimme nicht zu" bis 3 "stimme zu" codiert.	
Sachgrundlose Befristung abschaffen (u_v88)		2,6
Auch in Zukunft Grenzen durch Arbeitszeitgesetz (inkl. Ruhezeit) (u_v89)		2,7
Mehr Mitbestimmung bei Digitalisierung/Qualifizierung u_v90		2,4
Stärkung Tarifbindung (u_v91)		2,6
Block III-8 Zustimmung Aussagen zur Sozial- und Bildungspolitik	Variablen sind auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "stimme nicht zu" bis 3 "stimme zu" codiert.	
Rentenniveau stabil halten/erhöhen (u_v92)		2,6
Notwendigkeit passgenauer/sozial abgesicherter Übergänge in Rente (u_v93)		2,7

Anspruch auf AG-finanzierte betr. Altersvorsorge (u_v94)	2,6
Einbeziehung aller ET in gesetzl. Sozialversicherungen (u_v95)	2,8
Mehr Investitionen in Kinderbetreuung/(Hoch-)Schulen (u_v96)	2,7
Block III-9 Zustimmung Aussagen zur Industrie- und Wirtschaftspolitik	Variablen sind auf einer vierstufigen Likert-Skala von 0 "stimme nicht zu" bis 3 "stimme zu" codiert.
Zukunftsfelder durch aktive Industriepolitik fördern (u_v97)	2,6
Industriearbeit in Region sichern (u_v98)	2,6
Mehr Zuverlässigkeit und soz./ökol. Kriterien bei Lieferketten (u_v99)	2,5
Starkes Europa und solidarische Finanzierung der Krisenlasten (u_v100)	2,2

Abhängige Variablen: Logistische Regressionsmodelle

Tabelle 1a: Abhängige Variablen

Logistische Regressionsmodelle		
Variablen-Blöcke	Ausprägungen	Mittelwert
Block I-2 Kurzarbeit während Corona		
	Variable ist dichotom 0 "nein" 1 "ja" codiert.	
kurzarbeit		0,6
Block I-4 Homeoffice in Corona		
Homeoffice	Variable ist dichotom 0 "nein" 1 "ja" codiert.	0,5
Homeoffice_dummy	Variable ist dichotom 0 "bereits vorher im Homeoffice" 1 "erstmalig im Homeoffice" codiert.	0,4
Block II-1 Ausreichende Informationen über die wirtschaftliche Lage und die Zukunft des Unternehmens/Betriebs		
	Variable ist dichotom 0 "nein" 1 "ja" codiert.	
u_v55		0,5
Block II-2 Arbeitsplatzabbau im Betrieb (aktuell/nahe Zukunft)		
	Variable ist dichotom 0 "nein" 1 "ja" codiert.	

u_v56 0,7

Block II-3 Gefährdung des eigenen Arbeitsplatzes Variabel ist dichotom 0 "nein" 1 "ja/bereits verloren"

u_v57di 0,4

Block III-4 Aussagenauswahl Sozialstaat

Sozialstaatsausbau 0 = Anderes wichtiger 0,4
1 = Der Sozialstaat muss ausgebaut werden

keine_einschraenkung 0 = Anderes wichtiger 0,4
1 = Der Sozialstaat darf nicht eingeschränkt werden

zu_aufgeblaehet 0 = Anderes wichtiger 0,2
1 = Der Sozialstaat ist zu aufgebläht und belastet die Wirtschaft

Block III-5 Aussagenauswahl 'Schulden'

schulden_notwendig 0 = Mehr Schulden nicht gerechtfertigt 0,7
1 = Höhere Schulden gerechtfertigt

Block III-6 Aussagenauswahl 'Steuern'

alle_mehr_steuern	0 = Anderes wichtiger 1 = Wir alle sollten höhere Steuern zahlen	0,1
reiche_mehr_steuern	0 = Anderes wichtiger 1 = Hohe Einkommen & Vermögen sollten höher besteuert werden	0,7
keiner_mehr_steuern	0 = Anderes wichtiger 1 = Keiner sollte höhere Steuern zahlen	0,2

Unabhängige Variablen:

Tabelle 2: Unabhängige Variablen

Variablen-Block:	Ausprägungen:	Erläuterungen:
Sozio-Demografie:		
Geschlecht	0 = männlich 1 = weiblich	Personen, die in der Befragung keine Angabe zum Geschlecht gemacht haben oder sich als divers identifizieren, wurden aufgrund der geringen Fallzahl ausgeschlossen.
Haushaltssituation	0 = nein (kein gemeinsamer Haushalt/alleinstehend) 1 = ja (gemeinsamer Haushalt)	Gibt keinen Überblick darüber, wie groß der gemeinsame Haushalt ist.
Pflege	0 = nein 1 = ja	Misst, ob ein/e Befragte/r pflegebedürftige Angehörige besitzt.
Kinder	0 = nein 1 = ja	Misst, ob im Haushalt einer/eines Befragten Kinder unter 14 anwesend sind.
Sorgeverantwortung	0 = nein 1 = ja	In dieser Variablen sind alle Befragten auf "ja" zusammengefasst, die entweder Kinder im HH haben, Angehörige

		pflegen oder sowohl Kinder haben als auch Angehörige pflegen.
Alter (kategorial)	Zehn Kategorien von (1) 19 oder jünger in Fünferschritten (20-24 etc.) bis (10) 60+	
Abschluss	Vier Kategorien: 1 = keine Berufsausbildung 2 = abgeschlossene Lehre 3 = Meister/in, Techniker/in, Fachwirt/in 4 = Hochschulabschluss	Misst nur den höchsten Berufsabschluss der jeweils Befragten. Um eine saubere Codierung zu ermöglichen, wurden Personen, die sich noch in Ausbildung befinden, aus dieser Variablen ausgeschlossen. Anschließend wurde der in der nächsten Zeile erläuterte Dummy erstellt und jeweils zwei verschiedene Regressionsmodelle berechnet.
In Ausbildung	0 = nicht in Ausbildung (abgeschlossen oder nicht vorhanden) 1 = in Ausbildung	Um auch Befragte, die sich noch in Ausbildung befinden, in multivariaten Auswertungen berücksichtigen zu können, wurde dieser Dummy erstellt.
Region	0 = West 1 = Ost	Um Regionseffekte besser messen zu können, wurde Berlin als "West" codiert.
Migrationshintergrund	0 = nein 1 = ja	Die im Fragebogen vorgenommene Einteilung unterscheidet nur nach der

Frage, ob man selbst oder mindestens ein Elternteil nach 1949 nach Deutschland eingewandert ist.

Betriebs- & Arbeitssituation:

Kurzarbeit (während Corona)

0 = nein
1 = ja

Aus vier verschiedenen Kategorien wurde eine Dummy-Variable ja/nein erstellt, um Regressionsanalysen zu erleichtern.

Homeoffice

0 = nein
1 = ja

Aus sechs verschiedenen Kategorien wurde eine Dummy-Variable ja/nein erstellt, um Regressionsanalysen zu erleichtern.

Schichtarbeit (regelmäßig)

0 = nein
1 = ja

Teilzeit

0 = nein
1 = ja

Arbeitsbereich

Drei Kategorien:
1 = Anderweitiges
2 = IT
3 = Produktion(-snah)

Betriebsgröße

Fünf Kategorien nach Beschäftigten
1 = bis 300
2 = 301-999

3 = 1000-4999
4 = 5000-19.999
5 = 20.000 und mehr

Organisationsgrad:

IG Metall-Mitglied 0 = nein
 1 = ja

Ehrenamt 0 = nein Um den Einfluss von
 1 = ja betrieblichen oder
 gewerkschaftlichen Ehrenämtern
 zu messen, wurden nur Befragte,
 die ein Ehrenamt im Betrieb oder
 in der IG Metall ausüben, mit "ja"
 codiert.