

## RESEARCH REPORT SERIES

IZA Research Report No. 108

# **Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie**

Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

**Holger Bonin (IZA)**

**Annabelle Krause-Pilatus (IZA)**

**Ulf Rinne (IZA)**

MÄRZ 2021



# FORSCHUNGSBERICHT

570

## Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie

Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von  
abhängig Beschäftigten im Februar 2021

– Expertise –



Expertise

# Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie

Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von  
abhängig Beschäftigten im Februar 2021

Holger Bonin (IZA)

Annabelle Krause-Pilatus (IZA)

Ulf Rinne (IZA)

Februar 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

Eine der Auswirkungen der Corona-Pandemie ist, dass sich die Arbeitssituation für viele Beschäftigte spürbar verändert hat. Diesbezügliche Veränderungen sind für die Zeit der ersten Welle im Pandemieverlauf gut dokumentiert, da in der Anfangsphase der Gesundheitskrise wissenschaftlich fundierte Erhebungen kurzfristig angestoßen und umgesetzt wurden. Allerdings sind im Laufe des Jahres 2020 diese Initiativen meist nicht systematisch fortgeführt oder eingestellt worden, sodass über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen im Verlauf der laufenden zweiten Pandemiewelle kaum belastbare Daten vorliegen. Vor diesem Hintergrund ermittelt diese Expertise ein aktuelles Lagebild der Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten im Februar 2021. Hierfür wurden repräsentative Primärdaten im Querschnitt erhoben und ausgewertet. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Verbreitung von Homeoffice, die Veränderungen der Arbeitssituation durch die Ende Januar 2021 in Kraft getretene Corona-Arbeitsschutzverordnung, das von den Beschäftigten empfundene Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz sowie ihr allgemeines Belastungsempfinden.

## Abstract

One of the effects of the COVID-19 pandemic is that working conditions changed noticeably for many employees. Such changes are well documented for the period of the first wave during the pandemic, as scientifically-based surveys were initiated and implemented at short notice during the initial phase of the health crisis. However, over the course of 2020, these initiatives have mostly not been systematically continued or have been discontinued, leaving little robust data on the evolution of working conditions over the course of the ongoing second wave of the pandemic. Against this backdrop, this report provides an up-to-date picture of the working situation of dependent employees in February 2021. For this purpose, representative cross-sectional data were collected and analyzed. Results focus on the incidence of and experience with working from home, changes in working conditions due to the SARS-CoV-2 Occupational Health and Safety Ordinance, which came into force at the end of January 2021, the risk situation at the workplace as perceived by employees, and their general perception of stress.



# ***Inhaltsverzeichnis***

<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>8</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>9</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>11</b>
<b>Zusammenfassung</b>	<b>13</b>
<b>1. Hintergrund und Durchführung der Befragung</b>	<b>15</b>
<b>2. Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten</b>	<b>16</b>
2.1 Häufigkeit von Homeoffice und anteilige Arbeitszeit im Homeoffice	16
2.2 Häufigkeit von Kurzarbeit und Arbeitszeitreduktion während Kurzarbeit	20
<b>3. Regelungen und Ausstattung im Homeoffice</b>	<b>21</b>
3.1 Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber	21
3.2 Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch den Arbeitgeber	21
<b>4. Effekte der Corona-Arbeitsschutzverordnung</b>	<b>23</b>
4.1 Maßnahmen zur Kontaktreduktion	23
4.2 Bereitstellung medizinischer Schutzmasken	25
4.3 Auswirkungen auf das Ausmaß von und den Umgang mit Homeoffice	27
4.4 Übergreifende Bewertung des Arbeitsschutzes und Einschätzung des Infektionsrisikos am Arbeitsplatz	31
<b>5. Belastungsempfinden</b>	<b>33</b>
<b>6. Fazit</b>	<b>35</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>36</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Gründe, warum nicht im Homeoffice tätige abhängig Beschäftigte im Februar 2021 nicht im Homeoffice arbeiteten, Anteile in Prozent	17
Tabelle 2	Gründe, warum nur anteilig im Homeoffice tätige abhängig Beschäftigte im Februar 2021 nicht vollständig im Homeoffice arbeiteten, Anteile in Prozent	19
Tabelle 3	Häufigkeit von Veränderungen im Ausmaß der Arbeit im Homeoffice bei den im Februar 2021 im Homeoffice tätigen abhängigen Beschäftigten gegenüber Januar 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht und Schulabschluss, Anteile in Prozent	27
Tabelle 4	Geplante Nutzung der neuen Regelung zum Homeoffice bei den im Februar 2021 nicht im Homeoffice tätigen abhängig Beschäftigten, insgesamt sowie nach Geschlecht und Schulabschluss, Anteile in Prozent	29
Tabelle 5	Geplante Nutzung der neuen Regelung zum Homeoffice bei den im Februar 2021 nicht vollständig im Homeoffice tätigen abhängig Beschäftigten, insgesamt sowie nach Geschlecht und Schulabschluss, Anteile in Prozent	30

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Nutzung von Homeoffice im Februar 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen, in Prozent	16
Abbildung 2	Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice von abhängig Beschäftigten, die im Februar 2021 im Homeoffice arbeiteten, insgesamt sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen, in Prozent	18
Abbildung 3	Arbeitszeitreduktion durch Kurzarbeit bei abhängig Beschäftigten im Februar 2021, insgesamt sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen, Anteile in Prozent	20
Abbildung 4	Art der Regelungen zur Tätigkeit im Homeoffice mit dem Arbeitgeber im Februar 2021, im Homeoffice arbeitende abhängig Beschäftigte, insgesamt und nach Betriebsgröße, Anteile in Prozent	21
Abbildung 5	Vom Arbeitgeber bereitgestellte Arbeitsmittel für die Arbeit im Homeoffice im Februar 2021, Anteile im Homeoffice arbeitender abhängig Beschäftigter in Prozent	22
Abbildung 6	Häufigkeit spezieller Regelungen und Maßnahmen zur Kontaktreduktion bei der Arbeit im Februar 2021, insgesamt und nach Betriebsgröße, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	24
Abbildung 7	Häufigkeit der Veränderung spezieller Regelungen und Maßnahmen zur Kontaktreduktion bei der Arbeit gegenüber Dezember 2020, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	25
Abbildung 8	Häufigkeit der Bereitstellung medizinischer Schutzmasken durch den Arbeitgeber im Februar 2021, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	26
Abbildung 9	Häufigkeit von Veränderungen bei der Bereitstellung medizinischer Schutzmasken durch den Arbeitgeber gegenüber Dezember 2020, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	26
Abbildung 10	Häufigkeit der von abhängig Beschäftigten wahrgenommener Veränderungen der Homeoffice-Nutzung in ihrem Betrieb durch die neue Regelung zum Homeoffice seit Ende Januar 2021, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	28
Abbildung 11	Bewertung der Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz im Februar 2021, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	31
Abbildung 12	Ausmaß der Sorgen von abhängig Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz im Februar 2021, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	32

Abbildung 13	Ausmaß des Belastungs- und Stressempfindens von abhängig Beschäftigten im Februar 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile in Prozent	33
Abbildung 14	Allgemeine Lebenszufriedenheit von abhängig Beschäftigten im Februar 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile in Prozent	34

## Abkürzungsverzeichnis

ArbSchV	Arbeitsschutzverordnung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
CATI	computerunterstützte Befragung per Telefon ( <i>computer-assisted telephone interview</i> )
COVID-19	Coronavirus-Krankheit-2019 ( <i>coronavirus disease 2019</i> )
ifo	Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München
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



## Zusammenfassung

Durch die Corona-Pandemie hat sich die Arbeitssituation für viele Beschäftigte spürbar verändert. Während diese Veränderungen für die erste Phase des Pandemieverlaufs inzwischen recht gut dokumentiert sind, liegen zu den Entwicklungen am aktuellen Rand bislang nur wenig belastbare Daten vor. Diese Expertise ermittelt daher mit einer repräsentativen Befragung ein aktuelles Lagebild der Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten über 18 Jahre im Februar 2021. Themenschwerpunkte sind die Verbreitung von Homeoffice, die Wirkung der Ende Januar 2021 in Kraft getretenen Corona-Arbeitsschutzverordnung, das von den Beschäftigten empfundene Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz sowie ihr allgemeines Belastungsempfinden.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Homeoffice in der aktuellen Pandemielage stark genutzt wird. Mitte Februar arbeitete annähernd jeder zweite abhängig Beschäftigte in Deutschland zumindest stundenweise im Homeoffice. Gut jeder dritte abhängig Beschäftigte arbeitete sogar überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice. 22 Prozent der Beschäftigten arbeiteten im Februar mehr im Homeoffice als noch im Januar. Der Anteil der Beschäftigten, die einen wesentlichen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice erledigen, lag demnach im Februar 2021 deutlich höher, als es am Beginn der zweiten Lockdown-Phase der Fall war.

Die zuletzt noch einmal stärkere Nutzung von Homeoffice dürfte auch auf die neue Arbeitsschutzverordnung zurückzuführen sein. In der Befragung äußerte jeder vierte abhängig Beschäftigte den Eindruck, dass diese neue Regelung etwas daran geändert hat, wie stark Homeoffice im eigenen Betrieb genutzt wird. Viele Beschäftigte mit diesem Eindruck haben wahrgenommen, dass Kolleginnen und Kollegen mit dem Homeoffice angefangen haben, die das vorher nicht gemacht haben, und dass Kolleginnen und Kollegen, die schon im zuvor im Homeoffice gearbeitet haben, seitdem einen höheren Anteil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen.

Diejenigen Beschäftigten, die in ihrem Betrieb keine Veränderungen der Homeoffice-Praxis in Folge der Corona-Arbeitsschutzverordnung wahrgenommen haben, nennen dafür zwei wesentliche Gründe: zum einen, dass Homeoffice für die daran Interessierten in ihrem Betrieb bereits vorher gut möglich war, und zum anderen, dass sich die in ihrem Betrieb gemachten Arbeiten schlecht für das Homeoffice eignen.

Die auch aus früheren Studien bekannte Tatsache, dass sich die Tätigkeiten vieler Beschäftigter nicht oder nur teilweise für das Homeoffice eignen, ist der wichtigste Faktor, dass Homeoffice in der aktuellen Pandemielage nicht noch stärker genutzt wird. Dagegen nennt nur etwa jeder fünfte abhängig Beschäftigte eine mangelnde oder schlechte technische Ausstattung als Grund, nicht oder nicht in größerem Umfang im Homeoffice zu arbeiten.

Demnach könnte die Corona-Arbeitsschutzverordnung weitere Veränderungen eher bei den Beschäftigten erzielen, die jetzt schon ihre Arbeit zumindest zum Teil von zu Hause aus erledigen. Von diesen plant jeder vierte den Arbeitgeber vor dem Hintergrund der Corona-Arbeitsschutzverordnung darum zu bitten, noch mehr Homeoffice machen zu dürfen. Eine große Mehrheit ist jedoch mit dem aktuellen Umfang an Homeoffice zufrieden oder arbeitet bereits jetzt schon so viel im Homeoffice, wie es der Charakter ihrer Tätigkeit zulässt.

Von den abhängig Beschäftigten, die derzeit nicht im Homeoffice tätig sind, plant jeder zehnte, den Arbeitgeber mit Verweis auf die Corona-Arbeitsschutzverordnung zu bitten, Homeoffice machen zu können. In ganz wenigen Fällen wird dies mit der Sorge begründet, dass diese Bitte schlecht beim Arbeitgeber ankommen könnte.

Neben der Stärkung der Homeoffice-Nutzung hat die Corona-Arbeitsschutzverordnung offenbar auch zu einem höheren Infektionsschutz in den Betrieben beigetragen. Aus Sicht der abhängig Beschäftigten haben die Arbeitgeber in Reaktion auf die Vorgaben der Verordnung die einschlägigen Maßnahmen verstärkt. Ein Drittel gibt an, dass Regelungen und Maßnahmen zur Kontaktreduktion bei der Arbeit im Vergleich zum Dezember 2020 noch einmal verschärft wurden. Jeder vierte abhängig Beschäftigte, der Mitte Februar 2021 vom Arbeitgeber medizinische Schutzmasken gestellt bekam, gibt an, dass dies im Dezember 2020 noch nicht der Fall war. Aktuell erhalten dennoch 12 Prozent der abhängig Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber keine medizinischen Schutzmasken. In Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten ist dieser Anteil mit 22 Prozent deutlich höher.

Insgesamt schneiden Arbeitgeber in ihren Bemühungen um einen Infektionsschutz aus Sicht der Beschäftigten gut ab. So machen sich aktuell nur 17 Prozent große oder sehr große Sorgen, dass sie sich bei der Arbeit mit dem Coronavirus infizieren könnten. Nur einer von zehn Beschäftigten hält die von ihrem Arbeitgeber ergriffenen Maßnahmen zum Schutz vor Ansteckung alles in allem für nicht weitreichend genug. Dagegen halten 82 Prozent der Beschäftigten die Infektionsschutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers für gerade richtig.

# 1. Hintergrund und Durchführung der Befragung

Durch die Corona-Pandemie hat sich die Arbeitssituation für viele Beschäftigte spürbar verändert. So wird Homeoffice deutlich häufiger und oft auch intensiver genutzt als vor der Pandemie. Infolge der Schließungen von Schulen, Kindergärten und Kindertagesstätten können für berufstätige Eltern besondere Belastungen entstehen, weil Konflikte im Spannungsfeld von Beruf und Familie zunehmen. Aber auch an den nicht für Homeoffice geeigneten Arbeitsplätzen ist es, etwa infolge von Kurzarbeit oder durch Maßnahmen zum Hygieneschutz, zu Veränderungen der Arbeitsbedingungen gekommen.

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 wenig belastbare Daten vor. Die während der ersten Pandemie-Welle gemachten Beobachtungen lassen sich jedoch auf die aktuelle Lage nur begrenzt übertragen. So hat sich die konjunkturelle Lage gegenüber dem Frühjahr 2020 aufgehellt. Die Rahmensetzungen haben sich mehrfach verändert, zuletzt durch die seit Ende Januar 2021 geltenden Vorgaben der Corona-Arbeitsschutzverordnung. Unternehmen und Beschäftigte haben investiert und Lernerfahrungen gemacht, sodass sie die Krisenlage zunehmend besser bewältigen können. Andererseits könnten Ermüdungserscheinungen dazu beitragen, dass die Überforderung der Akteure wächst oder Rahmenvorgaben vermehrt ignoriert werden.

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) damit beauftragt, ein aktuelles Lagebild zur Arbeitssituation und zum Belastungsempfinden von abhängig Beschäftigten im Kontext der Corona-Pandemie zu erstellen. Zu diesem Zweck wurden zwischen dem 12. und 19. Februar 2021 1.001 abhängig Beschäftigte über 18 Jahre durch die forsa Politik- und Sozialforschung GmbH befragt. Dazu wurden Zielpersonen, die zunächst im Rahmen der bevölkerungsrepräsentativen täglichen Mehrthemenumfrage von forsa identifiziert wurden und ihre Bereitschaft für weitere Befragungen erklärt haben, erneut kontaktiert und mithilfe computergestützter Telefoninterviews (CATI) vertieft befragt.

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 substanziellen Anteils von Mobilfunknummern. Die Grundvoraussetzungen für die Repräsentativität der Befragungsergebnisse sind somit erfüllt.<sup>1</sup>

Inhaltlich standen bei der Befragung die Erfahrungen mit dem Homeoffice, Veränderungen der Arbeitssituation durch die Corona-Arbeitsschutzverordnung und das von den Beschäftigten empfundene Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz, sowie das allgemeine Belastungsempfinden im Vordergrund. Die zentralen Ergebnisse der Befragung werden im Folgenden dargestellt.

---

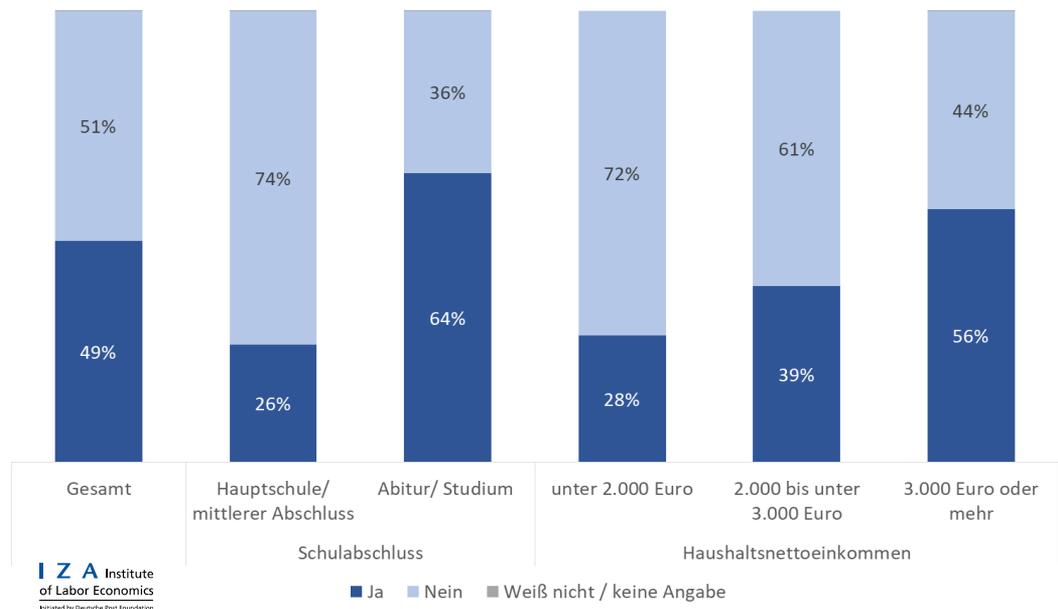
<sup>1</sup> Es ist grundsätzlich möglich, dass die Erreichbarkeit mancher Beschäftigter zum Befragungszeitpunkt höher als gewöhnlich ausfiel, etwa aufgrund einer deutlich häufigeren Homeoffice-Nutzung. In dieser Expertise werden jedoch ausschließlich gewichtete Ergebnisse berichtet, um für diese Umstände mit beobachteten Merkmalen zu korrigieren.

## 2. Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten

### 2.1 Häufigkeit von Homeoffice und anteilige Arbeitszeit im Homeoffice

Abbildung 1 zeigt, dass 49 Prozent der im Februar 2021 befragten abhängig Beschäftigten in Deutschland angaben, zu diesem Zeitpunkt ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder auch einem anderen Ort aus zu arbeiten, über den diese selbst frei bestimmen können. Dieser Homeoffice-Anteil liegt somit etwa 13 Prozentpunkte höher als in einer vergleichbaren Beschäftigtenbefragung, wonach zwischen Anfang Juli und Mitte August 2020 rund 36 Prozent der abhängig Beschäftigten für ihren Arbeitgeber ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder einem anderen Ort aus arbeiteten, über den sie selbst frei bestimmen können (vgl. Bonin et al. 2020). Gegenüber der Situation vor der Pandemie dürfte sich der Homeoffice-Anteil unter den abhängig Beschäftigten im Februar 2021 sogar mehr als verdoppelt haben (vgl. Bonin et al. 2020).

**Abbildung 1 Nutzung von Homeoffice im Februar 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen, in Prozent**



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Personen. 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?“

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

Darüber hinaus wird in Abbildung 1 deutlich, dass es im Hinblick auf die Tätigkeit im Homeoffice substantielle Unterschiede nach dem Schulabschluss und dem Haushaltsnettoeinkommen gibt. Während knapp zwei Drittel der abhängig Beschäftigten mit Abitur oder Studienabschluss angaben, im Februar 2021 im Homeoffice tätig zu sein, ist dies nur für rund ein Viertel der abhängig Beschäftigten mit Hauptschulabschluss oder mittlerem Schulabschluss der Fall. Dazu passend zeigt sich, dass sich der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice mit steigendem Haushaltsnettoeinkommen erhöht. So lag dieser Anteil im Februar 2021 bei Beschäftigten mit einem Haushaltsnettoeinkommen unter 2.000 Euro bei 28 Prozent, während er bei Beschäftigten

mit einem mit einem Haushaltsnettoeinkommen über 3.000 Euro mit 56 Prozent doppelt so hoch ausfiel. Dieser starke Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzung und Bildungs- und Einkommensvariablen zeigte sich auch schon in Untersuchungen früherer Phasen der Pandemie (vgl. z.B. von Gaudecker et al. 2020).

Die Hauptgründe, warum rund die Hälfte der befragten Beschäftigten im Februar 2021 nicht im Homeoffice arbeitete, unterscheiden sich nicht substantiell von denjenigen, die in vergleichbaren früheren Befragung genannt wurden, wie Tabelle 1 zeigt. 86 Prozent der Befragten, die nicht im Homeoffice arbeiteten, gaben an, dass sich ihre Arbeit dafür nicht eigne. 28 Prozent der Befragten führten an, dass ihnen der persönliche Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen wichtig sei, und sie deshalb nicht im Homeoffice arbeiteten. 20 Prozent der Befragten führten an, dass bei ihnen die technischen Möglichkeiten zu Hause nicht vorhanden oder schlechter seien und 19 Prozent der Befragten möchten Arbeit und Privatleben trennen. Weitere Gründe, wie etwa eine fehlende Erlaubnis des Arbeitgebers, spielten eine eher untergeordnete Rolle.

**Tabelle 1 Gründe, warum nicht im Homeoffice tätige abhängig Beschäftigte im Februar 2021 nicht im Homeoffice arbeiteten, Anteile in Prozent**

Grund	Anteil
Die Arbeit, die ich mache, ist dafür nicht geeignet.	86%
Der persönliche Kontakt zu den Kollegen ist mir wichtig.	28%
Die technischen Möglichkeiten sind zu Hause nicht vorhanden oder schlechter.	20%
Ich möchte Arbeit und Privatleben trennen.	19%
Mir sagt Homeoffice nicht zu.	10%
Mein Arbeitgeber erlaubt dies nicht.	9%
Meine Wohnung ist dafür nicht geeignet.	8%
Im Unternehmen ist Homeoffice nicht gerne gesehen.	7%
Etwas anderes / nichts davon	3%

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 511 befragte Beschäftigte, die im Februar 2021 nicht im Homeoffice arbeiteten.  
 Fragestellung: „Was sind die Gründe dafür, dass Sie derzeit nicht im Homeoffice arbeiten?“  
 Mehrfachnennung möglich.

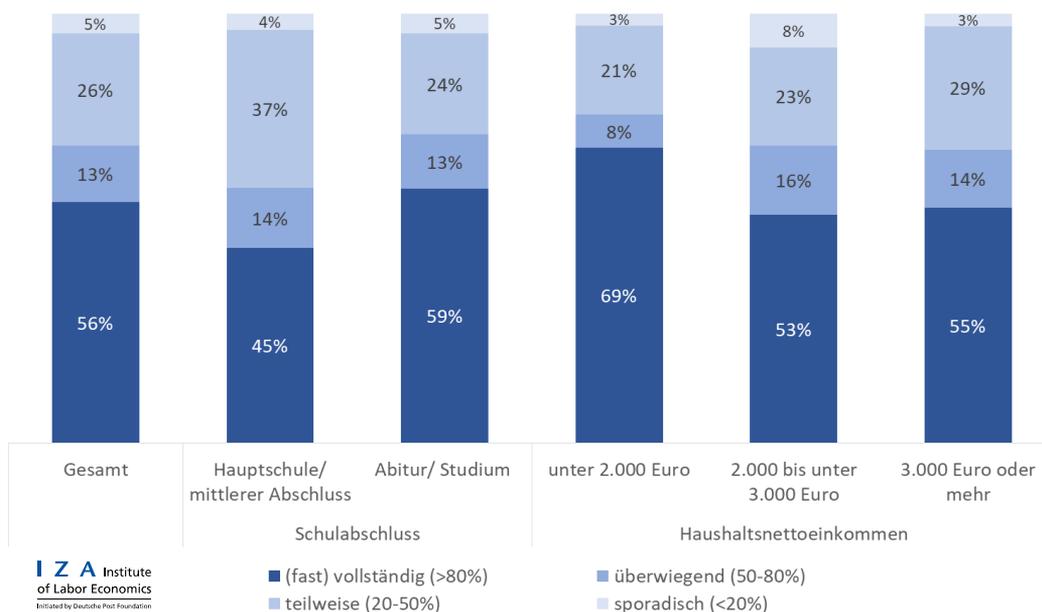
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“.

Eine Besonderheit der durchgeführten Befragung liegt in einer stundengenauen Erhebung der Arbeitszeit der Beschäftigten. So betrug im Februar 2021 der Anteil der Vollzeit-Beschäftigten, also derjenigen Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von mindestens 30 Stunden pro Woche, 84 Prozent. Der Anteil der befragten Beschäftigten, die nach eigenen Angaben in Teilzeit arbeiteten, also weniger als 30 Stunden pro Woche, betrug dementsprechend 16 Prozent.<sup>2</sup> Zwischen diesen beiden Gruppen gibt es Unterschiede im Homeoffice-Anteil: Während 51 Prozent der Vollzeit-Beschäftigten im Februar 2021 im Homeoffice arbeiteten, traf dies auf 42 Prozent der Teilzeit-Beschäftigten zu.

<sup>2</sup> Der Teilzeit-Anteil weiblicher Beschäftigter betrug 27 Prozent, während er bei männlichen Beschäftigten 7 Prozent betrug.

Mit stundengenauen Angaben ist es möglich, den exakten Anteil der Arbeitszeit zu berechnen, den die einzelnen Beschäftigten von zu Hause oder auch einem anderen Ort aus arbeiten, über den diese selbst frei bestimmen können. So verbrachten knapp 70 Prozent der im Februar 2021 im Homeoffice tätigen Beschäftigten dort nach eigenen Angaben einen überwiegenden Anteil ihrer Arbeitszeit, wie Abbildung 2 zeigt. Demnach lag der Anteil derjenigen, die vollständig oder fast vollständig im Homeoffice arbeiteten, also mehr als 80 Prozent ihrer gesamten Arbeitszeit, bei 56 Prozent. Knapp 46 Prozent verbrachten sogar ihre gesamte Arbeitszeit im Homeoffice. Weitere 13 Prozent waren überwiegend, also mehr als 50 Prozent bis 80 Prozent ihrer Arbeitszeit, im Homeoffice tätig. Nur ein geringer Anteil der im Homeoffice tätigen Beschäftigten gab an, dies nur sehr sporadisch, also mit einem Anteil von weniger als 20 Prozent ihrer Arbeitszeit, zu tun. Wird wie in Abbildung 2 die anteilige Arbeitszeit derjenigen Beschäftigten, die im Homeoffice tätig sind, betrachtet, fallen Bildungs- und Einkommensunterschiede weniger stark ins Gewicht wie beim oben betrachteten Homeoffice-Anteil, also bei der Frage, ob überhaupt im Homeoffice gearbeitet wird. Zwar arbeitet in der Gruppe der Beschäftigten mit Abitur oder einem Hochschulabschluss ein höherer Anteil (fast) vollständig im Homeoffice als in der Gruppe der Beschäftigten mit Hauptschulabschluss oder mittlerem Schulabschluss, aber derartige Unterschiede zeigen sich kaum bei einer differenzierten Betrachtung nach dem Nettohaushaltseinkommen. Hier deutet sich sogar eher eine höhere anteilige Arbeitszeit im Homeoffice für Beschäftigte mit einem geringeren Nettohaushaltseinkommen an.

**Abbildung 2 Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice von abhängig Beschäftigten, die im Februar 2021 im Homeoffice arbeiteten, insgesamt sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen, in Prozent**



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 494 Beschäftigte, die im Februar im Homeoffice arbeiten. Dargestellt sind die Anteile der wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice an der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit in vier Kategorien.

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

Tabelle 2 zeigt, dass die Gründe, warum nur anteilig im Homeoffice tätige Beschäftigte dies nicht vollständig tun, den in Gründen ähneln, warum andere Beschäftigte überhaupt nicht im Homeoffice tätig sind. Eine vergleichsweise stärkere Bedeutung nimmt hier jedoch der Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen ein, während die Ungeeignetheit der ausgeübten Tätigkeit weniger häufig als Grund angeführt wird.

**Tabelle 2 Gründe, warum nur anteilig im Homeoffice tätige abhängig Beschäftigte im Februar 2021 nicht vollständig im Homeoffice arbeiteten, Anteile in Prozent**

Grund	Anteil
Die Arbeit, die ich mache, ist dafür nicht geeignet.	57%
Der persönliche Kontakt zu den Kollegen ist mir wichtig.	44%
Die technischen Möglichkeiten sind zu Hause nicht vorhanden oder schlechter.	21%
Ich möchte Arbeit und Privatleben trennen.	18%
Im Unternehmen ist Homeoffice nicht gerne gesehen.	10%
Mir sagt Homeoffice nicht zu.	9%
Mein Arbeitgeber erlaubt dies nicht.	8%
Meine Wohnung ist dafür nicht geeignet.	7%
Etwas anderes / nichts davon	10%

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 264 befragte Beschäftigte, die im Februar 2021 im Homeoffice arbeiteten, aber nicht vollständig. Fragestellung: „Was sind die Gründe dafür, dass Sie derzeit nicht vollständig im Homeoffice arbeiten?“ Mehrfachnennung möglich.

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

Gemäß den hier dargestellten Ergebnissen arbeitete somit rund ein Drittel (34 Prozent) der abhängig Beschäftigten in Deutschland im Februar 2021 überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice. Dieser Wert berechnet sich aus dem Homeoffice-Anteil von 49 Prozent (vgl. Abbildung 1) sowie dem Anteil von 69 Prozent der im Homeoffice tätigen Beschäftigten, die dort mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit verbrachten (vgl. Abbildung 2). Zuletzt hatte die Hans-Böckler-Stiftung (2021) ermittelt, dass Ende Januar in Viertel der Erwerbstätigen in Deutschland vorwiegend oder ausschließlich im Homeoffice gearbeitet hat. Der in den hier vorgestellten aktuelleren Daten nochmals höhere Wert könnte auch auf die inzwischen weiter fortgeschrittenen Anpassungen der Betriebe an die Corona-Arbeitsschutzverordnung zurückzuführen sein (vgl. Abschnitt 4.3). Allerdings lassen sich die Zahlenwerte wegen methodischer Unterschiede zwischen den beiden Erhebungen nicht ohne Weiteres vergleichen.<sup>3</sup>

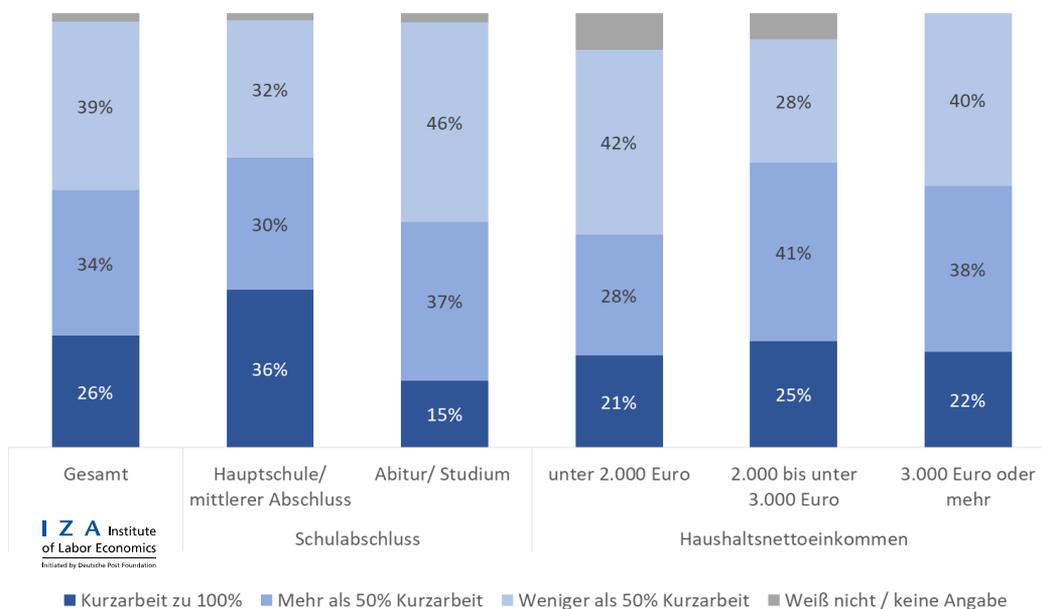
<sup>3</sup> Erstens beruht das Ergebnis der Hans-Böckler-Stiftung auf Selbsteinschätzungen, ob die Arbeit im Homeoffice „vorwiegend oder ausschließlich“ geleistet wird. Die hier gewählte Klassifikation basiert dagegen auf den Angaben der befragten Beschäftigten zu ihren im Homeoffice und insgesamt geleisteten Arbeitsstunden. Es ist wahrscheinlich, dass bei einer Selbsteinschätzung nicht alle Beschäftigten, die etwas über die Hälfte ihrer Arbeitsstunden im Homeoffice verbringen, von sich sagen würden, dass sie „vorwiegend“ im Homeoffice arbeiten. Von daher dürfte die Erfassungsweise der Hans-Böckler-Stiftung im Vergleich zu niedrigeren Werte führen. Außerdem sind die Grundgesamtheiten beider Erhebungen – Erwerbstätige vs. abhängig Beschäftigte – sowie die Erhebungsverfahren – online vs. CATI-Befragung – unterschiedlich.

## 2.2 Häufigkeit von Kurzarbeit und Arbeitszeitreduktion während Kurzarbeit

Insgesamt 8 Prozent der befragten abhängig Beschäftigten gaben an, im Februar 2021 in Kurzarbeit zu sein. Dieser Anteil entspricht somit nahezu exakt dem vom ifo Institut für Januar 2021 berechneten Kurzarbeiter-Anteil von 7,8 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ifo 2021). In der Gruppe der Beschäftigten mit Hauptschulabschluss oder mittlerem Schulabschluss ist der Anteil der kurzarbeitenden Personen mit 11 Prozent höher als bei Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss. Weiterhin ist auffällig, dass bei den im Homeoffice tätigen Beschäftigten nur 5 Prozent in Kurzarbeit sind, während der Kurzarbeiter-Anteil in der Gruppe der nicht im Homeoffice tätigen Beschäftigten 12 Prozent beträgt. Diesen Unterschied könnten beispielsweise Branchenunterschiede erklären; Kurzarbeit könnte aber auch grundsätzlich dort verstärkt zum Einsatz kommen, wo eine Arbeit im Homeoffice aufgrund des Tätigkeitsspektrums oder anderer Gründe nicht möglich ist.

Etwa ein Viertel der kurzarbeitenden Beschäftigten gibt an, ihre reguläre Arbeitszeit vollständig reduziert zu haben und zu 100 Prozent in Kurzarbeit zu sein („Kurzarbeit null“), wie Abbildung 3 zeigt. Diesbezüglich zeigen sich recht deutliche Unterschiede nach dem Schulabschluss der kurzarbeitenden Beschäftigten. Während 36 Prozent der Kurzarbeiter mit Hauptschulabschluss oder mittlerem Schulabschluss vollständig in Kurzarbeit waren, fiel dieser Anteil mit 15 Prozent bei den kurzarbeitenden Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss deutlich geringer aus. Auch diesbezüglich zeigen sich bemerkenswerte Unterschiede zwischen den im Homeoffice tätigen Beschäftigten und denjenigen, die nicht dort arbeiteten: Während von den kurzarbeitenden Homeoffice-Beschäftigten lediglich 6 Prozent angaben, zu 100 Prozent in Kurzarbeit zu sein, lag dieser Anteil bei den kurzarbeitenden Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiteten, mit 34 Prozent um ein Vielfaches höher.

**Abbildung 3 Arbeitszeitreduktion durch Kurzarbeit bei abhängig Beschäftigten im Februar 2021, insgesamt sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen, Anteile in Prozent**



Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 92 befragte Beschäftigte, die im Februar 2021 in Kurzarbeit sind.

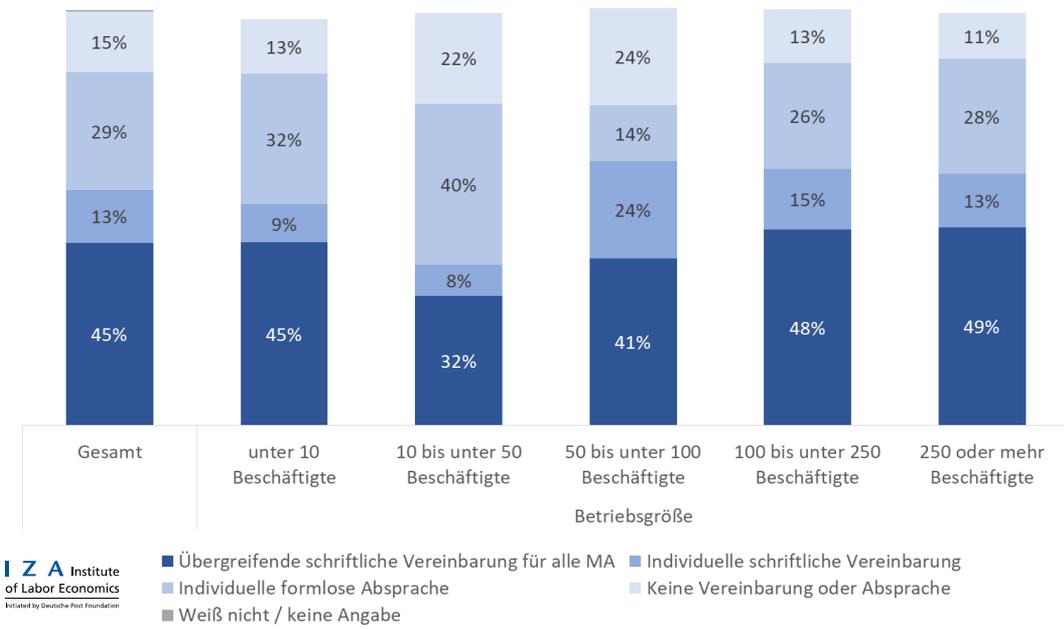
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“.

### 3. Regelungen und Ausstattung im Homeoffice

#### 3.1 Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber

Abbildung 4 zeigt, dass es bei 45 Prozent der im Februar 2021 im Homeoffice tätigen Beschäftigten eine betriebsübergreifende, für alle Mitarbeiter gültige schriftliche Vereinbarung zur Arbeit im Homeoffice gibt. Weitere 13 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice gaben an, diesbezüglich eine individuelle schriftliche Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber abgeschlossen zu haben. Bei 29 Prozent der Beschäftigten basierte ihre Tätigkeit im Homeoffice auf einer individuellen formlosen Absprache mit ihrem Arbeitgeber. 15 Prozent der Beschäftigten haben im Hinblick auf ihre ausgeübte Tätigkeit im Homeoffice keine Vereinbarung oder Absprache mit ihrem Arbeitgeber getroffen. Systematische Unterschiede nach Betriebsgröße lassen sich diesbezüglich nicht feststellen.

**Abbildung 4** Art der Regelungen zur Tätigkeit im Homeoffice mit dem Arbeitgeber im Februar 2021, im Homeoffice arbeitende abhängig Beschäftigte, insgesamt und nach Betriebsgröße, Anteile in Prozent



Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 489 befragte Beschäftigte, die im Februar 2021 im Homeoffice arbeiteten. Mehrfachnennung möglich.

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

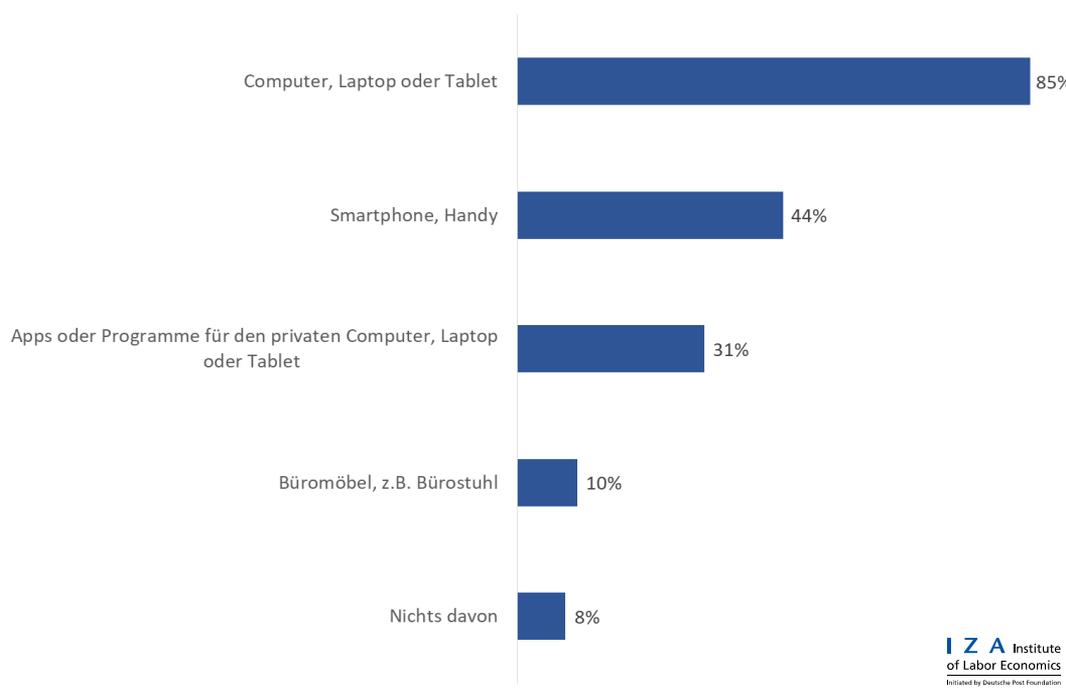
#### 3.2 Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch den Arbeitgeber

Abbildung 5 zeigt, welche Arbeitsmittel die im Homeoffice tätigen Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber bereitgestellt wurden, um ihre Arbeit im Homeoffice zu erledigen. 85 Prozent der Befragten mit einer Tätigkeit im Homeoffice geben an, dass ihnen hierfür von ihrem Arbeitgeber ein Computer, Laptop oder Tablet bereitgestellt wurde. 44 Prozent erhielten zu diesem Zweck ein Smartphone oder Handy und 31 Prozent Apps oder Programme für den privaten Computer, Laptop oder Tablet. Nur einem vergleichsweise geringen Anteil von 10 Prozent der Homeoffice-

Beschäftigten wurden vom Arbeitgeber auch Büromöbel, wie etwa ein Bürostuhl, für ihre Arbeit von zu Hause aus bereitgestellt. 8 Prozent der im Homeoffice tätigen Beschäftigten wurden von ihrem Arbeitgeber keine der genannten Arbeitsmittel für ihre Tätigkeit im Homeoffice bereitgestellt.

Bemerkenswert sind in dieser Hinsicht recht deutliche Geschlechterunterschiede: Während 6 Prozent der im Homeoffice tätigen Männer von ihrem Arbeitgeber keine der genannten Arbeitsmittel für ihre Tätigkeit im Homeoffice bereitgestellt wurden, fällt dieser Anteil bei den im Homeoffice tätigen Frauen mit 11 Prozent fast doppelt so hoch aus. Dabei wurden den weiblichen Homeoffice-Beschäftigten alle in Abbildung 5 aufgeführten Arbeitsmittel jeweils seltener durch ihren Arbeitgeber bereitgestellt als männlichen Homeoffice-Beschäftigten.

**Abbildung 5 Vom Arbeitgeber bereitgestellte Arbeitsmittel für die Arbeit im Homeoffice im Februar 2021, Anteile im Homeoffice arbeitender abhängig Beschäftigter in Prozent**



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 489 befragte Beschäftigte, die im Februar 2021 im Homeoffice arbeiteten. Mehrfachantworten möglich.

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

## 4. Effekte der Corona-Arbeitsschutzverordnung

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). Bereits bestehende Arbeitsschutzregelungen, wie etwa die Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 m zu anderen Personen und das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung, wo dies nicht möglich ist, gelten fort.

Darüber hinaus gelten – zunächst befristet bis zum 15. März 2021 – zusätzliche Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb, wie etwa mindestens 10 m<sup>2</sup> pro Person bei gleichzeitiger Nutzung von Räumen durch mehrere Personen oder die Bildung kleiner, fester Arbeitsgruppen in Betrieben ab 10 Beschäftigten. Die neue Verordnung sieht überdies die Bereitstellung medizinischer Schutzmasken durch den Arbeitgeber vor. Nach ihrem Inkrafttreten hat der Arbeitgeber außerdem den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

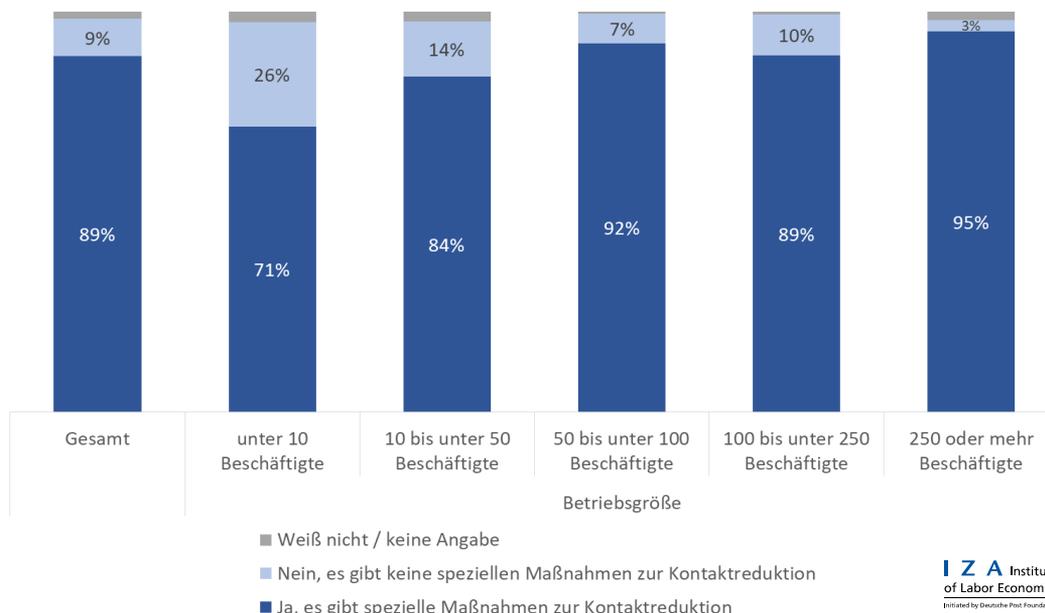
### 4.1 Maßnahmen zur Kontaktreduktion

Abbildung 6 zeigt, dass spezielle Regelungen und Maßnahmen zur Kontaktreduktion am Arbeitsplatz im Februar 2021 weit verbreitet waren. So berichteten insgesamt 89 Prozent der befragten Beschäftigten, dass ihr Betrieb zum Befragungszeitpunkt spezielle Regelungen und Maßnahmen ergriffen hatte, um die persönlichen Kontakte bei der Arbeit zu reduzieren.

Der Anteil der Beschäftigten mit speziellen Regelungen und Maßnahmen zur Kontaktreduktion am Arbeitsplatz variierte im Februar 2021 nach Betriebsgröße und fiel in kleineren Betrieben tendenziell geringer aus (vgl. Abbildung 6). Während er bei Beschäftigten in größeren Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten um 90 Prozent oder höher lag (bei Beschäftigten in Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten betrug er sogar 95 Prozent), gaben 84 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit 10 bis unter 50 Beschäftigten an, dass ihr Betrieb zum Zeitpunkt der Befragung im Februar 2021 spezielle Regelungen und Maßnahmen ergriffen hatte. Dies berichteten sogar nur 71 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten.

Die betrieblichen Maßnahmen und Regelungen zur Kontaktreduktion wurden gegenüber Dezember 2020 für einen substanziellen Anteil der Beschäftigten verschärft. Dies dürfte auch auf die Ende Januar in Kraft getretenen Corona-Arbeitsschutzverordnung zurückzuführen sein. Jeder dritte abhängig Beschäftigte berichtete von einer Verschärfung der Maßnahmen und Regelungen zur Kontaktreduktion bei der Arbeit, während die Mitte Februar geltenden Regeln für etwa zwei Drittel der Beschäftigten bereits im Dezember 2020 genauso galten.

**Abbildung 6 Häufigkeit spezieller Regelungen und Maßnahmen zur Kontaktreduktion bei der Arbeit im Februar 2021, insgesamt und nach Betriebsgröße, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent**

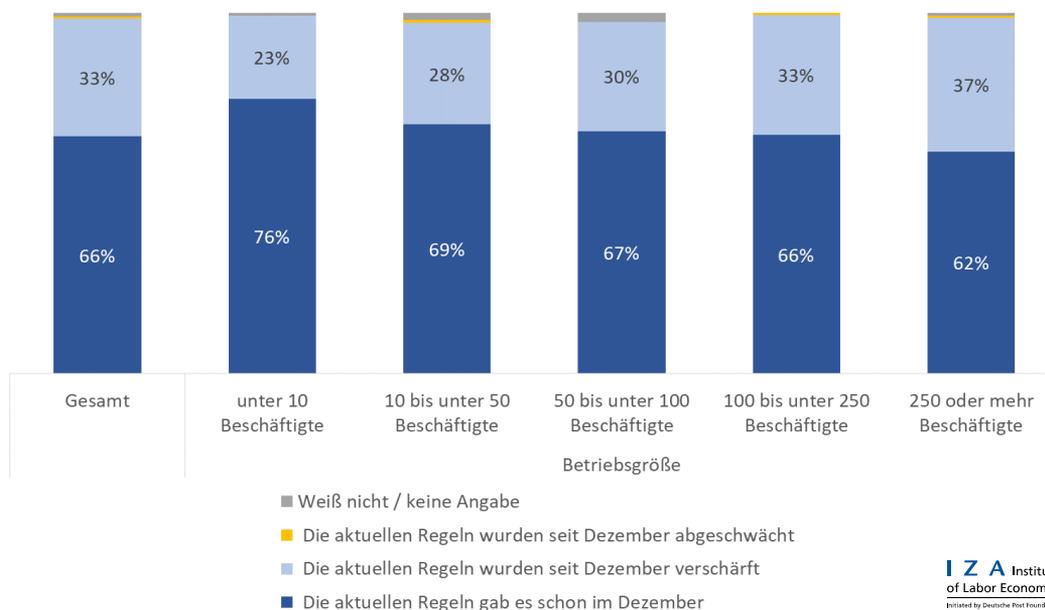


**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Personen. Fragestellung: „Gibt es aktuell bei Ihnen im Betrieb spezielle Regeln und Maßnahmen, um die persönlichen Kontakte bei der Arbeit zu reduzieren, z.B. eine Maximal-Belegung pro Büro?“

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

Eine Verschärfung der speziellen Regelungen und Maßnahmen zur Kontaktreduktion bei der Arbeit gegenüber Dezember 2020 ist in stärkerem Ausmaß für Beschäftigte in größeren Betrieben festzustellen. Abbildung 7 zeigt, dass dieser Anteil in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten 37 Prozent betrug, während er in kleineren Betrieben jeweils geringer ausfällt. Dass lediglich 23 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit unter 10 Beschäftigten von verschärften Regelungen zur Kontaktreduktion seit Dezember 2020 berichteten, könnte auch mit Ausnahmen für diese Betriebe in der Corona-Arbeitsschutzverordnung in Verbindung stehen.

**Abbildung 7 Häufigkeit der Veränderung spezieller Regelungen und Maßnahmen zur Kontaktreduktion bei der Arbeit gegenüber Dezember 2020, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent**



Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Personen. Fragestellung: „Gab es diese Regeln in der aktuellen Form auch im Dezember oder wurden die Regeln seither nochmal verschärft oder abgeschwächt?“

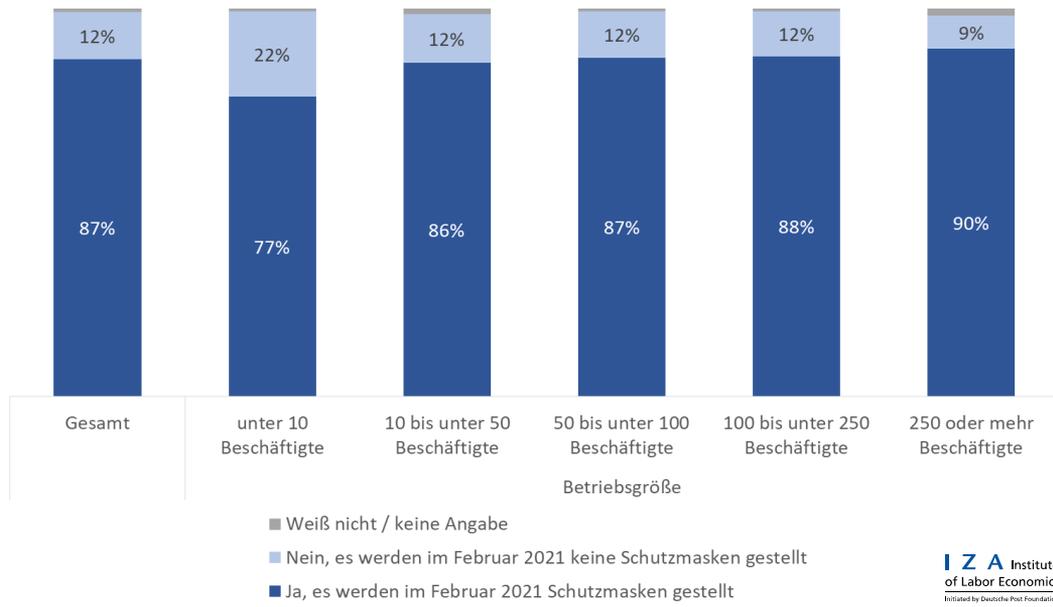
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“.

#### 4.2 Bereitstellung medizinischer Schutzmasken

Insgesamt 87 Prozent der im Februar 2021 befragten abhängig Beschäftigten gaben an, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihres Betriebs vom Arbeitgeber medizinische Schutzmasken zur Verfügung gestellt wurden, wie Abbildung 8 zeigt. Dieser Wert war bei Beschäftigten in Betrieben ab einer Größe von 10 Beschäftigten sehr ähnlich. Allerdings fiel er bei Beschäftigten, die in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten arbeiteten, mit 77 Prozent geringer aus.

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung sieht auch, wie oben erwähnt, die Bereitstellung medizinischer Schutzmasken durch Arbeitgeber vor. Abbildung 9 verdeutlicht, dass nach Inkrafttreten der Verordnung die Bereitstellung von Schutzmasken durch Arbeitgeber ausgeweitet wurde. Bei insgesamt 25 Prozent derjenigen Beschäftigten, denen im Februar 2021 medizinische Schutzmasken durch ihren Arbeitgeber bereitgestellt wurden, war dies im Dezember 2020 noch nicht der Fall. Dieser Anteil fällt bei Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten mit 7 Prozent deutlich geringer aus als bei Beschäftigten in größeren Betrieben.

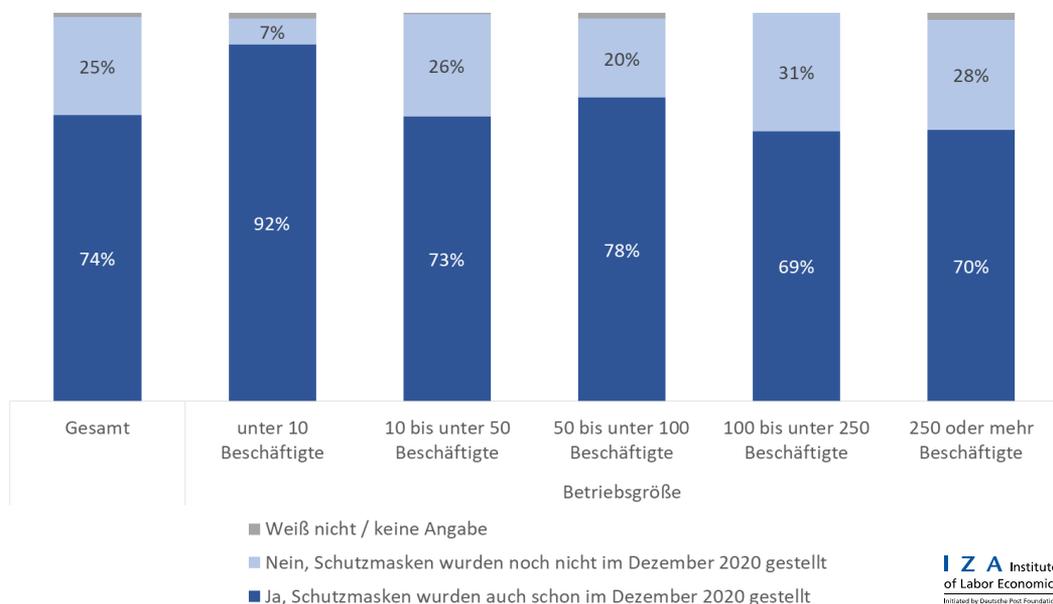
**Abbildung 8 Häufigkeit der Bereitstellung medizinischer Schutzmasken durch den Arbeitgeber im Februar 2021, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent**



Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Personen. Fragestellung: „Werden den Mitarbeitern aktuell vom Arbeitgeber medizinische Schutzmasken zur Verfügung gestellt?“

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

**Abbildung 9 Häufigkeit von Veränderungen bei der Bereitstellung medizinischer Schutzmasken durch den Arbeitgeber gegenüber Dezember 2020, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent**



Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 870 befragte Beschäftigte, denen im Februar 2021 medizinische Schutzmasken durch den Arbeitgeber bereitgestellt werden. Fragestellung: „Wurden diese medizinischen Schutzmasken den Mitarbeitern auch schon im Dezember von Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt?“

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

### 4.3 Auswirkungen auf das Ausmaß von und den Umgang mit Homeoffice

Nach dem Inkrafttreten der Corona-Arbeitsschutzverordnung 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. Deshalb ist zu vermuten, dass es infolgedessen zu einer Ausweitung der Arbeit im Homeoffice gekommen ist – wie es auch schon der Vergleich der in Abschnitt 2.1 analysierten Inzidenz von Homeoffice mit entsprechenden Werten aus früheren Untersuchungen, etwa mit den Ergebnissen einer Ende Januar durchgeführten Befragung der Hans-Böckler-Stiftung (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2021), nahelegt.

Tabelle 3 zeigt, dass insgesamt 22 Prozent der Beschäftigten, die im Februar 2021 im Homeoffice tätig waren, in diesem Monat mehr im Homeoffice arbeiteten als im Januar 2021. 6 Prozent dieser Beschäftigten gaben an, im Vergleich zum Vormonat weniger im Homeoffice zu arbeiten. 72 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten arbeiteten in beiden Monaten etwa gleich viel im Homeoffice. Darüber hinaus wird in Tabelle 3 deutlich, dass insbesondere bei Frauen sowie bei Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss eine Ausweitung der Homeoffice-Tätigkeit zwischen Januar und Februar 2021 festzustellen ist. In diesen beiden Gruppen gibt mit 27 Prozent (Frauen) bzw. 24 Prozent (Abitur/Studium) ein jeweils deutlich höherer Anteil der Homeoffice-Beschäftigten als in der Vergleichsgruppe an, ihre Tätigkeit im Homeoffice zwischen diesen beiden Monaten ausgeweitet zu haben.

**Tabelle 3 Häufigkeit von Veränderungen im Ausmaß der Arbeit im Homeoffice bei den im Februar 2021 im Homeoffice tätigen abhängigen Beschäftigten gegenüber Januar 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht und Schulabschluss, Anteile in Prozent**

	Gesamt	Geschlecht		Schulabschluss	
		Männer	Frauen	Hauptschule / mittlerer Abschluss	Abitur / Studium
Mehr Homeoffice als Januar 2021	22%	18%	27%	15%	24%
Weniger Homeoffice als im Januar 2021	6%	4%	7%	6%	6%
Etwa gleich viel Homeoffice wie im Januar 2021	72%	77%	65%	77%	70%
Weiß nicht / keine Angabe	1%	1%	1%	3%	0%

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 489 befragte Beschäftigte, die im Februar 2021 im Homeoffice arbeiteten.  
Fragestellung: „Arbeiten Sie derzeit mehr, weniger oder ungefähr gleich viel im Homeoffice wie im Januar?“

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

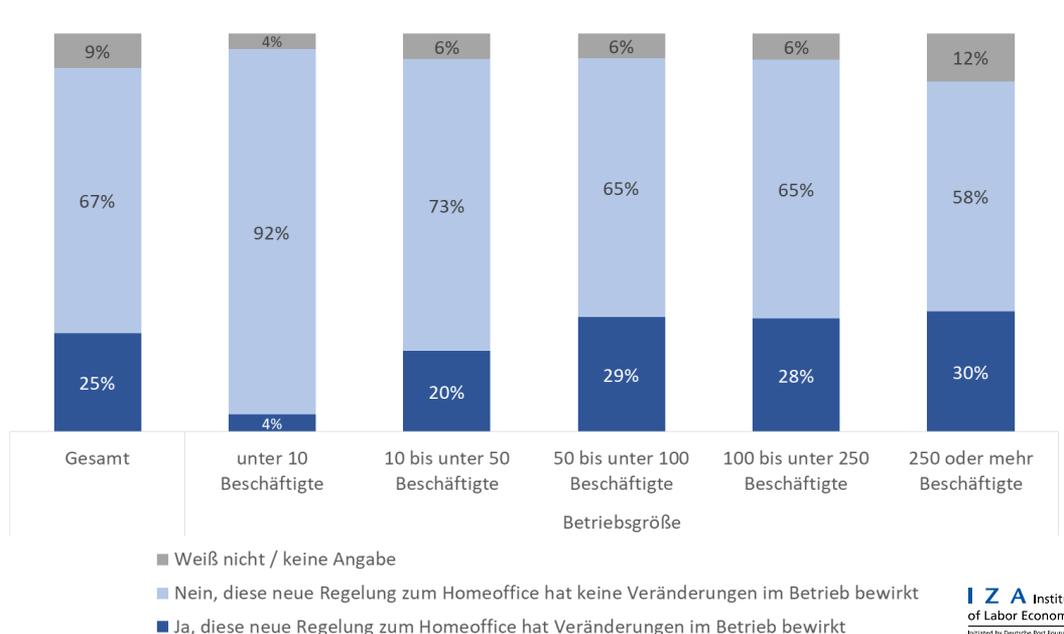
Die Beschäftigten wurden außerdem direkt nach den Auswirkungen der neuen Regelung zum Homeoffice in ihrem Betrieb befragt, Abbildung 10 zeigt, dass ein Viertel der befragten Beschäftigten Veränderungen in der Homeoffice-Nutzung in ihrem Betrieb durch die neue Regelung zum Homeoffice feststellen. Lediglich in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten fällt dieser Anteil deutlich geringer aus; er beträgt bei den befragten Beschäftigten in diesen Betrieben nur 4 Prozent. Es werden insgesamt dennoch deutliche Auswirkungen der Corona-Schutzverordnung von den im Februar 2021 befragten Beschäftigten wahrgenommen.

Von den befragten Beschäftigten, die Veränderungen in der Homeoffice-Nutzung in ihrem Betrieb seit Ende Januar 2021 wahrgenommen haben, geben 81 Prozent an, dass seitdem

Kolleginnen und Kollegen mit dem Homeoffice angefangen haben, die das vorher nicht gemacht haben. Weitere 59 Prozent dieser Beschäftigten geben an, dass Kolleginnen und Kollegen, die schon im zuvor im Homeoffice gearbeitet haben, seitdem einen höheren Anteil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen.

In Betrieben, in denen die befragten Beschäftigten keine Veränderung der Nutzung von Homeoffice wahrgenommen haben, scheint es zu einem Großteil in der Art der Tätigkeit oder an einem bereits hohen Ausgangsniveau der Homeoffice-Nutzung zu liegen. So geben von den befragten Beschäftigten, die keine Veränderungen in der Homeoffice-Nutzung in ihrem Betrieb seit Ende Januar 2021 wahrgenommen haben, 51 Prozent an, dass sich die meiste Arbeit, die in ihrem Betrieb gemacht wird, nicht für Homeoffice eigne. Weitere 49 Prozent dieser Beschäftigten stimmen der Aussage zu, dass auch schon zuvor jede und jeder Beschäftigte im eigenen Betrieb im Homeoffice arbeiten konnte, die oder der das wollte. Darüber hinaus geben 12 Prozent dieser Beschäftigten an, dass die technischen Voraussetzungen für mehr Homeoffice fehlten, und 12 Prozent stimmen der Aussage zu, dass ihr Arbeitgeber die Arbeit im Homeoffice nicht gut findet.

**Abbildung 10 Häufigkeit der von abhängig Beschäftigten wahrgenommener Veränderungen der Homeoffice-Nutzung in ihrem Betrieb durch die neue Regelung zum Homeoffice seit Ende Januar 2021, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent**



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte. Fragestellung: „Seit Ende Januar müssen Arbeitgeber jedem Beschäftigten, der das möchte, Homeoffice ermöglichen, wenn keine betrieblichen Gründe dagegensprechen. Was ist Ihr Eindruck, hat diese neue Regelung etwas daran geändert, wie in Ihrem Betrieb Homeoffice genutzt wird?“

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

Tabelle 4 zeigt, dass nur ein relativ geringer Anteil der Beschäftigten, die im Februar 2021 nicht im Homeoffice arbeiteten, beabsichtigt, die neue Regelung zum Homeoffice zu nutzen und ihren Arbeitgeber zu bitten, im Homeoffice arbeiten zu dürfen. Immerhin 9 Prozent dieser Beschäftigten planen dies jedoch auf jeden Fall oder eher zu tun. Diese Anteile sind in verschiedenen Beschäftigtengruppen sehr ähnlich; bei weiblichen Beschäftigten und bei Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss beabsichtigt jedoch jeweils ein etwas höherer Anteil derjenigen, die im Februar 2021 nicht im Homeoffice arbeiteten, ihren Arbeitgeber zu bitten, im Homeoffice arbeiten zu dürfen.

Nur sehr wenige (2 Prozent) der Beschäftigten, die im Februar 2021 nicht im Homeoffice arbeiteten und die ihren Arbeitgeber eher nicht oder auf keinen Fall bitten möchten, im Homeoffice arbeiten zu dürfen, geben an, dass sie das aufgrund der Sorge nicht tun, dass diese Bitte bei ihrem Arbeitgeber „schlecht ankommt“. Es werden vielmehr sonstige Gründe genannt.

**Tabelle 4 Geplante Nutzung der neuen Regelung zum Homeoffice bei den im Februar 2021 nicht im Homeoffice tätigen abhängig Beschäftigten, insgesamt sowie nach Geschlecht und Schulabschluss, Anteile in Prozent**

	Gesamt	Geschlecht		Schulabschluss	
		Männer	Frauen	Hauptschule / mittlerer Abschluss	Abitur / Studium
Ja, ich werde die neue Regelung <b>auf jeden Fall</b> nutzen und meinen Arbeitgeber bitten, Homeoffice zu nutzen	4%	5%	3%	3%	6%
Ja, ich werde die neue Regelung <b>eher</b> nutzen und meinen Arbeitgeber bitten, Homeoffice zu nutzen	5%	3%	8%	4%	6%
Nein, ich werde die neue Regelung <b>eher nicht</b> nutzen und meinen Arbeitgeber eher nicht bitten, Homeoffice zu nutzen	13%	12%	14%	11%	18%
Nein, ich werde die neue Regelung <b>auf keinen Fall</b> nutzen und meinen Arbeitgeber nicht bitten, Homeoffice zu nutzen	75%	77%	72%	80%	65%
Weiß nicht / keine Angabe	3%	3%	3%	1%	5%

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 511 befragte Beschäftigte, die im Februar 2021 nicht im Homeoffice arbeiteten. Fragestellung: „Werden Sie die neue Regelung nutzen und Ihren Arbeitgeber bitten, dass Sie Homeoffice machen dürfen? Werden Sie das auf jeden Fall, eher, eher nicht oder ganz bestimmt nicht tun?“

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

Tabelle 5 zeigt dagegen, dass ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten, die im Februar 2021 nicht vollständig im Homeoffice arbeiteten, beabsichtigt, die neue Regelung zum Homeoffice zu nutzen und ihren Arbeitgeber zu bitten, mehr Homeoffice machen zu dürfen als derzeit. Zu diesem Zweck möchten insgesamt 28 Prozent dieser Beschäftigten die neue Regelung auf jeden Fall oder eher nutzen.

Beschäftigte, die im Februar 2021 nicht vollständig im Homeoffice arbeiteten und eher oder ganz bestimmt nicht beabsichtigen, ihren Arbeitgeber nach mehr Homeoffice zu fragen, wurden nach den Gründen hierfür gefragt. 67 Prozent von ihnen gaben an, ihren Arbeitgeber nicht zu fragen, weil sie bereits mit dem Umfang ihrer Arbeit zufrieden seien. Weitere 64 Prozent gaben an, schon so viel im Homeoffice zu arbeiten, wie es die Art ihrer Arbeit zulässt, und 55 Prozent möchten auf den direkten Kontakt mit ihren Kolleginnen und Kollegen im Betrieb nicht gänzlich verzichten. Andere Gründe, wie etwa die Sorge, dass die Frage nach mehr Homeoffice bei Vorgesetzten „schlecht ankommt“, haben nur eine untergeordnete Bedeutung.

**Tabelle 5 Geplante Nutzung der neuen Regelung zum Homeoffice bei den im Februar 2021 nicht vollständig im Homeoffice tätigen abhängig Beschäftigten, insgesamt sowie nach Geschlecht und Schulabschluss, Anteile in Prozent**

	Gesamt	Geschlecht		Schulabschluss	
		Männer	Frauen	Hauptschule / mittlerer Abschluss	Abitur / Studium
Ja, ich werde die neue Regelung <b>auf jeden Fall</b> nutzen und meinen Arbeitgeber bitten, mehr Homeoffice zu machen	11%	8%	14%	12%	11%
Ja, ich werde die neue Regelung <b>eher</b> nutzen und meinen Arbeitgeber bitten, mehr Homeoffice zu machen	17%	19%	14%	21%	16%
Nein, ich werde die neue Regelung <b>eher nicht</b> nutzen und meinen Arbeitgeber eher nicht bitten, mehr Homeoffice zu machen	38%	35%	41%	40%	37%
Nein, ich werde die neue Regelung <b>auf keinen Fall</b> nutzen und meinen Arbeitgeber nicht bitten, mehr Homeoffice zu machen	32%	35%	28%	27%	33%
Weiß nicht / keine Angabe	2%	2%	2%	0%	3%

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 264 befragte Beschäftigte, die im Februar 2021 im Homeoffice arbeiteten, aber nicht vollständig. Fragestellung: „Werden Sie die neue Regelung nutzen und Ihren Arbeitgeber bitten, dass Sie mehr Homeoffice machen dürfen als derzeit? Werden Sie das auf jeden Fall, eher, eher nicht oder ganz bestimmt nicht tun?“

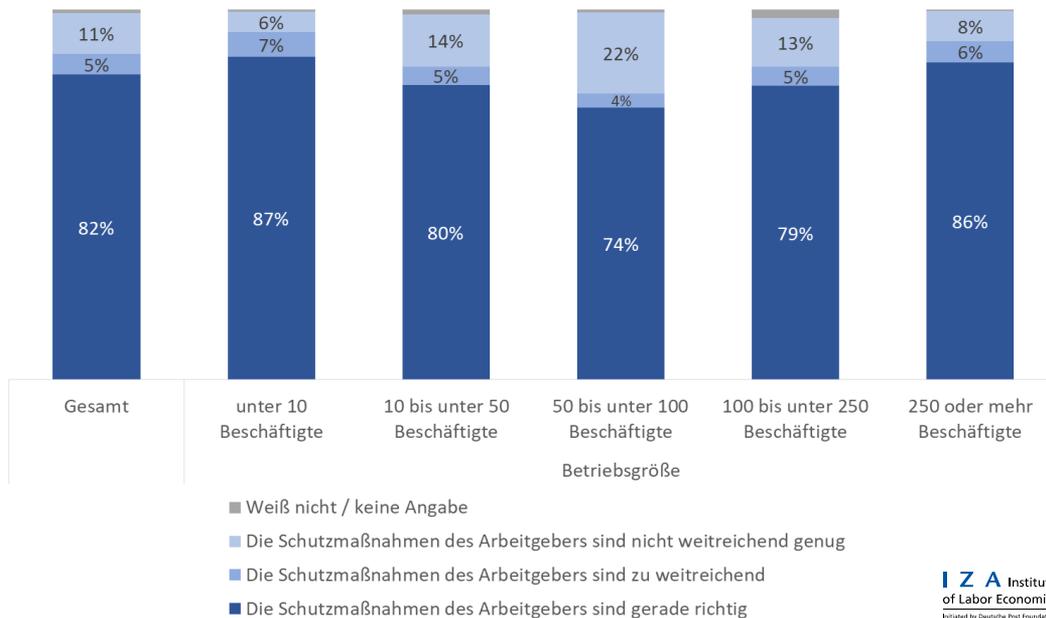
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“.

#### 4.4 **Übergreifende Bewertung des Arbeitsschutzes und Einschätzung des Infektionsrisikos am Arbeitsplatz**

Eine Mehrheit der im Februar 2021 befragten Beschäftigten war mit den getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen zufrieden. Abbildung 11 zeigt, dass insgesamt 82 Prozent der Befragten die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus bei der Arbeit für gerade richtig hielten. Lediglich 5 Prozent der befragten Beschäftigten bewerteten die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers als zu weitreichend. Hingegen wünschten sich 11 Prozent umfangreichere Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers, weil sie die gegenwärtigen Schutzmaßnahmen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus für nicht weitreichend genug hielten.

Die Bewertung der von ihrem Arbeitgeber ergriffenen Schutzmaßnahmen steht in keinem eindeutigen Zusammenhang mit der Betriebsgröße der befragten Beschäftigten, wie Abbildung 11 ebenfalls zeigt. Dagegen halten Beschäftigte, die sich größere Sorgen machen, sich am Arbeitsplatz mit dem Coronavirus anzustecken, die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers überdurchschnittlich oft für nicht weitreichend genug.

**Abbildung 11 Bewertung der Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz im Februar 2021, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent**

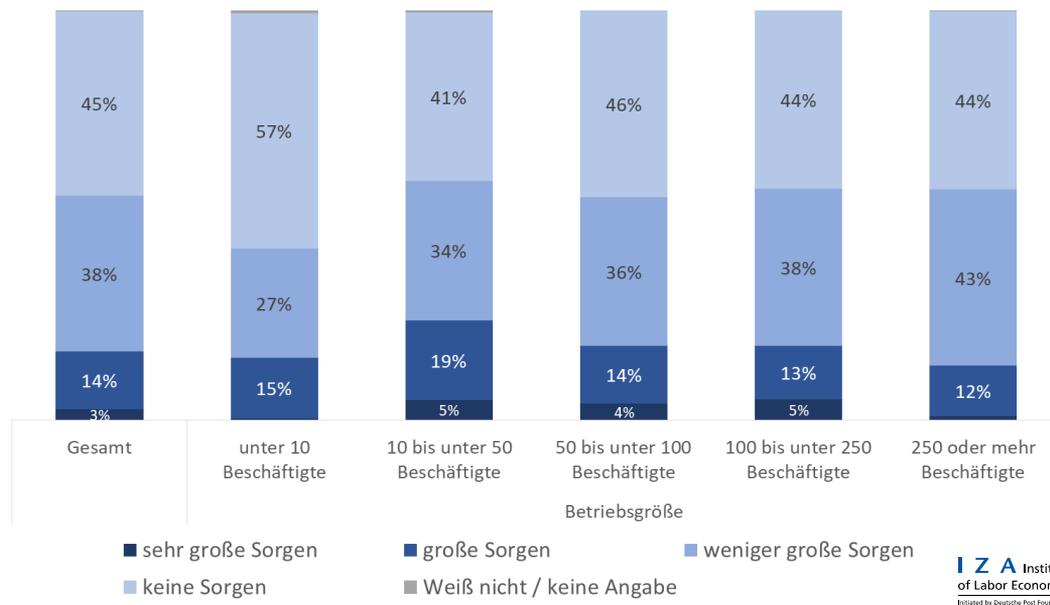


**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte. Fragestellung: „Wie bewerten Sie die Maßnahmen Ihres Arbeitgebers, um Sie vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus bei der Arbeit zu schützen? Halten Sie die Schutzmaßnahmen Ihres Arbeitgebers für gerade richtig, für zu weitreichend oder für nicht weitreichend genug?“

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

Insgesamt war die Sorge um eine Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz unter den abhängig Beschäftigten Mitte Februar 2021 allerdings nicht sehr verbreitet (Abbildung 12). So machten sich lediglich 3 Prozent dieser Personen sehr große Sorgen um eine Infektion am Arbeitsplatz; weitere 14 Prozent machten sich diesbezüglich große Sorgen. Dagegen machten sich 38 Prozent weniger große Sorgen und 45 Prozent machten sich sogar überhaupt keine Sorgen, sich am Arbeitsplatz mit dem Coronavirus anzustecken. Es lässt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Sorgen um eine Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz und der Betriebsgröße feststellen.

**Abbildung 12 Ausmaß der Sorgen von abhängig Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz im Februar 2021, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent**



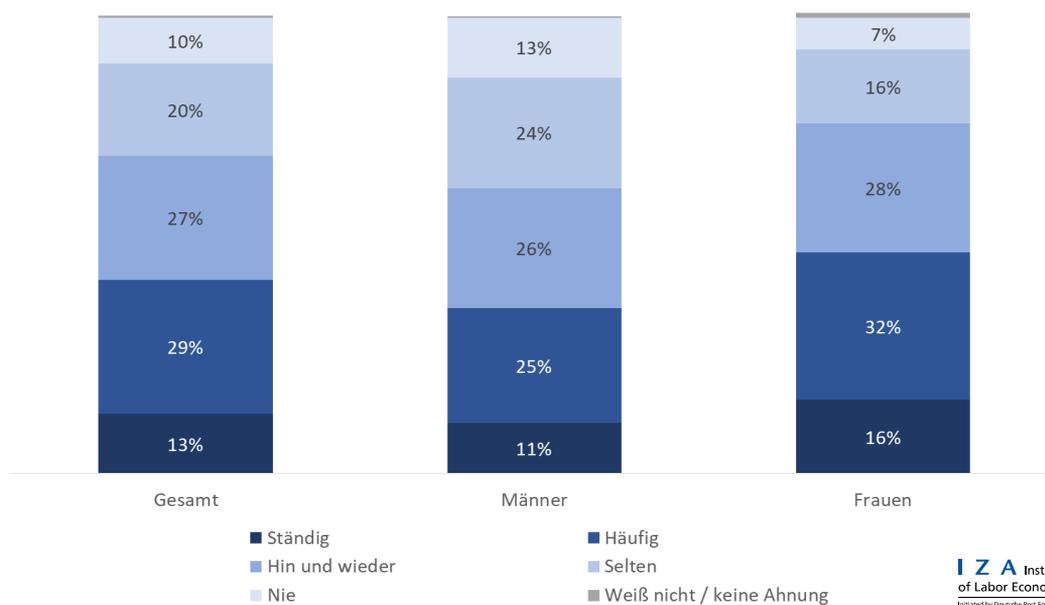
**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte. Fragestellung: „Machen Sie sich sehr große, große, weniger große oder keine Sorgen, dass Sie sich bei der Arbeit am Arbeitsplatz, z.B. im Büro, mit dem Coronavirus anstecken könnten?“

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

## 5. Belastungsempfinden

Abbildung 13 veranschaulicht, wie häufig die befragten Beschäftigten in der dem Befragungszeitpunkt vorausgegangenen Woche gedacht haben: „Es ist alles sehr anstrengend“. Die Antworten auf diese Frage können als ein allgemeiner Indikator des Belastungs-, Anstrengungs- oder Stressempfindens der abhängig Beschäftigten in Deutschland im Februar 2021 interpretiert werden. Es zeigt sich, dass insgesamt 42 Prozent der befragten Beschäftigten angaben, ständig oder häufig ein solches Belastungsempfinden zu verspüren. Dieser Anteil lag bei weiblichen Beschäftigten mit 48 Prozent erheblich höher als bei männlichen Beschäftigten, bei denen er 36 Prozent betrug.

**Abbildung 13 Ausmaß des Belastungs- und Stressempfindens von abhängig Beschäftigten im Februar 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile in Prozent**



Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte. Fragestellung: „Wie häufig haben Sie in der letzten Woche gedacht ‚Es ist alles sehr anstrengend‘?“

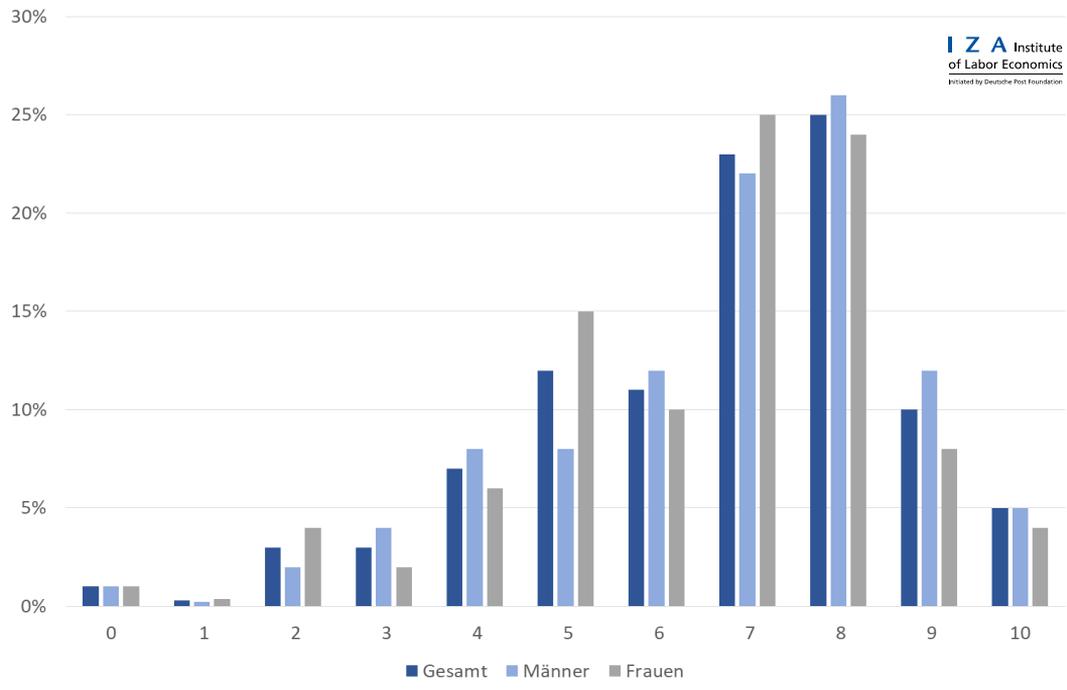
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“.

Abbildung 14 stellt die Einschätzungen zu ihrer allgemeinen Lebenszufriedenheit der befragten Beschäftigten im Februar 2021 dar. Die Lebenszufriedenheit wurde, wie in der Literatur üblich, auf einer 11er-Skala abgefragt. Dabei bedeutet ein Wert von „0“, dass die Befragten ganz und gar unzufrieden mit ihrem Leben sind, und ein Wert von „10“ bedeutet, dass die Befragten ganz und gar zufrieden mit ihrem Leben sind. Die befragten Beschäftigten weisen einen Durchschnittswert von 6,7 auf dieser 11er-Skala auf.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Männliche Beschäftigte gaben eine durchschnittlich etwas höhere Lebenszufriedenheit von 6,8 an (gegenüber einem Durchschnittswert von 6,5 für weibliche Beschäftigte).

Damit fällt die durchschnittliche allgemeine Lebenszufriedenheit der im Februar 2021 befragten Beschäftigten deutlich niedriger aus als der zu Beginn der Corona-Krise im April 2020 mit SOEP-Daten ermittelte Durchschnittswert von 7,4 für die in Deutschland lebende Bevölkerung (vgl. Entringer et al. 2020).

**Abbildung 14 Allgemeine Lebenszufriedenheit von abhängig Beschäftigten im Februar 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile in Prozent**



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte, wobei eine Personen keine Angaben zur Lebenszufriedenheit machte. 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.“

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

## 6. *Fazit*

Die in dieser Expertise zusammengefassten Ergebnisse einer Mitte Februar 2021 im Auftrag des BMAS durchgeführten repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten über 18 Jahre zeigen, dass nur ein kleiner Anteil der Beschäftigten größere Befürchtungen hat, sich am Arbeitsplatz im Betrieb mit dem Coronavirus zu infizieren. Die verschiedenen Maßnahmen zum Infektionsschutz im Arbeitskontext werden von einer sehr großen Mehrheit für gerade richtig empfunden.

Die Befragungsergebnisse zeigen darüber hinaus, dass die Ende Januar in Kraft getretene Corona-Arbeitsschutzverordnung aus Sicht der Beschäftigten Wirkung erzielt hat. Größere Betriebe haben dabei etwas stärker reagiert als kleinere.

Positiv im Sinne des Infektionsschutzes ist, dass in den Betrieben infolge der Corona-Arbeitsschutzverordnung einschlägige Regelungen und Maßnahmen zur Kontaktreduzierung noch einmal verschärft wurden. Auch stellen die Arbeitgeber inzwischen deutlich häufiger medizinische Schutzmasken zur Verfügung. Zudem hat die neue Regelung offenbar zu einer nochmaligen Steigerung der schon auf einem hohen Niveau liegenden Nutzung von Homeoffice geführt. Aus Sicht der Beschäftigten haben zusätzliche Kolleginnen und Kollegen mit dem Homeoffice angefangen. Noch häufiger wahrgenommen wurde, dass die Kolleginnen und Kollegen, die schon vor dem Inkrafttreten der Corona-Schutzverordnung im Homeoffice gearbeitet haben, nun noch mehr Arbeit von zu Hause aus erledigen.

Mitte Februar arbeitete fast die Hälfte der abhängig Beschäftigten in Deutschland zumindest stundenweise im Homeoffice, gut ein Drittel sogar überwiegend oder ausschließlich. Damit dürften die Spielräume für eine weitere Steigerung der Homeoffice-Nutzung auf dem Verordnungsweg schon weitgehend ausgeschöpft sein. Der am stärksten begrenzende Faktor ist, dass sich viele berufliche Tätigkeiten von ihrer Natur her nicht für die Arbeit zuhause eignen. Zugleich sind viele Beschäftigte mit dem vorhandenen Umfang des Homeoffice bereits zufrieden.

## Literaturverzeichnis

- BMAS (2021). SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html> (zuletzt aufgerufen am 25. Februar 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 25. Februar 2021).
- Buch, Tanja, Silke Hamann, Annetrin Niebuhr, Duncan Roth, 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](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.791307.de/diw_sp1087.pdf) (zuletzt aufgerufen am 25. Februar 2021).
- Hans-Böckler-Stiftung (2021). Deutlicher Anstieg: 24 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten aktuell vorwiegend oder ausschließlich im Homeoffice. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-deutlicher-anstieg-30681.htm> (zuletzt aufgerufen am 25. Februar 2021).
- ifo (2021). Kurzarbeit steigt – um knapp 20 Prozent. Pressemitteilung vom 01.02.2021. München: ifo Institut. <https://www.ifo.de/node/61427> (zuletzt aufgerufen am 25. Februar 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 25. Februar 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 25. Februar 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 25. Februar 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 25. Februar 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.