

RESEARCH REPORT SERIES

IZA Research Report No. 117

**Arbeitssituation und
Belastungsempfinden im Kontext der
Corona-Pandemie im Mai 2021**

Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Holger Bonin (IZA)

Ulf Rinne (IZA)

unter Mitarbeit von:

Dominik Spitz (IZA)

JUNI 2021



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

FORSCHUNGSBERICHT

570/5

Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Mai 2021

Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von
abhängig Beschäftigten

Juni 2021

ISSN 0174-4992

Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Mai 2021

Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten

I Z A Institute
of Labor Economics
Initiated by Deutsche Post Foundation

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA)
Schaumburg-Lippe-Straße 5–9
53113 Bonn

Holger Bonin (IZA)
Ulf Rinne (IZA)

unter Mitarbeit von:
Dominik Spitz (IZA)

Juni 2021

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Kurzbeschreibung

Diese Expertise ermittelt ein aktuelles repräsentatives Lagebild zur Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten in Deutschland unter den Bedingungen der Corona-Pandemie im Mai 2021. Die aktuelle Untersuchung führt vergleichbare Querschnittserhebungen zur Arbeitssituation fort, die Mitte Februar, Mitte März, im Zeitraum von Ende März bis Anfang April sowie Mitte April durchgeführt wurden. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Verbreitung von Homeoffice und diesbezügliche weitere Perspektiven, der Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei den Beschäftigten, die Verbreitung von Corona-Tests und deren Nutzung, das von den Beschäftigten empfundene Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz sowie ihr allgemeines Belastungsempfinden.

Abstract

This report provides an up-to-date representative picture of the working situation of dependent employees in Germany under the conditions of the COVID-19 pandemic in May 2021. The current study continues comparable cross-sectional surveys on the working situation that were conducted in mid-February, mid-March, in the period from the end of March to the beginning of April, and in mid-April. Results focus on the prevalence of working from home and its perspectives, the progress of COVID-19 vaccinations among employees, the prevalence and use of COVID-19 testing, the risk of infection at the workplace as perceived by employees and their general perception of stress.

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	7
Abbildungsverzeichnis	8
Abkürzungsverzeichnis	11
Zusammenfassung	12
1. Hintergrund und Durchführung der Befragung	14
2. Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten	16
2.1 Häufigkeit von Homeoffice und anteilige Arbeitszeit im Homeoffice	16
2.2 Homeoffice-Nutzung im Vergleich zur Situation vor der Pandemie	20
2.3 Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice	22
2.4 Gewünschte Homeoffice-Nutzung nach der Pandemie	23
2.5 Häufigkeit von Kurzarbeit und Arbeitszeitreduktion während Kurzarbeit	26
3. Verbreitung von Corona-Tests	27
3.1 Bereitstellung von Corona-Tests durch Arbeitgeber	27
3.2 Inanspruchnahme der Corona-Testangebote der Arbeitgeber	31
3.3 Gesamtnutzung von Corona-Tests durch abhängig Beschäftigte	34
4. Verbreitung von Corona-Schutzimpfungen	35
4.1 Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei abhängig Beschäftigten	35
4.2 Bereitstellung von Corona-Impfangeboten durch Arbeitgeber	37
5. Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz und Maßnahmen des Arbeitsschutzes	39
5.1 Einschätzung des Infektionsrisikos am Arbeitsplatz	39
5.2 Übergreifende Bewertung des Arbeitsschutzes	40
6. Belastungen und Belastungsfaktoren	43
6.1 Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung	43
6.2 Belastungsempfinden und allgemeine Lebenszufriedenheit	45
7. Fazit	47
Literaturverzeichnis	49

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1	Gründe, warum derzeit im Homeoffice tätige Beschäftigte nach der Corona-Zeit weniger als im Status quo im Homeoffice arbeiten möchten, Mitte Mai 2021, Anteile in Prozent der abhängig Beschäftigten im Homeoffice, die nach Corona dort weniger Arbeitszeit als im Status quo verbringen möchten	24
-------------	---	----

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.1	Verteilung der Beschäftigten nach der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile der befragten Beschäftigten nach Betriebsgröße in Prozent	15
Abbildung 2.1	Nutzung von Homeoffice, Februar bis Mai 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt, in Prozent	17
Abbildung 2.2	Nutzung von Homeoffice Mitte Mai 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Haushaltsnettoeinkommen und Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), in Prozent	18
Abbildung 2.3	Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice von abhängig Beschäftigten, die im Februar, März, April oder Mai 2021 im Homeoffice arbeiten, insgesamt, in Prozent	19
Abbildung 2.4	Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice von abhängig Beschäftigten, die im Mai 2021 im Homeoffice arbeiten, insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Haushaltsnettoeinkommen und Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), in Prozent	20
Abbildung 2.5	Veränderung der anteiligen Arbeitszeit im Homeoffice im Vergleich zu der Zeit vor Corona von abhängig Beschäftigten, die schon vor Corona im Homeoffice arbeiteten, insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss und Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), in Prozent der aktuellen Gesamtarbeitszeit	21
Abbildung 2.6	Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice von abhängig Beschäftigten, die dort im Mai 2021 arbeiten, insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Kinder unter 14 Jahren im Haushalt und Homeoffice-Tätigkeit vor Corona, Durchschnittswerte auf einer 11er-Skala	22
Abbildung 2.7	Gewünschte Homeoffice-Arbeitszeit nach Corona der abhängig Beschäftigten, die im Mai 2021 im Homeoffice arbeiten, im Vergleich a) zur aktuellen Situation und b) zur Situation vor Corona, insgesamt sowie nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit vor Corona, in Prozent	23
Abbildung 2.8	Einschätzung zur Einstellung der Arbeitgeber gegenüber der gewünschten Homeoffice-Arbeitszeit nach Corona, insgesamt sowie nach Betriebsgröße, in Prozent der abhängig Beschäftigten, die im Mai 2021 im Homeoffice arbeiten und nach Corona weiter im Homeoffice arbeiten möchten	25
Abbildung 2.9	Arbeitszeitreduktion durch Kurzarbeit bei abhängig Beschäftigten im Februar, März, April und Mai 2021, insgesamt (alle vier Monate) sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen (nur Mai 2021), in Prozent	26

Abbildung 3.1	Angebot von Corona-Tests für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Arbeitgeber Ende März-Anfang April, Mitte April und Mitte Mai, insgesamt (alle Erhebungszeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Mai), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	27
Abbildung 3.2	Abdeckungsquote der abhängig Beschäftigten durch vom Arbeitgeber angebotene Corona-Tests Ende März-Anfang April, Mitte April und Mitte Mai 2021, insgesamt und nach Homeoffice-Nutzung, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	28
Abbildung 3.3	Häufigkeit der vom Arbeitgeber für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angebotenen Corona-Tests Ende März-Anfang April 2021, Mitte April 2021 sowie Mitte Mai 2021, insgesamt (alle Erhebungszeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Mai 2021), Anteile abhängig Beschäftigter mit Corona-Tests anbietendem Arbeitgeber in Prozent	30
Abbildung 3.4	Freiwilligkeit der Mitte April und Mitte Mai 2021 vom Arbeitgeber für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angebotenen Corona-Tests, insgesamt (beide Monate) sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Mitte Mai), Anteile abhängig Beschäftigter mit einem Corona-Tests anbietenden Arbeitgeber in Prozent	31
Abbildung 3.5	Inanspruchnahme der durch Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests in den letzten sieben Tagen, Ende März-Anfang April, Mitte April sowie Mitte Mai 2021, insgesamt (alle Erhebungszeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Mai 2021), Anteile abhängig Beschäftigter mit einem Corona-Tests anbietenden Arbeitgeber in Prozent	32
Abbildung 3.6	Gründe für die Nichtinanspruchnahme der durch Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests in den letzten sieben Tagen, Mitte Mai 2021, Anteile abhängig Beschäftigter mit einem Corona-Tests anbietenden Arbeitgeber insgesamt sowie nach Homeoffice-Nutzung, in Prozent	33
Abbildung 3.7	Gesamtnutzung von Corona-Tests in den letzten sieben Tagen, Mitte April und Mitte Mai 2021, insgesamt (beide Erhebungszeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Mitte Mai), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	34
Abbildung 4.1	Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei abhängig Beschäftigten, Mitte Mai 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht, Alter und Betriebsgröße, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	36

Abbildung 4.2	Bereitstellung freiwilliger Corona-Impfangebote durch Arbeitgeber, Mitte Mai 2021, insgesamt sowie nach Betriebsgröße, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	37
Abbildung 5.1	Ausmaß der Sorgen von abhängig Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Februar bis Mai 2021, insgesamt (alle vier Monate) sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers und Homeoffice-Nutzung (nur Mai 2021), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	39
Abbildung 5.2	Bewertung der Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Februar bis Mai 2021, insgesamt (alle vier Monate) sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers und Homeoffice-Nutzung (nur Mai 2021), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	40
Abbildung 5.3	Bewertung der Umsetzung der geltenden Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion, April und Mai 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	41
Abbildung 6.1	Häufigkeit von Schwierigkeiten in den letzten vier Wochen vor der Befragung im März, April und Mai 2021, die Kinderbetreuung sicherzustellen, insgesamt (alle Monate) sowie nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit (nur Mai 2021), Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt in Prozent	43
Abbildung 6.2	Ausmaß des Belastungs- und Stressempfindens von abhängig Beschäftigten, Februar bis Mai 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile in Prozent	45
Abbildung 6.3	Allgemeine Lebenszufriedenheit von abhängig Beschäftigten, Februar bis Mai 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Durchschnittswerte auf einer 11er-Skala	46

Abkürzungsverzeichnis

ArbSchV	Arbeitsschutzverordnung
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
CATI	computerunterstützte Befragung per Telefon (<i>computer-assisted telephone interview</i>)
COVID-19	Coronavirus-Krankheit-2019 (<i>coronavirus disease 2019</i>)
IZA	Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit
SARS-CoV-2	schweres akutes Atemwegssyndrom-Coronavirus-Typ 2 (<i>severe acute respiratory syndrome coronavirus type 2</i>)
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
RKI	Robert-Koch-Institut

Zusammenfassung

Diese Expertise vermittelt vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie ein aktuelles Lagebild der Arbeitssituation von abhängig Beschäftigten in Deutschland. Sie basiert auf einer vom 17. bis 25. Mai 2021 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführten Befragung von abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren. Die Befragung führt die seit Februar 2021 durchgeführten Vorgängerbefragungen im Querschnitt fort, sodass sich bei wichtigen Arbeitsmarkt- und Belastungskennziffern zeitliche Veränderungen bei einem sich dynamisch entwickelnden Pandemieverlauf beurteilen lassen.

Inhaltliche Schwerpunkte der aktuellen Untersuchung sind die Verbreitung von Homeoffice und diesbezügliche weitere Perspektiven, der Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei den Beschäftigten, die Verbreitung von Corona-Tests und deren Nutzung, das von den Beschäftigten empfundene Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz sowie ihr allgemeines Belastungsempfinden.

Die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen einen überdurchschnittlichen Impffortschritt bei abhängig Beschäftigten. Gut die Hälfte (51 Prozent) von ihnen hatte nach eigenen Angaben zum Zeitpunkt der Befragung Mitte Mai 2021 mindestens eine Corona-Schutzimpfung erhalten und 12 Prozent gaben an, bereits vollständig geimpft worden zu sein. Am letzten Tag des Befragungszeitraums erreichte der Bevölkerungsanteil mit mindestens begonnener Impfung etwa 40 Prozent; der Anteil der Bevölkerung mit vollständiger Impfung betrug an diesem Tag rund 14 Prozent. Der überdurchschnittlich hohe Anteil der abhängig Beschäftigten mit mindestens begonnener Corona-Schutzimpfung, sowohl im Vergleich zur Gesamtbevölkerung als auch innerhalb der relevanten Altersgruppe, dürfte unter anderem auf die Priorisierung bestimmter Beschäftigtengruppen in der Corona-Impfverordnung zurückzuführen sein.

Mitte Mai 2021 befanden sich Vorbereitungen zur verstärkten Einbeziehung von Betriebsärzten in die COVID-19-Impfkampagne noch in der finalen Abstimmung. Dennoch gaben zum Zeitpunkt der Befragung bereits 36 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland an, dass ihr Arbeitgeber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihres Betriebs freiwillige Corona-Impfangebote bereitstellt, zum Beispiel durch einen Betriebsarzt oder durch kooperierende niedergelassene Ärzte. Dieser bereits recht hohe Anteil der betrieblichen Impfangebote, insbesondere noch weit vor der Einbeziehung von Betriebsärzten in die COVID-19-Impfkampagne jenseits von Modellprojekten, dürfte mit der Messung von Impfangeboten auf betrieblicher Ebene in der zugrundeliegenden Fragestellung zusammenhängen sowie erneut mit der Priorisierung bestimmter Gruppen von Beschäftigten in der Corona-Impfverordnung.

Außerdem zeigen die aktuellen Befragungsergebnisse eine weiterhin verbreitete Nutzung von Homeoffice. Im Mai 2021 arbeiteten 44 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland zumindest stundenweise im Homeoffice, 29 Prozent sogar überwiegend oder ausschließlich. Verglichen mit der Situation vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie hat sich der Homeoffice-Anteil der abhängig Beschäftigten weiterhin ungefähr verdoppelt. Die zum Befragungszeitpunkt im Homeoffice tätigen Beschäftigten sind überdies recht zufrieden mit ihrer Tätigkeit im Homeoffice. Eine Mehrheit der auch schon vor der Pandemie im Homeoffice tätigen Beschäftigten wünscht sich im Vergleich zur damaligen Situation auch nach Corona mehr Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen. Allerdings wünscht sich gleichzeitig eine Mehrheit der gegenwärtigen Homeoffice-Beschäftigten eine im Vergleich zum Status quo reduzierte Homeoffice-Arbeitszeit nach Corona. Diese Beschäftigten vermissen vor allem den persönlichen Kontakt zu ihren Kolleginnen und Kollegen.

Der Anstieg des arbeitgeberseitigen Angebots von Corona-Tests setzt sich fort. Mitte Mai 2021 haben knapp 91 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitgeber, der diese Tests anbietet. Insgesamt deckt das arbeitgeberseitige Angebot an Corona-Tests Mitte Mai rund 87 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland ab. Dies ist eine Zunahme um 13 Prozentpunkte gegenüber dem Vormonat.

Betrachtet man nur die Gruppe der Beschäftigten, die nicht ausschließlich Homeoffice tätig waren und damit Anspruch auf ein Testangebot der Arbeitgeber haben, beträgt der Abdeckungsgrad mit Corona-Tests 89 Prozent. Dieser Anteil hat sich seit Mitte April um rund 14 Prozentpunkte erhöht.

Die Inanspruchnahme dieser Tests ist weiterhin als hoch zu bewerten. Von den abhängig Beschäftigten, deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet, die dieses Angebot auch individuell erreicht und die zum Befragungszeitpunkt gearbeitet haben, haben 57 Prozent innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt Mitte Mai 2021 mindestens einen von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht. Dieser Anteil ist gegenüber der Mitte April durchgeführten Befragung um fünf Prozentpunkte gestiegen.

Darüber hinaus hat auch weiterhin nur ein geringer Anteil der Beschäftigten in Deutschland größere Befürchtungen, sich am Arbeitsplatz im Betrieb mit dem Coronavirus zu infizieren. Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die sich Mitte Mai 2021 große oder sehr große Sorgen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz machen, ist gegenüber dem Vergleichswert von Mitte April weiter gesunken. Die verschiedenen Maßnahmen zum Infektionsschutz im Arbeitskontext empfindet eine große Mehrheit der abhängig Beschäftigten auch im Mai 2021 als gerade richtig.

Das allgemeine Belastungsempfinden der abhängig Beschäftigten zeigt sich im Mai 2021 im Vergleich zu den Vormonaten reduziert. Dies spiegelt sich in einer leichten Verbesserung ihrer allgemeinen Lebenszufriedenheit gegenüber den Vormonaten wider. Die durchschnittliche Lebenszufriedenheit der Beschäftigten liegt dennoch weiterhin deutlich unter dem zu Beginn der Corona-Krise im April 2020 ermittelten Durchschnittswert für die in Deutschland lebende Bevölkerung. Auch ist nach wie vor ein deutlicher Geschlechterunterschied erkennbar: Auch wenn sich die Lebenszufriedenheit und das Belastungsempfinden von weiblichen Beschäftigten zuletzt verbessert hat, bewerten sie ihre diesbezügliche Situation nach wie vor deutlich schlechter als männliche Beschäftigte.

1. Hintergrund und Durchführung der Befragung

Die Corona-Pandemie verändert die Arbeitssituation für viele Beschäftigte spürbar. So wird Homeoffice mehr und intensiver genutzt, es sind Beschäftigte in Kurzarbeit, und es haben sich Arbeitsabläufe und -organisation zur Vermeidung von Infektionsrisiken insgesamt verändert. Während die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitssituation in Deutschland für die erste Phase des Pandemieverlaufs inzwischen recht gut dokumentiert sind (vgl. etwa Möhring et al. 2021a, 2021b; Buch et al. 2021; Reichelt et al. 2021), liegen zu den Entwicklungen am aktuellen Rand bislang nur relativ wenig belastbare Daten vor.

Deshalb hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) damit beauftragt, aktuelle Lagebilder zur Arbeitssituation und zum Belastungsempfinden von abhängig Beschäftigten im Kontext der Corona-Pandemie zu erstellen. Erste Lagebilder wurden auf Basis von repräsentativen Befragungen von abhängig Beschäftigten Mitte Februar, Mitte März, Ende März-Anfang April sowie Mitte April 2021 erstellt (vgl. Bonin et al. 2021a, 2021b, 2021c, 2021d). Die Ergebnisse dieser früheren Befragungswellen zeigten unter anderem eine deutliche Ausweitung der Arbeit im Homeoffice gegenüber der Situation vor der Pandemie. Zu den früheren Befragungszeitpunkten arbeitete annähernd jeder zweite abhängig Beschäftigte zumindest stundenweise im Homeoffice, gut jeder dritte abhängig Beschäftigte sogar überwiegend oder ausschließlich. Weitere Ergebnisse dieser früheren Lagebilder zeigten unter anderem, dass nur ein geringer Anteil der Beschäftigten in Deutschland größere Befürchtungen hat, sich am Arbeitsplatz im Betrieb mit dem Coronavirus zu infizieren, und dass eine große Mehrheit der Beschäftigten die verschiedenen Maßnahmen zum Infektionsschutz im Arbeitskontext als gerade richtig empfindet. Schließlich war zuletzt eine deutliche Ausweitung der von den Arbeitgebern angebotenen Corona-Tests festzustellen. So ist davon auszugehen, dass Mitte April die vorhandenen Testangebote rund 74 Prozent der Beschäftigten in Deutschland abdeckten (vgl. Bonin et al. 2021d).

Vor dem Hintergrund einer weiterhin hohen Dynamik des Pandemiegeschehens und der zur Eindämmung der Pandemie ergriffenen Maßnahmen vermittelt diese Expertise ein aktuelles Lagebild zur Arbeitssituation und zum Belastungsempfinden Mitte Mai 2021. Die Grundlage dafür bildet eine repräsentative Befragung von 1.001 abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren, die vom 17. bis 25. Mai 2021 durch die forsa Politik- und Sozialforschung GmbH durchgeführt wurde.¹

Die Größe der realisierten Nettostichprobe hat sich bei Repräsentativbefragungen als Standard etabliert. Zudem erfolgte die Auswahl der Befragungspersonen nach einem systematischen Zufallsverfahren, das sicherstellt, dass alle Bürgerinnen und Bürger in Deutschland mit Telefonanschluss im Haushalt die gleiche statistische Chance haben, in die Stichprobe zu gelangen. Dabei werden sowohl Telefonnummern berücksichtigt, die im Telefonbuch eingetragen sind, als auch solche, die nicht eingetragen sind. Zudem wurde die Befragung im Dual-Frame-Ansatz durchgeführt, also unter Einbeziehung eines substantiellen Anteils von Mobilfunknummern. Die Grundvoraussetzungen für die Repräsentativität der Befragungsergebnisse sind somit erfüllt.²

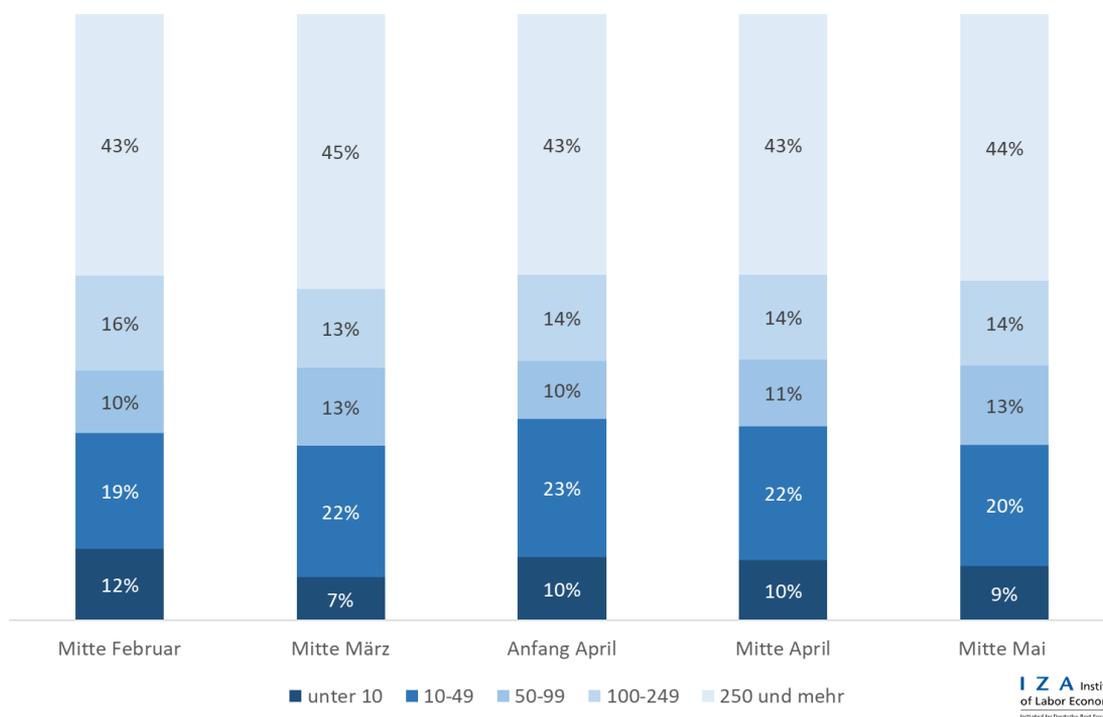
¹ Für diese Befragung wurden zunächst im Rahmen der bevölkerungsrepräsentativen täglichen Mehrthemenumfrage von forsa identifizierte Zielpersonen, die dazu ihre Zustimmung gegeben hatten, erneut kontaktiert und mithilfe computerunterstützter Telefoninterviews (CATI) vertieft befragt.

² Es ist grundsätzlich möglich, dass die Erreichbarkeit mancher Beschäftigter zum Befragungszeitpunkt höher als gewöhnlich ausfiel, etwa aufgrund einer deutlich häufigeren Homeoffice-Nutzung. In dieser Expertise werden jedoch ausschließlich gewichtete Ergebnisse berichtet, um für diese Umstände mit beobachteten Merkmalen zu korrigieren.

Für die Güte des Erhebungskonzepts spricht auch, dass die aus den Angaben der Befragten ermittelte hochgerechnete Verteilung der abhängig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen Ergebnisse aus anderen Untersuchungen, wie dem IAB-Betriebspanel, näherungsweise trifft. Allerdings erscheint der hochgerechnete Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig sind, im Vergleich eher zu niedrig, der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einer größeren Zahl von Beschäftigten – insbesondere der Anteil in Großbetrieben mit 250 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – dagegen überhöht. Eine denkbare Ursache ist, dass die Befragten die Gesamtzahl der Beschäftigten in ihrem Betrieb systematisch überschätzen. Ein anderer Grund wäre, dass sich Beschäftigte bei ihren Antworten auf die Frage nach der Zahl der Beschäftigten in ihrem Betrieb nicht wie gewünscht auf die Betriebsstätte, an der sie tätig sind, beziehen, sondern auf das Gesamtunternehmen. Diese Unschärfe gilt es bei der Interpretation der nachfolgenden Ergebnisse zu Differenzen nach Betriebsgrößenklasse zu berücksichtigen.

Über die fünf bisherigen Untersuchungen zur Arbeitssituation und zum Belastungsempfinden von abhängig Beschäftigten im Kontext der Corona-Pandemie hinweg erscheinen die ermittelten Beschäftigtenverteilungen nach Betriebsgrößenklassen, bei Berücksichtigung erwartbarer kleinerer Schwankungen aufgrund des Stichprobenfehlers, jedoch recht stabil (Abbildung 1.1). Deswegen lassen sich Veränderungen innerhalb der Betriebsgrößenklassen über die verschiedenen Erhebungen hinweg gut als Anzeichen für Verhaltensänderungen auf Betriebsebene im Zeitablauf interpretieren.

Abbildung 1.1 Verteilung der Beschäftigten nach der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile der befragten Beschäftigten nach Betriebsgröße in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1-5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte März), 618 befragte Beschäftigte (Anfang April), 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte April) und 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Mai). Fragestellung: „Wie viele Mitarbeiter sind derzeit in Ihrem Betrieb ungefähr beschäftigt?“ Antwortmöglichkeiten in den hier dargestellten Kategorien.

2. Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten

2.1 Häufigkeit von Homeoffice und anteilige Arbeitszeit im Homeoffice

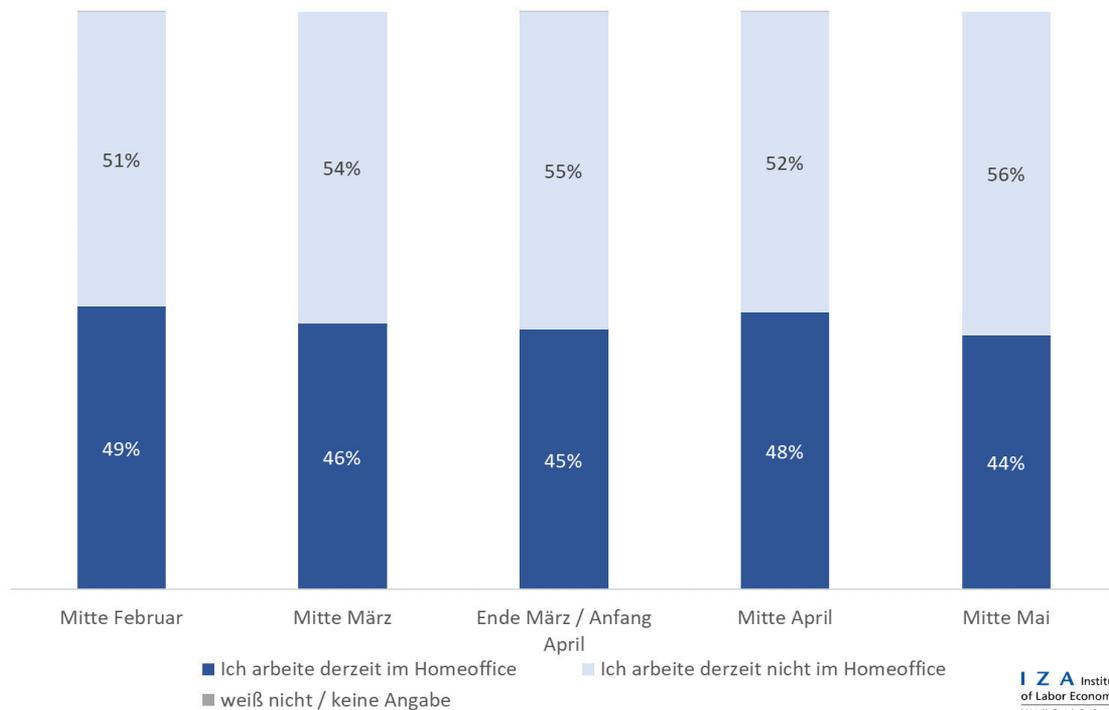
Die am 27. Januar 2021 in Kraft getretene SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-Arbeitsschutzverordnung, Corona-ArbSchV) dient dem Ziel, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen (vgl. BMAS 2021). Mit Wirkung zum 23. April 2021 wurde die Corona-Arbeitsschutzverordnung um neue Bestimmungen zu regelmäßigen betrieblichen Angeboten für Corona-Tests ergänzt (vgl. Abschnitt 3 weiter unten). Darüber hinaus gelten bereits bestehende Arbeitsschutzregelungen fort und es gelten – zum Zeitpunkt der Berichtslegung befristet bis einschließlich 30. Juni 2021 – zusätzliche Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb.

Insbesondere hat der Arbeitgeber den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Bestimmungen zur Tätigkeit im Homeoffice wurden außerdem zuletzt in das Infektionsschutzgesetz übertragen und verbindlicher gefasst. Dass eine verstärkte Homeoffice-Nutzung zu einer Eindämmung der Corona-Pandemie beitragen kann, zeigen unter anderem Simulationsrechnungen (vgl. Gabler et al. 2021).

Nicht ausschließlich aufgrund dieser Bestimmungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung, aber auch deshalb hatte sich zuletzt die Homeoffice-Nutzung der abhängig Beschäftigten auf hohem Niveau stabilisiert (vgl. Bonin et al. 2021d). Abbildung 2.1 zeigt, dass sich dieser Trend grundsätzlich forsetzt: Mitte Mai 2021 arbeiteten 44 Prozent der abhängig Beschäftigten ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder auch einem anderen Ort aus, über den sie selbst frei bestimmen können. Die Homeoffice-Quote lag damit auf einem ähnlich hohen Niveau wie in den Mitte März bzw. Ende März / Anfang April durchgeführten Vorgängererhebungen (vgl. Bonin et al. 2021b, 2021c), sie fiel aber um vier bis fünf Prozentpunkte geringer aus als in den Vorgängererhebungen Mitte Februar 2021 bzw. Mitte April (vgl. Bonin et al. 2021a, 2021d). Diese über die einzelnen Querschnittsbefragungen hinweg gemessenen Unterschiede bewegen sich jedoch noch innerhalb des sich aus dem Stichprobenfehler ergebenden Fehlertoleranzbereichs (oder nur knapp außerhalb). Deshalb darf nicht der Schluss gezogen werden, dass die Homeoffice-Nutzung zuletzt rückläufig war.

Vielmehr ist weiterhin eine Homeoffice-Nutzung auf hohem Niveau zu konstatieren. Die aktuelle Homeoffice-Nutzung ist weiterhin deutlich höher als in einer vergleichbaren Beschäftigtenbefragung, die im Juli und August 2020 durchgeführt wurde. Damals gaben rund 36 Prozent der abhängig Beschäftigten an, für ihren Arbeitgeber ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder einem anderen Ort aus zu arbeiten, über den sie selbst frei bestimmen können (vgl. Bonin et al. 2020). Gegenüber der Situation vor der Pandemie dürfte sich der Homeoffice-Anteil der abhängig Beschäftigten weiterhin ungefähr verdoppelt haben (vgl. Bonin et al. 2020).

Abbildung 2.1 Nutzung von Homeoffice, Februar bis Mai 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt, in Prozent

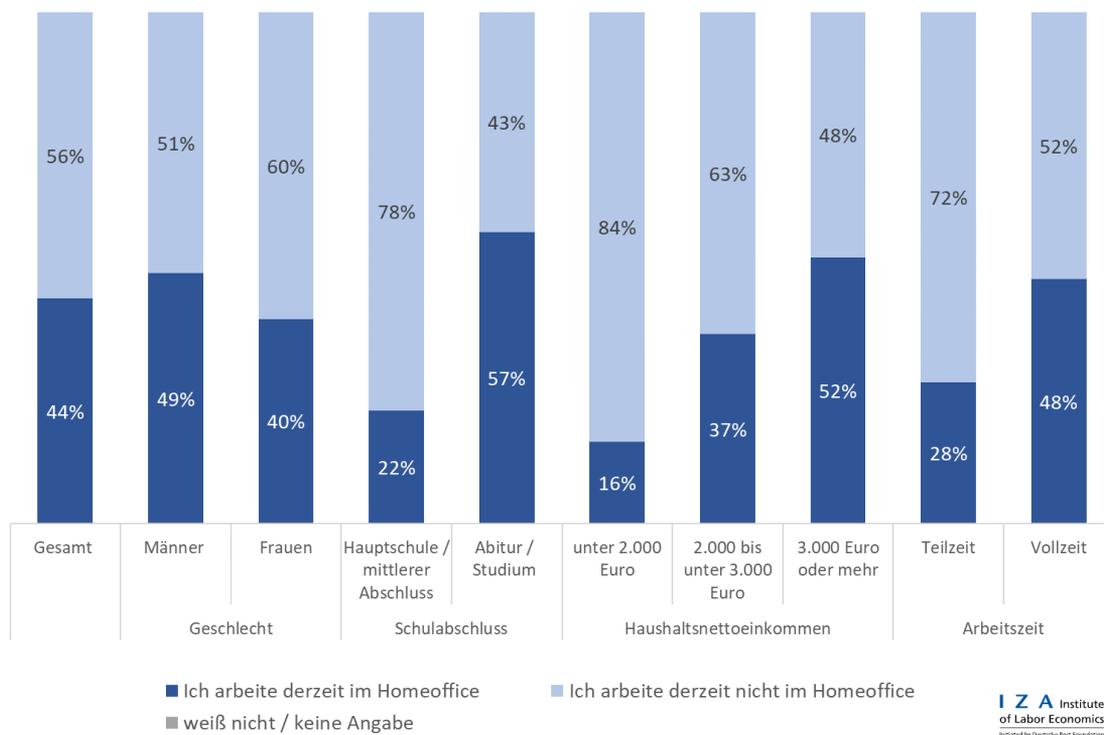


Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1-5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte März), 1.636 befragte Beschäftigte (Ende März/Anfang April), 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte April) und 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte Mai). Fragestellung: „Wegen der Corona-Pandemie arbeiten derzeit viele Menschen von zu Hause aus – also im Homeoffice. Wie ist das bei Ihnen? Machen Sie derzeit Homeoffice? Arbeiten Sie also für Ihren Arbeitgeber ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder auch einem anderen Ort aus, über den Sie selbst frei bestimmen können?“

Abbildung 2.2 zeigt, dass mit 49 Prozent ein höherer Anteil männlicher Beschäftigter im Homeoffice arbeitet. Bei weiblichen Beschäftigten beträgt dieser Anteil 40 Prozent. Eine etwas höhere Homeoffice-Nutzung bei männlichen Beschäftigten zeigte sich bereits in früheren Erhebungswellen und auch schon in der Zeit vor der Corona-Pandemie (vgl. Bonin et al. 2020). Die Nutzung von Homeoffice variiert außerdem auch Mitte Mai 2021 stark mit dem Bildungsgrad und dem Haushaltsnettoeinkommen. Während 57 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss zu diesem Zeitpunkt ganz oder teilweise vom Homeoffice aus tätig waren, galt dies nur für gut ein Fünftel der abhängig Beschäftigten mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss. Dazu passend steigt die Homeoffice-Quote mit dem Haushaltsnettoeinkommen. Abhängig Beschäftigte mit einem Haushaltsnettoeinkommen unter 2.000 Euro nutzten im April 2021 das Homeoffice zu 16 Prozent; bei Beschäftigten mit einem Haushaltsnettoeinkommen über 3.000 Euro war der Anteil mit 52 Prozent etwa dreimal so hoch. Der starke Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzung und Bildungs- und Einkommensvariablen wurde auch während der früheren Phasen der Pandemie beobachtet (vgl. etwa von Gaudecker et al. 2020). Darüber hinaus zeigen sich auch Unterschiede nach dem Umfang der Arbeitszeit: Mitte April 2021 nutzten 48 Prozent der in Vollzeit (mit mindestens 30 Arbeitsstunden pro Woche) Beschäftigten Homeoffice, aber nur 28 Prozent der in Teilzeit Beschäftigten.

Abbildung 2.2 Nutzung von Homeoffice Mitte Mai 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Haushaltsnettoeinkommen und Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte Mai). Fragestellung: „Wegen der Corona-Pandemie arbeiten derzeit viele Menschen von zu Hause aus – also im Homeoffice. Wie ist das bei Ihnen? Machen Sie derzeit Homeoffice? Arbeiten Sie also für Ihren Arbeitgeber ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder auch einem anderen Ort aus, über den Sie selbst frei bestimmen können?“

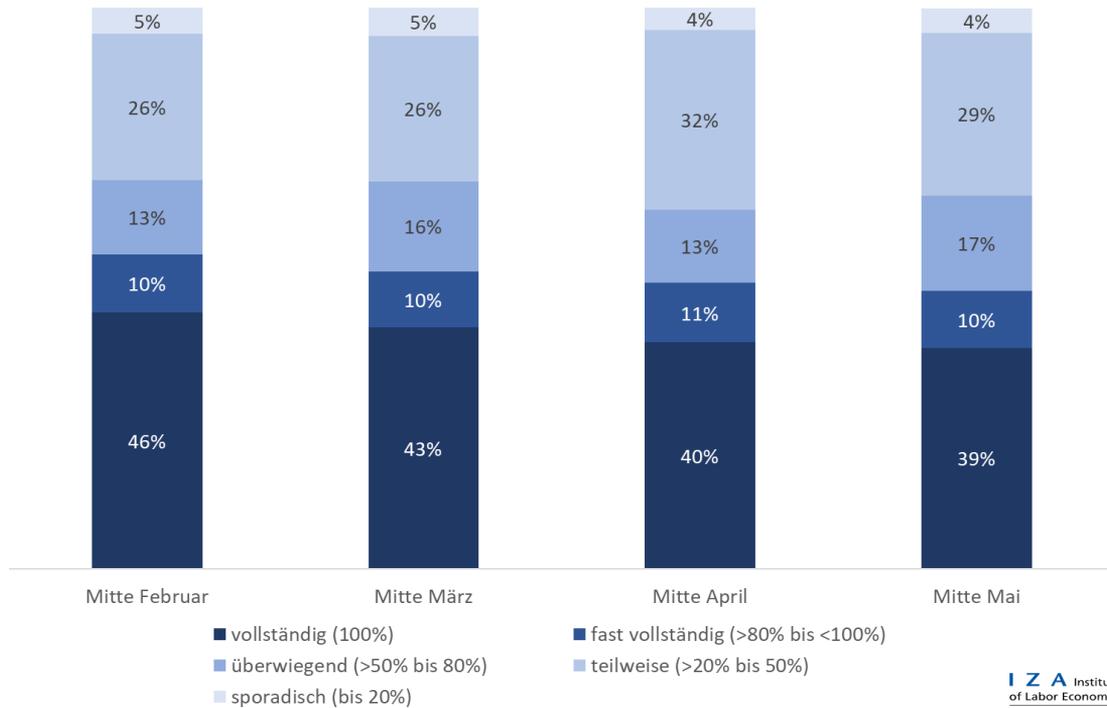
Mitte Mai 2021 arbeiteten 66 Prozent aller abhängig Beschäftigten mit Homeoffice-Nutzung nach eigenen Angaben den überwiegenden Teil von zu Hause oder einem anderen selbst bestimmten Ort aus (Abbildung 2.3). 39 Prozent verbrachten sogar ihre gesamte Arbeitszeit im Homeoffice, arbeiteten dort also ausschließlich. Weitere 10 Prozent waren fast vollständig, also zu mehr als 80 Prozent ihrer gesamten Arbeitszeit, und 17 Prozent überwiegend, also zu 50 bis 80 Prozent ihrer Arbeitszeit, im Homeoffice tätig. Nur 4 Prozent der im Homeoffice tätigen Beschäftigten gaben an, weniger als 20 Prozent der gesamten Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen, nutzten diese Möglichkeit zu arbeiten also eher sporadisch. Im Vergleich zu den Vormonaten hat sich die in Stunden gemessene Intensität der Homeoffice-Nutzung bei den abhängig Beschäftigten, die überhaupt Homeoffice nutzen, grundsätzlich kaum verändert – auch wenn sich in den zuletzt durchgeführten Befragungen eher ein Rückgang des Anteils der ausschließlich im Homeoffice tätigen Beschäftigten andeutet.

Kombiniert man die Angaben zur generellen Homeoffice-Nutzung mit den Angaben zur anteiligen Arbeitszeit im Homeoffice, ergibt sich, dass 29 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland Mitte Mai 2021 überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice tätig waren.³ Dieser Anteil hat sich

³ Dieser Wert berechnet sich aus dem Homeoffice-Anteil von 44 Prozent multipliziert mit dem Anteil von 66 Prozent der im Homeoffice tätigen Beschäftigten, die dort mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit verbringen.

zwar gegenüber den Vergleichswerten aus Februar, März und April 2021 (34, 32 bzw. 31 Prozent) kaum verändert, ist aber in der Tendenz eher rückläufig. Der Anteil der abhängig Beschäftigten in Deutschland, die Mitte Mai 2021 ausschließlich im Homeoffice arbeiteten, beträgt 17 Prozent.⁴

Abbildung 2.3 Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice von abhängig Beschäftigten, die im Februar, März, April oder Mai 2021 im Homeoffice arbeiten, insgesamt, in Prozent



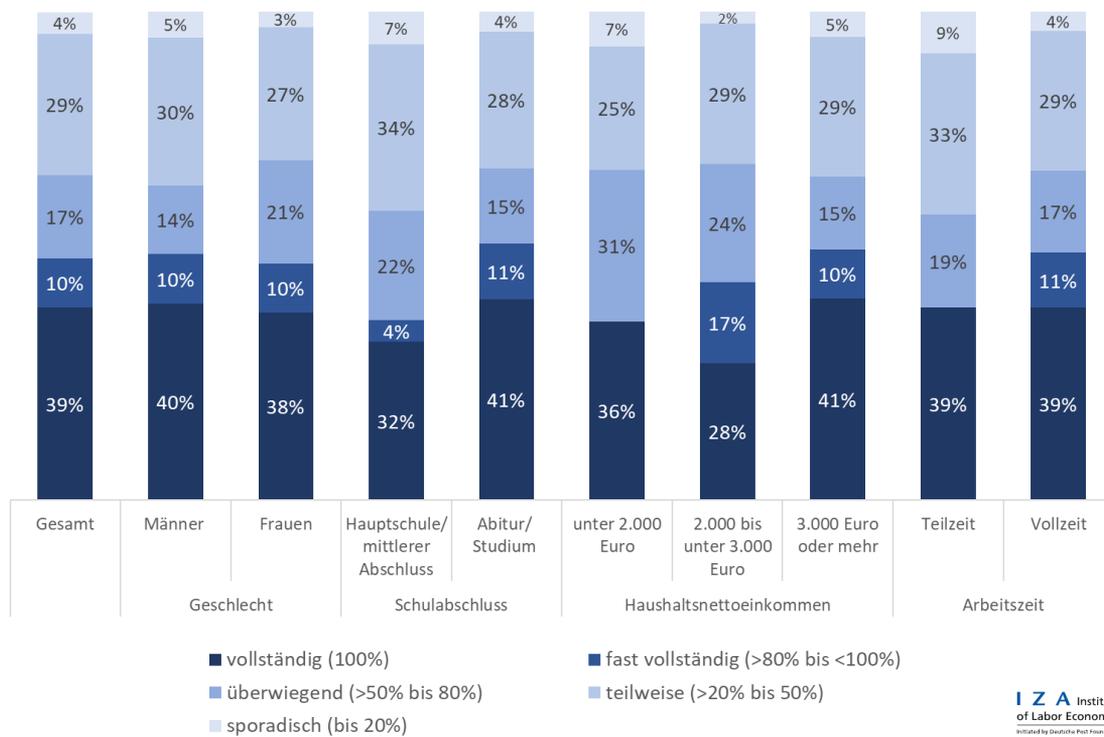
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1-5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 494 Beschäftigte, die Mitte Februar im Homeoffice arbeiteten, 464 befragte Beschäftigte, die Mitte März im Homeoffice arbeiteten, 469 befragte Beschäftigte, die Mitte April im Homeoffice arbeiteten, und 442 befragte Beschäftigte, die Mitte Mai im Homeoffice arbeiteten. Dargestellt sind die Anteile der wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice an der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit in fünf Kategorien.

Abbildung 2.4 zeigt, dass Bildungs- und Einkommensunterschiede im Hinblick auf die anteilige Arbeitszeit derjenigen Beschäftigten, die im Homeoffice tätig sind, weniger stark ins Gewicht fallen als bei der oben betrachteten Rate der Homeoffice-Nutzung (vgl. Abbildung 2.2). Allerdings arbeitet in der Gruppe der Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss ein etwas höherer Anteil vollständig oder fast vollständig im Homeoffice als in der Gruppe der Beschäftigten mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss. Deutliche Geschlechterunterschiede oder Unterschiede zwischen Beschäftigten in Voll- und Teilzeit sind nicht festzustellen.

⁴ Dieser Wert berechnet sich aus dem Homeoffice-Anteil von 44 Prozent multipliziert mit dem Anteil von 39 Prozent der im Homeoffice tätigen Beschäftigten, die dort vollständig, also mit 100 Prozent ihrer Arbeitszeit, tätig sind.

Abbildung 2.4 Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice von abhängig Beschäftigten, die im Mai 2021 im Homeoffice arbeiten, insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Haushaltsnettoeinkommen und Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 442 befragte Beschäftigte, die Mitte Mai im Homeoffice arbeiteten. Dargestellt sind die Anteile der wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice an der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit in fünf Kategorien.

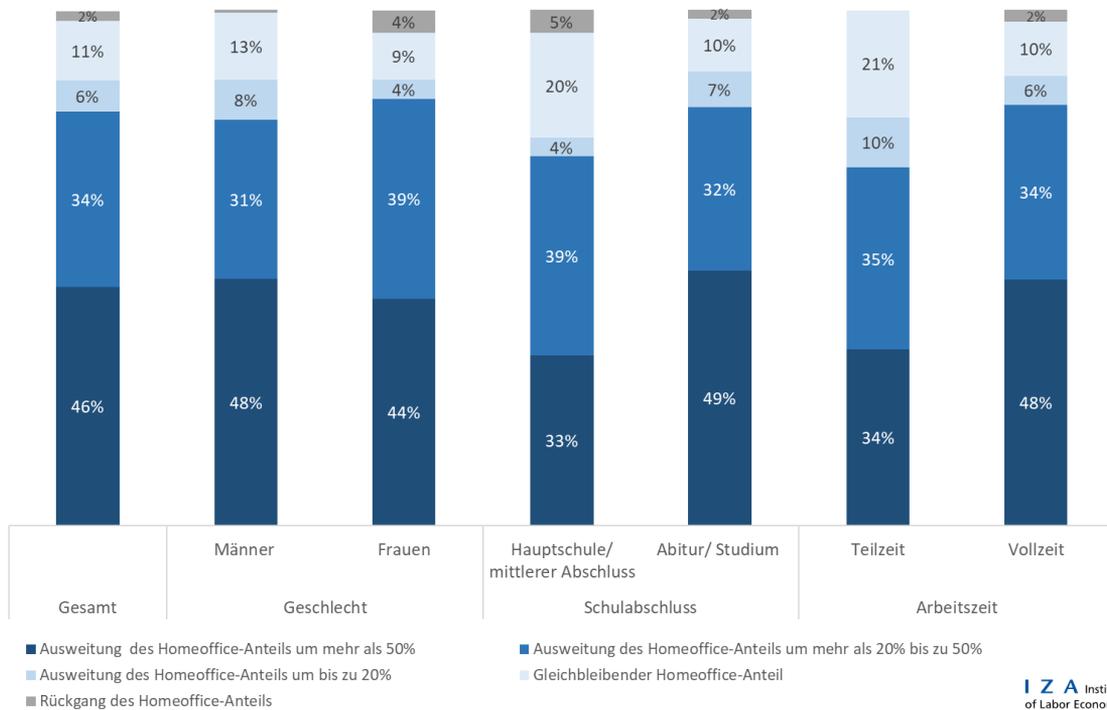
2.2 Homeoffice-Nutzung im Vergleich zur Situation vor der Pandemie

Von denjenigen Beschäftigten, die aktuell zumindest stundenweise im Homeoffice tätig sind, gibt etwa die Hälfte (49 Prozent) an, auch schon in der Zeit vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie ständig oder an manchen Tagen im Homeoffice gearbeitet zu haben. Dies deckt sich mit der Abschätzung, dass sich der Homeoffice-Anteil der abhängig Beschäftigten gegenüber der Situation vor der Pandemie ungefähr verdoppelt hat.

Abbildung 2.5 zeigt die Veränderung der anteiligen Arbeitszeit im Homeoffice für Beschäftigte, die auch schon in der Zeit vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Homeoffice gearbeitet haben. Für diese Darstellung wird die Differenz zwischen der Arbeitszeit im Homeoffice zum Zeitpunkt der Befragung Mitte Mai 2021 und der Arbeitszeit im Homeoffice vor Corona als prozentualer Anteil an der gegenwärtigen Gesamtarbeitszeit berechnet und in fünf Kategorien ausgewiesen.

Absolut betrachtet haben Homeoffice-Beschäftigte, die sowohl vor Corona als auch aktuell dort tätig sind, ihre Arbeitszeit im Homeoffice durchschnittlich um knapp 19 Stunden pro Woche ausgeweitet. Dass insgesamt nur ein geringer Anteil von 2 Prozent dieser Beschäftigten die Homeoffice-Arbeitszeit gegenüber der Zeit vor Corona reduziert hat, wird auch in Abbildung 2.5 deutlich. Darüber hinaus berichten 11 Prozent dieser Beschäftigten von keinen Veränderungen im Ausmaß der Arbeitszeit im Homeoffice im Vergleich zur Situation vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie.

Abbildung 2.5 Veränderung der anteiligen Arbeitszeit im Homeoffice im Vergleich zu der Zeit vor Corona von abhängig Beschäftigten, die schon vor Corona im Homeoffice arbeiteten, insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss und Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), in Prozent der aktuellen Gesamtarbeitszeit



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 217 befragte Beschäftigte, die schon vor Corona im Homeoffice arbeiteten. Dargestellt sind die Veränderungen der wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice gegenüber der Zeit vor Corona als prozentualer Anteil an der gesamten aktuellen wöchentlichen Arbeitszeit in fünf Kategorien.

Allerdings berichten insgesamt gut 86 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten, die auch schon vor Corona zumindest einen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice gearbeitet haben, von einer Ausweitung ihrer Homeoffice-Arbeitszeit. Bei 46 Prozent erreicht die zusätzliche Arbeitszeit, die sie zum Befragungszeitpunkt Mitte Mai 2021 im Homeoffice verbringen, einen Anteil von mehr der Hälfte ihrer aktuellen Gesamtarbeitszeit. Weitere 34 Prozent haben ihre Homeoffice-Arbeitszeit um mehr als 20 Prozent bis zu 50 Prozent des Umfangs ihrer Gesamtarbeitszeit im Vergleich zu der Zeit vor Corona ausgeweitet, und 6 Prozent weiteten ihre Homeoffice-Arbeitszeit im Umfang von bis zu einem Fünftel ihrer Gesamtarbeitszeit aus.

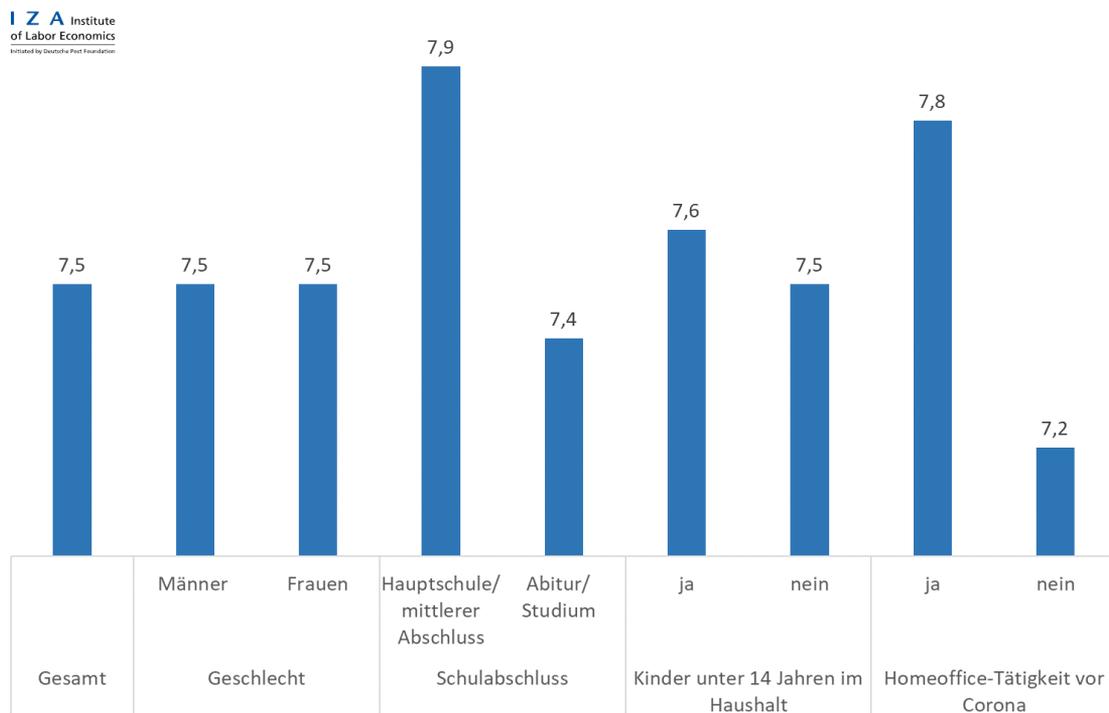
Es gibt nur vergleichsweise geringe Geschlechterunterschiede im Hinblick auf die Veränderung der anteiligen Arbeitszeit im Homeoffice bei Beschäftigten, die auch schon in der Zeit vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Homeoffice gearbeitet haben. Homeoffice-Beschäftigte mit Abitur oder Hochschulabschluss und Beschäftigte in Vollzeit haben ihre anteilige Arbeitszeit im Homeoffice jedoch vergleichsweise stärker ausgeweitet als Homeoffice-Beschäftigte in der jeweiligen Vergleichsgruppe (also Homeoffice-Beschäftigte mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss bzw. Homeoffice-Beschäftigte in Teilzeit).

2.3 Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice

Die Mitte Mai 2021 zumindest anteilig im Homeoffice tätigen Beschäftigten zeigen sich insgesamt recht zufrieden mit ihrer Arbeit im Homeoffice. Abbildung 2.6 illustriert, wie diese Beschäftigten ihre Homeoffice-Zufriedenheit durchschnittlich auf einer 11er-Skala einschätzen. Auf der verwendeten Skala bedeutet ein Wert von „0“, dass die Befragten derzeit sehr unzufrieden mit ihrer Arbeit im Homeoffice sind, und ein Wert von „10“, dass die Befragten derzeit sehr zufrieden mit ihrer Arbeit im Homeoffice sind. Insgesamt erreichte die Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice auf dieser Skala im Mai 2021 einen Durchschnittswert von 7,5. 82 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten waren zufrieden oder sehr zufrieden (sie bewerteten ihre aktuelle Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice also mit Werten von 6 und besser). In einer im Juli und August 2020 durchgeführten Befragung erreichte die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeit im Homeoffice einen etwas höheren Durchschnittswert von 7,7 und 87 Prozent der Homeoffice- Beschäftigten waren zum damaligen Befragungszeitpunkt zufrieden oder sehr zufrieden (vgl. Bonin et al. 2020).

Zum Befragungszeitpunkt Mitte Mai 2021 vergeben 10 Prozent der im Homeoffice tätigen abhängig Beschäftigten nur geringe Zufriedenheitswerte von „4“ oder weniger. Dagegen zeigt sich fast ein Drittel der abhängig Beschäftigten äußerst zufrieden mit ihrer Arbeit im Homeoffice (32 Prozent), bewertet diese also mit sehr hohen Skalenwerten von „9“ oder „10“.

Abbildung 2.6 Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice von abhängig Beschäftigten, die dort im Mai 2021 arbeiten, insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Kinder unter 14 Jahren im Haushalt und Homeoffice-Tätigkeit vor Corona, Durchschnittswerte auf einer 11er-Skala



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 5.

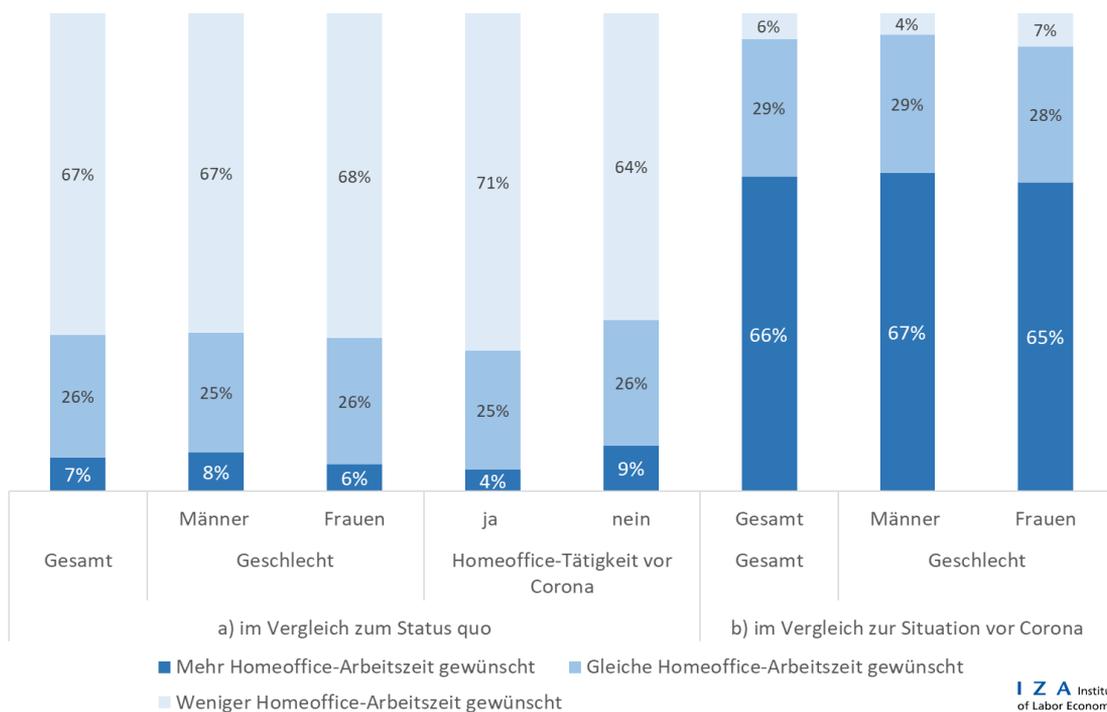
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 445 befragte Beschäftigte (Mitte Mai), die zum Befragungszeitpunkt im Homeoffice arbeiteten. Fragestellung: „Alles in allem, wie zufrieden sind Sie damit, derzeit im Homeoffice zu arbeiten? Bitte nutzen Sie für Ihre Antwort eine Skala von 0 bis 10, wobei eine ‚0‘ bedeutet, dass Sie mit dem Homeoffice derzeit sehr unzufrieden sind, und eine ‚10‘, dass Sie damit derzeit sehr zufrieden sind.“

Die durchschnittliche Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice unterscheidet sich Mitte Mai 2021 nicht nach dem Geschlecht und auch nicht danach, ob Kinder unter 14 Jahren im Haushalt vorhanden sind (Abbildung 2.6). Dagegen sind Homeoffice-Beschäftigte mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss sowie Homeoffice-Beschäftigte, die auch schon in der Zeit vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Homeoffice arbeiteten, im Durchschnitt etwas zufriedener mit der Homeoffice-Tätigkeit als Homeoffice-Beschäftigte in ihrer jeweiligen Vergleichsgruppe.

2.4 Gewünschte Homeoffice-Nutzung nach der Pandemie

Abbildung 2.7 zeigt die gewünschten Veränderungen der Homeoffice-Arbeitszeit von den im Mai 2021 im Homeoffice tätigen Beschäftigten für die Zeit, in der die durch Corona bedingten Einschränkungen vorbei sein werden. Diese Veränderungen werden erstens im Vergleich zur Situation im Status quo, also zum Zeitpunkt der Befragung Mitte Mai 2021, dargestellt, sowie zweitens im Vergleich zur Situation vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie (letzteres nur für Homeoffice-Beschäftigte, die auch schon vor Corona im Homeoffice gearbeitet haben).

Abbildung 2.7 Gewünschte Homeoffice-Arbeitszeit nach Corona der abhängig Beschäftigten, die im Mai 2021 im Homeoffice arbeiten, im Vergleich a) zur aktuellen Situation und b) zur Situation vor Corona, insgesamt sowie nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit vor Corona, in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 434 befragte Beschäftigte, die im Mai 2021 im Homeoffice arbeiten, bzw. 211 befragte Beschäftigte, die Mai 2021 im Homeoffice arbeiten und dort auch schon vor Corona tätig waren. Fragestellung: „Wenn Sie nach vorne schauen und an die Zeit denken, in der die durch Corona bedingten Einschränkungen vorbei sein werden. Wenn Sie es sich aussuchen könnten: Wie viele Stunden die Woche würden Sie dann normalerweise im Homeoffice arbeiten wollen?“ Für die Darstellung wird die gewünschte Homeoffice-Arbeitszeit mit der Homeoffice-Arbeitszeit im Status quo bzw. vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie verglichen.

Dabei wird erstens deutlich, dass etwa zwei Drittel der gegenwärtig im Homeoffice tätigen Beschäftigten nach Aufhebung der durch Corona bedingten Einschränkungen weniger Arbeitszeit im Homeoffice verbringen möchten als zum Befragungszeitpunkt im Mai 2021. Etwa ein Viertel der im Homeoffice tätigen Beschäftigten wünscht sich, nach Corona im gleichen Umfang wie im Status quo im Homeoffice tätig zu sein, und lediglich 7 Prozent wünscht sich nach Corona eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit im Homeoffice im Vergleich zum Status quo. Diese Anteile unterscheiden sich kaum nach Geschlecht. Hingegen wünscht sich ein etwas größerer Anteil der Homeoffice-Beschäftigten, die vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie noch nicht im Homeoffice gearbeitet haben, eine Ausweitung oder Beibehaltung der gegenwärtigen Homeoffice-Arbeitszeit als in der Vergleichsgruppe der Homeoffice-Beschäftigten, die auch schon vor der Pandemie im Homeoffice gearbeitet haben.

Zweitens zeigt sich, dass rund zwei Drittel (66 Prozent) der auch schon vor dem Ausbruch der Pandemie im Homeoffice tätigen Beschäftigten nach Aufhebung der durch Corona bedingten Einschränkungen mehr Arbeitszeit im Homeoffice verbringen möchten als sie dort vor der Pandemie gearbeitet haben. 29 Prozent wünschen sich eine Rückkehr zur gleichen Homeoffice-Arbeitszeit wie vor Corona, und 6 Prozent möchten nach Corona in geringerem Umfang im Homeoffice tätig sein als vor dem Ausbruch der Pandemie. Diese Anteile unterscheiden sich kaum nach Geschlecht.

Tabelle 2.1 Gründe, warum derzeit im Homeoffice tätige Beschäftigte nach der Corona-Zeit weniger als im Status quo im Homeoffice arbeiten möchten, Mitte Mai 2021, Anteile in Prozent der abhängig Beschäftigten im Homeoffice, die nach Corona dort weniger Arbeitszeit als im Status quo verbringen möchten

Grund	Anteil (gesamt)
Der persönliche Kontakt zu den Kollegen ist mir wichtig.	90%
Ich möchte Arbeit und Privatleben trennen.	50%
Meine Tätigkeiten lassen sich im Homeoffice nicht so gut erledigen wie im Büro.	40%
Ich mache im Homeoffice mehr Überstunden.	38%
Ich empfinde Homeoffice im derzeitigen Umfang als emotional belastend.	23%
Meine Wohnung eignet sich nicht dafür, Homeoffice zu machen.	13%
Es fällt mir schwer, mich im Homeoffice auf meine Arbeit zu konzentrieren.	10%
Ich habe Sorge, dass es schlecht für meine Karriere ist, wenn ich weiter so viel Homeoffice mache wie jetzt.	9%
Mir fällt es schwer, meinen Arbeitsalltag im Homeoffice zu organisieren.	9%
Das Arbeiten im Homeoffice belastet mein Familienleben oder meine Partnerschaft.	6%
Nichts davon.	1%

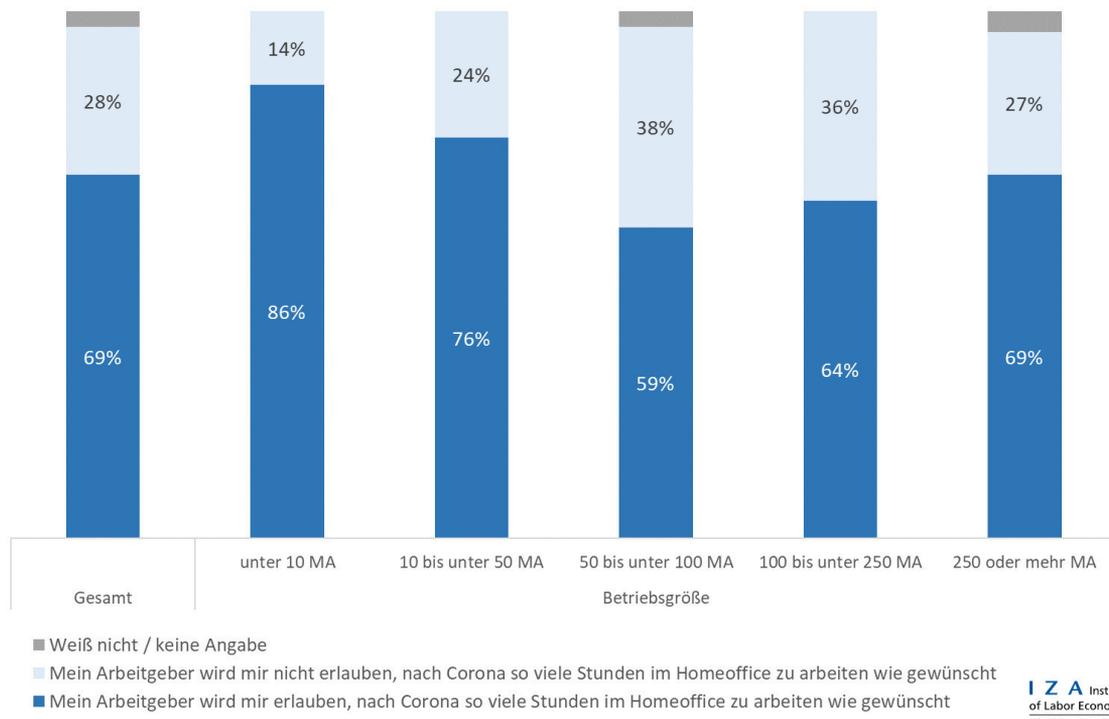
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 297 befragte Beschäftigte, die im Mai 2021 im Homeoffice arbeiten und nach Corona weniger Homeoffice machen möchten als im Status quo. Fragestellung: „Was sind die Gründe dafür, dass Sie nach der Corona-Zeit weniger als derzeit im Homeoffice arbeiten möchten? Ich lese Ihnen nun mögliche Gründe vor, bitte sagen Sie mir jeweils, ob diese auf Sie zutreffen oder nicht.“ Mehrfachantworten möglich.

Auch wenn eine Mehrheit der auch schon vor der Pandemie im Homeoffice tätigen Beschäftigten im Vergleich zur damaligen Situation auch nach Corona mehr Arbeitszeit im Homeoffice verbringen möchte, wünscht sich im Vergleich zum Status quo eine Mehrheit der gegenwärtigen Homeoffice-Beschäftigten eine Reduzierung ihrer Homeoffice-Arbeitszeit nach Corona. Tabelle 2.1 listet die von diesen Homeoffice-Beschäftigten genannten Gründe, warum sie nach der Corona-Zeit in geringerem zeitlichem Umfang als im Status quo im Homeoffice arbeiten möchten.

Der häufigste genannte Grund, warum gegenwärtig im Homeoffice tätige Beschäftigte nach der Corona-Zeit weniger als im Status quo im Homeoffice arbeiten möchten, ist der fehlende persönliche Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen. Neun von zehn Homeoffice-Beschäftigten führen dies als Grund für ihren Wunsch nach einer künftigen Reduzierung ihrer Homeoffice-Arbeitszeit an. Weitere, häufig genannte Gründe sind der Wunsch nach einer Trennung zwischen Arbeit und Privatleben (50 Prozent), eine im Vergleich zur Tätigkeit vor Ort geringere Produktivität (40 Prozent), eine Häufung von Überstunden im Homeoffice (38 Prozent) sowie eine empfundene emotionale Belastung durch die Homeoffice-Tätigkeit im gegenwärtigen Umfang (23 Prozent).

Abbildung 2.8 Einschätzung zur Einstellung der Arbeitgeber gegenüber der gewünschten Homeoffice-Arbeitszeit nach Corona, insgesamt sowie nach Betriebsgröße, in Prozent der abhängig Beschäftigten, die im Mai 2021 im Homeoffice arbeiten und nach Corona weiter im Homeoffice arbeiten möchten



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 409 befragte Beschäftigte, die im Mai 2021 im Homeoffice arbeiten und auch nach Corona weiter im Homeoffice arbeiten möchten. Fragestellung: „Was glauben Sie? Wird Ihr Arbeitgeber in der Zeit nach Corona erlauben, dass Sie so viele Stunden die Woche im Homeoffice arbeiten können, wie Sie das möchten?“

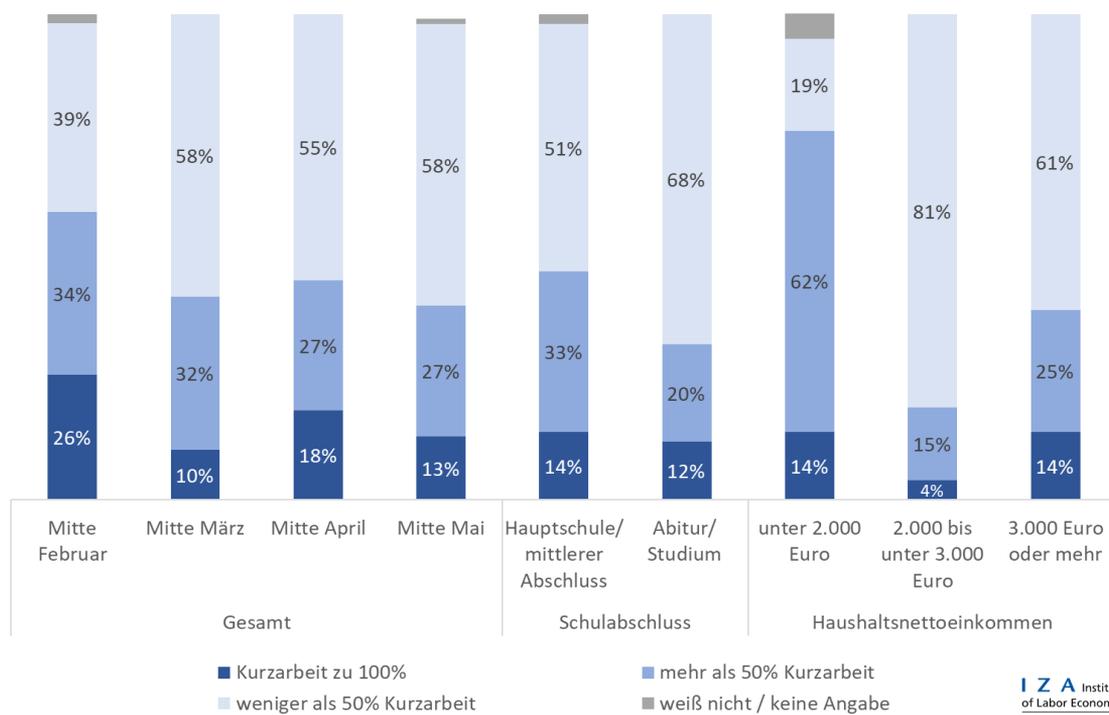
Abbildung 2.8 zeigt, dass die Homeoffice-Beschäftigten grundsätzlich optimistisch sind, dass die Arbeitgeber in der Zeit nach Corona ihre Wünsche im Hinblick auf die Arbeitszeit im Homeoffice

erfüllen werden. Gut zwei Drittel der Homeoffice-Beschäftigten denken, dass ihr Arbeitgeber ihnen in der Zeit nach Corona erlauben wird, so viele Stunden pro Woche im Homeoffice zu arbeiten, wie von ihnen gewünscht. Dieser Anteil ist bei Beschäftigten in kleineren Betrieben (mit bis zu 50 Beschäftigten) überdurchschnittlich hoch.

2.5 Häufigkeit von Kurzarbeit und Arbeitszeitreduktion während Kurzarbeit

Gemäß eigenen Angaben waren 6 Prozent der abhängig Beschäftigten Mitte Mai 2021 in Kurzarbeit. Dies ist geringfügiger Anstieg gegenüber dem Mitte April ermittelten Vergleichswert von 4 Prozent (vgl. Bonin et al. 2021d), der aber noch innerhalb des sich aus dem Stichprobenfehler ergebenden Fehlertoleranzbereichs liegt. Abbildung 2.9 zeigt, dass Mitte Mai rund 13 Prozent der kurzarbeitenden Beschäftigten überhaupt nicht arbeiteten („Kurzarbeit null“). Der Anteil der Beschäftigten mit „Kurzarbeit null“ an allen abhängig Beschäftigten beträgt Mitte April 2021 somit rund 0,8 Prozent. Es ist anzumerken, dass die im Monatsvergleich erkennbaren Veränderungen bei der Kurzarbeit wegen geringer Fallzahlen statistisch mit einiger Unsicherheit behaftet sind.

Abbildung 2.9 Arbeitszeitreduktion durch Kurzarbeit bei abhängig Beschäftigten im Februar, März, April und Mai 2021, insgesamt (alle vier Monate) sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen (nur Mai 2021), in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4 und 5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 92 / 62 / 41 / 60 befragte Beschäftigte, die im Februar / März / April / Mai 2021 in Kurzarbeit waren.

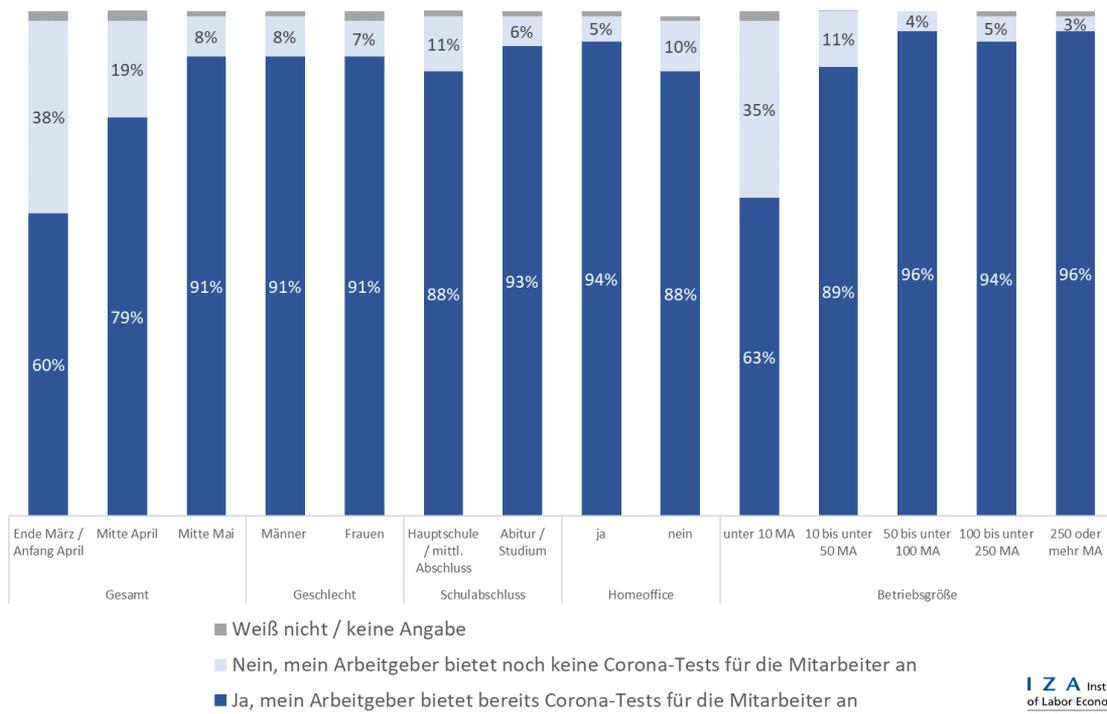
3. Verbreitung von Corona-Tests

3.1 Bereitstellung von Corona-Tests durch Arbeitgeber

Mitte April 2021 wurde die Corona-Arbeitsschutzverordnung um Bestimmungen zu regelmäßigen betrieblichen Angeboten für Corona-Tests ergänzt (vgl. BMAS 2021). Arbeitgeber müssen nun allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens einmal wöchentlich einen kostenfreien Corona-Test anbieten. Beschäftigte, die bei ihren Tätigkeiten einem besonderen Infektionsrisiko ausgesetzt sind, haben Anspruch auf eine Testung mindestens zweimal pro Woche.

Die arbeitgeberseitigen Testangebote für die Beschäftigten wurden bis Mitte Mai 2021 erheblich ausgeweitet, wie Abbildung 3.1 zeigt. Rund neun von zehn Beschäftigten (91 Prozent) hatten zu diesem Zeitpunkt einen Arbeitgeber, der Corona-Tests anbietet. Zum Zeitpunkt der früheren Befragung Mitte April 2021 betrug dieser Anteil 79 Prozent, und in der von Ende März bis Anfang April 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung hatten erst 60 Prozent der abhängig Beschäftigten einen Arbeitgeber, der Corona-Tests anbietet.

Abbildung 3.1 Angebot von Corona-Tests für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Arbeitgeber Ende März-Anfang April, Mitte April und Mitte Mai, insgesamt (alle Erhebungszeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Mai), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 3-5.

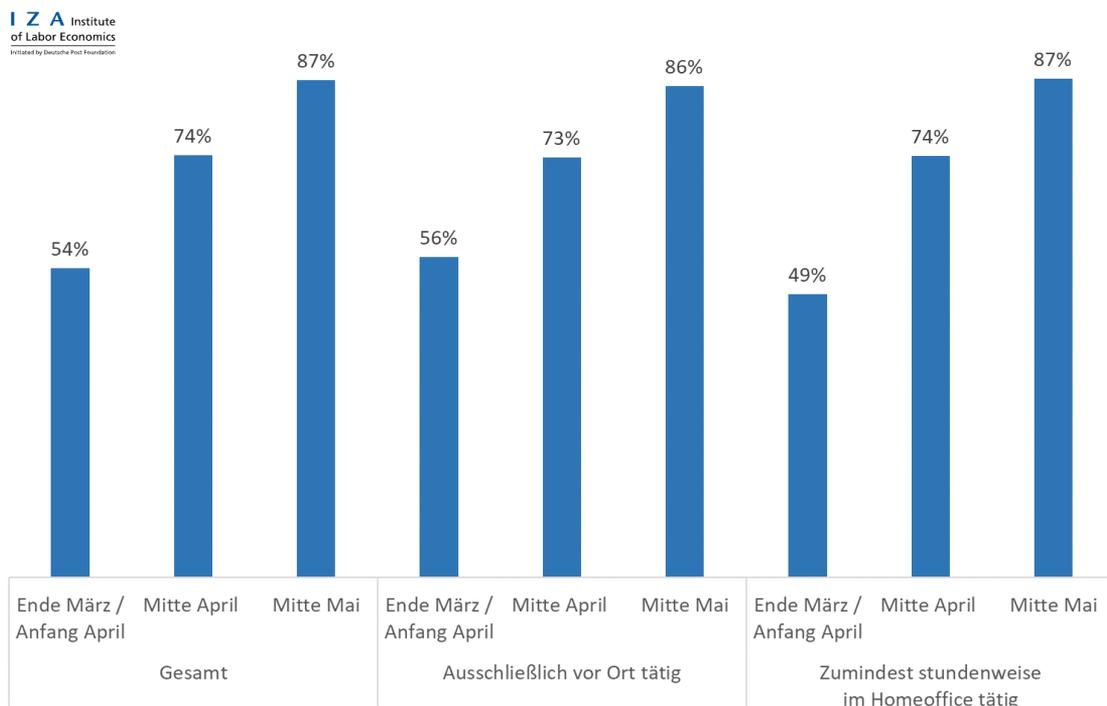
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.638 befragte Beschäftigte (Ende März / Anfang April), 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte April) und 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte Mai). Fragestellung: „Bietet Ihr Arbeitgeber bereits zumindest einem Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Corona-Tests an?“

Während Geschlechterunterschiede nicht festzustellen sind, arbeiten Beschäftigte, die zumindest stundenweise im Homeoffice arbeiten, etwas häufiger bei einem Arbeitgeber, der zumindest einem Teil der Belegschaft Corona-Tests anbietet, als Beschäftigte, die ausschließlich vor Ort tätig sind. Dazu ist erstens anzumerken, dass die zugrundeliegende Fragestellung ausschließlich Testangebote auf betrieblicher Ebene misst, also noch keine Rückschlüsse gestattet, ob Homeoffice-Beschäftigte diese Testangebote auch individuell erreichen. Zweitens dürften weitere Selektionsprozesse eine Rolle spielen.

So sind insbesondere in kleinen Betrieben Testangebote deutlich seltener anzutreffen als in mittleren und großen Betrieben. Nur 63 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb mit weniger als zehn Beschäftigten arbeiten, haben einen Arbeitgeber, der Mitte Mai 2021 Corona-Tests anbot. Bei Beschäftigten, die in einem Betrieb mit 50 und mehr Beschäftigten arbeiten, trifft dies dagegen auf 94 bis 96 Prozent zu. Darüber hinaus waren Mitte Mai 2021 auch Beschäftigte mit Abitur oder Hochschulabschluss etwas häufiger bei einem Arbeitgeber tätig, der zumindest einem Teil der Belegschaft Corona-Tests anbot, als Beschäftigte mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss.

Bei 92 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeitgeber Mitte Mai 2021 Corona-Tests zur Verfügung stellte, erstreckte sich dieses Angebot auf die gesamte Belegschaft. Dieser Anteil ist gegenüber der Mitte April 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung leicht gestiegen; er lag aber auch zum damaligen Befragungszeitpunkt bereits bei 86 Prozent.

Abbildung 3.2 Abdeckungsquote der abhängig Beschäftigten durch vom Arbeitgeber angebotene Corona-Tests Ende März-Anfang April, Mitte April und Mitte Mai 2021, insgesamt und nach Homeoffice-Nutzung, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 3-5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.636 befragte Beschäftigte (Ende März/Anfang April), 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte April) und 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Mai). Die dargestellten Anteile errechnen sich aus dem Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einem Testangebot sowie aus dem Anteil dieser Beschäftigten, die dieses betriebliche Testangebot auch individuell erreicht.

Im Ergebnis deckte das arbeitgeberseitige Angebot an Corona-Tests Mitte Mai 2021 insgesamt 87 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland ab (Abbildung 3.2).⁵ Dieser Wert betrug in der von Ende März bis Anfang April 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung nur 54 Prozent, und in der Mitte April 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung lag dieser Anteil bei 74 Prozent. Der starke und recht zügige Anstieg der Abdeckungsquote der abhängig Beschäftigten mit Corona-Testangeboten durch ihre Arbeitgeber hat sich somit am aktuellen Datenrand fortgesetzt.

Der Anteil der ausschließlich vor Ort arbeitenden Beschäftigten (also Beschäftigte, die überhaupt nicht im Homeoffice tätig sind), die Mitte Mai 2021 ein Testangebot erhalten haben, ist ebenfalls hoch und beträgt 86 Prozent (Abbildung 3.2). Ende März bis Anfang April 2021 betrug der Anteil der ausschließlich vor Ort arbeitenden Beschäftigten, die ein Testangebot erhalten haben, 56 Prozent, und Mitte April 73 Prozent. Auch hier ist somit, wie auch bei zumindest stundenweise im Homeoffice tätigen Beschäftigten, ein fortgesetzter Anstieg der Abdeckungsquote zu verzeichnen.

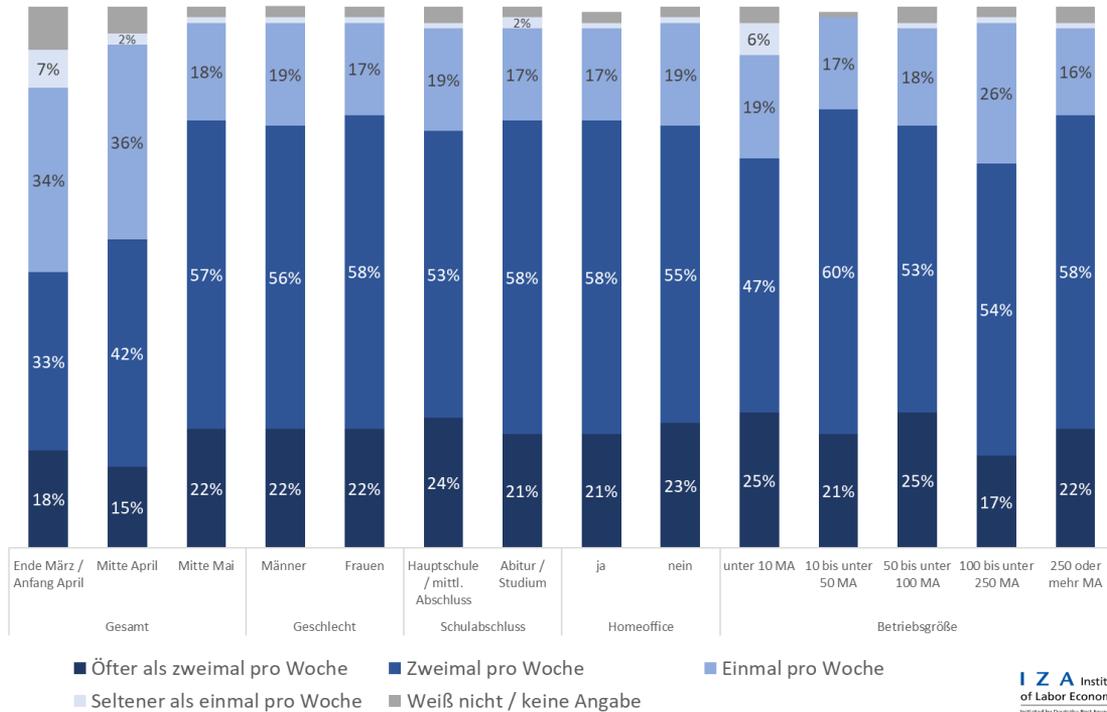
Auf dieser Basis lässt sich eine Abschätzung vornehmen, wie hoch der Anteil der abhängig Beschäftigten ist, die Mitte Mai von der verpflichtenden Bereitstellung von Corona-Tests profitierten. Betrachtet man die Gruppe der nicht ausschließlich im Homeoffice tätigen Beschäftigten, die Anspruch auf ein Testangebot der Arbeitgeber hat, beträgt der Abdeckungsgrad 89 Prozent: Mitte Mai 2021 arbeiteten 91 Prozent der anspruchsberechtigten Beschäftigten in Betrieben mit einem Testangebot, und rund 98 Prozent dieser Beschäftigten erreichte das Testangebot auch individuell. Mitte April 2021 lag der Abdeckungsgrad in dieser Gruppe der nicht ausschließlich im Homeoffice tätigen Beschäftigten noch bei 75 Prozent und hat sich somit seitdem um 14 Prozentpunkte erhöht.

Bei 79 Prozent der Beschäftigten, in deren Betrieb Mitte Mai 2021 ein Testangebot vorhanden war, stellte der Arbeitgeber Corona-Tests für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zweimal pro Woche oder sogar öfter zur Verfügung (Abbildung 3.3). Dieser Wert hat gegenüber der Mitte April 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung um 22 Prozentpunkte zugenommen. Bei knapp einem Fünftel der Beschäftigten bot der Arbeitgeber Mitte Mai 2021 Corona-Tests für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einmal die Woche an. Nur bei rund 1 Prozent der Beschäftigten mit einem Testangebot im Betrieb konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Mitte Mai 2021 weniger als einmal die Woche einen Corona-Test machen.

Im Hinblick auf die Häufigkeit der arbeitgeberseitigen Testangebote lassen sich weder Geschlechterunterschiede noch Unterschiede zwischen Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss und Beschäftigten mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss feststellen. Auch Beschäftigte, die zumindest stundenweise im Homeoffice arbeiten und deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet, berichten nicht von häufigeren Testangeboten ihres Arbeitgebers als nicht im Homeoffice tätige Beschäftigte. Etwaige diesbezügliche Unterschiede liegen sämtlich innerhalb des sich aus dem Stichprobenfehler ergebenden Fehlertoleranzbereichs. Die Häufigkeit der arbeitgeberseitigen Testangebote scheint schließlich auch nicht systematisch mit der Betriebsgröße zu variieren.

⁵ Dieser Anteil errechnet sich aus dem Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einem Testangebot sowie aus dem Anteil dieser Beschäftigten, die dieses betriebliche Testangebot auch individuell erreicht.

Abbildung 3.3 Häufigkeit der vom Arbeitgeber für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angebotenen Corona-Tests Ende März-Anfang April 2021, Mitte April 2021 sowie Mitte Mai 2021, insgesamt (alle Erhebungszeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Mai 2021), Anteile abhängig Beschäftigter mit Corona-Tests anbietendem Arbeitgeber in Prozent



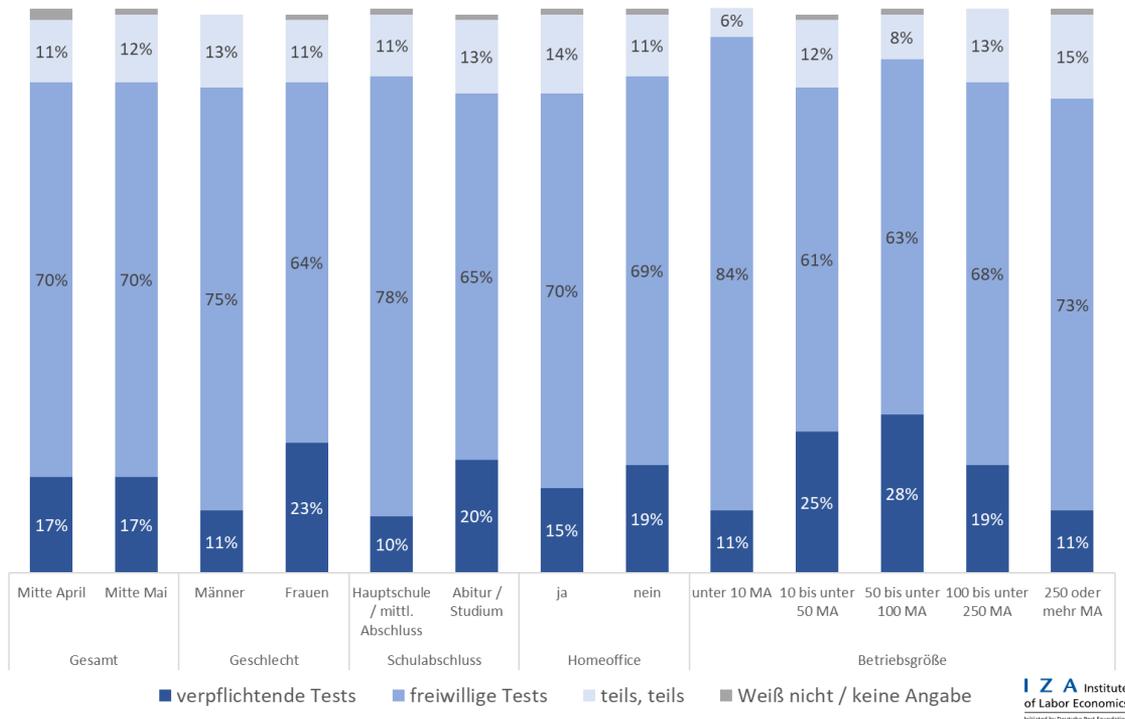
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 3-5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 975 befragte Beschäftigte (Ende März / Anfang April), 788 befragte Beschäftigte (Mitte April) und 912 befragte Beschäftigte (Mitte Mai), deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet. Fragestellung: „Wie häufig können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derzeit einen von Ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test machen?“

Abbildung 3.4 zeigt, dass sieben von zehn Beschäftigten, in deren Betrieb Mitte Mai 2021 ein Testangebot vorhanden war, von einem freiwilligen Testangebot ihres Arbeitgebers an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb berichten. Weitere 12 Prozent dieser Beschäftigten geben an, dass die von Ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests teils verpflichtend und teils freiwillig sind. 17 Prozent berichten dagegen einem verpflichtenden Testangebot ihres Arbeitgebers. Diese Werte sind nahezu identisch mit den entsprechenden Anteilen aus der Mitte April 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung.

Die auffälligen Geschlechterunterschiede im Anteil der verpflichtenden Corona-Tests dürften mit dem hohen Frauenanteil in den Bereichen Gesundheit und Pflege zusammenhängen, in denen Arbeitgeber zu Corona-Tests verpflichtet sind.

Abbildung 3.4 Freiwilligkeit der Mitte April und Mitte Mai 2021 vom Arbeitgeber für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angebotenen Corona-Tests, insgesamt (beide Monate) sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Mitte Mai), Anteile abhängig Beschäftigter mit einem Corona-Tests anbietenden Arbeitgeber in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 4-5.

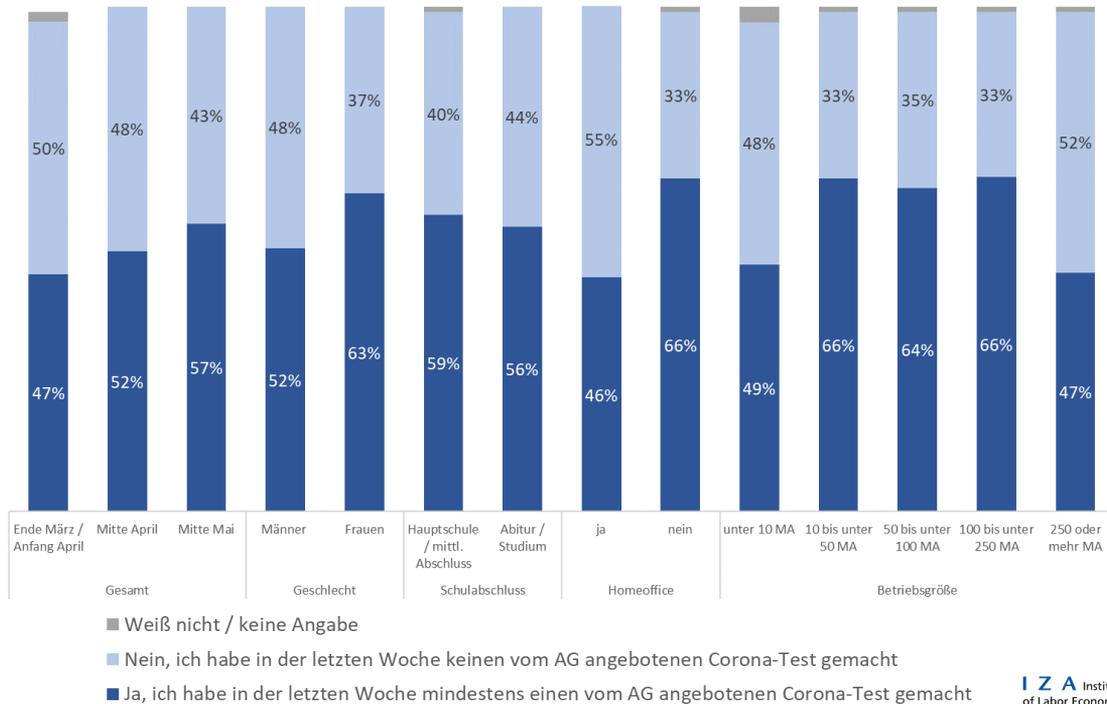
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 788 befragte Beschäftigte (Mitte April) und 912 befragte Beschäftigte (Mitte Mai), deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet. Fragestellung: „Sind die von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests verpflichtend, freiwillig, oder sind die von Ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests teils verpflichtend und teils freiwillig?“

3.2 Inanspruchnahme der Corona-Testangebote der Arbeitgeber

57 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet, die dieses Angebot auch erreicht und die zum Befragungszeitpunkt gearbeitet haben, haben innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt Mitte April 2021 mindestens einen von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht (Abbildung 3.5). Dieser Anteil ist somit gegenüber der Mitte April 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung erneut um fünf Prozentpunkte gestiegen und seit der Ende März bis Anfang April 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung um zehn Prozentpunkte.

Auffällig ist, dass der Anteil der Beschäftigten, die ein vorhandenes Testangebot des Arbeitgebers innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt nutzten, in kleinen Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten und in Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten deutlich geringer ist, wie Abbildung 3.5 zeigt. Dies könnte auf mangelnde Testkapazitäten oder, vor allem in Großbetrieben, auf andere Schwierigkeiten hindeuten, eine möglichst breite Testung der Belegschaft zu organisieren. In Großbetrieben könnten aber auch Besonderheiten in der Beschäftigtenstruktur eine Rolle spielen, wie etwa eine stärkere Homeoffice-Nutzung.

Abbildung 3.5 Inanspruchnahme der durch Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests in den letzten sieben Tagen, Ende März-Anfang April, Mitte April sowie Mitte Mai 2021, insgesamt (alle Erhebungszeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Mai 2021), Anteile abhängig Beschäftigter mit einem Corona-Tests anbietenden Arbeitgeber in Prozent



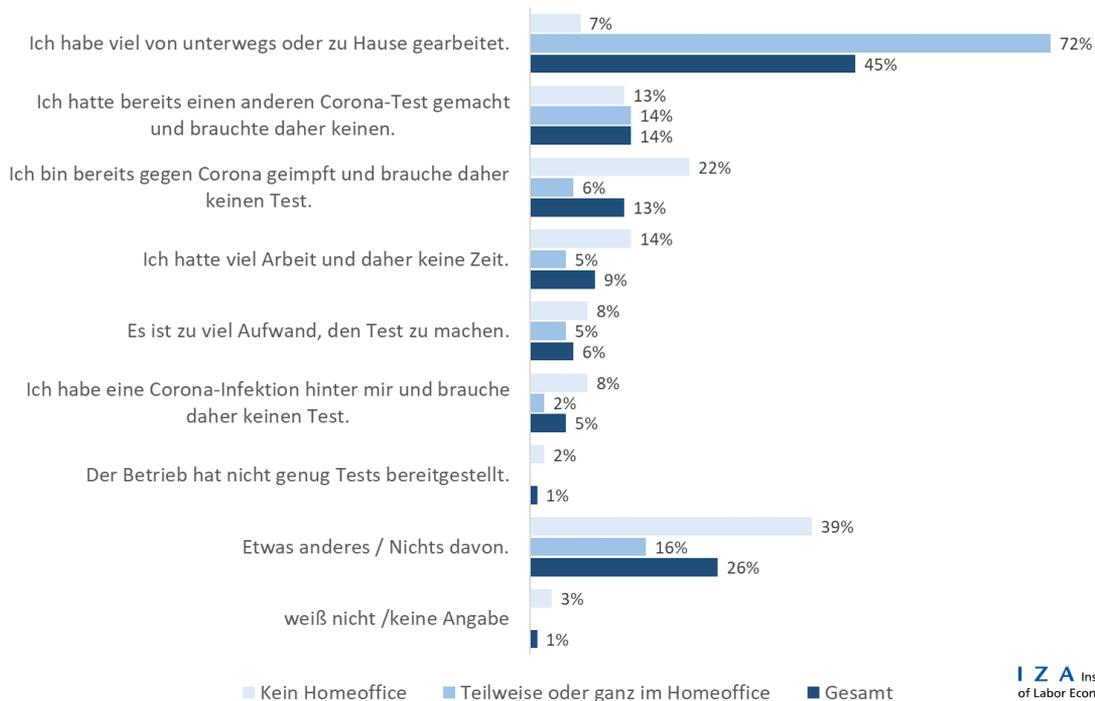
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 3-5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 871 befragte Beschäftigte (Ende März / Anfang April), 736 befragte Beschäftigte (Mitte April) und 870 befragte Beschäftigte (Mitte Mai), deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet. In der Darstellung wurden nur Beschäftigte berücksichtigt, die in der dem Befragungszeitpunkt vorausgegangenen Woche arbeiteten. Fragestellung: „Haben Sie innerhalb der letzten sieben Tage einen von Ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht?“

Von den Beschäftigten, in deren Betrieb ein Corona-Testangebot vorhanden ist und die Mitte Mai 2021 überhaupt nicht im Homeoffice tätig waren, hatten 66 Prozent in den letzten sieben Tagen das Testangebot des Arbeitgebers genutzt. Dieser Anteil betrug in der Gruppe der nicht im Homeoffice tätigen Beschäftigten in der Mitte April 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung 61 Prozent (vgl. Bonin et al. 2021d).

Von den Beschäftigten, deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet und die zumindest stundenweise im Homeoffice arbeiten, hatten Mitte Mai 2021 allerdings nur 46 Prozent in den letzten sieben Tagen einen vom Arbeitgeber bereitgestellten Test gemacht. Ein Faktor hinter dieser markanten Differenz dürfte sein, dass viele Beschäftigte, die Homeoffice nutzen, derzeit ihre Arbeit vollständig oder überwiegend von zu Hause aus erledigen (vgl. Abschnitt 2.1). Diesen Beschäftigten fehlt es an Gelegenheit, im Betrieb vorgenommene Testungen wahrzunehmen. Ein weiterer Faktor könnte sein, dass Arbeitgeber Testangebote priorisieren und Beschäftigte mit Homeoffice-Nutzung ausnehmen, weil sie bei der Arbeit von zu Hause einem niedrigeren Infektionsrisiko ausgesetzt sind als bei Anwesenheit im Betrieb.

Abbildung 3.6 Gründe für die Nichtinanspruchnahme der durch Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests in den letzten sieben Tagen, Mitte Mai 2021, Anteile abhängig Beschäftigter mit einem Corona-Tests anbietenden Arbeitgeber insgesamt sowie nach Homeoffice-Nutzung, in Prozent



IZA Institute of Labor Economics
Initiated by Deutsche Post Foundation

Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 348 befragte Beschäftigte (Mitte Mai), deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet und die dieses Angebot auch erreicht, aber in den letzten sieben Tagen keinen Test gemacht haben.
Fragestellung: „Warum haben Sie in den letzten sieben Tagen keinen von Ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht?“ Mehrfachantworten möglich.

Abbildung 3.6 zeigt, welche Gründe die Beschäftigten nannten, weshalb sie die ihnen durch ihren Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests in den letzten sieben Tagen nicht nutzten. Insgesamt 45 Prozent dieser Beschäftigten gaben an, dass sie viel von unterwegs oder von zu Hause aus gearbeitet haben. Erwartungsgemäß ist dieser Anteil in der Gruppe der Homeoffice-Beschäftigten mit 72 Prozent deutlich höher. Zu den weiteren Gründen für die Nichtinanspruchnahme der durch Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests in den letzten sieben Tagen zählen die Inanspruchnahme eines anderen Testangebots (14 Prozent), ein bereits aufgebauter Impfschutz (13 Prozent), fehlende Zeit für die Nutzung aufgrund einer hohen Arbeitsbelastung (9 Prozent), ein hoher mit dem Corona-Test verbundener Aufwand (6 Prozent) und eine bereits überstandene Corona-Infektion (5 Prozent). Dagegen spielt eine nicht ausreichende Kapazität der bereitgestellten Tests (1 Prozent) praktisch keine Rolle mehr. Schließlich verweist ein recht hoher Anteil von 26 Prozent der Beschäftigten, welche die ihnen durch ihren Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests in den letzten sieben Tagen nicht nutzten, auf nicht näher spezifizierte andere Gründe.

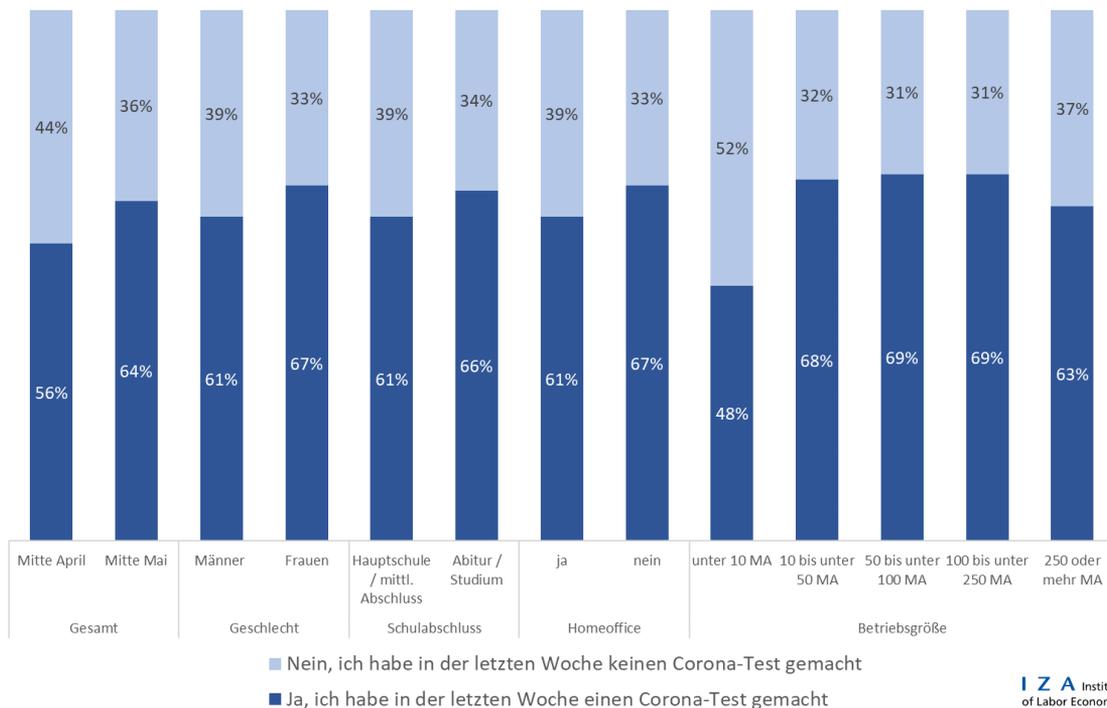
3.3 Gesamtnutzung von Corona-Tests durch abhängig Beschäftigte

Neben den von Arbeitgebern angebotenen Corona-Test können Beschäftigte in Deutschland, wie alle in Deutschland lebende Bürgerinnen und Bürger, seit Anfang März 2021 mindestens einmal wöchentlich einen kostenfreien Schnelltest machen (vgl. BMG 2021a). Die Kosten für diese in den Testzentren der Gesundheitsämter vor Ort oder von beauftragten Dritten (etwa Apotheken oder Ärzte) durchgeführten Tests übernimmt der Bund.

Abbildung 3.7 zeigt, dass insgesamt 64 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt Mitte Mai 2021 einen Corona-Test gemacht haben – unabhängig von möglichen arbeitgeberseitigen Testangeboten. Gegenüber der Vorgängerbefragung Mitte April 2021 entspricht dies einer Zunahme um acht Prozentpunkte. Dazu tragen weiterhin auch die Testangebote der Arbeitgeber bei: Fast drei Viertel (72 Prozent) der abhängig Beschäftigten in Deutschland, die innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt Mitte Mai 2021 einen Corona-Test gemacht haben, geben an, dass sie in diesem Zeitraum mindestens einen von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht haben.

Darüber hinaus ist insbesondere der vergleichsweise geringe Anteil der Beschäftigten in kleinen Unternehmen (unter zehn Beschäftigte) auffällig, die innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt Mitte April 2021 einen Corona-Test gemacht haben (48 Prozent).

Abbildung 3.7 Gesamtnutzung von Corona-Tests in den letzten sieben Tagen, Mitte April und Mitte Mai 2021, insgesamt (beide Erhebungszeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Mitte Mai), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 4-5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte April) und 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Mai). Fragestellung: „Haben Sie innerhalb der letzten sieben Tage einen Corona-Test gemacht?“

4. Verbreitung von Corona-Schutzimpfungen

4.1 Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei abhängig Beschäftigten

Gut die Hälfte (51 Prozent) der abhängig Beschäftigten haben nach eigenen Angaben zum Zeitpunkt der Befragung Mitte Mai 2021 mindestens eine Corona-Schutzimpfung erhalten und 12 Prozent gaben an, bereits vollständig geimpft worden zu sein. Zum Vergleich: Am 25. Mai 2021, also am letzten Tag des Befragungszeitraums, erreichte der Bevölkerungsanteil mit mindestens begonnener Impfung etwa 40 Prozent; der Anteil der Bevölkerung mit vollständiger Impfung betrug an diesem Tag rund 14 Prozent (vgl. RKI 2021a).⁶

Dass der Anteil der abhängig Beschäftigten mit mindestens begonnener Impfung deutlich höher ausfällt als der entsprechende Anteil in der Gesamtbevölkerung, könnte verwundern. Allerdings sind dabei verschiedene Aspekte zu berücksichtigen, um diese relativ hohe Impfquote der Beschäftigten besser einzuordnen. So dürfte erstens die Impfquote der Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren deshalb höher ausfallen, weil bestimmte Bevölkerungsgruppen, für die zum Befragungszeitpunkt Mitte Mai 2021 noch keine Impfpräparate zugelassen waren – vor allem Kinder und Jugendliche – aus der Berechnung herausfallen. Diese Personen fließen in die Impfquote der Gesamtbevölkerung jedoch ein. Zweitens werden umgekehrt in der Berechnung der Impfquote der Beschäftigten ältere Personen (65 Jahre und älter) nicht berücksichtigt, deren Impfquote aufgrund der Priorisierung nach Altersgruppen überdurchschnittlich hoch ausfällt. Zudem ist drittens ist zu berücksichtigen, dass die Corona-Impfverordnung auch eine Priorisierung vieler Beschäftigtengruppen vorsieht (vgl. BMG 2021a). Die Impfkampagne dürfte zum Befragungszeitpunkt vielerorts so weit fortgeschritten gewesen sein, dass diese Priorisierungen zum Tragen kommen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob es zum Befragungszeitpunkt Mitte Mai 2021 eine überdurchschnittlich hohe Impfquote der Beschäftigten in der relevanten Altersgruppe gab. Das RKI veröffentlicht bedauerlicherweise keine detaillierten altersspezifischen Impfquoten, aber es weist Impfquoten für die Gruppe der unter 60-Jährigen für zwölf Bundesländer separat aus.⁷ Auf dieser Grundlage kann eine Abschätzung der Impfquote der 18- bis 59-Jährigen erfolgen: Unter der Annahme, dass minderjährige Kinder und Jugendliche bislang noch keine Corona-Schutzimpfungen erhalten haben, beträgt demnach der Anteil der 18- bis 59-Jährigen mit mindestens begonnener Impfung in den betrachteten zwölf Bundesländern durchschnittlich 35 Prozent (Stand: 26. Mai 2021; vgl. RKI 2021b).⁸ Demgegenüber steht eine entsprechende Impfquote der Beschäftigten im Alter von 18 bis 59 Jahren von 48 Prozent gemäß den hier erhobenen Befragungsdaten.

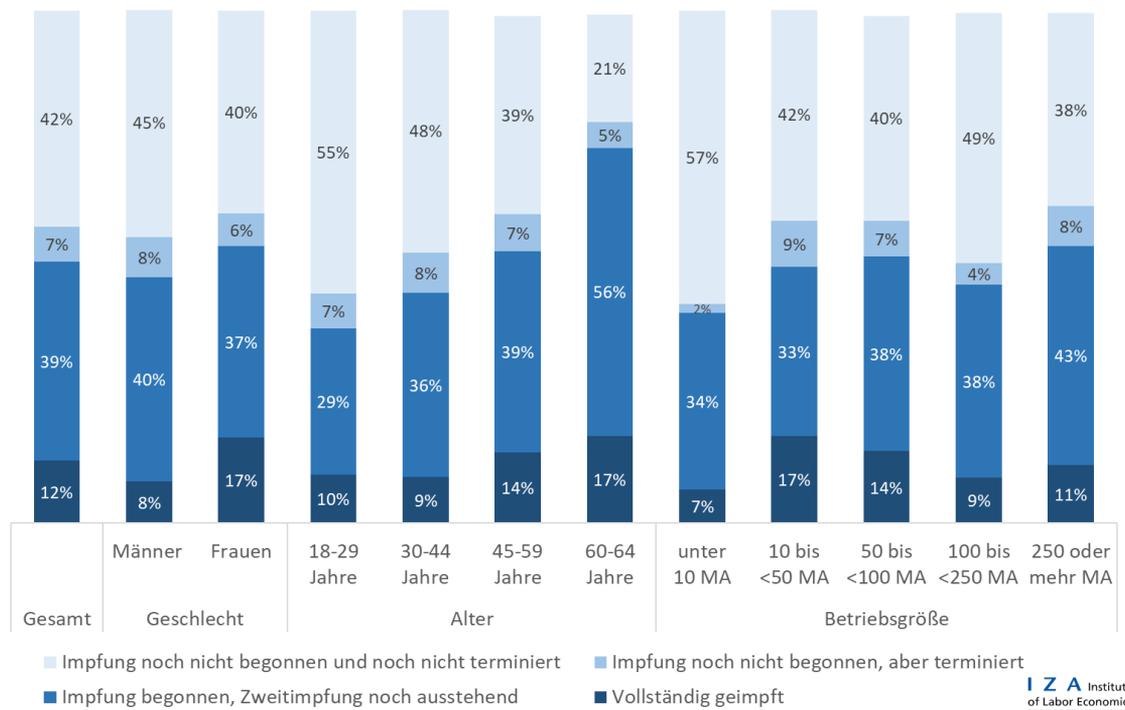
Es ist daher von einem überdurchschnittlich hohen Anteil der abhängig Beschäftigten mit mindestens begonnener Corona-Schutzimpfung auszugehen, insbesondere auch innerhalb der relevanten Altersgruppe. Dies dürfte unter anderem auf die oben angesprochene Priorisierung bestimmter Beschäftigtengruppen in der Corona-Impfverordnung zurückzuführen sein.

⁶ Da die Befragungen bereits am 17. Mai 2021 begonnen haben, wurden viele Beschäftigte bereits vor dem 25. Mai 2021 befragt. Der Anteil der abhängig Beschäftigten mit begonnener Impfung dürfte deshalb am 25. Mai 2021 noch geringfügig höher gewesen sein als die hier ausgewiesenen 51 Prozent, weil bis dahin vermutlich weitere Befragte eine Impfung erhalten haben.

⁷ Die Bundesländer Bayern, Berlin, Sachsen und Sachsen-Anhalt übermitteln die Daten aus den Impfzentren, mobilen Teams und Krankenhäusern bisher lediglich als aggregierte Meldung an das RKI, die keine Altersangaben enthält.

⁸ Zur Bildung dieses Durchschnittswerts wurden die betrachteten zwölf Bundesländer entsprechend ihrer jeweiligen Bevölkerung im Alter von 18 bis 59 Jahren gewichtet (gemäß den Angaben des Statistischen Bundesamtes mit Stand am 31. Dezember 2019).

Abbildung 4.1 Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei abhängig Beschäftigten, Mitte Mai 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht, Alter und Betriebsgröße, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Mai). Zusammenfassende Darstellung basierend auf den Fragestellungen: „Sind Sie schon mindestens einmal gegen Corona geimpft worden?“, „Sind Sie schon vollständig geimpft, oder brauchen Sie noch die zweite Impfung?“ sowie „Haben Sie innerhalb der nächsten 4 Wochen einen Termin für eine Corona-Impfung, haben Sie einen späteren Termin oder haben Sie noch keinen Termin für eine Corona-Impfung?“

Abbildung 4.1 dokumentiert den Impfortschritt bei abhängig Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung Mitte Mai genauer. Demnach waren zu diesem Zeitpunkt 12 Prozent bereits vollständig geimpft und weitere 39 Prozent haben eine erste Impfung erhalten, benötigten aber noch eine zweite Impfung. Nahezu sämtliche der Beschäftigten, für die noch eine Zweitimpfung aussteht, gaben an, dass hierfür bereits ein Termin feststeht (96 Prozent). Bei knapp zwei Drittel von diesen ist die zweite Impfung innerhalb von vier Wochen nach der Befragung terminiert und bei knapp einem Drittel wurde ein späterer Termin vereinbart. Lediglich 4 Prozent der Beschäftigten mit begonnener Impfung, aber noch ausstehender Zweitimpfung, haben dafür noch keinen Termin.

49 Prozent der Beschäftigten haben zum Befragungszeitpunkt Mitte Mai 2021 noch keine Corona-Schutzimpfung erhalten. Allerdings haben 7 Prozent der Beschäftigten bereits einen Termin für ihre Erstimpfung vereinbart (davon eine Mehrheit innerhalb von vier Wochen nach dem Befragungszeitpunkt), sodass insgesamt 42 Prozent der Beschäftigten noch keine Impfung begonnen haben und hierfür auch noch keinen Termin feststeht.

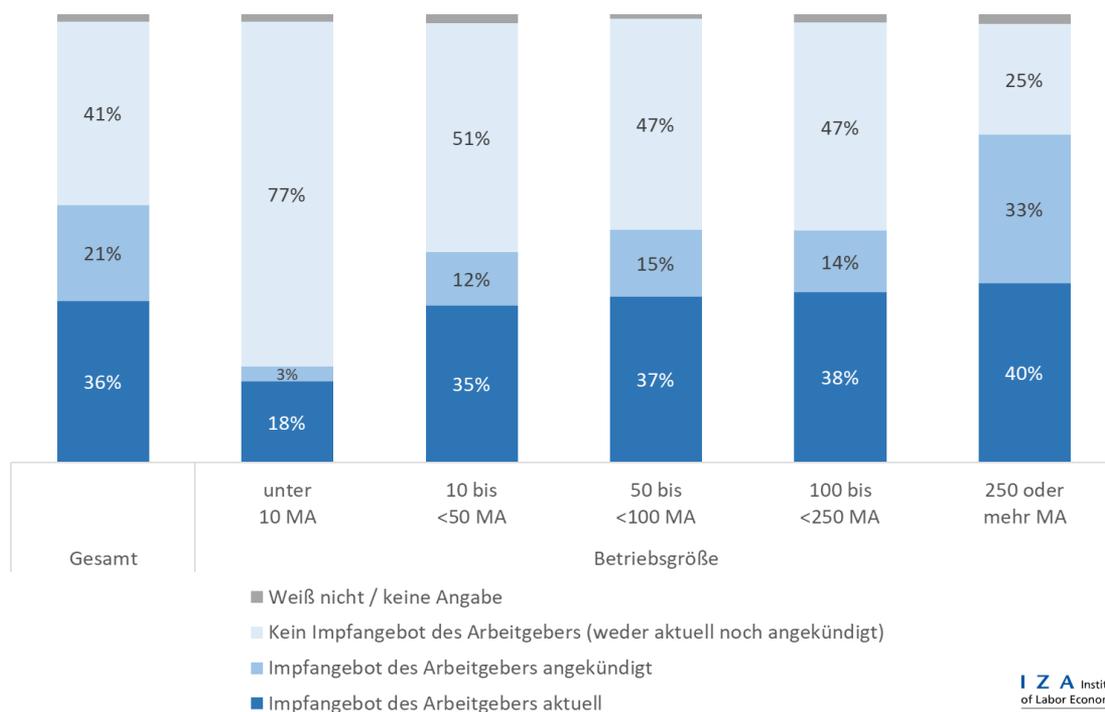
Die Corona-Schutzimpfungen sind bei weiblichen Beschäftigten etwas weiter fortgeschritten als bei männlichen Beschäftigten (Abbildung 4.1). Hierzu dürfte unter anderem der hohe Frauenanteil in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Erziehung beitragen, in denen Beschäftigte mit höchster oder hoher Priorität Anspruch auf eine Corona-Schutzimpfung haben (vgl. BMG 2021a).

Außerdem lässt sich bei den Beschäftigten eine über die betrachteten Altersgruppen steigende Impfquote feststellen, die von 39 Prozent mit mindestens begonnener Impfung in der Altersgruppe der 18- bis 29-Jährigen bis zu einem Anteil von 73 Prozent bei den 60- bis 64-Jährigen reicht. Schließlich ist die Impfquote bei Beschäftigten in kleinen Betrieben (mit unter zehn Beschäftigten) unterdurchschnittlich: Mitte Mai 2021 geben lediglich 41 Prozent der dort Beschäftigten an, mindestens mit der Corona-Schutzimpfung begonnen zu haben.

4.2 Bereitstellung von Corona-Impfangeboten durch Arbeitgeber

Im Mai 2021 befanden sich Vorbereitungen zur verstärkten Einbeziehung von Betriebsärzten in die COVID-19-Impfkampagne zwischen BMG, BDA und den Verbänden der Betriebsärzte in der finalen Abstimmung (vgl. BDA 2021). Zum Zeitpunkt der Berichtslegung war geplant, mit Impfungen durch Betriebsärzte ab Anfang Juni 2021 zu beginnen (vgl. BMG 2021b). Im Rahmen von Modellprojekten wurde jedoch auch bereits zuvor auf Grundlage von § 6 Abs. 1 der Corona-Impfverordnung in einigen Betrieben geimpft.

Abbildung 4.2 Bereitstellung freiwilliger Corona-Impfangebote durch Arbeitgeber, Mitte Mai 2021, insgesamt sowie nach Betriebsgröße, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Mai). Zusammenfassende Darstellung basierend auf den Fragestellungen: „Wie ist das derzeit in Ihrem Betrieb? Stellt Ihr Arbeitgeber für die Mitarbeiter bereits freiwillige Corona-Impfangebote bereit, zum Beispiel durch einen Betriebsarzt oder kooperierende niedergelassene Ärzte?“ sowie „Hat Ihr Arbeitgeber angekündigt, für die Mitarbeiter freiwillige Corona-Impfangebote bereitzustellen?“

Zum Befragungszeitpunkt Mitte Mai 2021 geben bereits 36 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland an, dass ihr Arbeitgeber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihres Betriebs freiwillige Corona-Impfangebote bereitstellt, zum Beispiel durch einen Betriebsarzt oder durch kooperierende niedergelassene Ärzte (Abbildung 4.2). Bei weiteren 21 Prozent hat ihr Arbeitgeber die Bereitstellung derartiger freiwilliger Impfangebote angekündigt. Etwa vier von zehn abhängig Beschäftigten geben an, dass ihr Arbeitgeber solche freiwilligen Impfangebote weder aktuell bereitstellt noch dies angekündigt hat.

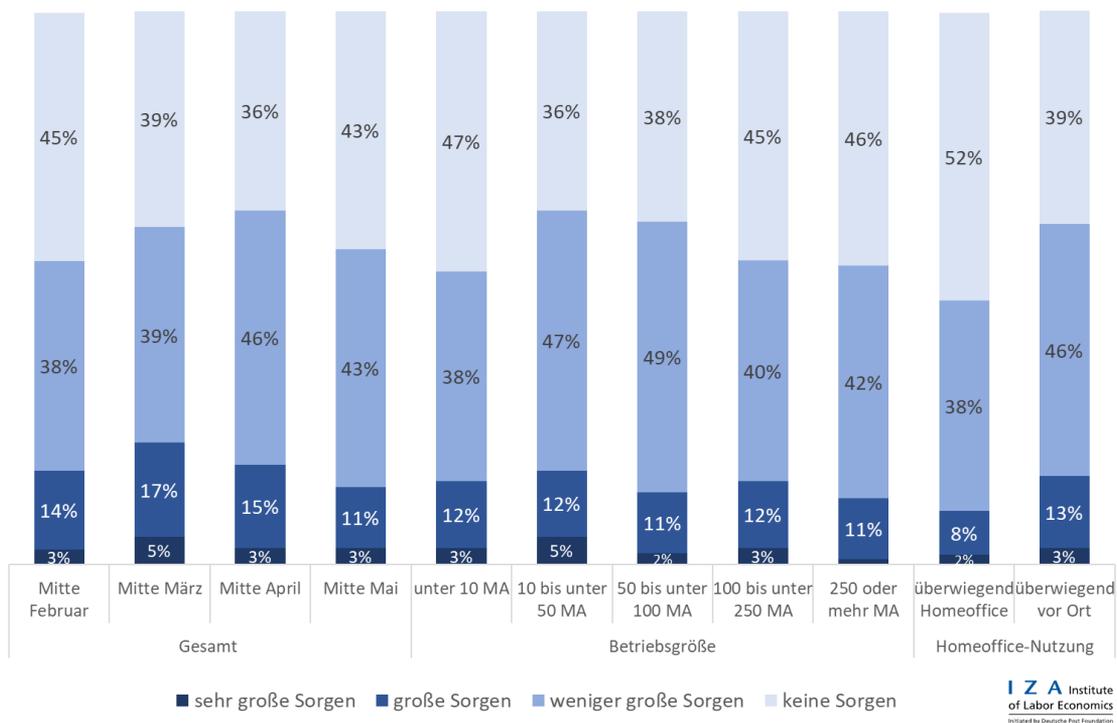
Dieser recht hohe Anteil der betrieblichen Impfangebote, insbesondere noch weit vor der Einbeziehung von Betriebsärzten in die COVID-19-Impfkampagne jenseits von Modellprojekten, könnte überraschen. Dazu ist jedoch erstens anzumerken, dass die zugrundeliegende Fragestellung ausschließlich Impfangebote auf betrieblicher Ebene misst, also noch keine Rückschlüsse gestattet, ob die Beschäftigten diese Impfangebote auch individuell erreichen. Zweitens dürfte hier erneut eine Rolle spielen, dass die Corona-Impfverordnung auch eine Priorisierung bestimmter Gruppen von Beschäftigten vorsieht (vgl. BMG 2021a). Bei diesen Beschäftigten, etwa im Gesundheits- oder Erziehungsbereich, dürfte vielfach auch der jeweilige Arbeitgeber in die Organisation und Bereitstellung freiwilliger Corona-Impfangebote zumindest involviert sein.

5. Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz und Maßnahmen des Arbeitsschutzes

5.1 Einschätzung des Infektionsrisikos am Arbeitsplatz

Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die sich Mitte Mai 2021 große oder sehr große Sorgen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz machen, ist gegenüber dem Vergleichswert von Mitte April weiter gesunken (Abbildung 5.1). Mit 14 Prozent erreicht dieser Anteil zum aktuellen Befragungszeitpunkt den geringsten Wert seit Beginn der Befragungen Mitte Februar 2021.

Abbildung 5.1 Ausmaß der Sorgen von abhängig Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Februar bis Mai 2021, insgesamt (alle vier Monate) sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers und Homeoffice-Nutzung (nur Mai 2021), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4 und 5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte März), 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte April) und 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Mai). Die Kategorie „überwiegend Homeoffice“ weist die Werte für Beschäftigte aus, die Mitte Mai 2021 mehr als 50 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbrachten. Fragestellung: „Machen Sie sich sehr große, große, weniger große oder keine Sorgen, dass Sie sich bei der Arbeit am Arbeitsplatz, z.B. im Büro, mit dem Coronavirus anstecken könnten?“

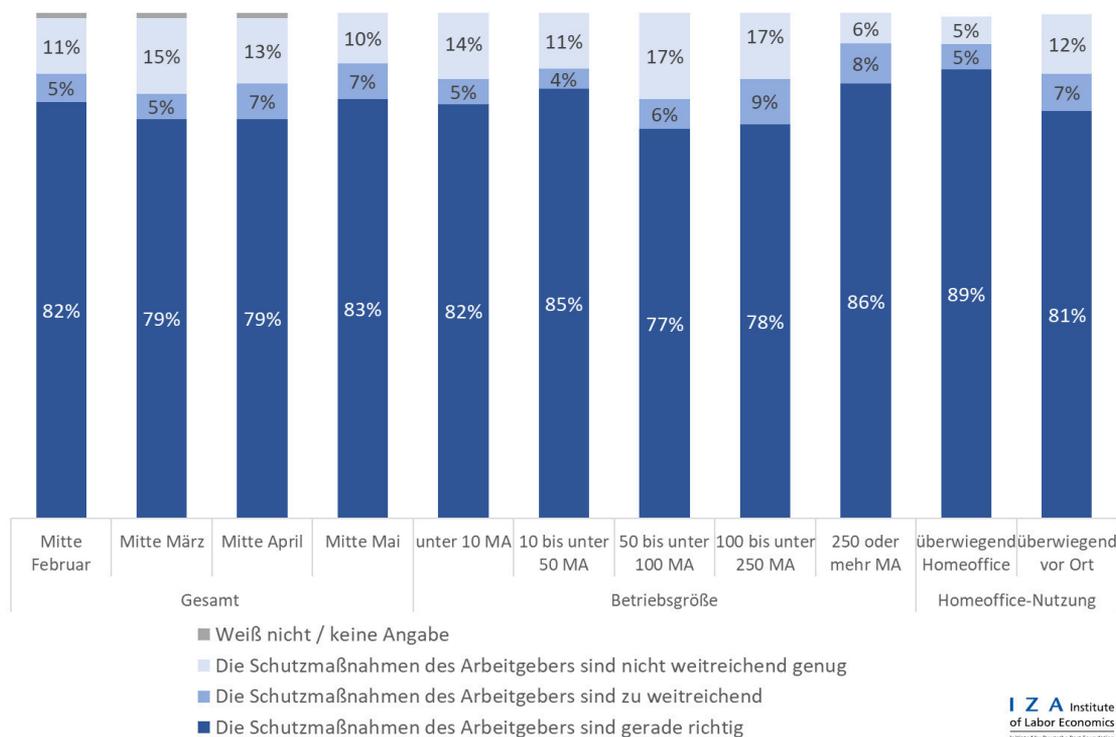
Die Sorge vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz war somit auch Mitte Mai 2021 nicht sehr verbreitet. Lediglich 3 Prozent der Beschäftigten machten sich zu diesem Zeitpunkt sehr große Sorgen um eine Infektion am Arbeitsplatz, 11 Prozent machten sich große Sorgen. Dagegen machten sich 43 Prozent weniger große Sorgen und 43 Prozent machten sich überhaupt keine Sorgen, am Arbeitsplatz mit dem Coronavirus infiziert zu werden.

Tendenziell nimmt das Ausmaß der Sorge vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz mit zunehmender Betriebsgröße eher ab. Diese Sorge ist zudem bei Beschäftigten, die höchstens die Hälfte ihrer Arbeitszeit oder gar nicht im Homeoffice arbeiten, verbreiteter als bei Beschäftigten, die überwiegend, also mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit, im Homeoffice arbeiten.

5.2 Übergreifende Bewertung des Arbeitsschutzes

Wie bereits im Februar, März und April zeigt sich auch im Mai 2021 eine Mehrheit der befragten Beschäftigten mit den getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers zufrieden. Mit insgesamt 83 Prozent der abhängig Beschäftigten hat der Anteil derjenigen, welche die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus bei der Arbeit für gerade richtig halten, seit der letzten Befragung sogar noch zugenommen. 7 Prozent der Beschäftigten empfinden die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers zum Befragungszeitpunkt Mitte Mai 2021 als zu weitreichend. Hingegen halten 10 Prozent die gegenwärtigen Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus für nicht weitreichend genug (Abbildung 5.2).

Abbildung 5.2 Bewertung der Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Februar bis Mai 2021, insgesamt (alle vier Monate) sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers und Homeoffice-Nutzung (nur Mai 2021), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



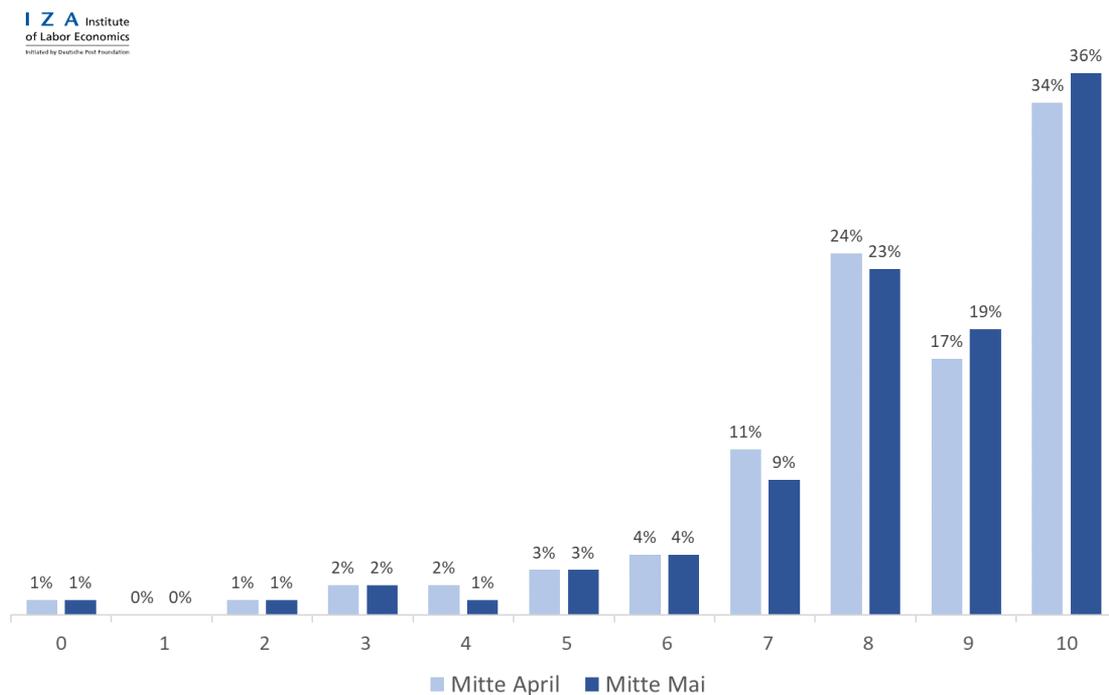
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4 und 5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte März), 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte April) und 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Mai). Die Kategorie „überwiegend Homeoffice“ weist die Werte für Beschäftigte aus, die Mitte April 2021 mehr als 50 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbrachten. Fragestellung: „Wie bewerten Sie die Maßnahmen Ihres Arbeitgebers, um Sie vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus bei der Arbeit zu schützen? Halten Sie die Schutzmaßnahmen Ihres Arbeitgebers für gerade richtig, für zu weitreichend oder für nicht weitreichend genug?“

Ein höherer Anteil der überwiegend im Homeoffice tätigen Beschäftigten hält die von ihrem Arbeitgeber ergriffenen Schutzmaßnahmen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus für gerade richtig (89 Prozent). Dieser Anteil fällt bei denjenigen Beschäftigten, die höchstens die Hälfte ihrer Arbeitszeit oder gar nicht im Homeoffice arbeiten, geringer aus (81 Prozent).

Beschäftigte, die die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers für nicht weitreichend genug halten, haben auch weiterhin systematisch größere Sorgen, sich an ihrem Arbeitsplatz mit dem Coronavirus anzustecken als Beschäftigte, die die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers für gerade richtig halten. Eindeutig systematische Unterschiede in der Bewertung der vom Arbeitgeber ergriffenen Schutzmaßnahmen durch die Beschäftigten nach der Betriebsgröße gibt es dagegen nicht, wie Abbildung 5.2 veranschaulicht.

Abbildung 5.3 Bewertung der Umsetzung der geltenden Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion, April und Mai 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 4-5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte April) und 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Mai). Fragestellung: „Wie sehr kümmert sich Ihr Arbeitgeber derzeit darum, dass die für Ihren Betrieb geltenden Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion, wie Abstandsregelungen und Maskentragen, im betrieblichen Alltag auch umgesetzt werden? Bitte bewerten Sie Ihren Eindruck mit einer Zahl zwischen 0 und 10. Dabei bedeutet eine 0, dass Ihr Arbeitgeber sich überhaupt nicht um die Umsetzung der Corona-Schutzmaßnahmen in Ihrem Betrieb kümmert. Eine 10 bedeutet, dass er sich sehr stark um die Umsetzung der Schutzmaßnahmen kümmert.“

Abbildung 5.3 zeigt, wie die Beschäftigten die Umsetzung der geltenden Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion, wie Abstandsregelungen und Maskentragen, in ihrem Betrieb im April und Mai 2021 bewerten. Die Beschäftigten gaben hierzu Bewertungen auf einer Skala von „0“ bis „10“ ab, wobei eine „0“ bedeutet, dass der Arbeitgeber sich überhaupt nicht um die Umsetzung der Corona-Schutzmaßnahmen im Betrieb kümmert, und eine „10“ bedeutet, dass der Arbeitgeber sich sehr stark darum kümmert.

Im Durchschnitt wurde die betriebliche Umsetzung der Schutzmaßnahmen auf dieser Skala auch im Mai 2021 mit einem hohen Wert von 8,4 bewertet. Im April lag der entsprechende Durchschnittswert mit 8,3 auf einem vergleichbaren Niveau.

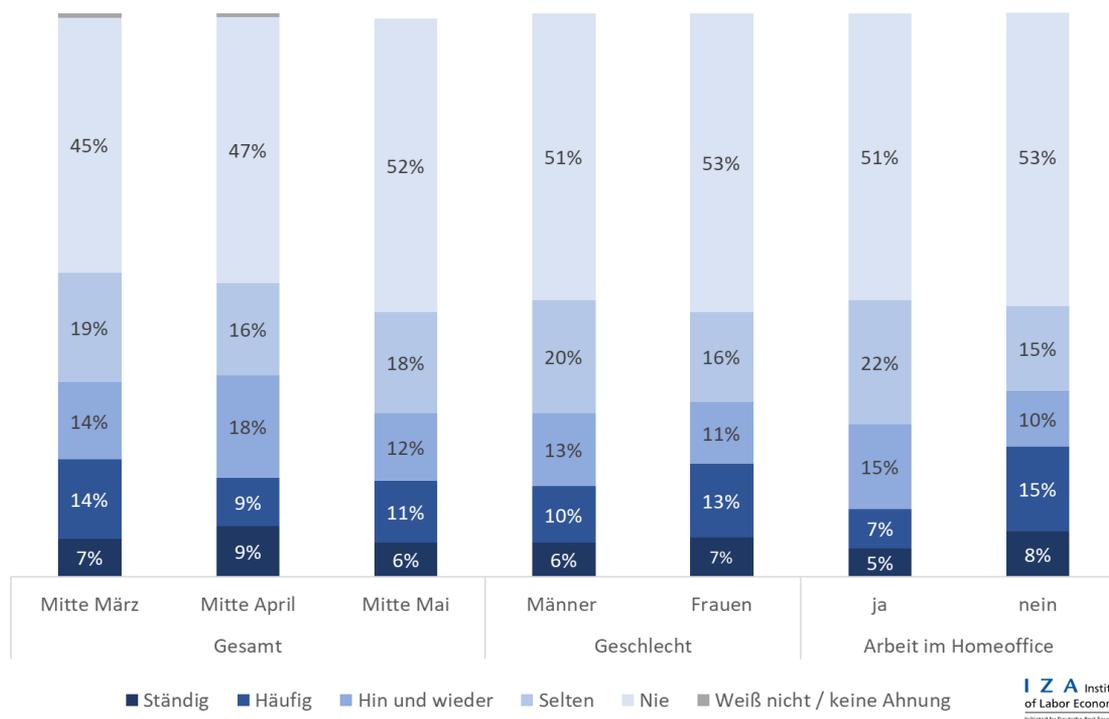
Im Mai 2021 bewerteten insgesamt nur 5 Prozent der abhängig Beschäftigten die Umsetzung auf der verwendeten 11er-Skala mit geringen Werten von „4“ oder schlechter. Dieser Anteil fällt bei Beschäftigten in kleinen Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten mit 11 Prozent allerdings deutlich höher aus. Dies geht bei den Beschäftigten in kleinen Betrieben mit einer auffällig geringen Durchschnittsbewertung von 7,6 einher. Demgegenüber steht eine Bewertung der Umsetzung der Schutzmaßnahmen in großen Betrieben, die auf der verwendeten Skala von „0“ bis „10“ einen überdurchschnittlich hohen Wert von 8,6 erreicht.

6. Belastungen und Belastungsfaktoren

6.1 Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung

Für berufstätige Eltern können durch die Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie besondere Belastungen entstehen. So hatten zum Zeitpunkt der Befragung Mitte Mai 2021 insgesamt 20 Prozent der abhängig Beschäftigten Kinder unter 14 Jahren im Haushalt, die wegen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie nicht oder nicht regelmäßig in die Kita, den Kindergarten oder die Schule gehen konnten. Mitte April lag dieser Anteil bei knapp 19 Prozent und Mitte März bei knapp 23 Prozent (vgl. Bonin et al. 2021b, 2021d).

Abbildung 6.1 Häufigkeit von Schwierigkeiten in den letzten vier Wochen vor der Befragung im März, April und Mai 2021, die Kinderbetreuung sicherzustellen, insgesamt (alle Monate) sowie nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit (nur Mai 2021), Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 2, 4 und 5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 276 befragte Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt (Mitte März), 251 befragte Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt (Mitte April) und 262 befragte Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt (Mitte Mai). Fragestellung: „Wie häufig hatten Sie allgemein in den letzten vier Wochen Schwierigkeiten, die Kinderbetreuung sicherzustellen?“

Dennoch sagen immerhin 52 Prozent der Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren in ihrem Haushalt, dass sich in den letzten vier Wochen vor der Befragung Mitte Mai 2021 „nie“ Schwierigkeiten hatten, die Betreuung ihrer Kinder sicherzustellen (Abbildung 6.1). Bei weiteren 18 Prozent war dies „selten“ der Fall. Diese Anteile erreichen jeweils etwas höhere Werte als bei den Mitte März und Mitte April durchgeführten Vorgängerbefragungen (vgl. Bonin et al. 2021b, 2021d).

Andererseits ist auch weiterhin zu konstatieren, dass im Mai 2021 rund 17 Prozent der Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren in ihrem Haushalt angibt, dass es in den letzten vier Wochen „ständig“ oder „häufig“ Schwierigkeiten gab, die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Dieser Anteil unterscheidet sich außerdem nach Geschlecht. So berichten 20 Prozent der weiblichen Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren von ständigen oder häufigen Problemen, in den letzten vier Wochen vor der Befragung die Kinderbetreuung sicherzustellen. In der Gruppe der männlichen Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren geben 16 Prozent ständige oder häufige Probleme dieser Art an. Der diesbezügliche Geschlechterunterschied hat sich gegenüber der Vorgängerbefragung im April 2021 reduziert. Zum damaligen Befragungszeitpunkt berichteten 25 Prozent der weiblichen Beschäftigten und 11 Prozent der männlichen Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren von ständigen oder häufigen Problemen, die Kinderbetreuung sicherzustellen.

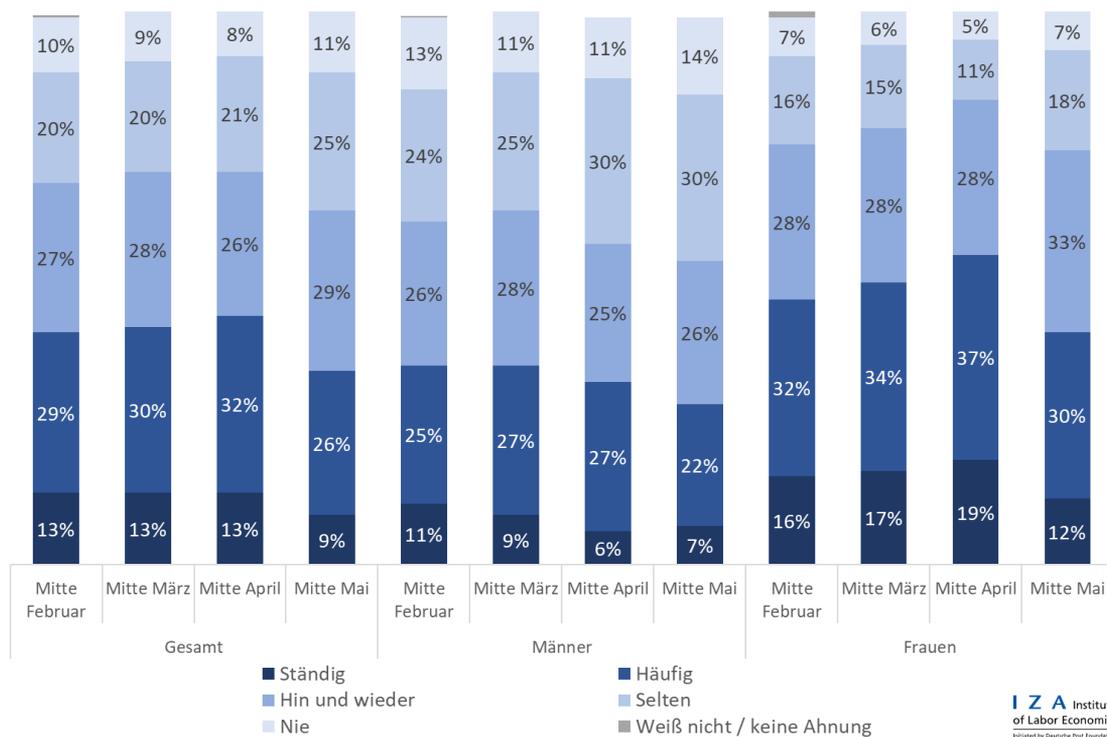
Darüber hinaus sind Unterschiede im Ausmaß der Probleme, die Betreuung der Kinder sicherzustellen, für die Beschäftigtengruppen mit und ohne Homeoffice-Nutzung festzustellen. Mitte Mai 2021 hatten 23 Prozent der Beschäftigten ohne Homeoffice-Nutzung häufig oder ständig Probleme, die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Bei den Beschäftigten mit Homeoffice-Nutzung fällt dieser Anteil mit 12 Prozent nur etwa halb so hoch aus. Demnach könnte die Nutzung von Homeoffice einen Beitrag zur Lösung der pandemiebedingt verstärkten Betreuungsprobleme der Familien leisten, diese aber nicht vollständig lösen. Es gibt jedoch keine naheliegende Erklärung, warum diese nun festgestellten Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Homeoffice-Nutzung nicht auch bereits im Rahmen der im April durchgeführten Vorgängerbefragung bestanden. Zum damaligen Zeitpunkt war das Ausmaß der Probleme, die Betreuung der Kinder sicherzustellen, für die Beschäftigtengruppen mit und ohne Homeoffice-Nutzung noch sehr ähnlich (vgl. Bonin et al. 2021d).

6.2 Belastungsempfinden und allgemeine Lebenszufriedenheit

Das allgemeine Belastungsempfinden der abhängig Beschäftigten zeigt sich im Mai 2021 im Vergleich zu den Vormonaten reduziert. Dies verdeutlichen die jeweiligen Angaben zu der Frage, wie häufig die Beschäftigten in der letzten Woche gedacht haben: „Es ist alles sehr anstrengend“ (Abbildung 6.2).

Mitte Mai 2021 haben 35 Prozent der abhängig Beschäftigten dies „ständig“ oder „häufig“ gedacht, während der entsprechende Anteil Mitte April noch 45 Prozent betrug. Es ist weiterhin ein deutlicher Geschlechterunterschied erkennbar. Weibliche Beschäftigte dachten zuletzt zu 42 Prozent – ein deutlicher Rückgang um 16 Prozentpunkte gegenüber dem Vormonat – ständig oder häufig, dass alles sehr anstrengend ist. In der Gruppe der männlichen Beschäftigten taten dies 29 Prozent (mit ebenfalls rückläufiger Tendenz).

Abbildung 6.2 Ausmaß des Belastungs- und Stressempfindens von abhängig Beschäftigten, Februar bis Mai 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile in Prozent

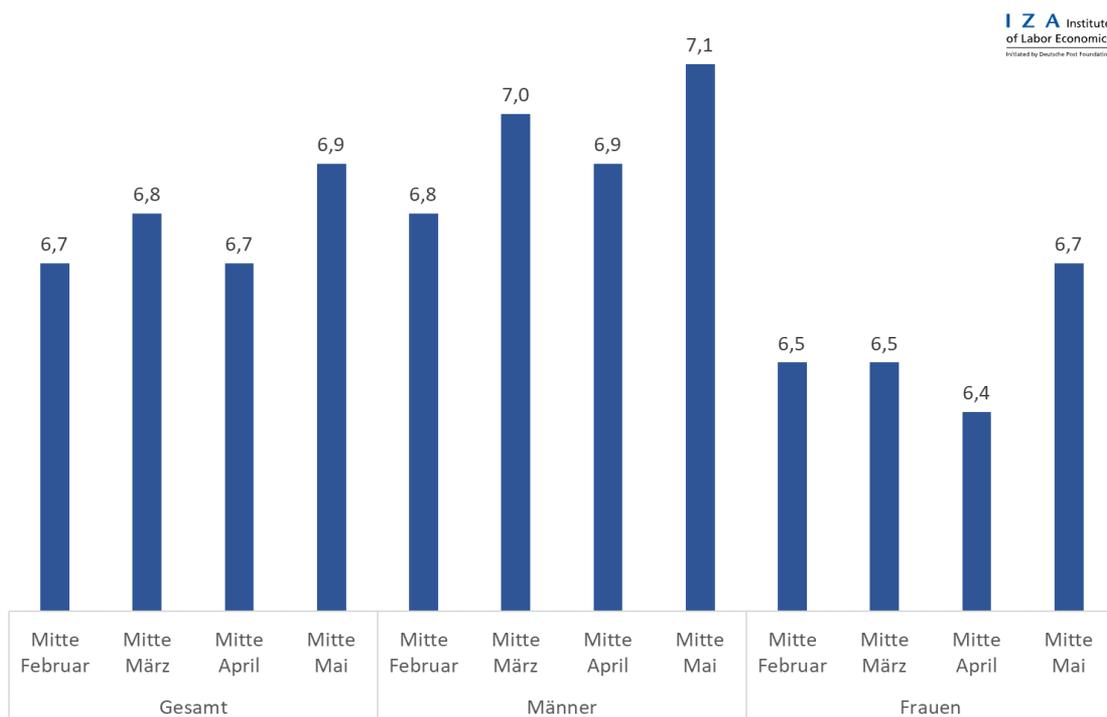


Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4 und 5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte März), 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte April) und 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Mai). Fragestellung: „Wie häufig haben Sie in der letzten Woche gedacht ‚Es ist alles sehr anstrengend‘?“

Abbildung 6.3 illustriert, wie die abhängig Beschäftigten ihre allgemeine Lebenszufriedenheit auf einer 11er-Skala einschätzen. Hierbei bedeutet ein Wert von „0“, dass die Befragten ganz und gar unzufrieden mit ihrem Leben sind, und ein Wert von „10“, dass die Befragten ganz und gar zufrieden mit ihrem Leben sind. Im Durchschnitt erreichte die allgemeine Lebenszufriedenheit auf dieser Skala im Mai 2021 einen Wert von 6,9. Sie hat sich demnach gegenüber den Vormonaten etwas erhöht. Die durchschnittliche allgemeine Lebenszufriedenheit liegt dennoch weiterhin deutlich unter dem zum Beginn der Corona-Krise im April 2020 mit SOEP-Daten ermittelten Durchschnittswert von 7,4 für die in Deutschland lebende Bevölkerung (vgl. Entringer et al. 2020). Die durchschnittliche Bewertung der allgemeinen Lebenszufriedenheit hat sich zuletzt bei den abhängig beschäftigten Frauen und Männern gegenüber den Vormonaten erhöht. Die Geschlechterdifferenz bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit bleibt jedoch weiterhin ausgeprägt und männliche Beschäftigte erreichen auch Mitte Mai 2021 einen deutlich höheren Durchschnittswert.

Abbildung 6.3 Allgemeine Lebenszufriedenheit von abhängig Beschäftigten, Februar bis Mai 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Durchschnittswerte auf einer 11er-Skala



IZA Institute of Labor Economics
Initiated by Deutsche Post Foundation

Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4 und 5.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte März), 1.000 befragte Beschäftigte (Mitte April) und 1.001 befragte Beschäftigte (Mitte Mai). Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie derzeit, alles in allem mit Ihrem Leben? Bitte bewerten Sie, wie zufrieden Sie in der gegenwärtigen Situation mit Ihrem Leben sind, mit einer Zahl zwischen 0 und 10. Dabei bedeutet eine ‚0‘, dass Sie ganz und gar unzufrieden mit Ihrem Leben sind und eine ‚10‘, dass Sie ganz und gar zufrieden mit Ihrem Leben sind.“

7. Fazit

Die in dieser Expertise zusammengefassten Ergebnisse einer vom 17. bis 25. Mai 2021 im Auftrag des BMAS durchgeführten repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren zeigen, dass weiterhin nur ein geringer Anteil der Beschäftigten in Deutschland größere Befürchtungen hat, sich am Arbeitsplatz im Betrieb mit dem Coronavirus zu infizieren. Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die sich Mitte Mai 2021 große oder sehr große Sorgen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz machen, ist gegenüber dem Vergleichswert von Mitte April weiter gesunken. Die verschiedenen Maßnahmen zum Infektionsschutz im Arbeitskontext empfindet eine große Mehrheit der abhängig Beschäftigten auch im Mai 2021 als gerade richtig.

Die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen eine weiterhin verbreitete Nutzung von Homeoffice. Im Mai 2021 arbeiteten 44 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland zumindest stundenweise im Homeoffice, 29 Prozent sogar überwiegend oder ausschließlich. Verglichen mit der Situation vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie hat sich der Homeoffice-Anteil der abhängig Beschäftigten weiterhin ungefähr verdoppelt. Die zum Befragungszeitpunkt im Homeoffice tätigen Beschäftigten sind überdies recht zufrieden mit ihrer Tätigkeit im Homeoffice. Eine Mehrheit der auch schon vor der Pandemie im Homeoffice tätigen Beschäftigten wünscht sich im Vergleich zur damaligen Situation auch nach Corona mehr Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen. Allerdings wünscht sich gleichzeitig eine Mehrheit der gegenwärtigen Homeoffice-Beschäftigten eine im Vergleich zur aktuellen Situation reduzierte Homeoffice-Arbeitszeit nach Corona. Diese Beschäftigten vermissen vor allem den persönlichen Kontakt zu ihren Kolleginnen und Kollegen.

Außerdem zeigen die aktuellen Befragungsergebnisse einen fortgesetzten Anstieg des arbeitgeberseitigen Angebots von Corona-Tests. Mitte Mai 2021 haben knapp 91 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitgeber, der diese Tests anbietet. Insgesamt deckt das arbeitgeberseitige Angebot an Corona-Tests Mitte Mai rund 87 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland ab. Dies ist eine Zunahme um 13 Prozentpunkte gegenüber dem Vormonat. Betrachtet man nur die Gruppe der Beschäftigten, die nicht ausschließlich Homeoffice tätig waren und damit Anspruch auf ein Testangebot der Arbeitgeber haben, beträgt der Abdeckungsgrad mit Corona-Tests Mitte Mai 89 Prozent. Dieser Anteil hat sich seit Mitte April um rund 14 Prozentpunkte erhöht.

Die Inanspruchnahme dieser Tests ist weiterhin als hoch zu bewerten. Von den abhängig Beschäftigten, deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet, die dieses Angebot auch individuell erreicht und die zum Befragungszeitpunkt gearbeitet haben, haben 57 Prozent innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt Mitte Mai 2021 mindestens einen von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht. Dieser Anteil ist gegenüber der Mitte April durchgeführten Befragung um fünf Prozentpunkte gestiegen.

Gut die Hälfte (51 Prozent) der abhängig Beschäftigten hatte nach eigenen Angaben zum Zeitpunkt der Befragung Mitte Mai 2021 bereits mindestens eine Corona-Schutzimpfung erhalten und 12 Prozent gaben an, bereits vollständig geimpft worden zu sein. Am letzten Tag des Befragungszeitraums erreichte der Bevölkerungsanteil mit mindestens begonnener Impfung etwa 40 Prozent; der Anteil der Bevölkerung mit vollständiger Impfung betrug an diesem Tag rund 14 Prozent. Der überdurchschnittlich hohe Anteil der abhängig Beschäftigten mit mindestens begonnener Corona-Schutzimpfung, sowohl im Vergleich zur Gesamtbevölkerung als auch innerhalb der relevanten Altersgruppe, dürfte unter anderem auf die Priorisierung bestimmter Beschäftigtengruppen in der Corona-Impfverordnung zurückzuführen sein.

Mitte Mai 2021 befanden sich Vorbereitungen zur verstärkten Einbeziehung von Betriebsärzten in die COVID-19-Impfkampagne noch in der finalen Abstimmung. Dennoch gaben zum Zeitpunkt der Befragung bereits 36 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland an, dass ihr Arbeitgeber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihres Betriebs freiwillige Corona-Impfangebote bereitstellt, zum Beispiel durch einen Betriebsarzt oder durch kooperierende niedergelassene Ärzte. Dieser bereits recht hohe Anteil der betrieblichen Impfangebote, insbesondere noch weit vor der Einbeziehung von Betriebsärzten in die COVID-19-Impfkampagne jenseits von Modellprojekten, dürfte mit der Messung von Impfangeboten auf betrieblicher Ebene in der zugrundeliegenden Fragestellung zusammenhängen sowie erneut mit der Priorisierung bestimmter Gruppen von Beschäftigten in der Corona-Impfverordnung.

Das allgemeine Belastungsempfinden der abhängig Beschäftigten zeigt sich im Mai 2021 im Vergleich zu den Vormonaten reduziert. Dies spiegelt sich in einer leichten Verbesserung ihrer allgemeinen Lebenszufriedenheit gegenüber den Vormonaten wider. Die durchschnittliche Lebenszufriedenheit der Beschäftigten liegt dennoch weiterhin deutlich unter dem zu Beginn der Corona-Krise im April 2020 ermittelten Durchschnittswert für die in Deutschland lebende Bevölkerung. Auch ist nach wie vor ein deutlicher Geschlechterunterschied erkennbar: Auch wenn sich die Lebenszufriedenheit und das Belastungsempfinden von weiblichen Beschäftigten zuletzt verbessert hat, bewerten sie ihre diesbezügliche Situation nach wie vor deutlich schlechter als männliche Beschäftigte.

Literaturverzeichnis

- BDA (2021). Leitfaden zum Impfen durch Betriebsärzte: Konzept zur Beschleunigung der COVID-19-Pandemieimpfung durch Ausweitung der Impfberechtigung auf Betriebsärzte (Stand: 11. Mai 2021). Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).
<https://www.wirtschaftstestetgegenscorona.de/wp-content/uploads/2021/05/2021-05-11-Leitfaden-zum-Impfen-durch-Betriebsaerzte.pdf> (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).
- BMAS (2021). Corona-Arbeitsschutzverordnung: Antworten auf die häufigsten Fragen zu den Arbeitsschutzregelungen. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html> (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).
- BMG (2021a). Bundesanzeiger, Verkündung: Verordnung zum Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 (Coronavirus-Impfverordnung – CoronaImpfV) vom 10. März 2021. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit (BMG).
https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/Verordnungen/Corona-ImpfV_BAnz_AT_11.03.2021_V1.pdf (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).
- BMG (2021b). Zahlen, Fragen und Antworten zur COVID-19-Impfung. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit (BMG). <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/faq-covid-19-impfung.html> (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).
- Bonin, Holger, Werner Eichhorst, Jennifer Kaczynska, Angelika Kümmerling, Ulf Rinne, Annika Scholten und Susanne Steffes (2020). Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. BMAS Forschungsbericht Nr. 549. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html> (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).
- Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne (2021a). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie. BMAS Forschungsbericht Nr. 570. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie.html> (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).
- Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne (2021b). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im März 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/2. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-2-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-maerz-2021.html> (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).
- Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne (2021c). Verbreitung von Homeoffice und Corona-Tests der Arbeitgeber Ende März-Anfang April 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/3. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-3-verbreitung-homeoffice-corona-tests-ende-maerz-april-2021.html> (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).

- Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne (2021d). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im April 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/4. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-4-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-april-2021.html> (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).
- Buch, Tanja, Silke Hamann, Annekatrien Niebuhr, Duncan Roth und Georg Sieglén (2021). Arbeitsmarkteffekte der Corona-Krise: Sind Berufsgruppen mit niedrigen Einkommen besonders betroffen? *Wirtschaftsdienst* 101(1), 14-17.
- Entringer, Theresa, Hannes Kröger, Jürgen Schupp, Simon Kühne, Stefan Liebig, Jan Goebel, Markus M. Grabka, Daniel Graeber, Martin Kroh, Carsten Schröder, Johannes Seebauer, Sabine Zinn (2020). Psychische Krise durch Covid-19? Sorgen sinken, Einsamkeit steigt, Lebenszufriedenheit bleibt stabil. *SOEPpapers* 1087. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.791307.de/diw_sp1087.pdf (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).
- Gabler, Janos, Tobias Raabe, Klara Röhl und Hans-Martin von Gaudecker (2021). Der Effekt von Heimarbeit auf die Entwicklung der Covid-19-Pandemie in Deutschland. *IZA Standpunkte* Nr. 100. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). <http://ftp.iza.org/sp100.pdf> (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).
- Möhring, Katja, Andreas Weiland, Maximiliane Reifenscheid, Elias Naumann, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Ulrich Krieger, Marina Finkel, Carina Cornesse und Annelies Blom (2021a). Inequality in Employment Trajectories and Their Socio-economic Consequences During the Early Phase of the COVID-19 Pandemic in Germany. *SocArXiv*. <https://doi.org/10.31235/osf.io/m95df> (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).
- Möhring, Katja, Elias Naumann, Maximiliane Reifenscheid, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Ulrich Krieger, Sabine Friedel, Marina Finkel, Carina Cornesse und Annelies G. Blom (2021b). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies* 23(sup1: European Societies in the Time of the Coronavirus Crisis), S601-S617. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066> (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).
- Reichelt, Malte, Kinga Makovi und Anahit Sargsyan (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies* 23(sup1: European Societies in the Time of the Coronavirus Crisis), S228-S245. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010> (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).
- RKI (2021a). Täglicher Lagebericht des RKI zur Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) vom 25.05.2021. Berlin: Robert Koch-Institut (RKI). https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Situationsberichte/Mai_2021/2021-05-25-de.pdf?blob=publicationFile (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).
- RKI (2021b). Digitales Impfquoten-Monitoring zur COVID-19-Impfung (Stand: 26. Mai 2021, Tabelle wird werktäglich aktualisiert). Berlin: Robert Koch-Institut (RKI). https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Daten/Impfquoten-Tab.html (zuletzt aufgerufen am 26. Mai 2021).

von Gaudecker, Hans-Martin, Radost Holler, Lena Janys, Bettina M. Siflinger und Christian Zimpelmann (2020). Labour Supply in the Early Stages of the COVID-19 Pandemic: Empirical Evidence on Hours, Home Office, and Expectations. IZA Diskussionspapier Nr. 13158. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). <http://ftp.iza.org/dp13158.pdf> (zuletzt aufgerufen am 31. Mai 2021).

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.