

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Fördernetzwerk
Interdisziplinäre
Sozialpolitikforschung

Positionspapier

„Corona-Krise und berufliche Anerkennung“

EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN



Autor*innen:

Axel Babst

Prof. Dr. Martin Groß

Dr. Volker Lang

Luisa Burgmer

Franziska Gehrig

Elias Hofmann

Stephanie Jütersonke

Gabriel Schuler

Inhaltsverzeichnis

1) Einleitung	1
2) Theoretische Einbettung	3
3) Methodische Umsetzung	5
3.1) <i>Daten und Stichprobe</i>	5
3.2) <i>Konstruktion von Skalen zur Messung von sozialer Anerkennung</i>	7
3.3) <i>Konstruktion eines Schemas relevanter Berufsgruppen</i>	9
4) Ergebnisse	12
4.1) <i>Hat sich berufliche Anerkennung im Rahmen der Corona-Pandemie für bestimmte Berufsgruppen geändert?</i>	12
4.2) <i>Welche Gruppen berichten in besonderem Maße Veränderungen während der Corona-Pandemie?</i>	18
4.2.1) <i>Basisarbeit</i>	18
4.2.2) <i>Pflege</i>	19
4.2.3) <i>Selbstständige</i>	21
4.3) <i>Finanzielle Situation und Arbeitsbedingungen von Berufsgruppen während der Corona-Pandemie</i>	23
4.3.1) <i>Ökonomische Situation</i>	23
4.3.2) <i>Berufliche Situation</i>	26
4.4) <i>Welche Auswirkungen hat berufliche Anerkennung auf die Compliance mit Maßnahmen am Arbeitsplatz?</i>	30
4.4.1) <i>Compliance mit Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz</i>	30
4.4.2) <i>Auswirkungen beruflicher Anerkennung auf die Compliance am Arbeitsplatz</i>	33
4.5) <i>Welche Auswirkungen hat berufliche Anerkennung auf die Compliance mit politisch beschlossenen Infektionsschutzmaßnahmen (“politische Compliance”)?</i>	37
4.5.1) <i>Compliance mit politisch beschlossenen Maßnahmen und Impfbereitschaft</i>	38
4.5.2) <i>Auswirkungen beruflicher Anerkennung auf “politische Compliance” und Impfbereitschaft</i>	40
5) Schlussfolgerungen und praktische Implikationen	43
Literaturverzeichnis	48

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beispielbatterie zur derzeitig empfundenen gesellschaftlichen Anerkennung	9
Abbildung 2: Derzeitig empfundene gesellschaftliche Anerkennung nach Berufsgruppen	13
Abbildung 3: Antwortverhalten zu den Items der Veränderung von empfundener gesellschaftlicher Anerkennung	14
Abbildung 4: Anzahl der Personen kategorisiert danach, ob und welche Art von Veränderung der gesellschaftlichen Anerkennung während der Corona-Pandemie eingetreten ist.....	15
Abbildung 5: Veränderung der gesellschaftlichen Anerkennung während der Corona-Pandemie nach Berufsgruppen sortiert	16
Abbildung 6: Erfahrene politische Anerkennung nach Berufsgruppen sortiert	17
Abbildung 7: Antwortverhalten von Basisarbeiter*innen zu den Items derzeitig empfundener gesellschaftlicher Anerkennung	19
Abbildung 8: Antwortverhalten von Pflegekräften zu den Items der empfundenen Veränderung gesellschaftlicher Anerkennung	20
Abbildung 9: Antwortverhalten von Pflegekräften zu den Items der derzeitig wahrgenommenen gesellschaftlichen Anerkennung	21
Abbildung 10: Antwortverhalten von nicht-systemrelevanten Selbstständigen zu den Items der derzeit empfundenen gesellschaftlichen Anerkennung	22
Abbildung 11: Nach Haushaltszusammensetzung gewichtetes, monatlich zur Verfügung stehendes Haushaltsäquivalenzeinkommen nach Berufsgruppen sortiert.....	23
Abbildung 12: Berichtete Einkommensveränderung während der Corona-Pandemie nach Berufsgruppen sortiert.....	24
Abbildung 13: Anteil der Befragten je Berufsgruppe, der (eher) nicht das Gefühl hat, den gerechten Anteil zu erhalten	25
Abbildung 14: Anteil der Befragten je Berufsgruppe, der (eher) das Gefühl hat, dass durch Arbeitsplatzveränderungen eine Mehrbelastung bei der Arbeit entsteht	26
Abbildung 15: Anteil der Befragten je Berufsgruppe, der zumindest zu einem Zeitpunkt der Pandemie im Home Office arbeitete	27
Abbildung 16: Anteil der Befragten je Berufsgruppe, der durch die Arbeit vor Ort ein erhöhtes Infektionsrisiko berichtet.....	29
Abbildung 17: Compliance am Arbeitsplatz nach Berufsgruppen sortiert.....	31
Abbildung 18: Gewünschter Umfang von Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz nach Berufsgruppen sortiert.....	32
Abbildung 19: Empfundene Belastung durch Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz nach Berufsgruppen sortiert	33
Abbildung 20: Effekte beruflicher Anerkennung auf die Maßnahmenbefolgung am Arbeitsplatz	34
Abbildung 21: Effekte beruflicher Anerkennung auf die empfundene Angemessenheit des Umfangs an Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz.....	35
Abbildung 22: Effekte beruflicher Anerkennung auf die empfundene Belastung durch Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz	36
Abbildung 23: Antwortverhalten der Befragten zu den Items der Einschränkungen von Rechten und Freiheiten.....	38
Abbildung 24: Antwortverhalten der Befragten zur Impfbereitschaft	39
Abbildung 25: Effekte beruflicher Anerkennung auf die empfundene Legitimität von politisch beschlossenen Infektionsschutzmaßnahmen	40
Abbildung 26: Effekte beruflicher Anerkennung auf die Impfbereitschaft.....	41

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Schema relevanter Berufsgruppen.....	11
---	----

1) Einleitung

Soziologische wie psychologische Studien zeigen, dass die Anerkennung von sozialer Identität erhebliche Auswirkungen auf Einstellungen und Verhaltensweisen hat (Droste 2019, Groß 2021). In jüngerer Zeit wird diesbezüglich besonders diskutiert, inwieweit die gesellschaftlichen Bewertungen von sozialen Kategorien zur Herausbildung politischer Einstellungen beitragen. In der Corona-Krise wird dies in zweierlei Hinsicht relevant. Erstens entstand mit der (Nicht-)Systemrelevanz von Berufen eine neue Bewertungsdimension sozialer Anerkennung (Mayer-Ahuja & Nachtwey 2021). Zweitens erfordern die zur Eindämmung des Infektionsgeschehens veranlassten Schutzmaßnahmen in hohem Maße solidarisches Verhalten seitens der Bevölkerung. Hier ist zu fragen, inwiefern die eingesetzten politischen Maßnahmen soziale Anerkennung befördern und so solidarisches Verhalten, bezogen auf die Pandemie besonders die Bereitschaft zur Befolgung von Infektionsschutzmaßnahmen, bestärken.

Auf Basis dieser Überlegungen untersuchte das Projekt erstens inwiefern sich die berufliche Anerkennung für unterschiedliche Berufsgruppen während der Corona-Pandemie verändert hat. Zweitens sollte geklärt werden, welche Auswirkungen die berufliche Anerkennung auf die Befolgung beziehungsweise die Akzeptanz von Infektionsschutzmaßnahmen hat. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen regelkonformem Verhalten auf der Individualebene und der generellen Akzeptanz von politischen Maßnahmen.

Regelkonformes Verhalten auf der Individualebene wurde durch die Befolgung von Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz untersucht. Hierbei rücken drei Dimensionen als interessierende Variablen in den Vordergrund: 1) die subjektive Einschätzung der Befragten, ob und mit welcher Häufigkeit sie sich an ihrem Arbeitsplatz regelkonform verhalten; 2) die Frage, ob sie den Umfang der an ihrem Arbeitsplatz getroffenen Vorkehrungen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens angemessen finden; 3) ihre Einschätzung, inwiefern bestimmte Schutzmaßnahmen gegen das SARS-COV-2-Virus eine höhere Belastung bei der Ausübung der eigenen beruflichen Tätigkeit bedeuten.

Erweitert wurde die Forschungsperspektive um die Untersuchung der generellen Akzeptanz von politischen beschlossenen Infektionsschutzmaßnahmen sowie um die Bewertung von deren Angemessenheit und Legitimität seitens der Befragten. Des Weiteren wurde auch die Bereitschaft, sich einer Impfung zu unterziehen, ermittelt.

Wir betrachten alle diese Aspekte der Befolgung und Akzeptanz von Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie und ihrer Folgen als Ausdruck einer „Compliance“ mit den Maßnahmen. Damit berücksichtigen wir bei der Untersuchung der Auswirkung beruflicher Anerkennung auf

die Compliance auch Einstellungen zu weiteren Themen, die im öffentlichen Diskurs während der Corona-Pandemie ein hohes Maß an Salienz erlangten. Dabei wollen wir herausfinden, inwieweit berufliche Anerkennung 1) als eigenständiger Faktor zur Erklärung der Compliance zu berücksichtigen ist, 2) inwieweit sie sich indirekt auswirkt - etwa dadurch, dass sie andere relevante Faktoren beeinflusst - und 3) welche relative Bedeutung die berufliche Anerkennung im Vergleich zu anderen Faktoren hat.

Nach einer kurzen Zusammenfassung des theoretischen Hintergrunds (Kapitel 2) und einer detaillierten Beschreibung des methodischen Vorgehens (Kapitel 3) werden im Folgenden die zentralen Ergebnisse des Projekts zusammengefasst (Kapitel 4). Davon ausgehend werden mögliche Konsequenzen und Handlungsempfehlungen für politische Entscheidungsträger diskutiert (Kapitel 5).

2) Theoretische Einbettung

Die Bedeutsamkeit sozialer Anerkennung und ihre Merkmale wie Auswirkungen wurden in theoretischer Hinsicht bereits aus Perspektive unterschiedlicher wissenschaftlichen Disziplinen diskutiert. So argumentiert der Philosoph Axel Honneth in der Tradition Hegels, dass der Wunsch nach Anerkennung ein universelles Grundbedürfnis des Menschen darstellt (Honneth 1992). Aus soziologischer Perspektive ist vor allem die Arbeit Herbert Meads zu nennen, in der er der Konstruktion sozialer Identität einen hohen Stellenwert zuschreibt, da erst durch deren Konstruktion der Mensch eine Orientierung zu seiner Stellung in der Welt und Gesellschaft erhält, was eine zentrale Grundvoraussetzung für soziale Handlungsfähigkeit darstellt (Mead 1973). Henri Tajfel und John C. Turner untermauern die Bedeutsamkeit der sozialen Identität und den Wunsch nach Anerkennung derselben aus sozialpsychologischem Blickwinkel im Rahmen ihrer „Social Identity Theory“ (SIT) (Tajfel & Turner 1986). Sie postulieren, dass Menschen nach einer positiven sozialen Identität streben, da eine solche das Selbstwertgefühl stärkt und das Gefühl von Selbstwirksamkeit der eigenen Handlungen vermittelt. Eine positive soziale Identität entsteht dadurch, dass die eigene Ausprägung einer sozialen Kategorie (die „in-group“), der sich das Individuum zuordnet, in einem Vergleich zu relevanten anderen Personengruppen dieser Kategorie (den „out-groups“) positiv bewertet wird.

Alle diese Beiträge lassen erwarten, dass soziale Anerkennung ein höchst bedeutsames Motiv für politisches Handeln darstellt, was auch in verschiedenen Studien belegt wird. So betonen Nancy Fraser und Axel Honneth (2003) in ihrem breit rezipierten Dialog, dass (ausbleibende) soziale Anerkennung einen wesentlichen Grund für gesellschaftliche (Des-)Integration darstellt. Francis Fukuyama (2019) greift soziale Anerkennung als zentralen erklärenden Faktor in seiner aktuellen Gesellschaftsanalyse zur USA auf und zeigt, dass in dem Bedürfnis nach Anerkennung eine entscheidende Ursache für identitätspolitische Kämpfe liegt. Entscheidend für die politische Kraft der sozialen Anerkennung ist die Tatsache, dass diese – wie gerade die SIT hervorhebt – an die Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen gebunden ist, die sich in einer hierarchischen und umkämpften Anerkennungsordnung befinden. Während weniger anerkannte soziale Gruppen versuchen diese Anerkennungsordnung durch (Identitäts-)Politik zu verändern, versuchen Gruppen, die ihre Anerkennung durch solche Veränderung gefährdet sehen, die etablierte Anerkennungsordnung zu verteidigen.

Im Zuge der Corona-Pandemie hat der Beruf als anerkenntnistiftende soziale Kategorie besonders an Bedeutung hinzugewonnen, wobei dieser in modernen Erwerbsgesellschaften als Modus der Ressourcenverteilung ohnehin eine zentrale Komponente der sozialen Identität darstellt (Berger & Konietzka 2001). Die hohe Wichtigkeit des Berufs wurde besonders in der Anfangsphase der Pandemie stark unterstrichen, als auf Grundlage der sogenannten

„Systemrelevanz“ Berufsgruppen mit hoher Signalwirkung und Konsequenz kategorisiert wurden. Bei der Kategorisierung handelt es sich dabei erstens um eine explizite Einschätzung des gesellschaftlichen Stellenwerts der Berufsgruppe seitens offizieller Entscheidungsträger. Zweitens war diese Einteilung mit der Einschränkung von Rechten und/oder der Übertragung besonderer Verantwortung assoziiert. Die damit verbundenen Auswirkungen variierten drittens je nach Berufsgruppe stark. Auf der einen Seite des Spektrums sahen sich Beschäftigte in Gesundheits- und Pflegeberufen sowie im Lebensmittelhandel und der Logistik – insbesondere im Bereich der sogenannten Basisarbeit - mit noch mehr Arbeit unter erschwerten Bedingungen und einem ungleich höheren Infektionsrisiko konfrontiert. Zudem konnten andere Berufsgruppen, insbesondere Selbständige, wochen- oder monatelang ihre Tätigkeit nicht ausüben und mussten dadurch große Umsatz- oder Verdiensteinbußen hinnehmen. Auf der anderen Seite konnten viele relativ hochangesehene Berufsgruppen einen Großteil ihrer Arbeit im Home-Office verrichten, was Umstellungen der Arbeitsprozesse allerdings auch eine Minimierung von Infektionsrisiken und Verdiensteinbußen bedingte.

Damit greift die Pandemie in hohem Maße in die Anerkennungsordnung der Berufe ein. Eine zentrale Fragestellung des Projektes ist es daher, ob dieser „externe Schock“ der Anerkennungsordnung mittelfristig - die Studie wurde ca. ein Jahr nach Beginn der Pandemie durchgeführt - auch in der Wahrnehmung der Menschen einen bleibenden Eindruck hinterlassen hat und welche Berufsgruppen dabei besonders hervorstechen. Mehr noch interessierte uns aber, ob und in welchem Ausmaß berufliche Anerkennung auch hinsichtlich der Compliance mit Infektionsschutzmaßnahmen politisch relevant ist. Fünf verschiedene Mechanismen sind hier denkbar, durch die berufliche Anerkennung einen positiven Einfluss auf die Compliance haben könnte.

Erstens dient Anerkennung als Medium, das Informationen über den sozialen Status einer Person vermittelt: Erhält eine Person Anerkennung so bedeutet dies, dass sie von der Gesellschaft respektiert wird und von dieser solidarische Unterstützung erwarten darf. In dieser Form stellt Anerkennung eine Ressource dar, die einen positiven Einfluss auf die Wahrnehmung des eigenen sozialen Status haben kann. Dies ist insofern von Relevanz, als die subjektive Wahrnehmung von zu erwartender Solidarität die Compliance positiv beeinflussen könnte.

Zweitens dürfte soziale Anerkennung einen Einfluss auf die Bedrohungswahrnehmung haben. Grundsätzlich können sich Personen auf zweierlei Arten von der pandemischen Notlage bedroht fühlen: Auf der einen Seite unmittelbar durch die Furcht vor einer Infektion mit dem SARS-COV-2-Virus; auf der anderen Seite weil sie die Eingriffe und Einschränkungen im alltäglichen Leben als bedrohlich wahrnehmen – speziell in ökonomischer Hinsicht.

Insbesondere dieser letzte Aspekt könnte durch soziale Anerkennung abgedeckt werden. Sollte sich soziale Anerkennung tatsächlich positiv auf die Wahrnehmung des sozioökonomischen Status auswirken, so werden auch Restriktionen als weniger bedrohlich interpretiert und somit eher befolgt. Zudem signalisiert soziale Anerkennung auch, dass Schutzbedürfnisse respektiert werden.

Drittens trägt soziale Anerkennung maßgeblich zur Steigerung des Selbstwertgefühls bei. Dieses wiederum stärkt Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, die dazu führen könnten, dass Betroffene ihr persönliches Verhalten und Handeln eher als relevant für die Bewältigung der Pandemie einschätzen. Das wiederum könnte auch die Motivation steigern, sich an Verordnungen und Regeln zur Eindämmung des Virus zu halten.

Als vierter Mechanismus kann soziale Anerkennung einen Einfluss auf Solidaritätsverpflichtungen haben. Wie bereits dargelegt, signalisiert wahrgenommene Anerkennung zu erwartende soziale Solidarität (s. erster Mechanismus). Diese Hoffnung auf Solidarität bestärkt ein Pflichtgefühl, sich ebenfalls solidarisch gegenüber Anderen zu verhalten. Im Fall der Pandemie kann dies bedeuten, dass Personen, die sich anerkannter fühlen, sich zum Schutz Anderer eher im Sinne des Infektionsschutzes regelkonform verhalten.

Fünftens signalisiert soziale Anerkennung die Benevolenz der Anerkennungsgeber. Das bedeutet, dass Personen, die sich anerkannt fühlen, davon ausgehen, dass die Anerkennungsgeber ihnen wohl gesinnt sind. Benevolenz ist erwiesenermaßen eine wichtige Komponente zum Aufbau von Vertrauenswürdigkeit (Mayer et al. 1995). Hinsichtlich der Pandemie kann daraus die Überlegung abgeleitet werden, dass Personen, die sich von bestimmten, insbesondere politischen und auf die Gesundheitsfürsorge ausgerichteten Institutionen wertgeschätzt fühlen, auch eher bereit sind, ihr Vertrauen in diese und ihre Entscheidungen zu setzen. Institutionenvertrauen wiederum hat sich in vielen bisherigen Studien als starker Prädiktor für Compliance erwiesen (Caplanova et al. 2021; Lindholt et al. 2021).

3) Methodische Umsetzung

3.1) Daten und Stichprobe

Aufgrund der mangelnden Datenlage war eine eigens durchgeführte Erhebung notwendig. Ziel war es, eine für die Erwerbsbevölkerung der Bundesrepublik Deutschland repräsentative Stichprobe mit einer hinreichend großen Fallzahl ($n = 2.200$) für die angestrebten Gruppenvergleiche zu ziehen. Dabei sind Selbstständige und Personen aus den neuen Bundesländern aufgrund ihrer Relevanz für den Forschungsgegenstand in unserer Stichprobe überrepräsentiert. Für erstere, die in besonderem Maße von den Beschränkungen betroffen waren, wurde

eine Erhöhung ihres Anteils auf 20 Prozent der Stichprobe angestrebt. Dies stellte eine Verdopplung im Vergleich zum realen Anteil dar und sollte Gruppenvergleiche ermöglichen. Die zweite Quotierung betrifft das Verhältnis zwischen Ost- und Westdeutschen. In der Stichprobe sollten die Anteile auf ca. 60 Prozent für Westdeutschland und ca. 40 Prozent für Ostdeutschland angeglichen werden. In Analysen, die sich auf die Gesamtbevölkerung beziehen, werden diese Quotierungen mit Designgewichten berücksichtigt.

Die Untersuchung wurde als Online-Erhebung durchgeführt. Nach sorgfältiger Abwägung fiel die Wahl auf das „Payback Panel“ des Anbieters „Kantar“. Mehrere Vorteile gegenüber anderen Anbietern und Datenbanken waren für diese Entscheidung ausschlaggebend. Die von Kantar zur Verfügung gestellte Datenbank besteht aus Kund*innen des kommerziellen Anbieters eines Einkaufspunktesammelsystems „Payback“, was aufgrund der Größe (N = 120.000), Diversität und der Offlinerekrutierung der Teilnehmenden übliche Selektionseffekte in Online Access Panels minimiert. Darüber hinaus wurden im Anschluss an die Datenerhebungen extensive Qualitätsüberprüfungen der Daten vorgenommen. Zudem wird die Datenbank regelmäßig auf die Aktualität ihrer Stammdaten geprüft. Durch die Zusammenarbeit von „Kantar“ mit dem „sozio-ökonomischen Panel“ (SOEP) besteht außerdem viel Expertise in der Konstruktion und Durchführung von komplexen Befragungen.

Die erste Befragung wurde vom 11. Februar 2021 bis zum 01. März 2021 durchgeführt. Im Anschluss an die Erhebung wurde seitens des Dienstleisters eine Qualitätsprüfung der gesammelten Daten durchgeführt. Nach Aussiebung fragwürdiger Angaben standen 3.102 vollständige Datensätze nach der ersten „Befragungswelle“ zur Verfügung, die bereits die wesentlichen Informationen zu beruflicher Anerkennung, Veränderungen am Arbeitsplatz während der Corona-Pandemie, Einstellungen und Verhalten hinsichtlich Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz sowie sozio-demographische Kontrollinformationen enthielten.

Die zweite Befragung enthielt indes vor allem Fragen zu allgemeinen politischen Einstellungen sowie Werteinstellungen, die relativ zeitkonstant oder zumindest nicht von kurzfristigen Entwicklungen im Rahmen des Pandemiegesehens beeinflusst werden sollten. Diese konnte bereits nach nur einer Woche im Feld abgeschlossen werden (24. März bis 31. März 2021). Die Zielgröße von 2.250 vollständigen Datensätzen wurde erreicht, noch bevor allen 3.102 Befragten aus der ersten „Welle“ ein Link zur zweiten Umfrage zugestellt wurde, was auf ein hohes thematisches Interesse seitens der Befragten schließen und damit verbunden eine hohe Datenqualität vermuten lässt. Erneut wurden seitens Kantar Qualitätsanalysen durchgeführt, nach denen 2.231 nutzbare Datensätze verblieben. Um mögliche Abweichungen seitens der angestrebten Quoten nach Ost- und Westdeutschland und Selbständigen sowie abhängig

Beschäftigten ausgleichen zu können, wurden zudem von Kantar „Designgewichte“ berechnet und in den Datensatz integriert. Insgesamt werden somit alle Anforderungen an die Stichprobe hinsichtlich sozio-demographischer Komposition sowie Datenqualität erfüllt.

3.2 Konstruktion von Skalen zur Messung von sozialer Anerkennung

Aufgrund des Innovationspotentials des theoretischen Ansatzes mussten die Instrumente zur Erfassung der Kernkonzepte des Projekts – insbesondere Fragen zu beruflicher Anerkennung – selbst entwickelt werden. Hierzu diente ein vierstufiger Prozess, der im folgenden Absatz beschrieben werden soll: 1) konzeptionelle Überlegungen; 2) eine ausführliche Recherche der bestehenden Literatur in puncto quantitativer Messung von Anerkennung – speziell im beruflichen Kontext; 3) die Konstruktion eigener Messinstrumente für den Fall, dass bislang keine geeigneten Skalen verfügbar waren; 4) die ausführliche Testung dieser neu entwickelten Instrumente zur Validierung.

Ad 1) Berufliche Anerkennung lässt sich in konzeptioneller Hinsicht in zwei Sub-Dimensionen aufspalten. Zu unterscheiden ist hier zwischen einer Gruppenebene und einer auf das Individuum und dessen persönliche Erfahrungen ausgerichteten Variante. Bereits aus anderen Forschungsbereichen ist bekannt, dass diese Unterscheidung zwischen kollektiver und individueller Adressierung von enormer Bedeutung ist – als Beispiel sei hier auf die Unterscheidung von ökonomischen Deprivationserfahrungen auf individualistischer und fraternalistischer Ebene verwiesen (Rippl & Baier 2005).

Die kollektive Ebene wird durch die eigene Berufsgruppe erfasst. Erfragt wurde hier, inwiefern die Teilnehmer der Studie denken, dass ihre Berufsgruppe (und nicht sie selbst als Person) von der Gesellschaft anerkannt wird. Nachfolgend wird diese Form der beruflichen Anerkennung als „gesellschaftliche Anerkennung“ bezeichnet.

In Ergänzung dazu steht die individuelle Perspektive – im Weiteren als „Anerkennung im Arbeitsumfeld“ betitelt. Diese Form der Anerkennung bezieht sich darauf, ob Befragte das Gefühl haben, dass sie persönlich von ihrem individuellen Arbeitsumfeld Wertschätzung für Ihre Tätigkeit und erbrachten Leistungen erhalten. Das Arbeitsumfeld kann je nach Tätigkeit aus sehr unterschiedlichen Anerkennungsgebern bestehen wie zum Beispiel aus Vorgesetzten, Kolleg*innen oder Kund*innen beziehungsweise Patient*innen.

Ad 2) Während eine ausführliche Recherche keine quantitativ-empirisch ausgerichteten Studien zum Thema gesellschaftlicher Anerkennung der beruflichen Identität zu Tage förderte, konnten einige Studien, die sich mit Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld befassten, eruiert werden. Thematisch sticht dabei die Schwerpunktsetzung auf Krankenhäuser oder

Pflegeeinrichtungen hervor (van Vegchel et al. 2002; Kivimäki et al. 2007; Klein et al. 2010; Kiel et al. 2019; Siegrist et al. 2019). Zentral ist hier die These der „Gratifikationskrise“ von Johannes Siegrist, auf deren Grundlage eine Skala zur Messung von Effort-Reward-Imbalance (ERI) entwickelt wurde (Siegrist et al. 2004). Ebenfalls häufig angewandt wurde eine Messskala der Wertschätzung am Arbeitsplatz von Nicola Jacobshagen und Norbert K. Semmer, die Einflussfaktoren zu identifizieren versucht, die sich auf Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten auswirken und somit deren Leistungsfähigkeit erhöhen (Jacobshagen et al. 2008). Ein weiterer Analyseschwerpunkt ist die Frage nach Anerkennungsgebern. Diskutiert werden hier Vorgesetzte, Kolleg*innen, Kund*innen, Patient*innen oder auch das persönliche soziale Umfeld (Jacobshagen & Semmer 2009). Besonders die Rolle der Führungsriege rückt dabei in den Fokus (McColl-Kennedy & Anderson 2002; Vincent 2012; Stocker et al. 2014). Ein eher untergeordneter Forschungsstrang zielt indes auf den Grad der empfundenen sozialen Integration und die Atmosphäre im Arbeitsumfeld ab (Frese 1989).

Ad 3) In einem dritten Arbeitsschritt wurden auf Basis der genannten Recherchen eigene Skalen zur Quantifizierung beruflicher Anerkennung entwickelt. Insbesondere in Bezug auf die gesellschaftliche Anerkennung der Berufsgruppe bietet dieses Forschungsprojekt hier Innovationspotential, da bislang keine quantitative Messung dieser Anerkennungsform gefunden werden konnte. Hinsichtlich der Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld wurden – soweit möglich – bestehende und bereits empirisch getestete Aussagen verwendet und um eigene Formulierungen ergänzt.

Relevante Teilaspekte der gesellschaftlichen Anerkennung sind dabei: 1) der Grad an Identifikation der Befragten mit der eigenen Berufsgruppe; 2) das zum Befragungszeitpunkt empfundene Anerkennungsniveau der Teilnehmer*innen; 3) die wahrgenommene Anerkennung der eigenen Berufsgruppe durch politische Maßnahmen während der Corona-Pandemie sowie 4) die subjektive Einschätzung dazu, ob sich der Grad der gesellschaftlichen Anerkennung seit Beginn der Pandemie verändert hat. Hinsichtlich der Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld wurden ebenfalls verschiedene Dimensionen unterschieden: 1) das zum Befragungszeitpunkt empfundene Anerkennungsniveau der Teilnehmer*innen; 2) die subjektiv wahrgenommene Veränderung dieses Anerkennungsniveaus seit Pandemiebeginn; 3) das Gefühl, für die eigenen Leistungen ausreichende Gratifikationen zu erhalten. Zu jedem dieser Themenblöcke wurden jeweils drei bis sechs Items erstellt, die in der Erhebung in jeweils einer „Fragebogenbatterie“ präsentiert wurden. Zur besseren Illustration zeigt Abbildung 1 beispielhaft die Formulierungen zum derzeit empfundenen Anerkennungsniveau der eigenen Berufsgruppe.

***Im Zuge der Corona-Krise wurde viel über die Anerkennung von Berufen geredet. Wie schätzen Sie den Grad der Anerkennung Ihres Berufs heute ein?**

Mein Beruf...

	Stimme über- haupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils-teils	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu	Weiß nicht
...erhält von der Gesellschaft die Anerkennung, die er verdient.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...wird im Durchschnitt unterbezahlt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...hätte für die Art von Arbeit ein deutlich höheres Einkommen verdient.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...bekommt von der Politik die Aufmerksamkeit, die er verdient.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...wird in der Öffentlichkeit ignoriert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...wird für die Arbeit in der Gesellschaft gewürdigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 1: Beispielbatterie zur derzeit empfundenen gesellschaftlichen Anerkennung

Ad 4) In einem letzten Schritt wurden vor Beginn der Erhebungsphase die entwickelten Instrumente ausführlich getestet. Hierzu wurde zum einen die Meinung führender Expert*innen der Abteilung „Survey Design und Methodology“ des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften, GESIS, eingeholt (persönliche Kommunikation). Darüber hinaus wurden mehrere Testerhebungen (sogenannte „Pretests“) zur Validierung der entwickelten Instrumente und des Fragebogens insgesamt durchgeführt.

3.3) Konstruktion eines Schemas relevanter Berufsgruppen

Neben der Messung beruflicher Anerkennung liegt ein weiteres Forschungsinteresse darin, Berufsgruppen zu identifizieren, die von den oben skizzierten Veränderung der Anerkennungsordnung im Zuge der Corona-Pandemie besonders betroffen sind. Die Konstruktion eines Schemas zur Erfassung von in diesem Sinne relevanten Berufsgruppen erfolgt in einem mehrstufigen Prozess: 1) Zunächst wird die berufliche Tätigkeit der Befragten ermittelt 2) Danach erfolgt dann die Einstufung dieser beruflichen Tätigkeit als Teil der gesellschaftlich kritisch relevanten Infrastruktur oder nicht wodurch die beiden Kategorien in „systemrelevante“ und „nicht-systemrelevante“ Tätigkeiten voneinander abgegrenzt werden (Burstedde et al. 2020); 3) Aus der beruflichen Stellung der Befragten wird das notwendige Qualifikationsniveau zur Ausübung dieser Tätigkeit abgeleitet; 4) zuletzt wurden anhand der (Nicht-)Systemrelevanz der Tätigkeit und der erforderlichen Qualifikation das nachfolgend näher beschriebene Klassifikationsschema gebildet.

Ad 1) Als eine der ersten Fragen wurden Teilnehmer*innen der Umfrage darum gebeten, ihren Beruf anzugeben, wobei ihnen eine Auswahlliste auf Basis der „Klassifikation der Berufe 2010“ (KldB10) zur Verfügung gestellt wurde. Diese Liste enthält mehr als 27.000

Berufsbezeichnungen. Von den 3.102 Befragten konnten 2.647 einem Beruf eindeutig zugeordnet werden, was einem Anteilswert von etwa 85,3 Prozent entspricht.

Ad 2) Burstedde et al. (2020), an denen wir uns in diesem Arbeitsschritt, orientierten nutzen als Ausgangsbasis ihrer Klassifizierung „die „Sektoren- und Brancheneinteilung Kritischer Infrastrukturen“ der gemeinsamen Initiative des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe und des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik“ (ebd.: 6). Definiert wird kritische Infrastruktur dort folgendermaßen: „Kritische Infrastrukturen (KRITIS) sind Organisationen oder Einrichtungen mit wichtiger Bedeutung für das staatliche Gemeinwesen, bei deren Ausfall oder Beeinträchtigung nachhaltig wirkende Versorgungsengpässe, erhebliche Störungen der öffentlichen Sicherheit oder andere dramatische Folgen eintreten würden“ (BBK & BSI 2020). Ihre Liste infrastrukturkritischer Berufe umfasste final 501 verschiedene Tätigkeiten. Diese Liste wurde für das vorliegende Forschungsprojekt auf Grundlage der fünfstelligen KldB-Codierungen mit den Berufsangaben der Befragten abgeglichen. Auf diesem Weg wurden 1.273 Befragtenangaben (48,1 Prozent) systemrelevante Tätigkeiten zugeordnet werden, wohingegen bei 1.374 Umfrageteilnehmer*innen (51,9 Prozent) keine systemrelevante Tätigkeit vorliegt.

Ad 3) Zusätzlich wurden im Fragebogen Informationen zur beruflichen Stellung erhoben, wofür ein in vielen Studien verwendetes Instrument eingesetzt wurde. Die berufliche Stellung diente als Grundlage zur Ermittlung des erforderlichen Qualifikationsniveaus der ausgeübten Tätigkeit, wobei hierbei zwischen Tätigkeiten ohne formale Qualifikation oder mit einer kurzen Anlernphase und Tätigkeiten mit erforderlicher Qualifikation oder hoher Qualifikation unterschieden wurde.

Ad 4) In einem letzten Schritt wurde schließlich das Schema der als relevant erachteten Berufsgruppen gebildet (s. Tabelle 1). Neben Qualifikationsniveau und Systemrelevanz wurde dabei auch die Zugehörigkeit der Berufe zum Pflege- und Gesundheitssektor berücksichtigt, da die dort Beschäftigten im Verlauf der Corona-Pandemie vermutlich besonderen Stress- und Risikofaktoren ausgesetzt waren.

	Systemrelevanz		
	Ja	Nein	
Keine/angelernete Qualifikation erforderlich	274	276	550
Qualifikation erforderlich	344	460	804
Hohes Qualifikationsniveau erforderlich	212	253	465
Selbstständige	127	313	440
Beamte	91	20	111
Pflege/Gesundheitsberufe	177	-	177
	1225	1322	2547
	Gesamt		

Tabelle 1: Schema relevanter Berufsgruppen

Somit ergeben sich insgesamt 11 verschiedene Berufsgruppen, wobei 555 Personen nicht eingeordnet werden konnten und von solchen Analysen ausgeschlossen wurden, in denen dieses Schema von Bedeutung ist. Dasselbe gilt für Beamte, deren Fallzahl zu gering ist. Unter den neun verbleibenden Berufsgruppen gilt unser besonderes Interesse Personen, die eine systemrelevante Tätigkeit ausüben, für die keine formale Qualifikation oder maximal eine limitierte Phase des Anlernens erforderlich ist. Bei dieser Berufsgruppe handelt es sich gemäß der im Zuge vom BMAS ausgerufenen „Initiative neue Qualität der Arbeit“ (INQA) entwickelten Definition um sogenannte „Basisarbeiter*innen“. Personen mit solchen Tätigkeiten erbringen trotz schlechter finanzieller Entlohnung, geringem gesellschaftlichen Ansehen, hoher körperlicher Anstrengung und erhöhter Infektionsgefahr essentielle Leistungen für das Funktionieren von Infrastruktur und Grundversorgung. Gerade diese Berufsgruppe stand auch zu Beginn der Pandemie im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit.

4) Ergebnisse

Die erste wesentliche Forschungsfrage dieses Projekt besteht darin, 1) ob sich während der Corona-Pandemie die gesellschaftliche Anerkennung für bestimmte Berufsgruppen verändert hat. Wenn das der Fall ist, schließen sich zwei weitere Fragen an: 2) Welche Berufsgruppen stechen im Vergleich heraus und berichten diese Gruppen eher Verbesserungen oder Verschlechterungen ihrer gesellschaftlichen Anerkennung? 3) Lässt sich anhand der weiteren Daten auch mögliche Ursache erkennen, die diese Gruppenunterschiede erklären könnten? Diese drei Leitfragen sollen in den nachfolgenden Abschnitten 4.1) bis 4.3) erörtert werden. Im Anschluss daran wird außerdem untersucht, inwiefern sich berufliche Anerkennung einerseits 1) auf die Compliance mit Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz auswirkt (Kapitel 4.4)) und 2) welche Effekte andererseits in genereller Hinsicht auf die empfundene Legitimität und Impfbereitschaft festzustellen sind (Kapitel 4.5)).

4.1) Hat sich berufliche Anerkennung im Rahmen der Corona-Pandemie für bestimmte Berufsgruppen geändert?

Neun verschiedene Berufsgruppen werden in den folgenden Ergebnisabschnitten maßgeblich für die Analysen sein. Dabei handelt es sich um 1) Pflege/Gesundheitsberufe, 2) nicht-systemrelevante Selbstständige, 3) systemrelevante Selbstständige, 4) Personen in nicht-systemrelevanten Tätigkeiten mit hoher Qualifikationsanforderung, 5) Personen in systemrelevanten Tätigkeiten mit hoher Qualifikationsanforderung, 6) Personen in nicht-systemrelevanten Tätigkeiten mit Qualifikationsanforderung, 7) Personen in systemrelevanten Tätigkeiten mit Qualifikationsanforderung, 8) Personen in nicht-systemrelevanten Tätigkeiten ohne Qualifikationsanforderung und 9) Personen in systemrelevanten Tätigkeiten ohne Qualifikationsanforderungen (sogenannte Basisarbeiter*innen).

Das Ausmaß an wahrgenommener Anerkennung wird anhand von Boxplots der Häufigkeitsverteilungen dargestellt. Die Rechtecke visualisieren den Interquartilsabstand - den Bereich zwischen den niedrigsten 25 % und höchsten 25 % der beobachteten Verteilung. Die Linien links und rechts der Rechtecke entsprechen dem 1,5-Fachen des Abstands und einzelne Punkte markieren Ausreißer, die außerhalb dieser Spannweite liegen. Neben den Einschätzungen der Befragten zu einzelnen Aussagen werden sogenannte Faktorscores dargestellt, bei denen es sich um metrische Indikatoren auf Basis von Faktoranalysen handelt, die Angaben der Befragten zu den verschiedenen Items eines bestimmten Anerkennungsaspekts zusammenfassen.

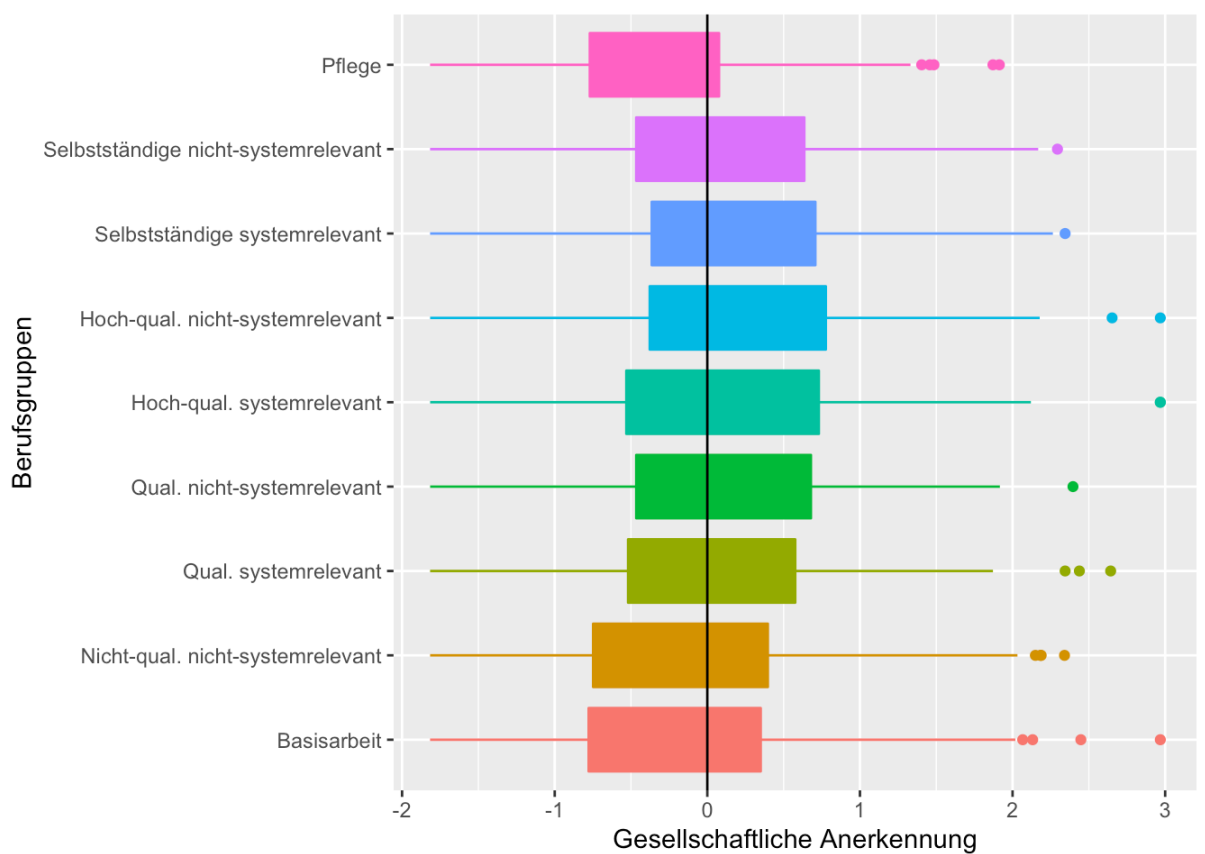


Abbildung 2: Derzeitig empfundene gesellschaftliche Anerkennung nach Berufsgruppen

Zunächst stellt sich die Frage, wie die Anerkennung zum Befragungszeitpunkt grundsätzlich wahrgenommen wird. Darüber gibt Abbildung 2 Aufschluss. Die Boxplots zeigen, dass besonders Basisarbeiter*innen und Pflegeberufe hervorstechen – in negativer Hinsicht. Verglichen mit den anderen Berufsgruppen berichten Angehörige dieser beiden Berufsgruppen, sowie auch Personen in nicht-systemrelevanten Tätigkeiten ohne Qualifikationsanforderung, dass sie sich tendenziell eher nicht anerkannt fühlen. Insgesamt zeigt die Graphik, dass Anerkennung entsprechend der sozio-ökonomischen Stratifizierung verteilt ist: Je höher das erforderliche Qualifikationsniveau zur Ausübung von beruflichen Tätigkeiten ausfällt, desto eher fühlen sich Personen auch gesellschaftlich anerkannt. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass sich besonders Gering-/Nichtqualifizierte – also auch Basisarbeiter*innen – im Vergleich zu anderen Berufsgruppen weniger anerkannt fühlen. Somit gehören als Basisarbeiter*innen und Pflegekräfte zu den Berufsgruppen mit der geringsten derzeitig empfundenen Anerkennung.

Was glauben Sie, hat sich durch die Corona-Krise die Anerkennung der folgenden Aspekte Ihres Berufs verbessert oder verschlechtert?

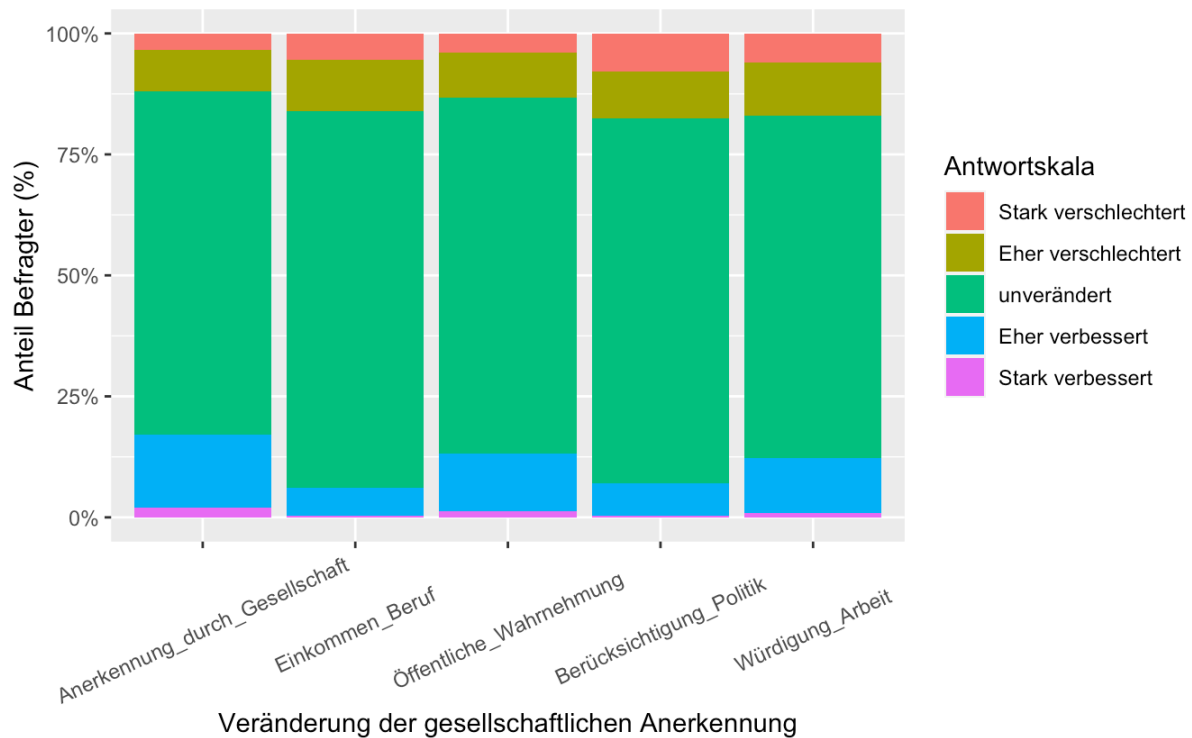


Abbildung 3: Antwortverhalten zu den Items der Veränderung von empfundener gesellschaftlicher Anerkennung

Doch haben diese Berufe zumindest im Rahmen der Corona-Pandemie zumindest eine Aufwertung ihrer sozialen Anerkennung wahrgenommen? Abbildung 3 zeigt die fünf Einzelaussagen zur Veränderung der gesellschaftlichen Anerkennung sowie die Anteilswerte, mit den die Befragten eine der fünf möglichen Antwortkategorien ausgewählt haben. Hierbei zeigt sich, dass eine deutliche Mehrheit der Befragten keine Veränderung ihrer gesellschaftlichen Anerkennung wahrnimmt, die entsprechenden Anteile liegen meist zwischen zwei Dritteln und drei Vierteln. Besonders hinsichtlich des Durchschnittseinkommens der eigenen Berufsgruppe berichten etwa drei Viertel der Befragten, dass sich keine Veränderung zugetragen habe. Wenn es eine Veränderung gab, so handelt es sich meistens um eine Verschlechterung. Insgesamt geben knapp 20 Prozent der Befragten an, dass sich der durchschnittliche Lohn ihres Berufs mindestens „eher verschlechtert“ habe. Eine ähnliche Antwortverteilung ist auch bei der Aussage zu beobachten, die auf die Berücksichtigung von der Politik abzielt. Lediglich bei der durch die Gesellschaft erfahrenen Anerkennung berichten tendenziell mehr Personen von einer Verbesserung als von einer Verschlechterung der Situation ihrer Berufsgruppe.

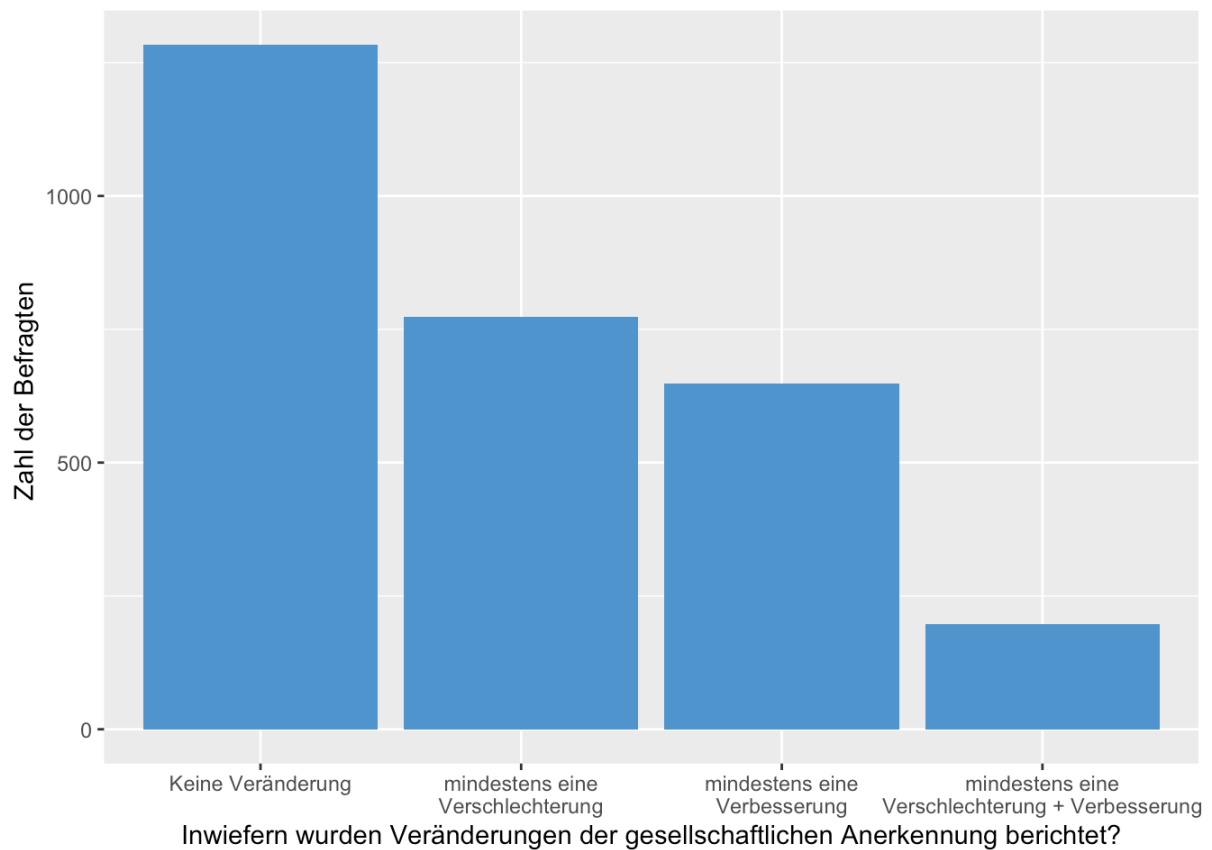


Abbildung 4: Anzahl der Personen kategorisiert danach, ob und welche Art von Veränderung der gesellschaftlichen Anerkennung während der Corona-Pandemie eingetreten ist

Allerdings kann es sein, dass sich für Befragte nur in mancherlei Hinsicht eine Veränderung zugetragen hat. Daher ist in Abbildung 4 aufgeschlüsselt, inwiefern Befragte tatsächlich keinerlei Veränderungen hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Anerkennung bemerkt haben oder zumindest in Bezug auf eine Anerkennungskomponente eine Veränderung festgestellt haben. Hierbei zeigt sich nun, dass weniger als die Hälfte der Befragten (44 Prozent) überhaupt keine Veränderung ihrer gesellschaftlichen Anerkennung verspüren. Demgegenüber berichtet etwa ein Viertel der Befragten von mindestens einer Verschlechterung und etwa jede*r fünfte Befragte hat mindestens in einer Hinsicht eine Verbesserung der erfahrenen gesellschaftlichen Anerkennung erfahren.

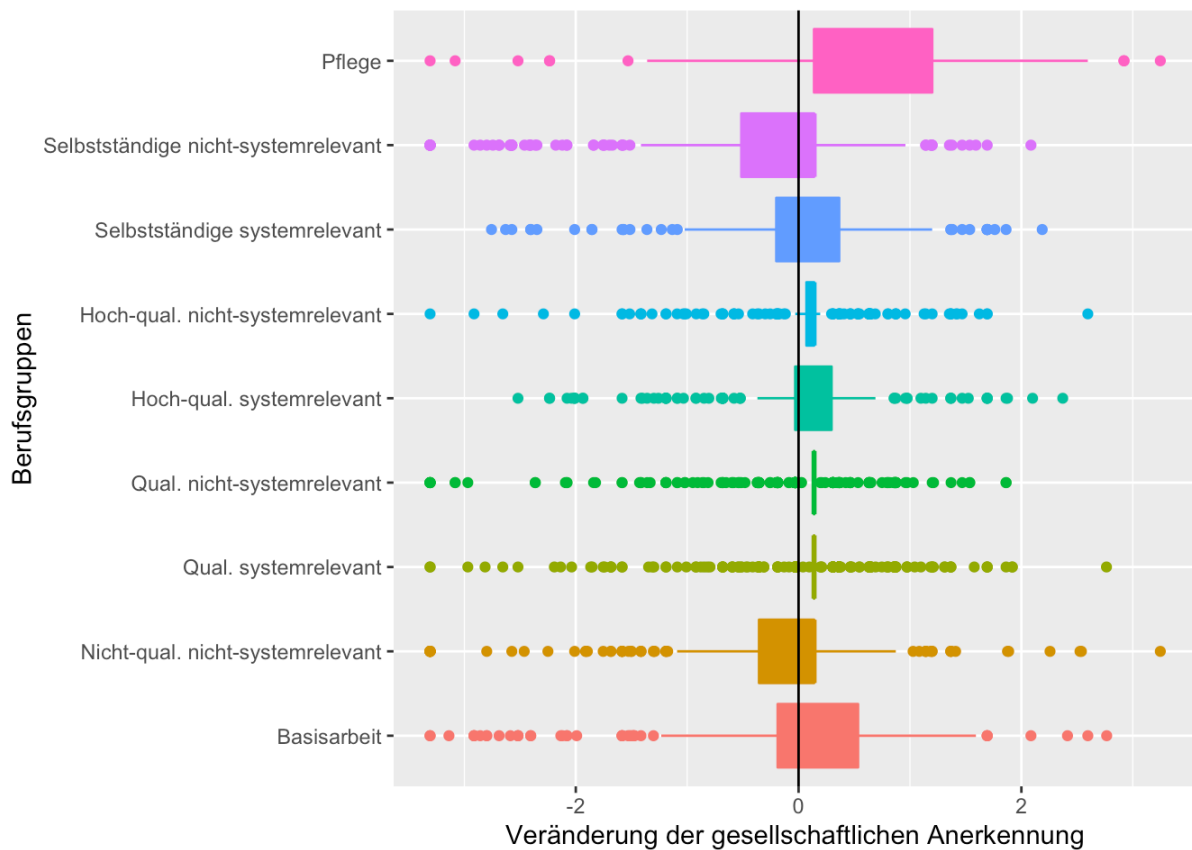


Abbildung 5: Veränderung der gesellschaftlichen Anerkennung während der Corona-Pandemie nach Berufsgruppen sortiert

Insofern ist von Interesse, welche Berufsgruppen – falls eine Veränderung berichtet wird – tendenziell eher eine Verbesserung als eine Verschlechterung ihrer gesellschaftlichen Anerkennung während der Corona-Pandemie bemerken. Abbildung 5 zeigt diese Veränderung der gesellschaftlichen Anerkennung für die neun Berufsgruppen im Vergleich, wobei erneut Faktorscores dargestellt sind. Höhere Faktorscores indizieren eine stärkere Verbesserung der wahrgenommenen beruflichen Anerkennung. Hierbei stechen zwei Gruppen hervor: Zum einen berichten die Beschäftigten in Pflegeberufen – verglichen mit den anderen Berufsgruppen – tendenziell eher eine Verbesserung ihrer gesellschaftlichen Anerkennung im Rahmen der Corona-Pandemie. Eine ähnliche Tendenz weisen auch Basisarbeiter*innen auf, wobei hier die negativen Abweichungen vom Gesamtdurchschnitt und Ausreißer häufiger auftreten. Demgegenüber berichteten sowohl nicht-systemrelevante Selbstständige als auch Personen in nicht-systemrelevanten Tätigkeiten ohne Ausbildungsanforderung verglichen mit anderen Berufsgruppen tendenziell eher von einer Verschlechterung ihrer gesellschaftlichen Anerkennung.

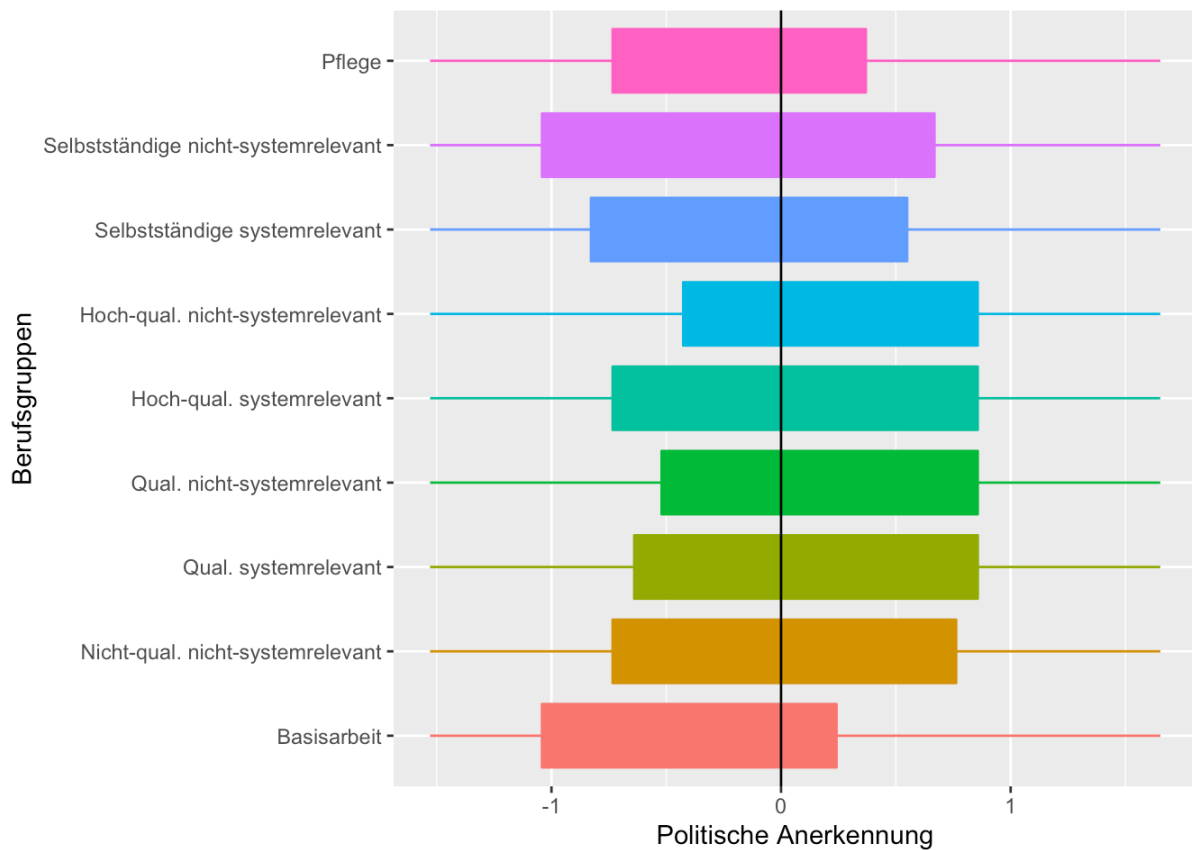


Abbildung 6: Erfahrene politische Anerkennung nach Berufsgruppen sortiert

Einen wichtigen Bestandteil der gesellschaftlichen Gesamtanerkennung während der Corona-Krise betrifft die Frage, inwiefern sich bestimmte Berufsgruppen durch die politischen Unterstützungsmaßnahmen zur Eindämmung der Krisenfolgen adäquat berücksichtigt und somit anerkannt fühlen oder eben nicht. Hierunter fallen Aspekte, wie die Frage, ob die eigene Berufsgruppe bei der Auszahlung von Hilfgeldern ausreichend bedacht, bei Problemen unterstützt oder der Stellenwert für die Aufrechterhaltung kritischer Infrastruktur angemessen eingeschätzt wurde. Die Boxplots der Faktorscores in Abbildung 6 machen diesbezüglich deutlich, dass sich besonders Basisarbeiter*innen im Vergleich mit den anderen Berufsgruppen seitens der Politik im Zuge der Corona-Pandemie nicht anerkannt fühlen, denn der größte Teil des Interquartilsabstands befindet sich im negativen Wertebereich. Die Pflegeberufe nehmen hier eher eine mittlere Position ein. Dafür berichten auch nicht-systemrelevante Selbstständige wiederum eher, sich nicht politisch anerkannt zu fühlen.

Fazit

Insgesamt scheinen die Befragten im Zuge der Corona-Pandemie eher wenig Veränderung ihrer gesellschaftlichen Anerkennung wahrgenommen zu haben. Je nach Teilaspekt der Anerkennung berichten zwei Drittel bis drei Viertel der Befragten, dass sich aus ihrer Sicht die

Anerkennung ihrer Berufsgruppe nicht geändert habe. Über alle fünf Aspekte hinweg berichten allerdings mehr als die Hälfte der Befragten, dass sich ihre gesellschaftliche Anerkennung zumindest in einer Hinsicht verändert hat. Für Basisarbeiter*innen und Pflegeberufe ergibt sich ein zwiespältiges Bild: zum einen berichten diese beiden Berufsgruppe das geringste Niveau gesellschaftliche Anerkennung. Zum anderen berichten aber gerade diese Gruppen noch am ehesten, dass sich ihre Anerkennung durch die Pandemie verbessert habe. Diese Verbesserung wird aber nicht durch politische Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Folgen induziert. Im Gegenteil, gerade diese Gruppe glauben, im Zuge dieser Maßnahmen eher übergangen worden zu sein.

4.2) Welche Gruppen berichten in besonderem Maße Veränderungen während der Corona-Pandemie?

Die bisherigen Auswertungen haben gezeigt, dass besonders Basisarbeiter*innen und Pflegekräfte von anderen Berufsgruppen in ihrer Wahrnehmung gesellschaftlicher Anerkennung abweichen. Dies ist insofern zu erwarten, als dass speziell diese Berufsgruppe gerade zu Beginn der Pandemie besonders im Fokus standen und seither in besonderem Maße als Teil der kritischen Infrastruktur gefordert waren. Insofern soll in den Unterkapiteln 4.2.1) bzw. 4.2.2) nochmals ein detaillierter Blick auf das Antwortverhalten erfolgen, um herauszufinden, in welchen Aspekten sich diese Berufsgruppen anerkannt fühlen und in welchen eher nicht. Als dritte Berufsgruppe, die ein abweichendes Antwortverhalten verglichen mit den restlichen Berufen aufweist, sollen auch die nicht-systemrelevanten Selbstständigen in Abschnitt 4.2.3) gesondert betrachtet werden. Diese Gruppe war in hohem Maße von temporären Geschäftsschließungen und Berufsverboten zur Eindämmung des Infektionsgeschehens während der Pandemie betroffen.

4.2.1) Basisarbeit

Wie beurteilen Basisarbeiter*innen insgesamt ihre derzeit erhaltende gesellschaftliche Anerkennung? Auch hier soll ein Blick auf das Antwortverhalten der sechs verschiedenen Einzelaussagen dazu dienen, ein besseres Gefühl für das absolute Niveau gesellschaftlicher Anerkennung zu erhalten.

Im Zuge der Corona-Krise wurde viel über die Anerkennung von Berufen Wie schätzen Sie den Grad der Anerkennung Ihres Berufs heute ein?

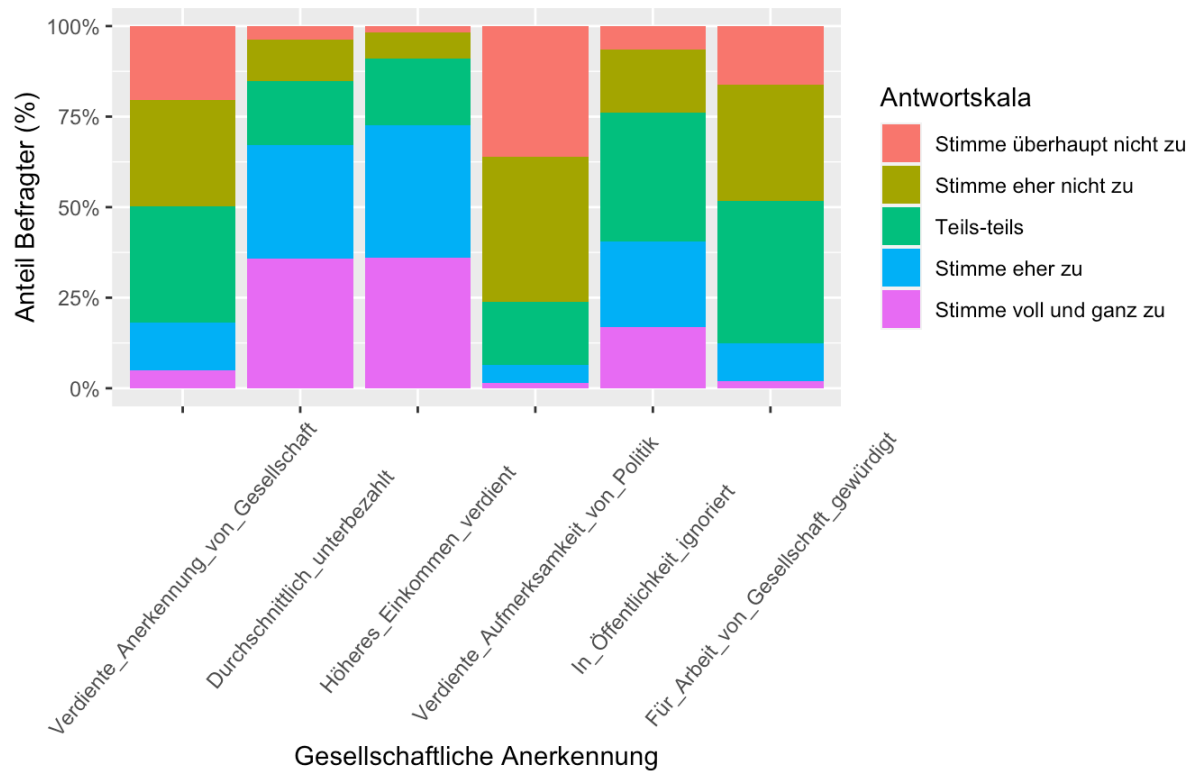


Abbildung 7: Antwortverhalten von Basisarbeiter*innen zu den Items derzeitig empfundener gesellschaftlicher Anerkennung

In Abbildung 7 stechen die Antwortverteilungen von drei Aussagen hervor. Die Aussage, die sich auf die durchschnittliche Bezahlung der Berufsgruppe bezieht, die Aussage zu höheren Einkommen und die Aussage zur erhaltenen Aufmerksamkeit seitens der Politik. Etwa zwei von drei Basisarbeiter*innen sind der Meinung, dass ihre Berufsgruppe im Durchschnitt unterbezahlt ist. Und mehr als drei Viertel der Befragten sind der Meinung, dass die Politik ihrer Berufsgruppe nicht die Aufmerksamkeit zuteilwerden lässt, die ihr eigentlich zustünde. Hinsichtlich der Frage, ob Basisarbeiter*innen gesellschaftliche Anerkennung in verdientem Ausmaß erhalten würden und der Wert ihrer Arbeit ausreichend anerkannt würde, gibt knapp die Hälfte der Basisarbeiter*innen an, dass dies (eher) nicht der Fall ist. Einzig bei der Aussage, die nach der Wahrnehmung in der Öffentlichkeit fragt, besteht unter den befragten Basisarbeiter*innen Uneinigkeit, wobei tendenziell auch hier ein größerer Anteil das Gefühl hat, tendenziell eher vernachlässigt als ausreichend dargestellt zu werden.

4.2.2) Pflege

Die zweite Berufsgruppe, deren Antwortverhalten genauer in den Blick genommen werden soll, sind die Beschäftigten aus dem Pflege- und Gesundheitssektor.

Was glauben Sie, hat sich durch die Corona-Krise die Anerkennung der folgenden Aspekte Ihres Berufs verbessert oder verschlechtert?

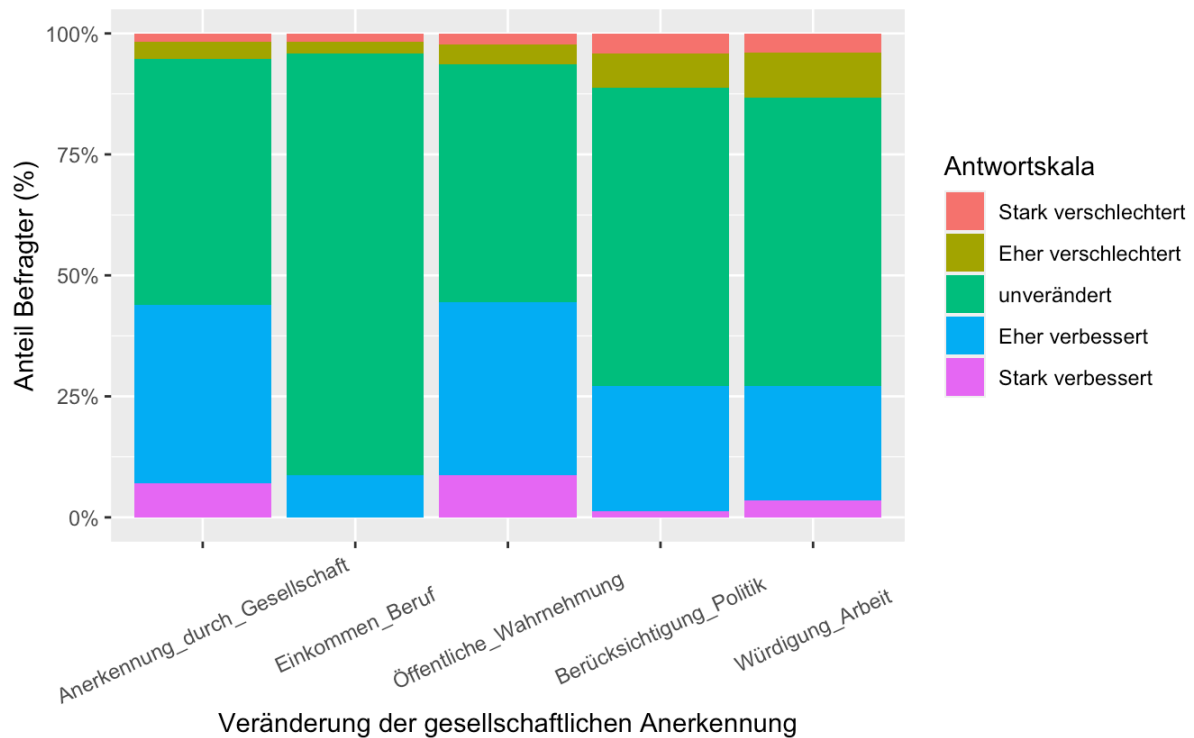


Abbildung 8: Antwortverhalten von Pflegekräften zu den Items der empfundenen Veränderung gesellschaftlicher Anerkennung

Für die Pflegeberufe zeigt Abbildung 8 je nach Dimension der beruflichen Anerkennung unterschiedliche Muster im Antwortverhalten zur wahrgenommenen Veränderung der Anerkennung. 87 Prozent der Befragten geben an, dass sich in finanzieller Hinsicht während der Pandemie nichts verändert habe. Bei der Anerkennung durch die Gesellschaft und der öffentlichen Wahrnehmung verspürt im Vergleich zur finanziellen Situation ein größerer Anteil der Pflegekräfte hingegen eher Verbesserungen: Etwa 44 Prozent der Pflegenden gibt an, dass sie zumindest eher eine Verbesserung der gesellschaftlichen Anerkennung verspüren, während dies bei knapp der Hälfte nicht der Fall ist. Was die Berücksichtigung durch die Politik sowie die Würdigung der geleisteten Arbeit betrifft, gibt jeweils etwa ein Viertel der Pfleger*innen tendenziell eine Verbesserung der Anerkennung im Rahmen der Corona-Krise an. Drei von fünf Pflegebeschäftigten sehen jedoch keinen Unterschied im Zeitvergleich.

Im Zuge der Corona-Krise wurde viel über die Anerkennung von Berufen Wie schätzen Sie den Grad der Anerkennung Ihres Berufs heute ein?

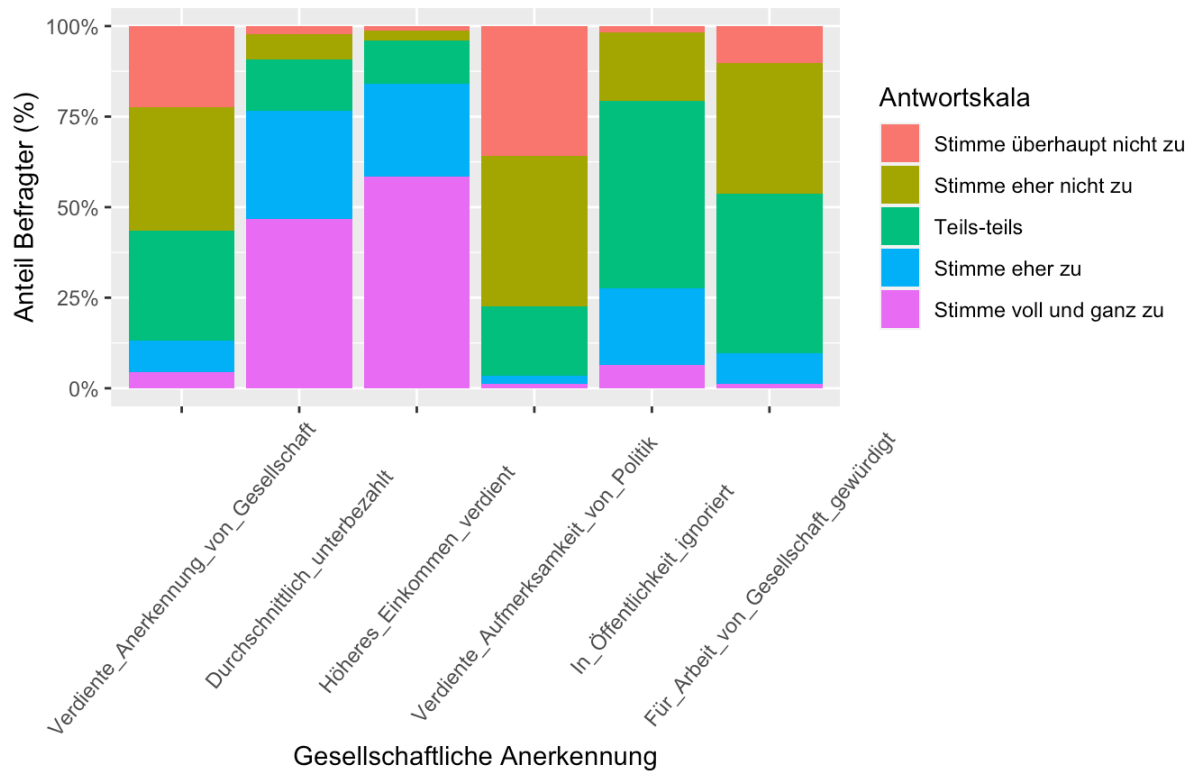


Abbildung 9: Antwortverhalten von Pflegekräften zu den Items der derzeitigen wahrgenommenen gesellschaftlichen Anerkennung

Bei Betrachtung von Abbildung 9, die den aktuellen Status Quo der empfundenen Anerkennung von Pflegenden widerspiegelt, ist die Quintessenz auf den ersten Blick zu erkennen. Besonders finanziell empfinden Pflegekräfte ihre derzeitige Situation als unzureichend. Mehr als drei Viertel der Pflegenden denken, dass ihre Berufsgruppe im Durchschnitt unterbezahlt ist. Und 84 Prozent dieser Berufsgruppe sind überzeugt, dass sie ein höheres Einkommen verdienen hätten. Auch von Seiten der Politik wünschen sich Pflegekräfte mehr Aufmerksamkeit: Etwa drei Viertel der Befragten vertreten die Position, dass der Pflege- und Gesundheitsbereich nicht die Aufmerksamkeit erhält, die er eigentlich verdient hätte. Am ehesten fühlen sich Pflegekräfte noch von der Gesellschaft gewürdigt – zumindest 13 Prozent vertreten diese Ansicht.

4.2.3) Selbstständige

Selbstständige, die keine systemrelevante Tätigkeit ausüben, nehmen größtenteils zwar keine Veränderung ihrer gesellschaftlichen Anerkennung wahr, tendieren jedoch über alle fünf unterschiedlichen Dimensionen hinweg dazu, eher eine Verschlechterung als eine Verbesserung wahrzunehmen. Am häufigsten beobachten die nicht-systemrelevanten Selbstständigen eine Verschlechterung hinsichtlich des Einkommens sowie der Berücksichtigung seitens der Politik.

Dies dürfte vermutlich dadurch zu erklären sein, dass insbesondere diese Berufsgruppe im Zuge von Infektionsschutzmaßnahmen betroffen gewesen sein dürfte, also vorübergehend den eigenen Beruf nicht ausüben oder das Geschäft schließen musste, wodurch einerseits Umsätze sanken und andererseits womöglich das Gefühl entstand, von der Politik vernachlässigt zu werden.

Im Zuge der Corona-Krise wurde viel über die Anerkennung von Berufen Wie schätzen Sie den Grad der Anerkennung Ihres Berufs heute ein?

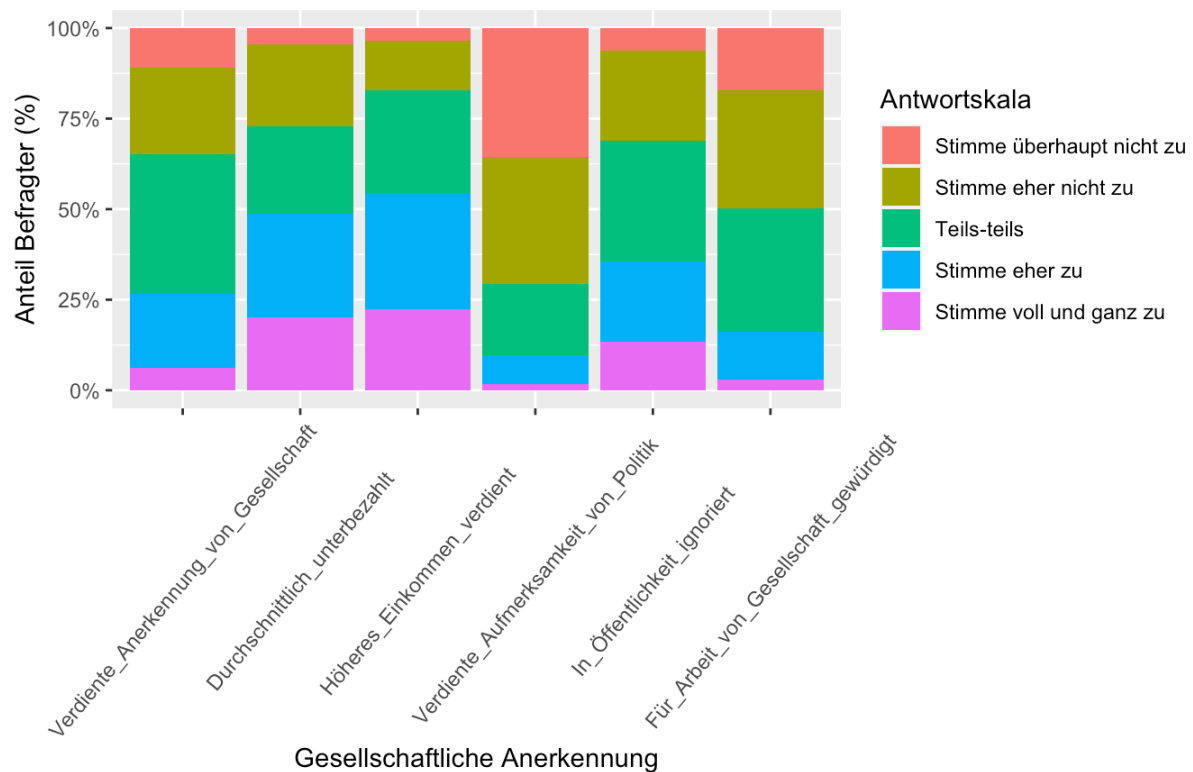


Abbildung 10: Antwortverhalten von nicht-systemrelevanten Selbstständigen zu den Items der derzeit empfundenen gesellschaftlichen Anerkennung

Gerade der letztgenannte Aspekt scheint sich auch in Abbildung 10 widerzuspiegeln. Etwa 70 Prozent der nicht-systemrelevanten Selbstständigen widerspricht der Aussage, dass ihre Berufsgruppe in ausreichendem Maße Aufmerksamkeit von der Politik erhält. Bei den anderen fünf Aussagen ist das Antwortverhalten gleichmäßiger verteilt, wobei auch aus finanzieller Perspektive etwa die Hälfte der nicht-systemrelevanten Selbstständigen der Meinung ist, ihre Profession sei durchschnittlich unterbezahlt und hätte höhere Einkommen verdient.

Fazit

Besonders bei Befragten aus dem Pflege- und Gesundheitsbereich fällt die Botschaft hinter dem Antwortverhalten eindeutig aus. Die finanzielle Entlohnung ihrer Berufsgruppe findet die absolute Mehrheit nicht angemessen und 87 Prozent der Befragten stellen keine Einkommensveränderung während der Corona-Pandemie fest. Zudem ist die Mehrheit der Pflegenden auch unzufrieden mit der Aufmerksamkeit, die ihre Berufsgruppe von der Politik bekommt. Ähnliche

Tendenzen zeigen sich auch bei den Basisarbeiter*innen, wenn auch nicht in der gravierenden Eindeutigkeit. Zudem haben Basisarbeiter*innen auch eher das Gefühl, in der öffentlichen Diskussion unterzugehen. Bei Selbstständigen überwiegt vor allem das Gefühl, von der Politik nicht ausreichend wahrgenommen zu werden.

4.3) Finanzielle Situation und Arbeitsbedingungen von Berufsgruppen während der Corona-Pandemie

In den folgenden beiden Abschnitten möchten wir uns ergänzend zu den Einschätzungen zur sozialen Anerkennung in den bisherigen Analysen anschauen, welche finanzielle Entlohnung (Abschnitt 4.3.1)) und Arbeitsbedingungen (Abschnitt 4.3.2)) während der Corona-Krise mit diesen Einschätzungen einhergehen, und wie diese beiden Aspekte zwischen Berufsgruppen variieren.

4.3.1) Ökonomische Situation

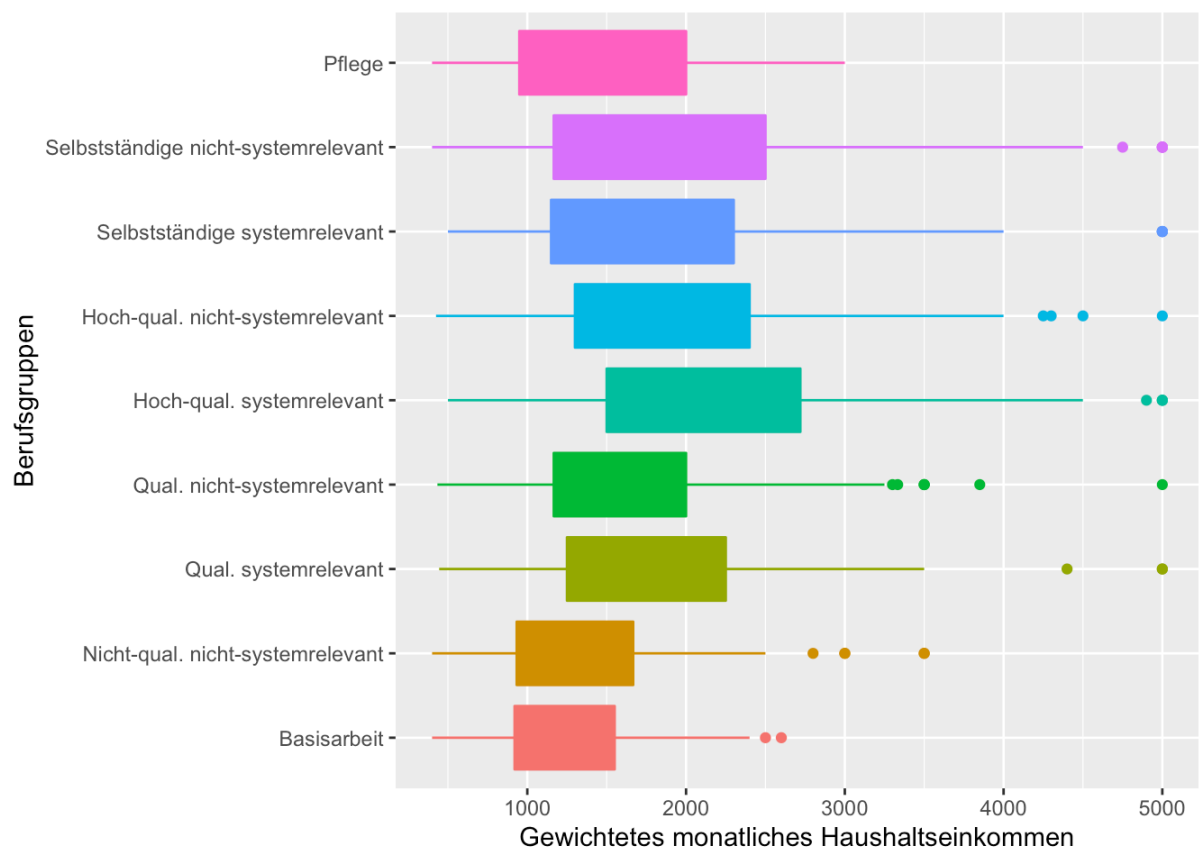


Abbildung 11: Nach Haushaltszusammensetzung gewichtetes, monatlich zur Verfügung stehendes Haushaltsäquivalenzeinkommen nach Berufsgruppen sortiert

Abbildung 11 stellt das nach der jeweiligen Haushaltszusammensetzung gewichtete, monatlich zur Verfügung stehende Haushaltseinkommen nach den unterschiedlichen Berufsgruppen in Form von Boxplots dar. Hierbei zeigt sich, dass drei Berufsgruppen hinsichtlich des unteren

Rands ihrer Verteilung hervorstechen: Pflegekräfte, Basisarbeiter*innen und Personen mit Tätigkeiten, die nicht systemrelevant sind und auch keine Qualifikation erfordern. Bei allen drei Gruppen unterschreitet der Interquartilsabstand am unteren Rand der Verteilung die Grenze von 1.000 Euro netto pro Monat gewichtet nach der Zusammensetzung des Haushalts. Gerade bei den Pflegeberufen ist dies insofern überraschend, als ein bedeutsamer Anteil der Pflegenden eine Tätigkeit ausübt, die eine formale Qualifikation erfordert und entsprechend entlohnt werden sollte. Denn grundsätzlich zeigt sich, dass das verfügbare Haushaltseinkommen pro Monat erwartungsgemäß mit der Höhe des erforderlichen Qualifikationsniveaus steigt.

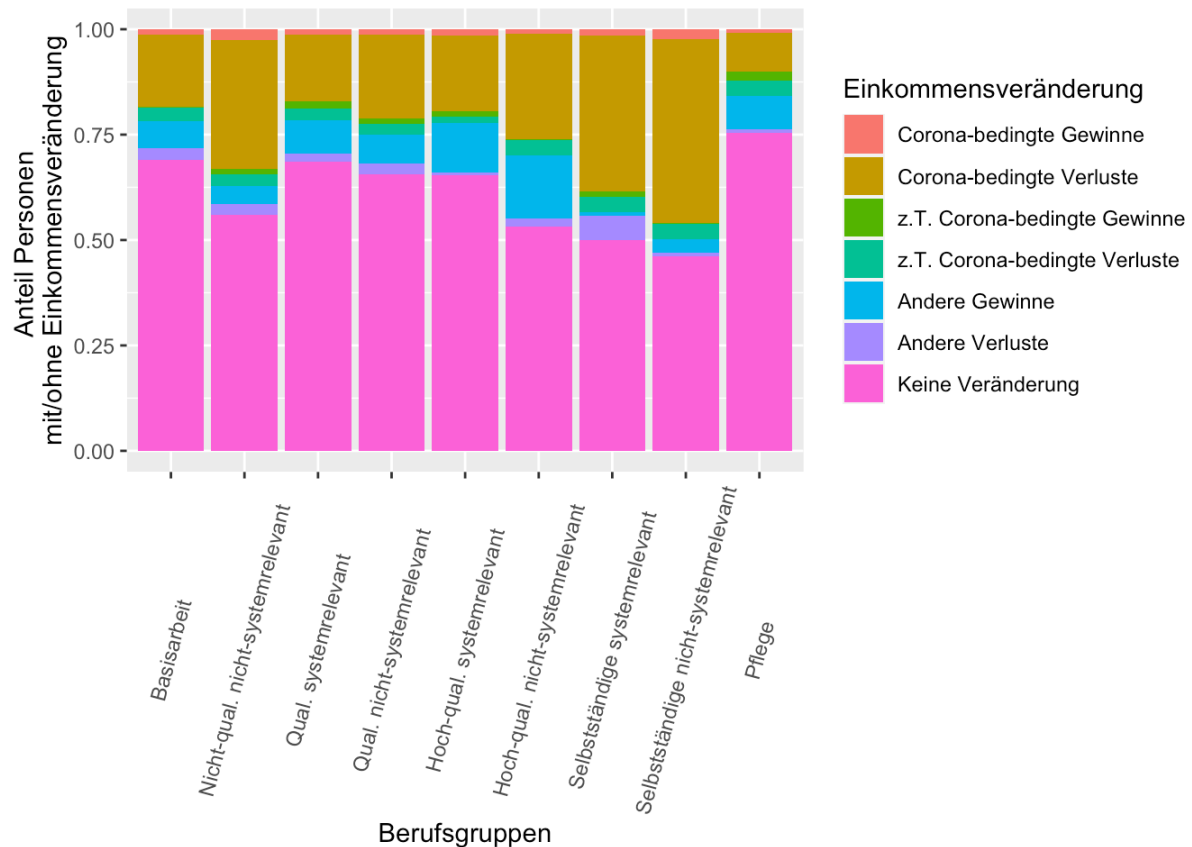


Abbildung 12: Berichtete Einkommensveränderung während der Corona-Pandemie nach Berufsgruppen sortiert

Abbildung 12 widmet sich möglichen Einkommensveränderungen während der Corona-Pandemie. In fast allen Fällen verneint die Mehrheit der Befragten eine Einkommensveränderung während der Corona-Pandemie, nur die nicht-systemrelevanten Selbstständigen berichten überwiegend Veränderungen. Wenn Veränderungen berichtet wurden, dann handelte es sich dabei größtenteils um Corona-bedingte Verluste. Davon waren besonders die Selbstständigen betroffen, von denen je nach Untergruppe fast 50 Prozent (nicht-systemrelevant) bzw. 40 Prozent (systemrelevant) mit Einkommensverlusten zu kämpfen hatten.

Doch wie empfinden die Befragten ihre ökonomische Lage? Aus anderen Themenbereichen ist bekannt, dass die subjektive Einschätzung einen größeren Einfluss auf bestimmte Einstellungen hat als die objektiven Gegebenheiten. Daher wurden auch hierfür zwei gut etablierte

Maße in den Fragebogen integriert. Erstens geht es um die Frage danach, ob Befragte das Gefühl haben, ihren gerechten Anteil zu erhalten, und zweitens wie sie ihre eigene finanzielle Situation einschätzen.

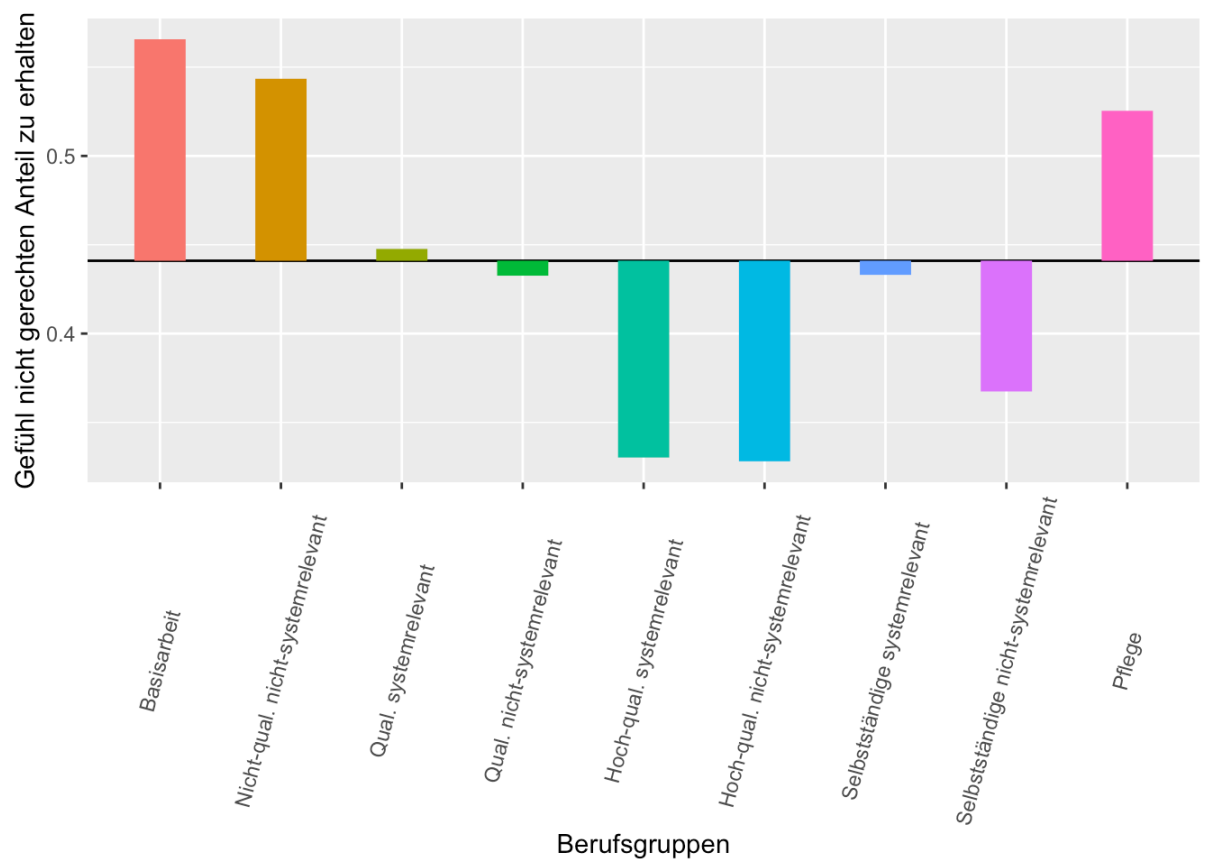


Abbildung 13: Anteil der Befragten je Berufsgruppe, der (eher) nicht das Gefühl hat, den gerechten Anteil zu erhalten

Abbildung 13 bildet für die neun Berufsgruppen den jeweiligen Anteil der Personen ab, die der Meinung sind, dass sie entweder weniger als ihren gerechten Anteil oder sogar sehr viel weniger als ihren gerechten Anteil erhalten. Die horizontale, schwarze Linie entspricht dem Anteil dieser Personen über alle Berufsgruppen hinweg. Knapp 44 Prozent der Befragten denken also, dass sie weniger als ihren gerechten Anteil erhalten. Dieser Anteilswert ist am höchsten unter den Basisarbeiter*innen: Knapp 57 Prozent unter diesen halten sich in relativer Hinsicht für materiell depriviert. Auch unter den Personen in Pflegeberufen geben mehr als 50 Prozent an, sich in materieller Hinsicht ungerecht behandelt zu fühlen. Ein vergleichsweise hoher Anteil der Angehörigen dieser beiden Berufsgruppen berichtet folglich, dass er sich finanziell vergleichsweise schlechter gestellt sieht. Dies erhärtet den Eindruck, dass zumindest ein Teil der wahrgenommenen Anerkennungsdefizite unter Pflegekräften und Basisarbeiter*innen auf eine als unzureichend wahrgenommene finanzielle Vergütung zurückzuführen ist

4.3.2) Berufliche Situation

Während die vorangegangenen Abschnitte sich in erster Linie auf positive Aspekte wie Anerkennung, Würdigung und finanzielle Kompensation für erbrachte Leistung konzentrieren, kann auch umgekehrt danach gefragt werden, inwiefern eine berufliche Tätigkeit als belastend, überfordernd oder gefährdend wahrgenommen wird. Inwiefern dies für Pflegekräfte und Basisarbeiter*innen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen zutreffend ist, soll daher im nachfolgenden Abschnitt ermittelt werden.

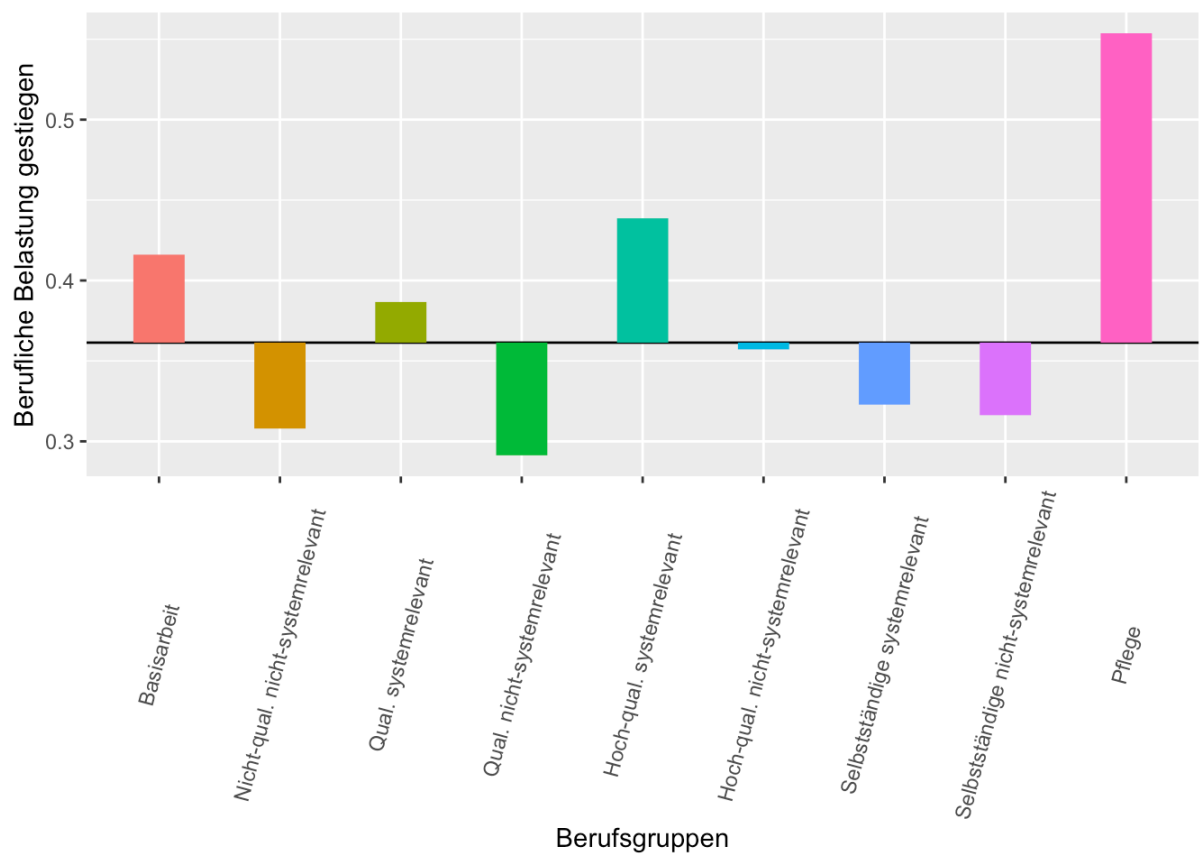


Abbildung 14: Anteil der Befragten je Berufsgruppe, der (eher) das Gefühl hat, dass durch Arbeitsplatzveränderungen eine Mehrbelastung bei der Arbeit entsteht

Einen sehr klaren ersten Eindruck liefert direkt Abbildung 14. Im Rahmen der Befragungen konnten die Teilnehmer*innen angeben, inwiefern sie sich durch die Veränderungen in ihrem Arbeitsumfeld, die im Zuge der Pandemie stattfanden, einer Mehrbelastung am Arbeitsplatz ausgesetzt sahen. Die Abbildung zeigt, welcher Anteil je Berufsgruppe dieser Aussage zumindest eher zustimmten. Während im Durchschnitt etwa 36 Prozent der Befragten angaben, eine Mehrbelastung im Beruf erfahren zu haben – dargestellt durch die schwarze horizontale Linie – weichen besonders Beschäftigte in Pflegeberufen deutlich von dem arithmetischen Mittel ab. Mehr als 55 Prozent der Personen im Pflege- und Gesundheitssektor verspürten eine Mehrbelastung während der Pandemie. Auch Basisarbeiter*innen liegen mit einem Anteil von etwas über 40 Prozent über dem Durchschnitt. Ein Grund für die Belastung könnte darin liegen, dass

die Befragten mehr arbeiten mussten, als eigentlich vertraglich vereinbart ist. Auch hier weisen die Pflegekräfte den höchsten Anteil unter allen Berufsgruppen auf, für den tatsächlich gilt, dass er Überstunden leisten musste (nicht separat dargestellt). Fast die Hälfte der Beschäftigten aus dem Pflege- und Gesundheitsbereich, sammelte im vergangenen Jahr Überstunden an. Auch Basisarbeiter*innen liegen mit einem Anteilswert von etwa 36 Prozent knapp zehn Prozentpunkte über dem Gesamtdurchschnitt.

Eine sehr einschneidende Veränderung im Arbeitsleben war die flächendeckende Umstellung vieler Arbeitsbereiche auf das Home Office. Je nach privater Wohnsituation kann diese Form des Arbeitens sowohl Vorteile wie eine gesenkte Infektionsgefahr und Zeitersparnis, als auch Nachteile in Form von erhöhtem Stress in beengten Wohnverhältnissen und bei gleichzeitiger Kinderbetreuung mit sich bringen. Da viele Branchen und Berufsgruppen nicht einfach auf Home Office umstellen können, ist auch der Anteil derjenigen je Berufsgruppe von Interesse, die im Verlaufe des vergangenen Jahres zumindest einmal die Möglichkeit zur Arbeit im Home Office erhielten.

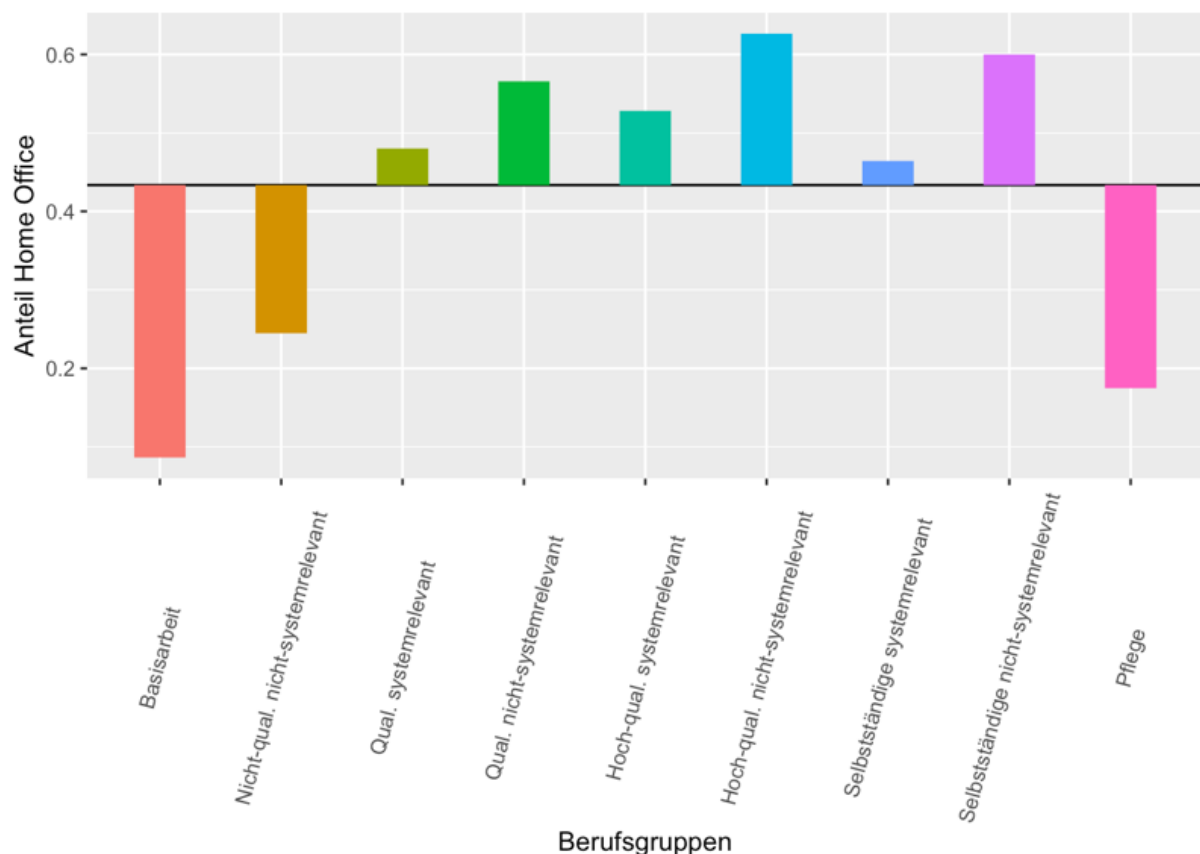


Abbildung 15: Anteil der Befragten je Berufsgruppe, der zumindest zu einem Zeitpunkt der Pandemie im Home Office arbeitete

Wie Abbildung 15 verdeutlicht, fällt speziell unter den Basisarbeiter*innen der Anteil derjenigen, die ihre Tätigkeit zumindest in Teilen von zu Hause ausüben konnte mit weniger als 15 Prozent unter allen Berufsgruppen am geringsten aus. Auch im Bereich der Pflege und der

Gesundheitsberufe hatte nicht mal jede*r Fünfte die Gelegenheit zur Arbeit im Home Office. Durchschnittlich betrug der Anteil über alle Berufsgruppe etwas mehr als 40 Prozent.

Diejenigen, die angaben, nicht im Home Office gearbeitet zu haben, wurden im Anschluss nach möglichen Gründen gefragt (nicht separat dargestellt), wobei eine Mehrfachauswahl möglich war. Mehr als 90 Prozent der Basisarbeiter*innen gaben hier an, dass der Beruf keine Arbeit von zuhause zuließe. Unter allen Berufsgruppen ist dies mit Abstand der höchste Anteil. Auch bei den Pflegeberufen gaben mit mehr als 80 Prozent erwartungsgemäß viele Befragte an, ihren Beruf nicht im Home Office ausführen zu können. Als eine weitere mögliche Auswahloption konnten Befragte angeben, dass ihr Arbeitgeber keine Arbeit im Home Office zuließen. Im Durchschnitt über alle Berufsgruppen wählten etwa 16 Prozent der Befragten diese Option aus. Die Abweichungen von diesem Mittelwert fallen bei den meisten Gruppen relativ gering aus. Allerdings nennen unter den Pflegenden etwa 25 Prozent dies als ausschlaggebenden Grund.

Wie bereits angesprochen stellt auch eine Bedrohungswahrnehmung durch die Infektion mit Corona einen Faktor dar, der bestimmend für das Maß an Compliance der Teilnehmer*innen sein könnte. Um dem nachzugehen, wurden ihnen zwei Fragen zum wahrgenommenen Infektionsrisiko durch die Arbeit gestellt. Dabei ermittelt die erste Frage direkt, ob Personen glauben, aufgrund ihrer Arbeit einem höheren Infektionsrisiko ausgesetzt zu sein.

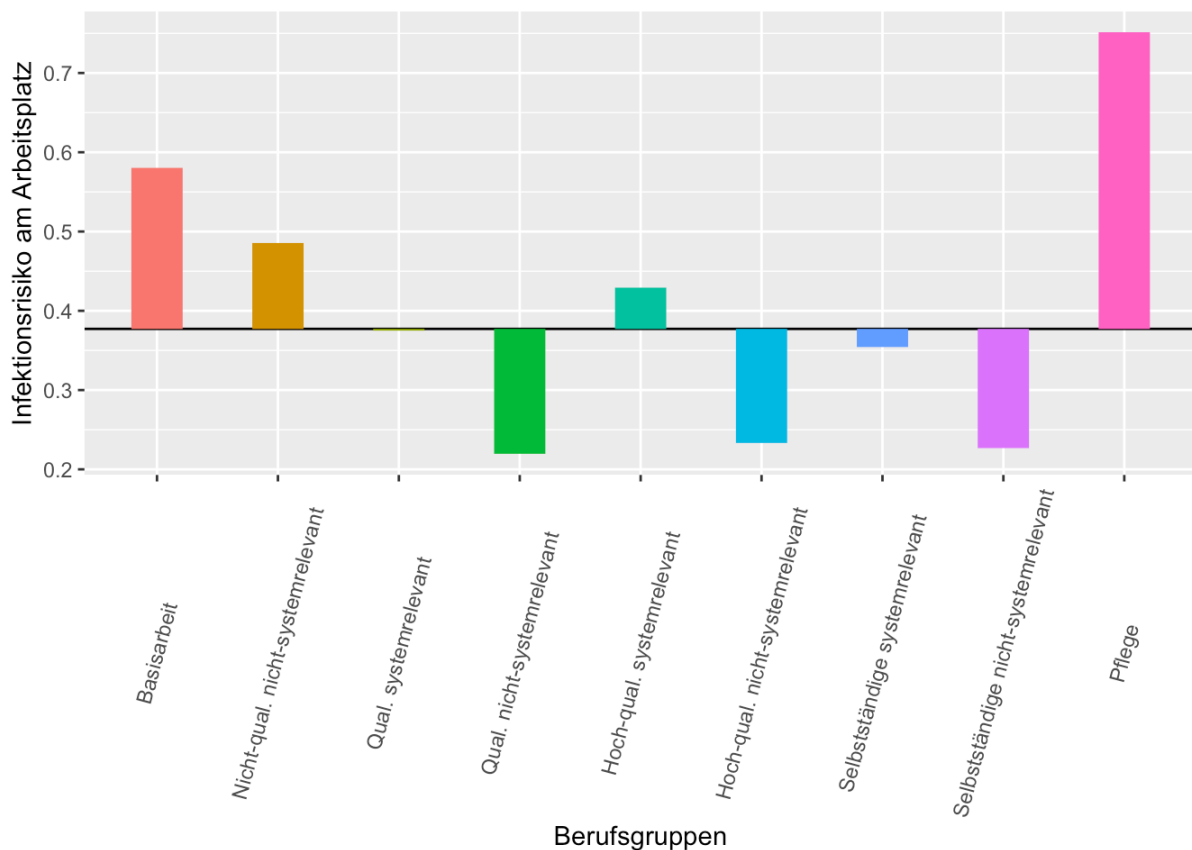


Abbildung 16: Anteil der Befragten je Berufsgruppe, der durch die Arbeit vor Ort ein erhöhtes Infektionsrisiko berichtet

Abbildung 16 zeigt den Prozentsatz der Zustimmung zu dieser Aussage nach Berufsgruppen. Sowohl Personen, die in Pflegeberufen tätig sind wie auch Basisarbeiter*innen mit jeweils 75 Prozent und 60 Prozent hier deutlich über dem Gesamtdurchschnitt von knapp 40% aller Befragten, die der Meinung sind, dass sie durch ihre berufliche Tätigkeit einem höheren Infektionsrisiko ausgesetzt sind (in Abbildung 16 durch eine vertikale schwarze Linie gekennzeichnet).

Die zweite Frage erfasst, ob Befragte der Meinung sind, dass sie aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit unmittelbaren, persönlichen Kontakt nicht vermeiden können (nicht separat dargestellt), was als indirekte Messung für das Infektionsrisiko interpretiert werden kann. Fast 90 Prozent der Pflegekräfte stimmen der Aussage zumindest eher zu, dass sich persönlicher Kontakt aufgrund ihrer Arbeit nicht vermeiden lässt, womit entsprechend auch ein hohes Infektionsrisiko verbunden ist. Auch unter Basisarbeiter*innen fällt der Anteil der Personen, die dieser Aussage zustimmen, mit mehr als 70 Prozent relativ hoch aus. Insgesamt berichten mehr als die Hälfte der Befragten, dass sie eine erhöhte Kontakthäufigkeit aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit verzeichnen.

Fazit

Ausgangspunkt war die Frage, ob sich während der Corona-Krise die wahrgenommene gesellschaftliche Anerkennung für bestimmte Berufsgruppen verändert hat. Hierbei stachen speziell zwei Berufsgruppen besonders hervor: die Basisarbeiter*innen und Personen in Pflege- und Gesundheitsberufen. Zwar berichteten beide Gruppen – verglichen mit den restlichen Berufen – tendenziell die stärksten Verbesserungen ihrer wahrgenommenen Anerkennung. Dennoch fühlen sich diese Berufe derzeit tendenziell weniger anerkannt im Vergleich zu den weiteren Vergleichsgruppen. Besonders Bezahlung und wahrgenommene Aufmerksamkeit von Seiten der Politik sind aus Sicht der Basisarbeiter*innen und Pflegenden unzureichend. Erstere Einschätzung setzt sich daraus zusammen, dass beide Berufsgruppen im Vergleich zu den anderen über ein geringeres monatliches Haushaltsäquivalenzeinkommen verfügen, ihre finanzielle Situation zu einem höheren Anteil als schlecht einstufen und zudem das Gefühl haben, nicht ihren gerechten Anteil zu erhalten. Stehen statt der erhaltenen gesellschaftlichen Anerkennung und der finanziellen Belohnungen die Belastungs- und Risikodimensionen im Fokus der Analyse, so vervollständigt sich das Bild: Besonders Pflegeberufe berichten in höherer relativer Anzahl, dass sie eine berufliche Mehrbelastung im Zuge der Pandemie verspüren, Überstunden aufbauen mussten, sich nicht im Home Office vor Ansteckungen schützen konnten und sich im Gegenteil aufgrund der Gegebenheit ihres Berufs mit einem höheren

Infektionsrisiko konfrontiert sahen. Ähnliche Befunde lassen sich auch für die Basisarbeiter*innen feststellen, wenngleich die Abweichungen von den durchschnittlichen Anteilswerten nicht so stark ausfallen wie bei den Pflegeberufen.

4.4) Welche Auswirkungen hat berufliche Anerkennung auf die Compliance mit Maßnahmen am Arbeitsplatz?

In den Abschnitten bisher ging es um die soziale Anerkennung verschiedener Berufsgruppen im Zuge der Corona-Pandemie. In den folgenden beiden Abschnitten möchten wir uns darauf aufbauend der zentralen Frage des Projekts zuwenden: wie wirkt sich diese Anerkennung auf die Compliance aus? Zunächst adressieren wir dabei die Frage, 1) inwiefern sich die Menschen während der Pandemie an verordnete Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz halten (Abschnitt 4.4.1)). Diese Frage war und ist zur Bekämpfung des SARS-COV-2-Virus von großem Interesse. Danach geht es darum, 2) ob bei diesem Verhalten ein Zusammenhang mit der erfahrenen beruflichen Anerkennung festzustellen ist (Abschnitt 4.4.2)). Hinsichtlich der Infektionsschutzmaßnahmen am eigenen Arbeitsplatz sollte jedoch weniger die gesellschaftliche Anerkennung als vielmehr die direkt erfahrene Anerkennung im unmittelbaren Arbeitsumfeld ausschlaggebend sein. Daher wird der Fokus zunächst auf dieser Dimensionen von Anerkennung liegen.

4.4.1) Compliance mit Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz

Um die Compliance mit Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zu ermitteln konnten die Teilnehmer*innen der Umfrage in einem ersten Schritt auf einer siebenstufigen Antwortskala ankreuzen, mit welcher Häufigkeit sie sich an verordnete Maßnahmen halten.

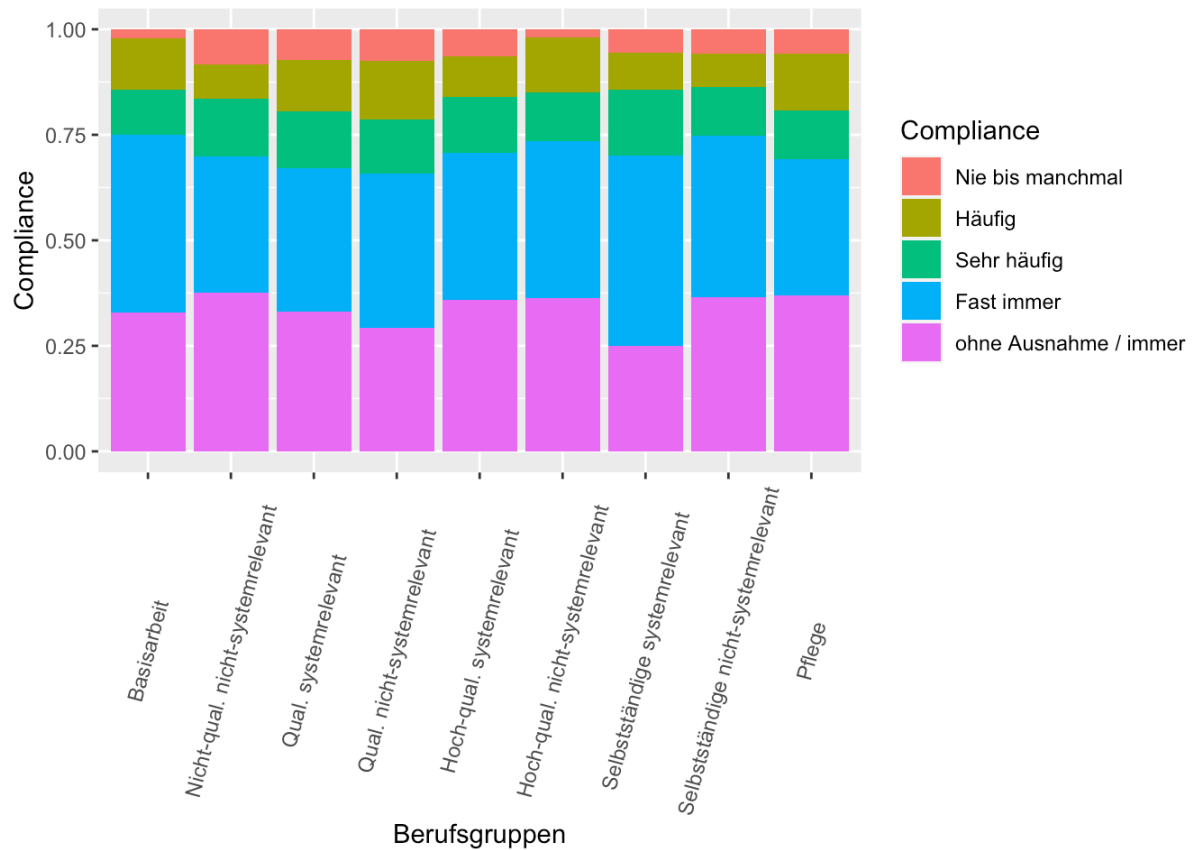


Abbildung 17: Compliance am Arbeitsplatz nach Berufsgruppen sortiert

Nur ein geringer Anteil der Teilnehmer*innen berichtet hier, sich nie, selten oder manchmal an die Regeln zu halten. Aufsummiert entfallen 6,5 Prozent der Befragten auf diese drei Kategorien, wohingegen sich mehr als zwei Drittel entweder fast immer oder ohne Ausnahme/immer an die Vorgaben halten. Einschränkend ist anzumerken, dass das Antwortverhalten an dieser Stelle von sozialer Erwünschtheit beeinflusst sein kann.

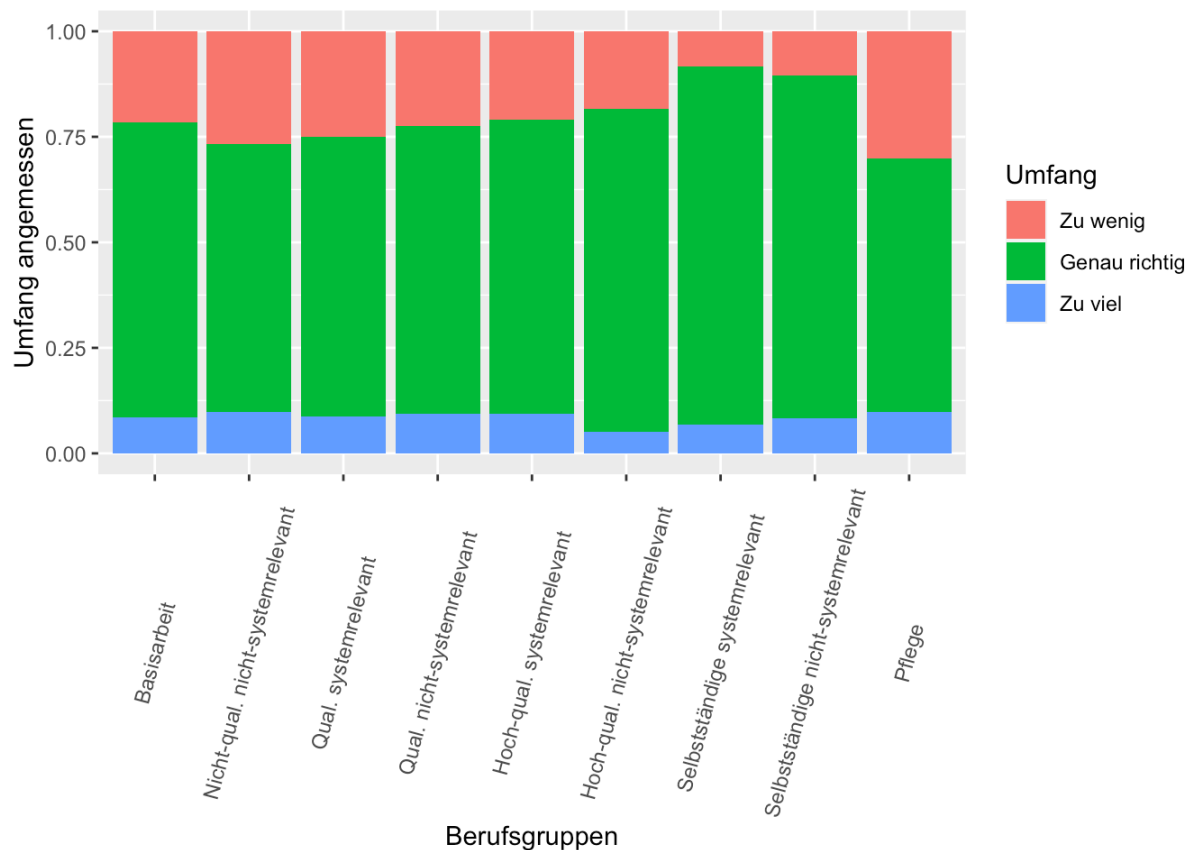


Abbildung 18: Gewünschter Umfang von Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz nach Berufsgruppen sortiert

Deshalb werden in einem zweiten Schritt Indikatoren betrachtet, die weniger stark durch soziale Erwünschtheit beeinflusst sein dürften. Dazu wurde erfasst, ob den Befragten die Schutzmaßnahmen an ihrem Arbeitsplatz in ihrem Umfang angemessen erscheinen oder aber mehr bzw. weniger Maßnahmen am Arbeitsplatz gewünscht werden. Abbildung 18 stellt die Antworten aufgeschlüsselt nach Berufsgruppen dar. Hier zeigt sich zunächst, dass die überwiegende Mehrheit der Befragten die zum Erhebungszeitpunkt geltenden Maßnahmen für angemessen hält. Zweitens zeigt sich, dass bei bestehendem Wunsch nach Veränderung dieser eher in einer Ausweitung als in einer Reduktion gesehen wird. Auch aus der Betrachtung dieser Variablen lässt sich schließen, dass die Akzeptanz der geltenden Regeln am Arbeitsplatz weit verbreitet ist und im Hinblick darauf keine großen Unterschiede zwischen den Berufsgruppen bestehen.

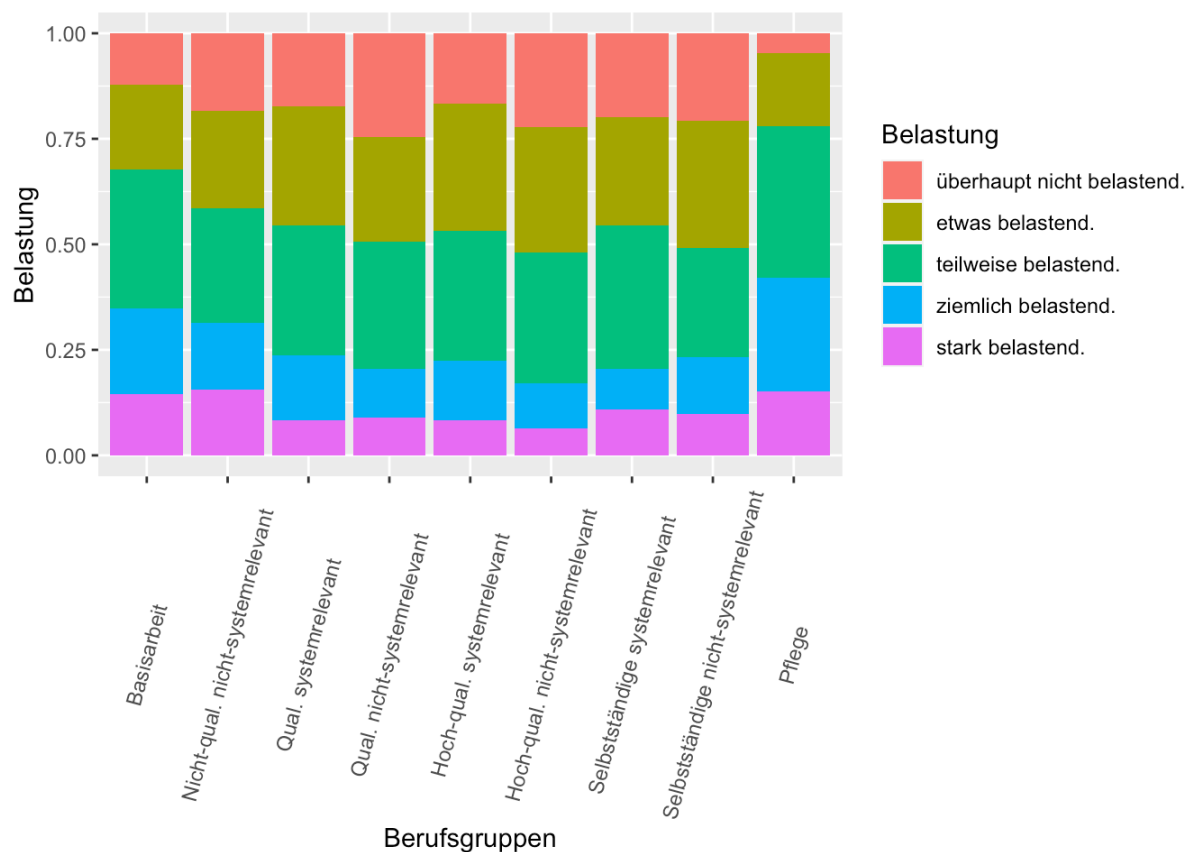


Abbildung 19: Empfundene Belastung durch Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz nach Berufsgruppen sortiert

Ein wichtiger Einflussfaktor auf die Einhaltung der Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz könnte die wahrgenommene Belastung sein. Werden die Verordnungen am Arbeitsplatz als zu große Belastung wahrgenommen, könnte das die Tendenz erhöhen, sich nicht konsequent an die Regeln zu halten. Hier zeigt sich nun erstmals kein einheitliches Bild unter den Befragten und eine breitere Streuung im Antwortverhalten (Abbildung 19). Zunächst lässt sich festhalten, dass für die wahrgenommene Belastung durch Maßnahmen die Systemrelevanz einer Tätigkeit bedeutsam ist. Bei gleicher Qualifikationsanforderung des Berufs fühlen sich Personen in systemrelevanten Tätigkeiten in höherem Maße durch die Maßnahmen belastet. Des Weiteren zeigt sich auch entlang der Qualifikationsniveaus der Berufe ein Muster: Mit der Höhe der Qualifikationsanforderungen sinkt der Anteil derjenigen, die sich durch die Maßnahmen in belastender Weise beeinträchtigt fühlen. Unter den Basisarbeiter*innen berichten fast zwei Drittel von einer einschränkenden Belastung durch die Maßnahmen. Unter den Pflegekräften beträgt dieser Anteil sogar mehr als 75 Prozent.

4.4.2) Auswirkungen beruflicher Anerkennung auf die Compliance am Arbeitsplatz

Im Anschluss an die dargelegten Verteilungen 1) zur Befolgung von Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz, 2) dem gewünschten Umfang dieser und 3) die durch sie empfundene Mehrbelastung unter den Befragten stellt sich nun die Frage, ob die berufliche Anerkennung

eine Auswirkung auf diese drei Dimensionen der Compliance am Arbeitsplatz hat. Dazu werden verschiedene lineare Regressionsmodelle gerechnet, die alle drei genannten Facetten der Compliance am Arbeitsplatz als abhängige Variable nutzen. Als Anerkennungsindikatoren (zentrale erklärende Variablen) werden in dieser Analyse die drei in Abschnitt 4.1) eingeführten Dimensionen verwendet: 1) das Anerkennungslevel im Job (also im direkten Arbeitsumfeld); 2) das Anerkennungslevel der Berufsgruppe und 3) die Anerkennung durch politische Maßnahmen im Zuge der Corona-Pandemie. Nachfolgend werden die Regressionskoeffizienten der drei Anerkennungsvariablen graphisch dargestellt. Dabei gilt, dass ein höherer positiver Wert als stärkerer Effekt der beruflichen Anerkennung auf die Belastung am Arbeitsplatz zu interpretieren ist. Die Analysestrategie besteht aus der Berechnung von sechs Regressionsmodellen:

Das erste erfasst den „Bruttoeffekt“ der Anerkennung, also die Gesamtwirkung der einzelnen Anerkennungsvariablen auf die Indikatoren für Corona-Compliance. Dann werden schrittweise weitere Kontrollinformationen berücksichtigt. Modell 2 und 3 nehmen zunächst Kontrollvariablen für sozioökonomische Charakteristika sowie wahrgenommene Risiken durch Corona auf. Modell 4, 5 und 6 beinhalten Indikatoren für die weiteren möglichen Mechanismen: Selbstwirksamkeit (M4), kollektives Verantwortungsbewusstsein (M5) und das soziale Vertrauen (M6). Entsprechend der im theoretischen Rahmen dargelegten Grundüberlegungen dürften diese Indikatoren die Einflüsse sozialer Anerkennung auf Corona-Compliance medieren.

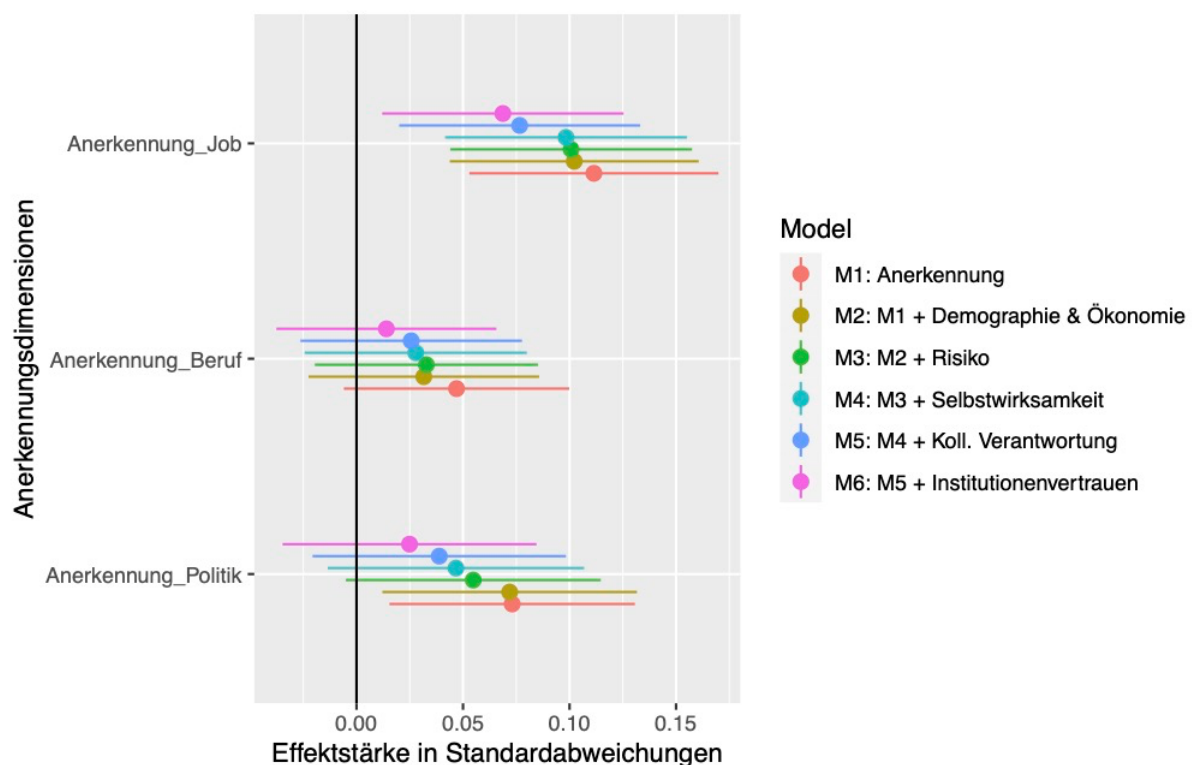


Abbildung 20: Effekte beruflicher Anerkennung auf die Maßnahmenbefolgung am Arbeitsplatz

Abbildung 20 zeigt die Effekte der verschiedenen Anerkennungsdimensionen auf die Compliance mit Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz. Hierbei zeigt sich nun, dass das

Ausmaß an Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld („Anerkennung_Job“) einen signifikanten Effekt auf die Einhaltung von Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz hat. Wer also von seinen Kolleg*innen, Vorgesetzten oder Kund*innen/Patient*innen Wertschätzung für erbrachte Leistungen erfährt, ist eher bereit, sich an die Maßnahmen zu halten. Dieser Effekt bleibt auch dann bestehen, wenn für das Gesundheitsrisiko, das kollektive Verantwortungsbeusstsein sowie das Institutionenvertrauen kontrolliert wird. Die gesellschaftliche Anerkennung („Anerkennung_Beruf“) ist hingegen in keinem der Modelle signifikant und die Anerkennung, die Befragte durch politische Interventionen für ihre Berufsgruppe während der Corona-Pandemie empfinden, spielt nach Kontrolle des Risikostatus ebenfalls keine Rolle mehr.

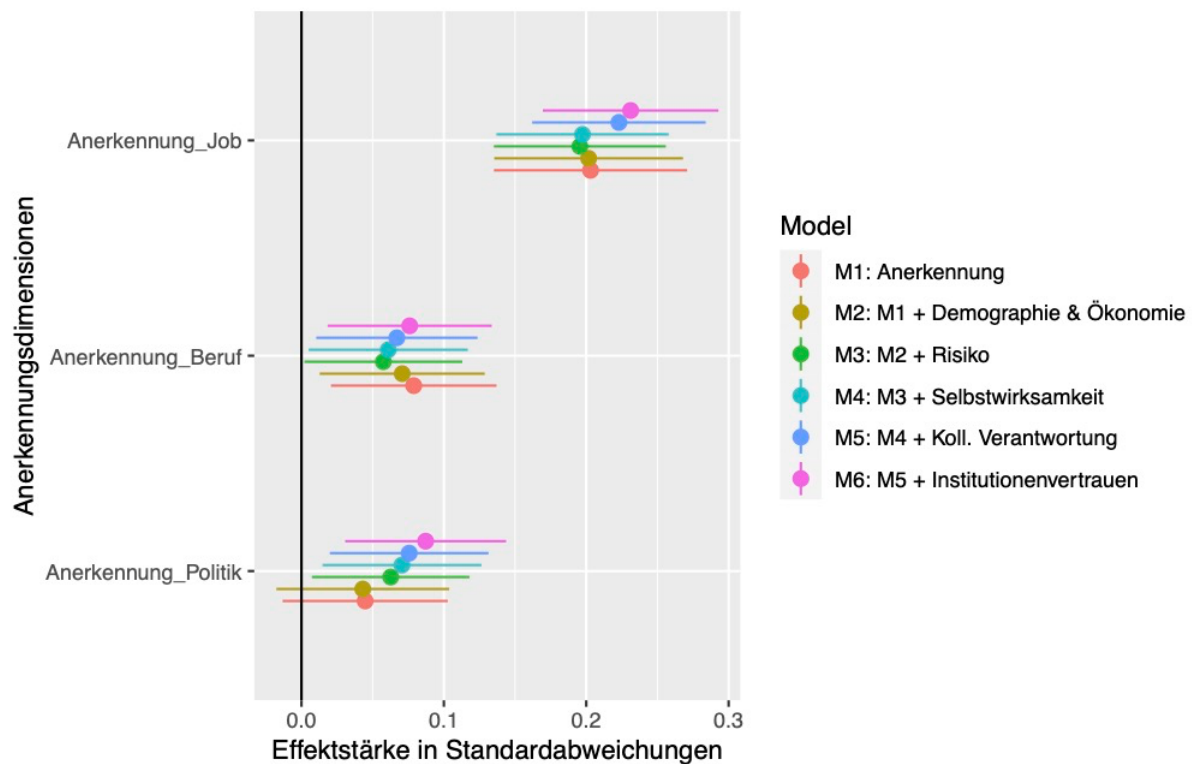


Abbildung 21: Effekte beruflicher Anerkennung auf die empfundene Angemessenheit des Umfangs an Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz

Wie Abbildung 21 verdeutlicht, ähneln sich die Tendenzen der Auswirkungen von beruflicher Anerkennung auf die empfundene Angemessenheit des Umfangs der am Arbeitsplatz getroffenen Maßnahmen zur Infektionsvermeidung. Erneut erweist sich nur die direkt im unmittelbaren Arbeitsumfeld erfahrene Anerkennung als signifikante, erklärende Variable. Und auch dieses Mal bleibt dieser Effekt selbst nach Kontrolle etlicher weiterer Variablen stabil.

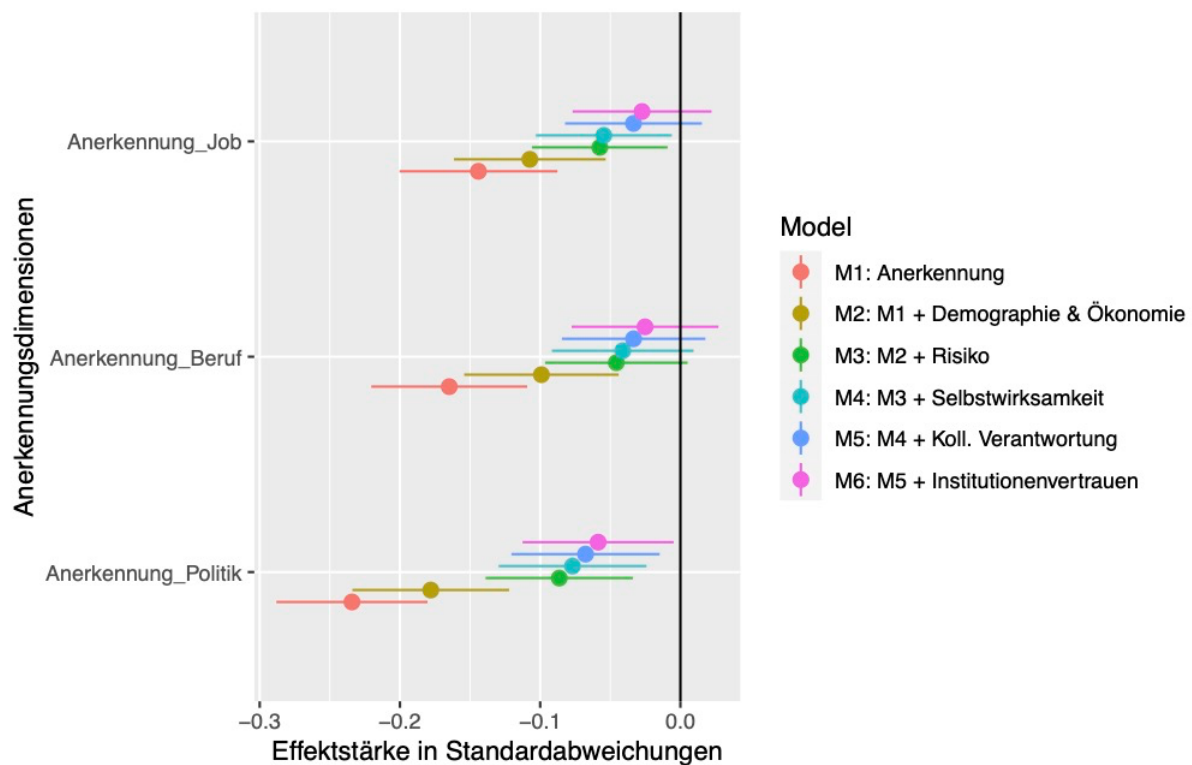


Abbildung 22: Effekte beruflicher Anerkennung auf die empfundene Belastung durch Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz

Abbildung 22 illustriert den Einfluss der verschiedenen Anerkennungsdimensionen auf die wahrgenommene Belastung durch Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz. Hier weicht das Bild nun im Vergleich zu den vorherigen Regressionsrechnungen ab. Bei dieser abhängigen Variable ist nun die Anerkennung, die Befragte durch politische Maßnahmen während der Corona-Pandemie zum Wohle ihrer Berufsgruppe empfunden haben, diejenige Variable, die vom ersten bis zum letzten Modell einen signifikanten Effekt aufweist. Die Effektstärke ist zwar nach Hinzunahme von Risikofaktoren stark reduziert, doch nach wie vor bleibt der errechnete Koeffizient signifikant. Anders sieht hingegen bei der gesellschaftlichen Anerkennung und nun auch bei der Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld aus: Ist der Effekt gesellschaftlicher Anerkennung für die gesamte Berufsgruppe bereits nach Kontrolle für Risikofaktoren nicht mehr signifikant, bleibt der Effekt der direkten Anerkennung im Arbeitsumfeld solange signifikant, bis für das Gefühl kollektiver Verantwortung kontrolliert wird.

Fazit

Eines der wesentlichen Ziele des Projekts war es herauszufinden, ob berufliche Anerkennung die Bereitschaft zur Einhaltung von Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz erhöht. Die Ergebnisse, die in diesem Kapitel vorgestellt wurden, unterstützen die These eines solchen Zusammenhangs. Vorab ist anzumerken, dass grundlegend eine hohe Stringenz bei der Einhaltung von Anti-Corona-Maßnahmen zu konstatieren ist.

Hinsichtlich der direkt abgefragten Compliance am Arbeitsplatz erweist sich insbesondere die unmittelbar am Arbeitsplatz erfahrene Anerkennung auch nach Kontrolle diverser weiterer Variablen als robuste und signifikante Vorhersagedimension für die Einhaltung von Infektionsschutzregeln. Dies ist insofern in Einklang mit den in Kapitel 2) dargelegten theoretischen Überlegungen, als gerade die erfahrene Anerkennung im direkten Arbeitsumfeld eine reziproke – gemeint ist in diesem Fall eine solidarische – Geste seitens der Befragten nach sich zieht. Diese kann in regelkonformem Verhalten und somit dem Schutz des/der Anderen vor einer Infektion zum Ausdruck gebracht werden. Ähnliches lässt sich bei den Auswirkungen der Anerkennung im Arbeitsumfeld auf den gewünschten Umfang der installierten Maßnahmen beobachten.

Abweichend ist hingegen der Wirkzusammenhang zwischen beruflicher Anerkennung und der erfahrenen Belastung durch die Maßnahmen am Arbeitsplatz. Hier ist nun die Anerkennung durch politische Maßnahmen, die im Zuge der Corona-Pandemie für die eigene Berufsgruppe getroffen wurden, entscheidend: Je mehr eine Person sich anerkannt fühlt, desto geringer ist die empfundene Belastung. Oder anders ausgedrückt: Politische Maßnahmen zur Abfederung der Corona-Maßnahmen können in der Tat die empfundene Belastung am Arbeitsplatz reduzieren (und damit auch die Befolgung der Maßnahmen steigern). Das erfolgt aber nicht für alle Berufsgruppen einheitlich – wer sich übergangen fühlt, neigt weniger zur Compliance am Arbeitsplatz.

4.5. Welche Auswirkungen hat berufliche Anerkennung auf die Compliance mit politisch beschlossenen Infektionsschutzmaßnahmen (“politische Compliance”)?

Seit Pandemiebeginn ist die öffentliche Akzeptanz der staatlich geregelten Infektionsschutzmaßnahmen, die teilweise tief in den Alltag und das soziale Leben eingreifen, wichtige Basis zum Gelingen der Pandemiebekämpfung. Mit der Maxime, eine hohe Anzahl an Infektionen und daraus resultierenden schweren oder gar tödliche Krankheitsverläufen und eine Überlastung des Gesundheitssystems zu verhindern, wurden teils gravierende Einschränkungen des öffentlichen Lebens und der individuellen Freiheiten verhängt.

Die Datenerhebung des Projekts fand in einer Phase statt, die von vielen Seiten als zentral für die weiteren Entwicklungen des Jahres charakterisiert wurde. Einerseits sanken in den Vorwochen erstmals seit Monaten die Inzidenzen; andererseits stagnierte die Belegung der Intensivbetten auf hohem Niveau. Vor diesem Hintergrund forderten daher besonders Intensivmediziner*innen und Virolog*innen eine Verlängerung des Lockdowns, der auch einen Tag vor Beginn der Befragung um weitere Wochen verlängert wurde. Gleichzeitig wurden

Schulöffnungen in Hoheit der Länder durchgeführt, was zu einer uneinheitlichen und teilweise unübersichtlichen Entwicklung in diesem Bereich in den Folgewochen führte. Wenige Tage nach Ende der Erhebung wurden weitere Öffnungsschritte beschlossen, die unter anderem mit dem Wunsch nach diesen Öffnungen durch eine Mehrheit der Bevölkerung begründet wurden.

4.5.1) Compliance mit politisch beschlossenen Maßnahmen und Impfbereitschaft

In diesem zeitlichen Kontext stehen die nachfolgenden Ergebnisse, die darlegen inwiefern die bisherigen Maßnahmen als legitime Werkzeuge zur Pandemiebekämpfung angesehen wurden.

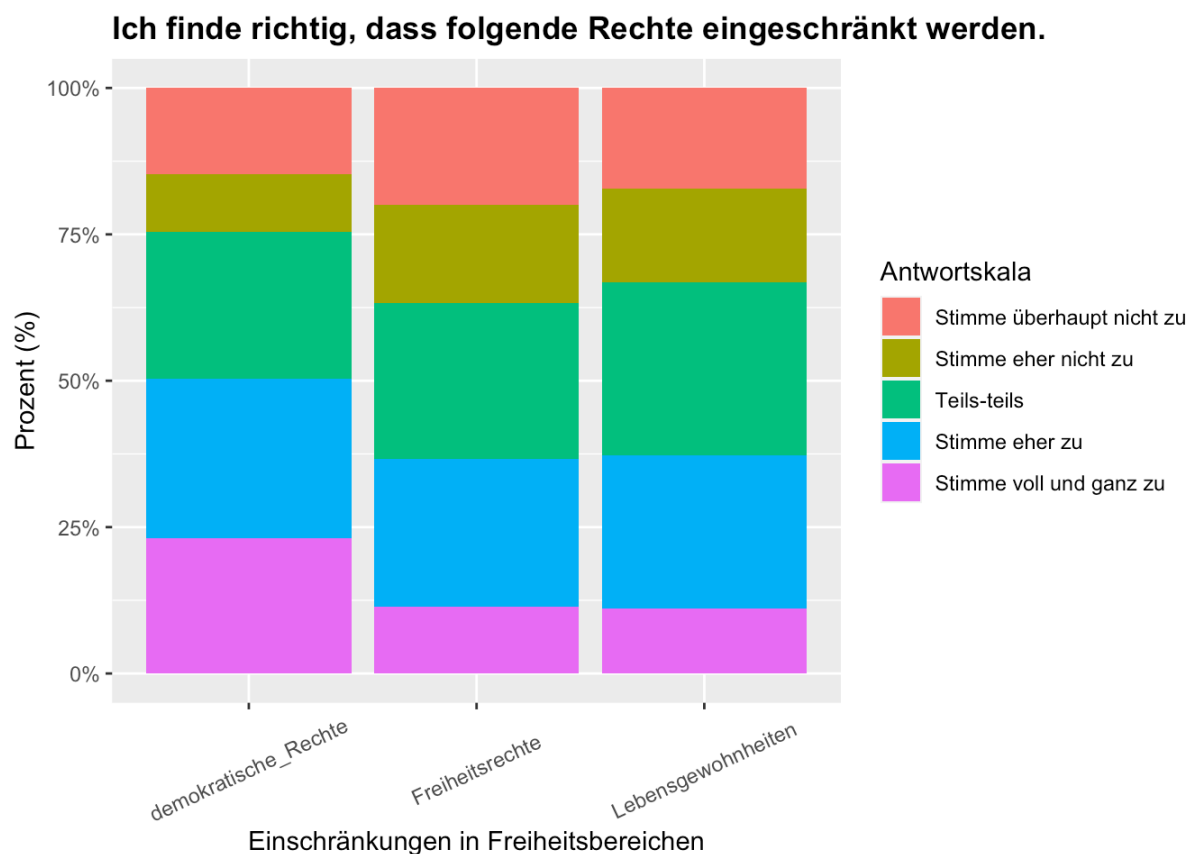


Abbildung 23: Antwortverhalten der Befragten zu den Items der Einschränkungen von Rechten und Freiheiten

Wie Abbildung 23 verdeutlicht, findet es eine knappe Mehrheit der Befragten in Ordnung, wenn demokratische Rechte aus Infektionsschutzgründen eingeschränkt werden - mindestens drei Viertel können solche eine Maßnahme zumindest teilweise nachvollziehen. Weniger eindeutig ist die Verteilung zur Einschätzung der Einschränkung von Freiheitsrechten und Lebensgewohnheiten. Hier geben jeweils etwa 37 Prozent der Befragten an, dass solche Eingriffe zur Eindämmung der Pandemie für sie (eher) vertretbar seien. Etwa in gleicher Größenordnung bewegt sich der Anteil derer, die Freiheitseinschränkungen inakzeptabel finden. Etwas

geringer fällt dieser Anteil bei den Einschränkungen von Lebensgewohnheiten aus (etwa 33 Prozent).

Neben der soeben dargestellten Bereitschaft befristete Einschränkung von Grundrechten zur Pandemiebekämpfung im Allgemeinen mitzutragen, wurde zusätzlich die Impfbereitschaft als Indikator für die Partizipationswilligkeit an einer spezifischen Infektionsschutzmaßnahme von essenzieller Wichtigkeit für die Eindämmung der Pandemie genauer betrachtet. Zum Zeitpunkt der Befragung hatte die Impfkampagne in Deutschland bereits begonnen, wurde aber aufgrund der geringen Kapazitäten und Geschwindigkeit kritisiert, weswegen sich beispielsweise der damalige Gesundheitsminister Jens Spahn zu der Aussage veranlasst sah, dass jedem/jeder Bürger*in bis zum kalendarischen Sommerende 2021 ein Impfangebot unterbreitet werde. Während sich die Diskussion mittlerweile in Richtung der möglichen Einführung einer Impfpflicht verlagert hat, sind die folgenden Ergebnisse in den Kontext der eben skizzierten Pandemielage in der zweiten Februarhälfte 2021 einzuordnen.

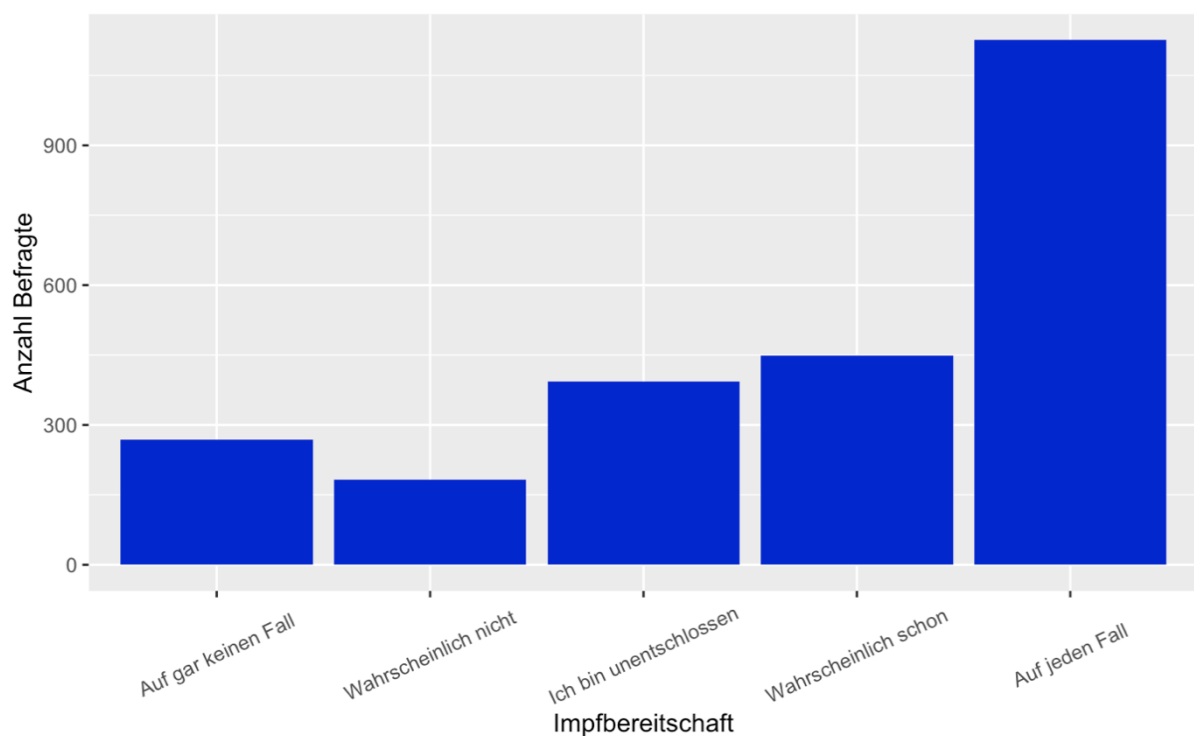


Abbildung 24: Antwortverhalten der Befragten zur Impfbereitschaft

45 Prozent aller Befragten gaben zum damaligen Zeitpunkt an, dass sie sich auf jeden Fall impfen lassen würden, weitere 18 Prozent tendierten eher zu einer Impfung als dagegen. Etwa ein Sechstel gab an, noch unentschlossen zu sein. Etwa 20 Prozent wollten sich nicht impfen lassen, wobei 12,6 Prozent es kategorisch ausschlossen. Anzumerken ist, dass zu diesem Zeitpunkt wenig über mögliche Nebenwirkungen und die Wirksamkeit der Impfstoffe für die Gesamtbevölkerung bekannt war. Damit nimmt dieses Bild die bis zum Zeitpunkt der Darlegung dieses Berichts (Februar 2022) erreichte Impfquote recht gut vorweg.

4.5.2) Auswirkungen beruflicher Anerkennung auf "politische Compliance" und Impfbereitschaft

Im Anschluss stellt sich nun auch hier die Frage nach der Wirkung beruflicher Anerkennung: Führt eine höhere berufliche Anerkennung dazu, dass Eingriffe in demokratische Grundrechte, Freiheitsrechte und Lebensgewohnheiten eher als gerechtfertigt angesehen werden? In Anknüpfung an den theoretischen Teil (Kapitel 2) dieses Berichts lautet die Leitthese dazu, dass Personen, die von der Gesellschaft als Teil ihrer Berufsgruppe Wertschätzung erfahren, eher zu solidarischem Handeln bereit sein sollten: Im Gegenzug für die wahrgenommene Anerkennung also eher bereit sind, politisch beschlossene Einschränkungen zu akzeptieren und zu befürworten.

Es wird die gleiche Analysestrategie wie schon in Kapitel 4 zur Compliance am Arbeitsplatz angewandt. Die empfundene Legitimität der Maßnahmen wird dabei als abhängigen Variablen verwendet und als Faktorscore dargestellt.

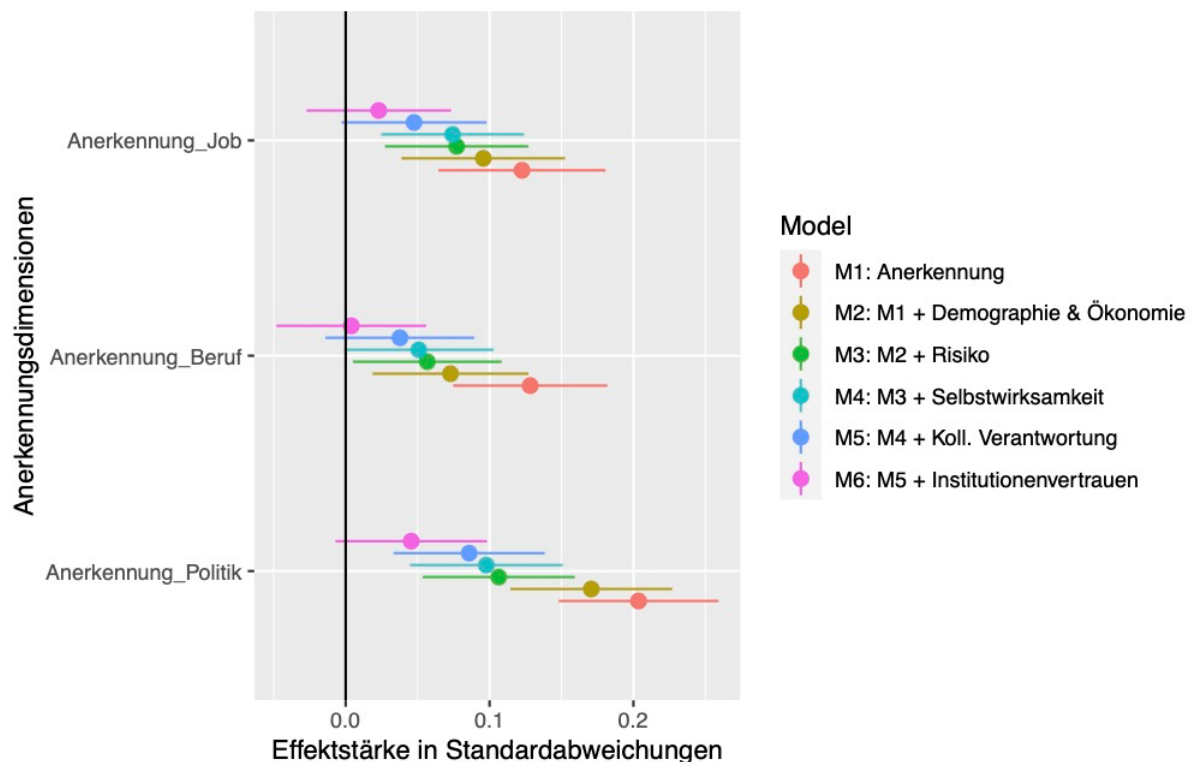


Abbildung 25: Effekte beruflicher Anerkennung auf die empfundene Legitimität von politisch beschlossenen Infektionsschutzmaßnahmen

Abbildung 25 ist zu entnehmen, dass die Dimensionen beruflicher Anerkennung einen deutlichen Einfluss auf die Beurteilung der Infektionsschutzmaßnahmen als legitim ausübt. Das tun sie vor allem, weil sie die kollektive Verantwortung und das Institutionenvertrauen stärken. Insbesondere die Anerkennung der Berufsgruppe durch die Politik hat entscheidenden Einfluss auf die empfundene Legitimität der installierten Maßnahmen. Der Effekt bleibt in den Modellen 1 bis 5 signifikant und ist es erst dann nicht mehr, wenn Institutionenvertrauen als zusätzliche Kontrollvariable betrachtet wird. Das spricht für die eingangs erläuterte Argumentationskette: Fühlen sich Angehörige einer Berufsgruppe in ihrer beruflichen Identität durch die Politik anerkannt, sind sie auch eher bereit, die von der Politik eingesetzten Maßnahmen als legitim zu empfinden, was vermutlich ihre Bereitschaft zu solidarischem Handeln erhöht. Schließlich interessiert uns abschließend auch im Falle der Impfbereitschaft die Frage, inwiefern berufliche Anerkennung dazu dienen kann, die Scheu vor einer klinischen Immunisierung abzulegen. Die Analysestrategie bleibt die gleiche wie in den vorherigen Beispielen zur Compliance mit Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz sowie der empfundenen Legitimität von politisch ausgesprochenen Maßnahmen.

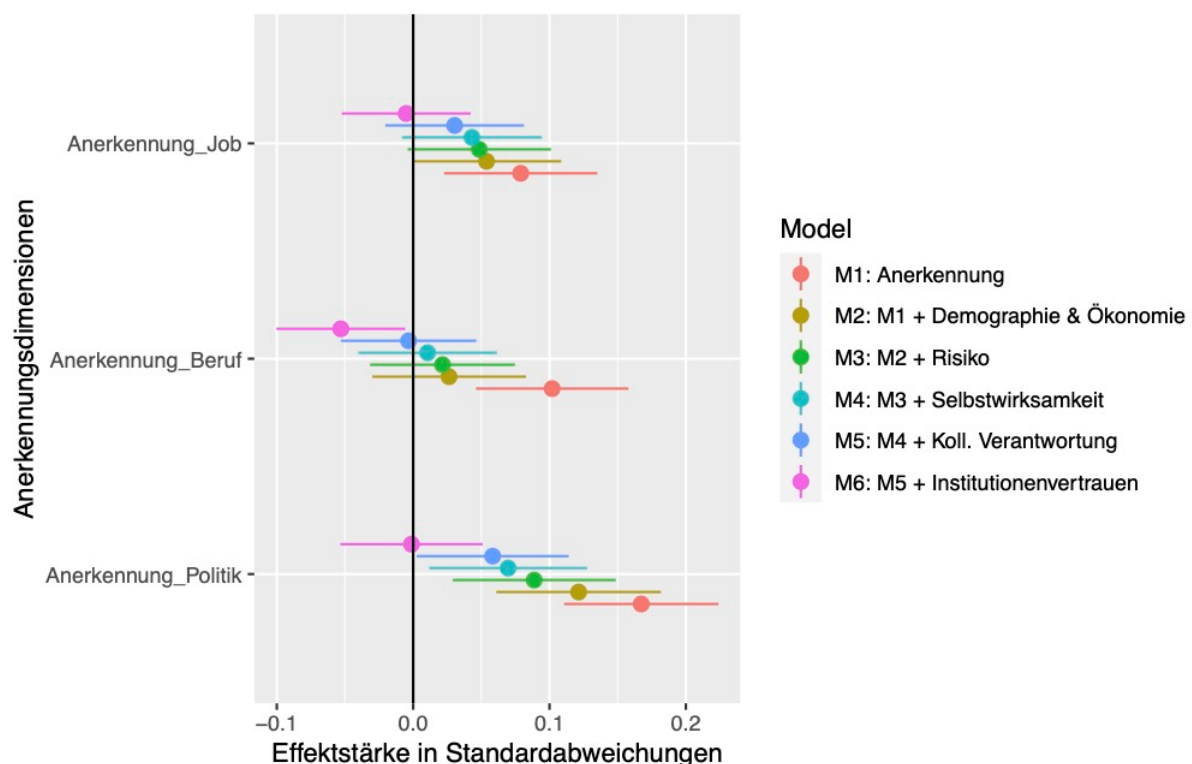


Abbildung 26: Effekte beruflicher Anerkennung auf die Impfbereitschaft

Für die Impfbereitschaft (Abbildung 26) ist die Anerkennung am Arbeitsplatz, aber insbesondere die Anerkennung durch die Politik von hoher Bedeutung – und zwar vor Allem, weil sie das Institutionenvertrauen stärkt (Model 6). Zwar wird der Einfluss der politischen Anerkennung auch durch Effekte der anderen Mechanismen abgeschwächt (Model 2-5). Aber erst nach Kontrolle des Institutionenvertrauens verliert der Effekt der politischen Anerkennung seine Signifikanz.

Fazit

Insgesamt erweitert dieses Kapitel die Perspektive von der Compliance am Arbeitsplatz auf die allgemeine Zustimmung zu politisch verordneten Infektionsschutzmaßnahmen und die Bereitschaft zur Teilnahme an der Impfkampagne als zentraler, politisch organisierter Maßnahme zur Pandemiebekämpfung. Die Einschränkungen von demokratischen Rechten und Lebensgewohnheiten war und ist ein zentraler Streitpunkt während der Corona-Pandemie. Insofern war ein weiteres Ziel der Befragung zu ermitteln, inwiefern solche Einschränkungen als legitim wahrgenommen werden und berufliche Anerkennung einen positiven Effekt auf die empfundene Legitimität ausübt. Hierbei zeigt sich hinsichtlich der ersten Fragestellung, dass etwa die Hälfte der Befragten Limitierungen der demokratischen Rechte zur Eindämmung des SARS-COV-2-Virus hinnimmt, die Ansichten bezüglich Freiheitsrechten und Lebensgewohnheiten hingegen nicht mehrheitlich als gerechtfertigt empfunden werden. Hier halten sich Befürworter*innen und Gegner*innen in etwa die Waage. Die Anerkennung, die Befragte durch politische Maßnahmen für ihre Berufsgruppe erfahren haben, hat in der Tat einen positiven Einfluss auf die empfundene Legitimität der Einschränkungen: Wer sich anerkannt fühlt, ist tendenziell eher bereit, in Institutionen vertrauen und somit wiederum auch die politisch beschlossenen Maßnahmen zu akzeptieren.

Was die Impfkampagne als zentrale Maßnahme zur Pandemiebekämpfung angeht, so wurde die Entwicklung eines Impfstoffs vielfach als der kontrollierte Ausweg aus der pandemischen Lage beschrieben und sowohl zum Erhebungszeitpunkt, als die Impfkampagne gerade gestartet war, als auch zum derzeitigen Stand interessieren in dieser Thematik zwei Fragen: 1) Wie hoch ist die Impfbereitschaft in der Bevölkerung? 2) Und wie lässt sich die Impfbereitschaft in der Bevölkerung erhöhen? Mit unseren Daten, die für die deutsche Erwerbsbevölkerung repräsentativ sind, lässt sich in Hinblick auf die erste Frage feststellen, dass zwei Drittel der Befragten grundsätzlich eine Impfung anstrebten, wobei dieser Anteil durch Überzeugung der Unentschlossenen auf etwa 80 Prozent zu erhöhen wäre. Von den restlichen Befragten lehnen es etwa 13 Prozent kategorisch ab, sich impfen zu lassen. Zweitens zeigt sich, dass berufliche Anerkennung einen positiven Einfluss auf die Impfbereitschaft hat. Wer sich durch politische Maßnahmen während der Pandemie für die eigene Berufsgruppe anerkannt fühlt, ist eher bereit, sich auch impfen zu lassen.

5) Schlussfolgerungen und praktische Implikationen

Abschließend sollen aus den umfangreichen Ergebnissen der Studie die wesentlichen Schlussfolgerungen dargestellt und daraus mögliche Handlungsempfehlungen für Entscheidungsträger*innen abgeleitet werden.

1) Berufliche Anerkennung zur Erhöhung des Institutionenvertrauens ausbauen

Die Befunde des Projekts deuten darauf hin, dass berufliche Anerkennung das Institutionenvertrauen erhöht. Zum einen lässt sich dies auf Basis theoretischer Annahmen argumentieren, da Vertrauen voraussetzt, dass sich eine Person von einer anderen Person oder Entität wertgeschätzt fühlen sollte (Kapitel 2)). Gleichzeitig zeigt sich aber auch anhand der Daten, dass Institutionenvertrauen und berufliche Anerkennung positiv miteinander korrelieren (Kapitel 4.5)). Derzeit durchgeführte weitere, tiefergehende Analysen sollen dazu dienen die Mechanismen dieser Beziehung genauer aufzuzeigen. Auch vor dem Hintergrund des markanten Einflusses des Institutionenvertrauens auf die Compliance mit Infektionsschutzmaßnahmen den diese Studie belegt ergibt sich an dieser Stelle politische Handlungsnotwendigkeit.

2) Berufliche Anerkennung zur Stärkung regelkonformen Verhaltens erhöhen

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen außerdem, dass berufliche Anerkennung in der Tat Compliance stärken kann (Abschnitt 4.4) und 4.5)). Das bezieht sich sowohl auf das Verhalten in der direkten Arbeitsumgebung als auch auf die generelle Akzeptanz und Einhaltung von politisch beschlossenen Maßnahmen. Dass gerade auch die politische Anerkennung ein wesentlicher Prädiktor mit hoher Erklärungskraft für die empfundene Legitimität von Freiheitseinschränkungen und demokratischer Grundrechte ist, sollte auf die Signalwirkung politischer Aufmerksamkeit und Kommunikation hindeuten. Wahrgenommene politische Anerkennung hat teils sogar einen über die Linderungen von Ängsten und Bedenken um die eigene Gesundheit sowie Belastungserscheinungen durch Maßnahmen hinaus reichenden signifikanten direkten Effekt auf die Akzeptanz von politischen Maßnahmen.

3) Anerkennung als Überzeugungsstrategie zur Impfbereitschaft

Zudem zeigt sich auch ein positiver Zusammenhang zwischen beruflicher Anerkennung und einer erhöhten Impfbereitschaft. Angesichts der Tatsache, dass eine hohe Impfquote dazu beitragen kann, dass das SARS-COV-2-Virus endemisch wird, sollte die Politik alle möglichen Optionen ausloten, um die Impfbereitschaft zu fördern. Gerade eine Verbesserung der beruflichen Anerkennung könnte die Impfbereitschaft bei den Gruppen, die derzeit noch zögern oder einer Impfung mit Skepsis begegnen, erhöhen.

4) Notwendigkeit zur Verbesserung der gesellschaftlichen Anerkennung von Basisarbeit und Pflege/Gesundheitsberufen

Vor dem Hintergrund der zuvor dargestellt Ergebnisse, wäre es also aus Sicht politischer Entscheidungsträger*innen wünschenswert, berufliche Anerkennung zu stärken. Eines der zentralen Ergebnisse dieser Untersuchung besteht darin, dass Basisarbeiter*innen und Pflegekräfte im Vergleich zu anderen Berufsgruppen zwar eher Verbesserungen als Verschlechterungen ihrer gesellschaftlichen Anerkennung während der Pandemie wahrnehmen, der Großteil der beiden Berufsgruppen jedoch keine Veränderung verspürt, sich beide Berufsgruppen im Vergleich mit anderen kaum anerkannt fühlen und sich gerade Basisarbeiter*innen auch in politischer Hinsicht durch Maßnahmen der Politik während der Pandemie nicht angesprochen fühlen (Abschnitt 4.1) und 4.2)).

Da insbesondere diese beiden Berufsgruppen zentral zur Aufrechterhaltung von kritischer Infrastruktur sind, sollte aus verantwortlicher Sicht also eine erste Priorität daraufgelegt werden, diesen beiden Berufsgruppen den Rücken zu stärken, um auch für kommende Krisen gut aufgestellt zu sein.

5) Finanzielle Entlohnung für Basisarbeiter*innen und Pflegekraft aufbessern

Um eine Verbesserung der beruflichen Anerkennung in den Bereichen Basisarbeit und Pflege/Gesundheit überhaupt erreichen zu können, war auch eine Identifizierung möglicher Gründe für die wahrgenommen mangelnde berufliche Anerkennung Gegenstand dieser Analyse. Hierbei lassen sich verschiedene mögliche Verbesserungspotentiale ausmachen. Ein erster Grund für mangelnde Anerkennung liegt scheinbar in der niedrigen finanziellen Entlohnung für Pflegekräfte und Basisarbeiter*innen (Abschnitt 4.3.1)). Während viele Berufsgruppen innerhalb der verschiedenen Anerkennungsdimensionen mehrheitlich der Meinung sind, ihre Zukunft werde unterbezahlt und verdiene ein höheres Gehalt, sind die Anteile unter den Basisarbeiter*innen und Pflegenden besonders hoch. Diese Einschätzung korrespondiert auch mit den weiteren Indikatoren, die einen Einblick in die finanzielle Situation der Befragten gewähren. So zählen beide Berufsgruppen zu den Gruppen mit dem geringsten zur Verfügung stehenden Haushaltsäquivalenzeinkommen, schätzen ihre finanzielle Situation deutlich seltener als gut ein und haben insgesamt das Gefühl, nicht ihren gerechten Anteil zu erhalten. Hierbei lassen sich zudem zwei Komponenten unterscheiden:

a) Strukturelle Unterbezahlung adressieren

Zum einen deutet sich in den Befragungsdaten an, dass es sich bei der finanzielle Schlechterstellung von Basisarbeit und Pflege/Gesundheitsberufen um ein strukturelles Problem handelt. So berichten beispielsweise 87 Prozent der Pflegekräfte, dass es während der Corona-Pandemie keine Veränderungen ihrer finanziellen Situation in einer Form gab, die sie als Stärkung

ihrer beruflichen Anerkennung wahrgenommen hätten. Zudem gibt ein Anteil von etwa 90 Prozent an, dass ihre Berufsgruppe im Durchschnitt unterbezahlt wird und eigentlich einen höheren Lohn verdient hat. In Kombination mit dem vergleichsweise niedrigen Nettoäquivalenzeinkommen scheint dies auf ein grundlegendes Verteilungsungleichgewicht hinzudeuten, das von den Betroffenen als ungerecht empfunden wird und sich somit negativ auf die empfundene berufliche Anerkennung auswirkt. Diese Konstellation könnte beispielsweise durch eine Anhebung gesetzlicher Mindestlöhne oder mögliche Pauschalen und Unterstützungsleistungen für systemkritische Infrastrukturen adressiert werden.

b) Ausgleichszahlungen

Zweitens könnten auch Bonusleistungen oder Ausgleichszahlungen als Zeichen der Anerkennung oder Hilfsmaßnahmen eine Möglichkeit zur Stärkung des wahrgenommenen Anerkennungsgefühls sein. Basisarbeiter*innen und nicht-systemrelevante Selbstständige sind diejenigen, die sich durch die politischen Maßnahmen am wenigsten angesprochen fühlen und im Falle der nicht-systemrelevanten Selbstständigen zu großen Teilen Corona-bedingte Einbußen in Kauf nehmen mussten. Eine Bonuszahlung für erbrachte Leistungen könnten hier ein praktisches und direktes Zeichen der Anerkennung seitens der Politik darstellen.

6) Strukturelle Probleme in den Arbeitsbedingungen für Basisarbeit und Pflege/Gesundheitsberufe

Über die ökonomische Lage hinaus standen auch die Arbeitsbedingungen für verschiedene Berufsgruppen als Gründe unterschiedlicher Anerkennungswahrnehmungen im Fokus (Abschnitt 4.3.2)). Hier zeigte sich, dass erneut insbesondere Pflegeberufe und Basisarbeiter*innen angaben, ihre Leistungen unter erschwerten Bedingungen erbracht zu haben. Besonders Pflegekräfte berichten überproportional häufig von Mehrbelastungen durch ihre Arbeit im Rahmen der Corona-Pandemie. Dabei werden jedoch die Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz per se nur von einem geringen Anteil als Belastung empfunden. Im Gegenteil werden die Maßnahmen sogar tendenziell eher als unzureichend deklariert. Bei Basisarbeiter*innen zeigen sich ähnliche Tendenzen, wobei sich hier der Anteil derer, die die Maßnahmen als zusätzliche Belastung empfinden, ähnlich hoch ausfällt wie der Anteil derjenigen, die sich von den Maßnahmen nicht stärker belastet fühlen. Bei allen anderen Berufsgruppen scheinen die Maßnahmen eher eine Mehrbelastung darzustellen. Zudem geben in beiden Gruppen kaum Befragte an, dass sie während der Pandemie im Home Office arbeiten konnten, was sie vor allem auf die Art ihrer Tätigkeit zurückführen. In Kombination mit einem höheren subjektiv wahrgenommenen Infektionsrisiko durch ihre Arbeit sowie einer höheren Anzahl an Überstunden deutet all dies darauf hin, dass für beide Berufsgruppen strukturelle Probleme in den

Arbeitsbedingungen vorliegen, die in erheblichen Mehrbelastungen und einer erhöhten Risikoexposition resultieren. Zwei mögliche Wege könnten hier Abhilfe schaffen.

a) Arbeitsrechtliche und tarifliche Positionen für Basisarbeit und Pflege/Gesundheitsberufe stärken

Auf der einen Seite könnte ein Ziel darin bestehen, die arbeitsrechtlichen und tariflichen Positionen dieser beiden Arbeitsgruppen zu stärken. Dadurch könnten Mehrbelastungen in Form von Überstunden oder einer unzureichenden Kompensation adressiert werden, indem beispielsweise Schichtregelungen oder Sonderzahlungen durch gewerkschaftliche Vertretungen direkt ausgehandelt werden. Bevor dies jedoch erfolgen kann, muss überhaupt eine Form gewerkschaftlicher Organisation gegeben sein. Erste Streiks der Pflegekräfte im Herbst 2021 zur Artikulation struktureller Missstände fanden bereits Beachtung, wurden aber z.T. allerdings auch scharf kritisiert – eine unterstützende sowie konstruktive Haltung der Politik könnte hier deeskalierend wirken. Für die Basisarbeit gilt in Teilen hingegen, dass überhaupt erst eine Form gewerkschaftlicher Vertretung geschaffen werden muss. Dies wird beispielsweise durch die Auslagerung von Beschäftigung in Subunternehmen erschwert. Hier könnten regulative Maßnahmen des Staates Barrieren zur gewerkschaftlichen Formation eindämmen.

b) Basisarbeit und Pflege attraktiver gestalten

Grundsätzlich zeigt sich allerdings, dass alleine aufgrund des Gegenstands der Tätigkeiten Mehrbelastungen in Form einer erhöhten Risikoexposition nur bedingt durch eine Verbesserung der Situation für vorhandene Arbeitskräfte zu bewirken sind. Eine zusätzliche Strategie könnte daher darin bestehen, die Tätigkeiten attraktiver für Berufsanfänger*innen zu gestalten, um somit die Last auf mehr Schultern zu verteilen und den Anteil derjenigen, die Überstunden leisten, zu reduzieren. Eine höhere Attraktivität könnte sich über eine Stärkung der gewerkschaftlichen Organisation erfolgen, allerdings dürfte ein Kernanliegen auch hier in der finanziellen Besserstellung und Aufwertung der Leistungskompensation liegen.

Insgesamt zeigt unsere Studie erstens, dass Anerkennungsdefizite in Basisarbeit und Pflege trotz berichteter Verbesserungen vorliegen. Das ist insofern relevant, als unsere Studie zweitens zeigt, dass (ausbleibende) Anerkennung Auswirkungen auf die Compliance mit Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz, die generelle Akzeptanz von politisch verordneten Infektionsschutzmaßnahmen sowie die Impfbereitschaft hat. Insbesondere die Schlussfolgerung, dass berufliche Anerkennung das Institutionenvertrauen beeinflusst, welches wiederum einen direkten Effekt auf die zuvor genannten Indikatoren für Compliance hat, ist ein drittes zentrales Ergebnis. Viertens zeigen wir auf Basis unserer Ergebnisse anhand der zuvor

aufgelisteten sechs Empfehlungen mögliche Handlungsstrategien zur Erhöhung beruflicher Anerkennung auf.

Literaturverzeichnis

Berger, Peter A.; Konietzka, Dirk (2001): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Burstedde, Alexander; Seyda, Susanne; Malin, Lydia; Risius, Paula; Jansen, Anika; Flake, Regina; Werner, Dirk (2020): "Versorgungsrelevante" Berufe in der Corona-Krise. Fachkräftesituation und Fachkräftepotentiale in kritischen Infrastrukturen. Hg. v. Institut der deutschen Wirtschaft. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Köln.

Caplanova, Anetta; Sivak, Rudolf; Szakadatova, Estera (2021): Institutional Trust and Compliance with Measures to Fight COVID-19. In: *Int Adv Econ Res* 27 (1), S. 47–60. DOI: 10.1007/s11294-021-09818-3.

Droste, Luigi (2019): Treiben Sorgen und Ängste den "populistischen Zeitgeist"? Eine Untersuchung von Erscheinungsformen, Verbreitung und Determinanten populistischer Einstellungen. In: Christiane Lübke und Jan Delhey (Hg.): Diagnose Angstgesellschaft? Was wir wirklich über die Gefühlslage der Menschen wissen. Bielefeld: transcript, S. 223–253.

Fukuyama, Francis (2019): Identität Wie der Verlust der Würde unsere Demokratie gefährdet.

Fraser, Nancy; Honneth, Axel (2003): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Orig.-Ausg., 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1460).

Frese, Michael (1989): Gütekriterien der Operationalisierung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. In: *Z. Arb. Wiss.* 43, S. 112–122.

Groß, Martin (2021): Sozialer Wandel, soziale Identität und populistische Einstellungen. In: Birgit Blättel-Mink (Hg.): Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020.

Honneth, Axel (1992): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Jacobshagen, Nicola; Oehler, N.; Stettler, E.; Liechti, S.; Semmer, Norbert K. (2008): Appreciation at Work: Measurement and Associations with Well-Being. Poster presented at the 8th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology in Valencia, Spain., 2008.

Jacobshagen, Nicola; Semmer, Norbert K. (2009): Wer schätzt eigentlich wen? Kunden als Quelle der Wertschätzung am Arbeitsplatz. In: *Wirtschaftspsychologie* (1), S. 11–19.

Kiel, Ewald; Braun, Annika; Hillert, Andreas; Bäcker, Klaus; Weiß, Sabine (2019): Gratifikation und Befindlichkeit – Ein Berufsgruppenvergleich von verbeamteten Lehrkräften, Angestellten im öffentlichen Dienst und Erwerbstätigen in Wirtschaftsunternehmen. In: *Z. Arb. Wiss.* 73 (3), S. 324–336. DOI: 10.1007/s41449-019-00159-w.

Kivimäki, Mika; Vahtera, Jussi; Elovainio, Marko; Virtanen, Marianna; Siegrist, Johannes (2007): Effort-reward imbalance, procedural injustice and relational injustice as psychosocial predictors of health: complementary or redundant models? In: *Occupational and environmental medicine* 64 (10), S. 659–665. DOI: 10.1136/oem.2006.031310.

Klein, Jens; Grosse Frie, Kirstin; Blum, Karl; Siegrist, Johannes; dem Knesebeck, Olaf von (2010): Berufliche Gratifikationskrisen, Job Strain und Burnout bei chirurgisch tätigen Krankenhausärzten. In: *Psychotherapie, Psychosomatik, medizinische Psychologie* 60 (9-10), S. 374–379. DOI: 10.1055/s-0029-1246173.

- Lindholt, Marie Fly; Jørgensen, Frederik; Bor, Alexander; Petersen, Michael Bang (2021): Public acceptance of COVID-19 vaccines: cross-national evidence on levels and individual-level predictors using observational data. In: *BMJ open* 11 (6), e048172. DOI: 10.1136/bmjopen-2020-048172.
- Mayer, Roger C.; Davis, James H.; F. David Schoorman (1995): An Integrative Model of Organizational Trust. In: *The Academy of Management Review* 20 (3), S. 709–734.
- Mayer-Ahuja, Nicole; Nachtwey, Oliver (2021): Verkannte Leistungsträger. Berichte aus der Klassengesellschaft. Berlin: Suhrkamp Verlag. Online verfügbar unter <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=6829142>.
- McColl-Kennedy, Janet R.; Anderson, Ronald D. (2002): Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. In: *The Leadership Quarterly* 13 (5), S. 545–559. DOI: 10.1016/S1048-9843(02)00143-1.
- Mead, George Herbert (1973): Geist, Identität und Gesellschaft. Aus der Sicht des Sozialbehaviorismus. Hg. v. Charles W. Morris. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 28).
- Rippl, Susanne; Baier, Dirk (2005): Das Deprivationskonzept in der Rechtsextremismusforschung. In: *Koelner Z. Soziol.u. Soz. Psychol* 57 (4), S. 644–666. DOI: 10.1007/s11577-005-0219-0.
- Siegrist, Johannes; Starke, Dagmar; Chandola, Tarani; Godin, Isabelle; Marmot, Michael; Niedhammer, Isabelle; Peter, Richard (2004): The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. In: *Social science & medicine* 58 (8), S. 1483–1499. DOI: 10.1016/S0277-9536(03)00351-4.
- Siegrist, Johannes; Wahrendorf, Morten; Goldberg, Marcel; Zins, Marie; Hoven, Hanno (2019): Is effort-reward imbalance at work associated with different domains of health functioning? Baseline results from the French CONSTANCES study. In: *International archives of occupational and environmental health* 92 (4), S. 467–480. DOI: 10.1007/s00420-018-1374-8.
- Stocker, Désirée; Jacobshagen, Nicola; Krings, Rabea; Pfister, Isabel B.; Semmer, Norbert K. (2014): Appreciative Leadership and Employee Well-Being in Everyday Working Life. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 28 (1-2), S. 73–95.
- Tajfel, Henri; Turner, John C. (1986): An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In: Stephen Worchel und William G. Austin (Hg.): *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Chicago: Nelson-Hall, S. 33–47.
- van Vegchel, Natasja; Jonge, Jan de; Bakker, Arnold; Schaufeli, Wilmar (2002): Testing global and specific indicators of rewards in the Effort-Reward Imbalance Model: Does it make any difference? In: *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11 (4), S. 403–421. DOI: 10.1080/13594320244000265.
- Vincent, Sylvie (2012): Analyseinstrument für gesundheits- und entwicklungsförderliches Führungsverhalten: eine Validierungsstudie. In: *Z. Arb. Wiss.* 66 (1), S. 41–60. DOI: 10.1007/BF03373859.

Online-Quellen:

BBK & BSI (2020): https://www.kritis.bund.de/SubSites/Kritis/DE/Einfuehrung/einfuehrung_node.html

Anhang

Sozio-Demographie
Variable
Alter
Geschlecht
Migrationshintergrund (liegt vor, wenn mindestens der Befragte selbst oder ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde)
Selbstidentifikation als Ost- oder Westdeutsche*r

Ökonomische und berufliche Situation
Variable
Berufliche Stellung
Höchster Bildungsabschluss
Branche
Einkommensveränderung während der Pandemie (kategorial)
Berufsdauer (in Jahren)
Unternehmensgröße anhand Mitarbeiteranzahl (kategorial)
Systemrelevanz (anhand Klassifikation nach Burstedde et al. 2020)
Mehr Arbeitszeit im Home Office (kategorial)
Höhere Belastung durch Home Office (kategorial)
Anzahl am Arbeitsplatz installierter Maßnahmen (Mehrfachauswahl)

Risikofaktoren
Variable
Lag bis zum Befragungszeitpunkt eine eigene (durchstandene) Infektion mit Covid-19 vor?
Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe (Selbsteinstufung)
Erhöhtes Risiko durch berufliche Tätigkeit (Likert-Skala 1-5)
Erhöhtes Risiko durch Vielzahl an Kontakten im Rahmen beruflicher Tätigkeit (Likert-Skala 1-5)
Einschätzung zur Bedrohlichkeit des SARS-Cov-2-Virus für eigenes soziales Umfeld Faktor aus folgenden Aussagen (Likert-Skala 1-5): <i>Wie stark befürchten Sie...</i> a) ...sich mit dem Corona-Virus zu infizieren? b) ...aufgrund einer Corona-Virusinfektion ins Krankenhaus zu müssen? c) ...an COVID-19 zu sterben? d) ...dass Angehörige oder enge Freunde an COVID-19 versterben?

Selbstwirksamkeit
Variable
Anomie (externe Identitätsverunsicherung) Faktor aus folgenden Aussagen (Likert-Skala 1-5) <i>Wie sehen Sie Ihre aktuellen Lebensbedingungen im Vergleich zu früher?</i> a) Früher waren die Leute besser dran, weil man wusste, was man zu tun hatte. b) Die Dinge sind so schwierig geworden, dass ich nicht mehr weiß, was los ist. c) Heute ändert sich alles so schnell, dass ich oft nicht weiß, woran ich mich halten soll.
Selbstwirksamkeit (interne Efficacy)

Faktor aus folgenden Aussagen (Likert-Skala 1-5)

Wie würden Sie Ihr politisches Wissen einschätzen?

- a) Ich weiß über die wichtigen politischen Themen in Deutschland ziemlich gut Bescheid.
- b) Die meisten Menschen in Deutschland sind über Politik und Regierung besser informiert als ich.

Kollektive Verantwortung**Variable****Wunsch nach sozialer Kohäsion****Faktor aus folgenden Aussagen (Likert-Skala 1-5)**

Uns interessiert Ihre Einstellung zu verschiedenen Bereichen des Zusammenlebens in Deutschland: Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

- a) Mir ist ein starker gesellschaftlicher Zusammenhang wichtig.
- b) Wir sollten mehr Rücksicht aufeinander nehmen.
- c) Ich finde es wichtig, auf die Schwächeren in der Gesellschaft Rücksicht zu nehmen.
- d) „Solidarität“ ist für mich ein wichtiger Wert.

horizontaler Individualismus**Faktor aus folgenden Aussagen (Likert-Skala 1-5)**

Und wenn Sie nun an die Art und Weise denken, wie Sie selbst Ihr Verhältnis zu anderen gestalten, wie würden Sie sich da einschätzen?

- a) Ich mache meistens „mein eigenes Ding“.
- b) Ich bin ein einzigartiger Mensch.
- c) Ich möchte für mich selbst sorgen und nicht von anderen abhängig sein.
- d) Ich verlasse mich lieber auf mich selbst als auf andere.

vertikaler Individualismus**Faktor aus folgenden Aussagen (Likert-Skala 1-5)**

Wie sehen Sie Ihre Beziehungen zu anderen Menschen?

- a) Ich genieße es, im Wettbewerb mit anderen zu stehen.
- b) Es ist wichtig für mich, dass ich meine Aufgabe besser ausführe als andere.
- c) Ich möchte immer gewinnen.
- d) Es stört mich, wenn einer anderen Person etwas besser gelingt als mir.

horizontaler Kollektivismus**Faktor aus folgenden Aussagen (Likert-Skala 1-5)**

Und wie stehen Sie zu folgenden Aussagen?

- a) Das Wohlbefinden meiner Mitmenschen ist wichtig für mich.
- b) Es macht mir Freude, Zeit mit anderen zu verbringen.
- c) Ich fühle mich gut, wenn ich mit anderen zusammenarbeite.
- d) Wenn ein/e Verwandte/r finanzielle Schwierigkeiten hat, dann helfe ich.

vertikaler Kollektivismus**Faktor aus folgenden Aussagen (Likert-Skala 1-5)**

Und was denken Sie über die folgenden Punkte im Umgang mit anderen Menschen?

- a) Ich würde meine Interessen zum Wohl der Gruppe opfern.
- b) Ich würde tun, was meiner Familie gefällt, auch wenn ich selbst es verabscheue.
- c) Familienmitglieder sollten zusammenhalten, egal was es kostet.
- d) Eltern und Kinder sollten sich unbedingt umeinander kümmern.

Institutionenvertrauen

Variable

Institutionenvertrauen

Faktor aus folgenden Aussagen (Likert-Skala 1-5)

Nachfolgend werden einige öffentliche Einrichtungen oder Personengruppen genannt.

Bitte geben Sie an, inwiefern Sie persönlich jeder einzelnen davon vertrauen.

Wie stark vertrauen Sie...

- a) ...der Bundesregierung?
- b) ...dem Bundestag?
- c) ...den politischen Parteien?
- d) ...der Justiz?
- e) ...der Polizei?
- f) ...der Wissenschaft?
- g) ...den Medien?
- h) ...dem Gesundheitssystem?