

DOI: 10.5771/0342-300X-2020-6-493

„Solidarität“ in Zeiten der Pandemie: Potenziale für eine neue Politik der Arbeit?

„Solidarität“ wurde zum Gemeinschaftsappell gegen die Folgen der Corona-Krise. Im Angesicht der Pandemie sollen alle zusammenhalten: Regierung und Bevölkerung, Jung und Alt, Management und Beschäftigte. Doch wie wirken sich die Verwerfungen durch Wirtschaftskrise, Kurzarbeit und betriebliche Reorganisationsprozesse aus? Vertiefen sie bestehende Spaltungslinien, schaffen sie neue, oder sind Ansatzpunkte für eine solidarische Politik der Arbeit erkennbar? Wie kann betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung in einer Situation agieren, in der es mehr soziale Ungleichheit, wachsenden Druck auf Beschäftigte, aber auch die Erkenntnis gibt, dass Arbeit und die Reproduktion von Arbeitskraft „systemrelevant“ und Alternativen möglich sind?

NICOLE MAYER-AHUJA, RICHARD DETJE

„Solidarität!“ Als sich das Corona-Virus in den ersten Monaten des Jahres 2020 über den Globus verbreitete und ein *Lockdown* unausweichlich wurde, appellierte Bundeskanzlerin Angela Merkel an dieses alte Ideal der Arbeiter*innen-Bewegung mit den Worten, nun seien „unsere Solidarität, unsere Vernunft, unser Herz füreinander auf eine Probe gestellt“. ¹ Zwei Monate später warb Merkel vor den Vereinten Nationen dafür, dass ein „Signal der Solidarität“ an die Adresse hilfebedürftiger Staaten und Weltregionen ausgehen müsse, um nicht nur das Virus, sondern auch die zwischenzeitlich eskalierte Wirtschaftskrise niederringen zu können. ²

Welch plötzliche Karriere eines Begriffs! Galt doch Solidarität, internationale Solidarität allemal, lange als aus der Zeit gefallenes Wort. Der Frühzeit der Gewerkschaftsbewegung entlehnt, gelegentlich in Arbeitskonflikten propagandistisch aufgeladen, schien es im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts vollends obsolet zu sein. „There is no such thing as society“, mit dieser Kurzformel hatte die britische Premierministerin Thatcher die „neoliberale Revolution“ programmatisch begründet: keine Gesellschaft, nur Individuen – also weder Notwendigkeit noch Ansatzpunkte für Solidarität. Dass die Forderung nach Solidarität im Zuge der Corona-Krise mit Macht zurückgekehrt ist, verweist nun, so Sighard Neckel, auf eine Erschütterung der ideologischen Grundfesten nicht nur des Neoliberalismus, sondern der klassischen ökonomischen Theorie insgesamt. Während letztere davon ausgeht, dass dem

Wohle einer Gesellschaft am besten gedient sei, wenn jede und jeder das eigene Interesse verfolge, betont der Solidaritätsgedanke gerade das Aufeinander-angewiesen-Sein von Individuen und die Gegenseitigkeit ihres Verhaltens (vgl. Geo 2020).

Tatsächlich wurde zu Beginn der Corona-Krise ein großes „Wir“ beschworen. „Wir alle“, das waren Unternehmen und Beschäftigte, Chefarzt und Krankenpflegerin, Designerin im Home Office und ihre migrantische Putzfrau – eine Anti-Virus-Gemeinschaft bar jedes sozial widerständigen oder antagonistischen Stachels. Wilhelm Heitmeyer warnt vor derartiger „Gesellschaftsromantik“. Es sei naiv zu glauben, dass „die Solidaritäten einfach dazu führen, dass sich Strukturen verändern“. ³ Die ökonomischen Herrschaftsverhältnisse seien weiterhin intakt, und damit lebe ein Regime fort, das auf „Nützlichkeit, Verwertbarkeit, Effizienz“ ausgerichtet sei.

1 <https://www.bundeskanzlerin.de/bkin-de/aktuelles/merkel-zu-corona-1729780>, 11. 03. 2020.

2 <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/un-konferenz-covid-19-1756264>, 28. 05. 2020.

3 „Soziologe: Solidarität verändert keine Strukturen. Wilhelm Heitmeyer im Gespräch mit Ann-Kathrin Büüscher“, Deutschlandfunk, 06. 04. 2020, https://www.deutschlandfunk.de/corona-pandemie-soziologe-solidaritaet-veraendert-keine.694.de.html?dram:article_id=474121

Ob man nun (wie Neckel) die Infragestellung der Grundannahmen ökonomischer Mainstream-Theorie betont, die das Nachdenken über gesellschaftliche Alternativen erleichtert, oder (wie Heitmeyer) auf die Beharrungskraft von kapitalistischen Systemzusammenhängen verweist – die Corona-Krise gibt Anlass, die Potenziale von Kämpfen gegen Fragmentierungs- und Vereinzelungsdynamiken neu auszuloten, wie es die Arbeiter*innenbewegung seit jeher tut. Solidarität ist im Kapitalismus, dessen Dynamik nicht zuletzt auf Differenz und Konkurrenz beruht, eben nicht die Regel, sondern eine immer wieder zu erkämpfende Ausnahme. Solidarisches Verhalten setzt, in Anlehnung an Émile Durkheim (1992 [1893]), geteilte Arbeits- und Lebenswirklichkeiten voraus (etwa den Zwang zum Verkauf der Arbeitskraft; die Tätigkeit in ökonomischen Strukturen, auf die man wenig Einfluss hat, und unter Bedingungen, in denen die Früchte der eigenen Arbeit von anderen angeeignet werden). Durkheim nennt dies „mechanische Solidarität“. Zudem braucht es die Erfahrung der Notwendigkeit von Kooperation in Arbeitsprozessen und gegenüber Unternehmen („organische Solidarität“). Weil eine solidarische Politik der Arbeit bedeutet, der Logik des Kapitalismus aktiv entgegenzutreten, erfordert sie zudem gemeinsames Handeln.⁴ Stephan Lessenich (2019, S.99) betont zu Recht, dass Solidarität „performativ“ ist, also erst im bewussten Akt ihrer Herausbildung zustande kommt, und „transformativen“ Charakter hat, weil sie auf Veränderung von als ungerecht und repressiv erfahrenen Verhältnissen abzielt.

Wie ist es nun um Solidarität zwischen (verschiedenen Gruppen von) Arbeitenden in der Pandemie bestellt? Inwiefern verschärfen sich in der Corona-Krise soziale Spaltungsprozesse, und gibt es auch Ansatzpunkte, die für eine neue Politik der Arbeit mit transformativem Potenzial genutzt werden könnten?

Niemand weiß, wie sich die Pandemie weiter entwickeln wird, und für eingehende Analysen ihrer arbeitsweltlichen Konsequenzen fehlt zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Beitrags, im August 2020, noch die empirische Grundlage.⁵ Dennoch hoffen wir, durch einige schlaglichtartige Beobachtungen die Diskussion anzuregen.

1 „Solidarität zwischen Jung und Alt“ – ein fruchtloser und irreführender Appell

Solidarität wurde in den Monaten des *Lockdown* in erster Linie für die älteren Teile der Bevölkerung eingefordert, die besonders oft von schweren Corona-Verläufen betroffen sind. Dennoch förderten Umfragen einen ausgeprägten Generationen-Egoismus zutage: Während Ältere Kontaktsperren und Wohlstandsverluste in Kauf zu

nehmen bereit waren, überwog bei Jüngeren die Kritik an der Beschneidung individueller Freiheitsrechte (Koopmann 2020).

Die brüchige Generationen-Solidarität ist nicht erstaunlich. Immerhin sind die Schlachten zum Rückbau der gesetzlichen Rentenversicherung und zum Ausbau privater Vorsorge (mit erheblichen Verteilungseffekten zugunsten von Unternehmen und Finanzmarktakteuren) jahrzehntelang mit dem Argument geschlagen worden, man müsse die junge Generation vor den überbordenden Ansprüchen der stetig wachsenden Gruppe der Alten schützen (vgl. den Beitrag von Lessenich in diesem Heft). Die Effekte dieser politisch befeuerten Entsolidarisierung zeigen sich in Umfragen zum Umgang mit der Pandemie.

Doch der Befund „Generationen-Konflikt“ führt nicht weit. Er wird überlagert von sozioökonomischen Unterschieden in der Betroffenheit von der Pandemie. So sind dem Medizinsoziologen Matthias Richter zufolge Vorerkrankungen ungleich verteilt: „Menschen aus dem unteren Fünftel der Gesellschaft haben ein rund zwei- bis dreifach höheres Risiko für chronische Krankheiten als Menschen aus dem oberen Fünftel. Das gilt für Krebs, Diabetes, koronare Herzkrankheit, aber auch schweres Asthma. Das sind quasi fast alle Erkrankungen, die einen Menschen besonders anfällig für eine Covid-19-Erkrankung machen.“ Selbst in Bezug auf Sterblichkeit ist „Gesundheit eine zutiefst ungleich verteilte Ressource“: „Aus der empirischen Forschung wissen wir, dass Frauen und Männer mit geringem Einkommen im Schnitt acht bis zehn Jahre früher sterben als Personen mit höherem Einkommen. Und hoch meint hier nicht etwa superreich, sondern 150 Prozent des Durchschnittseinkommens.“ (Zeit Online 2020)

Mit dem Ausbruch der schwersten Weltwirtschaftskrise seit den 1930er Jahren vollzog sich eine Diskursverschiebung. Statt der „Älteren“ werden vermehrt die „Jüngeren“ als soziale Risikogruppe identifiziert. Das gilt etwa für Schulabgänger*innen, die eine Berufsausbildung absolvieren (wollen). Einer Umfrage des Zentralverbands des Deutschen Handwerks aus dem Mai 2020 zufolge beabsichtigte jeder vierte Betrieb, sich aus der Ausbildung zurückzuziehen (vgl. Fitzenberger 2020). Mitte 2020 waren 46 000 Ausbildungsstellen weniger gemeldet als im Vorjahr. Und laut einer von der Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie veröffentlichten Erhebung wussten im Juni Auszubildende in 62 % der Betriebe noch nicht, ob sie übernommen werden (Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 22.06.2020). Die Folgen: versperrte Übergänge von

4 In den Worten Bourdieus (1998, S. 25): „Die ‚reale‘ Klasse [...] ist immer nur die realisierte, d. h. mobilisierte Klasse, Ergebnis des Klassifizierungskampfes.“

5 Dieter Sauer und Richard Detje haben ein Befragungsprogramm zu den Folgen von Corona durchgeführt und arbeiten derzeit an der Auswertung. Davon hat dieser Text profitiert.

schulischer in berufliche Ausbildung, infrage gestellte Erwerbskarrieren vor allem in unteren sozialen Lagen.

Solidarität bezieht sich immer auf ein soziales Kollektiv, dessen Grenzen sich stetig verändern. Die Fokussierung auf Jung versus Alt verkennt, dass dies keine homogenen Gruppen sind – vielmehr führt sozioökonomische Ungleichheit dazu, dass die Gefährdung durch Corona *unter* den Alten wie *unter* den Jungen sehr unterschiedlich ausfällt. Um Ansatzpunkte für eine neue Politik der Arbeit zu entwickeln, ist daher mit einer Lebenslüge der alten Bundesrepublik zu brechen. Seit Schelskys Behauptung einer „nivellierten Mittelstandsgesellschaft“ (Schelsky 1953) gilt es als ausgemacht, dass wir in einer quasi „klassenlosen Gesellschaft“ leben. Doch die Verwerfungen der Corona-Krise lehren erneut: Es gibt ein soziales „Oben“ und „Unten“, das durch die Pandemie verschärft wird. Wenn etwa die Sinus-Jugendstudie 2020 eine wachsende „Skepsis gegenüber dem neoliberalen Wettbewerbs- und Effizienzdenken“ und einer „Jeder-für-sich-Mentalität“ feststellt, verweist dies auf Ansatzpunkte für eine generationenübergreifende solidarische Politik (Sinus-Jugendstudie 2020, S. 14 u. 566).

2 Wer und was ist „systemrelevant“?

Die „Solidarität“, die in den ersten Wochen der Pandemie von Balkonen, auf Straßen und medial zelebriert wurde, galt den „Held*innen des Alltags“: jenen, die in Krankenhäusern, Supermärkten, in der Logistik oder in Teilen der staatlichen Administration eine Basisinfrastruktur aufrecht erhielten und dabei oft einem besonderen Infektionsrisiko ausgesetzt waren. Welch ein Kontrast zur Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09, als in erster Linie die staatliche Unterstützung von Banken und anderen Finanzmarktakteuren dazu diente, „das System“ zu retten („whatever it takes“). In der Pandemie hat sich die Perspektive radikal verändert. Als „systemrelevant“ gilt plötzlich (statt Rendite und Finanzspekulation) menschliche Arbeit. Damit geraten jene Bereiche von Infrastruktur und Daseinsvorsorge in den Fokus öffentlicher Aufmerksamkeit, die der Reproduktion von Arbeitskraft und des gesellschaftlichen Lebens dienen, die sich jedoch zugleich oft durch kaum existenzsichernde Einkommen, unsichere Verträge und belastende Arbeitsbedingungen auszeichnen. Für die Frage nach Solidaritätsressourcen ist dies in dreifacher Hinsicht interessant.

Zum ersten hat das Virus ein grelles Licht auf das angeschlagene *wohlfahrtsstaatliche Fundament von Solidarität* geworfen. Dies gilt besonders für das Gesundheitssystem. In den vergangenen zwei Jahrzehnten wurden rund 300 Kliniken (14 %) geschlossen, die Bettenkapazität wurde um über ein Zehntel reduziert. Bei Ausbruch der Pan-

demie fehlten rund 100 000 Krankenpflegekräfte, ebenso viele in der Altenpflege.⁶ Der Anteil der Teilzeitjobs liegt in der ambulanten Altenpflege bei 70 %, Minijobs und stundenweise Bezahlung betreffen dort ein Fünftel der Beschäftigten – kein Wunder, sind doch der massive Zeitdruck und die hohen körperlichen wie psychischen Belastungen in Vollzeit kaum durchzuhalten. Kurz: Der jahrzehntelange marktorientierte Um- und Abbau sozialstaatlicher Sicherung nach strikten Kosten- und Effizienzvorgaben hat die sozialen Infrastrukturen geschwächt, die jetzt zur Bekämpfung der Pandemie gebraucht werden. Wenn sich private, aber zunehmend auch öffentliche Krankenhäuser auf lukrative Geschäftsfelder zu Lasten der allgemeinen Daseinsvorsorge konzentrieren, ist die (nicht nur in Bergamo zu studierende) Konsequenz: der freie Markt tötet.

Zum zweiten verdeutlicht ein Blick auf konkrete Maßnahmen von Regierungen und Unternehmen die *Grenzen solidarischer Verbundenheit* mit den „Held*innen des Alltags“. „Systemrelevanz“ bedeutete vor allem, dass der Zugriff auf deren Arbeitskraft im *Lockdown* ausgeweitet werden sollte. Dass das Arbeitszeitgesetz (für einige Monate) geändert wurde, um Zwölf-Stunden-Schichten und verkürzte Ruhepausen zu ermöglichen, hatte das Potenzial, Arbeitsbedingungen von Beschäftigten (die oft bereits unzumutbar sind) noch zu verschlechtern. Eine Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie dessen Kontrolle durch die betriebliche Interessenvertretung war kaum ein Thema. Stattdessen wurde in Nordrhein-Westfalen die Einführung einer staatlichen Dienstverpflichtung für „systemrelevante Bereiche“ diskutiert, die das Recht auf Kündigung oder Streik grundsätzlich infrage gestellt hätte.⁷ Die vielfach geforderte materielle Besserstellung blieb hingegen aus: Zwar sah das Mitte Mai verabschiedete zweite Pandemie-Gesetz einen Einkommensbonus für Beschäftigte in der Altenpflege vor, doch die Pflegekräfte in Krankenhäusern gingen leer aus. In dem 130 Milliarden Euro umfassenden Konjunkturpaket, das Anfang Juni verabschiedet wurde, taucht Pflege nicht auf, was die Bundeskanzlerin damit begründete, dass ein Anstieg der Sozialabgaben vermieden werden sollte⁸ – verweigerte „Solidarität“ gegenüber Pflegekräften zugunsten von Beitragszahler*innen und Unternehmen. Ganz ähnlich stellt sich die Situation in anderen „systemrelevanten Berei-

6 Dabei spielt nicht nur Vergütung eine Rolle (die Entgelte des Pflegepersonals in Krankenhäusern liegen rund 25 % über denen in der Altenpflege; Memorandum 2020, S. 220), sondern auch belastende Arbeitsbedingungen; vgl. HBS (2020); ver.di (2020).

7 Vgl. „Gegen das Unbehagen“, in: Süddeutsche Zeitung v. 26.06.2020

8 So äußerte sich die Kanzlerin in der ARD-Fernsehsendung „Farbe bekennen“ v. 04.06.2020.

chen“ dar. Auf dem Höhepunkt der Frühjahrspandemie versuchte der Handelsverband Deutschland (HDE), den „Held*innen“ an Supermarktkassen, hinter Fleisch- und Käseständen und im Lager die für Mai 2020 vereinbarten Tarifierhöhungen wieder streitig zu machen,⁹ und wies eine Allgemeinverbindlichkeit von Tarifabschlüssen weit von sich, die (jenseits milder Gaben wie Corona-Einkaufsgutscheinen) dauerhafte und substanzielle Gehaltserhöhungen ermöglichen würden. Mit Amazon weigert sich schließlich einer der weltweit größten Profiteure der Corona-Krise weiterhin, Einzelhandelsstarifverträge anzuerkennen.

Zum dritten verweist die Neuzuschreibung von „Systemrelevanz“ auf komplexe *Ab- und Aufwertungsprozesse in Hinblick auf Sektoren und Beschäftigtengruppen*, die für die Frage nach Potenzialen für eine solidarische Politik der Arbeit essenziell sind. Carsten Bätzold, Betriebsratsvorsitzender des zweitgrößten Werks von Volkswagen in Baunatal, bringt dies auf den Punkt: „Diese Corona-Krise macht sehr deutlich: Wenn über acht oder zwölf Wochen keine Autos gebaut werden, passiert nichts in diesem Land. Es ist also kein systemrelevantes Produkt, das wir herstellen.“ (Bätzold/Lacher 2020) Durchaus denkbar ist also, dass die Position von Industriearbeiter*innen, die im Zuge von Digitalisierung, De-Carbonisierung und der Neuordnung internationaler Wertschöpfungsketten ohnehin unter großem Druck stehen, durch Erfahrungen mit der Corona-Pandemie weiter geschwächt wird. Doch Dienstleister*innen gewinnen nicht das, was Industriearbeiter*innen möglicherweise verlieren. Bei allen großen Automobilherstellern und Zulieferunternehmen haben die Auseinandersetzungen um Standorte und Arbeitsplätze längst Fahrt aufgenommen, was die Gefahr *substanzieller* Abwertungen in Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen vergrößert, während die „Held*innen des Alltags“ allenfalls *moralische* Aufwertung erfahren. Im Zeichen einer (aus emanzipatorischen Gründen absolut gerechtfertigten) Neubewertung von Tätigkeiten könnte demnach letztlich eine Angleichung nach unten erfolgen, die Beschäftigte in beiden Bereichen schwächt.

Eine solidarische Politik der Arbeit sollte die seit Corona weiter verbreitete Einsicht in die „Systemrelevanz“ wohlfahrtsstaatlicher Infrastrukturen und Dienstleistungen nutzen, um (trotz erwartbar leerer öffentlicher Kassen) deren Ausbau und Re-Kommunalisierung zu fordern – gegen den Widerstand derer, die an Solidarität appellieren, aber faktisch vor allem für die Entlastung von Unternehmen sowie die Privatisierung von Reproduktionsrisiken und -kosten eintreten. Zugleich gilt es zu verhindern, dass „Systemrelevanz“ als Hebel dient, um Beschäftigte in Industrie- und Dienstleistungsbereichen gegeneinander auszuspielen. Vielmehr könnten die pandemiebedingten Erschütterungen genutzt werden, um über bisherige sektorale Grenzen hinweg zu diskutieren, was „das System“ eigentlich ausmacht. Dass die Produktion von Waren und Mehrwert unter kapitalistischen Bedingungen einen

zentralen Stellenwert behalten wird, ist sicher. Durch die Corona-Krise hat sich nun die Erkenntnis verbreitet, dass dieses Wirtschafts- und Gesellschaftssystem auch die reibungslose Reproduktion von Arbeitskraft voraussetzt – und zur Sicherung von Gesundheit, Hygiene, Erziehung, Ernährung usw. auf Beschäftigtengruppen angewiesen ist, die oft unter prekären Bedingungen arbeiten. Die offenkundige Zentralität von Arbeit könnte ein Ausgangspunkt dafür sein, Solidarität umfassender zu denken – über professionelle, sektorale und auch nationale Einhegungen hinaus. Wenn es letztlich die Arbeit selbst ist, der Systemrelevanz zukommt, stellt sich die Frage nach demokratischer Entscheidung über das Wie, Was und Wofür von Produktion und Dienstleistungen, nach der Verankerung von „individuelle[n] und kollektive[n] Partizipationsrechte[n]“ (etwa in von der IG Metall geforderten „Regionalräten“) mit neuer Dringlichkeit (Urban 2019, 2020; Dörre/Schickert 2019, S. 203f.).

3 Arbeitszeit: Polarisierung schreitet fort, Problemlagen verallgemeinern sich

Schon vor der Pandemie entwickelten sich Arbeitszeiten auseinander: Vollzeitbeschäftigte, oft Männer, leisten viele, zur Hälfte unbezahlte Überstunden, während gleichzeitig immer mehr Beschäftigte, meist Frauen, auf Teilzeit- oder Minijob-Basis tätig sind. Während des *Lockdown* spitzte sich diese Polarisierung in der Verteilung von Arbeitszeit weiter zu.

Während Beschäftigte in Gastronomie oder Non-Food-Einzelhandel ihre Arbeit verloren oder (wie viele Industriearbeiter*innen) unter Lohneinbußen in Kurzarbeit gehen mussten, waren andere (etwa in Logistiklagern und Paketzustellung) mit einer Verlängerung von Arbeitszeiten und Leistungsintensivierung konfrontiert. In strauchelnden Unternehmen vertieft sich zudem der Graben zwischen denjenigen, die entlassen oder in die Frühverrentung gedrängt werden, und der verbleibenden Belegschaft, die mehr Leistung mit weniger Leuten zu erbringen hat. Zudem hat sich im *Lockdown* die Krise der Reproduktion (vgl. Jürgens 2010) massiv verschärft. Nach der Schließung von Kitas, Kindergärten und Schulen konnten viele Eltern weder die Erfüllung beruflicher Aufgaben noch die Betreuung und Beschulung ihrer Kinder voll gewährleisten. Meist waren es Mütter, die deshalb ihre Arbeitszeit reduzierten.¹⁰

9 „Handelsverband will Lohnerhöhungen aufschieben“, in: Süddeutsche Zeitung v. 01.04.2020

Hier kann die Diskussion über solidarische Arbeitszeitpolitik ansetzen. Immerhin treffen im Zeichen der Pandemie betriebliche Zeitpolitiken im Haushalt mit neuer Wucht aufeinander. Wenn Paare Haushalt und Kindererziehung (unter Bedingungen von Home Office und Home Schooling) mit langen und flexiblen Arbeitszeiten zusammenbringen müssen, verliert die sonst übliche Priorisierung betrieblicher Belange ihre Selbstverständlichkeit. Spontan führt dies offenbar häufig zur Retraditionalisierung von Geschlechterrollen (Kohlrausch/Zucco 2020) – es könnte aber auch Anlass sein, eine breite Debatte über strukturelle Grenzen von Zeitsouveränität (wer bestimmt über Arbeitszeit nach welchen Kriterien?) und darüber anzustoßen, wie eine selbstbestimmtere Arbeitszeit zu verwirklichen wäre. Umfragen belegen, dass sich sowohl vollzeitbeschäftigte Männer mit exzessiven Überstunden als auch strukturell unterbeschäftigte Frauen eine „kurze Vollzeit“ von 25 bis 30 Wochenstunden wünschen (Hackett 2012). Bereits vor Corona haben Gewerkschaften (wie IG Metall, EVG oder IG BCE) durch die tarifliche Verankerung optionaler Arbeitszeitmodelle das Thema „Zeitsouveränität“ neu politisiert. Daran kann angeknüpft werden.

Spätestens seit der IG Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann im August 2020 die Vier-Tage-Woche als geeignete Antwort auf die wirtschaftlichen Verwerfungen bezeichnet hat,¹¹ steht zudem auch kollektive Arbeitszeitverkürzung wieder auf die Tagesordnung. Im Daimler-Konzern, wo 15 000 Arbeitsplätze in Produktion und Verwaltung abgebaut werden sollen, setzt der Betriebsrat auf eine Verkürzung der Arbeitszeit und erinnert daran, dass bereits in der Krise 2008/09 die „Arbeitszeit an allen Standorten um 8,75 Prozent reduziert“ worden war.¹² Beim Automobilzulieferer ZF in Friedrichshafen haben Management und Betriebsrat vereinbart, dass die Arbeitszeit um bis zu 20 % abgesenkt werden kann, sollte sich die Auftragslage nach Ende der Kurzarbeit nicht deutlich verbessert haben. Betriebsbedingte Kündigungen werden (bis Ende 2022) ausgeschlossen, dafür müssen Beschäftigte auf Sonderzahlungen und vollen Lohnausgleich „verzichten“, und es ist offen, wie sich Leistungsanforderungen entwickeln werden, soll doch Beschäftigungsabbau in erheblichem Umfang erfolgen.

Die Selbstverständlichkeit, mit der kollektive Arbeitszeitverkürzung (einschließlich der Vier-Tage-Woche) derzeit von Unternehmen mit anteiliger Lohnkürzung gleichgesetzt wird, könnte (und sollte) gewerkschaftliche Gegenreaktionen provozieren – zumal nach monatelangen Einkommenseinbußen bei Kurzarbeit. Ebenso ist zu prüfen, welche Folgen es hat, wenn tarifliche Arbeitszeitverkürzung als betriebliches Optionsmodell betrieben wird – in kleinen und mittelständischen Betrieben (auch der Metall- und Elektroindustrie) reichen die Machtressourcen von Beschäftigten meist nicht aus, um eine vorteilhafte Umsetzung von flächentarifvertraglichen Rahmenvereinbarungen sicherzustellen.

Wenn Arbeit, wenn die Reproduktion von Arbeitskraft und gesellschaftlichen Strukturen tatsächlich „systemrelevant“ sind, stellen sich grundsätzliche Fragen: nach einer angemessenen Verteilung von Arbeits- und Lebenszeit, aber auch nach der Verteilung von gesellschaftlichem Reichtum. Reproduktion erfordert Zeit und Geld – ohne Lohn- und Personalausgleich bedroht Arbeitszeitverkürzung diese individuelle und gesellschaftliche Ressource, deren Bedeutung die Corona-Krise so eindrücklich sichtbar gemacht hat.

4 Kurzarbeit: zwischen solidarischer Absicherung und Entkopplungseffekten

Kurzarbeit¹³ gilt als geradezu klassisches Instrument einer „solidarischen“ Arbeitsmarktpolitik – Sozialversicherungsbeiträge werden eingesetzt, um Beschäftigung in wirtschaftlich gefährdeten Unternehmen zu sichern. Seine Feuerprobe bestand es in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009, als die Zahl der Kurzarbeiter auf 1,5 Mio. anstieg. Auf dem Höhepunkt der Corona-Krise waren hingegen über 6 Mio. Beschäftigte in Kurzarbeit, nahezu gleich über alle Wirtschaftsbereiche verteilt. Eine derart hohe und breit gefächerte Betroffenheit hat es – bei gleichzeitig ansteigender Arbeitslosigkeit – in der Bundesrepublik zuvor nicht gegeben. Corona sorgte demnach dafür, dass sehr unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten vergleichbare Krisenerfahrungen machten und durch dasselbe arbeitsmarktpolitische Instrument abgesichert wurden. Kann man hier von neuen Solidarererfahrungen in der Breite sprechen?

Wohl eher nicht – denn die Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten entwickelten sich durch Kurzarbeit weiter auseinander. Verwaltungsangestellte wurden mit vollem Gehalt ins Home Office geschickt, während

10 Der Unterschied zwischen den Arbeitszeiten von Männern und Frauen (in Haushalten mit betreuungsbedürftigen Kindern) vergrößerte sich von zehn Stunden vor der Krise bis Juni 2020 auf zwölf Stunden pro Woche. Hans-Böckler-Stiftung: Pressedienst (10.07.2020), Abbildung 8.

11 „Die Vier-Tage-Woche wäre die Antwort“. Jörg Hofmann, Chef der IG Metall, plädiert dafür, Jobs durch kürzere Arbeitszeit zu retten, in: Süddeutsche Zeitung v. 17.08.2020.

12 „Arbeitszeitverkürzung ist jetzt passend“. Interview mit dem Daimler-Betriebsratsvorsitzenden Michael Brecht, in: Stuttgarter Zeitung v. 13.07.2020.

13 Eingeführt wurde Kurzarbeit 1989, um die Beschäftigung in Krisenbranchen wie Steinkohlebergbau, Eisen- und Stahlindustrie zu strecken.

Kurzarbeitergeld für Arbeiter*innen in der Produktion Lohn einbußen bedeutete. Viele Leiharbeiter*innen und Minijobber*innen verloren ihre Jobs, letztere (wie Solo-Selbstständige) ohne Anspruch auf Kurzarbeiter- und Arbeitslosengeld. Und auch das gab es: „Freistellungen ohne Lohn“, im März 2020 für über vier Millionen Beschäftigte (vgl. Möhring et al. 2020).

Zudem ist Kurzarbeit auf industrielle Stammebeschäftigten zugeschnitten, deren Löhne und Rücklagen es erlauben, zeitweise mit 60/67 % des bisherigen Einkommens auszukommen. Allerdings waren 2020 überproportional Beschäftigte mit niedrigerem Einkommen betroffen, deren Kurzarbeitergeld zudem (anders als in der Großindustrie) selten betrieblich aufgestockt wird. Besonders für das gute Fünftel der Beschäftigten im Niedriglohnsektor bedeutet Kurzarbeit den Absturz in Armut. Daran ändert auch die im Juni beschlossene gesetzliche Aufstockung (auf 70/77 % ab dem vierten und 80/87 % ab dem siebten Monat) wenig. Ein Drittel aller Beschäftigten schätzt, bei Kurzarbeit Null maximal drei Monate über die Runden zu kommen, bei weiteren 20 % gilt dies für drei bis sechs Monate.¹⁴ Kurzarbeit verschärft demnach soziale Ungleichheit (vgl. auch den Beitrag von Hövermann/Kohlrausch in diesem Heft).

Die Widersprüchlichkeit des deutschen Systems sozialer Sicherung tritt hier mit neuer Klarheit hervor. Durch das Äquivalenzprinzip der Sozialversicherung übersetzen sich hohe Erwerbseinkommen direkt in hohe Versicherungsleistungen und umgekehrt. Daher bewirkt der seit der Jahrtausendwende forcierte Ausbau des Niedriglohnssektors nicht nur, dass immer mehr Beschäftigte (trotz gesetzlichem Mindestlohn) nicht von ihrer Erwerbsarbeit leben können (Mayer-Ahuja 2020). Vielmehr können sie sich paradoxerweise auch Kurzarbeit nicht leisten – ein Instrument „solidarischer“ Absicherung vertieft somit die Gräben zwischen Beschäftigten.

Eine solidarische Politik der Arbeit muss mit dieser Logik brechen – und die Verwerfungen der Pandemie schaffen dafür neue Ansatzpunkte. So sprachen sich in einer DGB-Umfrage im Juni 78 % der Befragten für eine Anhebung des Mindestlohns auf 12 € aus (welche die zuständige Kommission gerade abgelehnt hatte); eine deutliche Erhöhung der Vergütungen in Gesundheitsversorgung, Gebäudereinigung oder Supermärkten befürworteten sogar 93 %.¹⁵ Das verweist auf Potenziale für ein Professions- und Sektoren übergreifendes Solidar-Verständnis sowie für entsprechende Mobilisierung. Zudem markiert die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes (genau wie der erleichterte Zugang zu Leistungen der Grundsicherung), so unzureichend diese Maßnahmen auch sind, das überfällige Eingeständnis der Regierung, dass die „Eigenverantwortung“ von Beschäftigten Grenzen hat. Nachdem aktivierende Arbeitsmarktpolitik etwa 20 Jahre lang den und die Einzelne verpflichtet hatte, Humankapital und Beschäftigungsfähigkeit in Eigenverantwortung zu optimieren (Lessenich 2003), macht die Corona-Krise überdeut-

lich, dass an aktiver staatlicher Arbeitsmarktpolitik kein Weg vorbei geht. Solidarität ist deren Voraussetzung und Ergebnis zugleich: Voraussetzung, weil Sicherungsnetze nur ausgebaut und erhalten werden, wenn Arbeitende kollektiv Druck auf staatliche Politik entfalten, Solidarität also „performativ“ wird; Ergebnis, weil damit Instrumente, Institutionen und Mechanismen sozialer Absicherung gestärkt werden, die eine solidarische Verteilung von Kosten und Risiken begünstigen.

5 Home Office: „the new normal“?

Unter Titeln wie „Wendepunkt der Arbeitskultur“ berichtete die Frankfurter Allgemeine Zeitung über ein sich in atemberaubender Geschwindigkeit entwickelndes Phänomen. Home Office oder besser: mobile Arbeit, in Managementkreisen lange mit dem Verdikt des unkontrollierbaren Müßiggangs von Beschäftigten belegt, reüssierte im Zeichen der Pandemie zu einer Arbeitsform, die auch nach Wiederöffnung der Büros einen größeren Stellenwert behalten soll – nicht zuletzt, um Kosten für Büroflächen zu reduzieren.¹⁶ Zwar geht laut der „Mannheimer Corona-Studie“ (vgl. Möhring et al. 2020) der Anteil der Beschäftigten im Home Office wieder zurück, doch vieles spricht dafür, dass auch künftig mehr Unternehmen damit operieren werden. Was bedeutet dies für Potenziale solidarischer Politik?

Zum ersten werden durch die Verlagerung von Arbeit in den privaten Haushalt kollegiale Strukturen (zumindest zeitweise) aufgelöst, was psychische Belastungen verstärken kann. Wenn arbeitsteilige Prozesse nicht mehr im direkten Austausch organisiert werden, sondern den Charakter von virtuellem „Schnittstellenmanagement“ annehmen, werden zudem die Grundlagen von „organischer Solidarität“ im Sinne Durkheims geschwächt – und kollektive Interessenvertretung erschwert. Dies bekamen nicht zuletzt Betriebsräte und -rätinnen zu spüren, die im *Lock-*

14 <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-23098.htm>

15 <https://www.dgb.de/themen/+co++dea24b1c-ac0b-11ea-b18f-52540088cada>

16 In Deutschland arbeiteten 2019 nur 5 % der Beschäftigten mobil (Österreich: 10 %, Finnland und Niederlande: 13 %). Auf dem Höhepunkt des *Lockdown* war ein Viertel der Beschäftigten zumindest zeitweise zuhause tätig. Beschäftigtenbefragungen von Yougov zufolge möchten drei Viertel der Beschäftigten für einzelne Wochentage im Home Office bleiben, während das Beratungsunternehmen Kerkst CNC auf nur 19 % kommt. Vgl. Nadine Bös: „Was wird aus dem Büro?“, in FAZ v. 27.05.2020.

down kaum Kontakt zu den Belegschaften halten konnten.

Zum zweiten verschieben sich durch die breitere Nutzung von Home Office die Gewichte von direkter hin zu indirekter Steuerung. Entsprechend wurde in den Medien das Ende eines antiquierten Kontrollregimes gefeiert, das nun durch selbstbestimmtes Arbeits- und Zeitmanagement abgelöst werde. Tatsächlich haben Beschäftigte im Home Office in den Wochen des *Lockdown* außerordentliche Flexibilisierungsleistungen vollbracht. Wohnräume wurden, wo möglich, arbeitskompatibel umgestaltet, Arbeitsorganisation in privates Multitasking überführt, Arbeitszeiten in die Abendstunden verlängert, um das Pensum zu schaffen, usw. Man beugte sich dem stummen Zwang der pandemiebedingten Verhältnisse, improvisierte, so gut es ging – doch ein selbstbestimmtes Arbeiten und Leben sieht anders aus.

Dies hängt (zum dritten) damit zusammen, dass Beschäftigte unter Corona-Bedingungen besonders wenig Einfluss auf die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit hatten – dies galt individuell, aber auch in Bezug auf kollektive Interessenvertretung. Home Office wurde von Unternehmen angeordnet, oftmals ohne Beteiligung des Betriebsrats. Weil mobile Arbeit sich dabei als regulatorisches Niemandsland erwies, hoffen manche Unternehmen offenkundig, damit neue Standards gesetzt zu haben. So beschloss der Vorstand von Siemens im Juli 2020 ein Konzept „mobiles Arbeiten“, dem zufolge bis zu 140 000 Konzernbeschäftigte an zwei bis drei Tagen in der Woche von beliebigen Orten aus arbeiten können. „Damit verbunden ist ein anderer Führungsstil, der sich an den Ergebnissen orientiert, nicht an der Präsenz im Büro“, so der designierte neue Vorstandsvorsitzende Roland Busch.¹⁷ Die Kooperation der Beschäftigten soll mit Hilfe von Online-Besprechungen (schon jetzt 800 000 pro Tag) sichergestellt werden. Ob Beschäftigte dies als neuen Schub fremdbestimmter Flexibilisierung oder als Autonomiegewinn erleben werden, dürfte nicht zuletzt von den Kontextbedingungen abhängen – konkret davon, inwiefern der örtlichen und zeitlichen Entgrenzung von Arbeit sowie der Leistungsintensivierung verbindliche Grenzen gesetzt werden können. Dabei spielt betriebliche Interessenvertretung eine entscheidende Rolle. Bei Siemens versucht man, diese zu umgehen: Die Nutzung mobiler Arbeit soll „freiwillig“ sein, eine Zustimmung seitens des Betriebsrats ist nicht vorgesehen.

6 Corona schlägt TINA: Ansätze für eine Politik der Arbeit jenseits von „adressatenloser Wut“?

Jahrzehntelang galt neoklassische Ökonomie als alternativlos („*There is no alternative*“, kurz: TINA). Die Haupt-

aufgabe staatlicher Politik bestand aus dieser Perspektive darin, ein reibungsloses Funktionieren der Wirtschaft sicherzustellen, aber auch Unternehmen präsentierten ihre Entscheidungen gern als nicht selbstgewählt, sondern den Gesetzen des „Marktes“, der „Globalisierung“ oder der „Digitalisierung“ geschuldet. Für viele Beschäftigte und ihre Vertretungen in Betriebs- bzw. Personalrat und Gewerkschaft bedeutete dies, dass ihnen bei arbeitsbezogenen Konflikten das Gegenüber fehlte und die Wut verpuffte (Detje et al. 2011). Die wichtigsten und nachhaltigsten Veränderungen durch die Corona-Pandemie könnten genau hier zu finden sein: Scheinbar eherne ökonomische Grundsätze werden erschüttert, es gibt Raum für Entscheidungen, und wo entschieden wird, werden nicht nur Alternativen, sondern auch Entscheider*innen mit ihren Interessen und Machtressourcen sichtbar.

So erwiesen sich eine Reihe von „Reformen“ als umgehend machbar, die zuvor als Phantasterei von Ewiggestrigen belächelt worden waren – etwa die Aussetzung der Schuldenbremse oder die Lockerung von Sanktionen bei Hartz IV. Zudem trat der Umstand, dass eine wachsende Zahl von Erwerbstätigen als Allein-Selbstständige oder Minijobber*innen nicht in die gesetzliche Sozialversicherung integriert ist und im Krisenfall sofort in existenzielle Not gerät, mit Macht in das öffentliche Bewusstsein. Daher dürften Forderungen nach Einbeziehung aller Arbeitenden (einschließlich der Beamten und anderweitig Privatversicherten) in eine Erwerbstätigenversicherung und nach Abschaffung von Minijobs aktuell mehr Unterstützung erfahren als vor Corona. Schließlich wurde in den Pandemien Monaten die große Bedeutung öffentlicher Infrastrukturen (gerade, aber nicht nur im Gesundheitswesen) sichtbar. Wie Robert Castel (2000) betont, handelt es sich dabei um Sozialeigentum, zu dem Lohnabhängige durch Versicherungsbeiträge und Steuern wesentlich beitragen. Dass ein verlässlicher Anspruch auf dessen Nutzung wichtiger ist als eine „Schwarze Null“, war schon vor Corona ein wichtiges Argument in Arbeitskämpfen. Darauf kann man aufbauen.

Allerdings zeichnet sich insgesamt keine grundsätzliche Neuorientierung staatlicher Politik ab: Weder wird die Arbeit der „Held*innen des Alltags“ substanziiell aufgewertet, noch werden staatliche Stützungsprogramme (etwa für die Lufthansa) mit einer Stärkung des öffentlichen Einflusses auf die Unternehmenspolitik verbunden. Selbst bei eklatanten Verstößen gegen Arbeitsschutz- und Hygienevorgaben, wie in der Fleischindustrie, wird allzu oft auf „freiwillige Vereinbarungen“ gesetzt, wo harte Regulierung erforderlich wäre. Der „starke Staat“, von dem derzeit häufig die Rede ist, handelt vielfach selektiv und zögerlich – und kann durchaus autoritäre Züge entwickeln.

17 „Homeoffice als Dauerlösung“, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung v. 17.07.2020.

Ist dies die richtige Zeit, um eine solidarische Politik der Arbeit durchzusetzen? Die Schwierigkeiten sind offensichtlich, doch zumindest kann der eklatante Widerspruch zwischen dem Status quo und der unter Pandemiebedingungen als notwendig erkannten Politik als Ausgangspunkt genutzt werden, um Diskussionen über solidarische Alternativen voranzutreiben. Derzeit werden Sachzwang-Argumente infrage gestellt, Eingriffsmöglichkeiten werden sichtbar, und es zeichnen sich Projekte ab, hinter denen sich verschiedenste Gruppen von Arbeitenden versammeln könnten – quer zu Altersgruppen, sozioökonomischer Stellung, Branche oder Unternehmen. Kurze Vollzeit mit Lohn- und Personalausgleich gehört ebenso dazu wie existenzsichernde Einkommen, gerade für die „Held*innen des Alltags“, oder eine Sozialversicherung, die allen Arbeitenden offensteht. Vor allem die weit verbreitete Einsicht in die „Systemrelevanz“ der Arbeit sowie der Reproduktion von Arbeitskraft spricht dafür, die Rolle des Staates neu zu definieren – nach Jahrzehnten, in denen abhängig Beschäftigte schrittweise enteignet wurden, weil „Sozialeigentum“ durch Privatisierung im Gesundheitswesen und anderswo, Leistungskürzungen und Austeritätspolitik infrage gestellt wurde, werden derzeit gesellschaftliche Mehrheiten erkennbar, die eine andere Politik möglich machen. Dies schafft einen Manövrierraum, den Gewerkschaften offensiv nutzen sollten – denn öffentlicher Applaus kann kollektive Interessenpolitik nicht ersetzen. Solidarität ist kein Zustand, sondern ein Prozess. Mit wem man sich solidarisch erklärt, wessen Interessen man als die eigenen erkennt, ist keine „natürliche“ Folge „objektiver“ sozialer Strukturen, sondern erweist und verändert sich in sozialen Auseinandersetzungen. Deshalb könnten die aktuellen Erschütterungen die Verschiebung von Grenzen und einen neuen Aufbruch in Sachen solidarischer Politik erleichtern. Auf das Virus ist dabei kein Verlass – ohne das möglichst gut organisierte Ringen um eine neue Politik der Arbeit geht es nicht. ■

LITERATUR

- Bätzold, C. / Lacher, M.** (2020): „Die Autoindustrie am Scheideweg“, denknetz.ch (26.05.2020), http://www.denknetz.ch/wp-content/uploads/2020/05/Baetzold_Autoindustrie_Scheideweg.pdf (letzter Zugriff: 19.08.2020)
- Bourdieu, P.** (1998): *Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns*, Frankfurt a. M.
- Castel, R.** (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*, Konstanz
- Detje, R. / Menz, W. / Nies, S. / Sauer, D.** (2011): *Krise ohne Konflikt? Interessen- und Handlungsorientierungen im Betrieb – die Sicht der Betroffenen*, Hamburg
- Dörre, K. / Schickert, C.** (Hrsg.) (2019): *Neosozialismus. Solidarität, Demokratie und Ökologie vs. Kapitalismus*, München
- Durkheim, E.** (1992 [1893]): *Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*, Frankfurt a. M.
- Fitzenberger, B.** (2020): *In der Covid-19-Rezession muss auch die duale Berufsausbildung abgesichert werden*, in: IAB-Forum (05.06.2020), <https://www.iab-forum.de/in-der-covid-19-rezession-muss-auch-die-duale-berufsausbildung-abgesichert-werden> (letzter Zugriff: 19.08.2020)
- Geo** (2020): „Solidarität in der Krise: Warum die Suche nach Sündenböcken so schädlich ist“, Interview mit dem Soziologen Sighard Neckel, <https://www.geo.de/wissen/gesundheits/22772-rtkl-corona-pandemie-solidaritaet-der-krise-warum-die-suche-nach> (letzter Zugriff: 19.08.2020)
- Hackett, A.** (2012): *Arbeitszeit und Lebenszeit. Die Zeitverwendung abhängig Beschäftigter im Kontext von Erwerbsarbeit*, in: *Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung* (Hrsg.): *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht*, Wiesbaden, S. 659–692
- HBS (Hans-Böckler-Stiftung)** (2020): *Auf einen Blick: Arbeitsbedingungen in der Pflege*, <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-zahlen-und->

- <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-zahlen-und-studien-zum-pflegenotstand-und-wege-hinaus-17962.htm> (letzter Zugriff: 19.08.2020)
- Jürgens, K.** (2010): *Deutschland in der Reproduktionskrise*, in: *Leviathan* 38 (4), S. 559–587
- Kohlrausch, B. / Zucco, A.** (2020): *Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt*. *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 40*, Düsseldorf
- Koopmann, C.** (2020): *Die Corona-Solidarität lässt nach*, in: *Süddeutsche Zeitung Online* v. 30.05.2020, <https://www.sueddeutsche.de/politik/coronavirus-solidaritaet-gesellschaft-umfrage-1.4922098> (letzter Zugriff: 19.08.2020)
- Lessenich, S.** (2003): *Der Arme in der Aktivgesellschaft. Zum sozialen Sinn des „Förderns“ und „Forderns“*, in: *WSI-Mitteilungen* 56 (4), S. 214–220, https://www.wsi.de/data/wsimit_2003_04_lesenich.pdf
- Lessenich, S.** (2019): *Grenzen der Demokratie. Teilhabe als Verteilungsproblem*, Stuttgart
- Mayer-Ahuja, N.** (2020): *Stellungnahme zur schriftlichen Anhörung der Mindestlohn-Kommission*, http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Nicole_Mayer-Ahuja/Stellungnahme_Mindestlohn_Mayer-Ahuja_.pdf (letzter Zugriff: 19.08.2020)
- Memorandum** (2020): *Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik: Memorandum 2020. Gegen Markt- und Politikversagen – aktiv in eine soziale und ökologische Zukunft*, Köln
- Möhring, K. / Naumann, E. / Reifenscheid, M. / Blom, A. G. / Wenz, A. / Rettig, T. / Lehrer, R. / Krieger, U. / Juhl, S. / Friedel, S. / Fikel, M. / Cornesse, C.** (2020): *Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Erwerbstätigkeit in Deutschland 20.3.–15.4.2020*, https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtung/gip/Corona_Studie/2020-04-16_Schwerpunktbericht_Erwerbstaetigkeit.pdf (letzter Zugriff: 19.08.2020)
- Schelsky, H.** (1953): *Wandlungen der deutschen Familie in der Gegenwart*, Stuttgart
- Sinus-Jugendstudie** (2020): *Wie ticken Jugendliche? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter zwischen 14 und 17 Jahren in Deutschland*, Bonn
- Urban, H.-J.** (2019): *Gute Arbeit in der Transformation. Über eingreifende Politik im digitalisierten Kapitalismus*, Hamburg
- Urban, H.-J.** (2020): *Corona-Pandemie: Eine Chance zur Beschreitung neuer Wege*, in: *Frankfurter Rundschau* v. 19.04.2020
- ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)** (2020): *Der Sozialstaat in der Corona-Krise*. ver.di Bundesvorstand (Hrsg.): *Wirtschaftspolitische Informationen Nr. 02, Juli 2020*, <https://wipo.verdi.de/++file++5f070f5b396c6b312cof260e/download/Sozialstaat%20in%20der%20Krise.pdf> (letzter Zugriff: 19.08.2020)
- Die Zeit Online** (2020): *Risikogruppen. „Gesundheit ist eine zutiefst ungleich verteilte Ressource“*. Interview mit dem Medizinsoziologen Matthias Richer (05.04.2020), <https://www.zeit.de/gesellschaft/2020-04/risikogruppen-coronavirus-einkommen-gesundheit-vorerkrankungen-gesellschaft> (letzter Zugriff: 19.08.2020)

AUTOREN

NICOLE MAYER-AHUJA, Dr., Professorin für die Soziologie von Arbeit, Unternehmen und Wirtschaft und Direktorin des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) e.V. an der Georg-August-Universität Göttingen. Forschungsschwerpunkte: Arbeit im Spannungsfeld von Betrieb und Gesellschaft in historischer und transnationaler Perspektive.

@ nicole.mayer-ahuja@sowi.uni-goettingen.de

RICHARD DETJE, Soziologe, Lektor im VSA-Verlag Hamburg, Redakteur der Zeitschrift *Sozialismus*, Mitarbeiter von *Wissentransfer*. Forschungsschwerpunkte: Rechtspopulismus, Alltagsbewusstsein, Gewerkschaften.

@ richard.detje@vsa-verlag.de