

RESEARCH REPORT SERIES

IZA Research Report No. 126

**Arbeitssituation und
Belastungsempfinden von
abhängig Beschäftigten im von der
Corona-Pandemie geprägten Jahr 2021**

Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Holger Bonin (IZA)

Annabelle Krause-Pilatus (IZA)

Ulf Rinne (IZA)

DEZEMBER 2021



FORSCHUNGSBERICHT

570/10

Arbeitssituation und Belastungsempfinden von abhängig Beschäftigten im von der Corona-Pandemie geprägten Jahr 2021

Zentrale Ergebnisse repräsentativer Befragungen von
Februar bis September 2021

– Endbericht –

Arbeitssituation und Belastungsempfinden von abhängig Beschäftigten im von der Corona-Pandemie geprägten Jahr 2021

Zentrale Ergebnisse repräsentativer Befragungen von Februar bis September 2021

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)
Annabelle Krause-Pilatus (IZA)
Ulf Rinne (IZA)

Dezember 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 präsentiert zentrale Ergebnisse zur Arbeitssituation und zum Belastungsempfinden der abhängig Beschäftigten in Deutschland im von der Corona-Pandemie geprägten Jahr 2021. Die dargestellten Befunde basieren auf repräsentativen Querschnitterhebungen, die von Februar bis September 2021 durchgeführt wurden. Dies erlaubt eine Darstellung zeitlicher Veränderungen wichtiger Arbeitsmarkt- und Belastungskennziffern vor dem Hintergrund eines dynamischen Pandemieverlaufs. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Verbreitung von Homeoffice, die Verbreitung von Corona-Tests, der Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei den Beschäftigten, das von den Beschäftigten empfundene Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz, ihre Bewertung der Arbeitsschutzmaßnahmen sowie ihr Belastungsempfinden und ihre allgemeine Lebenszufriedenheit.

Abstract

This report presents key findings on the employment situation and stress levels of dependent employees in Germany in 2021. These findings are based on representative cross-sectional surveys conducted from February to September 2021. This allows a presentation of changes over time in important labor market and stress indicators against the background of a dynamic pandemic. Results focus on the prevalence of working from home, the prevalence of COVID-19 testing, the progress of COVID-19 vaccinations among employees, employees' perceived risk of infection at work, their evaluation of occupational health and safety measures, and their perception of stress and their life satisfaction.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	7
Abkürzungsverzeichnis	9
Zusammenfassung	10
1. Hintergrund und Durchführung der Befragungen	11
2. Verbreitung von Homeoffice	12
2.1 Homeoffice-Nutzung während der Pandemie	12
2.2 Gewünschte Homeoffice-Nutzung nach der Pandemie	15
3. Verbreitung von Corona-Tests	17
3.1 Bereitstellung von Corona-Tests durch Arbeitgeber	17
3.2 Inanspruchnahme der Corona-Testangebote der Arbeitgeber	18
3.3 Gesamtnutzung von Corona-Tests durch abhängig Beschäftigte	19
4. Verbreitung von Corona-Schutzimpfungen	21
4.1 Impffortschritt bei abhängig Beschäftigten	21
4.2 Impfangebote durch Arbeitgeber	22
4.3 Auskünfte über den Impfstatus	24
5. Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz und Arbeitsschutzmaßnahmen	27
5.1 Übergreifende Bewertung	27
5.2 Differenzierte Schutzmaßnahmen nach Impfstatus	29
6. Belastungsempfinden und allgemeine Lebenszufriedenheit	31
7. Fazit	35
Literaturverzeichnis	37

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1	Nutzung von Homeoffice, Mitte Februar bis Mitte September 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt, in Prozent	13
Abbildung 2.2	Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice der abhängig Beschäftigten, die von Februar bis September 2021 jeweils im Homeoffice arbeiteten, insgesamt, in Prozent	14
Abbildung 2.3	Anteile der abhängig Beschäftigten, die von Februar bis September 2021 überhaupt, überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice arbeiteten, insgesamt, in Prozent	15
Abbildung 2.4	Gewünschte Homeoffice-Arbeitszeit nach Corona der abhängig Beschäftigten, die im Mai 2021 im Homeoffice arbeiteten, im Vergleich a) zum Status quo und b) zur Situation vor Corona, insgesamt sowie nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit vor Corona, in Prozent	16
Abbildung 3.1	Abdeckungsquote durch vom Arbeitgeber angebotene Corona-Tests, Ende März-Anfang April 2021 sowie Mitte April bis Mitte September 2021, insgesamt und nach Homeoffice-Nutzung, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	17
Abbildung 3.2	Inanspruchnahme der durch Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests in den letzten sieben Tagen, Ende März-Anfang April und Mitte April bis Mitte September 2021, insgesamt, Anteile abhängig Beschäftigter mit einem Corona-Tests anbietenden Arbeitgeber in Prozent	18
Abbildung 3.3	Gesamtnutzung von Corona-Tests, Mitte April bis Mitte September 2021, insgesamt, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	20
Abbildung 4.1	Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei abhängig Beschäftigten, Mitte Mai bis Mitte September 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	21
Abbildung 4.2	Bereitstellung freiwilliger Corona-Impfangebote durch Arbeitgeber, Mitte Mai bis Mitte September 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	23
Abbildung 4.3	Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitgeber ihren aktuellen Impfstatus kennt, Mitte Juni, Mitte August und Mitte September 2021, insgesamt sowie nach Impfstatus der Beschäftigten, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	25
Abbildung 4.4	Bewertung eines allgemeinen Fragerechts der Arbeitgeber nach dem Impfstatus, Mitte September 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss und Impfstatus, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	26
Abbildung 5.1	Ausmaß der Sorgen von abhängig Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Februar bis September 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	27

Abbildung 5.2	Bewertung der Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Februar bis September 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	28
Abbildung 5.3	Einschätzung der Beschäftigten zur Aufhebung der Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz und im Alltag nach Impfstatus, Mitte August und Mitte September 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	30
Abbildung 6.1	Belastungs- und Stressempfinden von abhängig Beschäftigten, Februar bis September 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht und Kindern unter 14 Jahren im Haushalt, Anteile der abhängig Beschäftigten mit ständigem oder häufigem Anstrengungsgefühl in Prozent	31
Abbildung 6.2	Häufigkeit von Schwierigkeiten in den vier Wochen vor der jeweiligen Befragung, die Kinderbetreuung sicherzustellen, März bis September 2021, Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 14 Jahren in Prozent	33
Abbildung 6.3	Allgemeine Lebenszufriedenheit von abhängig Beschäftigten, Februar bis August 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Durchschnittswerte (Skala von 0 bis 10)	34

Abkürzungsverzeichnis

ArbSchV	Arbeitsschutzverordnung
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>)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
IfSG	Infektionsschutzgesetz
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

Abhängig Beschäftigte in Deutschland haben im Jahr 2021 durchweg in erheblich größerem Umfang im **Homeoffice** gearbeitet als vor der Corona-Pandemie. Schon vor der Pandemie bestehende Zusammenhänge zwischen der Homeoffice-Nutzung und Merkmalen der Beschäftigten und ihrer Tätigkeiten waren – trotz der erheblichen Ausweitung der Nutzung von Homeoffice – jedoch auch im Jahr 2021 festzustellen.

Eine große Mehrheit der Beschäftigten empfand die verschiedenen Maßnahmen zum **Infektionsschutz** im Arbeitskontext als gerade richtig. Entsprechend gut geschützt fühlten sich die meisten: Über die verschiedenen Befragungswellen hinweg hatte jeweils nur ein geringer Anteil der Beschäftigten in Deutschland größere Befürchtungen, sich am Arbeitsplatz im Betrieb mit dem Coronavirus zu infizieren. Auch haben im Jahr 2021 die Arbeitgeber ihr Angebot an Corona-Tests für ihre Beschäftigten rasch ausgeweitet.

Ein Vergleich mit den vom RKI veröffentlichten Zahlen zeigte über die verschiedenen Befragungswellen hinweg zudem eine jeweils überdurchschnittlich hohe **Impfquote** der abhängig Beschäftigten, insbesondere auch innerhalb der relevanten Altersgruppe. Es verfestigte sich somit der Eindruck, dass sich abhängig Beschäftigte besonders um eine Impfung bemühten. Zum raschen Impffortschritt bei den Beschäftigten hat außerdem die zügige Ausweitung freiwilliger Corona-Impfangebote durch die Arbeitgeber, etwa durch Betriebsärzte, beigetragen.

Das psychische **Belastungsempfinden** der abhängig Beschäftigten in Deutschland hat sich im Jahresverlauf 2021 deutlich reduziert. Die allgemeine Lebenszufriedenheit der Beschäftigten lag von Juni bis September 2021 im Durchschnitt wieder auf einem vergleichbaren Niveau wie zu Beginn der Corona-Krise. Von Februar bis Mai 2021 lag diese noch deutlich unter dem im April 2020 ermittelten Durchschnittswert für die in Deutschland lebende Bevölkerung.

1. Hintergrund und Durchführung der Befragungen

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitssituation für viele Beschäftigte spürbar verändert. So wird etwa Homeoffice mehr und intensiver genutzt. Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation in den Betrieben wurden zur Vermeidung von Infektionsrisiken angepasst. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) damit beauftragt, im Verlauf des Jahres 2021 kontinuierlich Lagebilder zur Arbeitssituation und zum Belastungsempfinden von abhängig Beschäftigten im Kontext der Corona-Pandemie zu erstellen. Diese auf Basis von repräsentativen Befragungen abhängig Beschäftigter in insgesamt neun Befragungswellen von Februar bis September 2021 erstellten Lagebilder (vgl. Bonin et al. 2021a, 2021b, 2021c, 2021d; Bonin und Rinne 2021a, 2021b, 2021c; Bonin et al. 2021e, 2021f) erlauben eine Beurteilung der zeitlichen Veränderungen wichtiger Arbeitsmarkt- und Belastungskennziffern bei einem sich dynamisch entwickelnden Pandemieverlauf.¹

Für die insgesamt neun repräsentativen Querschnittsbefragungen wurden jeweils zur Monatsmitte rund 1.000 abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 64 Jahren durch die forsa Politik- und Sozialforschung GmbH befragt.² Diese Größe der realisierten Nettostichprobe hat sich bei Repräsentativbefragungen als Standard etabliert.

Die Auswahl der Befragungspersonen erfolgte 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.³ Dabei wurden 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 substantziellen Anteils von Mobilfunknummern. Die Grundvoraussetzungen für die Repräsentativität der Befragungsergebnisse waren somit erfüllt.⁴

Für die Güte des Erhebungskonzepts spricht auch, dass die aus den Angaben der Befragten ermittelten hochgerechneten Verteilungen der abhängig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen die Ergebnisse aus anderen Untersuchungen, wie dem IAB-Betriebspanel, näherungsweise treffen. Über die einzelnen Befragungswellen hinweg waren die ermittelten Beschäftigtenverteilungen nach Betriebsgrößenklassen, bei Berücksichtigung erwartbarer kleinerer Schwankungen aufgrund des Stichprobenfehlers, zudem recht stabil, wie die diesbezüglichen Auswertungen in den Ergebnisberichten zu den einzelnen Befragungswellen zeigten (vgl. etwa Bonin et al. 2021f: 17, Abbildung 1.1).

¹ Die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitssituation in Deutschland für die erste Phase des Pandemieverlaufs dokumentieren etwa Möhring et al. (2021a, 2021b), Buch et al. (2021) und Reichelt et al. (2021).

² Eine Ausnahme bildet die dritte Befragungswelle, die Ende März / Anfang April im Feld war. Sie stellt im Rhythmus der übrigen monatlichen Befragungen eine Zwischenmessung dar. Aufgrund einer Unterbrechung über die Ostertage wurde zudem im Rahmen dieser Befragungswelle eine etwas größere Anzahl von Personen befragt (insgesamt 1.636 Personen; vgl. Bonin et al. 2021c).

³ Für diese Befragungen 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.

⁴ Es ist grundsätzlich möglich, dass die Erreichbarkeit mancher Beschäftigter zu den Befragungszeitpunkten 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. Verbreitung von Homeoffice

2.1 Homeoffice-Nutzung während der Pandemie

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 2021a). Zum Zeitpunkt der Berichtslegung war sie an die Dauer der pandemischen Lage gekoppelt und mit ergänzten Bestimmungen bis einschließlich 24. November 2021 verlängert worden (vgl. BMAS 2021b).

Eine verstärkte Homeoffice-Nutzung kann zur Eindämmung der Corona-Pandemie beitragen, wie unter anderem Simulationsrechnungen zeigen (vgl. Gabler et al. 2021). Deshalb hatte der Arbeitgeber nach der Corona-Schutzverordnung 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 mit Wirkung zum 23. April 2021 in das Infektionsschutzgesetz übertragen und verbindlicher gefasst. Beschäftigte mussten seitdem arbeitgeberseitige Angebote, im Homeoffice zu arbeiten, annehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Diese Vorgaben entfielen zum 30. Juni 2021. Allerdings blieb Homeoffice auch für den Zeitraum der weiteren Befragungswellen bis September 2021 als Maßnahme zur Vermeidung betrieblicher Personenkontakte Bestandteil der Corona-Arbeitsschutzverordnung und musste bei der Erstellung und Anpassung der betrieblichen Hygienepläne vom Arbeitgeber berücksichtigt werden. Es galt insbesondere weiterhin, betriebsbedingte Kontakte und die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen auf das notwendige Minimum zu reduzieren.

Auch aufgrund der Bestimmungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung haben abhängig Beschäftigte in Deutschland im Jahr 2021 in erheblich größerem Umfang im Homeoffice gearbeitet als vor der Pandemie. Abbildung 2.1 zeigt, dass sich die Homeoffice-Nutzung im Frühjahr 2021 auf einem sehr hohen Niveau stabilisiert hatte. Von Mitte Februar bis Mitte April 2021 arbeitete knapp die Hälfte der abhängig Beschäftigten zumindest stundenweise im Homeoffice. In den folgenden Monaten war allerdings ein leichter Rückgang der Homeoffice-Nutzung festzustellen. Mit Anteilen von 36 Prozent (Mitte August 2021) und 38 Prozent (Mitte September 2021) fiel jedoch auch im Spätsommer 2021 die Homeoffice-Quote der abhängig Beschäftigten in Deutschland etwa doppelt so hoch aus wie vor der Pandemie (vgl. Bonin et al. 2020).

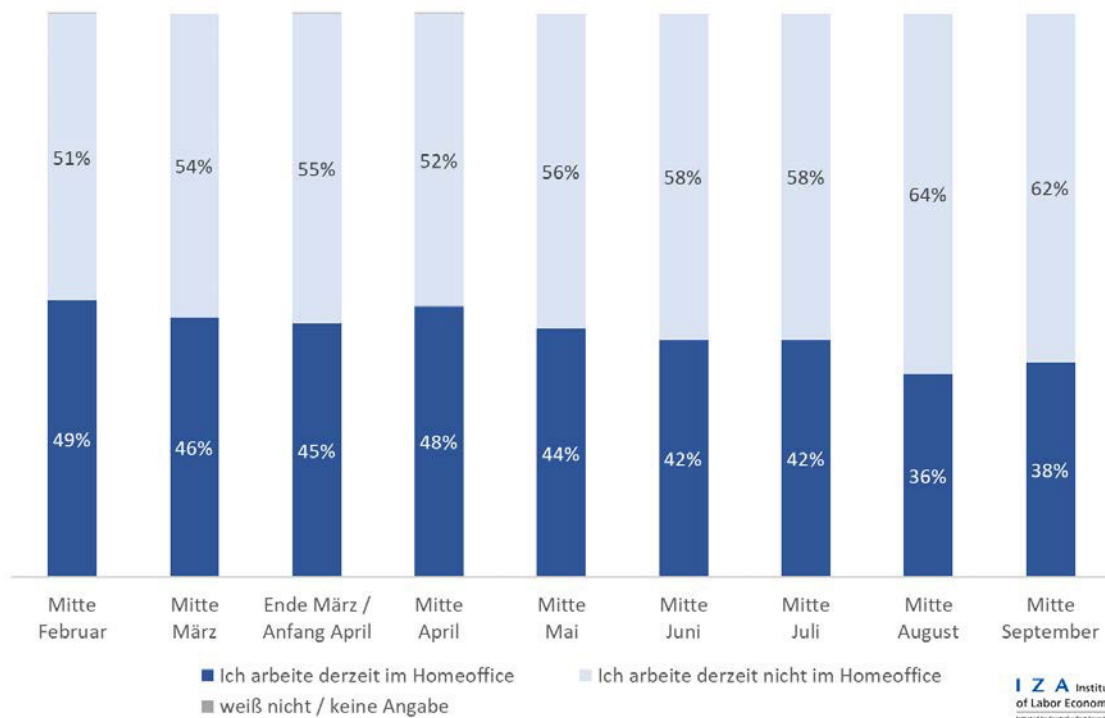
Schon vor der Pandemie bestehende Zusammenhänge zwischen der Homeoffice-Nutzung und Merkmalen der Beschäftigten und ihrer Tätigkeiten waren – trotz der erheblichen Ausweitung der Homeoffice-Nutzung – auch im Jahr 2021 festzustellen. So variierte das Ausmaß der Geschlechterunterschiede bei der Homeoffice-Nutzung im Verlauf des Jahres 2021 zwar leicht, aber der Anteil der männlichen Beschäftigten, die ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder auch einem anderen Ort arbeiten, war in sämtlichen Befragungswellen höher als derjenige der weiblichen Beschäftigten. Dieses Muster zeigte sich auch schon vor der Pandemie (vgl. Bonin et al. 2020) – vor allem, wenn für Einflüsse anderer Merkmale kontrolliert wird (vgl. Grunau et al. 2021).

Darüber hinaus gab es auch im Jahr 2021 einen starken Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzung und dem Bildungsgrad sowie dem Arbeitseinkommen. So war etwa im September 2021 der Anteil der abhängig Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss, die ganz oder teilweise vom Homeoffice aus tätig waren, mehr als doppelt so hoch wie bei abhängig Beschäftigten mit

Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss. Dazu passend stieg die Homeoffice-Quote mit dem Nettoarbeitseinkommen der Beschäftigten in allen Befragungswellen ebenfalls sehr deutlich.

Beschäftigte in Teilzeit arbeiteten seltener im Homeoffice als Beschäftigte in Vollzeit. Der Anteil der im Homeoffice tätigen Personen war bei Beschäftigten, die unter normalen Umständen mehr als 20 Minuten benötigen, um von ihrer Wohnung zur Arbeit im Betrieb zu kommen, ebenfalls deutlich höher als bei Beschäftigten mit geringerer Pendelzeit.⁵

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



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1-9.

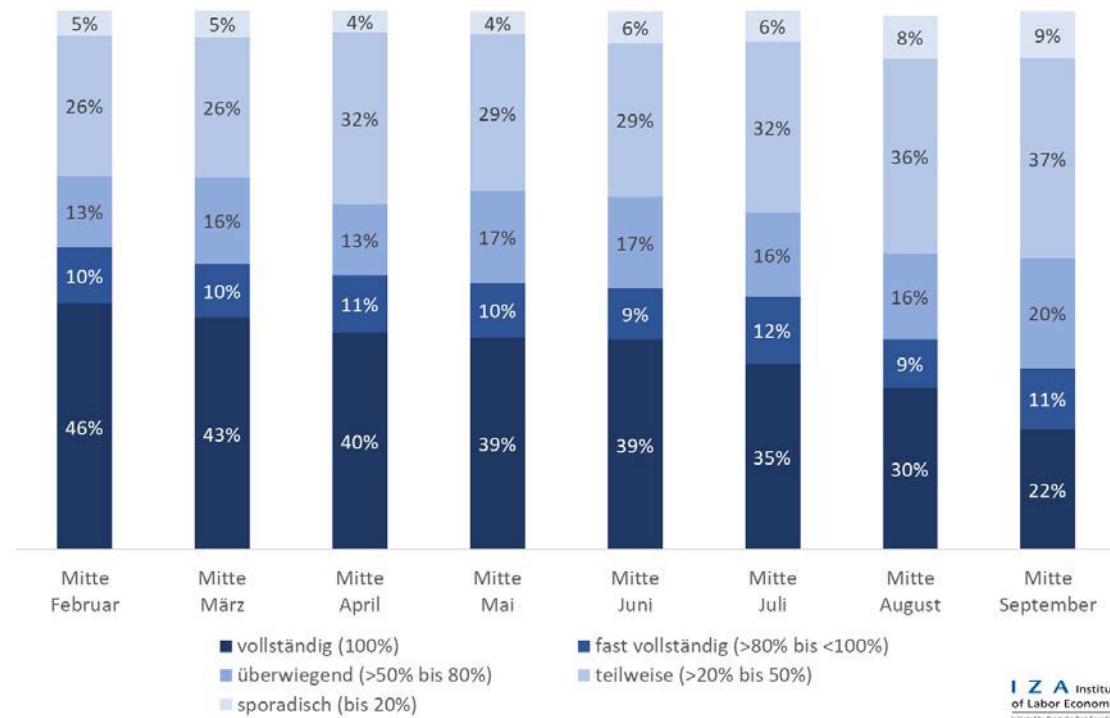
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 Beschäftigte (Mitte März), 1.636 Beschäftigte (Ende März/Anfang April), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni), 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli), 1.002 Beschäftigte (Mitte August) und 1.001 Beschäftigte (Mitte September). 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?“

Im Jahr 2021 war eine im Zeitverlauf sinkende Intensität der Homeoffice-Nutzung festzustellen, wie Abbildung 2.2 zeigt. Über die verschiedenen Befragungswellen hinweg zeigte sich insbesondere ein kontinuierlicher Rückgang des Anteils der ausschließlich im Homeoffice tätigen Beschäftigten. Während im Februar 2021 noch 46 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten ihre gesamte Arbeitszeit im Homeoffice verbrachten, also ihre gesamte Arbeitszeit dort arbeiteten, lag dieser Anteil im September 2021 nur noch bei 22 Prozent.

⁵ Eine Pendelzeit von 20 Minuten (einfacher Weg) entspricht etwa dem Median bei abhängig Beschäftigten.

Bildungs- und Einkommensunterschiede fielen im Hinblick auf die anteilige Arbeitszeit derjenigen Beschäftigten, die im Homeoffice tätig waren, grundsätzlich weniger stark ins Gewicht als bei der Frage, ob überhaupt im Homeoffice gearbeitet wurde oder nicht. Allerdings zeigte sich, dass männliche Homeoffice-Beschäftigte häufiger vollständig oder fast vollständig im Homeoffice arbeiteten als weibliche Homeoffice-Beschäftigte. Schließlich nutzten Homeoffice-Beschäftigte in Teilzeit und mit längerer Pendelzeit das Homeoffice im Jahr 2021 intensiver.

Abbildung 2.2 Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice der abhängig Beschäftigten, die von Februar bis September 2021 jeweils im Homeoffice arbeiteten, insgesamt, in Prozent

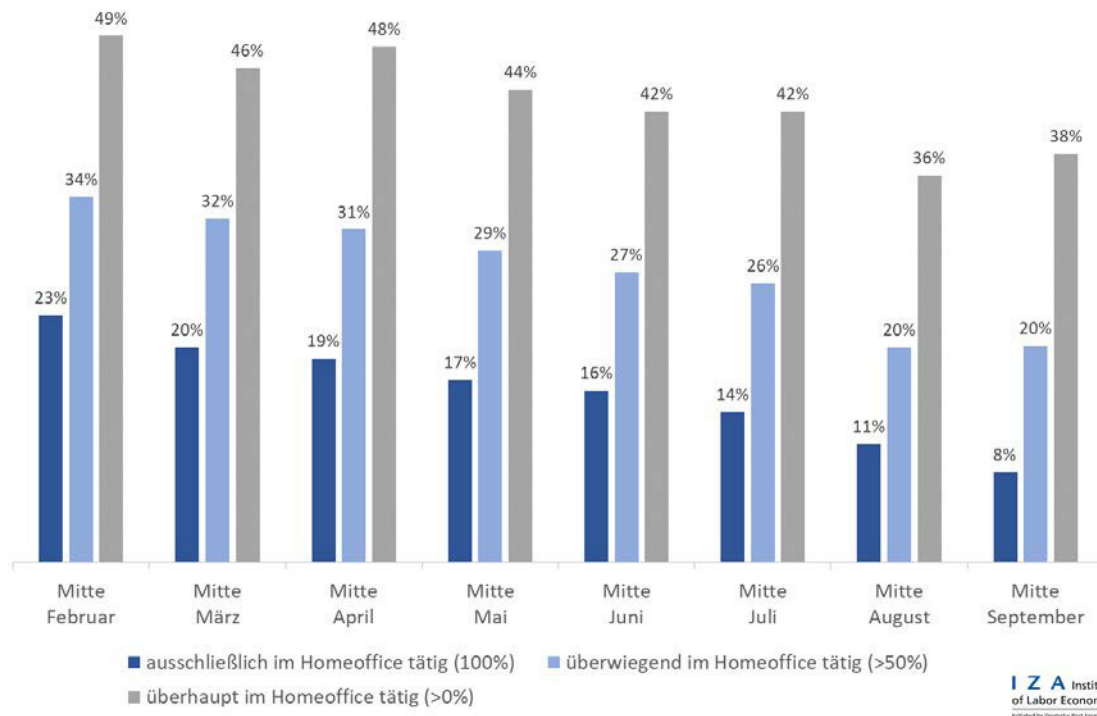


Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1-2 und 4-9.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 494 Beschäftigte, die Mitte Februar im Homeoffice arbeiteten, 464 Beschäftigte, die Mitte März im Homeoffice arbeiteten, 469 Beschäftigte, die Mitte April im Homeoffice arbeiteten, 442 Beschäftigte, die Mitte Mai im Homeoffice arbeiteten, 417 Beschäftigte, die Mitte Juni im Homeoffice arbeiteten, 419 Beschäftigte, die Mitte Juli im Homeoffice arbeiteten, 358 Beschäftigte, die Mitte August im Homeoffice arbeiteten, und 380 Beschäftigte, die Mitte September im Homeoffice arbeiteten. Anteile der wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice an der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit in fünf Kategorien.

In der Gesamtschau weist Abbildung 2.3 für das Jahr 2021 rückläufige Anteile der abhängig Beschäftigten aus, die überhaupt, überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice arbeiteten. Dabei hat sich der Anteil der ausschließlich im Homeoffice tätigen Beschäftigten besonders stark reduziert. Er sank von Mitte Februar 2021 (23 Prozent) bis Mitte September 2021 (8 Prozent) auf etwa ein Drittel des Ausgangswerts. Aber auch der Anteil der Beschäftigten, die überwiegend – also mehr die Hälfte ihrer Arbeitszeit – im Homeoffice arbeiteten, ist in diesem Zeitraum sehr deutlich zurückgegangen. War Mitte Februar 2021 noch etwa ein Drittel der abhängig Beschäftigten in Deutschland überwiegend im Homeoffice tätig, traf dies Mitte September 2021 nur noch auf ein Fünftel der abhängig Beschäftigten zu. Diese Entwicklungen könnten bedeuten, dass sich Beschäftigte (und ihre Arbeitgeber) im Jahresverlauf 2021 nicht mehr so sehr mit der Frage beschäftigten, ob im Homeoffice gearbeitet wird, sondern vielmehr damit, in welchem Umfang dort gearbeitet wird und wie diese Tätigkeit optimal ausgestaltet werden kann (vgl. Grunau et al. 2021).

Abbildung 2.3 Anteile der abhängig Beschäftigten, die von Februar bis September 2021 überhaupt, überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice arbeiteten, insgesamt, in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1-2 und 4-9.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 Beschäftigte (Mitte März), 1.636 Beschäftigte (Ende März/Anfang April), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni), 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli), 1.002 Beschäftigte (Mitte August) und 1.001 Beschäftigte (Mitte September). Basierend auf den Anteilen der wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice an der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit sowie auf der 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?“

2.2 Gewünschte Homeoffice-Nutzung nach der Pandemie

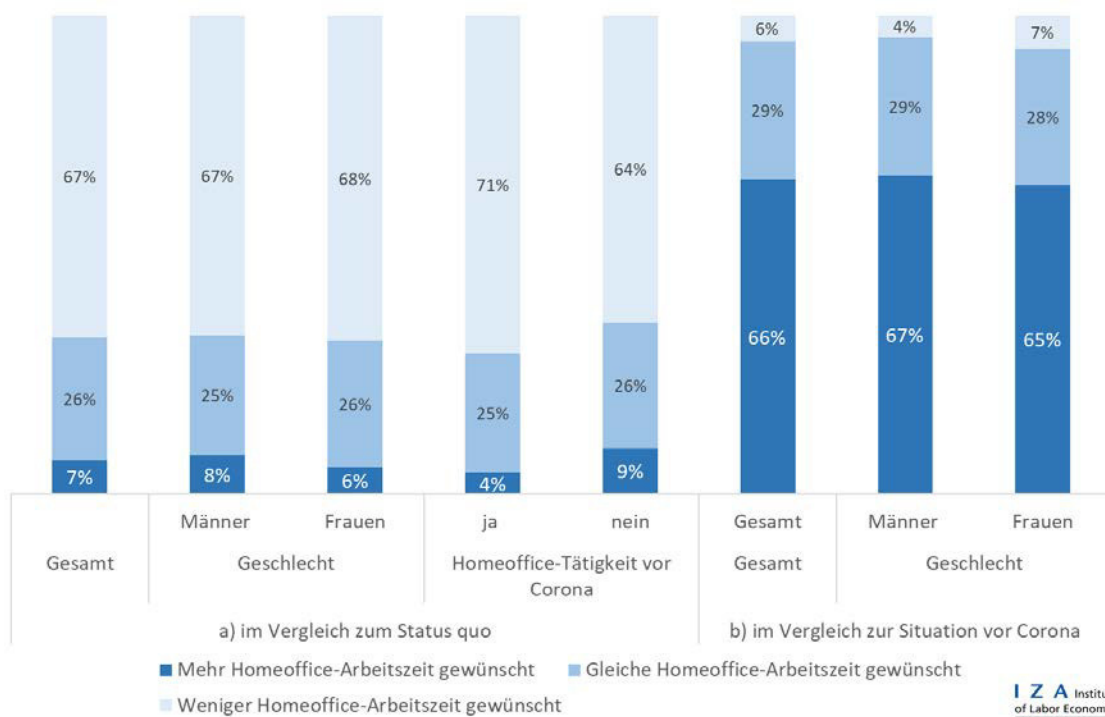
Während der Corona-Pandemie haben die Beschäftigten also deutlich häufiger im Homeoffice gearbeitet als zuvor. Wie sehen aber ihre diesbezüglichen Wünsche für die Zeit aus, in der die durch Corona bedingten Einschränkungen vorbei sein werden? Auf Basis einer einmalig in der Mitte Mai 2021 durchgeführten fünften Befragungswelle gestellten Frage zeigt Abbildung 2.4 die für die Zeit nach Corona gewünschten Veränderungen der Homeoffice-Arbeitszeit von den zum damaligen Zeitpunkt im Homeoffice tätigen Beschäftigten. Diese Veränderungen werden erstens im Vergleich zur Situation zum Zeitpunkt der Befragung im Mai 2021 (Status quo) sowie zweitens im Vergleich zur Situation vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie dargestellt (letzteres nur für Homeoffice-Beschäftigte, die auch schon vor Corona im Homeoffice gearbeitet haben).

Dabei wird erstens deutlich, dass etwa zwei Drittel der im Mai 2021 im Homeoffice tätigen Beschäftigten nach Aufhebung der durch Corona bedingten Einschränkungen beabsichtigten, weniger Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen als im Status quo. Etwa ein Viertel der im Mai 2021

im Homeoffice tätigen Beschäftigten wünschte sich, nach Corona im gleichen Umfang wie im Status quo im Homeoffice tätig zu sein, und lediglich 7 Prozent wünschte sich nach Corona eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit im Homeoffice im Vergleich zum Status quo. Diese Anteile unterschieden sich kaum nach Geschlecht. Hingegen wünschte 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 Homeoffice-Arbeitszeit im Status quo als in der Vergleichsgruppe der Beschäftigten, die auch schon vor der Pandemie im Homeoffice gearbeitet haben.

Zweitens zeigt sich, dass rund zwei Drittel der auch schon vor der Pandemie im Homeoffice tätigen Beschäftigten im Mai 2021 angaben, nach Corona mehr Arbeitszeit im Homeoffice verbringen zu wollen als sie dort vor der Pandemie gearbeitet haben. Knapp ein Drittel wünschte sich eine Rückkehr zur gleichen Homeoffice-Arbeitszeit wie vor Corona, und 6 Prozent beabsichtigten nach Corona in geringerem Umfang im Homeoffice tätig sein als vor der Pandemie. Diese Anteile unterscheiden sich kaum nach Geschlecht.

Abbildung 2.4 Gewünschte Homeoffice-Arbeitszeit nach Corona der abhängig Beschäftigten, die im Mai 2021 im Homeoffice arbeiteten, im Vergleich a) zum Status quo 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.

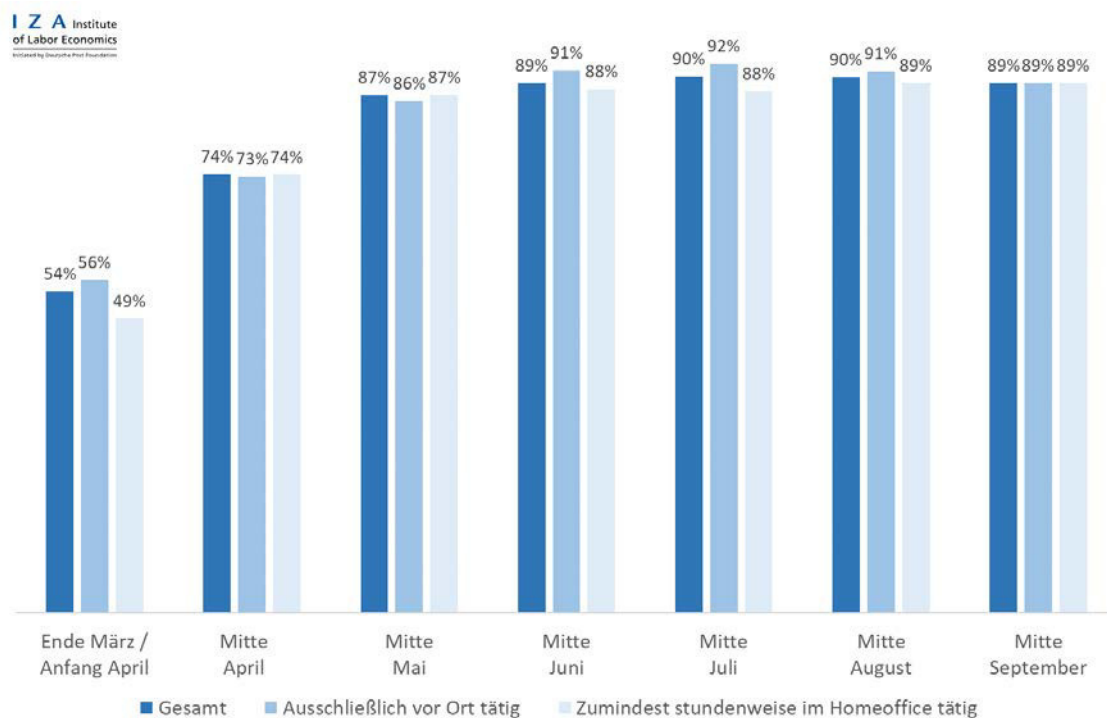
3. Verbreitung von Corona-Tests

3.1 Bereitstellung von Corona-Tests durch Arbeitgeber

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung wurde Mitte April 2021 um Bestimmungen zu regelmäßigen betrieblichen Angeboten für Corona-Tests ergänzt. Arbeitgeber blieben auch nach der am 10. September 2021 in Kraft getretenen Verlängerung und Ergänzung der Corona-Arbeitsschutzverordnung (zum Zeitpunkt der Berichtslegung für die Dauer der pandemischen Lage bis einschließlich 24. November 2021) verpflichtet, in ihren Betrieben mindestens zweimal pro Woche für alle Beschäftigten in Präsenz die Möglichkeit für Schnell- oder Selbsttests anzubieten.

Arbeitgeber haben das Angebot an Corona-Tests für ihre Beschäftigten im Jahr 2021 sehr zügig ausgeweitet, wie Abbildung 3.1 zeigt. Demnach stand von Mai bis September 2021 rund neun von zehn abhängig Beschäftigten ein Testangebot ihres Arbeitgebers zur Verfügung, wenn sie sich auf Corona testen lassen wollten. In der Gruppe der nicht ausschließlich im Homeoffice tätigen Beschäftigten, die Anspruch auf ein Testangebot der Arbeitgeber hat, betrug die Abdeckungsquote von Juni bis September 2021 ebenfalls rund 90 Prozent.

Abbildung 3.1 Abdeckungsquote durch vom Arbeitgeber angebotene Corona-Tests, Ende März-Anfang April 2021 sowie Mitte April bis Mitte September 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 3-9.

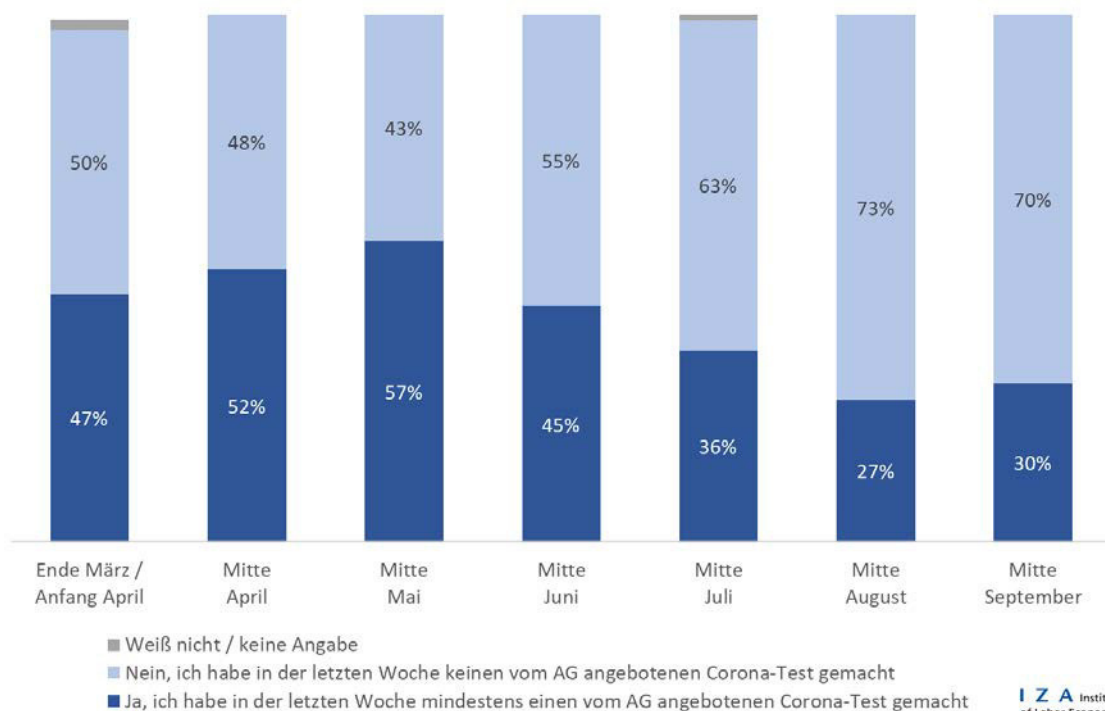
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.636 Beschäftigte (Ende März/Anfang April), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni), 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli), 1.002 Beschäftigte (Mitte August) und 1.001 Beschäftigte (Mitte September). Die dargestellten Anteile errechnen sich bis Juli aus dem Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einem Testangebot sowie aus dem Anteil dieser Beschäftigten, die dieses betriebliche Testangebot auch individuell erreicht. Fragestellung (ab August): „Wenn Sie sich auf Corona testen lassen möchten, steht Ihnen dafür ein Corona-Testangebot Ihres Arbeitgebers zur Verfügung?“

Während bei der Abdeckungsquote der Beschäftigten durch arbeitgeberseitige Testangebote praktisch keine Unterschiede nach Geschlecht oder Homeoffice-Nutzung erkennbar waren, stand einem deutlich geringeren Anteil der Beschäftigten in kleinen Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten ein Corona-Testangebot ihres Arbeitgebers zur Verfügung als Beschäftigten in größeren Betrieben.

3.2 Inanspruchnahme der Corona-Testangebote der Arbeitgeber

Das Angebot von Corona-Tests durch Arbeitgeber war also von Mai bis September 2021 sehr breit und erreichte viele Beschäftigte. Allerdings war im gleichen Zeitraum eine rückläufige Inanspruchnahme dieses Angebots durch die Beschäftigten festzustellen, wie Abbildung 3.2 zeigt. Zwischen Mai und September 2021 hat sich die Inanspruchnahme durch Beschäftigte, deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet und die zum Befragungszeitpunkt gearbeitet haben, von 57 Prozent auf 30 Prozent reduziert und somit beinahe halbiert.

Abbildung 3.2 Inanspruchnahme der durch Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests in den letzten sieben Tagen, Ende März-Anfang April und Mitte April bis Mitte September 2021, insgesamt, 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 3-9.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 871 Beschäftigte (Ende März / Anfang April), 736 Beschäftigte (Mitte April) und 870 Beschäftigte (Mitte Mai), 898 Beschäftigte (Mitte Juni), 905 Beschäftigte (Mitte Juli), 902 Beschäftigte (Mitte August) und 880 Beschäftigte (Mitte September), deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet. Es werden nur Beschäftigte berücksichtigt, die in der Woche vor dem Befragungszeitpunkt gearbeitet haben. Fragestellung: „Haben Sie innerhalb der letzten sieben Tage mindestens einmal einen von Ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht?“

Über alle Befragungswellen hinweg beanspruchten weibliche Beschäftigte und nicht im Homeoffice tätige Beschäftigte die arbeitgeberseitigen Testangebote häufiger als die jeweiligen Vergleichsgruppen. Systematische Unterschiede des Anteils der Beschäftigten, die ein vorhandenes Testangebot des Arbeitgebers nutzten, nach der Betriebsgröße waren dagegen nicht über alle Befragungswellen hinweg erkennbar. Es war jedoch, auch vor dem Hintergrund einer im Zeitverlauf steigenden Impfquote der abhängig Beschäftigten (vgl. Abschnitt 4.1), in den späteren Befragungswellen eine stärkere Inanspruchnahme der durch Arbeitgeber angebotenen Tests durch nicht vollständig Geimpfte im Vergleich zu vollständig Geimpften erkennbar.

3.3 Gesamtnutzung von Corona-Tests durch abhängig Beschäftigte

Beschäftigte in Deutschland konnten, wie alle in Deutschland lebenden Personen, ab Anfang März 2021 mindestens einmal pro Woche einen kostenfreien Corona-Schnelltest machen (vgl. BMG 2021a). Dieses kostenlose Testangebot für alle Bürgerinnen und Bürger endete am 11. Oktober 2021.⁶

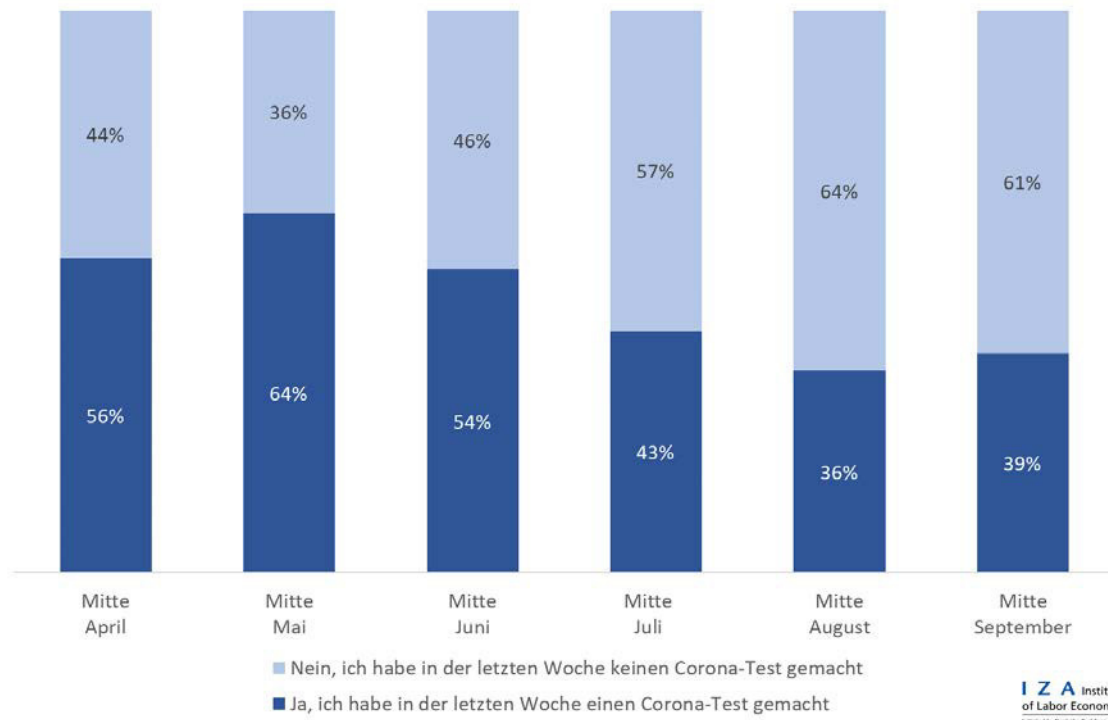
Abbildung 3.3 zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten, die innerhalb der letzten sieben Tage vor der jeweiligen Befragung einen Corona-Test gemacht hatten – inklusive möglicher arbeitgeberseitiger Testangebote – im Mai 2021 mit 64 Prozent am höchsten war. In den Folgemonaten ist ein Rückgang dieses Anteils zu verzeichnen, auch wenn im September 2021 gegenüber dem Vormonat ein leichter Anstieg der Gesamtnutzung von Corona-Tests durch Beschäftigte festzustellen war. Mitte September 2021 hatten insgesamt 39 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland innerhalb der letzten sieben Tage einen Corona-Test gemacht. Dieser Anteil war bei vollständig geimpften Beschäftigten (38 Prozent) geringer als bei nicht vollständig geimpften Beschäftigten (48 Prozent).

Zur Gesamtnutzung von Corona-Tests trugen auch die Testangebote der Arbeitgeber in erheblichem Ausmaß bei. Jeweils rund sieben von zehn abhängig Beschäftigte, die innerhalb der letzten sieben Tage vor der jeweiligen Befragung einen Corona-Test gemacht hatten und deren Arbeitgeber Tests anbot, gaben in den von April bis September 2021 durchgeführten Befragungen an, innerhalb der letzten sieben Tage vor der jeweiligen Befragung (auch) einen von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht zu haben.

Wie bei den arbeitgeberseitigen Testangeboten war auch insgesamt eine stärkere Nutzung von Corona-Tests durch weibliche Beschäftigte und nicht im Homeoffice tätige Beschäftigte zu verzeichnen (hier nicht dargestellt).

⁶ Personen, für die keine Möglichkeit bestand, einen vollständigen Impfschutz zu erlangen, hatten auch nach dem 11. Oktober 2021 die Möglichkeit, sich mindestens einmal wöchentlich kostenlos mit einem Schnelltest testen zu lassen. Am 13. November wurden die kostenlosen Corona-Bürgertests für alle Bürgerinnen und Bürger wieder eingeführt (vgl. Bundesregierung 2021a).

Abbildung 3.3 Gesamtnutzung von Corona-Tests, Mitte April bis Mitte September 2021, insgesamt, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 4-9.

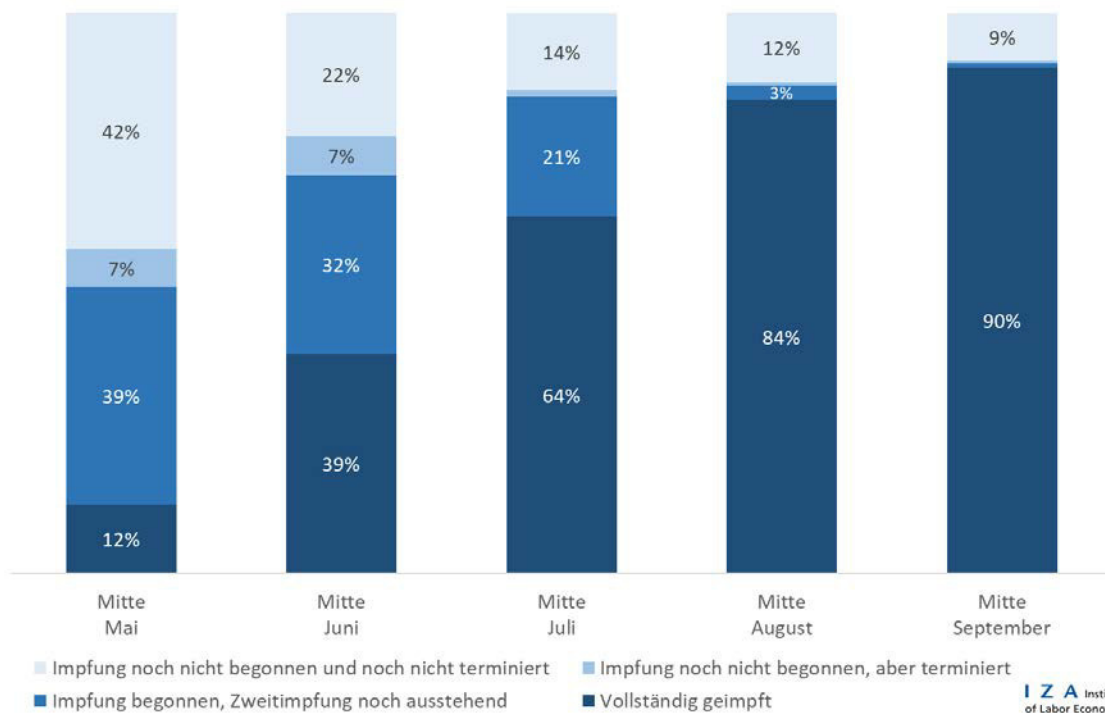
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni), 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli), 1.002 Beschäftigte (Mitte August) und 1.001 Beschäftigte (Mitte September). Fragestellung: „Haben Sie innerhalb der letzten sieben Tage mindestens einen Corona-Test gemacht?“

4. Verbreitung von Corona-Schutzimpfungen

4.1 Impffortschritt bei abhängig Beschäftigten

Abbildung 4.1 zeigt den Impffortschritt der abhängig Beschäftigten von Mai bis September 2021. Deutlich wird ein anfänglich rasantes Tempo der Corona-Schutzimpfungen, welches sich im August und September 2021 verlangsamte. Mitte September 2021 hatten nach eigenen Angaben 91 Prozent der abhängig Beschäftigten mindestens eine Corona-Schutzimpfung erhalten; 90 Prozent gaben zu diesem Zeitpunkt an, vollständig geimpft worden zu sein.⁷

Abbildung 4.1 Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei abhängig Beschäftigten, Mitte Mai bis Mitte September 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 5-9.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni), 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli), 1.002 Beschäftigte (Mitte August), und 1.001 Beschäftigte (Mitte September). 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 bereits einen Termin für eine Corona-Impfung?“

⁷ Eine vollständige Impfung liegt in der Regel nach zwei erfolgten Impfungen vor (Ausnahme: beim Janssen-Impfstoff ist dies bereits nach einer Impfung der Fall). Auffrischimpfungen („Booster-Impfungen“) wurden im Rahmen der neun Befragungswellen noch nicht thematisiert.

Vergleiche mit den vom RKI veröffentlichten Zahlen zeigten über die verschiedenen Befragungswellen hinweg jeweils eine überdurchschnittlich hohe Impfquote der abhängig Beschäftigten, insbesondere auch innerhalb der relevanten Altersgruppe. So fiel der Anteil vollständig geimpfter Personen im Alter von 18 bis 59 Jahren in der Gesamtbevölkerung im September 2021 um rund zwanzig Prozentpunkte geringer aus als bei abhängig Beschäftigten in der entsprechenden Altersgruppe. Dies dürfte auch mit der Priorisierung bestimmter Beschäftigtengruppen in der Corona-Impfverordnung, die bis Anfang Juni 2021 galt, zusammenhängen (vgl. BMG 2021b). Darüber hinaus verfestigte sich jedoch der Eindruck, dass sich abhängig Beschäftigte besonders um eine Impfung bemühten.

Noch bis Mitte August 2021 war ein deutlich stärkerer Impffortschritt bei weiblichen Beschäftigten und bei älteren Beschäftigten festzustellen. Diese Unterschiede nach Alter und Geschlecht hatten sich jedoch bis Mitte September 2021 angeglichen, sodass sich in diesem Monat die Impfquoten für weibliche und männliche Beschäftigte sowie nach Altersgruppen praktisch nicht mehr voneinander unterschieden.

In allen Befragungswellen gab es deutliche Hinweise auf Unterschiede im Impffortschritt nach dem Nettoarbeitseinkommen und der Schulbildung der Beschäftigten, auch wenn sich diesbezügliche Unterschiede im Zeitverlauf etwas abschwächten. Während Mitte September 2021 nur 5 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss noch nicht geimpft und noch keinen Termin für eine Impfung vereinbart hatten, traf dies auf 16 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss zu. Ähnliche Unterschiede zeigten sich nach dem Einkommen: Im September 2021 waren 96 Prozent der Beschäftigten mit einem Nettoarbeitseinkommen von mehr als 3.500 Euro vollständig geimpft, aber nur rund 81 Prozent der Beschäftigten mit einem Nettoarbeitseinkommen bis 1.500 Euro. Dass Impfungen grundsätzlich signifikant häufiger mit steigendem Einkommen und höherer Schulbildung angenommen werden, zeigte sich allerdings zum Beispiel in österreichischen Daten auch schon vor der Corona-Pandemie (vgl. BMSGPK 2020).

Die Unterschiede im Impffortschritt nach der Homeoffice-Nutzung fielen dagegen vergleichsweise gering aus. Etwaige diesbezügliche Unterschiede dürften mit der starken Korrelation zwischen der Homeoffice-Nutzung und dem Bildungsgrad sowie dem Nettoarbeitseinkommen zusammenhängen.

Die grundsätzliche Impfbereitschaft derjenigen Beschäftigten, die noch nicht geimpft waren und noch keinen Impftermin vereinbart hatten, war im September 2021 sehr begrenzt. So lehnte fast die Hälfte dieser Personengruppe eine Impfung ab. Ein Drittel war noch unentschlossen. 10 Prozent waren grundsätzlich zu einer Impfung bereit, und weitere 10 Prozent gaben an, sich zum Zeitpunkt dieser Befragung aus gesundheitlichen Gründen nicht impfen lassen zu können.

4.2 Impfangebote durch Arbeitgeber

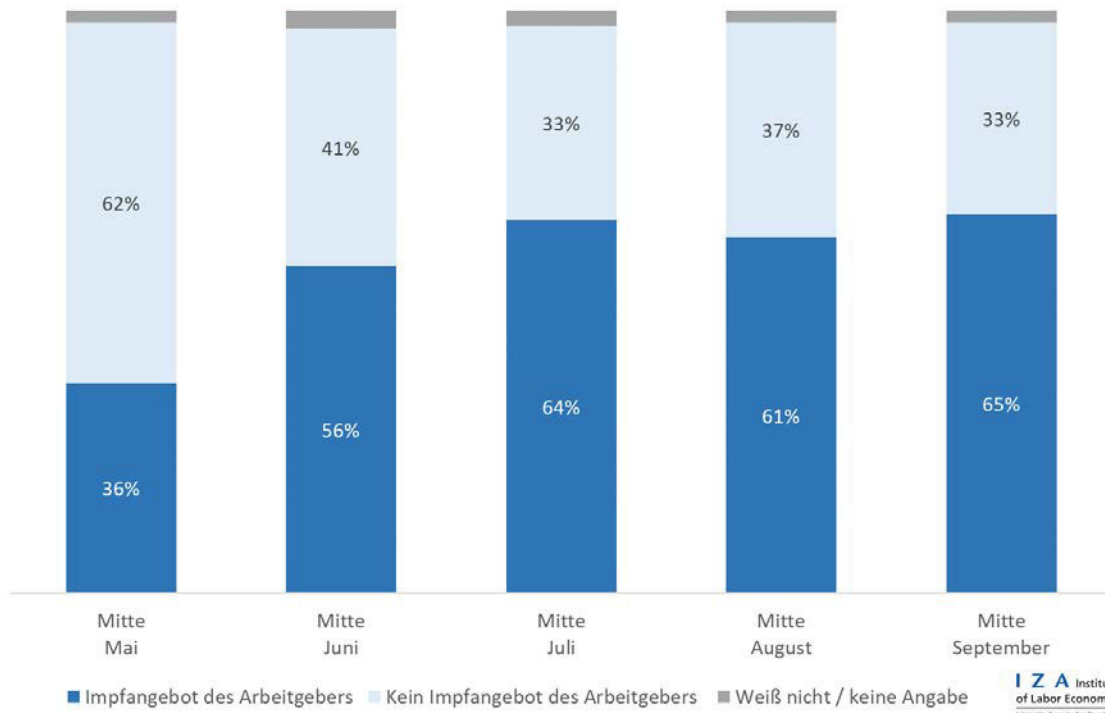
Seit Juni 2021 konnten auch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie die überbetrieblichen Dienste von Betriebsärzten gegen COVID-19 impfen (vgl. BMG 2021c). Abbildung 4.2 zeigt, dass Arbeitgeber die Bereitstellung freiwilliger Corona-Impfangebote sehr zügig ausgeweitet haben. Von Mitte Juli bis Mitte September 2021 gaben jeweils knapp zwei Drittel der abhängig Beschäftigten an, dass ihr Arbeitgeber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihres Betriebs freiwillige Corona-Impfangebote bereitstellte, zum Beispiel durch einen Betriebsarzt oder durch kooperierende niedergelassene Ärzte.

Allerdings war über die verschiedenen Befragungswellen hinweg jeweils klar erkennbar, dass Beschäftigte in kleineren Unternehmen deutlich weniger häufig von den freiwilligen Corona-Impfanboten ihres Arbeitgebers berichteten. Betriebe mit wenigen Beschäftigten könnten den mit

der Organisation von Impfangeboten oder Impfkationen verbundenen logistischen Aufwand gescheut haben und sie dürften seltener über betriebsärztliche Strukturen vor Ort verfügen als Betriebe mit einer höheren Beschäftigtenzahl. Dieser Unterschied im Corona-Impfangebot nach Betriebsgröße hatte jedoch keine Auswirkungen auf den Impffortschritt der Beschäftigten, der sich nicht zwischen Beschäftigten in kleinen und großen Betrieben unterschied (hier nicht dargestellt). Es ist außerdem anzumerken, dass die diesen Auswertungen zugrundeliegende Fragestellung ausschließlich Impfangebote auf betrieblicher Ebene adressierte, also keine Rückschlüsse gestattete, ob die Beschäftigten die durch Arbeitgeber bereitgestellten freiwilligen Impfangebote auch individuell erreichten.

Darüber hinaus berichteten Mitte September 2021 insgesamt 61 Prozent der Beschäftigten von einem aktiven Engagement ihres Arbeitgebers für Corona-Schutzimpfungen im eigenen Betrieb, etwa durch Apelle oder Informationen über das Impfen. Auch dieser Anteil fiel bei Beschäftigten in größeren Betrieben höher aus als bei Beschäftigten in kleineren Betrieben.

Abbildung 4.2 Bereitstellung freiwilliger Corona-Impfangebote durch Arbeitgeber, Mitte Mai bis Mitte September 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 5-9.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni), 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli), 1.002 Beschäftigte (Mitte August) und 1.001 Beschäftigte (Mitte September). Fragestellung: „Wie ist das derzeit in Ihrem Betrieb? Stellt Ihr Arbeitgeber für die Mitarbeiter freiwillige Corona-Impfangebote bereit, zum Beispiel über einen Betriebsarzt oder mobile Impfteams, die in den Betrieb kommen?“

4.3 Auskünfte über den Impfstatus

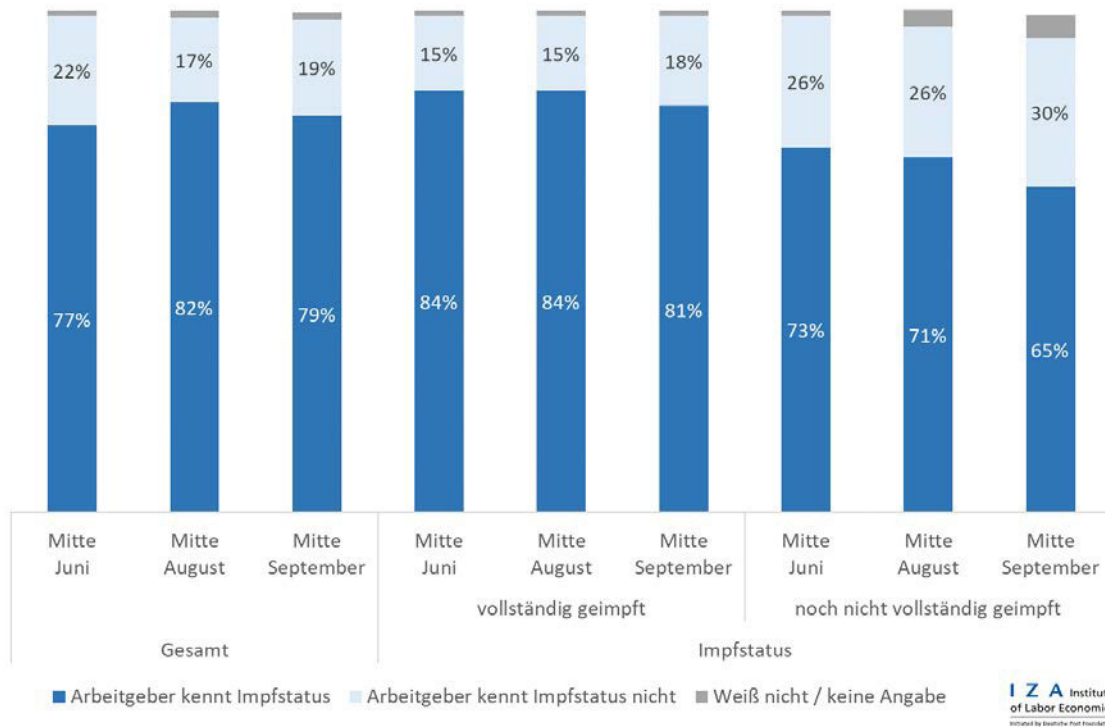
Seit 10. September 2021 bestand eine Auskunftspflicht bezüglich des Impf- oder Genesenen-Status für Beschäftigte in bestimmten Bereichen, die das Infektionsschutzgesetz (§ 36 Abs. 3 IfSG) vorgibt, und die bereits zuvor bestehende diesbezügliche Regelungen ergänzte (§ 23a IfSG; DGB 2021). Grundsätzlich gab es zum Zeitpunkt der jeweiligen Befragungswellen jedoch keine Pflicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihren Impfstatus gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären; diesbezügliche Angaben waren – von besonders sensiblen Bereichen wie Krankenhäuser, Altenpflege und Kinderbetreuung abgesehen – freiwillig.

Vor diesem Hintergrund ist der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitgeber zu den verschiedenen Befragungszeitpunkten ihren aktuellen Impfstatus kannte, als hoch zu bewerten. Abbildung 4.3 zeigt, dass von Juni bis September 2021 jeweils insgesamt vier von fünf Beschäftigte angaben, ihr Arbeitgeber kenne ihren aktuellen Impfstatus. Bei Beschäftigten mit vollständiger Impfung fiel dieser Anteil jeweils geringfügig höher aus, während in allen Befragungswellen jeweils ein geringerer Anteil der Beschäftigten mit noch nicht vollständiger Impfung berichtete, dass ihr Arbeitgeber über ihren aktuellen Impfstatus informiert sei.

Diejenigen Beschäftigten, die angaben, dass ihr Arbeitgeber ihren Impfstatus kenne, hatten ihren Arbeitgeber darüber zum Großteil von sich aus informiert. Beschäftigte, deren Arbeitgeber ihren Impfstatus kannte und die noch nicht vollständig geimpft waren, gaben im Vergleich zur Gruppe der vollständig Geimpften weniger häufig an, ihren Arbeitgeber von sich aus über ihren Impfstatus informiert zu haben. Zugleich war in der Gruppe der noch nicht vollständig Geimpften der Anteil derjenigen höher, die angaben, dass der Arbeitgeber auf andere Weise von ihrem Impfstatus erfahren hat. Diese Werte deuten an, dass vollständig geimpfte Beschäftigte offener mit ihrem Impfstatus umgegangen sind als noch nicht vollständig geimpfte Beschäftigte, möglicherweise da Geimpfte sich in Konformität mit der Mehrheitsmeinung fühlten.

Im August und September 2021 gab mehr als die Hälfte der abhängig Beschäftigten an, den Corona-Impfstatus von allen Kolleginnen und Kollegen zu kennen, mit denen sie regelmäßig Kontakt haben. Erwartungsgemäß war dieser Anteil in kleineren Betrieben höher, da hier von einem schnelleren und intensiveren Informationsaustausch auszugehen ist. Auswertungen des Anteils der Beschäftigten, deren Kolleginnen und Kollegen den eigenen Impfstatus kannten, stützten die These, dass die Information über den eigenen Impfstatus im Kollegenkreis verbreiteter waren als beim Arbeitgeber. Zudem verfestigte sich der Eindruck, dass vollständig Geimpfte mit Informationen über ihren persönlichen Impfstatus offener gegenüber ihrem Arbeitgeber und ihren Kolleginnen und Kollegen umgegangen sind als noch nicht vollständig Geimpfte.

Abbildung 4.3 Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitgeber ihren aktuellen Impfstatus kennt, Mitte Juni, Mitte August und Mitte September 2021, insgesamt sowie nach Impfstatus der Beschäftigten, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



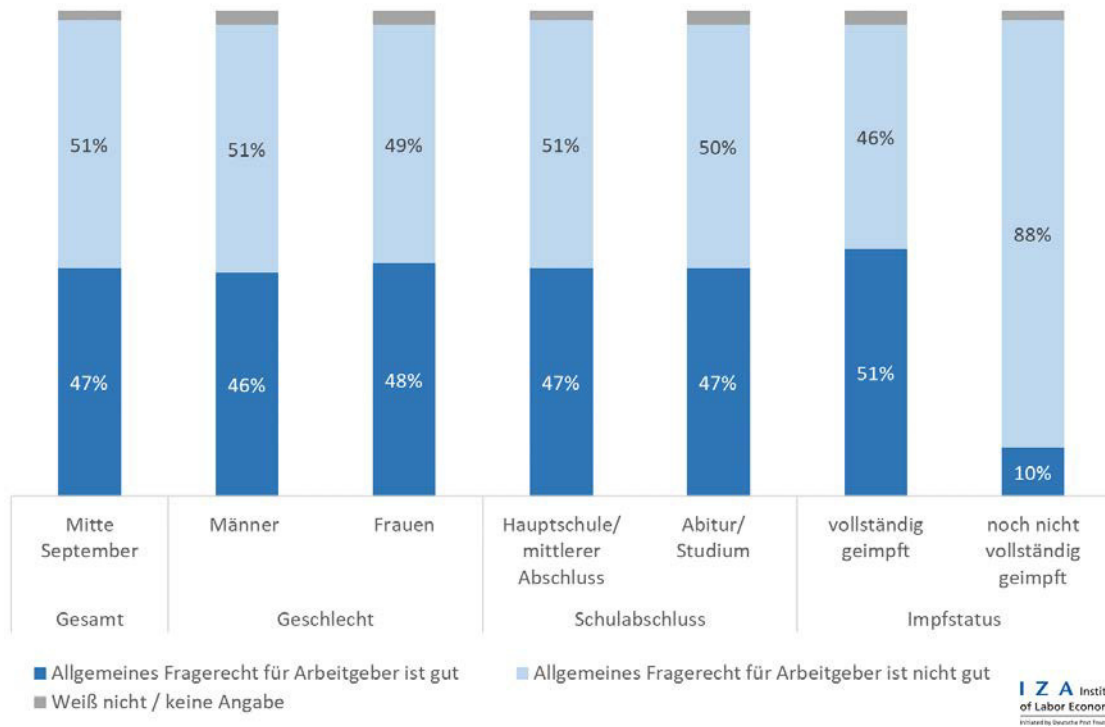
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 6, 8 und 9.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni), davon 390 vollständig geimpft und 611 noch nicht vollständig geimpft, 1.002 Beschäftigte (Mitte August), davon 841 vollständig geimpft und 160 noch nicht vollständig geimpft, sowie 1.001 Beschäftigte (Mitte September), davon 897 vollständig geimpft und 100 noch nicht vollständig geimpft. Fragestellungen: „Weiß ihr Arbeitgeber, dass Sie schon vollständig gegen Corona geimpft sind?“, „Weiß Ihr Arbeitgeber, dass Sie schon einmal gegen Corona geimpft worden sind?“ sowie „Weiß Ihr Arbeitgeber, dass Sie noch nicht gegen Corona geimpft worden sind?“

Während im September 2021 insgesamt vier von fünf Beschäftigte ein Fragerecht der Arbeitgeber nach dem Impfstatus in besonders sensiblen Bereichen befürworteten (79 Prozent; vgl. Bonin et al. 2021f), fiel die Zustimmung der abhängig Beschäftigten zu einem allgemeinen Fragerecht der Arbeitgeber nach dem Impfstatus – also nicht nur in besonders sensiblen Bereichen, sondern grundsätzlich – geringer aus. Abbildung 4.4 zeigt, dass im September 2021 insgesamt knapp die Hälfte der Beschäftigten ein solches allgemeines Fragerecht der Arbeitgeber nach dem Corona-Impfstatus befürwortete (47 Prozent). Diesbezügliche Unterschiede nach Geschlecht und Schulabschluss der Beschäftigten fielen nur sehr gering aus oder waren nicht festzustellen.

Allerdings gab es einen sehr substanziellen Unterschied zwischen vollständig geimpften und noch nicht vollständig geimpften Beschäftigten: Während etwas mehr als die Hälfte der vollständig geimpften Beschäftigten im September 2021 ein allgemeines Fragerecht der Arbeitgeber nach dem Corona-Impfstatus befürwortete (51 Prozent), traf dies lediglich auf jeden zehnten noch nicht vollständig geimpften Beschäftigten zu (10 Prozent).

Abbildung 4.4 Bewertung eines allgemeinen Fragerechts der Arbeitgeber nach dem Impfstatus, Mitte September 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss und Impfstatus, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 9.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte September). Fragestellung: „Fänden Sie es gut, wenn alle Arbeitgeber den Corona-Impfstatus ihrer Beschäftigten abfragen dürften, oder fänden Sie das nicht gut?“

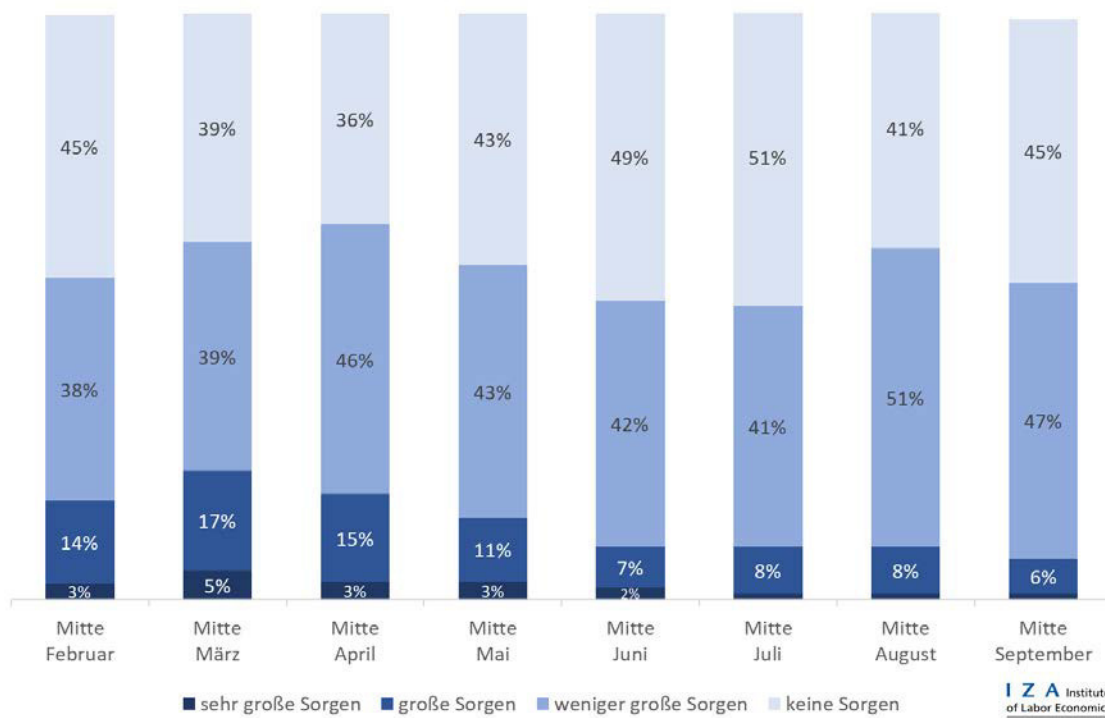
5. Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz und Arbeitsschutzmaßnahmen

5.1 Übergreifende Bewertung

Über die verschiedenen Befragungswellen hinweg hatte jeweils nur ein geringer Anteil der Beschäftigten in Deutschland größere Befürchtungen, sich am Arbeitsplatz im Betrieb mit dem Coronavirus zu infizieren. Außerdem empfand jeweils eine große Mehrheit der Beschäftigten die verschiedenen Maßnahmen zum Infektionsschutz im Arbeitskontext als gerade richtig.

Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die sich große oder sehr große Sorgen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz machen, erreichte im März 2021 den höchsten Wert, wie Abbildung 5.1 zeigt. In diesem Monat äußerte knapp ein Viertel der Beschäftigten, sich in dieser Hinsicht große oder sehr große Sorgen zu machen. In den folgenden Monaten nahm das Ausmaß dieser Sorgen ab. Im September 2021 erreichte der Anteil der abhängig Beschäftigten, die sich große oder sehr große Sorgen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz machen, mit gut 7 Prozent den geringsten Wert.

Abbildung 5.1 Ausmaß der Sorgen von abhängig Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Februar bis September 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



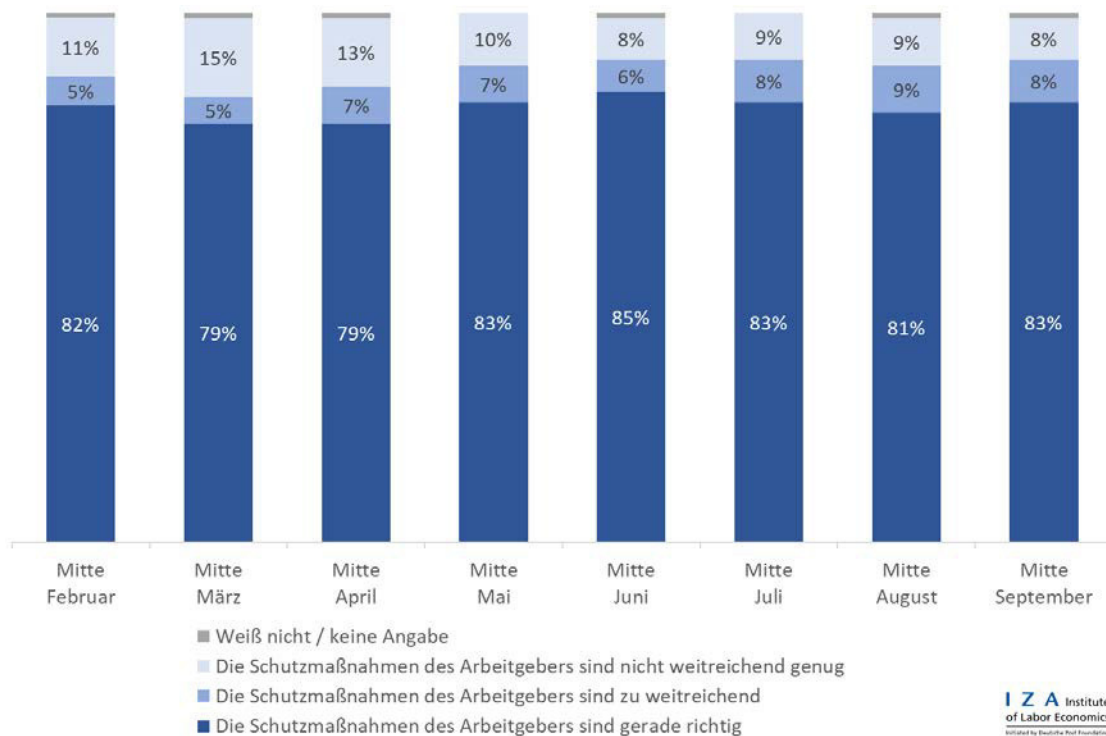
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1-2 und 4-9.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 Beschäftigte (Mitte März), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni), 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli), 1.002 Beschäftigte (Mitte August) und 1.001 Beschäftigte (Mitte September). Fragestellung: „Machen Sie sich sehr große, große, weniger große oder keine Sorgen, dass Sie sich bei der Arbeit mit dem Coronavirus anstecken könnten?“

In den von Februar bis Mai 2021 durchgeführten Befragungswellen war ein mit zunehmender Betriebsgröße abnehmendes Ausmaß der Sorge der Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz erkennbar. Von Juni bis September 2021 ließen sich diese Unterschiede im Ausmaß der Sorge nach der Betriebsgröße jedoch nicht mehr feststellen. Dagegen war über alle Befragungswellen hinweg die Sorge vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz bei Beschäftigten, die höchstens die Hälfte ihrer Arbeitszeit oder gar nicht im Homeoffice arbeiteten, verbreiteter als bei Beschäftigten, die überwiegend im Homeoffice arbeiteten.

In den einzelnen Befragungswellen war jeweils eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten mit den getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers zufrieden. Abbildung 5.2 zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten, welche die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus bei der Arbeit für gerade richtig hielten, im Jahresverlauf 2021 recht konstant bei etwa vier von fünf Beschäftigten lag. Zugleich sind die monatlichen Veränderungen der Anteile der Beschäftigten, welche die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus für nicht weitreichend genug oder als zu weitreichend empfanden, als eher gering einzuschätzen. Allerdings erachtete im März und April 2021 ein etwas höherer Anteil der Beschäftigten die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers als nicht weitreichend genug.

Abbildung 5.2 Bewertung der Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Februar bis September 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1-2 und 4-9.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 Beschäftigte (Mitte März), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni), 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli), 1.002 Beschäftigte (Mitte August) und 1.001 Beschäftigte (Mitte September). 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 etwas höherer Anteil der Beschäftigten, die überwiegend im Homeoffice arbeiteten, hielt die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers für gerade richtig. Allerdings war dieser Unterschied gegenüber Beschäftigten, die überwiegend vor Ort arbeiteten, nicht in allen Befragungswellen klar erkennbar. Hingegen zeigten sich in allen Befragungswellen keine deutlichen Unterschiede in der Bewertung der vom Arbeitgeber ergriffenen Schutzmaßnahmen durch die Beschäftigten nach der Betriebsgröße. Sehr klar erkennbar über alle Befragungswellen hinweg war auch das folgende Muster: Beschäftigte, die die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers für nicht weitreichend genug hielten, hatten systematisch größere Sorgen, sich an ihrem Arbeitsplatz mit dem Coronavirus anzustecken, als Beschäftigte, die die arbeitgeberseitigen Schutzmaßnahmen für gerade richtig hielten.

5.2 Differenzierte Schutzmaßnahmen nach Impfstatus

Vor dem Hintergrund der steigenden Impfquote in Deutschland wurde zunehmend darüber diskutiert, ob und für wen Corona-Schutzmaßnahmen aufgehoben werden sollten. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung galt seit 9. Mai 2021 die COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung, die bestimmte Ausnahmen und Erleichterungen für vollständig geimpfte und genesene Menschen vorsieht. So waren diese etwa von Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen sowie von gewissen Quarantänepflichten ausgenommen (Bundesregierung 2021b). Allerdings galten auch für Geimpfte und Genesene weiterhin Abstandsregeln und die Pflicht zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes an ausgewiesenen Orten.

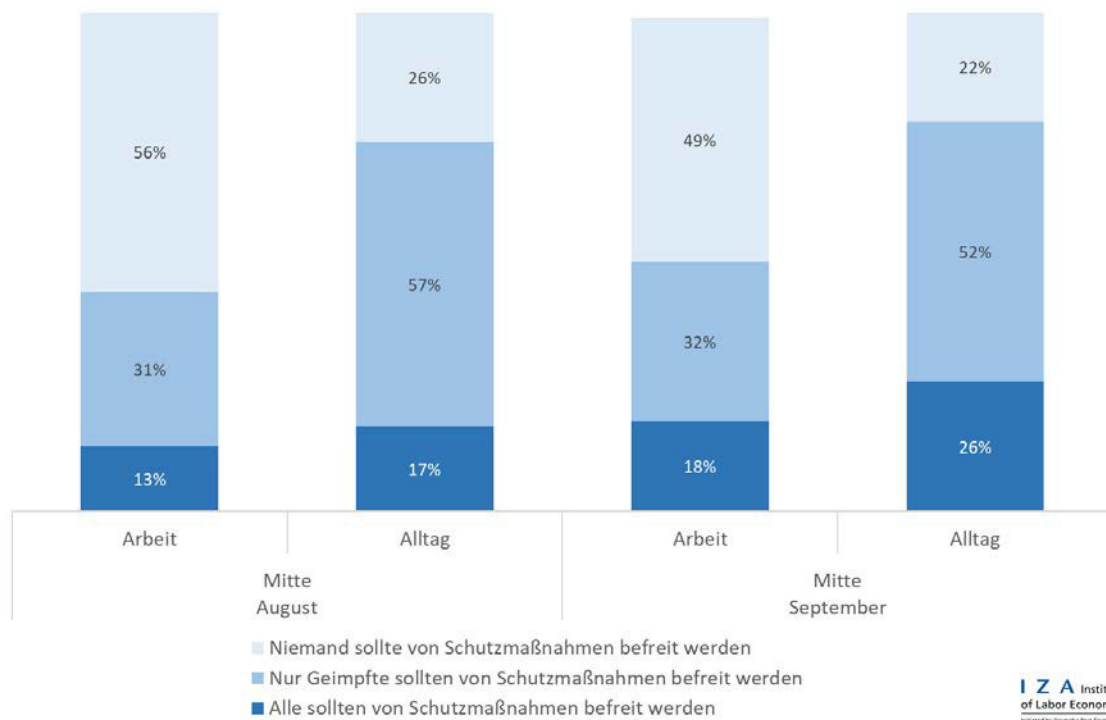
Abhängig Beschäftigte äußerten einen ausgeprägteren Wunsch nach strengeren Schutzmaßnahmen im betrieblichen Kontext als im alltäglichen Leben. Abbildung 5.3 zeigt, dass im August und September 2021 jeweils ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten eine Aufhebung der Schutzmaßnahmen für alle Personen oder für Geimpfte im Alltag befürwortete als eine entsprechende Aufhebung der Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz. Umgekehrt war im September 2021 gut ein Fünftel der Beschäftigten dafür, niemanden von Schutzmaßnahmen im Alltag zu befreien. Der entsprechende Anteil im betrieblichen Kontext war deutlich höher: Rund die Hälfte der Beschäftigten sprach sich im September 2021 dafür aus, niemanden von Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zu befreien.

Darüber hinaus war erkennbar, dass das Ausmaß der Unterstützung der Beschäftigten für eine Aufhebung der Schutzmaßnahmen in beiden betrachteten Kontexten – also sowohl im Alltag als auch am Arbeitsplatz – im Zeitverlauf zugenommen hat. Diese Zunahme zeigte sich insbesondere in steigenden Anteilen der Beschäftigten, die sich für eine generelle Aufhebung der Schutzmaßnahmen aussprachen – allerdings bevorzugte sowohl im August als auch im September 2021 insgesamt ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten eine Aufhebung der Schutzmaßnahmen nur für Geimpfte.

Im Geschlechtervergleich zeigten sich Männer etwas offener gegenüber einer Aufhebung der Schutzmaßnahmen als Frauen. Außerdem korrelierte die Einschätzung zur Aufhebung der Schutzmaßnahmen stark mit dem eigenen Impfstatus. So neigten vollständig Geimpfte deutlich häufiger dazu, nur Geimpfte von Schutzmaßnahmen zu befreien, während nicht vollständig Geimpfte eher für eine Befreiung für alle oder für niemanden waren, also diese Entscheidung nicht am Impfstatus festmachen wollten. Allerdings waren sich beide Gruppen recht einig darin, die Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz eher noch für niemanden aufzuheben.

Von der tatsächlichen Anwendung unterschiedlicher Regelungen für Geimpfte und Ungeimpfte im eigenen Betrieb berichtete im August und September 2021 nur etwa jeder zehnte abhängig Beschäftigte in Deutschland. Falls im eigenen Betrieb unterschiedliche Regelungen für Geimpfte und Ungeimpfte angewendet wurden, berichteten vier von fünf betroffene Beschäftigte, dass sich Ungeimpfte für die Arbeit öfter testen lassen mussten als Geimpfte.

Abbildung 5.3 Einschätzung der Beschäftigten zur Aufhebung der Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz und im Alltag nach Impfstatus, Mitte August und Mitte September 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 8 und 9.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.002 Beschäftigte (Mitte August) und 1.001 Beschäftigte (Mitte September). Fragestellungen: „Sollten Menschen, die vollständig gegen Corona geimpft sind, in Deutschland bald von den bestehenden Alltagsbeschränkungen befreit werden oder nicht?“ und „Sollten auch Ungeimpfte, das heißt Menschen, die nicht gegen Corona geimpft sind, in Deutschland bald von den bestehenden Alltagsbeschränkungen befreit werden oder nicht?“ sowie „Am Arbeitsplatz existieren verschiedene Regeln, um die Beschäftigten vor einer Corona-Infektion zu schützen. Beispiele sind das Tragen von Masken, Mindestabstände oder die Vermeidung von Kontakten zu anderen Personen bei der Arbeit. Sollten, Ihrer Ansicht nach, Beschäftigte, die vollständig gegen Corona geimpft sind, bald von diesen Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz befreit werden oder nicht?“ und „Sollten auch Menschen, die nicht gegen Corona geimpft sind, bald von diesen Arbeitsschutzregeln befreit werden oder nicht?“

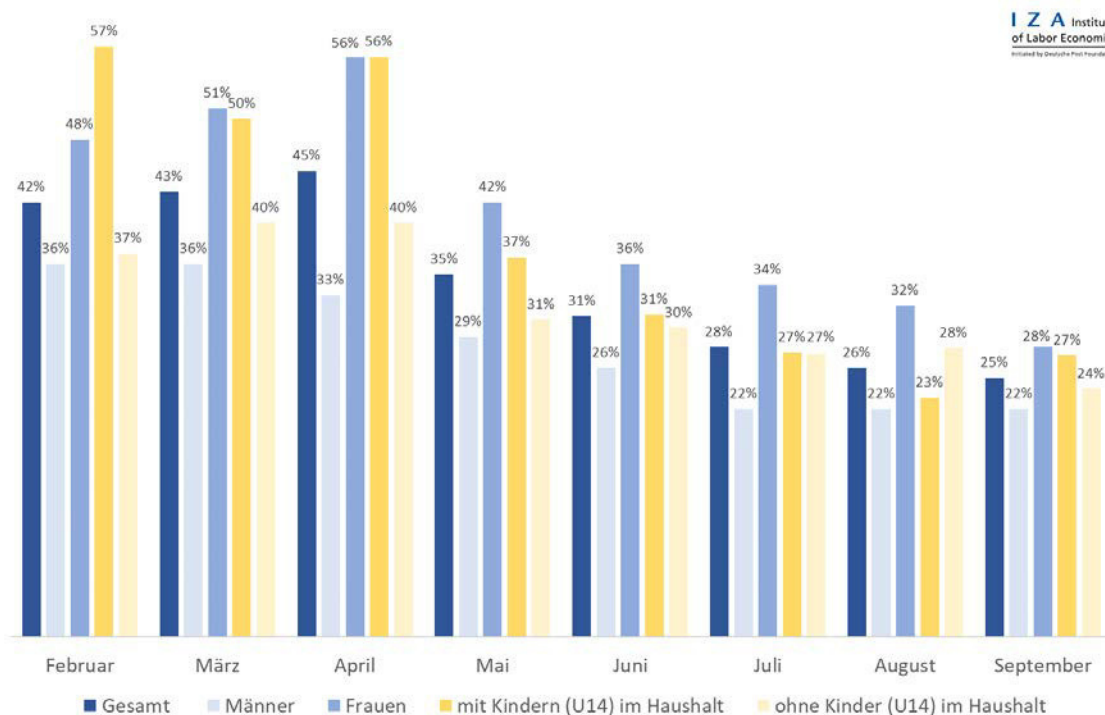
Insgesamt fand es eine Mehrheit der Beschäftigten sowohl im August 2021 als auch im September 2021 weniger oder gar nicht gut, dass (wenn) unterschiedliche Regelungen für Geimpfte und Ungeimpfte im eigenen Betrieb galten (gelten würden). Allerdings war im Vergleich dieser beiden Monate ein leichter Rückgang dieser Zurückhaltung gegenüber der (potenziellen) Anwendung unterschiedlicher Regelungen für Geimpfte und Ungeimpfte im eigenen Betrieb zu beobachten.

Zudem unterschied sich diese Einschätzung recht stark danach, ob zum Befragungszeitpunkt bereits unterschiedliche Regelungen nach Impfstatus im eigenen Betrieb galten. Denn eine große Mehrheit der Beschäftigten war unterschiedlichen Regelungen nach Impfstatus gegenüber eher positiv eingestellt, wenn derartige Regelungen im eigenen Betrieb bereits galten. Erwartungsgemäß bewerteten auch Beschäftigte, die bereits vollständig geimpft waren, unterschiedliche betriebliche Regelungen für Geimpfte und Ungeimpfte deutlich positiver als Beschäftigte, die noch nicht vollständig geimpft waren.

6. Belastungsempfinden und allgemeine Lebenszufriedenheit

Das allgemeine Belastungsempfinden der abhängig Beschäftigten hat sich im Jahresverlauf 2021 deutlich reduziert. Dies verdeutlicht Abbildung 6.1 mit einer Darstellung der Antworten auf die Frage, wie häufig die Beschäftigten in der Woche vor dem jeweiligen Befragungszeitpunkt gedacht haben: „Es ist alles sehr anstrengend“. Während im April 2021 beinahe die Hälfte der Beschäftigten ständig oder häufig dachte, dass alles sehr anstrengend ist, hat sich dieser Anteil bis September 2021 auf ein Viertel der Beschäftigten beinahe halbiert.

Abbildung 6.1 Belastungs- und Stressempfinden von abhängig Beschäftigten, Februar bis September 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht und Kindern unter 14 Jahren im Haushalt, Anteile der abhängig Beschäftigten mit ständigem oder häufigem Anstrengungsgefühl in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1-2 und 4-9.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 Beschäftigte (Mitte März), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni), 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli), 1.002 Beschäftigte (Mitte August) und 1.001 Beschäftigte (Mitte September). Fragestellung: „Wie häufig haben Sie in der letzten Woche gedacht ‚Es ist alles sehr anstrengend?‘“ Dargestellt werden die Anteile, die diese Frage mit „ständig“ oder „häufig“ beantworteten. Weitere Antwortoptionen: „hin und wieder“, „selten“ sowie „nie“.

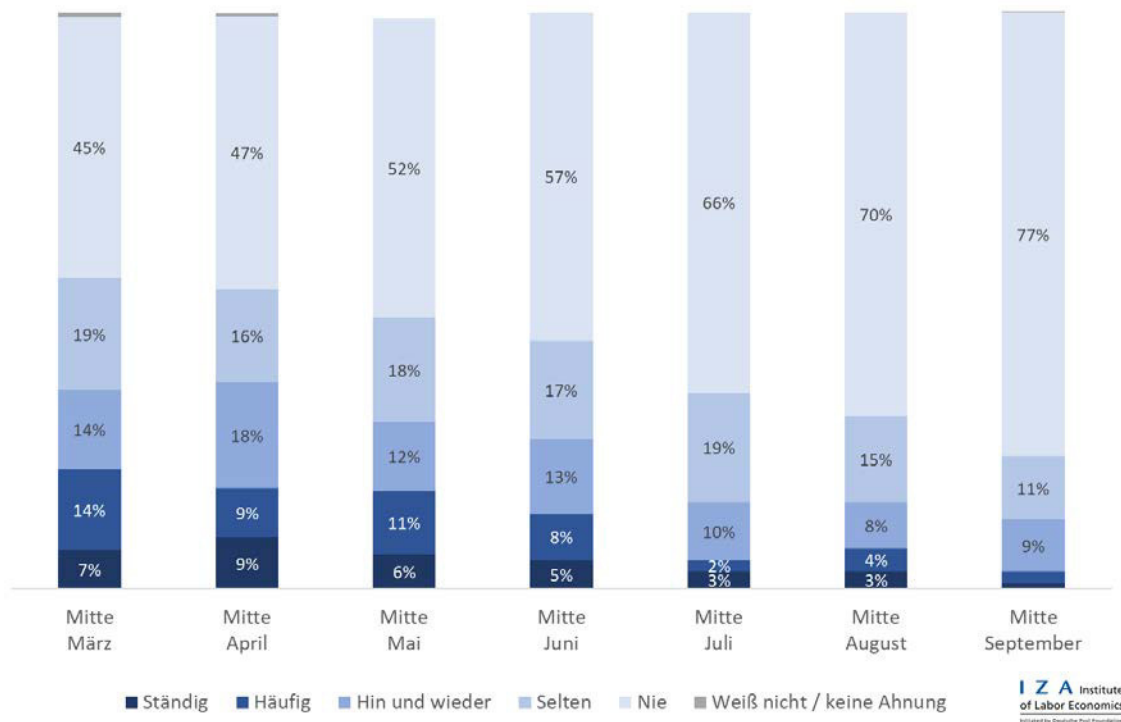
Über alle Befragungswellen hinweg war ein ausgeprägter Geschlechterunterschied im Belastungsempfinden erkennbar. Dieser Unterschied hat sich zwar im Jahresverlauf und vor dem Hintergrund eines insgesamt reduzierten Belastungsempfindens etwas abgeschwächt, aber in allen Befragungswellen war der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die ständig oder häufig dachten, dass alles sehr anstrengend ist, deutlich höher als der entsprechende Anteil der männlichen Beschäftigten. Ein ähnlicher Geschlechterunterschied zeigt sich auch in Auswertungen von SOEP-Daten während der Corona-Pandemie (SOEP-CoV-Studie; vgl. Entringer und Kröger 2021).

Zwar werden häufig Geschlechterunterschiede bei stressbezogenen Variablen beobachtet: Dass Frauen häufiger von Stress und körperlichen Beschwerden berichten als Männer, wird auch auf Geschlechterunterschiede in der Besorgnisneigung zurückgeführt (vgl. Schulz et al. 2002). Die beobachteten Geschlechterunterschiede im Belastungsempfinden während der Corona-Pandemie dürften jedoch auch mit der nach wie vor häufig traditionellen Aufteilung der Sorgearbeit im Haushaltskontext zu erklären sein. Denn für berufstätige Eltern – und bei einer traditionellen Aufteilung der Sorgearbeit vor allem für berufstätige Mütter – entstanden durch die Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie besondere Belastungen. Dies spiegelte sich in einem bis zum Sommer 2021 deutlich höheren Belastungsempfinden von Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt wider, wie Abbildung 6.1 zeigt. Von Februar bis Mai 2021 lag der Anteil der Personen, die ständig oder häufig dachten, dass alles sehr anstrengend ist, bei Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt sehr viel höher als bei Beschäftigten ohne Kinder in diesem Alter.

Dieses höhere Belastungsempfinden für berufstätige Eltern dürfte wesentlich mit zusätzlichen Anforderungen im Rahmen der Kinderbetreuung und durch „Homeschooling“ zusammenhängen. So berichtete im April und Mai 2021 jeweils etwa ein Fünftel der abhängig Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt, dass ihre Kinder wegen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie nicht oder nicht regelmäßig in die Kindertagesstätte, den Kindergarten oder die Schule gehen konnten. Auch die in Abbildung 6.2 dargestellte Häufigkeit von Schwierigkeiten, die Kinderbetreuung sicherzustellen, korreliert mit dem oben gezeigten Verlauf des Belastungsempfindens für Beschäftigte mit Kindern.

Homeoffice-Beschäftigte äußerten in allen Befragungswellen ein geringeres Belastungsempfinden als nicht im Homeoffice tätige Beschäftigte. Da dieser Unterschied im Jahresverlauf stabil war, dürfte er jedoch mit anderen Faktoren als mit Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung zu erklären sein.

Abbildung 6.2 Häufigkeit von Schwierigkeiten in den vier Wochen vor der jeweiligen Befragung, die Kinderbetreuung sicherzustellen, März bis September 2021, Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 14 Jahren in Prozent



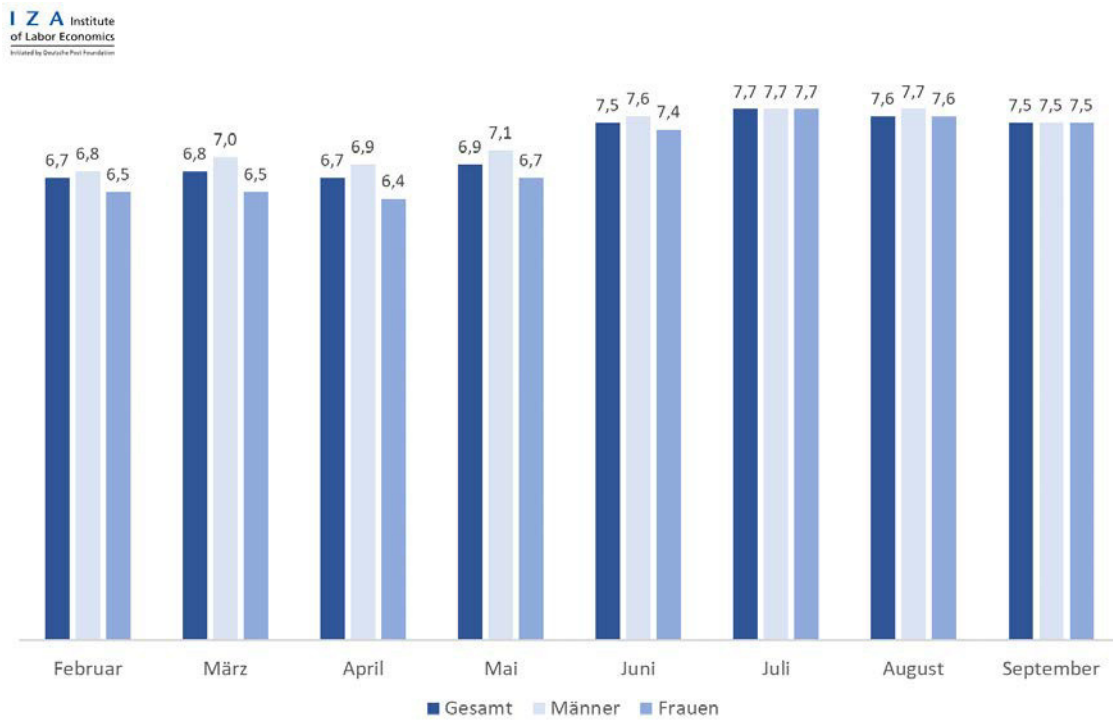
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 2 und 4-9.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 276 Beschäftigte (Mitte März), 251 Beschäftigte (Mitte April), 262 Beschäftigte (Mitte Mai), 251 Beschäftigte (Mitte Juni), 276 Beschäftigte (Mitte Juli), 223 Beschäftigte (Mitte August) und 233 Beschäftigte (Mitte September) – jeweils mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt. Fragestellung: „Wie häufig hatten Sie in den letzten vier Wochen Schwierigkeiten, die Kinderbetreuung sicherzustellen?“

Abbildung 6.3 illustriert, wie die abhängig Beschäftigten ihre allgemeine Lebenszufriedenheit im Jahresverlauf 2021 auf einer Skala von 0 bis 10 einschätzten. Demnach lag die durchschnittliche allgemeine Lebenszufriedenheit bis Mai 2021 deutlich unter dem zu 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). Im Juni 2021 war jedoch ein Anstieg zu verzeichnen, und in den Folgemonaten bis September 2021 dürfte die allgemeine Lebenszufriedenheit der Beschäftigten im Durchschnitt auf einem vergleichbaren Niveau wie zu Beginn der Corona-Krise gelegen haben.

Ein deutlicher Geschlechterunterschied in der allgemeinen Lebenszufriedenheit zeigte sich in der ersten Jahreshälfte, also etwa von Februar bis Mai 2021. In diesem Zeitraum waren weibliche Beschäftigte im Durchschnitt erheblich weniger zufrieden mit ihrem Leben als männliche Beschäftigte. Von Juni bis September 2021 war jedoch kein Geschlechterunterschied in der durchschnittlichen Lebenszufriedenheit der abhängig Beschäftigten mehr festzustellen.

Abbildung 6.3 Allgemeine Lebenszufriedenheit von abhängig Beschäftigten, Februar bis August 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Durchschnittswerte (Skala von 0 bis 10)



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1-2 und 4-9.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 Beschäftigte (Mitte März), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni), 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli), 1.002 Beschäftigte (Mitte August) und 1.001 Beschäftigte (Mitte September). 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

Diese Expertise fasst zentrale Ergebnisse von insgesamt neun repräsentativen Querschnittsbefragungen abhängig Beschäftigter im Alter von 18 bis 64 Jahren zusammen, die von Februar bis September 2021 im Auftrag des BMAS durchgeführt wurden.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass abhängig Beschäftigte in Deutschland im Jahr 2021 in erheblich größerem Umfang im Homeoffice gearbeitet haben als vor der Pandemie. Von Februar bis April 2021 arbeitete knapp die Hälfte der abhängig Beschäftigten zumindest stundenweise im Homeoffice. In den folgenden Monaten war zwar ein leichter Rückgang der Homeoffice-Nutzung festzustellen, diese hat sich jedoch bis September 2021 auf hohem Niveau stabilisiert. Darüber hinaus war eine im Verlauf des Jahres 2021 sinkende Intensität der Homeoffice-Nutzung festzustellen. Besonders stark reduzierte sich der Anteil der ausschließlich im Homeoffice tätigen Beschäftigten.

Dennoch fiel auch im Spätsommer 2021 die Homeoffice-Quote der abhängig Beschäftigten in Deutschland etwa doppelt so hoch aus wie vor der Corona-Pandemie. Schon vor der Pandemie bestehende Zusammenhänge zwischen der Homeoffice-Nutzung und Merkmalen der Beschäftigten und ihrer Tätigkeiten waren – trotz der erheblichen Ausweitung der Homeoffice-Nutzung – auch im Jahr 2021 festzustellen. Insbesondere war auch im von der Corona-Pandemie geprägten Jahr 2021 ein starker Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzung und dem Bildungsgrad sowie dem Erwerbseinkommen zu verzeichnen.

Im Jahr 2021 wurden die Bestimmungen zu regelmäßigen betrieblichen Angeboten für Corona-Tests sehr zügig umgesetzt und die Arbeitgeber haben das Angebot an Corona-Tests für ihre Beschäftigten rasch ausgeweitet. Von Mitte Mai bis Mitte September 2021 stand rund neun von zehn abhängig Beschäftigten ein Corona-Testangebot ihres Arbeitgebers zur Verfügung, wenn sie sich auf Corona testen lassen wollten. Zugleich war eine rückläufige Inanspruchnahme dieses Angebots durch die Beschäftigten festzustellen: Zwischen Mai und September 2021 hat sich die Inanspruchnahme durch Beschäftigte, deren Arbeitgeber Corona-Tests anbot und die zum Befragungszeitpunkt gearbeitet haben, beinahe halbiert. Ähnlich rückläufig war auch die Gesamtnutzung von Corona-Tests durch Beschäftigte.

Die rückläufige Nutzung von Corona-Tests durch Beschäftigte dürfte auch mit der recht hohen Impfquote der abhängig Beschäftigten zusammenhängen: Mitte September 2021 hatten nach eigenen Angaben 91 Prozent der abhängig Beschäftigten mindestens eine Corona-Schutzimpfung erhalten; und 90 Prozent gaben an, zu diesem Zeitpunkt vollständig geimpft worden zu sein. Ein Vergleich mit den vom RKI veröffentlichten Zahlen zeigte über die verschiedenen Befragungswellen hinweg jeweils eine überdurchschnittlich hohe Impfquote der abhängig Beschäftigten, insbesondere auch innerhalb der relevanten Altersgruppe. Dabei verfestigte sich der Eindruck, dass sich abhängig Beschäftigte besonders um eine Impfung bemühten. Es gab jedoch in allen Monaten deutliche Hinweise auf Unterschiede im Impffortschritt nach dem Nettoarbeitseinkommen und der Schulbildung der Beschäftigten, auch wenn sich diesbezügliche Unterschiede im Zeitverlauf etwas abschwächten. Dass Impfungen grundsätzlich häufiger mit steigendem Einkommen und höherer Schulbildung angenommen werden, zeigte sich allerdings auch schon vor der Pandemie.

Zum raschen Impffortschritt bei den Beschäftigten hat auch die zügige Ausweitung freiwilliger Corona-Impfangebote durch die Arbeitgeber, etwa durch Betriebsärzte, beigetragen. Von Mitte Juli bis Mitte September 2021 gaben jeweils knapp zwei Drittel der abhängig Beschäftigten an, dass ihr Arbeitgeber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihres Betriebs freiwillige Corona-Impfangebote

bereitstellte. Allerdings berichteten Beschäftigte in kleineren Unternehmen deutlich weniger häufig von freiwilligen Corona-Impfangeboten ihres Arbeitgebers.

Der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitgeber ihren Impfstatus kannte, war im Jahr 2021 insgesamt als hoch zu bewerten. Von Juni bis September 2021 gaben jeweils vier von fünf Beschäftigte an, ihr Arbeitgeber kenne ihren Impfstatus. Es zeigte sich zudem, dass vollständig Geimpfte mit Informationen über ihren persönlichen Impfstatus offener gegenüber ihrem Arbeitgeber – und auch gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen – umgingen als nicht vollständig Geimpfte.

Über die verschiedenen Befragungswellen hinweg hatte jeweils nur ein geringer Anteil der Beschäftigten in Deutschland größere Befürchtungen, sich am Arbeitsplatz im Betrieb mit dem Coronavirus zu infizieren. Außerdem empfand jeweils eine große Mehrheit der Beschäftigten die verschiedenen Maßnahmen zum Infektionsschutz im Arbeitskontext als gerade richtig.

Vor dem Hintergrund der Diskussion über eine Aufhebung der Corona-Schutzmaßnahmen, möglicherweise differenziert nach Impfstatus, wollten relativ viele abhängig Beschäftigte diese Maßnahmen im betrieblichen Kontext noch für alle beibehalten. Dagegen sprachen sich mehr Beschäftigte für eine Aufhebung der Schutzmaßnahmen im Alltag aus, insbesondere für Geimpfte. So befürwortete im September 2021 rund die Hälfte der Beschäftigten, niemanden von Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zu befreien. Bezogen auf den Alltag lag dieser Anteil zu diesem Zeitpunkt nur bei einem Fünftel.

Von der tatsächlichen Anwendung unterschiedlicher Regelungen für Geimpfte und Ungeimpfte im eigenen Betrieb berichtete im August und September 2021 nur etwa jeder zehnte abhängig Beschäftigte in Deutschland. Falls im eigenen Betrieb unterschiedliche Regelungen für Geimpfte und Ungeimpfte angewendet wurden, berichteten vier von fünf der betroffenen Beschäftigten, dass sich Ungeimpfte für die Arbeit öfter testen lassen mussten als Geimpfte.

Das allgemeine Belastungsempfinden der abhängig Beschäftigten in Deutschland hat sich im Jahresverlauf 2021 deutlich reduziert. Während im April 2021 beinahe die Hälfte der Beschäftigten ständig oder häufig dachte, dass alles sehr anstrengend ist, hat sich dieser Anteil bis September 2021 beinahe halbiert. Über alle Befragungswellen hinweg war ein ausgeprägter Geschlechterunterschied im Belastungsempfinden erkennbar. Dieser Unterschied hat sich zwar im Jahresverlauf etwas abgeschwächt, aber in allen Befragungswellen war der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die ständig oder häufig dachten, dass alles sehr anstrengend ist, deutlich höher als der entsprechende Anteil der männlichen Beschäftigten. Dass für berufstätige Eltern durch die Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie besondere Belastungen entstehen konnten, zeigte sich auch in einem bis zum Sommer 2021 deutlich höheren Belastungsempfinden von Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt im Vergleich zu Beschäftigten ohne Kinder in diesem Alter.

Die durchschnittliche allgemeine Lebenszufriedenheit der abhängig Beschäftigten lag bis Mai 2021 deutlich unter dem zu Beginn der Corona-Krise im April 2020 ermittelten Durchschnittswert für die in Deutschland lebende Bevölkerung. Von Juni bis September 2021 dürfte die Lebenszufriedenheit der Beschäftigten jedoch im Durchschnitt auf einem vergleichbaren Niveau wie zu Beginn der Corona-Krise gelegen haben. In diesem Zeitraum war auch kein Geschlechterunterschied in der durchschnittlichen Lebenszufriedenheit der abhängig Beschäftigten mehr festzustellen. In den früheren Befragungswellen waren weibliche Beschäftigte im Durchschnitt allerdings erheblich weniger zufrieden mit ihrem Leben als männliche Beschäftigte.

Literaturverzeichnis

- BMAS (2021a). 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 6. Dezember 2021).
- BMAS (2021b). Corona-Arbeitsschutzverordnung verlängert und ergänzt. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2021/corona-arbeitsschutzverordnung-verlaengert-und-ergaenzt.html> (zuletzt aufgerufen am 6. Dezember 2021).
- BMG (2021a). Fragen und Antworten zu Schnell- und Selbsttests zum Nachweis von SARS-CoV-2. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit (BMG). <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/nationale-teststrategie/faq-schnelltests.html> (zuletzt aufgerufen am 6. Dezember 2021).
- BMG (2021b). 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 6. Dezember 2021).
- BMG (2021c). 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 6. Dezember 2021).
- BMSGPK (2020). Soziodemographische und sozioökonomische Determinanten von Gesundheit: Auswertungen der Daten der Österreichischen Gesundheitsbefragung 2019. Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=124796 (zuletzt aufgerufen am 6. Dezember 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 6. Dezember 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 6. Dezember 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 6. Dezember 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 6. Dezember 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 6. Dezember 2021).
- Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne (2021e). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im August 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/8. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-8-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-august-2021.html> (zuletzt aufgerufen am 6. Dezember 2021).
- Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne (2021f). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im September 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/9. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-9-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-sep-2021.html> (zuletzt aufgerufen am 6. Dezember 2021).
- Bonin, Holger und Ulf Rinne (2021a). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Mai 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/5. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-5-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-mai-2021.html> (zuletzt aufgerufen am 6. Dezember 2021).
- Bonin, Holger und Ulf Rinne (2021b). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Juni 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/6. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-6-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-juni-2021.html> (zuletzt aufgerufen am 6. Dezember 2021).

- Bonin, Holger und Ulf Rinne (2021c). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Juli 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/7. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-7-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-juli-2021.html>
 (zuletzt aufgerufen am 6. Dezember 2021).
- Buch, Tanja, Silke Hamann, Annekatrien Niebuhr, Duncan Roth und Georg Sieglen (2021). Arbeitsmarkteffekte der Corona-Krise: Sind Berufsgruppen mit niedrigen Einkommen besonders betroffen? Wirtschaftsdienst 101(1), 14-17.
- Bundesregierung (2021a). Bürgertests: Corona-Tests wieder kostenlos. Berlin: Die Bundesregierung.
<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/kostenlose-coronatests-1980930> (zuletzt aufgerufen am 6. Dezember 2021).
- Bundesregierung (2021b). Erleichterungen für Geimpfte und Genesene. Berlin: Die Bundesregierung.
<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/erleichterungen-geimpfte-1910886> (zuletzt aufgerufen am 6. Dezember 2021).
- DGB (2021). Impfen und Testen: Was Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jetzt wissen müssen. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB). <https://www.dgb.de/themen/++co++986b431a-8c8e-11eb-980b-001a4a160123> (zuletzt aufgerufen am 6. Dezember 2021).
- 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 6. Dezember 2021).
- Entringer, Theresa und Hannes Kröger (2021). Weiterhin einsam und weniger zufrieden – Die Covid-19-Pandemie wirkt sich im zweiten Lock-down stärker auf das Wohlbefinden aus. DIW aktuell 67/2021. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin).
https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.820781.de/diw_aktuell_67.pdf
 (zuletzt aufgerufen am 6. Dezember 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 6. Dezember 2021).
- Grunau, Philipp, Susanne Steffes und Stefanie Wolter (2021). Mobiles Arbeiten von zuhause. BMAS Forschungsbericht Nr. 589. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-589-mobiles-arbeiten-von-zu-hause.html> (zuletzt aufgerufen am 6. Dezember 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 6. Dezember 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 6. Dezember 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 6. Dezember 2021).
- Schulz, Peter, Wolff Schlotz, Jutta Wolf und Stefan Wüst (2002). Geschlechtsunterschiede bei stressbezogenen Variablen. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie* 23(3), 305-326.

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.