

## RESEARCH REPORT SERIES

IZA Research Report No. 114

# **Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im März 2021**

Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

**Holger Bonin (IZA)**

**Annabelle Krause-Pilatus (IZA)**

**Ulf Rinne (IZA)**

APRIL 2021



# FORSCHUNGSBERICHT

570/2

## Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im März 2021

Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von  
abhängig Beschäftigten

– Expertise –



Expertise

## Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im März 2021

Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von  
abhängig Beschäftigten

Holger Bonin (IZA)

Annabelle Krause-Pilatus (IZA)

Ulf Rinne (IZA)

April 2021

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

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



## **Kurzbeschreibung**

Diese Expertise ermittelt ein aktuelles repräsentative Lagebild zur Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten unter den Bedingungen der Corona-Pandemie im März 2021. Die aktuelle Untersuchung führt eine vergleichbare Querschnitts-Studie zur Arbeitssituation im Februar 2021 fort. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Verbreitung von Homeoffice, Veränderungen der Arbeitssituation durch die Corona-Arbeitsschutzverordnung, die Bereitstellung von Corona-Tests durch die Arbeitgeber, das von den Beschäftigten empfundene Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz und sowie ihr allgemeines Belastungsempfinden. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Situation von Familien mit Kindern, für die infolge der Corona-Schutzmaßnahmen besondere Belastungen und Konflikte im Spannungsfeld von Beruf und Familie entstehen können.

## **Abstract**

This report provides an up-to-date picture of the work situation of dependent employees under the conditions of the COVID-19 pandemic in March 2021. The current study continues a comparable cross-sectional study of the work situation in February 2021. Results focus on the prevalence of working from home, changes in the work situation due to the SARS-CoV-2 Occupational Health and Safety Ordinance, the provision of COVID-19 tests by employers, the risk of infection at the workplace as perceived by employees, and their general perception of stress. An additional focus is on the situation of families with children, for whom particular burdens and conflicts may arise between work and family obligations as a result of COVID-19 protection measures.



# ***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>17</b>
2.1 Häufigkeit von Homeoffice und anteilige Arbeitszeit im Homeoffice	17
2.2 Häufigkeit von Kurzarbeit und Arbeitszeitreduktion während Kurzarbeit	19
<b>3. Corona-Arbeitsschutzverordnung und betrieblicher Umgang mit Homeoffice</b>	<b>21</b>
<b>4. Bereitstellung von Corona-Tests und Ansteckungsrisiko bei der Arbeit</b>	<b>25</b>
4.1 Bereitstellung von Corona-Tests durch Arbeitgeber	25
4.2 Übergreifende Bewertung des Arbeitsschutzes und Einschätzung des Infektionsrisikos am Arbeitsplatz	28
<b>5. Situation von Beschäftigten mit Kindern</b>	<b>31</b>
5.1 Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung	31
5.2 Unterstützung durch Arbeitgeber bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	33
<b>6. Belastungen und Belastungsfaktoren</b>	<b>37</b>
6.1 Arbeitsplatzsicherheit und berufliche Veränderungen	37
6.2 Belastungsempfinden und allgemeine Lebenszufriedenheit	38
<b>7. Fazit</b>	<b>43</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>45</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Art der Veränderung der Nutzung von Homeoffice im eigenen Betrieb aufgrund der Corona-Arbeitsschutzverordnung, Einschätzung der abhängig Beschäftigten im März 2021, insgesamt sowie nach Betriebsgröße, in Prozent	22
Tabelle 2	Häufigkeit der Zustimmung zu Aussagen in Zusammenhang mit Corona-Tests im März 2021, insgesamt sowie nach der generellen Bewertung eines Test-Angebots durch ihren Arbeitgeber, Anteile der abhängig Beschäftigten in Prozent	26
Tabelle 3	Nutzung verschiedener Möglichkeiten in den letzten vier Wochen vor der Befragung im März 2021, die Kinderbetreuung sicherzustellen, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt in Prozent	32
Tabelle 4	Häufigkeit der emotionalen Belastung durch bestimmte mit der Corona-Pandemie verbundene Aspekte im März 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile der abhängig Beschäftigten in Prozent	40

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Nutzung von Homeoffice im Februar und März 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt (beide Monate) sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen (nur März 2021), in Prozent	17
Abbildung 2	Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice von abhängig Beschäftigten, die im Februar 2021 oder März 2021 im Homeoffice arbeiten, insgesamt (beide Monate) sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen (nur März 2021), in Prozent	18
Abbildung 3	Arbeitszeitreduktion durch Kurzarbeit bei abhängig Beschäftigten im Februar und März 2021, insgesamt (beide Monate) sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen (nur März 2021), in Prozent	20
Abbildung 4	Veränderung der Nutzung von Homeoffice im eigenen Betrieb aufgrund der Corona-Arbeitsschutzverordnung, Einschätzung der abhängig Beschäftigten im Februar und März 2021, insgesamt (beide Monate) sowie nach Betriebsgröße (nur März 2021), in Prozent	21
Abbildung 5	Nutzung der neuen Homeoffice-Regelung durch abhängig Beschäftigte, die im März 2021 nicht im Homeoffice arbeiten, insgesamt sowie nach Geschlecht und Schulabschluss, in Prozent	23
Abbildung 6	Nutzung der neuen Homeoffice-Regelung durch abhängig Beschäftigte, die im März 2021 im Homeoffice arbeiten, insgesamt sowie nach Geschlecht und Schulabschluss, in Prozent	24
Abbildung 7	Bewertung eines Angebots von mindestens einem kostenlosen Corona-Test pro Woche durch den Arbeitgeber im März 2021, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	25
Abbildung 8	Häufigkeit der Bereitstellung von Corona-Tests durch Arbeitgeber im März 2021, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	27
Abbildung 9	Ausmaß der Sorgen von abhängig Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz im Februar und März 2021, insgesamt (beide Monate) sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers und Ausmaß der Homeoffice-Nutzung (nur März 2021), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	29
Abbildung 10	Bewertung der Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz im Februar und März 2021, insgesamt (beide Monate) sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers und Ausmaß der Homeoffice-Nutzung (nur März 2021), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	30
Abbildung 11	Häufigkeit von Schwierigkeiten in den letzten vier Wochen vor der Befragung im März 2021, die Kinderbetreuung sicherzustellen, insgesamt sowie für Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren, nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit, Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt in Prozent	31

Abbildung 12	Ausmaß des Verständnisses der Arbeitgeber bei Corona-bedingten Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung im März 2021, insgesamt sowie für Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren, nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit, Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt in Prozent	33
Abbildung 13	Ausmaß der Unterstützung der Arbeitgeber bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im März 2021, insgesamt sowie für Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren, nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit, Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt in Prozent	34
Abbildung 14	Veränderung in der Unterstützung der Arbeitgeber bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im März 2021, Vergleich mit der Zeit vor Corona, insgesamt sowie für Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren, nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit, Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt in Prozent	35
Abbildung 15	Einschätzung der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes durch abhängig Beschäftigte im März 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Tätigkeit und Betriebsgröße, Anteile in Prozent	37
Abbildung 16	Anteile der abhängig Beschäftigten im März 2021, die über berufliche Veränderungen nachdenken oder diesbezüglich konkrete Pläne haben, insgesamt sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Tätigkeit und Betriebsgröße, Anteile in Prozent	38
Abbildung 17	Ausmaß des Belastungs- und Stressempfindens von abhängig Beschäftigten im Februar und März 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile in Prozent	39
Abbildung 18	Allgemeine Lebenszufriedenheit von abhängig Beschäftigten im März 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile in Prozent	41
Abbildung 19	Arbeitszufriedenheit von abhängig Beschäftigten im März 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile in Prozent	42

## Abkürzungsverzeichnis

ArbSchV	Arbeitsschutzverordnung
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
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> )
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
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
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks



## Zusammenfassung

Diese Expertise vermittelt vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie ein aktuelles Lagebild der Arbeitssituation von abhängig Beschäftigten in Deutschland. Sie basiert auf einer vom 15. bis 25. März 2021 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführten Befragung von abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren. Die Befragung führt eine im Februar 2021 durchgeführte Vorgängerbefragung im Querschnitt fort, so dass sich bei wichtigen Arbeitsmarkt- und Belastungskennziffern zeitliche Veränderungen bei einem sich dynamisch entwickelnden Pandemieverlauf beurteilen lassen.

Inhaltliche Schwerpunkte der Untersuchung sind die Nutzung von Homeoffice, Effekte der Corona-Arbeitsschutzverordnung, das Angebot von Corona-Tests durch die Arbeitgeber, die Beurteilung der Ansteckungsrisiken am Arbeitsplatz durch die Beschäftigten, sowie ihr allgemeines Belastungsempfinden. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Situation von Beschäftigten mit Kindern, die während der Pandemie mit besonderen Vereinbarkeitsproblemen konfrontiert sein können.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass sich die Nutzung von Homeoffice auf hohem Niveau stabilisiert hat. Im März 2021 arbeitete weiterhin fast die Hälfte der abhängig Beschäftigten in Deutschland zumindest stundenweise im Homeoffice, rund ein Drittel sogar überwiegend oder ausschließlich. Die positiven Effekte der Corona-Arbeitsschutzverordnung auf die Nutzung von Homeoffice haben sich tendenziell verstärkt. 48 Prozent der abhängig Beschäftigten haben den Eindruck, dass in ihrem Betrieb die Nutzung von Homeoffice aufgrund der Verordnung zugenommen hat; dieser Anteil hat sich gegenüber Februar in etwa verdoppelt.

Dennoch dürften die Spielräume für eine weitere Steigerung der Homeoffice-Nutzung auf dem Verordnungsweg weitgehend ausgeschöpft sein. Etwa fünf Prozent der Beschäftigten, die zum Befragungszeitpunkt im März 2021 Homeoffice noch nicht genutzt haben, haben aufgrund der Corona-Arbeitsschutzverordnung den Arbeitgeber gebeten, Homeoffice machen zu dürfen und sagen, dass dieser Wunsch in Kürze umgesetzt wird.

Trotz der wieder beschleunigten Dynamik des Pandemiegeschehens hat weiterhin nur ein geringer Anteil der Beschäftigten in Deutschland größere Befürchtungen, sich am Arbeitsplatz im Betrieb mit dem Coronavirus zu infizieren. Die verschiedenen Maßnahmen zum Infektionsschutz im Arbeitskontext empfindet die große Mehrheit der Beschäftigten auch im März 2021 als gerade richtig.

Eine sehr große Mehrheit der abhängig Beschäftigten in Deutschland sieht ein Angebot kostenloser Corona-Tests durch ihr Unternehmen positiv. 84 Prozent fänden es gut, wenn ihr Arbeitgeber ihnen mindestens einen kostenlosen Corona-Test pro Woche anbietet. Die Bereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ein Testangebot der Arbeitgeber wahrzunehmen, erscheint hoch. 73 Prozent der abhängigen Beschäftigten sagen, dass solche Testangebote für sie eine große Erleichterung wären. Annähernd die Hälfte ist der Meinung, dass die Arbeitgeber Corona-Tests nicht nur einmal pro Woche, sondern öfter anbieten sollten.

Jedoch sind nur 35 Prozent der abhängig Beschäftigten für einen Arbeitgeber tätig, der zum Befragungszeitpunkt bereits Corona-Tests für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbot. Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten hatten sogar nur 19 Prozent einen solchen Arbeitgeber.

Zum Zeitpunkt der Befragung im März 2021 waren 82 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt damit konfrontiert, dass ihre Kinder wegen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie nicht oder nicht regelmäßig in die Kita, den Kindergarten oder

die Schule gehen konnten. Trotzdem hatte nur etwa jeder fünfte in dieser Beschäftigtengruppe zuletzt ständig oder häufig Schwierigkeiten, die Kinderbetreuung sicherzustellen. Zur Sicherung der Kinderbetreuung betreuten in den zurückliegenden vier Wochen 53 Prozent der abhängig Beschäftigten mit minderjährigen Kindern diese während der Arbeit nebenher. 24 Prozent bauten Überstunden ab, 15 Prozent Minusstunden auf. Im Vergleich dazu werden Urlaub, „Kindkrank-Tage“ oder Freistellungen zur Sicherung der Kinderbetreuung relativ selten genutzt.

Eine große Mehrheit der beschäftigten Eltern bewertet die derzeitige Unterstützung ihres Arbeitgebers bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf positiv. Ein Drittel sagt, dass sich die Unterstützung gegenüber der Zeit vor Corona verbessert hat, wozu auch die verstärkte Nutzung des Homeoffice beitragen dürfte. 73 Prozent der abhängig Beschäftigten mit minderjährigen Kindern sind der Auffassung, dass ihr Arbeitgeber großes Verständnis aufbringt, wenn sie wegen Corona-bedingten Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung ihre Arbeit manchmal nicht wie gewohnt erledigen können.

Die allgemeine Lebenszufriedenheit und das Belastungsempfinden der Beschäftigten zeigen sich im März 2021 gegenüber dem Vormonat nahezu unverändert. Die dominierenden persönlichen emotionalen Belastungsfaktoren, die mit der Corona-Pandemie in Verbindung stehen, sind der Verlust von sozialen Kontakten, die Einschränkungen von persönlichen Freiheiten, Sorgen um die Gesundheit von Angehörigen und die Unsicherheit über die Entwicklung in den nächsten Monaten. Kurzarbeit bedeutet für die Hälfte der Betroffenen eine erhebliche Belastung.

Dagegen fühlt sich nicht einmal jeder zehnte abhängig Beschäftigte derzeit durch finanzielle Schwierigkeiten oder durch Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz belastet. Dazu dürfte beitragen, dass eine Reihe öffentlicher Hilfen wie das Kurzarbeitergeld Einkommensverluste begrenzt und die Beschäftigung stabilisiert haben, sodass trotz der nach wie vor unsicheren wirtschaftlichen Lage 92 Prozent ihren eigenen Arbeitsplatz nicht für stark gefährdet halten. Deswegen ist auch die Bereitschaft, sich beruflich zu verändern, momentan nicht besonders stark ausgeprägt.

## 1. Hintergrund und Durchführung der Befragung

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

Darum hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) damit beauftragt, aktuelle Lagebilder zur Arbeitssituation und zum Belastungsempfinden von abhängig Beschäftigten im Kontext der Corona-Pandemie zu erstellen. Ein erstes Lagebild wurde auf Basis einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten für den Februar 2021 erstellt (vgl. Bonin et al. 2021). Dabei zeigte sich eine deutliche Ausweitung der Arbeit im Homeoffice, auch im Vergleich zu früheren Phasen der Pandemie. Mitte Februar arbeitete annähernd jeder zweite abhängig Beschäftigte zumindest stundenweise im Homeoffice. Gut jeder dritte abhängig Beschäftigte arbeitete sogar überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice. Dass 22 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten im Februar mehr im Homeoffice arbeiteten als noch im Januar, dürfte auch mit der am 27. Januar 2021 in Kraft getretenen Corona-Arbeitsschutzverordnung zusammenhängen. Daneben hat diese offenbar auch zu einem höheren Infektionsschutz in den Betrieben beigetragen und die Zufriedenheit mit den Maßnahmen der Arbeitgeber war hoch. So hielten 82 Prozent der abhängig Beschäftigten die Infektionsschutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers im Februar 2021 für gerade richtig. Dennoch fühlten sich 42 Prozent der Beschäftigten stark oder sehr stark belastet und ihre allgemeine Lebenszufriedenheit fiel ebenfalls gering aus.

Vor dem Hintergrund einer weiterhin hohen Dynamik des Pandemiegeschehens und der zur Eindämmung der Pandemie ergriffenen Maßnahmen vermittelt diese Expertise ein aktuelles Lagebild der Arbeitssituation und des Belastungsempfindens der abhängig Beschäftigten im März 2021. Die Grundlage dafür bietet eine repräsentative Befragung von 1.000 abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren, die zwischen dem 15. und 25. März 2021 durch die forsa Politik- und Sozialforschung GmbH durchgeführt wurde.<sup>1</sup>

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>2</sup>

---

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

<sup>2</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.

## Hintergrund und Durchführung der Befragung

Inhaltliche Schwerpunkte der im März 2021 durchgeführten zweiten Befragung zur Arbeitssituation und zum Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie sind die Verbreitung von Homeoffice, Veränderungen der Arbeitssituation – insbesondere im Umgang mit Homeoffice – durch die Corona-Arbeitsschutzverordnung, die Bereitstellung von Corona-Tests durch Arbeitgeber, das von den Beschäftigten empfundene Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz sowie ihr allgemeines Belastungsempfinden. Dieses Vorgehen gestattet bei vielen Fragen, die in identischer Weise erneut gestellt wurden, einen unmittelbaren Vergleich mit den Befragungsergebnissen aus dem Februar 2021.

Einen zusätzlichen Schwerpunkt bildet die Situation von Familien mit Kindern, der zeigt, inwieweit für abhängig beschäftigte Eltern pandemiebedingte Belastungen im Spannungsfeld von Beruf und Familie entstehen.

Die zentralen Ergebnisse der Befragung werden im Folgenden dargestellt.

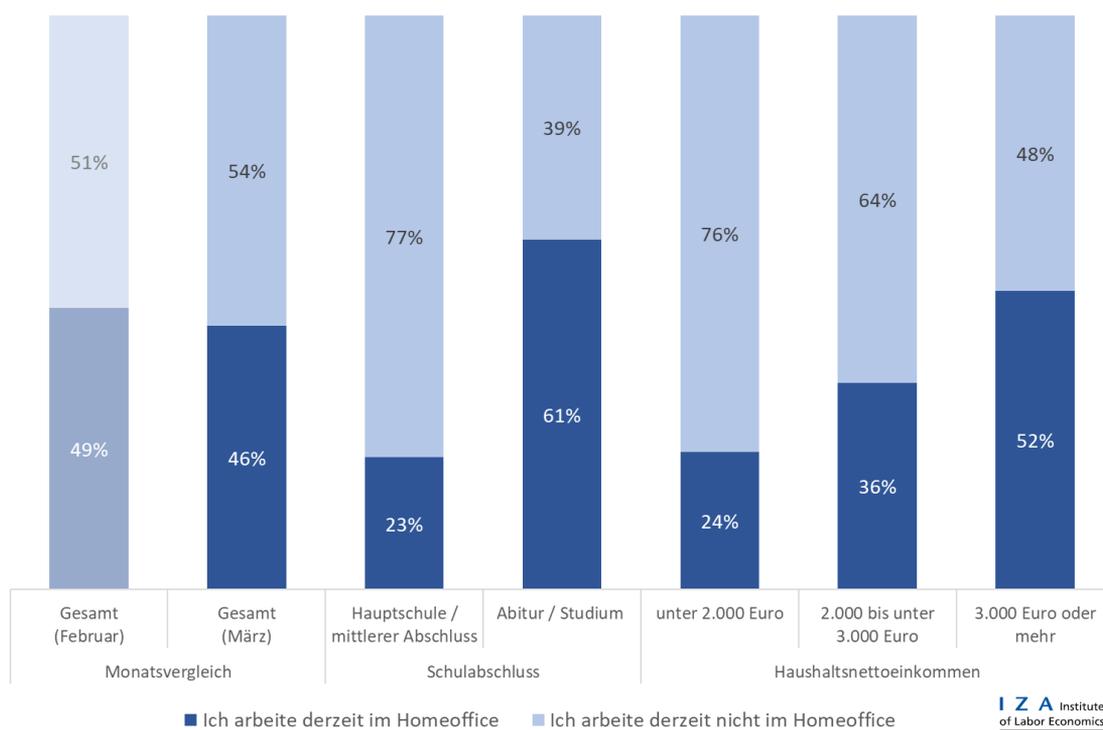
## 2. Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten

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

Im März 2021 arbeiteten 46 Prozent der abhängig Beschäftigten zum Befragungszeitpunkt ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder auch einem anderen Ort aus, über den sie selbst frei bestimmen können (Abbildung 1). Die Homeoffice-Quote war damit drei Prozentpunkte niedriger als im Februar 2021 (vgl. Bonin et al. 2021). Der Unterschied liegt allerdings noch im normalen Fehlertoleranzbereich der beiden miteinander verglichenen Querschnittsbefragungen. Deshalb darf nicht der Schluss gezogen werden, dass die Nutzung von Homeoffice aktuell wieder zurückgeht.

Die aktuelle Homeoffice-Nutzung liegt weiterhin deutlich höher als in einer vergleichbaren Beschäftigtenbefragung, die im Juli und August 2020 durchgeführt wurde. Damals gaben rund 36 Prozent der abhängig Beschäftigten an, für ihren Arbeitgeber ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder einem anderen Ort aus zu arbeiten, über den sie selbst frei bestimmen können (vgl. Bonin et al. 2020). Gegenüber der Situation vor der Pandemie dürfte sich der Homeoffice-Anteil der abhängig Beschäftigten im März 2021 nach wie vor mehr als verdoppelt haben (vgl. Bonin et al. 2020).

**Abbildung 1 Nutzung von Homeoffice im Februar und März 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt (beide Monate) sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen (nur März 2021), in Prozent**



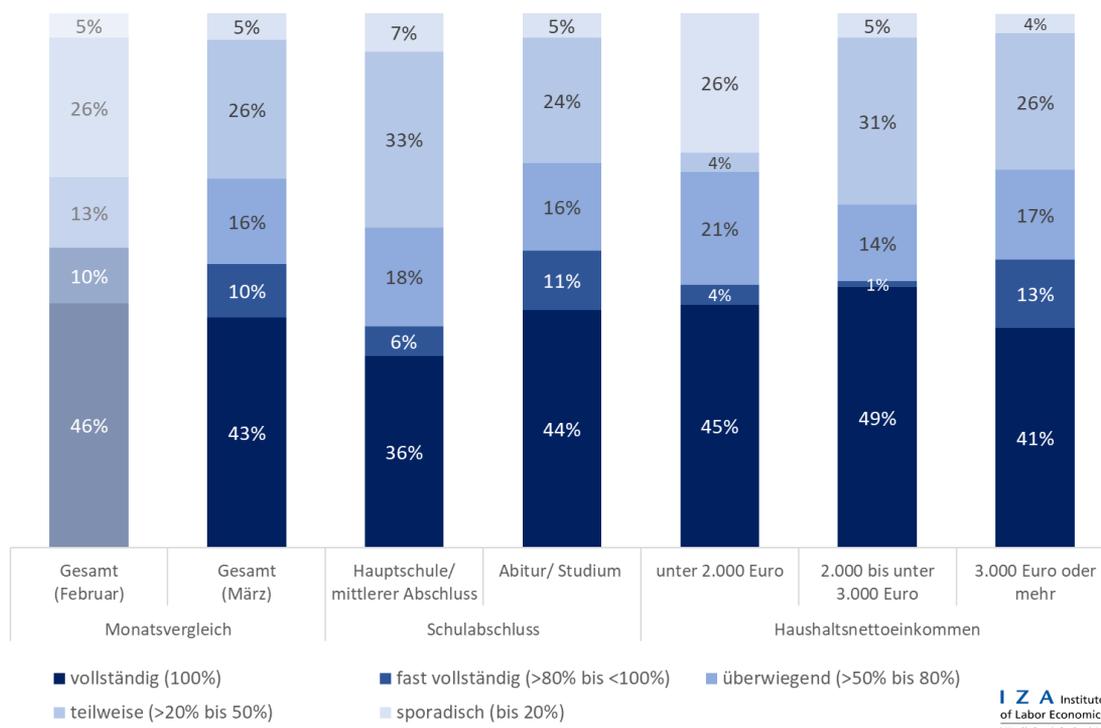
**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte (Februar 2021) und 1.000 befragte Beschäftigte (März 2021). Fragestellung: „Wegen der Corona-Pandemie arbeiten derzeit viele Menschen von zu Hause aus – also im Homeoffice. Wie ist das bei Ihnen? Machen Sie derzeit Homeoffice? Arbeiten 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“, Welle 1 und 2.

### Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten

Darüber hinaus zeigt Abbildung 1, dass die Nutzung von Homeoffice stark mit dem Bildungsgrad und dem Haushaltsnettoeinkommen variiert. Während 61 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Abitur oder Studium im März 2021 ganz oder teilweise vom Homeoffice tätig waren, galt dies nur für knapp ein Viertel der abhängig Beschäftigten mit einem Hauptschul- oder mittleren Schulabschluss. Dazu passend steigt die Homeoffice-Quote mit dem Haushaltsnettoeinkommen. Die abhängig Beschäftigten mit einem Haushaltsnettoeinkommen unter 2.000 Euro nutzten im März 2021 das Homeoffice zu 24 Prozent; bei Beschäftigten mit Haushaltsnettoeinkommen über 3.000 Euro war der Anteil mit 52 Prozent mehr als doppelt so hoch. Der starke Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzung und Bildungs- und Einkommensvariablen wurde auch während der früheren Phasen der Pandemie beobachtet (vgl. etwa von Gaudecker et al. 2020). Im Vergleich zum Februar 2021 sind die Homeoffice-Anteile innerhalb der nach Bildung und Einkommen differenzierten Beschäftigtengruppen nur geringfügig kleiner geworden.

**Abbildung 2 Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice von abhängig Beschäftigten, die im Februar 2021 oder März 2021 im Homeoffice arbeiten, insgesamt (beide Monate) sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen (nur März 2021), in Prozent**



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 494 Beschäftigte, die im Februar im Homeoffice arbeiteten, und 464 befragte Beschäftigte, die im März 2021 im Homeoffice arbeiteten. Dargestellt sind die Anteile der wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice an der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit in fünf Kategorien.

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

Im März 2021 nutzten 48 Prozent der in Vollzeit (mit mindestens 30 Arbeitsstunden pro Woche) Beschäftigten Homeoffice, aber nur 36 Prozent der in Teilzeit Beschäftigten. 69 Prozent aller abhängig Beschäftigten mit Homeoffice-Nutzung arbeiteten nach eigenen Angaben den überwiegenden Teil von zu Hause oder einem anderen selbst bestimmten Ort aus (Abbildung 2). 43 Prozent verbrachten sogar ihre gesamte Arbeitszeit im Homeoffice. 10 Prozent waren fast

## Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten

vollständig, also zu mehr als 80 Prozent ihrer gesamten Arbeitszeit, und weitere 16 Prozent überwiegend, also zu 50 bis 80 Prozent ihrer Arbeitszeit, im Homeoffice tätig. Nur 5 Prozent der im Homeoffice tätigen Beschäftigten gibt an, weniger als 20 Prozent der gesamten Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen, nutzt diese Möglichkeit zu arbeiten also eher sporadisch. Im Vergleich zum Vormonat hat sich die in Stunden gemessene Intensität der Homeoffice-Nutzung bei den abhängig Beschäftigten, die überhaupt Homeoffice nutzen, kaum verändert.

Abbildung 2 verdeutlicht zudem, dass Bildungs- und Einkommensunterschiede im Hinblick auf die anteilige Arbeitszeit derjenigen Beschäftigten, die im Homeoffice tätig sind, weniger stark ins Gewicht fallen als bei der oben betrachteten Rate der Homeoffice-Nutzung (Abbildung 1). Allerdings arbeitet in der Gruppe der Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss ein höherer Anteil vollständig oder fast vollständig im Homeoffice als in der Gruppe der Beschäftigten mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss. Zudem ist bei Beschäftigten mit einem geringen Nettohaushaltseinkommen der Anteil derjenigen, die weniger als ein Fünftel ihrer gesamten Arbeitszeit im Homeoffice verbringen, mit 26 Prozent deutlich überdurchschnittlich.

Kombiniert man die Angaben zur Homeoffice-Nutzung mit den Angaben zu den Anteilen der Arbeitsstunden im Homeoffice in Relation zur gesamten Arbeitszeit ergibt sich, dass 32 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland im März 2021 überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice tätig waren.<sup>3</sup> Dieser Anteil hat sich gegenüber dem Vergleichswert aus dem Februar 2021 (34 Prozent) kaum verändert.

Der Anteil der abhängig Beschäftigten in Deutschland, die im März 2021 ausschließlich im Homeoffice gearbeitet haben, betrug knapp 20 Prozent.<sup>4</sup>

### 2.2 Häufigkeit von Kurzarbeit und Arbeitszeitreduktion während Kurzarbeit

Gemäß eigenen Angaben waren 6 Prozent der abhängig Beschäftigten zum Befragungszeitpunkt im März 2021 in Kurzarbeit. Dies ist ein Rückgang gegenüber dem in der vorangegangenen Befragung im Februar 2021 ermittelten Vergleichswert von zwei Prozentpunkten. Im März 2021 arbeitete nur noch jeder zehnte kurzarbeitende Beschäftigte überhaupt nicht („Kurzarbeit null“).<sup>5</sup> Im Februar 2021 betraf dies dagegen noch etwas mehr als jeden vierten Beschäftigten in Kurzarbeit. Die im Monatsvergleich erkennbaren Veränderungen bei der Kurzarbeit sind wegen der zugrundeliegenden geringen Fallzahlen statistisch zwar mit einiger Unsicherheit behaftet, stehen aber im Einklang mit der anhaltenden wirtschaftlichen Erholung im Verarbeitenden Gewerbe.

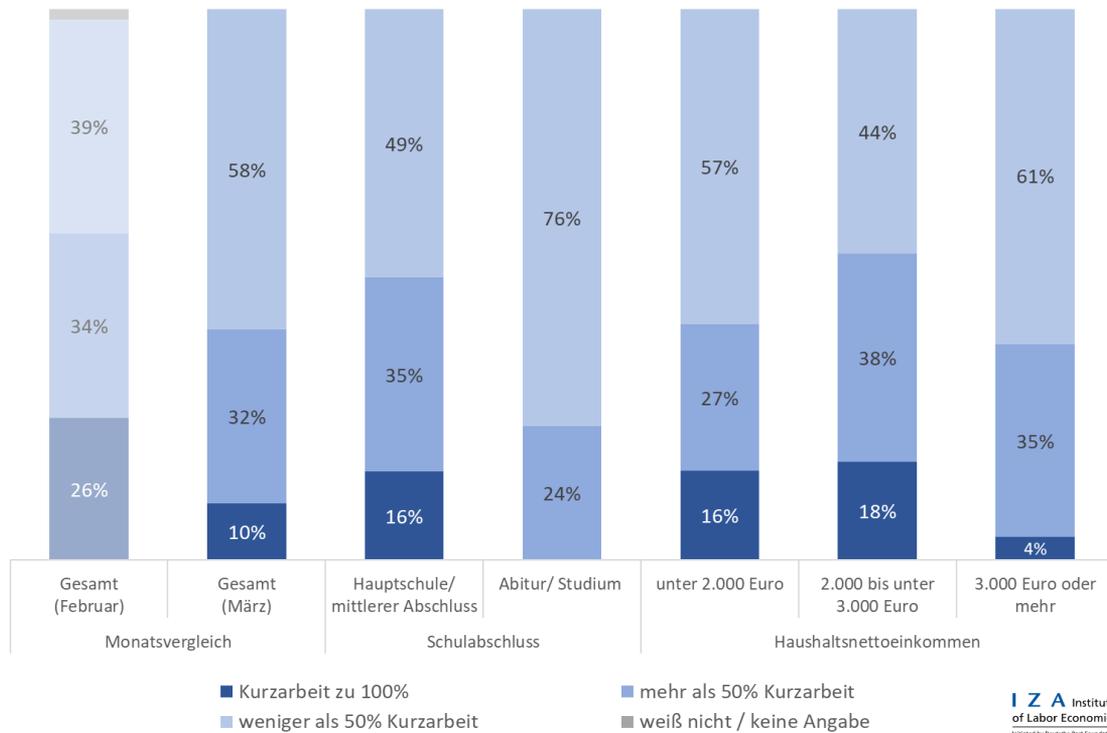
In der Gruppe der abhängig Beschäftigten mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss lag der Anteil der kurzarbeitenden Personen im März 2021 mit 9 Prozent höher als bei Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss (4 Prozent). Noch auffälliger ist Unterschied bei den Beschäftigten mit Kurzarbeit null (Abbildung 3). Während zuletzt rund 16 Prozent der Kurzarbeitenden mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss vollständig in Kurzarbeit waren, lag der Anteil bei den kurzarbeitenden Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss unter den Nachweisgrenze.

<sup>3</sup> Dieser Wert berechnet sich aus dem Homeoffice-Anteil von 46 Prozent multipliziert mit dem Anteil von 69 Prozent der im Homeoffice tätigen Beschäftigten, die dort mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit verbringen.

<sup>4</sup> Dieser Wert berechnet sich aus dem Homeoffice-Anteil von 46 Prozent multipliziert mit dem Anteil von 43 Prozent der im Homeoffice tätigen Beschäftigten, die dort vollständig, also mit 100 Prozent ihrer Arbeitszeit, tätig sind.

<sup>5</sup> Der Anteil der Beschäftigten mit „Kurzarbeit null“ an allen abhängig Beschäftigten beträgt im März 2021 somit 0,6 Prozent.

**Abbildung 3** Arbeitszeitreduktion durch Kurzarbeit bei abhängig Beschäftigten im Februar und März 2021, insgesamt (beide Monate) sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen (nur März 2021), in Prozent



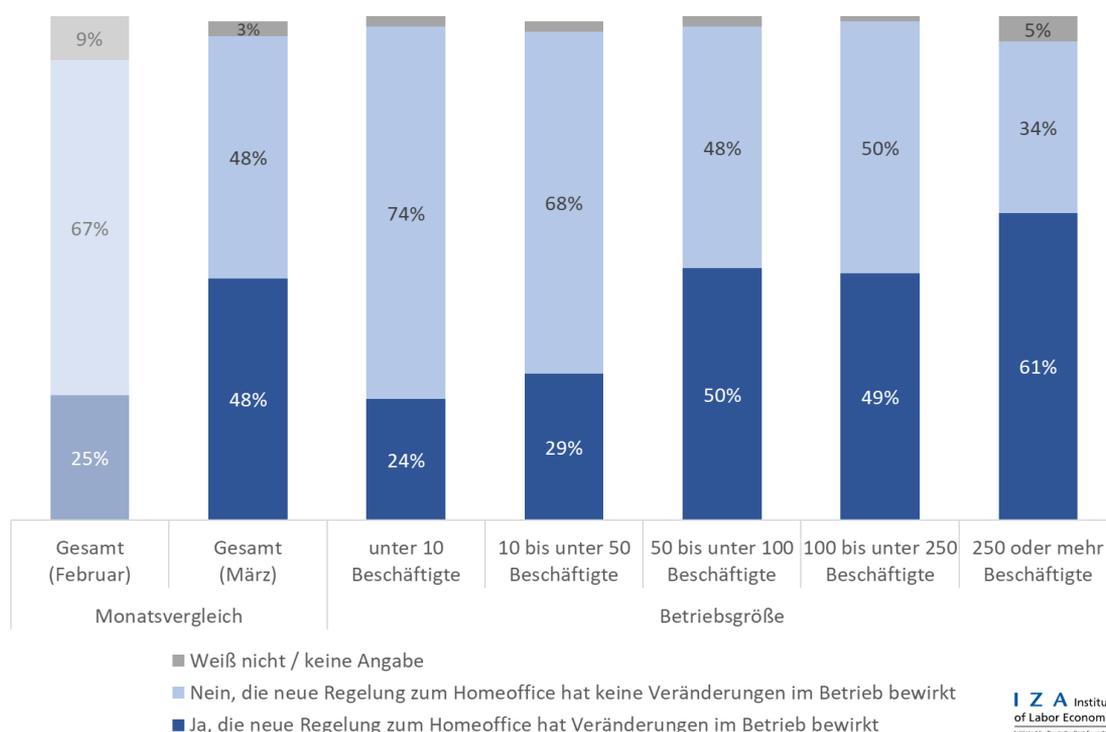
**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 92 befragte Beschäftigte, die im Februar 2021 in Kurzarbeit waren, und 62 befragte Beschäftigte, die im März 2021 in Kurzarbeit waren.

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

### 3. Corona-Arbeitsschutzverordnung und betrieblicher Umgang mit Homeoffice

Die am 27. Januar 2021 in Kraft getretene SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-Arbeitsschutzverordnung, Corona-ArbSchV) dient dem Ziel, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen (vgl. BMAS 2021). Bereits bestehende Arbeitsschutzregelungen gelten fort und darüber hinaus gelten – zum Zeitpunkt der Berichtslegung nach einer bereits erfolgten Verlängerung befristet bis zum 30. April 2021 – zusätzliche Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb. Insbesondere hat der Arbeitgeber den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

**Abbildung 4 Veränderung der Nutzung von Homeoffice im eigenen Betrieb aufgrund der Corona-Arbeitsschutzverordnung, Einschätzung der abhängig Beschäftigten im Februar und März 2021, insgesamt (beide Monate) sowie nach Betriebsgröße (nur März 2021), in Prozent**



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte (Februar 2021) und 1.000 befragte Beschäftigte (März 2021). Fragestellung: „Seit 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“, Welle 1 und 2.

Die Verordnung hat aus Sicht vieler Beschäftigter in den Unternehmen zu wahrnehmbaren Veränderungen geführt (Abbildung 4). Im März 2021 waren 48 Prozent der abhängig Beschäftigten der Ansicht, dass sich aufgrund der Corona-Arbeitsschutzverordnung die Nutzung

**Corona-Arbeitsschutzverordnung und betrieblicher Umgang mit Homeoffice**

von Homeoffice in ihrem Betrieb verändert hat. Somit hat sich der Anteil gegenüber dem Vergleichswert vom Februar 2021, als die Corona-Arbeitsschutzverordnung gerade erst in Kraft getreten war, fast verdoppelt.

Die wahrgenommenen Veränderungen sind in größeren Unternehmen besonders stark. So sind 61 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten der Auffassung, dass die Corona-Arbeitsschutzverordnung die Nutzung von Homeoffice in ihrem Betrieb verändert hat. Unter den Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten und in Betrieben mit 10 bis unter 50 Beschäftigten ist dieser Anteil mit 24 Prozent bzw. 29 Prozent deutlich kleiner.

Dass die Corona-Arbeitsschutzverordnung aus Sicht vieler Beschäftigter auf betrieblicher Ebene zu wahrnehmbaren Veränderungen im Umgang mit Homeoffice – und insbesondere zu einer Zunahme der Homeoffice-Nutzung gegenüber Februar – geführt hat, lässt sich aus verschiedenen Gründen durchaus mit der Beobachtung vereinbaren, dass die Homeoffice-Nutzung im Querschnitt nicht gewachsen ist (vgl. Abschnitt 2.1). Erstens könnten Beschäftigte Veränderungen auf betrieblicher Ebene im Umgang ihres Arbeitgebers mit Homeoffice, die sie selbst nicht betreffen, erst mit zeitlicher Verzögerung wahrnehmen. Dann könnten eigentlich schon im Februar vorgenommene Anpassungen der Praxis im Betrieb erst in den im März erhobenen Daten zeigen. Zweitens könnten Zuwächse durch Beschäftigte, die nach eigener Aussage die Regelungen zur Corona-Arbeitsschutzverordnung für mehr Homeoffice genutzt haben, durch eine im Zeitverlauf rückläufige Homeoffice-Nutzung bei anderen Beschäftigten ausgeglichen worden sein. Diese Vermutung lässt sich, da die hier betrachteten Monitoring-Daten Verläufe auf Personenebene nur eingeschränkt abbilden, nicht näher prüfen.

Schließlich ist der konzeptionelle Unterschied zwischen den in Abschnitt 2.1 ausgewiesenen Homeoffice-Inzidenzen *auf individueller Ebene* und den in Abbildung 4 dargestellten wahrgenommenen Veränderungen im Umgang mit Homeoffice *auf betrieblicher Ebene* zu beachten. Die Befragten könnten solche Veränderungen wahrnehmen, auch wenn nur einzelne Kolleginnen und Kollegen im Betrieb die Regelungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung für mehr Homeoffice genutzt haben – woraus sich hochgerechnet im Querschnitt über alle abhängig Beschäftigten nur kleine Veränderungen im Aggregat ergeben.

**Tabelle 1 Art der Veränderung der Nutzung von Homeoffice im eigenen Betrieb aufgrund der Corona-Arbeitsschutzverordnung, Einschätzung der abhängig Beschäftigten im März 2021, insgesamt sowie nach Betriebsgröße, in Prozent**

Art der Veränderung	Anteil
Es haben Kollegen mit dem Homeoffice angefangen, die das vorher nicht gemacht haben.	90%
Die Kollegen, die schon im Homeoffice waren, verbringen jetzt mehr von ihrer gesamten Arbeitszeit im Homeoffice.	69%
Nichts davon.	3%

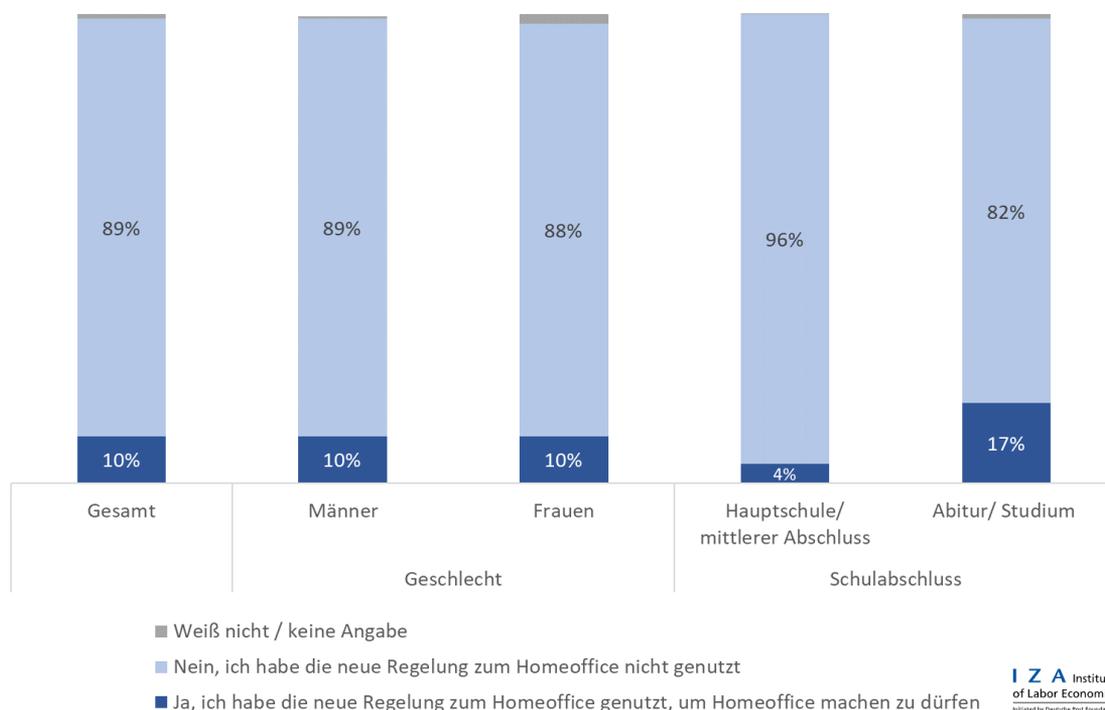
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 484 befragte Beschäftigte, die im März 2021 Veränderungen der Nutzung von Homeoffice im eigenen Betrieb wahrgenommen haben. Fragestellung: „Und was hat sich verändert? Bitte sagen Sie mir, ob die folgenden Aussagen zutreffen oder nicht.“ Mehrfachantworten möglich.

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

Tabelle 1 zeigt, welche Art von Veränderungen die Beschäftigten wahrgenommen haben, in deren Betrieb es nach ihrem Eindruck aufgrund der Corona-Arbeitsschutzverordnung Veränderungen bei der Homeoffice-Nutzung gegeben hat. Demnach haben in neun von zehn Fällen Kolleginnen und Kollegen begonnen, im Homeoffice zu arbeiten, die dies zuvor noch nicht getan haben. Außerdem haben 69 Prozent der Beschäftigten den Eindruck, dass Kolleginnen und Kollegen, die bereits zuvor im Homeoffice gearbeitet haben, aufgrund der Arbeitsschutzverordnung nun einen höheren Anteil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen. Diese Wahrnehmungen unterscheiden sich nicht auffällig nach der Größe des Betriebs, in dem die Beschäftigten arbeiten.

Von den Beschäftigten, die zum Befragungszeitpunkt im März 2021 Homeoffice nicht genutzt haben, hat – unabhängig vom Geschlecht – jeder zehnte die Corona-Arbeitsschutzverordnung genutzt, um den Arbeitgeber zu bitten, Homeoffice machen zu dürfen (Abbildung 5). Der Anteil der Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss, die diese Bitte an den Arbeitgeber gerichtet haben, ist mit 17 Prozent deutlich höher als der entsprechende Anteil bei den weniger qualifizierten Beschäftigten. Dieser Unterschied dürfte systematische Unterschiede in der Realisierbarkeit des Homeoffice-Wunsches zwischen den Qualifikationsgruppen reflektieren. 39 Prozent der Beschäftigten, die den Arbeitgeber aufgrund der Verordnung bereits gebeten haben, im Homeoffice arbeiten zu dürfen, aber aktuell kein Homeoffice machen, geben an, dass ihre Bitte zurückgewiesen wurde. Bei einer Mehrheit von 53 Prozent wird der Homeoffice-Wunsch jedoch demnächst umgesetzt.

**Abbildung 5 Nutzung der neuen Homeoffice-Regelung durch abhängig Beschäftigte, die im März 2021 nicht im Homeoffice arbeiten, insgesamt sowie nach Geschlecht und Schulabschluss, in Prozent**

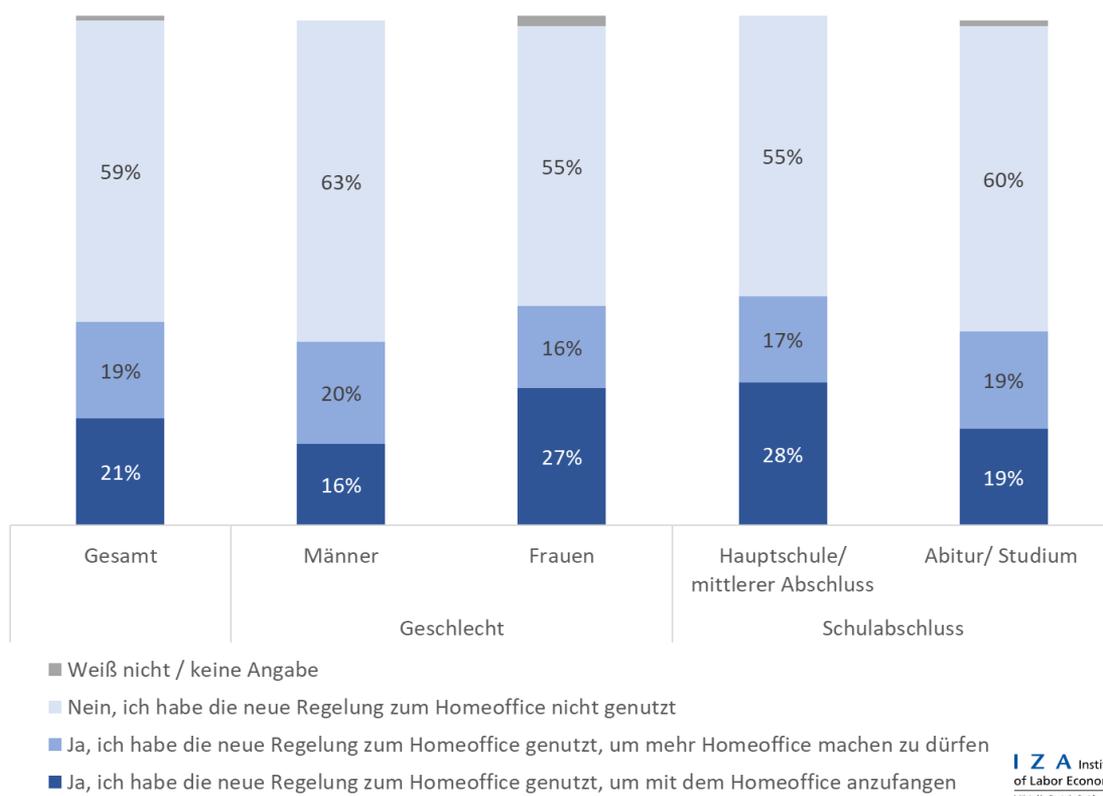


Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 536 befragte Beschäftigte, die im März 2021 nicht im Homeoffice arbeiteten.  
 Fragestellung: „Haben Sie die neue Regelung schon genutzt und Ihren Arbeitgeber gebeten, Homeoffice machen zu dürfen?“

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

Nur ein sehr geringer Anteil der befragten Beschäftigten, die im März 2021 Homeoffice nicht genutzt haben und die Corona-Arbeitsschutzverordnung noch nicht dafür genutzt haben, um Homeoffice zu bitten, beabsichtigen dies zu tun. Nur 2 Prozent dieser Beschäftigtengruppe möchte dies „auf jeden Fall“ tun. Weitere zwei Prozent haben dies „eher“ vor. Dagegen beabsichtigt etwa jeder fünfte abhängig Beschäftigte, der im März 2021 Homeoffice bereits genutzt hat, die Corona-Arbeitsschutzverordnung noch zu nutzen, um den Arbeitgeber zu bitten, mehr Homeoffice machen zu dürfen als bisher. 9 Prozent dieser Beschäftigten geben an, dies „auf jeden Fall“ noch zu tun. Weitere 9 Prozent haben dies „eher“ vor.

**Abbildung 6 Nutzung der neuen Homeoffice-Regelung durch abhängig Beschäftigte, die im März 2021 im Homeoffice arbeiten, insgesamt sowie nach Geschlecht und Schulabschluss, in Prozent**



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 464 befragte Beschäftigte, die im März 2021 im Homeoffice arbeiteten.  
**Fragestellung:** „Haben Sie die neue Regelung genutzt und Ihren Arbeitgeber gebeten, dass Sie mit dem Homeoffice anfangen dürfen oder mehr Homeoffice machen dürfen als zuvor?“

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

Insgesamt 40 Prozent der Beschäftigten, die im März 2021 Homeoffice genutzt haben, haben die Corona-Arbeitsschutzverordnung genutzt. Von diesen Beschäftigten hat etwa die Hälfte den Arbeitgeber gebeten, mit der Arbeit im Homeoffice beginnen zu dürfen, und die andere Hälfte, einen mehr Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen. Weiblichen Beschäftigte mit Homeoffice haben die Corona-Arbeitsschutzverordnung deutlich häufiger genutzt als Männer (43 Prozent vs. 36 Prozent). Dieser Unterschied geht insbesondere auf Frauen zurück, die die Verordnung genutzt haben, um neu mit dem Homeoffice zu beginnen.

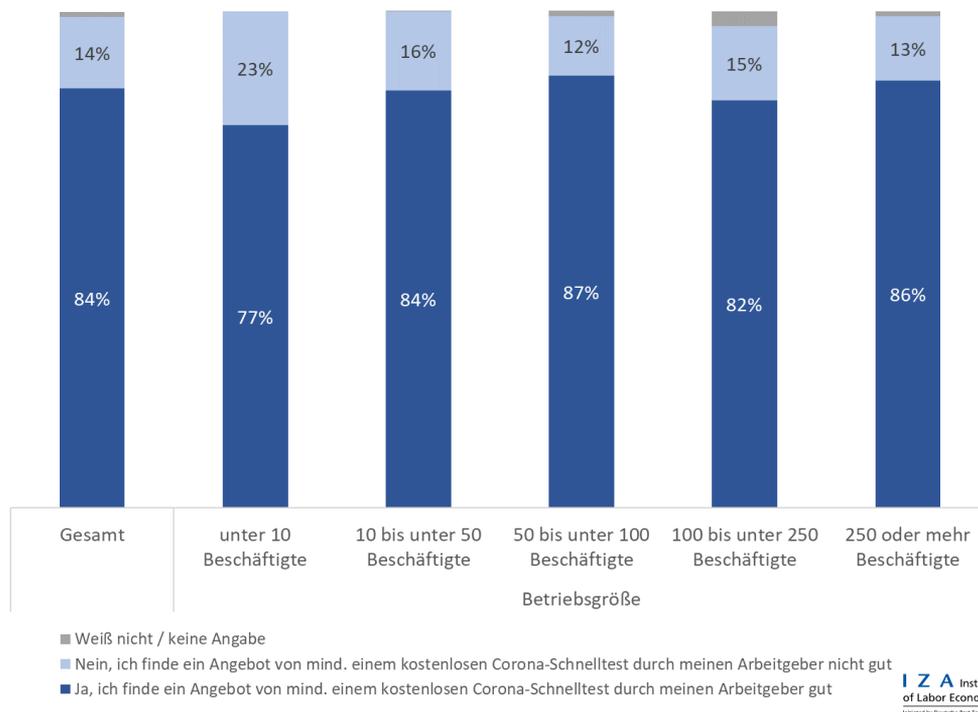
## 4. Bereitstellung von Corona-Tests und Ansteckungsrisiko bei der Arbeit

### 4.1 Bereitstellung von Corona-Tests durch Arbeitgeber

Die Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft haben in einer gemeinsamen Erklärung an die Unternehmen appelliert, ihren Beschäftigten Corona-Selbsttests und, wo dies möglich ist, auch Corona-Schnelltests anzubieten (BDA et al. 2021). Angesichts von sich rasant ausbreitenden Neuinfektionen mit dem Coronavirus wird darüber hinaus diskutiert, ob die Unternehmen zur Eindämmung der Pandemie dazu verpflichtet werden sollen, ihren Beschäftigten mindestens zweimal pro Woche einen kostenlosen Corona-Test anzubieten.

Abbildung 7 zeigt, dass eine sehr große Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland im März 2021 ein Angebot kostenloser Corona-Tests durch ihr Unternehmen positiv sieht. 84 Prozent aller abhängig Beschäftigten findet es gut, wenn ihr Arbeitgeber ihnen mindestens einen kostenlosen Corona-Test anbietet. Nur 14 Prozent findet dies nicht gut. Unter den abhängig Beschäftigten in kleinen Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten ist der Anteil derer, der es gut findet, wenn ihr Arbeitgeber ihnen mindestens einmal in der Woche einen kostenlosen Corona-Test anbietet, mit 77 Prozent kleiner als im Durchschnitt.

**Abbildung 7 Bewertung eines Angebots von mindestens einem kostenlosen Corona-Test pro Woche durch den Arbeitgeber im März 2021, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent**



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 1.000 befragte Beschäftigte. Fragestellung: „In Deutschland wird darüber diskutiert, dass die Arbeitgeber ihren Beschäftigten kostenfreie Corona-Tests anbieten sollen. Würden Sie es gut finden, wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen mindestens einmal in der Woche einen kostenlosen Corona-Test anbieten würde?“

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

**Bereitstellung von Corona-Tests und Ansteckungsrisiko bei der Arbeit**

Abhängig beschäftigte Frauen begrüßen ein solches Angebot mit 87 Prozent etwas häufiger als Männer (82 Prozent). Beschäftigte in Westdeutschland (86 Prozent) finden ein Angebot von Corona-Tests ihres Arbeitgebers häufiger gut als Beschäftigte in Ostdeutschland (77 Prozent). Zwischen Beschäftigten, die zumindest einen Teil der Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten, und Beschäftigten, die kein Homeoffice machen, unterscheiden sich die Zustimmungswerte dagegen nicht substantiell.

**Tabelle 2 Häufigkeit der Zustimmung zu Aussagen in Zusammenhang mit Corona-Tests im März 2021, insgesamt sowie nach der generellen Bewertung eines Test-Angebots durch ihren Arbeitgeber, Anteile der abhängig Beschäftigten in Prozent**

Aussage	Gesamt	Positive Bewertung Test-Angebot durch AG	Negative Bewertung Test-Angebot durch AG
Es wäre für mich eine Erleichterung, wenn mein Arbeitgeber Corona-Tests anbieten würde.	73%	83%	13%
Die Arbeitgeber sollten Corona-Tests nicht nur einmal pro Woche anbieten, sondern öfter.	47%	52%	15%
Corona-Tests sollten Privatsache sein und nicht Sache des Arbeitgebers.	23%	17%	58%
Wenn mein Arbeitgeber Corona-Tests anbietet, befürchte ich, dass im Betrieb Druck auf mich ausgeübt, mich testen zu lassen.	21%	18%	36%
Die Arbeitgeber sollten keine Corona-Tests anbieten, denn diese Schnell- und Selbsttests sind generell nicht sinnvoll.	18%	12%	53%
Wenn mein Arbeitgeber einen Corona-Test anbietet, werde ich diesen nicht machen, denn ich möchte bei einem positiven Testergebnis nicht in Quarantäne.	7%	5%	21%

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.000 befragte Beschäftigte. Fragestellung: „Stimmen Sie den folgenden Aussagen voll und ganz zu, eher zu, eher nicht zu oder gar nicht zu?“ Ausgewiesen ist jeweils der Anteil der Personen, die den Aussagen „voll und ganz“ sowie „eher“ zustimmen (weitere Antwortoptionen: „stimme eher nicht zu“ und „stimme gar nicht zu“). Die Unterscheidung nach der generellen Bewertung eines Test-Angebots durch Arbeitgeber wurde gemäß der Fragestellung: „Würden Sie es gut finden, wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen mindestens einmal in der Woche einen kostenlosen Corona-Test anbieten würde?“ vorgenommen. Auf diese Frage haben 84 Prozent der befragten Beschäftigten mit „ja“ und 14 Prozent mit „nein“ geantwortet.

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

Tabelle 2 zeigt, dass sich die Haltungen zu Corona-Tests der abhängig Beschäftigten, die ein kostenloses Testangebot ihres Arbeitgebers gut finden, systematisch von den Haltungen der Beschäftigten unterscheiden, die ein solches Testangebot nicht gut finden. So stimmen 53 Prozent der abhängig Beschäftigten, die es nicht gut finden, wenn ihr Arbeitgeber mindestens einmal die Woche einen Corona-Test anbietet, der Aussage „voll und ganz“ oder „eher“ zu, dass Schnell- und Selbsttests generell nicht sinnvoll sind. Von den Beschäftigten, die ein solches

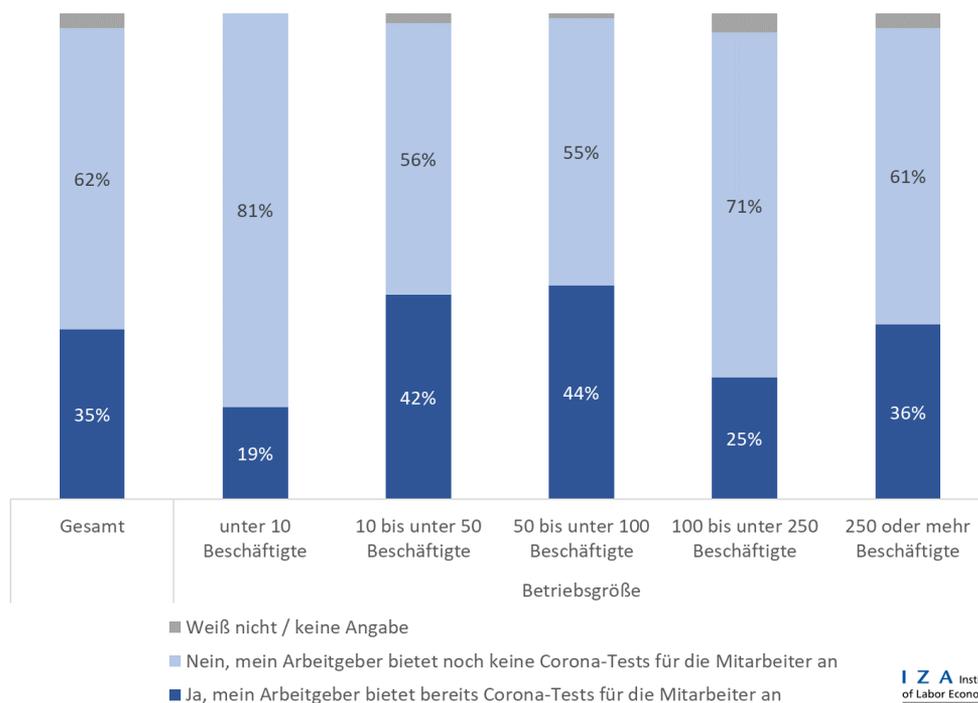
## Bereitstellung von Corona-Tests und Ansteckungsrisiko bei der Arbeit

Testangebot gut finden, tun dies nur 12 Prozent. 58 Prozent der Beschäftigten, die vom Arbeitgeber angebotene Tests negativ bewerten, stimmen der Aussage zu, dass Corona-Tests Privatsache und nicht Sache des Arbeitgebers sein sollten. 36 Prozent befürchten, dass, wenn ihr Arbeitgeber Corona-Tests anbietet, im Betrieb Druck auf sie ausgeübt wird, sich testen zu lassen. Von den Beschäftigten, die ein Testangebot ihres Arbeitgebers positiv bewerten, stimmen nur 17 bzw. 18 Prozent diesen Aussagen zu.

Von den Beschäftigten, die einen vom Arbeitgeber angebotenen Corona-Test negativ bewerten, würde immerhin gut jeder Fünfte (21 Prozent) diesen nicht machen, um bei einem positiven Testergebnis nicht in Quarantäne zu müssen. Von den übrigen Beschäftigten würde dagegen nur jeder Zwanzigste einen vom Arbeitgeber angebotenen Test aus diesem Grund nicht machen. Insgesamt betrachtet würden aber 93 Prozent der abhängig Beschäftigten einen vom Arbeitgeber angebotenen Corona-Test zumindest aus Sorge einer danach gegebenenfalls erforderlichen Quarantäne nicht verweigern.

Für eine hohe Nachfrage der Beschäftigten nach vom Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests sprechen weitere Befunde. Fast drei Viertel (73 Prozent) der abhängig Beschäftigten stimmen der Aussage zu, dass solche Testangebote für sie eine große Erleichterung wären. Beschäftigte mit einer positiven Bewertung von Testangeboten der Arbeitgeber stimmen sogar zu 83 Prozent dieser Aussage zu. Zudem ist annähernd die Hälfte der Beschäftigten der Meinung, dass die Arbeitgeber Corona-Tests nicht nur einmal pro Woche, sondern öfter anbieten sollten.

**Abbildung 8 Häufigkeit der Bereitstellung von Corona-Tests durch Arbeitgeber im März 2021, insgesamt und nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent**



Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.000 befragte Beschäftigte. Fragestellung: „Bietet Ihr Arbeitgeber bereits Corona-Tests für die Mitarbeiter an?“

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

Jedoch haben nur 35 Prozent der abhängig Beschäftigten einen Arbeitgeber, der zum Zeitpunkt der Befragung bereits Corona-Tests für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbot, wie Abbildung 8 zeigt. Bei abhängig beschäftigten Frauen traf dies auf 43 Prozent zu, bei Männern nur auf 29 Prozent. Zu diesem Geschlechterunterschied dürfte der hohe Frauenanteil in den Bereichen Gesundheit und Pflege beitragen, in denen regelmäßige Corona-Tests des Arbeitgebers vorgeschrieben sind.

In kleinen Unternehmen sind Testangebote bislang deutlich seltener anzutreffen als in mittleren und großen Unternehmen (Abbildung 8). Nur 19 Prozent derjenigen, die in einem Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten arbeiten, haben einen Arbeitgeber, der zum Zeitpunkt der Befragung bereits Corona-Tests anbot. Bei den Beschäftigten, die in einem Unternehmen mit zehn bis unter einhundert Beschäftigten arbeiten, trifft dies bei über 42 Prozent zu.

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat in einer vom 17. bis 19. März 2021 durchgeführten Befragung von 8.000 Unternehmen festgestellt, dass 19 Prozent der Betriebe in Deutschland ihren Beschäftigten regelmäßige Corona-Tests anbieten. Dieser Befund steht nicht im Widerspruch zu dem in der vorliegenden Untersuchung ermittelten Wert von 35 Prozent der Beschäftigten mit einem Corona-Tests anbietenden Arbeitgeber, da größere Unternehmen öfter Testangebote machen und auf diese ein relativ hoher Anteil der Gesamtbeschäftigung entfällt.

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

Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die sich große oder sehr große Sorgen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz machen, hat sich gegenüber Februar 2021 erhöht (22 Prozent im Vergleich zu 15 Prozent). Diese Zunahme könnte mit der verstärkten Dynamik der Pandemieentwicklung und der Ausbreitung der britischen Corona-Mutation B.1.1.7 zusammenhängen. Trotzdem wart die Sorge vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz auch im März 2021 nicht sehr verbreitet (Abbildung 9).

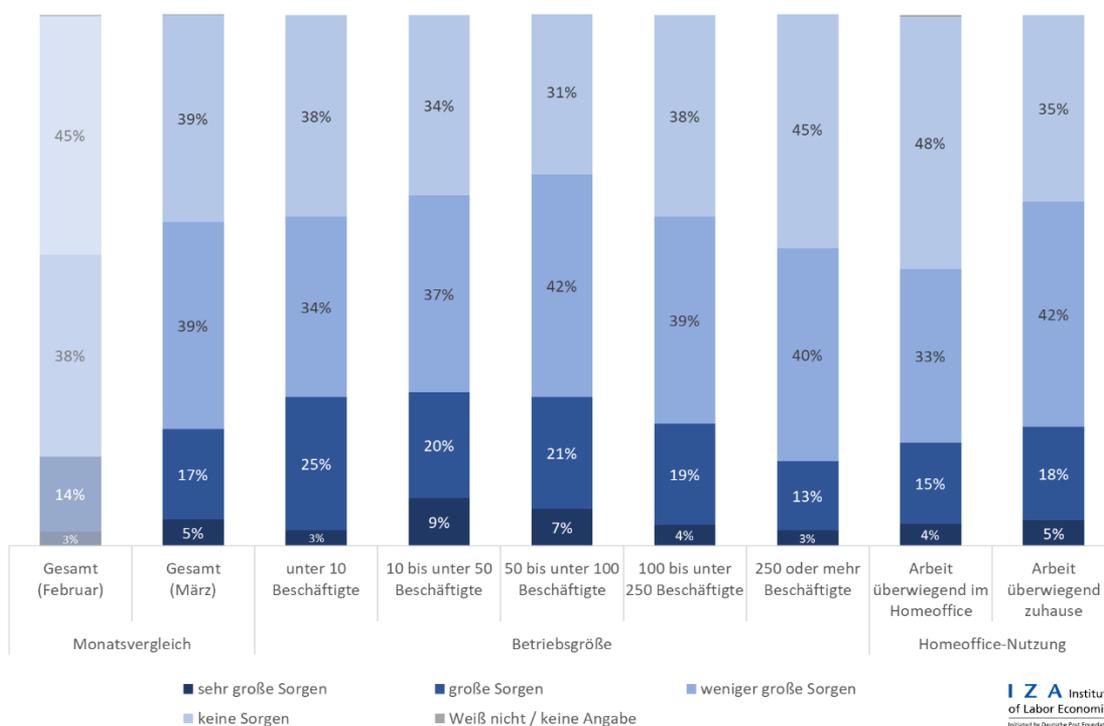
Lediglich 5 Prozent der Beschäftigten machten sich zu diesem Zeitpunkt sehr große Sorgen um eine Infektion am Arbeitsplatz, 17 Prozent machten sich diesbezüglich große Sorgen. Dagegen machen sich 39 Prozent weniger große Sorgen, und ebenfalls 39 Prozent machen sich sogar überhaupt keine Sorgen, am Arbeitsplatz mit dem Coronavirus infiziert zu werden. Tendenziell nimmt das Ausmaß der Sorge vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz mit zunehmender Betriebsgröße eher ab.

Die Sorge vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz ist bei Beschäftigten, die höchstens die Hälfte ihrer Arbeitszeit oder gar nicht im Homeoffice arbeiten, etwas verbreiteter als bei Beschäftigten, die überwiegend, also mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit, im Homeoffice arbeiten.

Wie bereits im Februar 2021 ist auch im März 2021 eine Mehrheit der befragten Beschäftigten mit den getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers zufrieden. Insgesamt 79 Prozent der abhängig Beschäftigten halten die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus bei der Arbeit für gerade richtig. Nur 5 Prozent der Beschäftigten empfinden die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers als zu weitreichend. Hingegen halten 15 Prozent – ein Anstieg gegenüber dem Februar 2021 um vier Prozentpunkte – die gegenwärtigen Schutzmaßnahmen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus für nicht weitreichend genug (Abbildung 10). Inwieweit diese Veränderung auf die verstärkte Dynamik der Pandemieentwicklung und die Ausbreitung der britischen Corona-Mutation B.1.1.7 oder auf nachlassende Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber zurückgeht, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht beurteilen.

**Bereitstellung von Corona-Tests und Ansteckungsrisiko bei der Arbeit**

**Abbildung 9** Ausmaß der Sorgen von abhängig Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz im Februar und März 2021, insgesamt (beide Monate) sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers und Ausmaß der Homeoffice-Nutzung (nur März 2021), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



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

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

Ein höherer Anteil der überwiegend im Homeoffice tätigen Beschäftigten hält die von ihrem Arbeitgeber ergriffenen Schutzmaßnahmen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus für gerade richtig (84 Prozent). Dieser Anteil fällt bei denjenigen Beschäftigten, die höchstens die Hälfte ihrer Arbeitszeit oder gar nicht im Homeoffice arbeiten, geringer aus (77 Prozent) und gleichzeitig hält ein auffällig hoher Anteil dieser Beschäftigter die gegenwärtigen Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers für nicht weitreichend genug (18 Prozent).

Beschäftigte, die die Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber für nicht weitreichend genug halten, haben systematisch größere Sorgen, sich an ihrem Arbeitsplatz mit dem Coronavirus anzustecken als Beschäftigte, die die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers für gerade richtig halten. Dagegen steht, wie Abbildung 10 veranschaulicht, die Bewertung der vom Arbeitgeber ergriffenen Schutzmaßnahmen durch die Beschäftigten in keinem eindeutigen Zusammenhang mit der Betriebsgröße.

**Abbildung 10 Bewertung der Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz im Februar und März 2021, insgesamt (beide Monate) sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers und Ausmaß der Homeoffice-Nutzung (nur März 2021), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent**



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

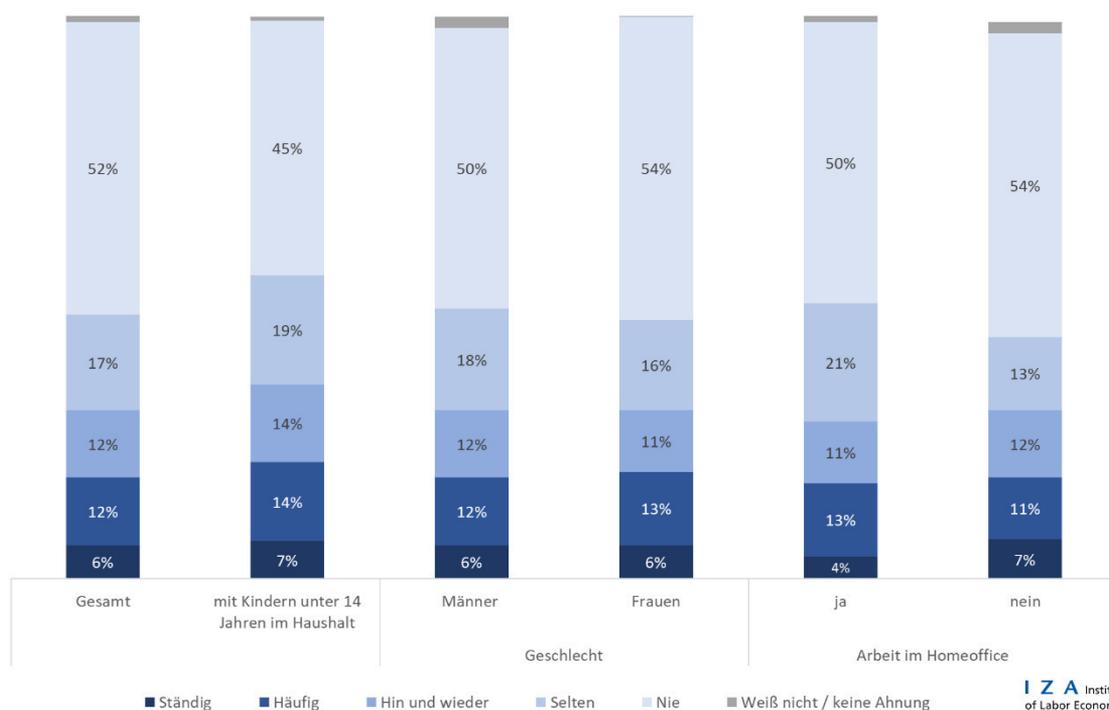
**Quelle:** Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 1 und 2.

## 5. Situation von Beschäftigten mit Kindern

### 5.1 Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung

Für berufstätige Eltern können durch die Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie besondere Belastungen entstehen. So hatten zum Zeitpunkt der Befragung im März 2021 23 Prozent der abhängig Beschäftigten Kinder unter 14 Jahren im Haushalt, die wegen der Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie nicht oder nicht regelmäßig in die Kita, den Kindergarten oder die Schule gehen konnten.

**Abbildung 11 Häufigkeit von Schwierigkeiten in den letzten vier Wochen vor der Befragung im März 2021, die Kinderbetreuung sicherzustellen, insgesamt sowie für Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren, nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit, Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt in Prozent**



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 330 befragte Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt. Die Anteile für Haushalte mit Kindern unter 14 Jahren beziehen sich nur auf diese Gruppe. Fragestellung: „Wie häufig hatten Sie in den letzten vier Wochen Schwierigkeiten, die Kinderbetreuung sicherzustellen?“

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

Dennoch sagen immerhin 52 Prozent der Beschäftigten mit noch minderjährigen Kindern im Haushalt, dass sich in den letzten Wochen vor der Befragung „nie“ Schwierigkeiten hatten, die Betreuung ihrer Kinder sicherzustellen (Abbildung 11). Bei weiteren 17 Prozent war dies „selten“ der Fall. Diese Anteile unterscheiden sich kaum nach Geschlecht. Andererseits gibt ein knappes Fünftel der Beschäftigten mit noch minderjährigen Kindern im Haushalt (18 Prozent) an, dass es in den letzten vier Wochen „ständig“ oder „häufig“ Schwierigkeiten gab, die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Bei abhängig Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt, die 84 Prozent aller Beschäftigten mit minderjährigen Kindern im Haushalt ausmachen, liegt dieser

**Situation von Beschäftigten mit Kindern**

Anteil mit 21 Prozent leicht höher. Aber auch in dieser Beschäftigtengruppe sagt eine deutliche Mehrheit von 64 Prozent, dass es in den letzten vier Wochen nie oder selten Schwierigkeiten gab, die Kinderbetreuung sicherzustellen. Das Ausmaß der Probleme, die Betreuung der Kinder sicherzustellen, ist für die Beschäftigtengruppen mit und ohne Homeoffice-Nutzung ähnlich. So hatten im März 2021 18 Prozent der Beschäftigten ohne Homeoffice-Nutzung häufig oder ständig Probleme, die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Bei den Beschäftigten mit Homeoffice-Nutzung beträgt dieser Anteil 17 Prozent. Demnach verringert die Nutzung von Homeoffice allein nicht unbedingt die pandemiebedingt verstärkten Betreuungsprobleme der Familien.

**Tabelle 3 Nutzung verschiedener Möglichkeiten in den letzten vier Wochen vor der Befragung im März 2021, die Kinderbetreuung sicherzustellen, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt in Prozent**

Aspekt	Gesamt	Männer	Frauen
Gearbeitet und nebenher Kinder betreut	53%	52%	55%
Überstunden abgebaut	24%	29%	19%
Minusstunden gemacht, also weniger als vertraglich vereinbart gearbeitet	15%	16%	13%
Urlaub genommen	11%	14%	9%
Kind-krank-Tage beantragt	5%	4%	6%
Sich unbezahlt freistellen lassen	2%	0%	3%
Etwas anderes, nichts davon.	34%	32%	35%
Weiß nicht / keine Ahnung	2%	2%	1%

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 330 befragte Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt. Fragestellung: „Haben Sie in den letzten vier Wochen, um die Kinderbetreuung sicherzustellen, die folgenden Möglichkeiten genutzt?“ Mehrfachantworten möglich.

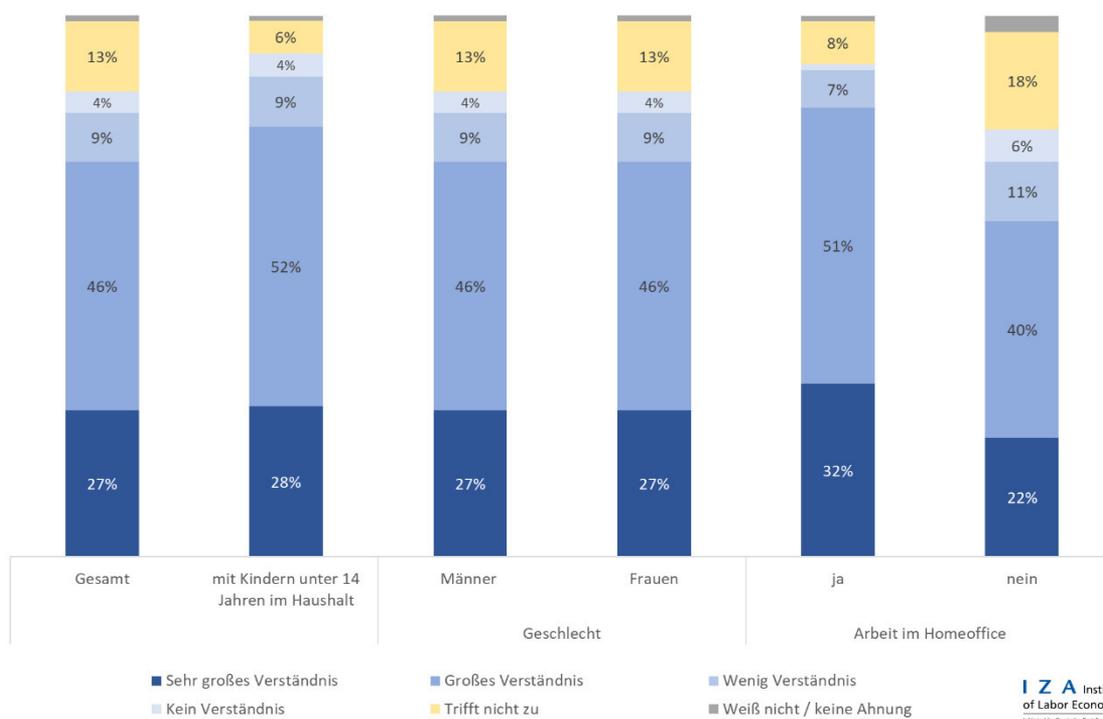
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 2.

Tabelle 3 zeigt, welche Möglichkeiten die abhängig Beschäftigten in den letzten vier Wochen genutzt haben, um die Betreuung für minderjährige Kinder im Haushalt sicherzustellen. Gut die Hälfte gibt an, gearbeitet und die Kinder „nebenbei“ betreut zu haben. Etwa ein Viertel der Beschäftigten hat Überstunden abgebaut, knapp jeder siebte hat Minusstunden gemacht, also in geringerem Umfang als vertraglich vereinbart gearbeitet, und in gut jedem zehnten Fall wurde Urlaub genommen, um die Kinderbetreuung sicherzustellen. Nur wenige Beschäftigte haben sogenannte „Kind-krank-Tage“ beantragt (5 Prozent) oder sich für die Betreuung ihrer Kinder unbezahlt vom Arbeitgeber freistellen lassen (2 Prozent). Im Geschlechtervergleich zeigt sich, dass Frauen deutlich seltener Überstunden abgebaut und etwas seltener Minusstunden aufgebaut oder Urlaub genommen haben.

## 5.2 Unterstützung durch Arbeitgeber bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nach den Aussagen der abhängig Beschäftigten mit minderjährigen Kindern hat eine große Mehrheit der Arbeitgeber Verständnis dafür, wenn sie wegen Corona-Maßnahmen wie der Schließung von Kitas und Schulen Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung haben und ihre Arbeit deswegen manchmal nicht wie gewohnt erledigen können (Abbildung 12). 27 Prozent der Beschäftigten mit minderjährigen Kindern im Haushalt sind der Meinung, dass ihr Arbeitgeber dafür sehr großes Verständnis hat, und 46 Prozent sagen, dass ihr Arbeitgeber großes Verständnis hat. Nur 13 Prozent berichten von einem geringen oder keinem Verständnis ihres Arbeitgebers.

**Abbildung 12 Ausmaß des Verständnisses der Arbeitgeber bei Corona-bedingten Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung im März 2021, insgesamt sowie für Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren, nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit, Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt in Prozent**



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 330 befragte Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt. Die Anteile für Haushalte mit Kindern unter 14 Jahren beziehen sich nur auf diese Gruppe. Fragestellung: „Hat Ihr Arbeitgeber sehr großes, großes, wenig oder gar kein Verständnis dafür, wenn Sie durch Corona-Maßnahmen wie die Schließung von Kitas und Schulen Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung haben und Ihre Arbeit deswegen manchmal nicht wie gewohnt erledigen können?“

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

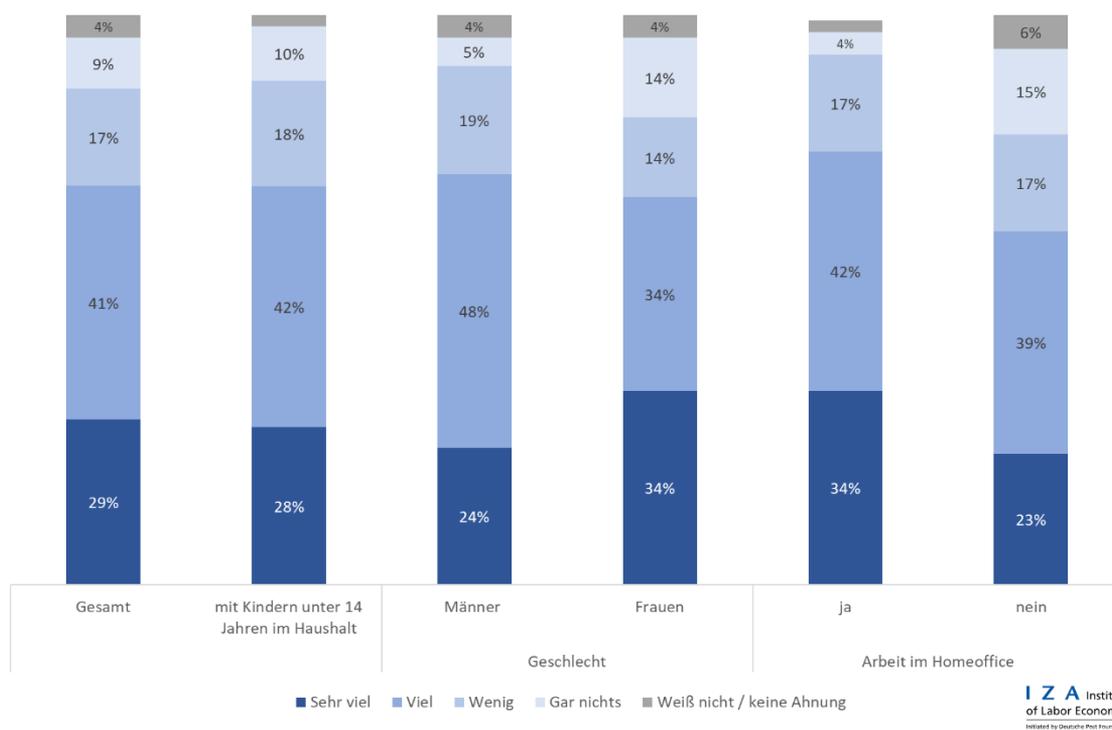
Diese Bewertung fällt bei Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt sehr ähnlich aus. Auch zeigen sich keine substantiellen Geschlechterunterschiede. Dagegen sagen Beschäftigte mit minderjährigen Kindern, die im März 2021 Homeoffice genutzt haben, spürbar häufiger als Beschäftigte ohne Homeoffice-Nutzung, dass ihr Arbeitgeber bei Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung großes oder sehr großes Verständnis hat. Allerdings darf diese Differenz nicht ohne Weiteres als eine Folge der Homeoffice-Nutzung interpretiert werden, weil sich die

### Situation von Beschäftigten mit Kindern

Beschäftigten mit und ohne Homeoffice-Nutzung im Hinblick auf Bildung und Einkommen bzw. die berufliche Stellung systematisch voneinander unterscheiden.<sup>6</sup>

Eine große Mehrheit der abhängig Beschäftigten mit minderjährigen Kindern ist im März 2021 auch der Meinung, dass ihr Arbeitgeber aktuell viel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tut (Abbildung 13). Immerhin 29 Prozent geben an, dass ihr Arbeitgeber momentan sehr viel für die Vereinbarkeit tut, 41 Prozent, dass ihr Arbeitgeber viel für die Vereinbarkeit tut. Andererseits haben 17 Prozent der abhängig Beschäftigten mit minderjährigen Kindern den Eindruck, dass ihr Arbeitgeber für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf derzeit wenig tut. Etwa jeder zehnte Beschäftigte sagt sogar, dass ihr Arbeitgeber für die Vereinbarkeit gar nichts unternimmt. Diese Werte fallen für Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren sehr ähnlich aus.

**Abbildung 13 Ausmaß der Unterstützung der Arbeitgeber bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im März 2021, insgesamt sowie für Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren, nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit, Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt in Prozent**



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 330 befragte Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt. Die Anteile für Haushalte mit Kindern unter 14 Jahren beziehen sich nur auf diese Gruppe. Fragestellung: „Alles in allem, tut Ihr Arbeitgeber derzeit sehr viel, viel, wenig oder gar nichts dafür, Sie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen?“

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

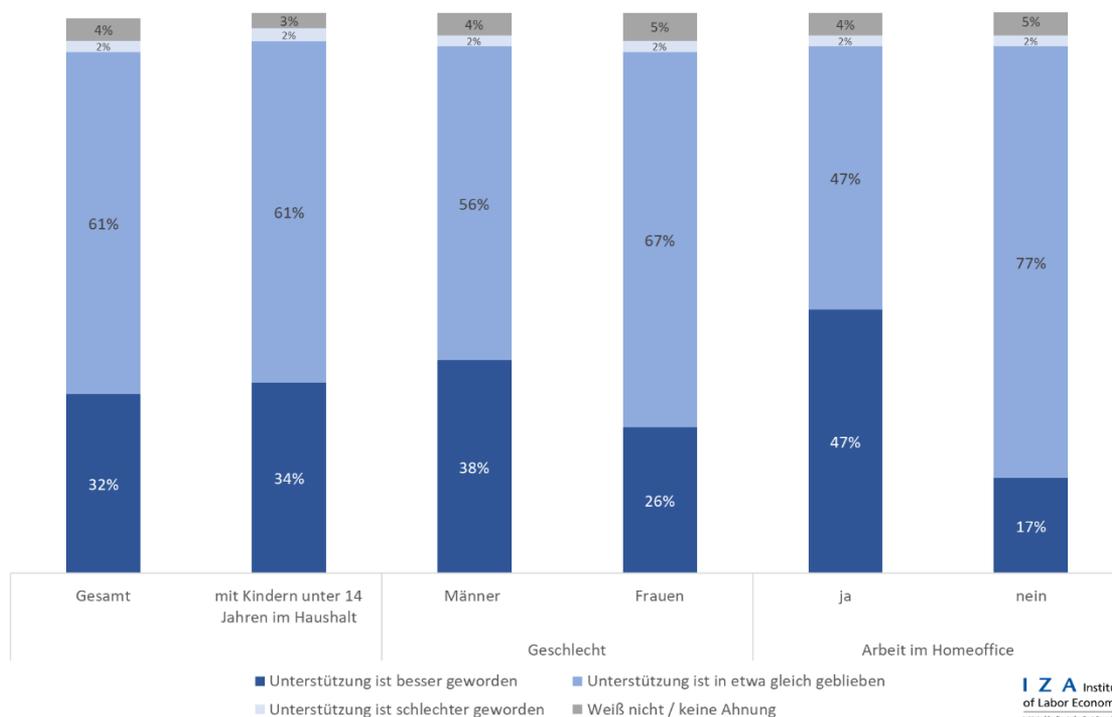
<sup>6</sup> Dass es sich bei den Beschäftigten mit Homeoffice-Nutzung um eine positiv selektive Gruppe handelt, ist auch bei der Interpretation der folgenden Differenzen im Vergleich zu Beschäftigten ohne Homeoffice-Nutzung zu berücksichtigen.

### Situation von Beschäftigten mit Kindern

Beschäftigte, die im März 2021 Homeoffice genutzt haben, bewerten ihre Arbeitgeber im Hinblick auf die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich positiver als Beschäftigte ohne Homeoffice-Nutzung.<sup>7</sup> Im Vergleich der Geschlechter zeigt sich eine gewisse Polarisierung. Einerseits berichten anteilig mehr Frauen als Männer von einer fehlenden oder nur geringen Unterstützung des Arbeitgebers bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Andererseits ist der Anteil von Frauen, die im Hinblick auf die Vereinbarkeit sehr viel Unterstützung ihres Arbeitgebers erfahren, deutlich höher als bei Männern.

Die Unterstützung der Arbeitgeber bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat im Vergleich mit der Zeit vor Corona in der Wahrnehmung der Beschäftigten mit minderjährigen Kindern und mit Kindern unter 14 Jahren eher noch zugenommen (Abbildung 14). Jeweils rund ein Drittel dieser Beschäftigten hat den Eindruck, dass die Unterstützung ihres Arbeitgebers mit Bezug auf die Vereinbarkeit im März 2021 höher war als vor der Pandemie. Jeweils nur 2 Prozent geben an, dass die Unterstützung ihres Arbeitgebers bei der Vereinbarkeit derzeit schlechter ist.

**Abbildung 14 Veränderung in der Unterstützung der Arbeitgeber bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im März 2021, Vergleich mit der Zeit vor Corona, insgesamt sowie für Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren, nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit, Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt in Prozent**



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 330 befragte Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt. Die Anteile für Haushalte mit Kindern unter 14 Jahren beziehen sich nur auf diese Gruppe. Fragestellung: „Wenn Sie die Unterstützung Ihres Arbeitgebers bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf derzeit mit der Unterstützung in der Zeit vor Corona vergleichen. Ist die besser geworden, in etwa gleich, oder schlechter geworden?“

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

<sup>7</sup> Dies steht nicht im Widerspruch zur oben gemachten Beobachtung, dass Beschäftigte mit Familie mit und ohne Homeoffice-Nutzung in der aktuellen Pandemielage ähnliche Schwierigkeiten haben, die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Unter Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist mehr zu verstehen als die Gewährleistung der Kinderbetreuung. So könnte etwa der Zeitstress von Familien bei einer Homeoffice-Nutzung reduziert sein, weil Pendelzeiten wegfallen.

### **Situation von Beschäftigten mit Kindern**

Dass sich die Unterstützung des Arbeitgebers gegenüber der Zeit vor Corona verbessert hat, sagen Männer mit 38 Prozent substanziell häufiger als Frauen (26 Prozent). In diesem Unterschied dürfte sich niederschlagen, dass durch die notwendige Neuaushandlung der Arbeitsteilung innerhalb von Paarbeziehungen unter den Bedingungen der Pandemie die Vereinbarkeitsthematik für Männer stärker an Bedeutung gewonnen hat als für Frauen.

Weiterhin legen die Ergebnisse nahe, dass die Nutzung von Homeoffice während der Pandemie in der Wahrnehmung der Beschäftigten einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leistet. Von den Beschäftigten mit minderjährigen Kindern im Haushalt, die zum Zeitpunkt der Befragung im März 2021 Homeoffice genutzt haben, sagen 47 Prozent, dass sich die Unterstützung ihres Arbeitgebers im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenüber der Zeit vor Corona verbessert hat. Von den Beschäftigten mit minderjährigen Kindern ohne Homeoffice-Nutzung sagen dies nur 17 Prozent.

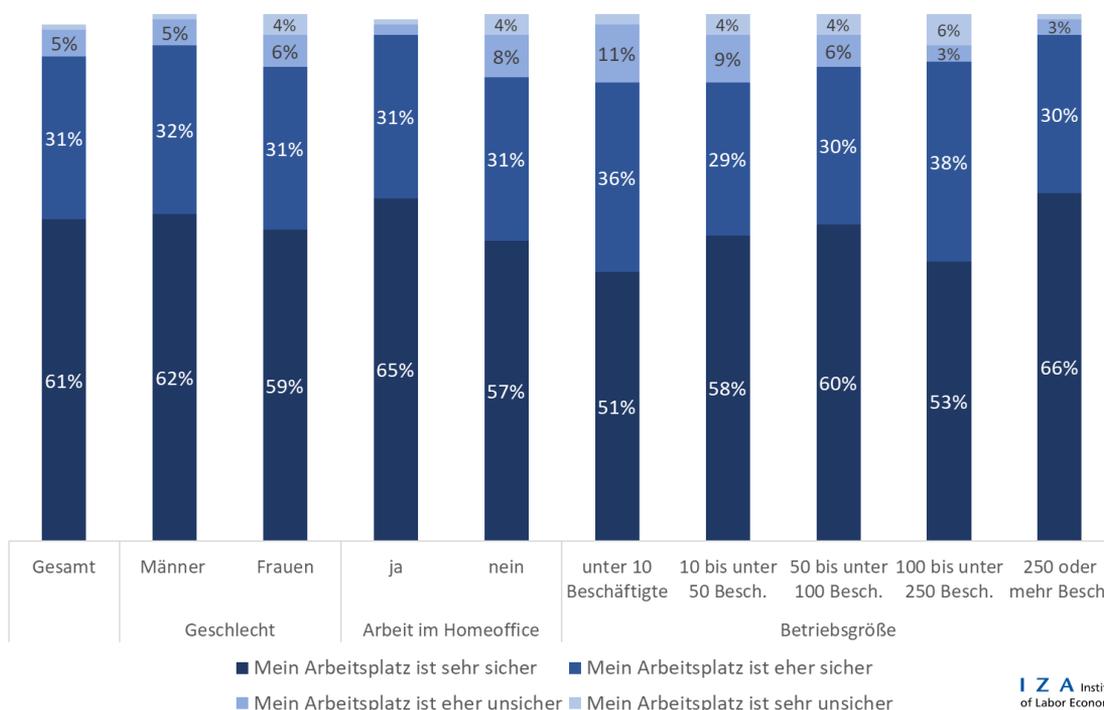
## 6. Belastungen und Belastungsfaktoren

### 6.1 Arbeitsplatzsicherheit und berufliche Veränderungen

Die Corona-Pandemie und die zu ihrer Bekämpfung eingesetzten Maßnahmen haben die stärkste Rezession in der deutschen Nachkriegsgeschichte ausgelöst, die sich auch in einer Zunahme der Arbeitslosigkeit niedergeschlagen hat. Noch ist offen, wie schnell und wie gut sich die Wirtschaft von diesem Einbruch erholen wird, wie sich die Zahl der Insolvenzen von durch die Pandemie geschwächten Unternehmen entwickeln wird und wie lange die Kurzarbeit ihre Beschäftigung stabilisierende Kraft noch entfaltet.

Trotz der bestehenden wirtschaftlichen Risiken und der Unsicherheiten über den weiteren Verlauf der pandemischen und wirtschaftlichen Entwicklung stufen aktuell 61 Prozent der abhängigen Beschäftigten in Deutschland ihren eigenen Arbeitsplatz als „sehr sicher“ ein, weitere 32 Prozent als „eher sicher“ (Abbildung 15). Frauen sind dabei nur geringfügig pessimistischer als Männer. Höher Qualifizierte (und darum häufiger im Homeoffice tätige) und Beschäftigte in größeren Unternehmen halten ihren Arbeitsplatz für sicherer als geringer Qualifizierte und Beschäftigte in kleineren Unternehmen. Diese Differenzen in den subjektiven Wahrnehmungen sind konsistent mit den objektiven Unterschieden in den Arbeitsmarktrisiken der Beschäftigtengruppen.

**Abbildung 15 Einschätzung der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes durch abhängig Beschäftigte im März 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Tätigkeit und Betriebsgröße, Anteile in Prozent**



Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.000 befragte Beschäftigte. Fragestellung: „Für wie sicher halten Sie derzeit Ihren Arbeitsplatz? Für sehr sicher, eher sicher, eher unsicher oder sehr unsicher?“

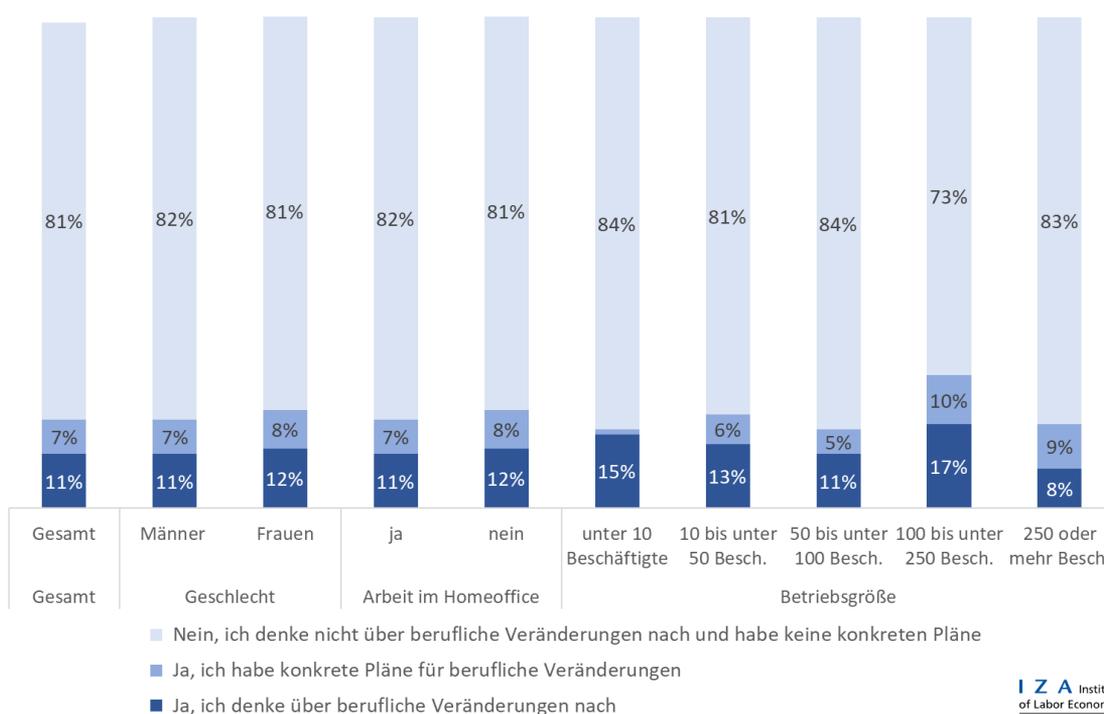
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 2.

## Belastungen und Belastungsfaktoren

63 Prozent der Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz derzeit für „eher unsicher“ oder „sehr unsicher“ halten, führen die Gefährdung ihres Arbeitsplatzes auf die Corona-Krise zurück, 17 Prozent auf andere Gründe, und weitere 17 Prozent sowohl auf die Corona-Krise als auch auf andere Gründe.

Dass die große Mehrheit der abhängig Beschäftigten ihren Arbeitsplatz trotz der Corona-Krise für wenig gefährdet hält, dürfte dazu beitragen, dass sich nur ein kleiner Teil beruflich verändern möchte (Abbildung 16). Konkrete Pläne für eine berufliche Veränderung haben derzeit nur 7 Prozent der abhängig Beschäftigten, weitere 11 Prozent denken darüber nach. Die Bereitschaft zur beruflichen Veränderung unterscheidet sich dabei kaum nach Geschlecht, Betriebsgröße, Qualifikationsniveau oder der Homeoffice-Nutzung.

**Abbildung 16** Anteile der abhängig Beschäftigten im März 2021, die über berufliche Veränderungen nachdenken oder diesbezüglich konkrete Pläne haben, insgesamt sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Tätigkeit und Betriebsgröße, Anteile in Prozent



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 1.000 befragte Beschäftigte. Fragestellung: „Denken Sie derzeit darüber nach, sich beruflich zu verändern oder haben Sie konkrete Pläne, dies zu tun?“

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

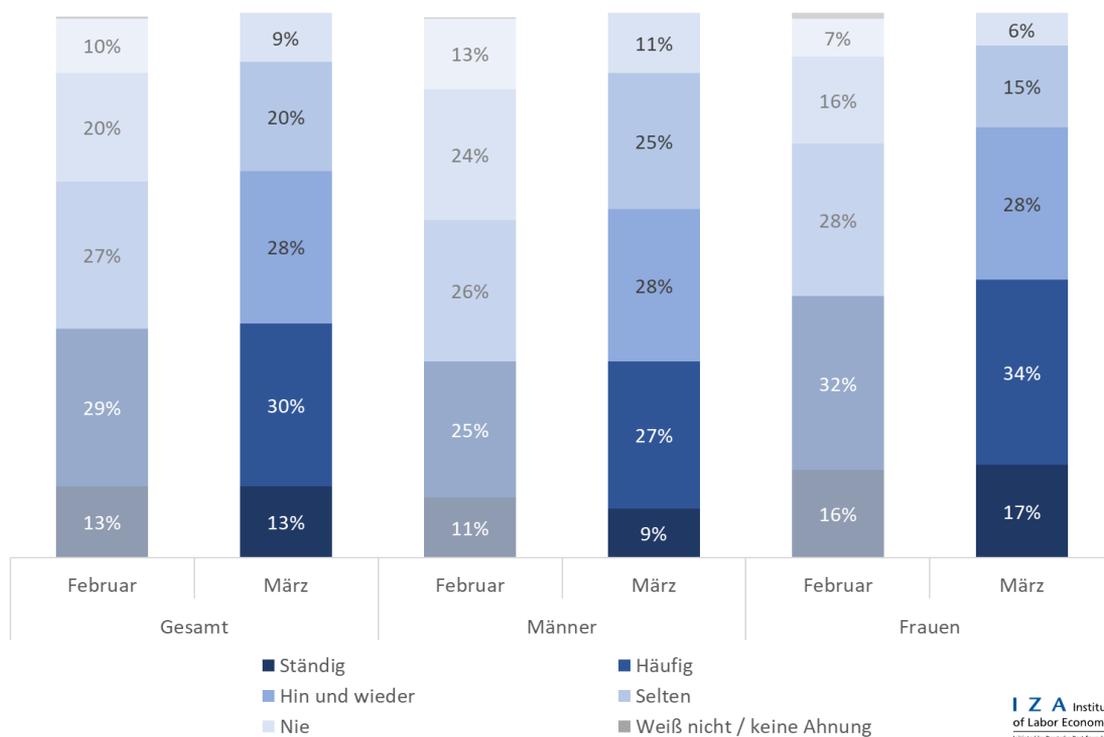
## 6.2 Belastungsempfinden und allgemeine Lebenszufriedenheit

Das allgemeine Belastungsempfinden der abhängig Beschäftigten zeigt sich im März 2021 im Vergleich zum Vormonat praktisch unverändert. Dies verdeutlichen die jeweiligen Angaben zu der Frage, wie häufig die Beschäftigten in der letzten Woche gedacht haben: „Es ist alles sehr anstrengend“ (Abbildung 17). Im März 2021 haben 43 Prozent der abhängig Beschäftigten dies „ständig“ oder „häufig“ gedacht, im Februar 2021 taten dies 42 Prozent. Weiterhin erkennbar ist ein Geschlechterunterschied. Weibliche Beschäftigte dachten zuletzt zu 51 Prozent – eine Zunahme um drei Prozentpunkte gegenüber dem Vormonat – ständig oder häufig, dass alles sehr anstrengend ist. Bei den männlichen Beschäftigten taten dies unverändert 36 Prozent. Die

### Belastungen und Belastungsfaktoren

Veränderung bei den Frauen könnte auf einen Anstieg der Belastungen im jüngsten Pandemieverlauf hindeuten, bewegt sich aber noch im statistischen Unschärfbereich des Erhebungsverfahrens.

**Abbildung 17 Ausmaß des Belastungs- und Stressempfindens von abhängig Beschäftigten im Februar und März 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile in Prozent**



Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 befragte Beschäftigte (Februar 2021) und 1.000 befragte Beschäftigte (März 2021). 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“, Welle 1 und 2.

Tabelle 4 stellt dar, wieviel Prozent der abhängig Beschäftigten der Aussage zustimmen, dass sie bestimmte mit der Corona-Pandemie verbundene Aspekte zum Befragungszeitpunkt im März 2021 persönlich emotional belastet haben. Demnach gibt es vier zentrale Belastungsfaktoren, von denen jeweils etwa drei Viertel der befragten Beschäftigten berichten: der Verlust von sozialen Kontakten (76 Prozent), Einschränkungen, nicht das tun zu können, was man gerne möchte (75 Prozent), Sorgen um die Gesundheit von Angehörigen (74 Prozent) und die Unsicherheit über die weitere Entwicklung in den nächsten Monaten (73 Prozent). Zudem ist Kurzarbeit für etwa die Hälfte der davon direkt betroffenen Beschäftigten ein erheblicher Belastungsfaktor.

Dagegen sind Sorgen um die eigene Gesundheit nur für eine Minderheit der abhängig Beschäftigten (41 Prozent) aktuell eine persönliche emotionale Belastung. Im Durchschnitt noch seltener entsteht eine solche Belastung durch Schwierigkeiten, die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu organisieren (22 Prozent), oder durch eine fehlende Trennung von Arbeit und Privatleben im Homeoffice (21 Prozent). Allerdings fühlen sich von den abhängig Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt 42 Prozent durch Schwierigkeiten, die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu organisieren, emotional belastet. In der Gruppe der Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Befragung im März 2021 Homeoffice

## Belastungen und Belastungsfaktoren

genutzt haben, führen 41 Prozent die fehlende Trennung von Arbeit und Privatleben im Homeoffice als Belastungsfaktor an.

Nur wenige Beschäftigte berichten von persönlichen emotionalen Belastungen durch finanzielle Schwierigkeiten (8 Prozent) oder durch Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz (6 Prozent). Diese Ergebnisse reflektieren, dass in der Pandemie durch eine Reihe von öffentlichen Hilfen nur relativ wenige abhängig Beschäftigte größere Einkommensverluste hinnehmen mussten, und dass derzeit nur eine kleine Minderheit der Beschäftigten, wie oben dargestellt, ihren Arbeitsplatz für unsicher hält.

**Tabelle 4 Häufigkeit der emotionalen Belastung durch bestimmte mit der Corona-Pandemie verbundene Aspekte im März 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile der abhängig Beschäftigten in Prozent**

Aspekt	Gesamt	Männer	Frauen
Verlust von sozialen Kontakten	76%	77%	74%
Einschränkungen, nicht das tun zu können, was man gerne möchte	75%	76%	74%
Sorgen um die Gesundheit von Angehörigen	74%	71%	77%
Unsicherheit darüber, wie es in den nächsten Monaten weitergeht	73%	66%	80%
In Kurzarbeit zu sein (Basis: kurzarbeitende Beschäftigte)	50%	52%	48%
Sorgen um die eigene Gesundheit	41%	36%	47%
Schwierigkeiten, die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu organisieren	22%	23%	20%
Fehlende Trennung von Arbeit und Privatem im Homeoffice	21%	19%	23%
Finanzielle Schwierigkeiten, etwa wegen Einkommensverlust	8%	6%	9%
Sorgen den Arbeitsplatz zu verlieren	6%	7%	5%
Nichts davon, etwas anderes	2%	3%	2%

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.000 befragte Beschäftigte. Fragestellung: „Bitte sagen Sie mir, ob eines der folgenden mit Corona verbundenen Dinge Sie persönlich derzeit emotional belastet?“

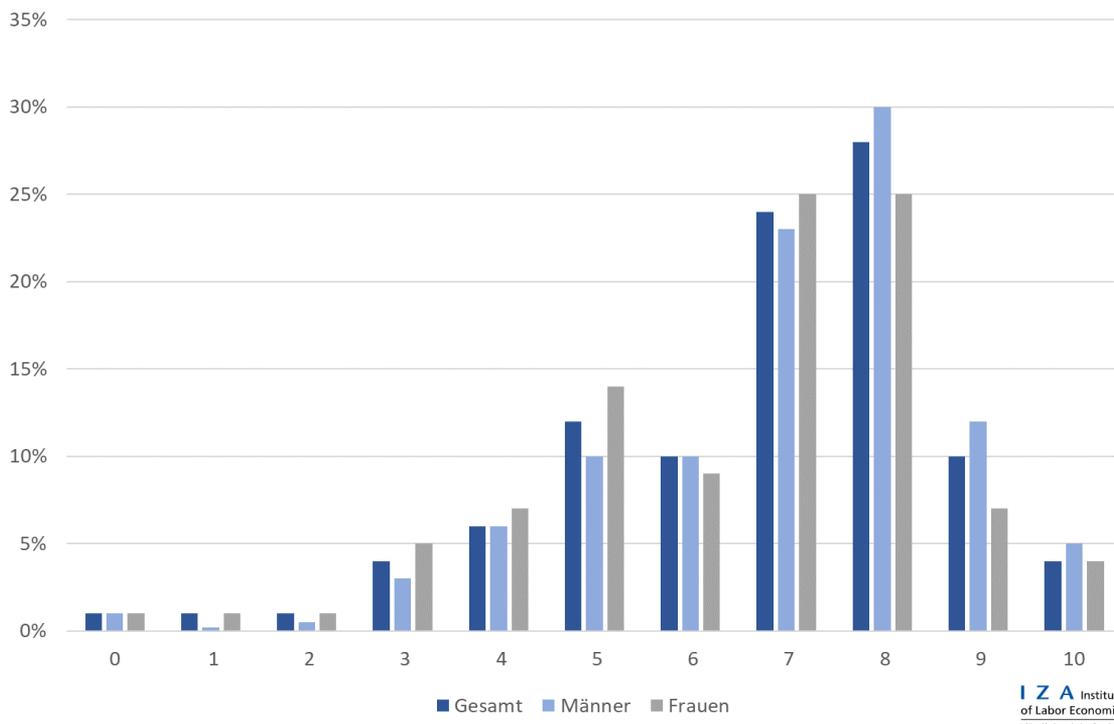
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 2.

Abbildung 18 illustriert, wie die abhängig Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung im März 2021 ihre allgemeine Lebenszufriedenheit auf einer 11er-Skala eingeschätzt haben. Hierbei bedeutet ein Wert von „0“, dass die Befragten ganz und gar unzufrieden mit ihrem Leben sind, und ein Wert von „10“, dass die Befragten ganz und gar zufrieden mit ihrem Leben sind. Im Durchschnitt erreichte die allgemeine Lebenszufriedenheit auf dieser Skala im März 2021 einen Wert von 6,8. Sie hat sich demnach gegenüber dem Vormonat – der Vergleichswert für Februar 2021 liegt bei 6,7 – kaum verändert.<sup>8</sup> Die durchschnittliche allgemeine Lebenszufriedenheit liegt demnach weiterhin deutlich unter dem zum Beginn der Corona-Krise im April 2020 mit SOEP-

<sup>8</sup> Männliche Beschäftigte gaben im März 2021 eine durchschnittlich etwas höhere Lebenszufriedenheit von 7,0 an (gegenüber einem Durchschnittswert von 6,5 für weibliche Beschäftigte).

Daten ermittelten Durchschnittswert von 7,4 für die in Deutschland lebende Bevölkerung (vgl. Entringer et al. 2020).

**Abbildung 18 Allgemeine Lebenszufriedenheit von abhängig Beschäftigten im März 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile in Prozent**



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 1.000 befragte Beschäftigte, wobei eine Person keine Angaben zu ihrer 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.“

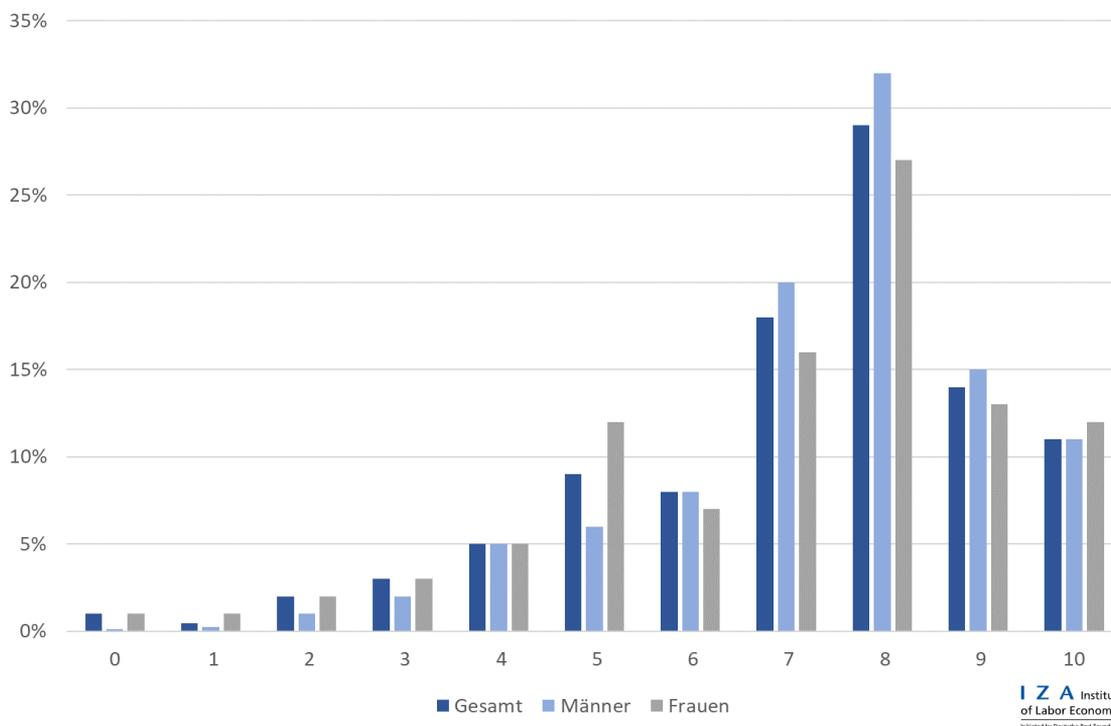
**Quelle:** Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 2.

Die durchschnittliche Bewertung der allgemeinen Lebenszufriedenheit ist bei den abhängig beschäftigten Frauen gegenüber dem Vormonat unverändert und erreicht einen Wert von 6,5. Bei abhängig beschäftigten Männern ist die durchschnittliche allgemeine Lebenszufriedenheit dagegen von 6,8 im Februar 2021 auf 7,0 im März 2021 gestiegen. Die Geschlechterdifferenz bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit hat sich also etwas vergrößert. Ein Faktor dahinter könnte die oben festgestellte leichte Zunahme des aktuellen Belastungsempfindens bei den Frauen (vgl. Abbildung 17) sein.

Abbildung 19 illustriert, wie die abhängig Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung im März 2021 ihre Arbeitszufriedenheit auf einer 11er-Skala eingeschätzt haben. Wiederum bedeutet ein Wert von „0“, dass die Befragten ganz und gar unzufrieden mit ihrer Arbeit sind, und ein Wert von „10“, dass die Befragten ganz und gar zufrieden mit ihrer Arbeit sind.

## Belastungen und Belastungsfaktoren

**Abbildung 19 Arbeitszufriedenheit von abhängig Beschäftigten im März 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile in Prozent**



**Erläuterung:** Gewichtete Ergebnisse. 1.000 befragte Beschäftigte. Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie derzeit, alles in allem mit Ihrer Arbeit? Bitte bewerten Sie, wie zufrieden Sie derzeit mit Ihrer Arbeit sind, wieder mit einer Zahl zwischen 0 und 10. Dabei bedeutet eine ‚0‘, dass Sie ganz und gar unzufrieden mit Ihrer Arbeit sind und eine ‚10‘, dass Sie ganz und gar zufrieden mit Ihrer Arbeit sind.“

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

Im Durchschnitt fällt die Bewertung der derzeitigen Zufriedenheit mit der Arbeit mit einem Wert von 7,2 etwas höher aus als die Durchschnittsbewertung der allgemeinen Lebenszufriedenheit (6,8). Wiederum geben Frauen auf der Zufriedenheitsskala im Mittel niedrigere Bewertungen ab als Männer.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Zu diesem Unterschied können objektiv schlechtere Arbeitsumstände von Frauen beitragen; allerdings können auch unterschiedliche subjektive Bewertungsmaßstäbe für gleiche Sachverhalte die Geschlechterdifferenz treiben.

## 7. Fazit

Die in dieser Expertise zusammengefassten Ergebnisse einer vom 15. bis 25. März 2021 im Auftrag des BMAS durchgeführten repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren zeigen, dass trotz der wieder beschleunigten Dynamik des Pandemiegeschehens weiterhin nur ein geringer Anteil der Beschäftigten in Deutschland größere Befürchtungen hat, sich am Arbeitsplatz im Betrieb mit dem Coronavirus zu infizieren. Die verschiedenen Maßnahmen zum Infektionsschutz im Arbeitskontext empfindet die große Mehrheit der Beschäftigten auch im März 2021 als gerade richtig.

Die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen darüber hinaus, dass eine sehr große Mehrheit der abhängig Beschäftigten in Deutschland ein Angebot kostenloser Corona-Tests durch ihr Unternehmen positiv sieht. Jedoch hatten nur gut ein Drittel der abhängig Beschäftigten einen Arbeitgeber, der zum Befragungszeitpunkt bereits Corona-Tests für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbot.

Die Nutzung von Homeoffice hat sich auf hohem Niveau stabilisiert. Im März 2021 arbeitete weiterhin fast die Hälfte der abhängig Beschäftigten in Deutschland zumindest stundenweise im Homeoffice, rund ein Drittel sogar überwiegend oder ausschließlich. Die positiven Effekte der Corona-Arbeitsschutzverordnung auf die Nutzung von Homeoffice haben sich tendenziell verstärkt. 48 Prozent der abhängig Beschäftigten haben den Eindruck, dass in ihrem Betrieb die Nutzung von Homeoffice aufgrund der Verordnung zugenommen hat; dieser Anteil hat sich gegenüber Februar 2021 in etwa verdoppelt.

Dennoch dürften die Spielräume für eine weitere Steigerung der Homeoffice-Nutzung auf dem Verordnungsweg weitgehend ausgeschöpft sein. Etwa fünf Prozent der Beschäftigten, die zum Befragungszeitpunkt im März 2021 Homeoffice noch nicht genutzt haben, haben aufgrund der Corona-Arbeitsschutzverordnung den Arbeitgeber gebeten, Homeoffice machen zu dürfen und sagen, dass dieser Wunsch in Kürze umgesetzt wird.

Im März 2021 war noch eine große Mehrheit von beschäftigten Eltern damit konfrontiert, dass ihre Kinder wegen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie nicht oder nicht regelmäßig in die Kita, den Kindergarten oder die Schule gehen konnten. Trotzdem berichtet nur jeder fünfte in dieser Beschäftigtengruppe von größeren Schwierigkeiten, die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Zur Sicherung der Kinderbetreuung nutzen die abhängig Beschäftigten mit minderjährigen Kindern überwiegend die informelle Betreuung neben der Arbeit. Bedeutsam ist auch der Abbau von Überstunden oder der Aufbau von Minusstunden. Dagegen werden zur Sicherung der Kinderbetreuung Urlaub, „Kind-krank-Tage“ und insbesondere Freistellungen relativ selten genutzt.

Eine große Mehrheit der beschäftigten Eltern bewertet die derzeitige Unterstützung ihres Arbeitgebers bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf positiv. Ein Drittel sagt, dass sich die Unterstützung gegenüber der Zeit vor Corona verbessert hat, wozu auch die verstärkte Nutzung des Homeoffice beitragen dürfte. 73 Prozent der abhängig Beschäftigten mit minderjährigen Kindern sind der Auffassung, dass ihr Arbeitgeber großes Verständnis aufbringt, wenn sie wegen Corona-bedingten Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung ihre Arbeit manchmal nicht wie gewohnt erledigen können.

Die allgemeine Lebenszufriedenheit und das Belastungsempfinden der Beschäftigten zeigen sich im März 2021 gegenüber dem Vormonat nahezu unverändert. Die dominierenden persönlichen emotionalen Belastungsfaktoren, die mit der Corona-Pandemie zusammenhängen, sind der Verlust von sozialen Kontakten, die Einschränkungen von persönlichen Freiheiten, Sorgen um die Gesundheit von Angehörigen und die Unsicherheit über die Entwicklung in den nächsten

### Fazit

Monaten. Zudem bedeutet die Kurzarbeit für etwa jeden zweiten Betroffenen eine erhebliche Belastung.

Dagegen fühlt sich nicht einmal jeder zehnte abhängig Beschäftigte derzeit durch finanzielle Schwierigkeiten oder durch Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz belastet. Dazu dürfte beitragen, dass eine Reihe öffentlicher Hilfen wie das Kurzarbeitergeld Einkommensverluste begrenzt und die Beschäftigung stabilisiert haben, sodass trotz der nach wie vor unsicheren wirtschaftlichen Lage 92 Prozent den eigenen Arbeitsplatz nicht für stark gefährdet halten. Deswegen ist auch die Bereitschaft, sich beruflich zu verändern, momentan nicht besonders stark ausgeprägt.

## Literaturverzeichnis

- BDA, BDI, DIHK und ZDH (2021). Erklärung der deutschen Wirtschaft zur Ausweitung des Testangebots an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Berlin. <https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2021/03/Gemeinsame-Erklaerung-von-BDABDIZDH-und-DIHK.pdf> (zuletzt aufgerufen am 31. März 2021).
- BMAS (2021). Corona-Arbeitsschutzverordnung: Antworten auf die häufigsten Fragen zu den Arbeitsschutzregelungen. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html> (zuletzt aufgerufen am 31. März 2021).
- Bonin, Holger, Werner Eichhorst, Jennifer Kaczynska, Angelika Kümmerling, Ulf Rinne, Annika Scholten und Susanne Steffes (2020). Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. BMAS Forschungsbericht Nr. 549. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html> (zuletzt aufgerufen am 31. März 2021).
- Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne (2021). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie. BMAS Forschungsbericht Nr. 570. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie.html> (zuletzt aufgerufen am 31. März 2021).
- Buch, Tanja, Silke Hamann, Annkatrin Niebuhr, Duncan Roth und Georg Sieglen (2021). Arbeitsmarkteffekte der Corona-Krise: Sind Berufsgruppen mit niedrigen Einkommen besonders betroffen? Wirtschaftsdienst 101(1), 14-17.
- DIHK (2021). DIHK-Startumfrage zu Corona-Tests. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK). <https://www.dihk.de/resource/blob/48068/e4fd68d36b074e63530cbe34f98e318a/startumfrage-coronatests-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 31. März 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](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.791307.de/diw_sp1087.pdf) (zuletzt aufgerufen am 31. März 2021).
- Möhring, Katja, Andreas Weiland, Maximiliane Reifenscheid, Elias Naumann, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Ulrich Krieger, Marina Finkel, Carina Cornesse und Annelies Blom (2021a). Inequality in Employment Trajectories and Their Socio-economic Consequences During the Early Phase of the COVID-19 Pandemic in Germany. SocArXiv. <https://doi.org/10.31235/osf.io/m95df> (zuletzt aufgerufen am 31. März 2021).
- Möhring, Katja, Elias Naumann, Maximiliane Reifenscheid, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Ulrich Krieger, Sabine Friedel, Marina Finkel, Carina Cornesse und Annelies G. Blom (2021b). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. European Societies 23(sup1: European Societies in the Time of the Coronavirus Crisis), S601-S617. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066> (zuletzt aufgerufen am 31. März 2021).

**Literaturverzeichnis**

Reichelt, Malte, Kinga Makovi und Anahit Sargsyan (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies* 23(sup1: *European Societies in the Time of the Coronavirus Crisis*), S228-S245.  
<https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010> (zuletzt aufgerufen am 31. März 2021).

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