

Was bleibt von der Pandemie? Arbeits- und industriesoziologische Bilanzierungen – Editorial

Natalie Grimm, Tine Haubner, Hajo Holst¹

Auch wenn die Zeit der pandemiebedingten Einschränkungen in diesem Jahr aus dem öffentlichen Bewusstsein teilweise wieder verschwunden war, erinnern nicht nur die aktuell in der winterlichen Erkältungszeit wieder steigenden Infektionszahlen daran, dass die Corona-Pandemie tiefe gesellschaftliche Einschnitte mit sich gebracht hat. Zu den am meisten betroffenen Bereichen zählt die Arbeitswelt. Die sozialwissenschaftliche Forschung hat sich vor allem in der Frühphase der Pandemie besonders mit Ungleichheiten in der Arbeitswelt beschäftigt: Dort, wo Menschen in der Arbeit oder auf dem Arbeitsweg zusammenkommen, drohten Infektionen mit Sars-CoV-2. Arbeitende mit geringem Einkommen waren stärker von wirtschaftlichen Lasten betroffen. Von der Möglichkeit, von zu Hause arbeiten zu können, profitierten hauptsächlich akademische Berufe. Die wiederholten Schließungen von Schulen und Betreuungseinrichtungen verschärften Geschlechterungleichheiten in der Verteilung von Sorgearbeit und vor allem in vielen Dienstleistungsberufen nahmen (auch bei Selbständigen) die Arbeitsbelastungen stark zu. Die Pandemie stellte jedoch nicht nur aufgrund ihrer weitreichenden arbeitsweltlichen Auswirkungen eine Herausforderung insbesondere für die Arbeits- und Industriesoziologie dar. Methodisch brachte die Corona-Krise ebenfalls einige Turbulenzen mit sich. Die für die Disziplin in gewisser Weise identitätsbildenden klassischen Erhebungsmethoden und Feldzugänge – Face-to-Face-Interviews und Betriebsfallstudien – waren aus Gründen des Infektionsschutzes für eine gewisse Zeit blockiert. Daher wurde in der Forschung mit alternativen und teils eingeschränkten Erhebungsmethoden experimentiert.

Mit dem Übergang in die endemische Phase von Sars-CoV-2 im Frühjahr 2023 veränderten sich auch die Herausforderungen für die arbeits- und industriesoziologische Forschung. Mit Blick auf den Gegenstand hat sich der Fokus mittlerweile auf die (arbeits-)gesellschaftlichen

¹ Dr. Natalie Grimm, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), E-Mail: natalie.grimm@sofi.uni-goettingen.de; Dr. Tine Haubner, Arbeitsbereich für Politische Soziologie am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena, E-Mail: tine.haubner@uni-jena.de; Prof. Dr. Hajo Holst, Institut für Sozialwissenschaften an der Universität Osnabrück, E-Mail: haholst@uni-osnabrueck.de

Langzeitfolgen der Corona-Pandemie verschoben. Gegenstand zahlreicher Projekte – und auch mehrerer Beiträge der Frühjahrstagung 2023 der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie – sind die Expansion des Homeoffice und die Verbreitung von mit dem hybriden Arbeiten verbundenen neuen Büroraumkonzepten. Ebenfalls auf reges Forschungsinteresse treffen die langfristigen Auswirkungen der während der Corona-Pandemie akzentuierten und in die öffentliche Wahrnehmung getretenen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Bereich der unentgeltlichen häuslichen Care-Arbeit. Hier haben Studien auf eine Retraditionalisierung geschlechtsspezifischer Sorgearbeitsteilung hingewiesen, die zu Lasten von Frauen geht. Zugleich zeigen sich aber auch weitreichende Veränderungen in der Steuerung und Organisation von Liefer- und Wertschöpfungsketten, neue Unternehmensstrategien und Geschäftsmodelle sowie zuletzt veränderte Arbeitsmarktdynamiken. Zahlreiche Branchen sehen sich nach dem Ende der Pandemie mit erheblichen finanziellen Verlusten und Arbeitskräfteknappheiten konfrontiert, darunter mit der Pflege und dem Einzelhandel auch Bereiche, die während der Pandemie als „systemrelevant“ klassifiziert wurden. Ebenfalls ein Thema für die arbeits- und industriesoziologische Forschung sind die Folgen der Corona-Pandemie für die Solidarität und den Zusammenhalt in Belegschaften. Zumindest in der Frühphase der Corona-Krise haben die ungleichen Betroffenheiten – Angestellte im Homeoffice, Dienstleistende und Produktionsarbeitende in der Einrichtung oder der Fabrik – in einigen Belegschaften für Spannungen gesorgt.

Doch die Corona-Pandemie hatte nicht nur empirische Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Auch die methodischen Herausforderungen für die Arbeits- und Industriesoziologie – und andere sozialwissenschaftliche Disziplinen, die vorwiegend auf qualitative Primärempirie setzen – enden nicht mit dem Übergang in die endemische Phase von Sars-CoV-2. Glücklicherweise sind Betriebsfallstudien und Face-to-Face-Interviews wieder möglich. Aber muss dies zwangsweise bedeuten, dass die alternativen Erhebungsmethoden und Feldzugänge wieder verschwinden? Die Disziplin tut gut daran, methodische Innovationen zu reflektieren und die Erfahrungen der Corona-Pandemie zu nutzen, um Neuerungen im Methodenkoffer zu ergänzen. Dazu gilt es, die Auswirkungen der häufig pragmatischen Umsetzung alternativer Erhebungsmethoden und Feldzugänge auf die Qualität der arbeits- und industriesoziologischen Analysen in der Pandemie zu reflektieren. Dies schließt Fragen der Teilnahmebereitschaft verschiedener Gruppen genauso ein wie Reflektionen über die Dynamik und infrastrukturellen Voraussetzungen digital vermittelter Interaktionen im Interview (im Vergleich zu Face-to-Face-Interviews) oder die Ausweitung quantitativer Methoden auf bislang überwiegend qualitativ bearbeitete Fragestellungen. Die Einschnitte der Pandemie können – so der Tenor dieser Debatten, die auch in der Sektion geführt werden – unter anderem als Gelegenheit verstanden werden, um über Methoden in der Arbeits- und Industriesoziologie zu diskutieren.

Die Frühjahrstagung der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie am 22. und 23. Juni 2023 in Osnabrück knüpfte an diese Debatten an und versuchte sich in einer Bilanzierung der empirischen und methodischen Langzeitfolgen der Corona-Pandemie. Dabei wurde insgesamt deutlich, dass deren Spuren in der Arbeitswelt längst nicht verwischt sind. Stattdessen hat die Pandemie nachhaltige Strukturbrüche gezeitigt, kreative Krisenlösungen beflügelt, aber auch ambivalente Öffnungs- und Schließungseffekte hinsichtlich betrieblicher Mitbestimmung und

der Handlungsautonomie von Beschäftigten mit sich gebracht. In diesem Heft sind fünf Beiträge versammelt, die stellvertretend für die Diskussionen in Osnabrück stehen.

Michael Tiemann, Stefan Udelhofen und Lisa Fournier befassen sich in ihrem Beitrag mit der Konjunktur der Klassifizierung von Berufen als „systemrelevant“. Ursprünglich in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2007/2008 entstanden, um die gesellschaftliche Relevanz von Großbanken zu betonen und staatliche Rettungsmaßnahmen zu legitimieren, wurde der Begriff der „Systemrelevanz“ in der Corona-Krise auf die Arbeitswelt übertragen. Als „systemrelevant“ galten Berufe, die für das Funktionieren der Gesellschaft – die materielle, medizinische und psychosoziale Grundversorgung der Bevölkerung – unabdingbar sind – und deswegen selbst in den Zeiten härtester Einschränkungen des gesellschaftlichen Lebens ihrer Arbeit nachgehen mussten. Der Beitrag analysiert die Konjunktur „systemrelevanter Berufe“ in politischen Parlamentsdebatten und in den sozialen Medien. Dabei zeigt sich, dass sich der Begriff diskursiv verfestigt hat, ist doch trotz eines Rückgangs in der gesellschaftlichen Verwendung eine anhaltende Präsenz im öffentlichen Diskurs festzustellen. Obgleich der nachlassenden Virulenz in den sozialen Medien und den Parlamentsdebatten plädieren die Autor*innen für eine Auseinandersetzung der sozialwissenschaftlichen Berufs- und Arbeitsmarktforschung mit dem Begriff der Systemrelevanz als analytische Kategorie.

Karen Jaehrling und Conrad Luis werfen einen Blick auf die Dynamiken der Corona-Pandemie in der Pflege und der Landwirtschaft. Neben dem empirischen Interesse für die beiden Branchen, die zwar als „systemrelevant“ klassifiziert werden, dennoch aber von prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geprägt werden, verfolgen die Autor*innen ein theoretisches Interesse. Sie begreifen die Auseinandersetzungen in den fokussierten Branchen als „Labore einer besseren Arbeit“ und zeichnen nach, wie sich in der Landwirtschaft und in der Alten- sowie Krankenpflege neue Arenen der Politikgestaltung herausbilden. Offen bleibt, ob diese neuen Arenen eher zu einer Zunahme prekärer Bedingungen und damit zu einer Verfestigung des Neoliberalismus führen – oder ob sie als Anknüpfungspunkte für nicht-neoliberale Praktiken fungieren. Der Beitrag zielt somit darauf ab, die Offenheit der Gestaltung von Arbeit und Beschäftigung in diesen beiden Branchen zu verdeutlichen.

Mit den Krisenreaktionen in der deutschen Automobilindustrie und den IT-Dienstleistungen setzen sich *Helena Gräf und Christina Teipen* auseinander. Angeleitet von der Frage nach der Rolle des nationalen Systems der Arbeitsbeziehungen und der Tradition der Industriepolitik, untersuchen sie, ob die Corona-Pandemie in den genannten Leitindustrien zu einem Bruch in den industriellen Beziehungen und der Beschäftigungspolitik geführt hat. Der Vergleich ist auch deswegen interessant, weil beide Branchen vor der Pandemie auf sehr unterschiedliche Art und Weise organisiert wurden. In der Automobilindustrie existierte eine Art korporatistische Regulierung mit einflussreichen Interessenvertretungen, hoher Beschäftigungssicherheit (zumindest für die Stammebelegschaften) sowie einer langen Tradition staatlicher Stützungsmaßnahmen. Der IT-Dienstleistungssektor war hingegen eher von individuellen Vereinbarungen auf der Ebene von Einzelunternehmen und damit von einer stärkeren Heterogenität in den Arbeitsbeziehungen geprägt. In beiden Branchen – das zeigt der Beitrag – führte die Corona-Pandemie nicht zu einem Pfadbruch. Vielmehr wurde in der Automobilindustrie, die in der Frühphase der Pandemie von den Turbulenzen auf den Weltmärkten und den Schließungen von Produktionsstätten hart getroffen war, die korporatistische Regulierung gestärkt.

Der Beschäftigungsabbau konnte hier zumindest bei den Leitformen und den großen Zulieferern verhindert werden. Die IT-Dienstleistungen gehörten dagegen gewissermaßen zu den „Pandemiegewinnern“. Angesichts des Beschäftigungsaufbaus und vor dem Hintergrund der Tradition einzelunternehmerischer Regelungen hat die Heterogenität in den Arbeitsbeziehungen zugenommen.

Martin Lenzner, Jule Elena Westerheide, Markus Hertwig und Anna Korn setzen sich anhand umfangreicher empirischer Erhebungen aus einer Landesbehörde mit der Regulierung hybrider Arbeit in der öffentlichen Verwaltung auseinander. Dabei wird gezeigt, dass die bestehenden Regelungen nur lose Orientierungsgrundlagen für das Arbeitszeithandeln der Beschäftigten und das Kontrollhandeln von Führungskräften bilden. Diese „Normierungslücken“ stellen einerseits Flexibilitätsreserven für die Organisation und die Belegschaft dar, resultieren andererseits jedoch in einer Repersonalisierung der Arbeitsbeziehungen, die durchaus negative Auswirkungen auf die Autonomiespielräume der Beschäftigten haben kann. Im Ergebnis ist die Varianz der Arbeitszeitkulturen in der untersuchten Landesbehörde relativ groß. Der Fokus auf die Ambivalenz von „Normierungslücken“ im Bereich hybrider Arbeit dürfte für eine an betrieblichen Machtverhältnissen interessierte arbeits- und industriesoziologische Forschung auch jenseits des Einzelfalls und der öffentlichen Verwaltung interessant sein.

Mit methodischen Fragen befasst sich der Beitrag von *Stefan Sauer*. Ansatzpunkt der Reflektionen ist die oben angesprochene Erkenntnis, dass die Corona-Pandemie zwar zu einer Erschütterung der arbeits- und industriesoziologischen Forschungspraxis geführt hat, dass diese aber nicht zwangsläufig ausschließlich als substanzielle Krise insbesondere der qualitativen Forschung betrachtet werden muss. Gegen die Krisendiagnose setzt Stefan Sauer die auch aus eigenen Forschungserfahrungen vor und während der Pandemie gewonnene These, dass die Corona-Pandemie eher als Beschleuniger von bereits begonnenen Wandlungs- und Heterogenisierungsprozessen im arbeits- und industriesoziologischen Methodenportfolio fungierte. Zugleich zeigt der Beitrag, dass auch den neuen Methoden wie Telefon- oder Videointerviews gewisse Selektivitäten innewohnen. Jene Berufsgruppen, die seit Pandemiebeginn häufiger von zu Hause arbeiten und gewohnt sind, mit Kolleg*innen und Kund*innen digital zu kommunizieren, stehen in der Regel der Durchführung digitaler Interviews aufgeschlossener gegenüber. Zum Teil wird inzwischen sogar erwartet, dass Interviews nicht mehr Face-to-Face stattfinden. Eine besondere Herausforderung für die neue Form digitaler Interviews stellen jene Berufsgruppen dar, die in ihrer Arbeit nicht an digitale Kommunikation gewöhnt und deswegen über dieses Medium nur schwer anzusprechen sind.