



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

FORSCHUNGSBERICHT

580/4

Meta-Studie: Covid-19-Pandemie und betriebliche Anpassungsmaßnahmen

Begleitforschung zur Arbeitsweltberichterstattung im Auftrag des BMAS, Band 4

November 2021

ISSN 0174-4992

Meta-Studie: Covid-19-Pandemie und betriebliche Anpassungsmaßnahmen

Begleitforschung für die Arbeitsweltberichterstattung

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW)
Schaffhausenstraße 73
72072 Tübingen
Telefon: 07071 9896-20
Telefax: 07071 9896-99
E-Mail: bernhard.boockmann@iaw.edu
Internet: www.iaw.edu



INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

an der Universität Tübingen

Bernhard Boockmann
Tobias König
Natalia Laub

Christine Becker
Elias Hofmann
Maria Kennel
Dominik Spies

Juni 2021

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

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

Kurzbeschreibung

Die vorliegende Studie fasst den Stand der Erkenntnisse zu den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Betriebe und Beschäftigte sowie zu den betrieblichen Anpassungsmaßnahmen zusammen. Hierzu wurde eine Vielzahl von Studien und zugrundeliegenden Erhebungen erfasst und ausgewertet. Die einbezogenen Studien basieren auf Primärbefragungen bei Betrieben, Beschäftigten oder anderen Personen, die in Deutschland durchgeführt wurden. In einem weiteren Arbeitsschritt wird der Forschungsstand im Hinblick auf Vollständigkeit bzw. Forschungslücken bewertet.

Abstract

This study summarizes the current state of knowledge on the impact of the Covid 19 pandemic on companies and employees and on companies' adaptation measures. For this purpose, a large number of studies and surveys were recorded and analyzed. The studies included are based on primary surveys of companies, employees or other persons conducted in Germany. In a further step, the current state of research is evaluated with regard to completeness and research gaps.

Inhalt

Kurzbeschreibung	3
Abstract	3
Inhalt	4
Tabellenverzeichnis	7
Abbildungsverzeichnis	7
Abkürzungsverzeichnis	8
MANAGEMENT SUMMARY	9
1. Einleitung	17
1.1 Ziele der Untersuchung	17
1.2 Aufbau der Studie	17
1.3 Methodik	18
2. Beschäftigung	20
2.1 Einschätzung zur Studienlage	20
2.2 Covid-19 bedingter Arbeitsausfall	25
2.2.1 Beschäftigungsrückgang/Stellenabbau	26
2.2.2 Reduzierung der Arbeitszeit	29
2.3 Kurzarbeit	31
2.3.1 Verbreitung	31
2.3.2 Aufstockung des Kurzarbeitergelds	36
2.3.3 Zufriedenheit mit Kurzarbeiterregelung des Arbeitgebers	36
2.4 Geschlechterspezifische Unterschiede	36
3. Homeoffice und Digitalisierung	38
3.1 Einschätzung zur Studienlage	38
3.2 Verbreitung der Arbeit im Homeoffice	44
3.2.1 Verbreitung des Homeoffice vor Ausbruch der Pandemie	44
3.2.2 Verbreitung des Homeoffice seit Ausbruch der Pandemie	45
3.2.3 Unterschiede in der Verbreitung des Homeoffice	47
3.2.4 Faktoren für gelingendes Arbeiten im Homeoffice	55

3.2.5	Einschätzung der künftigen Verbreitung des Homeoffice	56
3.3	Hindernisse und Probleme	58
3.3.1	Gründe, die gegen die Arbeit im Homeoffice sprechen	58
3.3.2	Probleme bei der Umsetzung des Arbeitens im Homeoffice	59
3.4	Bewertung des Arbeitens im Homeoffice	61
3.4.1	Zufriedenheit	61
3.4.2	Produktivität	62
3.4.3	Entgrenzung der Arbeit	63
3.4.4	Psychische und körperliche Belastungen	64
3.5	Digitalisierung infolge der Pandemie	66
3.5.1	Digitalisierung im Bereich der Kommunikation	66
3.5.2	Digitalisierung von Geschäftsprozessen	67
4.	Eltern: Erwerbstätigkeit – Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Geschlechterrollen	71
4.1	Einschätzung zur Studienlage	71
4.2	Die Erwerbssituation von Eltern während der Pandemie	75
4.2.1	Eltern im Homeoffice – Belastungen und Chancen	75
4.2.2	Veränderung der Arbeitszeiten und des Einkommens	77
4.2.3	Unterstützung durch den Arbeitgeber	78
4.2.4	Organisation der Kinderbetreuung und deren Herausforderung	81
4.3	Aufteilung der Familienarbeit	83
4.3.1	Ausmaß und Veränderung der mit Familienarbeit verbrachten Zeit	83
4.3.2	Aufteilung der Familienarbeit zwischen den Elternteilen	84
4.4	Zufriedenheit und Belastungen	89
4.4.1	Zufriedenheit	89
4.4.2	Belastungen	90
5.	Berufsausbildung und Weiterbildung	92
5.1	Einschätzung zur Studienlage	92
5.2	Status Quo – Aus- und Weiterbildung in Zeiten der Pandemie	95
5.3	Anpassung der Aus- und Weiterbildung	98
5.4	Zukunftsaussichten für Aus- und Weiterbildung	101
6.	(Solo-) Selbständige in der Covid-19-Pandemie	104
6.1	Einschätzung zur Studienlage	104
6.2	Betroffenheit von der Pandemie	106

6.3	Gründungsgeschehen und Situation junger Unternehmen	108
6.4	(Solo-) Selbständige und abhängig Beschäftigte im Vergleich	109
6.5	Änderungen beim Angebot, Geschäftsmodell und digitalen Prozessen	110
6.6	Effekte politischer Maßnahmen	113
7.	Betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in der Pandemie	114
7.1	Einschätzung zur Studienlage	114
7.2	Gesundheitliche Risiken	116
7.2.1	Infektionsrisiko	116
7.2.2	Psyche und Wohlbefinden	117
7.2.3	Physische Gesundheit	118
7.3	Gesundheits- und Infektionsschutzmaßnahmen und deren Umsetzung	119
7.3.1	Art der Maßnahmen	119
7.3.2	Umsetzung und Akzeptanz der Maßnahmen	119
7.3.3	Schnelltests	120
8.	Fallstudie: Pflegebranche	122
8.1	Einschätzung zur Studienlage	122
8.2	Herausforderungen und Probleme aufgrund der Covid-19-Pandemie	123
8.3	Lösungsansätze und Inanspruchnahme von staatlichen Hilfen	125
8.4	Maßnahmen	125
9.	Schlussfolgerungen und Forschungslücken	127
9.1	Schlussfolgerungen	127
9.2	Forschungslücken	128
9.2.1	Themenübergreifende Gesichtspunkte	129
9.2.2	Themenfeld betriebliche Transformationsprozesse	130
9.2.3	Themenfeld Beschäftigung	131
9.2.4	Themenfeld Berufsausbildung und Weiterbildung	131
9.2.5	Themenfeld Homeoffice und Digitalisierung	133
9.2.6	Themenfeld Gleichstellung	133
	Verzeichnis der zitierten Studien	134

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Expertinnen und Experten	18
Tabelle 2: Verwendete Studien und Daten	21
Tabelle 3: Beschäftigungsrückgang	28
Tabelle 4: Verbreitung von Kurzarbeit	34
Tabelle 5: Verwendete Studien und Daten	40
Tabelle 6: Verwendete Studien und Daten	72
Tabelle 7: Verwendete Studien und Daten	93
Tabelle 8: Verwendete Studien und Daten	105
Tabelle 9: Umsatzrückgänge bei den Selbständigen	107
Tabelle 10: Änderungen infolge der Covid-19-Pandemie	111
Tabelle 11: Verwendete Studien und Daten	114
Tabelle 12: Zugang zu Corona-Tests in Betrieben	121
Tabelle 13: Verwendete Studien und Daten	122

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verwendete Studien nach Zeitpunkt der Erhebung (03/2020 – 03/2021)	25
Abbildung 2: Durchschnittliche Reduzierung der Arbeitszeit nach Branchen	30
Abbildung 3: Verbreitung von Kurzarbeit nach Branchen	32
Abbildung 4: Verbreitung von Kurzarbeit in Betrieben (03/2020 – 02/2021)	33
Abbildung 5: Verbreitung von Kurzarbeit bei Beschäftigten (02/2020 – 02/2021)	34
Abbildung 6: Verwendete Studien nach Zeitpunkt der Erhebung (03/2020 – 05/2021)	40
Abbildung 7: Verwendete Studien nach Zeitpunkt der Erhebung (03/2020 – 05/2021)	75
Abbildung 8: Verwendete Studien nach Zeitpunkt der Erhebung (03/2020 – 01/2021)	95
Abbildung 9: Realisierung von Weiterbildungsveranstaltungen	98
Abbildung 10: Ergriffene Maßnahmen bei Auszubildenden nach Branchen in Prozent	100
Abbildung 11: Verwendete Studien nach Zeitpunkt der Erhebung (03/2020 – 05/2021)	106
Abbildung 12: Anteile der Solo-Selbständigen, die Digitalisierungsgrad erhöht haben	112
Abbildung 13: Verwendete Studien nach Zeitpunkt der Erhebung (03/2020 – 03/2021)	116
Abbildung 14: Einschätzung hohes oder sehr hohes Infektionsrisiko	117
Abbildung 15: Verwendete Studien nach Zeitpunkt der Erhebung (03/2020 – 03/2021)	123
Abbildung 16: Mangel an Schutzmaterialien in Pflegeeinrichtungen	124

Abkürzungsverzeichnis

ALLBUS	Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften
BA	Bundesagentur für Arbeit
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
Bitcom	Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
CATI	Computer Assisted Telephone Interview
Covid-19	Coronavirus disease 2019, deutsch Coronavirus-Krankheit-2019
DAK	DAK-Gesundheit, früher Deutsche Angestellten-Krankenkasse
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DZ Bank	DZ Bank AG Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank
Eurofound	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, deutsch Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
Fraunhofer IAO	Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation
Fraunhofer ISI	Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung
FuE	Forschung und Entwicklung
HBS	Hans-Böckler-Stiftung
HOPP	Hochfrequentes Online-Personen-Panel
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAW	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
IEB	Integrierte Erwerbsbiografien
ifo	Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
IHK	Industrie- und Handelskammer
IW	Institut der deutschen Wirtschaft Köln
IT	Informationstechnik
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KFZ	Kraftfahrzeug
LPP	Linked Personnel Panel
NEPS	Nationales Bildungspanel
SOEP-CoV	Sozio-ökonomische Faktoren und Folgen der Verbreitung des Coronavirus in Deutschland
TH	Technische Hochschule
VDI	Verein Deutscher Ingenieure
VDMA	Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau
VGSD	Verband der Gründer und Selbständigen Deutschland
WZB	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZEW	Leibniz Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

MANAGEMENT SUMMARY

Vorhabenbeschreibung und Arbeitsziele

Dieses Dokument bildet den Abschlussbericht der Meta-Studie „Covid-19-Pandemie und betriebliche Anpassungsmaßnahmen“ im Rahmen der Begleitforschung für die Arbeitsweltberichterstattung.

Die Meta-Studie soll durch eine Bestandsaufnahme, Auswertung und Meta-Analyse vorliegender empirischer Untersuchungen Erkenntnisse zu den betrieblichen Anpassungsmaßnahmen während der Covid-19-Pandemie in Deutschland gewinnen. Neben der Darstellung betrieblicher Anpassungen sollen auch die Konsequenzen betrieblicher Maßnahmen auf die Beschäftigten betrachtet werden. Dabei geht es um Kernbereiche der Arbeitsbedingungen wie Beschäftigungsstabilität, Arbeitszeit und Kurzarbeit sowie Gesundheitsschutz, aber auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Unterstützung, die Arbeitgeber diesbezüglich leisten.

Die einbezogenen Studien zu den betrieblichen Anpassungsmaßnahmen auf die Covid-19-Pandemie basieren auf Primärbefragungen bei Betrieben, Beschäftigten oder anderen Personen. Aufgenommen wurden zum einen wissenschaftliche Studien, zum anderen aber auch Studien staatlicher Stellen, kommerzielle Studien sowie Studien von Gewerkschaften, Kammern und Verbänden. Die Studien folgen einer quantitativen oder qualitativen Methodik. Sie beschränken sich auf Deutschland. Internationale Studien wurden nicht in die eigentliche Inhaltsanalyse einbezogen.

In einem weiteren Arbeitsschritt wird der Forschungsstand im Hinblick auf Vollständigkeit bzw. Forschungslücken bewertet.

Durchführung und Methode

Die Suche nach einschlägiger Literatur erfolgt zunächst über Suchmaschinen und Datenbanken und im Anschluss über das „Schneeballsystem“ auf Basis der zitierten Studien. Die Literatursuche wurde Ende April abgeschlossen und durch eine finale Prüfung Mitte Mai 2021 abgerundet, um den aktuellen Rand der Studienlage möglichst gut abzubilden. Die in die Analyse einbezogenen Studien beruhen zu einem großen Teil auf Befragung im Zeitraum April bis Juli 2020, die sich damit vor allem auf die Auswirkungen des ersten Lockdowns beziehen. Darüber hinaus liegen zum Teil schon Ergebnisse aus Befragungen vor, die zum ersten Mal oder wiederholt im Zeitraum von September bis November 2020 stattfanden. Dies ist insbesondere im Themenfeld der Gesundheit und Gesundheitsprävention der Fall, wo ein großer Teil der Studien Ende 2020 und weitere im März/April 2021 durchgeführt wurden. Auf alle Themenfelder bezogen ist damit zu rechnen, dass die Ergebnisse noch weiterer Befragungen künftig verfügbar werden. Dies gilt insbesondere für die Wiederholungsbefragungen.

Aus methodischer Sicht sind bei den Befragungen zunächst die statistisch repräsentativen Erhebungen zu nennen, die z.B. auf der Basis von Registerdaten erhoben wurden oder auf Panelbefragungen beruhen, die schon vor der Pandemie durchgeführt wurden. Sie lassen den statistischen Schluss auf eine Grundgesamtheit, etwa alle Beschäftigten in Deutschland, zu. Zu unterscheiden sind davon Erhebungen durch Online-Access-Panels. Diese Stichproben sind in der Regel zunächst nicht repräsentativ, können aber bei geeigneter Gewichtung dennoch zu repräsentativen Aussagen führen. Viele der online durchgeführten Befragungen

beruhen jedoch auf einer Selbstrekrutierung der Befragten, bei der die Stichprobenselektivität nicht mehr nachvollziehbar ist und daher auch nicht korrigiert werden kann. In diesen Fällen ist es schwieriger, die Ergebnisse zu interpretieren. In einigen Bereichen wurden auch qualitative Studien durchgeführt; in diesem Fall wird statistische Repräsentativität von vornherein nicht angestrebt.

Die häufigsten Themen der Studien sind Beschäftigung, Kurzarbeit und Homeoffice. Eine Vielzahl von Studien beschäftigt sich darüber hinaus mit den Auswirkungen auf die Beschäftigten (Arbeitssituation, Einkommen usw.), darunter auch mit den (Solo-)Selbständigen als einer Gruppe, die weniger durch Regulierungen und sozialstaatliche Regelungen abgedeckt ist. Viele Studien befassen sich vor dem Hintergrund der Schließung von Bildungseinrichtungen auch mit dem Zusammenhang zwischen Arbeitssituation und Kinderbetreuung. Bei den Reaktionen der Betriebe geht es um die Ermöglichung von Homeoffice, die Digitalisierung, aber teilweise auch um Änderungen der Geschäftsmodelle. Gerade bei den Änderungen betrieblicher Transformationsprozesse bestehen aber noch immer erhebliche Forschungslücken.

Gender Mainstreaming

Ein Ziel der Analyse sind Ergebnisse dazu, welche Auswirkungen die Covid-19-Pandemie und die betrieblichen Anpassungsmaßnahmen auf die Gleichstellung der Geschlechter im Betrieb und im Arbeitsleben haben. Wo immer möglich, werden Indikatoren für Frauen und Männer gegenübergestellt. Dieses Vorgehen ergibt deutliche Unterschiede in der Betroffenheit. So zeigt sich, dass weibliche Solo-Selbständige deutlich stärker negativ von der Pandemie betroffen sind, was unter anderem eine Folge der geschlechtsspezifischen Berufswahl ist. Auch in anderen Themenbereichen wie Kurzarbeit, Homeoffice oder Qualifizierung gibt es geschlechterbezogene Unterschiede.

Ein Themenkomplex mit besonderer Relevanz für die Gleichstellung der Geschlechter ist die Übernahme von Betreuungspflichten in der Familie. Die Aufteilung der Familienarbeit hängt dabei stark von Konstellationen wie der Arbeitszeit, der Arbeit im Homeoffice sowie von soziodemografischen Merkmalen wie dem Bildungsstand ab. Die Ergebnisse machen deutlich, wie wichtig eine verlässliche Kinderbetreuung insbesondere für erwerbstätige Mütter ist.

Ergebnisse

Einfluss der Covid-19-Pandemie auf die Beschäftigung

Aufgrund der Covid-19-Pandemie kam es in sehr vielen Wirtschaftsbereichen zu einer massiven Beeinträchtigung der Geschäftslage bis hin zu temporären Betriebsschließungen, die mehrere Monate andauerten. Die Ursachen dafür sind insbesondere der Rückgang von Aufträgen, Probleme beim Beziehen von Vorprodukten, gesetzliche Vorgaben zu Infektionsschutzmaßnahmen, sowie erhöhter Personalausfall. Diese Faktoren führen dazu, dass zahlreiche Betriebe ihr Arbeitsvolumen anpassen mussten. Dazu stehen ihnen zwei Instrumente zur Verfügung. Einerseits Stellenabbau, was durch Kündigungen, Aussetzung von Übernahmen oder Reduzierung von Neueinstellungen umgesetzt werden kann. Andererseits durch die Reduzierung der Arbeitszeit, was mit dem Instrument der Kurzarbeit umgesetzt werden kann, ohne betriebsbedingte Kündigungen aussprechen zu müssen. Neben der Kostenreduzierung dient Kurzarbeit vor allem auch der Fachkräfte- und Beschäftigungssicherung.

Beschäftigungsrückgang fällt moderat aus

Einige Studien zeigen zwar eine leicht erhöhte Kündigungszahl, insgesamt wird aber keine Veränderung der Gesamtbeschäftigung beobachtet. Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz verloren hatten, konnten auch während der Krise meist schnell einen neuen Arbeitsplatz finden. Allerdings sind hierbei starke Unterschiede zwischen den Branchen beobachtbar, wobei insbesondere Beschäftigte im Gastgewerbe von Kündigungen betroffen sind. Ein Sonderfall stellen atypisch Beschäftigte dar. Sie sind im besonderen Maße betroffen. So ist bei geringfügig Beschäftigten, sowie bei Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung die Beschäftigung jeweils um bis zu 14 % zurückgegangen. Auch Selbstständige haben zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil ihre Beschäftigung verloren. Deutlich häufiger ist jedoch eine Reduzierung der Arbeitszeit zu beobachten. Um 10-15 % wurde die Arbeitszeit durchschnittlich verkürzt, wobei auch hier das Gastgewerbe deutlich stärker betroffen ist. In 30 % der Unternehmen wurden außerdem vermehrt Überstunden abgebaut oder Urlaub genommen.

Kurzarbeit als zentrales Instrument in der Krise

Um die Reduzierung der Arbeitszeit zu ermöglichen setzen ca. 30-50 % der Betriebe Kurzarbeit ein. Damit sind etwa 20 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betroffen. Im April/Mai 2020 wird der Anteil der Personen in Kurzarbeit in fast allen Studien als am höchsten angegeben, über den Sommer sinkt der Anteil dann stark ab, um Ende des Jahres erneut anzusteigen. Personen mit geringem Einkommen und niedrigerem Bildungsabschluss sind am häufigsten in Kurzarbeit. Je nach Branche sind ebenfalls groß Unterschiede festzustellen. Bei etwa 40-50 % der Beschäftigten in Kurzarbeit wird das Kurzarbeitergeld zusätzlich aufgestockt, wobei bei Männern der Anteil deutlich höher ist als bei Frauen.

Covid-19-Pandemie, Homeoffice und Digitalisierung

Zur Nutzung bzw. Verbreitung des Homeoffice gibt eine Fülle von Befragungen Auskunft, sodass eine breite Datenbasis vorliegt. Zu einzelnen Fragestellungen ist die Studienlage mitunter deutlich dünner und zum Teil liegen ausschließlich Ergebnisse von nicht-repräsentativen Befragungen vor.

Die Befragungen zeigen übereinstimmend, dass es im Zuge der Covid-19-Pandemie zu einer Ausweitung des Arbeitens im Homeoffice gekommen ist. Dabei hat sich vor allem der Anteil der Beschäftigten erhöht, die überwiegend oder ausschließlich von zu Hause aus arbeiten. Dieses Ergebnis stützt sich hauptsächlich auf Befragungen aus dem Frühjahr 2020. Erste Ergebnisse für den Herbst zeigen, dass die ausschließliche Nutzung des Homeoffice wieder deutlich zurückgeht, wobei hier die zweite Lockdown-Phase noch nicht abgebildet wird.

Die Verbreitung des Arbeitens von zu Hause aus nimmt allerdings nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen zu. So arbeiten eher jüngere Beschäftigte im Homeoffice sowie Personen mit hohem Bildungsabschluss und Einkommen. Keine durchgängigen Unterschiede gibt es zwischen Männern und Frauen. In den Bereichen IT, Kommunikation, Datenverarbeitung und Informationsdienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht wird eher von zu Hause gearbeitet, während die Nutzung von Homeoffice im Gesundheitswesen, im Handel, im Gastgewerbe, in der Produktion, im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe, in der Landwirtschaft, im Sozialwesen sowie im Kulturbereich und im Bereich Verkehr und Logistik deutlich weniger weit verbreitet ist. Größere Betriebe ermöglichen es eher, von zu Hause aus zu arbeiten. Dies trifft auch auf stärker digitalisierte Unternehmen zu und solche, in denen formale Vereinbarungen zum Homeoffice vorliegen.

Situation der Beschäftigten im Homeoffice

Insgesamt äußert sich der überwiegende Teil der befragten Beschäftigten zufrieden mit der Situation im Homeoffice. Dies trifft besonders auf Beschäftigte zu, die bereits vor Ausbruch der Pandemie Erfahrung damit gemacht haben. Bei Eltern mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt ist die Zufriedenheit allerdings geringer. Sie wird neben dem Haushaltskontext auch davon beeinflusst, ob die entsprechende technische Ausstattung vorhanden ist und ob die Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigten funktioniert. Etwa die Hälfte der befragten Beschäftigten nimmt im Homeoffice eine gesteigerte Produktivität wahr. Die Grenzziehung zwischen Beruf und Privatleben fällt mitunter jüngeren Beschäftigten schwer, wobei durchaus auch eine durch das Homeoffice verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt und als positiv bewertet wird. Tendenziell führt das Arbeiten im Homeoffice bei Beschäftigten dazu, dass sie mehr arbeiten als vertraglich vereinbart. Unter den befragten Beschäftigten ist der Wunsch weit verbreitet, auch über die Pandemie hinaus im Homeoffice zu arbeiten. Die befragten Unternehmen sind dagegen zurückhaltender, auch wenn im vergangenen Jahr Vorbehalte abgebaut werden konnten.

Verstärkte Digitalisierung als Voraussetzung und Folge von Homeoffice

Damit das Arbeiten im Homeoffice gelingen kann, sind vielfach Investitionen in Hard- und Software erforderlich. Als weitere wichtige Voraussetzungen werden eine stabile Internetverbindung und Betreuungsangebote für Kinder genannt. Entsprechend wird die fehlende technische Ausstattung auch als ein Problem bei der Umsetzung des Homeoffice empfunden. Weitere Probleme ergeben sich hinsichtlich des Informationsflusses, im Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen sowie durch die Überforderung der Führungskräfte mit dieser neuartigen Situation. Als Begründung, warum die Arbeit im Homeoffice nicht möglich gemacht wird, wird am häufigsten genannt, dass die betreffende Tätigkeit nicht von zu Hause aus ausgeübt werden kann. Weitere Gründe sind eine starke Präsenzkultur im Unternehmen, eine erschwerte Zusammenarbeit der Beschäftigten, fehlende technische Ausstattung oder der Wunsch, Beruf und Privatleben zu trennen.

Digitalisierungsanstrengungen werden im Zusammenhang mit der Nutzung des Homeoffice hauptsächlich bei den verwendeten Kommunikationsmitteln vorgenommen. Darüber hinaus kommt es im Zuge der Pandemie aber durchaus auch zur Digitalisierung ganzer Geschäftsprozesse oder zur Ausweitung der Online-Präsenz. Allerdings müssen manche Unternehmen geplante Investitionen aussetzen, was mitunter auch den Bereich der digitalen Ausstattung betrifft.

Eltern: Mehrfachbelastung bleibt trotz vielfältiger Unterstützung bestehen

Im Vergleich zu Beschäftigten ohne Kinder arbeiten Eltern eher im Homeoffice, sind dabei aber auch besonderen Belastungen ausgesetzt. Außerdem erfahren Eltern häufiger Veränderungen in der Arbeitszeit als Beschäftigte ohne Kinder. Zur Sicherstellung der Kinderbetreuung arbeiten Eltern zum Teil zu anderen Zeiten als vor der Pandemie oder betreuen die Kinder parallel zur Arbeit. Schwierigkeiten, die Kinderbetreuung sicherzustellen, kommen häufig vor und können nicht immer zufriedenstellend gelöst werden. Dennoch fühlen sich Eltern zum großen Teil von ihren Arbeitgebern während der Pandemie gut unterstützt.

Sowohl Mütter als auch Väter weiten zu Beginn der Pandemie die Zeiten aus, die sie zur Kinderbetreuung aufwenden. Unterschiede finden sich hierbei je nach Erwerbskonstellation des Elternpaares. Nach wie vor sind die Konstellationen, in denen Mütter den Hauptanteil an

der Kinderbetreuung übernehmen, am weitesten verbreitet, sodass sich in der Gesamtbetrachtung nur geringfügige Änderungen in der Aufteilung der Kinderbetreuung ergeben. Gleichzeitig lässt sich aber beobachten, dass der Anteil an Vätern, die den Hauptanteil der Kinderbetreuung übernehmen, steigt.

Insbesondere für Mütter zeigt sich eine Abnahme in der Lebenszufriedenheit und der Arbeitszufriedenheit, bei Vätern kommt es je nach Erwerbssituation auch zu einem Anstieg. Die Zufriedenheit mit dem Familienleben hängt dabei auch davon ab, wie gut die Kinderbetreuung gelingt. Ein großer Teil der Eltern (und insbesondere der Mütter) empfindet eine durch die Kinderbetreuung stark angestiegene Belastung. Die empfundene Belastung ging im zweiten Halbjahr 2020 zunächst zurück, bevor sie dann wieder anstieg. Frauen, die mit nichtschulpflichtigen Kindern zusammenleben, sind fast über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg deutlich stärker erschöpft als Frauen ohne Kinder oder als Männer.

Einfluss der Covid-19-Pandemie auf die Berufsausbildung- und Weiterbildung

Zur Untersuchung des Einflusses der pandemiebedingten Maßnahmen auf die Berufsausbildung sowie Weiterbildung wurden 22 Studien einbezogen, die sich mit mindestens einem der Themenbereiche befassen haben. Hinsichtlich der Validität des methodischen Vorgehens und der Differenzierung der Ergebnisdarstellung liegen erhebliche Unterschiede vor. Die Untersuchungen wurden nicht nur von Forschungseinrichtungen, sondern auch von (Branchen-) Verbänden, Stiftungen und Weiterbildungsanbietern selbst durchgeführt. Stichprobengröße, Feldzugang und Grad der Repräsentativität unterscheiden sich stark. Dies erschwert die Vergleichbarkeit der Ergebnisse.

Auswirkungen auf das Ausbildungsgeschehen hielten sich 2020 in Grenzen

Das Ausbildungsgeschehen wird mehrheitlich als stabil beschrieben. Zugleich wird für das Ausbildungsjahr 2020/21 ein Wegfall von 7 % bis 11 % des Ausbildungsplatzangebotes bilanziert, der sich branchenspezifisch unterscheidet. Hinsichtlich der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze sind die dazu befragten Unternehmen und Betriebe pessimistischer, da es diesbezüglich bereits vor der Corona-Krise zunehmend zu Schwierigkeiten bei der Ausbildung von Fachkräften gekommen ist. Im Bereich der Anpassungen zeigt sich, dass Auszubildende mehrheitlich noch im Unternehmen bzw. Betrieb tätig sind und lediglich ein kleiner Anteil im Homeoffice arbeitet. Ebenso scheinen nur wenige von Kurzarbeit und Freistellungen betroffen zu sein. Hiervon ausgenommen sind besonders stark von der Pandemie betroffene Branchen. Insgesamt scheinen sich die Auswirkungen auf das Ausbildungsgeschehen – trotz der pandemiebedingten Herausforderungen für die Unternehmen und Betriebe – in Grenzen zu halten. Zugleich zeigt sich, dass bezüglich zunehmender Ermüdungserscheinungen unter Auszubildenden, spezifischer Herausforderungen von Berufsschulen durch das Angebot digitaler Lehre sowie diverser mittel- bis langfristigen Folgen auf die Berufsausbildung noch zahlreiche Forschungslücken zu schließen sind.

Weiterbildung zunehmend digital, aber außerhalb der Kurzarbeit

Die Ergebnisse deuten ferner darauf hin, dass die Notwendigkeit zur Weiterbildung während der Pandemie von Unternehmen und Betrieben erkannt wurde. Dennoch wurde zu Beginn der Pandemie ungefähr die Hälfte der geplanten Weiterbildungsmaßnahmen pandemiebedingt abgesagt und etwa ein Drittel verschoben. Hinsichtlich der Nutzung der durch Kurzarbeit gewonnenen Zeitressourcen zur Weiterbildung liegen stark voneinander abweichende

Ergebnisse vor. Diese reichen von jedem dritten Unternehmen, das Kurzarbeit mit Weiterbildung verbindet, hin zu lediglich jedem zehnten Betrieb. Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass Kurzarbeitszeiträume noch deutlich stärker zur Weiterbildung genutzt werden könnten, beispielsweise mit Hilfe von Online-Angeboten. Grundsätzlich kann von einem krisenbedingten Digitalisierungsschub ausgegangen werden, dessen Nachhaltigkeit sich aber noch herausstellen muss. Die Digitalisierung erhöht die Teilnahme an Weiterbildung, nicht alle Teilnehmenden sind jedoch mit den digitalen Weiterbildungsangeboten zufrieden.

Speziell vor dem Hintergrund starker methodischer Unterschiede wird klar, dass eine umfassende Erhebung der Ausbildungssituation sowie des Weiterbildungsgeschehens der gesamten deutschen Wirtschaft, differenziert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, wünschenswert wäre, um das Ausbildungs- sowie das Weiterbildungsgeschehen wissenschaftlich spezifischer abbilden zu können.

(Solo-) Selbständige in der Covid-19-Pandemie

In den Befragungen, die zum Thema der Selbständigen und besonders der Solo-Selbständigen durchgeführt wurden, werden einerseits die besondere Betroffenheit der Selbständigen von der Pandemie thematisiert, andererseits die Strategien und Handlungen, mit denen diese Gruppe auf die Herausforderungen der Pandemie reagiert.

Insgesamt sind die Auswirkungen der Pandemie und des Lockdowns auf die Gruppe der Selbständigen gravierend. Mehr als die Hälfte der Befragten, nach einigen Studien sogar ein deutlich höherer Anteil, war im April 2020 von einem Umsatzrückgang betroffen, der größtenteils erheblich ausfiel. Die Liquiditätsreserven der Selbständigen reichten in den meisten Fällen nicht weiter als drei Monate. Die Situation der (Solo-) Selbständigen unterscheidet sich dabei grundlegend zwischen unterschiedlichen Branchen.

Die Umsatzrückgänge hatten einschneidende Auswirkungen auf das Einkommen und die finanzielle Situation der (Solo-)Selbständigen. Die Wahrscheinlichkeit von Einkommenseinbußen bei Selbständigen und Freiberuflern war einer repräsentativen Erhebung zufolge im April 2020 um 30 Prozentpunkte höher als bei abhängig Beschäftigten. Weitere Indikatoren für die finanzielle Situation, beispielsweise ob die Befragten auf Sparrücklagen oder Kredite zurückgreifen oder Sozialleistungen beantragen mussten, wurden von Selbständigen mehr als doppelt so häufig genannt wie von abhängig Beschäftigten. Große Sorgen um die eigene finanzielle Situation machte sich im April 2020 ein doppelt so hoher Anteil der Selbständigen wie der abhängig Beschäftigten. Selbständige Frauen sind zumeist deutlich stärker von der Pandemie betroffen als Männer, da sie verstärkt in Branchen tätig sind, in denen die Eindämmungsmaßnahmen die wirtschaftlichen Aktivitäten verminderten.

Anpassung der Geschäftsmodelle und verstärkte Nutzung digitaler Verfahren

Viele Selbständige und Solo-Selbständige haben Änderungen und Modifikationen ihres Geschäftsmodells vorgenommen. Ein jeweils zweistelliger Anteil hat neue Produkte oder Dienstleistungen eingeführt, Geschäftsprozesse und Vertriebswege geändert, Dienstleistungen, Produkte und Abläufe digitalisiert oder neue Kundenpotenziale erschlossen. Produkte und Dienstleistungen wurden besonders oft geändert oder neu eingeführt. Dies betrifft häufig Online-Dienstleistungen wie zum Beispiel Online-Kurse und -Beratungen. Ein gutes Viertel der Befragten hat mindestens ein Angebot digitalisiert. Einen starken Digitalisierungsschub gab es in Branchen wie Training, Coaching, Schule und Unterricht, in der Gesundheitsbranche und im Sozialwesen.

Insgesamt hat nach den Ergebnissen einer Befragung mehr als die Hälfte der Selbständigen Anpassungen beim Geschäftsmodell vorgenommen, ein gutes Fünftel rechnet damit, dass diese Änderungen dauerhaft sein werden. Mehr als ein Drittel hat während der Pandemie Produkt- oder Prozessinnovationen vorgenommen.

Nutzung der Hilfen des Bundes

Besonders in Branchen, in denen die Umsätze zurückgingen, hat eine deutliche Mehrheit deshalb Soforthilfen beantragt. Soforthilfe beantragt haben insbesondere Selbständige aus Branchen mit hohen Umsatzrückgängen. Die Gesamtheit der Covid-19-Hilfen führt nach vorliegenden Studien dazu, dass die Selbständigen weniger mit einer Beendigung ihrer Selbständigkeit rechnen. Der Schutz vor der Insolvenz durch die Maßnahmen führt sogar dazu, dass die Insolvenzzahlen gegenüber 2019 zurückgegangen sind.

Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf den Pflegebereich

Die Pflegebranche nimmt bei der Analyse der betrieblichen Maßnahmen eine Sonderstellung ein. Der bereits vor der Corona-Krise vorherrschende Fachkräftemangel, die starken Einschnitte in den Arbeitsalltag durch die Hygiene- und Abstandregeln und eine gestiegene psychische Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellen die Betriebe vor spezifische Herausforderungen. Deswegen werden hier sechs qualitative und quantitative Befragungen vorgestellt, die sich ausschließlich an Beschäftigte und Verantwortliche in Pflegeeinrichtungen oder Krankenhäusern richten.

Die Probleme und Herausforderungen, denen die Beschäftigten aufgrund der Covid-19-Pandemie begegnen, unterscheiden sich teilweise stark von anderen Branchen. Am häufigsten wird von den Befragten die Sorge um das Wohlergehen der Pflegebedürftigen als Herausforderung genannt. Aufgrund der Besuchs- und Kontaktbeschränkungen verstärkte sich bei vielen Pflegebedürftigen Menschen das Gefühl der Einsamkeit, welches durch die angespannte Personalsituation nur unzureichend aufgefangen werden konnte. Außerdem konnte durch den weiter zunehmenden Personalmangel nicht immer eine optimale Versorgung gewährleistet werden. Weitere Probleme sind insbesondere in Befragungen zu Beginn der Pandemie die Beschaffung von Schutzausrüstung, sowie die Mehrarbeit und erhöhte Arbeitsbelastung, die in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern durch die Covid-19-Pandemie und die damit verbundenen zusätzlichen Schutzmaßnahmen verursacht wird. Um diese Probleme zu mildern, fordern die Beschäftigten und Verantwortlichen im Pflegesektor eine bessere Vergütung der Pflegekräfte und einen höheren Pflegeschlüssel, sowie mehr Tests und ausreichend Schutzausrüstung.

Schlussfolgerungen

Wie dieser Bericht zeigt, ist seit März 2020 eine beeindruckende Anzahl von Studien auf der Basis von Befragungen zu den Konsequenzen der Covid-19-Pandemie, auch zum Thema der betrieblichen Transformationsprozesse, entstanden. Gleichwohl gibt es noch wesentliche Forschungslücken. Die vorhandenen Befragungen konzentrieren sich auf Aspekte, die sich schon während der Pandemie gezeigt haben. Dabei liegt der Schwerpunkt der aktuell zur Verfügung stehenden Studien auf der ersten Pandemiewelle. Diese ist aber nicht unbedingt informativ dafür, was in der zweiten Pandemiewelle geschehen ist. Insbesondere lassen sich die langfristigen Wirkungen von Änderungen auf die Betriebe und ihre Wettbewerbsfähigkeit und die Erwerbsverläufe der Beschäftigten noch nicht überblicken. Generell werden die Konsequenzen der Covid-19-Pandemie für die betrieblichen Transformationsprozesse in den

vorliegenden Befragungen nur teilweise abgebildet. Hier stellt sich insbesondere die Frage danach, wie infolge der Pandemie kurzfristig notwendige Maßnahmen wie z. B. die Einführung digitaler Prozesse und Vertriebsmöglichkeiten mit längerfristigen, strategischen Überlegungen übereinstimmen.

1. Einleitung

1.1 Ziele der Untersuchung

Die Covid-19-Pandemie und der damit verbundene Lockdown hatten seit dem Frühjahr 2020 einschneidende Konsequenzen für die Betriebe und Beschäftigten. Sichtbar wird dies insbesondere am steilen Anstieg der Nutzung von Kurzarbeit. Arbeitsformen wie Homeoffice nahmen ebenso zu wie die Nutzung digitaler Arbeitstechniken. Änderungen der Nachfrage und der Produktionsbedingungen zwangen die Betriebe zu weiteren Anpassungen.

Ziel der Untersuchung ist es, durch eine Bestandsaufnahme, Auswertung und Meta-Analyse vorliegender Studien Erkenntnisse zu den betrieblichen Anpassungsmaßnahmen und zur Situation der Beschäftigten während der Covid-19-Pandemie in Deutschland zu gewinnen. Dabei geht es im Kern um die Anpassungsmaßnahmen der Betriebe. In der Studie sollen die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Gesamtheit der betrieblichen Transformationsprozesse betrachtet werden, also die Aufnahme von Inputs, ihre Umwandlung im Produktionsprozess und die Abgabe der Ergebnisse als Outputs. Dabei sollen die Folgen der Covid-19-Pandemie auch im Kontext längerfristiger struktureller Entwicklungen betrachtet werden.

Neben der Darstellung betrieblicher Anpassungen sind auch die Konsequenzen betrieblicher Maßnahmen auf die Beschäftigten Thema der Untersuchung. Dabei geht es zum einen um Kernbereiche der Arbeitsbedingungen wie Beschäftigungsstabilität, Arbeitszeit und Kurzarbeit sowie Gesundheitsschutz und die Erwerbstätigkeit von Eltern. Längerfristige Konsequenzen ergeben sich möglicherweise auch für die Gestaltung der Arbeit, beispielsweise die Nutzung von Homeoffice und die Arbeitsorganisation, sowie für Qualifizierungen, berufliche Tätigkeiten und den Erwerbsverlauf. Besonders soll dargestellt werden, welche Auswirkungen die Covid-19-Pandemie und die betrieblichen Anpassungsmaßnahmen auf die Gleichstellung der Geschlechter im Betrieb haben.

1.2 Aufbau der Studie

Der Fokus liegt hierfür auf verschiedenen Schwerpunktthemen. Grundsätzlich wird betrachtet, wie sich die aktuelle Arbeitssituation der Erwerbstätigen unter den Bedingungen der Pandemie und der Schutzmaßnahmen in den verfügbaren Befragungen von Beschäftigten und Betrieben darstellt. Dabei steht das Thema Beschäftigung und Kurzarbeit (Abschnitt 2) an erster Stelle, weil hiervon eine besonders große Zahl der Erwerbstätigen unmittelbar betroffen ist. Weiter werden Studien zur Homeoffice-Nutzung und Digitalisierung (Abschnitt 3), zur Erwerbstätigkeit von Eltern in Zeiten der Covid-19-Pandemie (Abschnitt 4) und zum Themenbereich der Berufsausbildung und Weiterbildung während der Pandemie (Abschnitt 5) ausgewertet, da es sich hierbei um zentrale Aspekte der Anpassungsmaßnahmen handelt. Daran anschließend widmet sich der Bericht der Situation der Selbständigen (Abschnitt 6), insbesondere der Solo-Selbständigen als einer Gruppe, die auch sonst durch den Sozialstaat weniger geschützt ist als andere Erwerbstätige. Außerdem werden die betrieblichen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (Abschnitt 7) in den Blick genommen, da dieser Aspekt branchenübergreifend für Betriebe und Beschäftigte relevant ist. Zuletzt erfolgt eine schlaglichtartige Betrachtung des Pflegesektors (Abschnitt 8) auf Grundlage von überwiegend qualitativen Studien, da dieser Wirtschaftsbereich infolge der Anpassungsmaßnahmen durch besondere Herausforderungen geprägt ist. Der Schlussabschnitt bietet einen Ausblick auf weitere relevante Themen in Form von Forschungslücken (Abschnitt 9), die sich größten Teils auf die untersuchten Themenfelder beziehen, aber auch darüber hinausgehen. Ein Verzeichnis der ausgewerteten Studien bildet den letzten Teil des Berichts.

1.3 Methodik

In einem ersten Schritt wurden vorhandene Befragungen und empirische Studien zu den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Betriebe und Beschäftigte und zu entsprechenden Anpassungsmaßnahmen in vorhandenen Datenbanken und im Internet recherchiert. Dabei wurden sowohl Befragungen bei Unternehmen bzw. Betrieben als auch Befragungen von Beschäftigten aufgenommen. Berücksichtigt wurden sowohl Untersuchungen für die Gesamtwirtschaft als auch Untersuchungen für einzelne Branchen. Aufgenommen wurden Befragungen von wissenschaftlichen Institutionen, staatlichen Stellen, kommerziellen Akteuren (z.B. von Unternehmensberatungen) sowie Befragungen von Gewerkschaften, Kammern und Verbänden. Die Befragungen haben den Fokus auf Deutschland. In der Datenbasis sind auch Multiländer-Studien enthalten, wenn ein Teil der Befragten in Deutschland ansässig ist. Die Studien wurden mit ihren Metadaten erfasst und es wurde eine vorläufige Charakterisierung der Themen und Inhalte erarbeitet. Auf dieser Basis wurden Studien zu den Schwerpunktthemen dieses Berichts ausgewählt. Dabei folgen fast alle ausgewählten Befragungen einer quantitativen und nicht einer qualitativen Methodik.

In einem zweiten Schritt wurden die ausgewählten Studien inhaltlich anhand eines Schemas ausgewertet und strukturiert. Nicht alle Aspekte, die in den Studien enthalten sind, wurden in die Auswertung aufgenommen. Der Fokus liegt auf Gegenständen, die häufig thematisiert werden, da auf diese Weise ein Vergleich der Ergebnisse möglich ist und infolge dessen die zentralen Aspekte in die Auswertung einfließen, ohne das spezifische Details die Gewichtung verfälschen. Einerseits fließen Einmalbefragungen mit ein, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten der Covid-19-Pandemie durchgeführt wurden, andererseits auch etliche Ergebnisse aus Befragungswellen von Wiederholungsbefragungen, sogenannten Panelbefragungen.

In einem dritten Schritt wurden sieben leitfadengestützte Experteninterviews sowohl mit neun Forscherinnen und Forschern als auch mit Vertreterinnen und Vertretern von Verbänden und Kammern durchgeführt. Es wurden entsprechend Personen ausgesucht, die sich im Rahmen ihrer Tätigkeit mit den betrieblichen Anpassungsmaßnahmen im Kontext der Covid-19-Pandemie und den damit verbundenen Auswirkungen auf Beschäftigte intensiv auseinandersetzen. Der Zugang zu den Expertinnen und Experten erfolgte über ein abgestuftes und am IAW vielfach bewährtes Verfahren.

Tabelle 1: Expertinnen und Experten

Institution	Funktion der Expertinnen und Experten
Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)	Abteilungsleiterin
Hochschule Esslingen	Professorin
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)	Eine Professorin und ein Professor
Industrie- und Handelskammer (IHK) Stuttgart	Referatsleiterin
Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)	Professor
KfW Research	Eine wiss. Mitarbeiterin und ein wiss. Mitarbeiter
ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg	Vertreter der Landesbezirksleitung

Die Interviews wurden in den meisten Fällen digital (via Videocall) oder telefonisch durchgeführt. Dabei wurde auf die Präferenzen der Interviewpersonen sowie auf forschungspraktische Belange Rücksicht genommen. Vergangene Erfahrungen zeigen, dass bei einer vorherigen umfassenden Information der Interviewpersonen und einer guten Legitimation der Forschenden in digitalen wie telefonischen Interviews ebenso die notwendige vertrauensvolle Atmosphäre und ein inhaltsvolles Gespräch gewährleistet werden können. Die Gespräche wurden überwiegend im Tandem von zwei

Forschenden durchgeführt. Durch die gegenseitige Kontrolle und gleichsam „Supervision“ kann dadurch (1) eine höhere Objektivität bei der Gesprächsführung, (2) eine verlässlichere Abdeckung der relevanten Themenbereiche sowie (3) eine vollständigere und tiefere Durchdringung der interessierenden Aspekte und Fragestellungen gewährleistet werden. Sofern die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner zugestimmt haben, wurden die Interviews aufgezeichnet, was hier immer der Fall war. Dabei wurde darauf hingewiesen, dass diese Mitschnitte nur der internen Verwendung dienen und in keinem Fall an Dritte bzw. an die Auftraggeberin weitergegeben werden. Die Gespräche wurden nicht wörtlich transkribiert. Im direkten Nachgang der Gespräche wurden Protokolle angefertigt, der Informationsgehalt konnte durch nochmaliges Anhören der Audio-Dateien und Einarbeitung der weiteren Informationen sichergestellt und verdichtet werden.

Die Grundlage der Experteninterviews bildete ein Gesprächsleitfaden, der zur Ausdifferenzierung der Thematik und zur „Lenkung“ des Gesprächs dient. Entwickelt wurde der Leitfaden in Anlehnung an eine Matrix zur Leitfadenerstellung von Helfferich (2009). Die Maxime hierbei ist: „So offen und flexibel [...] wie möglich, so strukturiert wie aufgrund des Forschungsinteresses notwendig“ (Helfferich, 2009, S. 181). Über eine Sammlung von Fragen bezüglich des Erkenntnisinteresses auf Basis der forschungsleitenden Fragestellungen werden Themenbereiche spezifiziert und gruppiert, welche die Struktur des Leitfadens und somit auch die Schwerpunkte des Interviews bilden. Um das Themenspektrum nicht vorab einzuschränken, sodass eine möglichst große Offenheit gegenüber den Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gewährleistet werden kann und um ggf. bislang noch nicht berücksichtigte Aspekte aufzunehmen, werden einzelne Themenschwerpunkte jeweils mit einer möglichst offenen Frage eingeleitet. Dies hat zum Ziel, den jeweiligen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern zunächst ihre Sichtweise und die aus ihrer Sicht wichtigen Aspekte nennen zu lassen. Sofern zu einzelnen wichtigen Aspekten nicht Stellung bezogen wird, können diese anhand des Leitfadens nachgefragt werden.

2. Beschäftigung

2.1 Einschätzung zur Studienlage

Unter den möglichen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie haben die Folgen für die Beschäftigung die größte Aufmerksamkeit gefunden. Darunter verstehen wir nicht nur Entlassungen und Einstellungen, sondern auch Anpassungen des Arbeitsvolumens durch Änderung der Arbeitszeit, den Einsatz des Instruments der Kurzarbeit und damit verbundene Auswirkungen sowie geschlechterspezifische Unterschiede hinsichtlich dieser unterschiedlicher Aspekte der Beschäftigungsanpassung. Zu diesem Themenfeld liegt eine große Anzahl an Befragungen vor, wobei die Mehrzahl nicht alle Aspekte der Themen abdeckt. Insgesamt wurden hierzu 33 Studien recherchiert, die in Tabelle 2 aufgeführt sind. Bezüglich der Validität der Methoden lassen sich die Studien in vier Gruppen einteilen. Außerdem gliedert sich das folgende Kapitel zu den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Beschäftigung in die Teile Beschäftigungsrückgang, Reduzierungen der Arbeitszeit und Kurzarbeit.

Die erste Gruppe bilden zehn statistisch repräsentative Erhebungen von Forschungsinstituten, die zum Teil auf bereits vor Ausbruch der Pandemie durchgeführten (Panel-)Befragungen beruhen. Dazu gehören insbesondere das SOEP-CoV des DIW, das *Linked Personell Panel* und das hochfrequente Online-Personen-Panel (HOPP) des IAB sowie die groß angelegte „Corona-BUND-Studie“ der Institute ifo und forsa. Außerdem gehört eine Befragung der Universität Mannheim, die auf dem German Internet Panel beruht, sowie das KfW-Mittelstandspanel zu dieser Gruppe. Der Deutsche Alterssurvey betrachtet ausschließlich Erwerbstätige über 46 Jahren, die Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Covid-19-Pandemie“ des IZA liefert mit einer Befragung im Februar und März 2021 wichtige Ergebnisse. Außerdem lassen sich zwei Betriebsbefragungen, die Panelbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ des IAB und das IAB-Betriebspanel, sowie die Ifo Konjunkturumfrage dieser Gruppe zuordnen.

Zur zweiten Gruppe zählen *Online-Access-Panels*, deren zunächst nicht repräsentativen Ergebnisse gewichtet wurden, zum Beispiel nach dem ALLBUS 2018 (Holst et al. 2020). Dazu gehört der Arbeitswelt-Monitor der Universität Osnabrück, die HBS-Erwerbstätigenbefragung des WSI, eine Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie von Kantar, eine Befragung der Universität Cambridge sowie zwei Befragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Über das IW-Covid19-Panel und die Sonderbefragung des Fraunhofer ISI liegen keine ausreichenden Informationen zur Methodik vor, sie lassen sich aber vermutlich ebenfalls dieser Gruppe zuordnen.

Zur dritten Gruppe gehören acht Befragungen, die auf Selbstrekrutierung der Befragten oder Online-Umfragen beruhen. Dadurch sind bestimmte Personengruppen überrepräsentiert, wie zum Beispiel Befragte aus Hessen (Hower et al. 2020) oder Befragte mit Hochschulabschluss (Schnitzler et al. 2021). Zu dieser Gruppe zählen drei Beschäftigtenbefragungen, die Online-Umfrage "Wie stark bist du als Selbständige/r von der Corona-Krise betroffen?" des VGSD, des ZEW Mannheim und des Forschungszentrums Mittelstand Trier, die Studie „Corona-Alltag“ des WZB und eine Online-Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung. Außerdem lassen sich fünf Betriebsbefragungen dieser Gruppe zuordnen. Dazu gehört eine Online-Befragung des Sociums und eine Online-Leitungsbefragung des IMVR und der Universität Köln, die sich beide auf den Pflegebereich beschränken, außerdem eine Blitzumfrage der DIHK. Zudem lassen sich die Sonderbefragung des ifo und der IHK Bayern und das IW-Covid19-Panel vermutlich ebenfalls dieser Gruppe zuordnen, es liegen jedoch nicht ausreichend Informationen zur Methodik vor.

Die vierte Gruppe bilden diejenigen Befragungen, die ähnlich wie die dritte Gruppe auf Selbstrekrutierung der Befragten oder Online-Umfragen beruhen, die aber keine Angabe zur Stichprobe geben, sodass eine Einordnung der Ergebnisse nur schwer möglich ist. Hierzu gehören eine

Umfrage der Northern Business School Hamburg, eine Umfrage des Weiterbildungsanbieters WBS, eine Unternehmensbefragung von Allwin und eine Umfrage des Ausbildungsstrukturprogramms des Bundesministeriums, Jobstarter. Außerdem liegen drei Befragungen im Bereich der Metall- und Elektro-Industrie vor, eine Befragung von Gesamtmetall, der IG Metall und von Bayme vbm.

Tabelle 2: Verwendete Studien und Daten

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
Adams-Prassl et al. (2020)	Befragung der Universität Cambridge	4.002 Erwerbstätige, 12.04.2020	09.- Gewichtete Zufallsstichprobe
Bertschek/ Erdsiek (2020)	Online-Umfrage "Wie stark bist du als Selbständige/r von der Corona-Krise betroffen?" (VGSD, ZEW, Uni Trier)	16.387 Solo-Selbständige im Hauptberuf im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, 07.04. – 04.05.2020	im Selbstrekrutierung
Biebeler/ Schreiber (2020)	Telefonische Befragung des BIBB	Ausbildungsleitungen von 1.343 Betrieben für 18 ausgewählte Berufe, April – September 2020	Zufallsstichprobe, Gewichtung nach Branchen und Ausbildungsgeschehen
Blom et al. (2020)	Tägliche Online-Befragung der Universität Mannheim basierend auf dem German Internet Panel	2.024 Erwerbstätige ab 16 Jahren, 17.-23.04.2020	Zufallsstichprobe der Bevölkerung in Deutschland, Gewichtung nach Alter, Geschlecht, u.a. auf Grundlage des Mikrozensus
Bonin et al. (2021a, b)	Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Covid-19-Pandemie“ des IZA	1.712 bzw. 1.545 abhängig Beschäftigte ab 18 Jahren, Welle 1: 12.-19.02.2021 Welle 2: 15. - 25.03. 2021	Zufallsstichprobe im Rahmen der bevölkerungsrepräsentativen täglichen Mehrthemenumfrage von forsa
Bünning et al.(2020)	Studie „Corona-Alltag“ des WZB, offenes Online-Panel	14.754 Erwerbstätige in Deutschland zwischen 18 und 65 Jahren, 23.03.-05.04.2020	Selbstrekrutierung
Christ/ Koscheck (2021)	wbmonitor des BIBB und DIE	1.993 Anbieter beruflicher und/oder allgemeiner Weiterbildung, 30.06.-09.08.2020	Selbstrekrutierung und Gewichtung
DIHK (2020c)	DIHK Blitzumfrage	13.000 Unternehmen, 20.11.2020	17.- Keine Angaben
Dorn et al. (2020)	ifo/ IHK Bayern Sonderbefragung	817 Unternehmen in Bayern, 20.04.-24.04.2020	Keine Angaben
Engstler et al. (2020)	Deutscher Alterssurvey, schriftliche Längsschnittbefragung	4.312 Personen ab 46 Jahren, erwerbstätig oder pensioniert/in Rente, 08.06.-22.07.2020	Geschichtete Einwohnermeldeamtsstichprobe
Ferchau/ Röhl (2020)	Umfrage „Erfahrungen der Sicherheitswirtschaft in der Covid-19-Pandemie“ der NBS Hamburg	71 Führungskräfte der Sicherheitswirtschaft, 30.04.2020	09.- Selbstrekrutierung über Website

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
Frodermann et al. (2020)	Online-Befragung des IAB auf Basis des Linked Personnel Panel	1.212 Beschäftigte in deutschen Betrieben der Privatwirtschaft mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, April-Mai 2020	Längsschnittbefragung von zufällig ausgewählten Beschäftigten deutscher Betriebe der Privatwirtschaft
Gesamtmetall (2020a, 2020b, 2020c, 2020d, 2021)	Blitzumfrage für die Metall- und Elektro-Industrie	1)1.431, 2)1.402, 3)1.376, 4)1.825 5)1.741 Mitgliedsunternehmen der Metall- und Elektro-Industrie Welle 1: 02.-07.04.2020 Welle 2: 04.-07.05.2020 Welle 3: 15.-19.06.2020 Welle 4: 28.09.-02.10.2020 Welle 5: 25.-29.01.2021	Access-Panel, keine Angaben zur Methodik oder Gewichtung
Grabka et al. (2020) Schröder et al. (2020)	Telefonische Befragung, SOEP-CoV des DIW	1.689 Private Haushalte in Deutschland, 01.04.-16.04.2020	Zufallsauswahl eines Teils der SOEP-Stichprobe
Hammer-schmid et al. (2020)	Analyse auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit	April 2020	Keine Angaben
Hohendanner (2021)	IAB-Betriebspanel	Ca. 16.000 Betriebe, erstes Halbjahr 2020	Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit
Holst et al. (2020)	Online-Befragung der Universität Osnabrück	9.775 Erwerbstätige ab 16 Jahren, 22.04.-31.05.2020	Selbstrekrutierung, Gewichtung auf Grundlage des ALLBUS 2018
Hower et al. (2020)	Online-Befragung „Pflegerische Versorgung in Zeiten von Corona“ (IMVR, Uni Köln)	525 Leitungskräfte aus Pflegeeinrichtungen und Hospizen, 07.04.-25.04.2020	Selbstrekrutierung
IAB (2020), Kruppe/Osiander (2020)	Online-Personen-Panel „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ auf Basis des hochfrequenten Online-Personen-Panels (HOPP)	11.512 Erwerbspersonen ab 18 Jahren (ohne Selbständige und Beamte), 08.-26.06.2020,	Repräsentative, geschichtete Zufallsstichprobe
IAB (2021b), Bellmann et al. (2020d)	Panelbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ des IAB	1500-2000 Unternehmen je Welle, 1. Welle: 03.8.-17.8.2020 2. Welle: 14.9-25.9.2020 3. Welle: 05.10-19.10.2020 4. Welle: 26.10-09.11.2020	Repräsentative, geschichtete Zufallsstichprobe
ifo/forsa (2020)	„Corona-BUND-Studie“	30.068, 30.499 bzw. 27.883 Personen, Welle 1: 08.-20.06.2020	Repräsentatives ominent-Panel

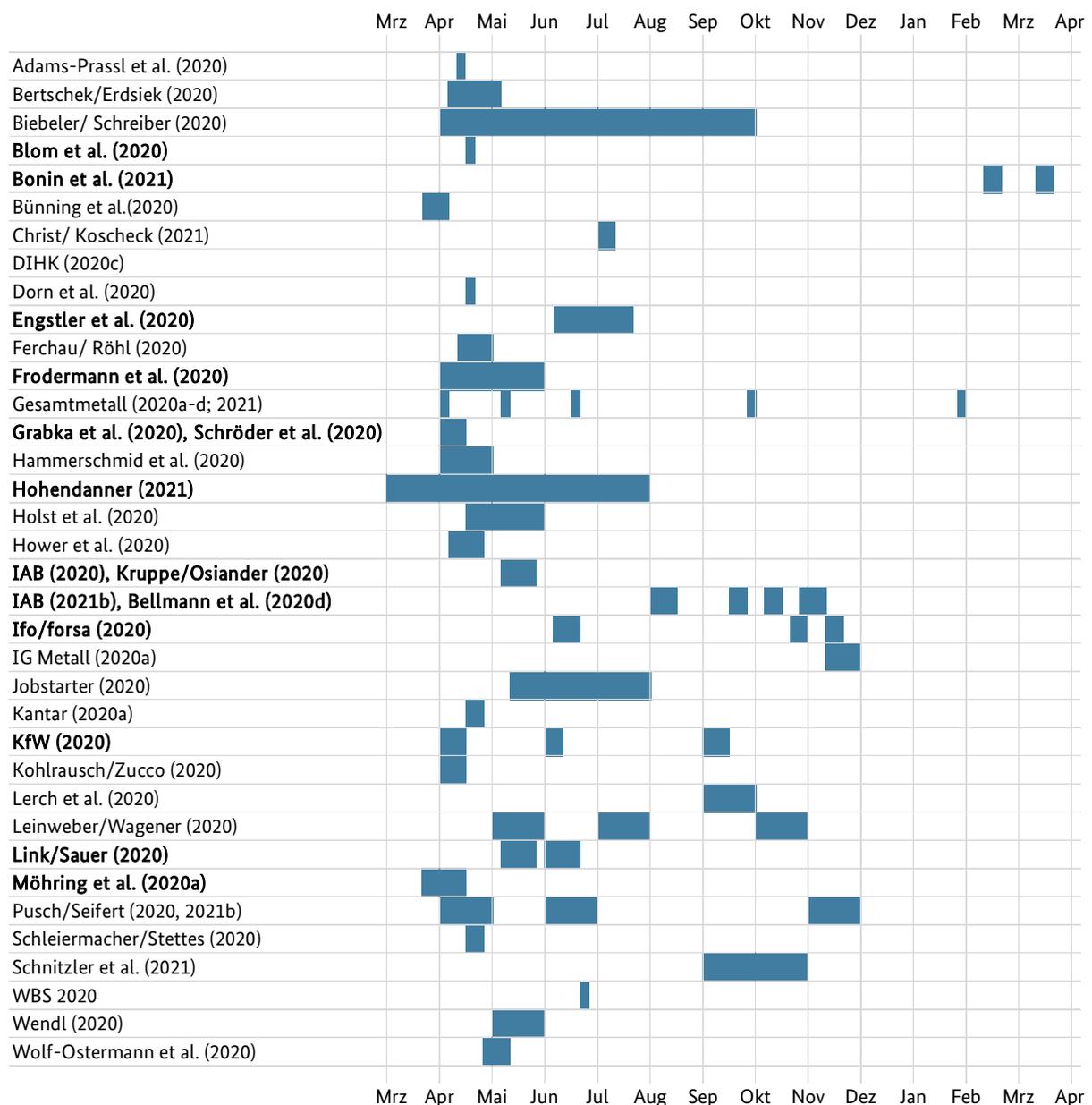
Beschäftigung

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
		Welle 2: 20.-31.10.2020 Welle 3: 12.-19.11.2020	
IG Metall (2020a)	Beschäftigtenbefragung 2020 der IG Metall	Über 250.000 Erwerbstätige, 21.09.-30.11.2020	Selbstrekrutierung
Jobstarter (2020)	Umfrage des Ausbildungsstrukturprogramms des Bundesministeriums	844 kleine und mittlere Unternehmen, 12.5.-31.7.2020	Selbstrekrutierung
Kantar (2020a)	Telefoninterviews im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie	500 Unternehmen in Deutschland aus 12 Wirtschaftszweigen, 14.04.-23.04.2020	Ergebnisse gewichtet nach Branche, Unternehmensgröße, Region
KfW (2020)	Online-Sondererhebung zum KfW Mittelstandspanel	3.000-3.400 mittelständische Unternehmen, Welle 1 02.-14.04.2020 Welle 2 02.-12.06.2020 Welle 3 01.-14.09.2020	Repräsentative Befragung mittelständischer Unternehmen
Leinweber /Wagener (2020)	Umfrage „Folgen der Corona-Krise“ von Bayme vbm	Jeweils etwa 500 Unternehmen Welle 1: Mai 2020 Welle 2: Juli 2020 Welle 3: Oktober 2020	Keine Angaben
Lerch et al. (2020)	Sonderbefragung "Folgen der Covid-19-Pandemie in der Produktion" des Fraunhofer ISI	237 Betriebe des verarbeitenden Gewerbes, September 2020	Wiederholungsbefragung der Betriebe, die 2018 an einer repräsentativen Befragung teilgenommen hatten
Link/Sauer (2020)	ifo Konjunkturumfrage mit Sonderfragen zur Coronakrise	10.000 bzw. 6.800 Unternehmen 1. Welle: 4.-22.5.2020 2. Welle: 2.-23.6.2020	Geschichtete Stichprobe aus allen deutschen Untern., Gewichtung anhand von Unternehmensgröße, Branche, Sektor
Möhring et al. (2020b)	Mannheimer Corona-Studie (beruht auf German Internet Panel)	3.600 Personen, 20.3.-15.4.2020	Zufallsstichprobe der Bevölkerung in Deutschland, Gewichtung nach Alter, Geschlecht, u.a. auf Grundlage des Mikrozensus
Pusch/Seifert (2020, 2021b) Kohlrausch/ Zucco (2020)	HBS-Erwerbstätigen-Befragung des WSI	7.677, bzw. 6.309, bzw. 6.100 Erwerbstätige in Deutschland ab 16 Jahren, Welle 1: April 2020, Welle 2: Juni 2020, Welle 3: November 2020	Online-Access-Panel, Quotenstichprobe auf Basis der amtlichen Statistik
Schleiermacher/ Stettes (2020)	IW-Covid19-Panel	555 Unternehmen, 1. Welle: 17.04-23.04.2020	Online-Access-Panel
Schnitzler et al. (2021)	Online-Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)	1.253 Auszubildende zur/zum Medizinischen Fachangestellten (MFA), 01.09.-01.11.2020	Selbstrekrutierung

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
WBS 2020	Online-Umfrage des Weiterbildungsanbieters WBS	des Ca. 1.000 Erwerbstätige, 23.-25.06.2020	Selbstrekrutierung, keine Angaben zur Gewichtung
Wendl (2020)	Online-Umfrage von Allwin	226 Führungskräfte, Mai 2020	Keine Angabe
Wolf-Ostermann et al. (2020)	Online-Befragung des Sociums	des 7.723 Pflegeheime, ambulante Pflegedienste und teilstationäre Einrichtungen, 28.04-12.05.2020	Gelegenheitsstichprobe, keine Gewichtung

Wie in Abbildung 1 Tabelle 2 ersichtlich, wurde der Großteil der Befragungen im Zeitraum April bis Juli 2020 durchgeführt, die sich damit vor allem auf die Auswirkungen des ersten Lockdowns beziehen. Hingegen sind die Auswirkungen des zweiten Lockdowns mit ungleich weniger Studien abgedeckt – das betrifft den Zeitraum September bis November 2020. Seit Dezember 2020 liegen außer einer Befragung von Gesamtmetall und von IZA noch keine Befragungen vor.

Abbildung 1: Verwendete Studien nach Zeitpunkt der Erhebung (03/2020 – 03/2021)



Erläuterung: Diejenigen Befragungen, die sich zur ersten Gruppe zuordnen lassen und damit eine besonders hohe Validität aufweisen, sind fett hervorgehoben.

2.2 Covid-19 bedingter Arbeitsausfall

Die Covid-19-Pandemie hat in zahlreichen Bereichen zur Beeinträchtigung der Geschäftslage geführt. Ein Grund dafür ist der Rückgang von Aufträgen infolge der Pandemie und die damit in Verbindung stehenden globalen Auswirkungen auf Wertschöpfungsketten und Warenströme. Laut einer Sonderbefragung des ifo-Instituts und der IHK in Bayern im April 2020 litten etwa 59 % der Unternehmen an einem Nachfragerückgang aus dem Ausland. Von einem Nachfragerückgang aus dem Inland waren sogar 73 % der Unternehmen betroffen (Dorn et al. 2020). Kantar (2020a) kommt zu einem ähnlichen Ergebnis. Demnach waren 68 % der befragten Unternehmen stark oder sehr stark von einem Rückgang der Nachfrage betroffen. In einzelnen Branchen war der Nachfragerückgang besonders hoch. So zeigt eine Umfrage unter Führungskräften aus Unternehmen der

Sicherheitswirtschaft, dass bei 80 % der Befragten Aufträge oder Aufgaben weggefallen sind (Ferchau/Röhl 2020).

Ein weiterer Faktor, der zu einer Beeinträchtigung der Geschäftslage führt, sind Probleme beim Bezug von Vorprodukten, wovon etwa 28 % der Unternehmen betroffen sind (Kantar 2020a). Dorn et al. (2020) unterscheiden zudem die Betroffenheit der Unternehmen von Lieferproblemen von Vorprodukten aus dem Ausland (36 %) und aus dem Inland (20 %).

Als weiterer Faktor führen gesetzliche Vorgaben zu Infektionsschutzmaßnahmen zu starkem Arbeitsausfall. 49 % der Unternehmen mussten Betriebsschließungen oder Einschränkungen der Geschäftstätigkeit aufgrund gesetzlicher Vorgaben umsetzen. Davon sind insbesondere der Handel mit 67 % und Dienstleister mit 59 % betroffen (Dorn et al. 2020).

Die Geschäftslage wird zudem dadurch beeinträchtigt, dass es in einigen Bereichen erhöhten Personalausfall gibt. So waren laut Kantar (2020a) im April 2020 9 % der Unternehmen von personellen Engpässen aufgrund von Krankheit, Quarantäne oder Kinderbetreuung betroffen. Dorn et al. (2020) und Gesamtmetall (2020a) kommen in Befragungen im April sogar zu einem deutlich höheren Ergebnis. Demnach haben 35-40 % der Unternehmen Personalengpässen aufgrund von erhöhtem Krankenstand oder Quarantänemaßnahmen. Diese Engpässe sind laut Gesamtmetall (2020b) jedoch bereits im Mai 2020 auf 16 % gesunken. Speziell in Pflegeheimen und Pflegediensten ist der Personalausfall besonders groß. Etwa die Hälfte der Pflegedienste und mehr als zwei Drittel der Pflegeheime berichten von Personalausfällen von bis zu 10 % aufgrund der Covid-19-Pandemie (Wolf-Ostermann et al. 2020). Zu Personalausfällen kann es außerdem kommen, wenn Arbeitskräfte aus dem Ausland nicht mehr einreisen dürfen. Im März 2020 war die mediale Aufmerksamkeit insbesondere bei Saisonarbeitskräften, die für die Ernte eingesetzt werden, besonders groß. Hierzu liegen jedoch keine Studien vor.

Alle diese Faktoren führten dazu, dass zahlreiche Betriebe ihr Arbeitsvolumen anpassen mussten. Dazu stehen ihnen zwei Instrumente zur Verfügung. Sie können Stellen abbauen, was durch Kündigungen, Aussetzung von Übernahmen oder Rückgang von Neueinstellungen umgesetzt werden kann. Eine andere Möglichkeit ist die Reduzierung der Arbeitszeit. Die Verwendung beider Instrumente soll im Folgenden aufgezeigt werden.

Sonderfall: Erhöhte Arbeitsbelastung

Auf der anderen Seite ist nicht in allen Bereichen der Arbeitsumfang zurückgegangen. Vor allem im Bereich der Pflege, aber auch im Öffentlichen Dienst und in den sogenannten systemrelevanten Berufen war der Arbeitsumfang höher als sonst. Die Betriebsbefragung des IAB kommt zu dem Ergebnis, dass in 9 % der Betriebe Arbeitszeiten ausgeweitet wurden (Bellmann et al. 2020d). Der Deutsche Alterssurvey zeigt zudem, dass 17 % der abhängigen Beschäftigten im Alter ab 46 Jahren im Juni/Juli mehr Überstunden machten als zuvor (Engstler et al. 2020). Speziell für den Pflegebereich zeigt die Befragung von Schnitzler et al. (2021), dass 43 % der Auszubildenden zur medizinischen Fachangestellten aufgrund der Covid-19-Pandemie mehr gearbeitet haben als sonst. Bei einer Befragung unter Leitungskräfte aus ambulanten Pflege- und Hospizdiensten sowie stationären Pflegeeinrichtungen und Hospizen im April 2020 gaben außerdem knapp 40 % an, dass sich die Belastung durch Personalausfälle im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie erhöht hat (Hower et al. 2020) (vgl. hierzu auch Kapitel 8: Fallstudie: Pflegebranche).

2.2.1 Beschäftigungsrückgang¹/Stellenabbau

Mit einem Beschäftigungsrückgang durch die Covid-19-Pandemie befassen sich 16 der recherchierten Befragungen (siehe Tabelle 2). Dabei machen einige Befragungen keine Angaben für

¹ Unter Beschäftigung wird sozialversicherungspflichtige bzw. geringfügige Beschäftigung verstanden.

Vergleichszeiträume in den Vorjahren, wodurch die Ergebnisse zum Teil schwer einzuordnen sind. So reagieren laut einer Befragung im November 2020 der DIHK (2020c) 24 % der Unternehmen mit Personalabbau auf die Krise; leider bleibt unklar in welchem Zeitraum. Bei den Mittelstandsunternehmen erwarten 16 % für 2020 einen Beschäftigungsabbau gegenüber 2019 (KfW 2020). Für die Metall- und Elektro-Industrie liegen zwei Umfragen, von Gesamtmetall (2021) und Bayme vbm (Leinweber/Wagener 2020) vor. Demnach wurden im Mai 2020 bereits von etwa 4-6 % der Betriebe Kündigungen ausgesprochen, im Oktober 2020 bereits von 9 % und im Januar 2021 bereits von 12 % der Betriebe. Dennoch erwarten 52 % der Betriebe, dass die Beschäftigung bis Ende 2021 gleichbleibt, 22 % erwarten einen Anstieg und nur 26% eine Senkung der Beschäftigung (Leinweber/Wagener 2020).

Eine Kündigungswelle durch die Covid-19-Krise ist also nicht beobachtbar, wie auch eine Umfrage des IAB (2021b) zeigt. Demnach ist im Zeitraum August 2020 bis Februar 2021 die Anzahl der Betriebe, die mehr Einstellungen als Entlassungen vorgenommen haben (9-17 %) sogar deutlich größer ist als die Anzahl derer, die mehr entlassen als eingestellt haben (2-5 %). Diese Differenz ist besonders im August bis Oktober 2020 noch sehr hoch, nähert sich bis Ende des Jahres und Anfang 2021 jedoch etwas an. Die meisten Betriebe (80-90 %) haben etwa genauso viele Einstellungen wie Entlassungen vorgenommen. Die Befragung von ifo/forsa (2020) zeigt gleichermaßen, dass zwar 4 % der Beschäftigten von März bis Oktober aufgrund der Pandemie aus einem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden sind, davon waren jedoch bereits zwei Drittel bis Oktober wieder erwerbstätig. Jüngere Erwerbstätige von 18 bis 24 Jahren sind dabei etwa doppelt so häufig vom Jobverlust betroffen wie die Gesamtheit der Erwerbstätigen. Das SOEP-CoV bestätigt diesen Trend ebenfalls. So ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Juni 2020 im Vergleich zum Vorjahr um nur 0,2 % gesunken (vgl. Grabka et al. 2020).

Bei der Anzahl von Entlassungen gibt es große branchenspezifische Unterschiede, wobei das Gastgewerbe am stärksten betroffen ist, wie auch von Kantar (2020a) bestätigt wird. Dennoch gab es während des zweiten Lockdown in einzelnen Monaten auch im Gastgewerbe mehr Einstellungen als Entlassungen, so im Februar 2021 (vgl. IAB 2021b). Das IAB-Betriebspanel zeigt jedoch bei befristet Beschäftigten eine Veränderung gegenüber 2019. So wurden weniger befristet Beschäftigte übernommen oder deren Beschäftigung verlängert, dafür stieg die Anzahl der Personalabgänge (Hohendanner 2021).

Eine Befragung des BIBB greift die Beschäftigungsentwicklung speziell im Bereich der Weiterbildung auf. Demnach haben 5 % der Anbieter Beschäftigte aufgrund der Covid-19-Pandemie gekündigt. 8 % haben zudem entgegen der Planung die Beschäftigung von befristet Angestellten nicht verlängert (Christ/Koscheck 2021). Laut Deutschem Alterssurvey ist auch die Erwerbsbeteiligung von Rentnerinnen und Rentnern nicht zurückgegangen (vgl. Engstler et al. 2020).

Stark betroffen sind dagegen geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung, sowie Selbständige, wobei die Studien teilweise zu sehr abweichenden Ergebnissen kommen.

Laut IAB (2020) haben 3,9 % der geringfügig Beschäftigten bis Mai 2020 ihre Beschäftigung im Zuge der Covid-19-Pandemie verloren. Die Ergebnisse der HBS-Erwerbstätigenbefragung des WSI geben an, dass die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Oktober im Vergleich zum Vorjahr um 6,7 % gesunken ist (Pusch/Seifert 2021b), die Ergebnisse auf Basis des SOEP-CoV kommen sogar auf 12 % weniger geringfügig Beschäftigte im Juni 2020 als im Jahr zuvor (Grabka et al. 2020) und laut ifo/forsa (2020) haben 14 % der geringfügig Beschäftigten bis Oktober 2020 ihre Beschäftigung verloren. Dieser Rückgang zeigt sich vor allem im Gastgewerbe, wo im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen zudem überdurchschnittlich viele geringfügig Beschäftigte angestellt sind (Pusch/Seifert 2021b).

Auch die Zahl der Beschäftigten in der Leiharbeit ist stark zurückgegangen. Im Oktober 2020 waren laut SOEP-CoV 10,4 % weniger Personen in der Leiharbeit beschäftigt als im Jahr zuvor (Pusch/Seifert 2021b).

Tabelle 3: Beschäftigungsrückgang

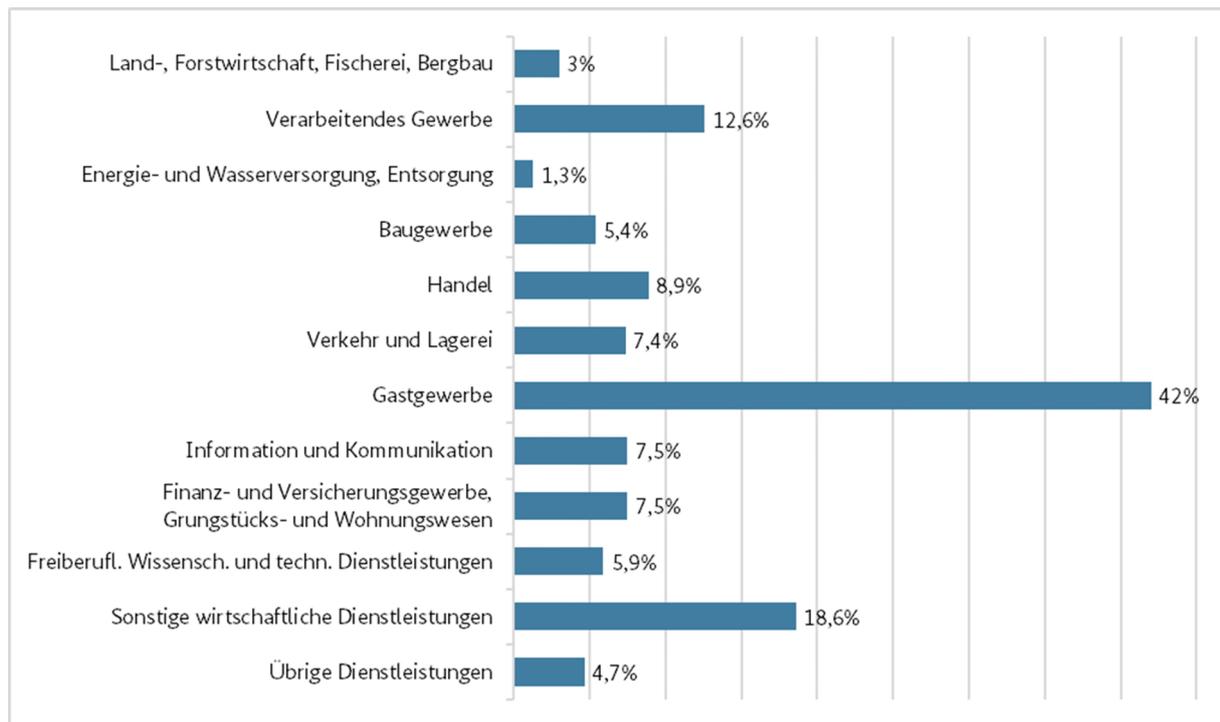
Zeitraum der Erhebung	Studie	Ergebnisse
März 2020	Hohendanner (2020)	Anteil der Personalabgänge stieg 2020 nach Befristungsende gegenüber 2019 von 25 % auf 32 %. Anteil der Übernahmen sank von 44 % auf 39 %, Anteil der Verlängerungen von 31 % auf 29 %.
April 2020	Kantar (2020a)	Entlassungen in 8 % der Unternehmen, Beherbergung und Gastronomie sind am stärksten betroffen
	Adams-Prassel et al. (2020)	Jobverlust bei 5 % der Beschäftigten
	Gesamtmetall (2020a)	Kündigungen in 7 % der Betriebe im Bereich der Metall- und Elektro-Industrie
	Biebeler/Schreiber (2020)	16 % der Betriebe befürchten, nicht alle Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildung übernehmen zu können. Im Gastgewerbe 27 %
	Bertschek/Erdsiek (2020)	Voraussichtliche Beendigung der Selbständigkeit in den nächsten 12 Monaten bei 25 % der Selbständigen (Gastronomie und Beherbergung: 49 %, Events und Veranstaltungen: 41 %, Touristik und Sport: 40 %, Wellness, Friseure und Kosmetik: 32 %)
Mai 2020	Gesamtmetall (2021)	Kündigungen in 2 % der Betriebe im Bereich der Metall- und Elektro-Industrie
	Leinweber/Wagener (2020)	Betriebsbedingte Kündigungen in 6 % der Betriebe der bayerischen Metall- und Elektro-Industrie
	Jobstarter (2020)	Drohende Ausbildungsabbrüche in 3,2 % der Unternehmen
	IAB (2020)	Beschäftigungsverlust bei 3,9 % der geringfügig Beschäftigten Verlust der Beschäftigung bei 1,9 % der Selbständigen
Juni 2020	Gesamtmetall (2021)	Kündigungen in 6 % der Betriebe im Bereich der Metall- und Elektro-Industrie
	Engstler et al (2020)	Erwerbstätigenquote von Rentnern ist mit 15,5 % höher als im Jahr 2017
	Grabka et al. (2020)	Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist im Vergleich zum Vorjahr um nur 0,2 % gesunken, die geringfügige Beschäftigung um 12 %
Juli 2020	Leinweber/Wagener (2020)	Betriebsbedingte Kündigungen in 10 % der Betriebe der bayerischen Metall- und Elektro-Industrie
	Christ/Koscheck (2021)	Kündigungen bei 5 % der Weiterbildungsanbieter, 8 % haben entgegen der Planung die Beschäftigung von befristet Angestellten nicht verlängert
August 2020	ifo/forsa (2020)	Arbeitslosenquote mit 6,4 % um 1,3 % höher als im August 2019
September 2020	KfW (2020)	Erwarteter Beschäftigungsabbau 2020 gegenüber 2019 bei 16 % der Mittelstandsunternehmen
Oktober 2020	Pusch/Seifert (2020)	Geringfügige Beschäftigung ist im Vergleich zum Vorjahr um 6,7 % gesunken, die Zahl der Beschäftigten in der Leiharbeit um 10,4 %.
	ifo/Forsa (2020)	Pandemiebedingter Beschäftigungsverlust bei 4 % der Beschäftigten, davon sind zwei Drittel bereits wieder erwerbstätig

Zeitraum der Erhebung	Studie	Ergebnisse
	Leinweber/ Wagener (2020)	Betriebsbedingte Kündigungen in 9 % der Betriebe der bayerischen Metall- und Elektro-Industrie 52 % erwarten gleichbleibende Beschäftigung bis Ende 2021, 22 % einen Anstieg und 26 % eine Senkung
	Gesamtmetall (2021)	Kündigungen in 9 % der Betriebe im Bereich der Metall- und Elektro-Industrie
November 2020	DIHK (2020c)	Personalabbau in 24 % der Unternehmen
Januar 2021	Gesamtmetall (2021)	Kündigungen in 12 % der Betriebe im Bereich der Metall- und Elektro-Industrie
Februar 2021	IAB (2021b)	3 % der Betriebe haben mehr Entlassungen als Neueinstellungen vorgenommen, 9 % mehr Neueinstellungen, 88 % jeweils genauso viele

2.2.2 Reduzierung der Arbeitszeit

Zur Verkürzung der Arbeitszeit, die in einigen Fällen bis hin zur kompletten Freistellung reicht, liegen zwölf Befragungen vor, wobei der Aufbau der Befragungen sehr unterschiedlich ist, was einen Vergleich erschwert. So wurde zum Beispiel gefragt, wie viele Beschäftigte die Arbeitszeit verkürzt haben, um wie viel Prozent oder um wie viele Stunden die Arbeitszeit zurückgegangen ist.

Die Ergebnisse auf Basis des *Linked Personnel Panel* beziehen sich auf die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Diese waren im Mai 2020 insbesondere aufgrund von Kurzarbeit im Durchschnitt 15 % niedriger als im Vorjahr; auch fallen weniger Überstunden an und Urlaubs- sowie Arbeitszeitkonten werden verstärkt abgebaut (Frodermann et al. 2020). Die ifo-Konjunkturumfrage kommt mit 9,3 % im Juni zu einem ähnlichen Ergebnis (vgl. Link/Sauer, 2020). Die Veränderung der Arbeitszeit unterscheidet sich dabei je nach Branche, wie in Abbildung 2 dargestellt. So haben Beschäftigte im Gastgewerbe ihre Arbeitszeit am meisten verringert, um durchschnittlich 42 %. Hohe Reduzierungen sind außerdem bei sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistern mit 18,6 % und beim verarbeitenden Gewerbe mit 12,6 % beobachtbar. Für alle anderen Wirtschaftsabschnitte wird eine Reduzierung der Arbeitszeit von weniger als 10 % geschätzt (vgl. Link/Sauer 2020).

Abbildung 2: Durchschnittliche Reduzierung der Arbeitszeit nach Branchen

Quelle: Link/Sauer (2020), IAW-Darstellung

Zwei weitere Befragungen geben die Reduzierung der Arbeitszeit in der Anzahl der verkürzten Stunden an. So hat laut Adams-Prassel et al. (2020) und Schröder et al. (2020) die Arbeitszeit durchschnittlich um etwa vier Stunden pro Woche abgenommen. Bei niedrigem Bildungsniveau wurde sogar eine Abnahme von acht Stunden festgestellt (Schröder et al. 2020).

Einige Befragungen beziehen sich bei der Arbeitszeitreduzierung nur auf diejenigen Beschäftigten, die in Kurzarbeit sind. Die Befragung von ifo/forsa (2020) zeigt, wie viel Prozent der Beschäftigten ihre Arbeitszeit insgesamt verkürzt haben. So waren im März 2020 noch 61 % von einer Reduzierung der Arbeitszeit betroffen, im Zeitverlauf sinkt dieser Anteil aber, bis im September nur noch 42 % davon betroffen sind. Laut Bonin et al. (2021a) geben im Februar 2021 etwa ein Viertel der Beschäftigten in Kurzarbeit an, ihre reguläre Arbeitszeit vollständig reduziert zu haben, im März 2020 ist dies bereits nur noch bei jedem 10. Beschäftigten in Kurzarbeit der Fall (Bonin et al 2021b). Laut Schleiermacher und Stettes (2020) haben die Kurzarbeitenden ihre Arbeitszeit durchschnittlich um etwa 40 % reduziert. Für die Metall- und Elektro-Industrie liegen Werte von April 2020 bis Januar 2021 vor. So wurde die Arbeitszeit im April 2020 um etwa 67 % reduziert (Gesamtmetall 2020a), im Mai und Juni um knapp 50 %, im Oktober um 23 % und im Januar 2021 um 35 % (Gesamtmetall 2021).

Die Ergebnisse des Deutschen Alterssurvey zeigen, dass die Wochenarbeitszeit der Befragten ab 46 Jahren um durchschnittlich zwei Stunden gesunken ist, 5,1 % der Befragten wurden sogar komplett freigestellt (Engstler et al. 2020). Eine ähnliche Verkürzung der Arbeitszeit war auch bei Auszubildenden beobachtbar. Laut Biebeler und Schreiber (2020) wurden zwischen April und September in 8 % der Betrieben Auszubildende freigestellt. Bei einer Befragung unter Solo-Selbständigen gab jeder Zweite an, seine Tätigkeit gar nicht mehr ausüben zu können (Bertschek/Erdsiek, 2020).

Zusätzlich zur Verkürzung der Arbeitszeit kann die tatsächliche Arbeitszeit auch verkürzt werden, indem vermehrt Überstunden abgebaut werden oder Urlaub genommen wird. Bei einigen bereits

genannten Studien, die sich auf die tatsächliche Arbeitszeit beziehen, sind diese bereits mit einbezogen, einige Befragungen gehen genauer auf diese Art der Arbeitszeitverkürzung ein.

So kommt die Studie von Kantar (2020a) zu dem Ergebnis, dass in 30 % der Unternehmen im April 2020 bereits Zeitguthaben abgebaut wurde oder Minusstunden aufgebaut wurden. Laut dem Deutschen Alterssurvey (Engstler et al. 2020) hat im Juni/Juli 2020 ein Fünftel der abhängig Beschäftigten ab 46 Jahren Arbeitszeitguthaben und Überstunden abgebaut. Die Ergebnisse des Linked Personnel Panels zeigen sogar, dass mehr als die Hälfte der Befragten bereits Urlaubs- oder Arbeitszeitguthaben abgebaut haben und außerdem seltener Überstunden gemacht würden (Frodermann et al., 2020).

2.3 Kurzarbeit

Die Befragungen haben gezeigt, dass in vielen Branchen die Arbeitszeit der Beschäftigten stark verkürzt wurde, in einigen Bereichen wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sogar komplett freigestellt. Ein Beschäftigungsrückgang spielt dagegen außer in einzelnen Berufsfeldern (vor allem bei geringfügiger Beschäftigung, in der Arbeitnehmerüberlassung oder Selbständigen) keine besonders große Rolle. Das Instrument der Arbeitszeitverkürzung als Antwort auf den Arbeitsausfall wird oft im Zusammenhang mit Kurzarbeit gewählt. Dadurch können Kündigungen verhindert und das Arbeitseinkommen der Beschäftigten stabilisiert werden. Dies wird gerade auch dadurch deutlich, dass diejenigen Beschäftigten, bei denen ein Beschäftigungsrückgang zu beobachten war, wie Beschäftigte mit geringfügiger Beschäftigung und Selbständige, keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben.

2.3.1 Verbreitung

Zur Verbreitung von Kurzarbeit liegen zehn Befragungen von Betrieben sowie elf Befragungen von Beschäftigten vor. Die Befragungen von Betrieben geben dabei darüber Auskunft, wie groß der Anteil der Betriebe ist, die Kurzarbeit einsetzen. Dabei werden keine Ergebnisse darüber geliefert, wie groß der Anteil der Angestellten des jeweiligen Betriebs ist, die von der Kurzarbeit betroffen sind.

Die Ergebnisse gehen teilweise stark auseinander. Laut Schleiermacher/Stettes (2020), Dorn et al. (2020) und Biebeler/Schreiber (2020) haben im April und Mai 2020 etwa die Hälfte der Betriebe Kurzarbeit angemeldet. Weitere Studien kommen für April 2020 auf einen geringeren Anteil, Kantar (2020a) geht von ca. 30 % aus. Eine Studie des IAB (2021b) kommt außerdem für den Zeitraum von August bis November 2020 zu dem Ergebnis, dass etwa 21 % der Betriebe Kurzarbeit eingesetzt hat. Im Dezember steigt der Anteil auf 26 %, bis Februar 2021 auf 31 %. Eine explizite Differenzierung zwischen Anzeigen/Anmeldung von Kurzarbeit und realisierter Kurzarbeit ist nicht immer eindeutig, zumal die Unterscheidung bei Befragungen von Beschäftigten (u. a. Frodermann et al. 2020) nicht relevant ist.

Grundsätzlich gibt die Statistik der Bundesagentur für Arbeit darüber Auskunft, wie viele Betriebe Kurzarbeit als Instrument einsetzen und wie viele Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter betroffen sind. Es muss jedoch zwischen Anzeigen über Kurzarbeit und der realisierten Kurzarbeit, welche deutlich belastbarer ist, unterschieden werden. Aufgrund der üblichen Verzögerung, die unabhängig von der Pandemie immer zu berücksichtigen ist, reichen der aktuelle Rand der Anzeigen über Kurzarbeit für Deutschland bis April 2021, die Angaben zur realisierten Kurzarbeit jedoch nur bis November 2020 (Stand: Juni 2021). Den Angaben zur realisierten Kurzarbeit zufolge war der bisherige pandemiebedingte Höchststand im April 2020: 609.681 Kurzarbeit einsetzende Betriebe und 5.995.428 Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter. Seit Mai 2020 nahm sowohl die Anzahl der Betriebe als auch der betroffenen Beschäftigten bis Oktober ab, um im November 2020 wieder leicht zuzunehmen (Statistik der BA 2021).

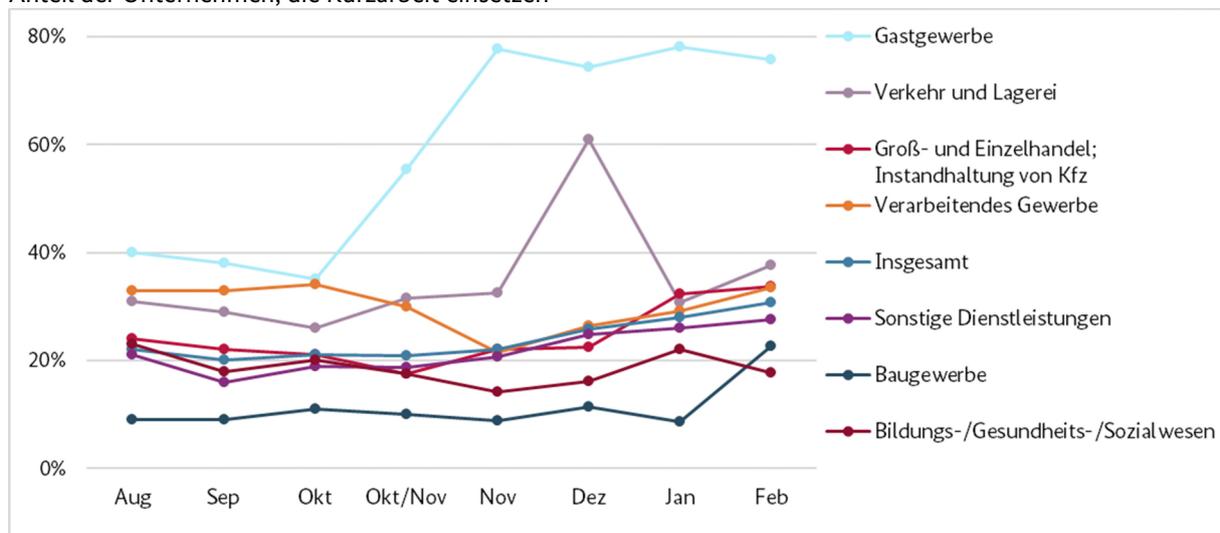
Alle zuvor genannten Studien mit Ausnahme von Frodermann et al. (2020) und Wendl (2020) differenzieren die Ergebnisse zusätzlich nach Branchen. Diejenigen Studien, die das Gastgewerbe separat als Branche analysieren, führen dies als die Branche an, die am meisten Kurzarbeit anwendet. So meldeten laut IAB (2021b) im August bis Oktober 35-40 % der Betriebe im Gastgewerbe Kurzarbeit an, im Oktober lag der Wert bereits bei 55 %, im Januar bei 78 %, wie in Abbildung 3 ersichtlich. Laut Biebeler/Schreiber (2020) waren zwischen April und September sogar 94 % der Betriebe im Gastgewerbe von Kurzarbeit betroffen.

Die übrigen Studien listen das Gastgewerbe nicht separat, sondern innerhalb der Dienstleistungen. In diesen Studien wurde die Produktion mit 46 % (Frodermann et al. 2020), die Industrie mit 57 % (Schleiermacher/Stettes 2020) oder das Verarbeitende Gewerbe mit 55 % (Dorn et al. 2020) als derjenige Bereich genannt, in dem am meisten Betriebe Kurzarbeit anmeldeten.

Drei weitere Befragungen richteten sich ausschließlich an Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie beziehungsweise des verarbeitenden Gewerbes. So setzen laut Lerch et al. (2020) im September und laut Bayme vbm von Mai bis Oktober 2020 etwa 60 % dieser Unternehmen Kurzarbeit ein (Leinweber/Wagener 2020). Eine Befragung von Gesamtmetall kommt für Mai und Juni 2020 zu ähnlichen Ergebnissen, im Oktober 2020 und Januar 2021 liegt der Anteil der Unternehmen, die Kurzarbeit nutzen, nur noch bei 41 %. Eine Umfrage bei Anbietern beruflicher und/oder allgemeiner Weiterbildung zeigt außerdem, dass im Juli 2020 39 % der Anbieter in diesem Bereich Kurzarbeit bei ihren Angestellten einsetzen (Christ/Koscheck 2021).

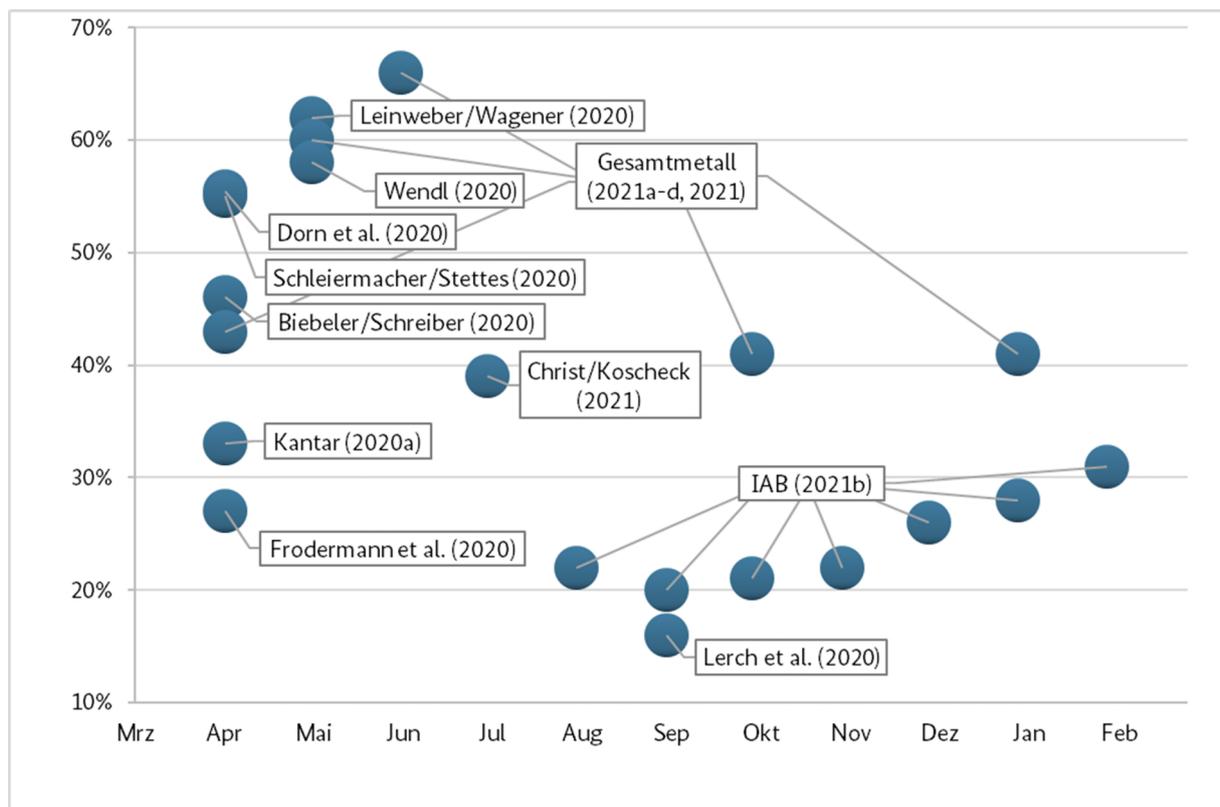
Abbildung 3: Verbreitung von Kurzarbeit nach Branchen

Anteil der Unternehmen, die Kurzarbeit einsetzen



Quelle: IAB (2021b), IAW-Darstellung

Abbildung 4: Verbreitung von Kurzarbeit in Betrieben (03/2020 – 02/2021)



Quelle: IAW-Darstellung

Die Befragungen unter Beschäftigten geben darüber Aufschluss, wie viel Prozent der Beschäftigten in Deutschland schätzungsweise in Kurzarbeit waren. Hinsichtlich der Interpretation ist einzubeziehen, dass die Studien zum Teil einen Branchenfokus aufweisen und die Ergebnisse deshalb nur eingeschränkt miteinander vergleichbar sind. Die ifo-Konjunkturumfrage (Link/Sauer 2020) im Mai 2020, das hochfrequente *Online-Personen-Panel* (HOPP) (IAB, 2020) im Mai/Juni 2020, die SOEP-CoV-Befragung des DIW (Schröder et al. 2020), sowie der Deutsche Alterssurvey (Engstler et al. 2020) im Juni/Juli 2020 kamen zu dem Ergebnis, dass etwa 20 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kurzarbeit arbeiteten, wobei letzterer nur Personen ab 46 Jahren befragt hat. Laut Bonin et al. waren im Februar 2021 noch 8 % (2021a) und im März 2021 6 % (2021b) der befragten abhängig Beschäftigten in Kurzarbeit. Die Befragung von ifo/forsa (2020) gibt für Abhängig Beschäftigte einen deutlich niedrigeren Wert an. Demnach waren im März 2020 nur 4 % der Befragten in Kurzarbeit, im April/Mai stieg der Anteil auf 10 % und sank dann bis September auf erneut 4 % ab.

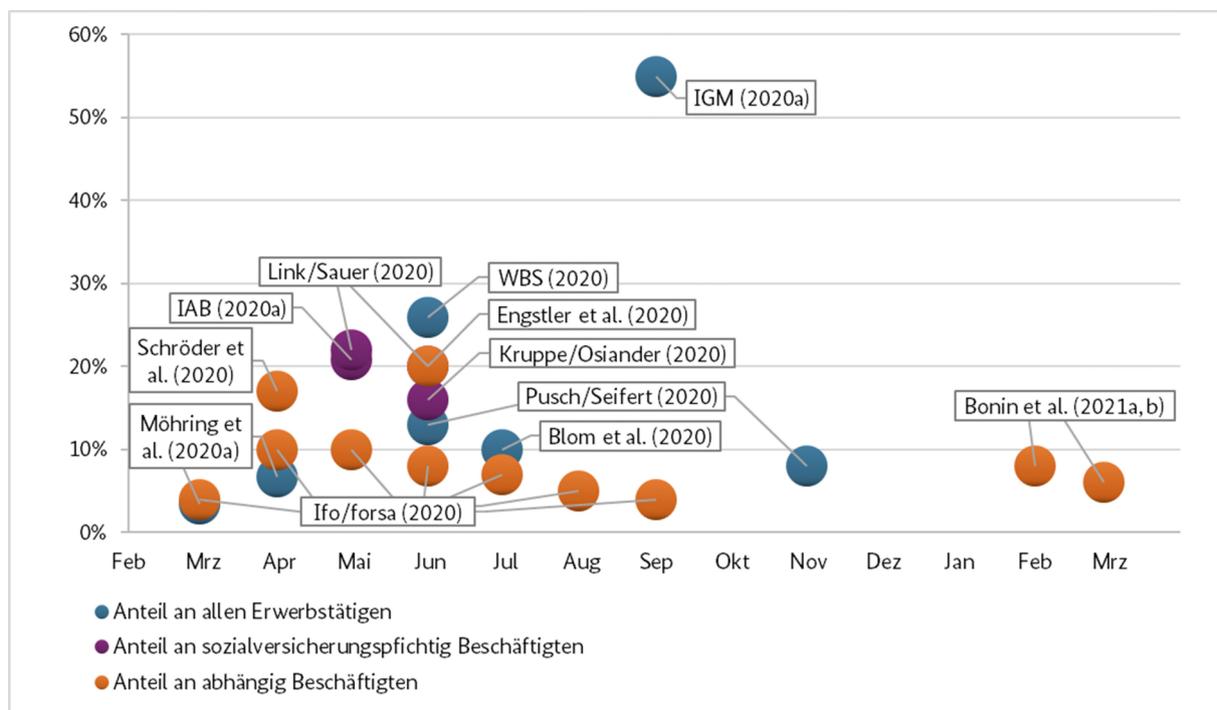
Vier weitere Studien beziehen alle Beschäftigten in Deutschland in die Befragung mit ein. Demnach waren 2020 im März 3-6 % und im April etwa 10 % (Möhring et al. 2020b), im Mai 16 % (Holst et al. 2020), im Juni 13 % (Pusch/Seifert 2020) beziehungsweise laut WBS (2020) 26%, im Juli etwa 10 % (Blom et al.) und im November 8,3 % (Pusch/Seifert 2021b) der Beschäftigten in Kurzarbeit. Möhring et al. und Blom et al. beziehen sich dabei gleichermaßen auf die Mannheimer Corona-Studie.

Bei den Umfragen von Beschäftigten wird ebenso wie bei den Betrieben deutlich, dass bestimmte Branchen stärker betroffen sind als andere. Die Ergebnisse der HBS-Erwerbstätigenbefragung des WSI zeigen, dass das Gastgewerbe mit 45 % im Juni 2020 am stärksten betroffen ist. Im November steigt der Wert auf 50 % an. Im Vergleich dazu ist der Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit in allen anderen Branchen von Juni bis September gesunken (Pusch/Seifert 2020). Holst et al. kommen sogar zu dem Ergebnis, dass 70 % der Beschäftigten im Gastgewerbe von Kurzarbeit betroffen sind. Im Bereich der

Metall-Industrie gab im September 2020 jeder zweite Befragte an, aktuell in Kurzarbeit zu sein (IG Metall 2020a).

Die Mannheimer Corona-Studie zeigt zudem, dass Menschen mit geringem Einkommen und niedriger Bildung häufiger von Kurzarbeit betroffen sind. So waren vom 11.-18. April 2020 Beschäftigte mit einem Einkommen zwischen 1000-2500 mit 14 % am stärksten von Kurzarbeit betroffen. Dagegen waren nur 6 % der Beschäftigten mit einem Einkommen unter 1000 und 7 % der Beschäftigten mit einem Einkommen über 2500 in Kurzarbeit. Bezüglich der Bildung waren im gleichen Zeitraum 15 % der Beschäftigten mit niedriger Schulbildung, aber nur 11 % der Beschäftigten mit mittlerer Schulbildung und 7 % der Beschäftigten mit hoher Schulbildung in Kurzarbeit (Möhring et al. 2020b). Zu einer ähnlichen Tendenz kommt im Februar und März 2021 auch die Studie des IZA (Bonin et al. 2021a, b).

Abbildung 5: Verbreitung von Kurzarbeit bei Beschäftigten (02/2020 – 02/2021)



Quelle: IAW-Darstellung

Tabelle 4 zeigt die Daten aller Studien sortiert nach Zeitraum der Erhebung. Diejenigen, die über mehrere Monate durchgeführt wurden, werden im jeweils ersten Monat der Umfrage aufgeführt. Der Anteil der Betriebe, die Kurzarbeit einsetzen, gibt dabei keine Auskunft darüber, wie viele Beschäftigte des Betriebs davon betroffen sind.

Tabelle 4: Verbreitung von Kurzarbeit

Zeitraum der Betriebe Befragung	Beschäftigte
März 2020	3,4-6,7 % der Erwerbstätigen (Möhring et al. 2020b) 4 % der abhängig Besch. (ifo/forsa 2020)
April 2020	„gut jedes dritte Unternehmen“ (Kantar 2020a) 46 % der Betriebe (Biebeler/Schreiber 2020) (April bis September)
	6,7-10,8 % der Erwerbstätigen (Möhring et al. 2020b) 17 % der abhängig Besch. (Schröder et al. (2020)

Beschäftigung

Zeitraum der Befragung	Betriebe	Beschäftigte
	55,4 % der Unternehmen in Bayern (Dorn et al. 2020)	10 % der abhängig Besch. (Ifo/forsa 2020)
	55 % der Unternehmen (Schleiermacher/Stettes 2020)	
	27 % der Betriebe mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Frodermann et al. 2020) (April bis Mai)	
	43 % der Metall- und Elektrounternehmen (Gesamtmetall 2020a)	
Mai 2020	62 % der Betriebe der bayerischen Metall- und Elektro-Industrie (Leinweber/Wagener 2020)	20,8 % der sozialversicherungspflichtig Besch. (IAB 2020)
	58% der Unternehmen (Wendl 2020)	21,8 % der sozialversicherungspflichtig Besch. (Link/Sauer 2020)
	60% der Metall- und Elektrounternehmen (Gesamtmetall 2020b)	10 % der abhängig Besch. (ifo/forsa 2020)
Juni 2020	66% der Metall- und Elektrounternehmen (Gesamtmetall 2020c)	19,9 % der abhängig Besch. ab 46 Jahren (Engstler et al. 2020) (Juni-Juli)
		26% der Erwerbstätigen (WBS 2020)
		20,1 % der sozialversicherungspflichtig Besch. (Link/Sauer 2020)
		8 % der abhängig Besch. (ifo/forsa 2020)
		13 % der Erwerbstätigen (Pusch/Seifert 2020)
		16 % der sozialversicherungspflichtig Besch. (Kruppe/Osiander 2020)
Juli 2020	39 % der Anbieter beruflicher und/oder allgemeiner Weiterbildung (Christ/Koscheck 2021)	10,1 % der Erwerbstätigen (Blom et al. 2020)
	69 % der Betriebe der bayerischen Metall- und Elektro-Industrie (Leinweber/Wagener 2020)	7 % der abhängig Besch. (ifo/forsa 2020)
August 2020	22 % der Betriebe (IAB 2020b)	5 % der abhängig Besch. (ifo/forsa 2020)
September 2020	16% der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes (Lerch et al. 2020)	„mehr als jede*r zweite Befragte“ im Bereich der IG Metall (IG Metall 2020a)
	20 % der Betriebe (IAB 2020b)	4 % der abhängig Besch. (ifo/forsa 2020)
Oktober 2020	21 % der Betriebe (IAB 2020b)	
	54 % der Betriebe der bayerischen Metall- und Elektro-Industrie (Leinweber/Wagener 2020)	
	41% der Metall- und Elektrounternehmen (Gesamtmetall 2020d);	
November 2020	21 % der Betriebe (IAB 2020b)	8,3 % der Erwerbstätigen (Pusch/Seifert 2020)
Januar 2021	41% der Metall- und Elektrounternehmen (Gesamtmetall 2021)	
Februar 2021		8 % der abhängig Besch. (Bonin et al. 2021a)

Zeitraum der Betriebe Befragung	Beschäftigte
März 2021	6 % der abhängig Besch. (Bonin et al. 2021b)

2.3.2 Aufstockung des Kurzarbeitergelds

Von vielen Arbeitgebern wird das Kurzarbeitergeld aufgrund von tariflichen Vereinbarungen oder freiwillig zusätzlich aufgestockt. Die recherchierten Umfragen zu diesem Thema, die im Zeitraum April bis Juni 2020 durchgeführt wurden, kommen alle in etwa zu dem gleichen Ergebnis: Zwischen 40 und 50 % der Beschäftigten in Kurzarbeit erhalten eine Zulage vom Arbeitgeber (IAB 2020, Pusch/Seifert 2021b, Holst et al. 2020, ifo/forsa 2020 und Schleiermacher/Stettes 2020). Im November ist der Anteil laut Pusch/Seifert (2021b) ein wenig zurückgegangen (von 46 im Juni auf 42 %). Insgesamt ist damit bei 20 % der Erwerbstätigen das Erwerbseinkommen in der Krise gesunken und nur bei 77 % gleichgeblieben (Schröder et al. 2020).

Auch die Aufstockung des Kurzarbeitergelds ist stark branchenabhängig. So bekommen in der Finanz- und Versicherungswirtschaft etwa 81 % eine Zulage zum Kurzarbeitergeld, im Gastgewerbe dagegen nur 33 % und in sonstigen Dienstleistungen 36 % (Pusch/Seifert 2021b). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Holst et al. (2020), die außerdem die Chemiebranche separat betrachten, in der mit 66 % der größte Anteil der Beschäftigten eine Zulage erhält. Auch zwischen Männern und Frauen sind Unterschiede beobachtbar. Während bei weiblichen Beschäftigten im Mai 44 % und im Juni 39 % eine Aufstockung vom Arbeitgeber erhalten haben, liegt der Anteil bei männlichen Beschäftigten mit 52 % im Mai und 50 % im Juni deutlich höher.

Im Bereich Gastgewerbe (16 % der Beschäftigten) und Kultur (17 % der Beschäftigten) bezogen außerdem ein Teil der Beschäftigten staatliche Zusatzleistungen in Form von Hartz IV (Holst et al. 2020).

2.3.3 Zufriedenheit mit Kurzarbeiterregelung des Arbeitgebers

Zur Zufriedenheit mit den Kurzarbeiterregelungen des Arbeitgebers liegen nur wenige Befragungen vor. Holst et al. (2020) zeigen, dass etwa die Hälfte der Beschäftigten in Kurzarbeit zufrieden mit den Regelungen ist, ein knappes Drittel der Befragten gab hingegen an, unzufrieden damit zu sein. Dabei sind weder auf Branchen- noch auf Berufsebene auffällige Unterschiede festzustellen. Eine Befragung der IG Metall (2020a) zeigt zudem, dass 94 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit froh sind, dass ihr Arbeitsplatz durch Kurzarbeit erhalten bleibt. Dabei trifft für 74 % der Befragten zu bzw. trifft eher zu, dass sie die zusätzliche freie Zeit als einen Zugewinn für die Familie ansehen, während für 38 % der Befragten der Einkommensverlust schwerer als die zusätzliche freie Zeit wiegt.

2.4 Geschlechterspezifische Unterschiede

Zwischen Frauen und Männern lassen sich Unterschiede in der Veränderung der Beschäftigung beobachten. Bezüglich der Arbeitszeit zeigt sich zunächst kein Unterschied. Die Arbeitszeit wurde im April 2020 von Frauen und Männern gleichermaßen um etwa 11 % reduziert (Kohlrausch/Zucco 2020). Jedoch haben deutlich mehr Frauen ihre Arbeitszeit aufgrund von zusätzlicher Kinderbetreuung reduziert. Dies war bei etwa einem Viertel aller befragten Frauen mit Kindern bis zu 14 Jahren und nur bei einem Sechstel der befragten Männer der Fall. Auch Bünning et al. (2020) weisen darauf hin, dass Mütter ihre Arbeitszeit deutlich häufiger einschränken als Väter. Auch eine Freistellung von der Arbeit ist bei Frauen mit 5,4 % etwas häufiger als bei Männern (3,6 %) zu beobachten (Kohlrausch/Zucco 2020).

Geschlechterspezifische Unterschiede bei der Inanspruchnahme von Kurzarbeit gibt es laut Mannheimer Corona-Studie und Kohlrausch und Zucco (2020) dagegen kaum. So waren vom 11.-18. April 2020 11 % der Frauen und 9 % der Männer in Kurzarbeit (Möhring et al. 2020b). Bei den über 46-jährigen Erwerbstätigen waren im Juni/Juli 2020 dagegen mehr Männer (22,4 %) als Frauen (17,4 %) in Kurzarbeit (Engstler et al. 2020). Diesen Unterschied führen Engstler et al. auf die geschlechterspezifische Berufswahl zurück. Werden die Unterschiede in der Berufswahl berücksichtigt, hat das Geschlecht laut ihnen keinen Einfluss mehr auf den Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit. Ein auffallender Unterschied ist jedoch die Aufstockung des Kurzarbeitergelds, die bei Frauen deutlich wenig häufig zu beobachten war als bei Männern. So haben 28 % der Frauen und 36 % der Männer eine Aufstockung von ihrem Arbeitgeber erhalten (Kohlrausch/Zucco 2020).

Auch bezüglich eines Stellenabbaus wird deutlich, dass Frauen in dieser Hinsicht stärker von der Covid-19-Pandemie betroffen sind. Demnach war der Anstieg der Arbeitslosigkeit im April 2020 bei Frauen mit 16 % deutlich höher als bei Männern mit 12 % (Hammerschmid et al. 2020). Dies betrifft vor allem die Bereiche Gastgewerbe, sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung, in denen Frauen überdurchschnittlich häufig beschäftigt sind (Hammerschmid et al. 2020).

3. Homeoffice und Digitalisierung

3.1 Einschätzung zur Studienlage

Die überwiegende Mehrheit der recherchierten Befragungen von Beschäftigten gibt über die Verbreitung des Homeoffice während der Pandemie Auskunft. Bei einem großen Teil der Betriebsbefragungen ist dies ebenfalls Thema. Dementsprechend können die in Tabelle 5 aufgeführten 37 verschiedenen Erhebungen in die Darstellung in den folgenden Unterabschnitten einbezogen werden.² Was die Validität der Befragungen angeht, so lassen sich die Befragungen in drei verschiedene Gruppen unterteilen. Die erste Gruppe bilden dabei statistisch repräsentative Erhebungen von Forschungsinstituten auf Basis von bereits vor Ausbruch der Pandemie durchgeführten (Panel-)Befragungen. Dazu zählen insgesamt zwölf der unten aufgeführten Befragungen, darunter insbesondere das SOEP-CoV oder die Panelbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ des IAB (beides telefonische Befragungen, erstere unter Beschäftigten, letztere unter Betrieben).³ Außerdem sind die IAB-Stellenerhebung, das IAB-Betriebspanel, das hochfrequente Online-Personen-Panel (HOPP) sowie die auf dem Linked Personnel Panel beruhende Befragung des IAB dieser Gruppe zuzurechnen. Darüber hinaus gehören im Bereich der Unternehmensbefragungen die ifo- und die ZEW-Konjunkturumfrage sowie unter den Beschäftigtenbefragungen der Deutsche Alterssurvey, das Nationale Bildungspanel (NEPS) und die auf dem German Internet Panel beruhende Befragung der Universität Mannheim dieser Gruppe an. Das KfW-Mittelstandspanel kann ebenfalls dieser Gruppe zugerechnet werden.

Eine zweite Gruppe besteht aus Befragungen, die auf Online-Access-Panels beruhen (meist von Befragungsinstituten) und die zunächst nicht repräsentativ sind. Bei einem großen Teil der Erhebungen wird bei der Ergebnisdarstellung eine Gewichtung vorgenommen, die beispielsweise auf der im Mikrozensus beobachteten Verteilung bestimmter Merkmale beruht. Allerdings unterscheiden sich die Befragungen hinsichtlich der Gewichtung, etwa was die Anzahl der einbezogenen Gewichtungsmerkmale angeht. Zu dieser Gruppe zählen insgesamt 14 Befragungen. Die telefonische Befragung von Bitkom gehört dieser Gruppe ebenso an wie die Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, die Befragung im Rahmen des Gesundheitsreports 2020 oder die Befragung im Auftrag der DAK Bayern. Darüber hinaus sind dieser Gruppe die Befragungen der Universität Konstanz und des Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation zuzurechnen sowie die im Auftrag des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung durchgeführte Befragung. Außerdem gehören die Bonin et al. (2020) sowie Bonin et al. (2021a-e) zugrundeliegenden Befragungen zu dieser Gruppe. Darüber hinaus sind die folgenden Befragungen vermutlich auch dieser Gruppe zuzurechnen, da jedoch nicht alle nötigen Informationen zur Stichprobenziehung verfügbar waren, kann dies nicht eindeutig geklärt werden: die Sonderumfrage im Auftrag der DZ Bank AG, die Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, die Sonderbefragung des Fraunhofer ISI, die Befragung im Auftrag von NUNATAK sowie die Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

Die dritte Gruppe wird schließlich von den Erhebungen gebildet, die auf einer Selbstrekrutierung der Befragten beruhen. Meist führt das dazu, dass bestimmte Personengruppen in den Befragungen überrepräsentiert sind. Bei den hier einbezogenen Studien sind dies beispielsweise Personen mit Hochschulabschluss, Frauen und Personen, die in Berlin leben (siehe Brüning et al. 2020,

² Wegen zu geringer Stichprobengrößen oder wegen eines zu speziellen Fokus werden die Erhebungen der FH Dortmund (Beenken et al. 2020) sowie der Arbeitskammer Saarland (Westheide 2020) nicht in die weitere Analyse einbezogen.

³ Die Benennung der Erhebungen folgt hier anhand der Spalte „Daten“ in Tabelle 5, während in den folgenden Abschnitten die Studienautorinnen und -autoren genannt werden (wie in der Spalte „Studie“ verzeichnet).

Schwarze/Funk 2020). Elf der unten aufgeführten Erhebungen sind dieser Gruppe zuzurechnen. Dazu zählen die Befragungen des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), des ifo Instituts, der TH Köln, der Universität Osnabrück, der TU Chemnitz, des Fraunhofer IAO, der IG Metall sowie die Befragung des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit. Was die DIHK-Blitzumfrage, die Befragung von McKinsey und die Befragung des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) angeht, so liegen die erforderlichen Informationen nicht vor, aber es ist davon auszugehen, dass diese beiden Befragungen ebenfalls in die dritte Gruppe fallen.

Die verschiedenen Befragungen variieren allerdings nicht nur hinsichtlich des Erhebungsdesigns, sondern auch in der Anzahl der befragten Personen bzw. Unternehmen. Darüber hinaus werden mitunter verschiedene Personengruppen oder nur bestimmte Arten von Unternehmen (etwa kleinere und mittlere Unternehmen) einbezogen. Bei den Personen, die in den Befragungen berücksichtigt werden, handelt es sich in den allermeisten Fällen um Beschäftigte, die Altersabgrenzung variiert allerdings. Die Anzahl der befragten Personen liegt meist im vier- bzw. vereinzelt im niedrigen fünfstelligen Bereich. Eine Ausnahme bildet die Befragung der IG Metall mit 250.000 Personen. Die Anzahl der befragten Betriebe liegt ebenfalls in den allermeisten Fällen im vierstelligen Bereich, teilweise auch darunter.

Was den zeitlichen Rahmen angeht, so fanden die meisten Befragungen von April bis Juni 2020 statt, vereinzelt wurden auch bereits im März Befragungen durchgeführt. Die zweite Jahreshälfte 2020 wird ebenfalls von einigen Befragungen abgedeckt. Für das Jahr 2021 liegen hingegen nur vereinzelt Ergebnisse vor, nur eine Befragung erfasst Daten bis zum aktuellen Rand (Mai 2021).

Die große Anzahl der in diesem Abschnitt ausgewerteten Studien bedeutet allerdings nicht, dass jede Studie jedes der im Folgenden behandelten Themen enthält. So erfassen zwar fast alle der aufgelisteten Studien Aspekte der Verbreitung des Homeoffice, zu anderen Themenbereichen steuern aber beispielsweise nur eine oder zwei Studien Ergebnisse bei. Dadurch kann es dazu kommen, dass für einzelne Themenbereiche ausschließlich Ergebnisse aus nicht-repräsentativen Erhebungen vorliegen. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten.

Abbildung 6: Verwendete Studien nach Zeitpunkt der Erhebung (03/2020 – 05/2021)



Tabelle 5: Verwendete Studien und Daten

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
Abel-Koch (2020), Schwartz et al. (2020), Zimmermann (2021a,b)	Online-Sondererhebung zum KfW Mittelstandspanel	3.000-3.400 mittelständische Unternehmen, April/Juni/September 2020, Januar 2021	Repräsentative Befragung mittelständischer Unternehmen
Bellmann et al. (2020b), Backhaus et al. (2020)	Telefonische Panelbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ des IAB (BeCovid)	1.782 (Welle 4, Oktober 2020) bzw. 1.751 Betriebe (Welle 5, Okt./Nov. 2020)	Geschichtete Zufallsstichprobe aus den im November 2019 bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Betrieben

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
Bitkom (2020)	Telefonische Befragung	1.503 Erwerbstätige ab 16 Jahren, Oktober/November 2020	Disproportionale Zufallsstichprobe, Gewichtung auf Grundlage des Mikrozensus
Bonin et al. (2020)	Telefonbefragung im Auftrag des BMAS	Ca. 1.000 abhängig Beschäftigte, Juli/August 2020	Repräsentative Zufallsstichprobe
Bonin et al. (2021a-e)	Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“ des IZA	Februar, März, März/April, April, Mai 2021	Zufallsstichprobe im Rahmen der bevölkerungsrepräsentativen täglichen Mehrthemenumfrage von forsa
Buchheim et al. (2020), Alipour et al. (2021)	ifo Konjunkturumfrage	Ca. 6.000 Unternehmen, April 2020, Februar 2021	Geschichtete Stichprobe aus allen deutschen Unternehmen, Gewichtung anhand von Unternehmensgröße, Branche, Sektor
Bünning et al. (2020)	Online-Umfrage des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB)	6.200 Erwerbstätige zwischen 18 und 65 Jahren, März/April 2020	Selbstrekrutierung
DAK Bayern (2020)	Befragung der forsa im Auftrag der DAK Bayern	1.006 abhängig Beschäftigte in Bayern, November 2020	Repräsentative Zufallsstichprobe
Demmelhuber et al. (2020), Demmelhuber et al. (2021)	Online-Umfrage des ifo Instituts	1.188 Geschäftsführer, Manager, Personalverantwortliche, Juli 2020	Selbstrekrutierung und Ziehung aus Panel der ifo Managerbefragung
DIHK (2020b, c)	DIHK Blitzumfrage	10.000 Unternehmen (April/Mai 2020) bzw. 13.000 (November 2020)	Keine Angaben
DZ Bank AG (2020, 2021)	Sonderumfrage im Auftrag der DZ Bank AG	Ca. 1.000 mittelständische Unternehmen, März/April 2020, März 2021	Lt. eigener Angabe repräsentative Befragung
Engstler et al. (2020)	Deutscher Alterssurvey, schriftliche Längsschnittbefragung	1.232 Erwerbstätige ab 46 Jahren, Juni/Juli 2020	Geschichtete Einwohnermeldeamtsstichprobe
Erdsiek (2020a, b), Rost/Erdsiek (2021)	Vierteljährliche ZEW-Konjunkturumfrage in der Informationswirtschaft	Ca. 1.000 Unternehmen aus der Informationswirtschaft, Juni/September 2020	Gewichtung der Ergebnisse nach Größenklassen und z.T. nach Branchen
Ernst (2020)	Online-Umfrage der TH Köln	903 Erwerbstätige im Homeoffice, April 2020	Selbstrekrutierung

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
Frodermann et al. (2020), Frodermann et al. (2021)	Online-Befragung des IAB auf Basis des Linked Personnel Panel	1.212 Beschäftigte, April/Mai, Juni/Juli 2020,	Längsschnittbefragung deutscher Betriebe der Privatwirtschaft, zufällig ausgewählte Beschäftigte dieser Betriebe
Gürtzgen et al. (2020)	Sonderfragen zur quartalsweisen telefonischen IAB-Stellenerhebung		Geschichtete Zufallsstichprobe aus dem Adressbestand der Bundesagentur für Arbeit
Hofmann et al. (2020)	Befragung des Fraunhofer IAO und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung	500 Unternehmen, Mai 2020	Selbstrekrutierung
Holst et al. (2020)	Online-Befragung der Universität Osnabrück und der Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen	9.775 Erwerbstätige, April/Mai 2020	Selbstrekrutierung, Gewichtung auf Grundlage des ALLBUS 2018
IAB (2020), Frodermann et al. (2021)	Hochfrequentes Online-Personen-Panel (HOPP) des IAB auf Basis der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB)	Je. ca. 11.000 in den IEB erfasste Personen ab 18 Jahren, Mai, Juni, Juli, August, September, Oktober 2020	Repräsentative, geschichtete Zufallsstichprobe
IG Metall (2020b)	Beschäftigtenbefragung 2020 der IG Metall	Über 250.000 Erwerbstätige, September-November 2020	Selbstrekrutierung
Kantar (2020a, b)	Telefoninterviews im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie	Unternehmen in Deutschland ohne Landwirtschaft und öffentlichen Dienst, April 2020 (N=500), Juni 2020 (N=1.000)	Ergebnisse gewichtet nach Branche, Unternehmensgröße, Region
Kleinert et al. (2021)	Nationales Bildungspanel (NEPS), Corona-Zusatzbefragung	1.799 Personen, die zwischen 1944 und 1986 geboren sind	Jährlich durchgeführte Befragung, Zufallsstichprobe, Gewichtung anhand des Mikrozensus 2019
Kohlrausch/Zucco (2020), Ahlers et al. (2021), Emmler/Kohlrausch (2020)	Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung	7.677 Erwerbstätige ab 16 Jahren, April, Juni, November 2020, Januar/Februar 2021	Online-Access-Panel, Quotenstichprobe auf Basis der amtlichen Statistik
Kunze et al. (2020)	Online-Befragung der Universität Konstanz	699 Erwerbstätige im Homeoffice, März-Mai 2020	Online-Access-Panel, hinsichtlich Alter und

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
			Geschlecht repräsentativ für die Gesamtbevölkerung
Lauxen et al. (2021)	IAB-Betriebspanel	1.008 Betriebe in Hessen	Gewichtung nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig
Lerch et al. (2020)	Sonderbefragung des Fraunhofer ISI	237 Betriebe des verarbeitenden Gewerbes, Spätsommer 2020	Wiederholungsbefragung der Betriebe, die 2018 an einer repräsentativen Befragung teilgenommen hatten
Marschall et al. (2020), DAK (2021)	Online-Befragung im Rahmen des Gesundheitsreports 2020 der DAK-Gesundheit	Abhängig Beschäftigte zw. 18 und 65 Jahren, Dez. 2019-Jan. 2020 (N=7.054), April-Mai 2020 (N=7.226), Februar 2021 (N=2.059)	Online-Access-Panel, Gewichtung auf Grundlage des Mikrozensus
McKinsey & Company (2020)	Umfrage	522 Führungskräfte bzw. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, April 2020	
Meyer et al. (2020)	Umfrage der TU Chemnitz	789 Erwerbstätige, April 2020, Mai 2020, Juni 2020	Selbstrekrutierung der Befragten
Möhring et al. (2020c, 2021)	Tägliche Online-Befragung der Universität Mannheim basierend auf dem German Internet Panel	29.540 Personen, März-Juli 2020	Zufallsstichprobe der Bevölkerung in Deutschland, Gewichtung nach Alter, Geschlecht, Familienstand, Schulabschluss, Haushaltsgröße, Bundesland auf Grundlage des Mikrozensus
NUNATAK (2020)	Online-Befragung durch Innofact AG	230 ManagerInnen, Mai 2020	Online-Access-Panel
Randstad/ifo (2020)	Randstad-ifo-Personalleiterbefragung	800 PersonalleiterInnen, 2.Quartal 2020	Gewichtung nach Branchenzugehörigkeit und Unternehmensgröße
Schmid/Sartorius (2020)	Online-Befragung von Kantar im Auftrag des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung	1.521 deutschsprachige Beschäftigte ab 16 Jahren, Mai 2020	Online-Access-Panel, Gewichtung nach Alter, Geschlecht, Bildung, Region
Schröder et al. (2020), Graeber et al. (2020)	Telefonische Befragung, SOEP-CoV	1.689 Haushalte bzw. Personen (erste Tranche der Befragung), April 2020	Zufallsauswahl eines Teils der SOEP-Stichprobe
Schwarze/Funk (2020)	Online-Befragung des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit	1.095 Erwerbstätige, Juni 2020	Selbstrekrutierung

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
Stürz et al. (2020)	Online-Befragung des Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation (bidt)	des Berufstätige Internetnutzerinnen und -nutzer, März (N=1.579), Juni (N=1.478)	Nutzung von Google Surveys, geschichtete Stichprobe sowie anschließende Gewichtung nach Alter, Geschlecht und Region
ZDH (2021)	Betriebsbefragung des ZDH	des 2.552 Betriebe, Januar 2021	Keine Angaben

3.2 Verbreitung der Arbeit im Homeoffice

3.2.1 Verbreitung des Homeoffice vor Ausbruch der Pandemie

Um das Ausmaß der Nutzung von Homeoffice während der Corona-Pandemie einordnen zu können, lohnt sich ein Blick auf die Verbreitung vor Ausbruch der Pandemie. Aus den verschiedenen Erwerbstätigenbefragungen ergibt sich, dass 20 bis 30 % der Befragten vor Ausbruch der Pandemie zumindest ab und zu von zu Hause aus arbeiteten. So haben laut Frodermann et al. (2020) 2019 30 % der Beschäftigten zumindest gelegentlich von zu Hause aus gearbeitet. Die Befragung in Stürz et al. (2020) unter berufstätigen Internetnutzerinnen und -nutzern kommt sogar auf einen Anteil von etwa 35 %. Einer Umfrage unter abhängig Beschäftigten in Bayern (DAK Bayern 2020) zufolge haben 16 % der Befragten einmal pro Woche oder häufiger im Homeoffice gearbeitet, während 17 % seltener als einmal pro Woche zu Hause arbeiteten. Der Anteil der Befragten, die überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice gearbeitet haben, wird von den hier betrachteten Studien einheitlich mit lediglich 3 bis 5 % beziffert. Die Ergebnisse in Möhring et al. (2020c), die auf dem German Internet Panel beruhen, zeigen, dass der Wunsch danach, von zu Hause aus zu arbeiten, allerdings deutlich weiter verbreitet ist: 35 % der Beschäftigten gaben im Januar 2020 an, dass sie gerne im Homeoffice arbeiten würden, dies aber nicht könnten.

Eine Umfrage unter abhängig Beschäftigten in Bayern (DAK Bayern 2020) sowie die Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung (Ahlers et al. 2021) betrachten die Gruppe derjenigen, die vor Ausbruch der Pandemie bereits zu Hause arbeiteten, differenziert und stellen übereinstimmend fest, dass Männer eher als Frauen im Homeoffice gearbeitet haben, ebenso wie Personen mittleren Alters eher als die Gruppe der jüngsten Beschäftigten. DAK Bayern (2020) kommt jedoch für die ältesten Altersgruppen auf fallende Anteile, die Ahlers et al. (2021) nicht beobachten. Erstere stellen ebenfalls fest, dass vor Ausbruch der Pandemie unter Beschäftigten mit Abitur oder Studienabschluss der Anteil derjenigen, die von zu Hause aus arbeiteten, deutlich höher war als unter Beschäftigten mit einem mittleren Abschluss oder Hauptschulabschluss. Diese großen Differenzen in Bezug auf den Bildungsabschluss finden Ahlers et al. (2021) hingegen nicht. Laut DAK Bayern nutzten 99 % der Arbeiterinnen und Arbeiter vor der Pandemie kein Homeoffice, unter Angestellten war der Anteil nur leicht höher als unter Beamten. Ahlers et al. (2021) zufolge war der Anteil der Beschäftigten, die vor der Pandemie von zu Hause aus arbeiteten, mit ca. 30 % im Baugewerbe und im Bereich Medien, Information, Kommunikation und Kunst am höchsten, gefolgt von ca. 20 % in den Bereichen Energie, Wasserversorgung, Bergbau sowie Verkehr und Logistik, Grundstücks- und Wohnungswesen und sonstige Dienstleistungen. Mit etwa (bzw. z. T. auch unter) 10 % war der Anteil in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei, im öffentlichen Dienst, im produzierenden und Verarbeitenden Gewerbe, im Handel, im Gastgewerbe, bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen am niedrigsten.

Unternehmensbefragungen ergeben, dass vor Ausbruch der Pandemie etwa die Hälfte der Unternehmen ihren Beschäftigten ermöglichte, von zu Hause aus zu arbeiten. Wie die Betriebsbefragung des IAB zeigt, konnten in Betrieben, die grundsätzlich Homeoffice anboten, vor Ausbruch der Pandemie 27 % der Beschäftigten von zu Hause aus arbeiten, 23 % konnten hingegen

nicht im Homeoffice arbeiten, obwohl es ihre Tätigkeit zugelassen hätte (siehe Bellmann et al. 2020b). Der Randstad-ifo-Personalleitbefragung (2020) zufolge gab ein Drittel der Unternehmen an, vor Ausbruch der Pandemie habe lediglich bis zu 10 % der Belegschaft im Homeoffice gearbeitet. Laut Buchheim et al. (2020) war regelmäßiges Arbeiten im Homeoffice vor Ausbruch der Pandemie in 75 % der großen, aber nur in 42 % der kleinen Unternehmen üblich. Die Randstad-ifo-Personalleitbefragung (2020) ergibt außerdem, in 60 % der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe niemand im Homeoffice gearbeitet hatte, im Handel waren es 65 % und im Dienstleistungssektor 59 %. Hofmann et al. (2020) haben ermittelt, dass lediglich bei 15 % der Betriebe die meisten und bei 17 % fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten konnten, wobei sich das Ausmaß der Arbeit von zu Hause aus überwiegend auf einen Tag pro Woche oder weniger bemaß. Nur bei 20 % der befragten Unternehmen bestand die Möglichkeit, mehr als zehn Tage im Monat im Homeoffice zu arbeiten. Laut der vom ZEW vierteljährlich durchgeführten Konjunkturumfrage in der Informationswirtschaft haben im Verarbeitenden Gewerbe vor Ausbruch der Pandemie in 23 % der Unternehmen Beschäftigte regelmäßig (also mindestens einmal wöchentlich) im Homeoffice gearbeitet, während es in der Informationswirtschaft 48 % waren (vgl. Erdsiek 2020a, b).

3.2.2 Verbreitung des Homeoffice seit Ausbruch der Pandemie

Mit Ausbruch der Corona-Pandemie ist nicht nur der Anteil der Beschäftigten gestiegen, die zumindest teilweise von zu Hause aus arbeiten können, sondern insbesondere auch der Anteil derer, die überwiegend oder vollständig im Homeoffice sind.⁴ Laut Frodermann et al. (2020) arbeiteten im März und April 2020 51 % der Beschäftigten zumindest teilweise von zu Hause aus. 31 % hatten dies bereits 2019 getan, 20 % arbeiteten im Vorjahr noch vollständig vor Ort beim Arbeitgeber. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB 2020) kommt für Mai 2020 auf einen etwas geringeren Anteil von 43 % der Erwerbstätigen, die grundsätzlich von zu Hause aus arbeiten können. Weitere Studien kommen zu ähnlich hohen Anteilen, die bei etwa 40 % liegen.⁵ Laut Frodermann et al. (2021) hatten knapp 60 % der Beschäftigten vor Ausbruch der Pandemie ausschließlich im Betrieb gearbeitet, obwohl ihre Tätigkeit Homeoffice erlaubte. Dieser Anteil war im Frühjahr 2020 zunächst stark gesunken, im Juni dann wieder auf etwa 30 % gestiegen, hatte sich bis Oktober nicht wesentlich geändert und lag somit deutlich niedriger als vor Ausbruch der Pandemie.

Laut IAB (2020) stieg bei Beschäftigten, die die Möglichkeit haben, von zu Hause aus zu arbeiten, der Anteil der Arbeitsstunden im Homeoffice stark. Während vor dem Ausbruch der Pandemie lediglich 8 % der Personen, die im Homeoffice arbeiten konnten, mehr als 20 Stunden pro Woche von zu Hause aus arbeiteten, waren es im Juni 2020 fast 50 %. Frodermann et al. (2020) kommen zu dem Ergebnis, dass sogar 50 % der Beschäftigten, die im März und April 2020 von zu Hause aus arbeiteten, ihre gesamte Arbeitszeit dort verbrachten, während weitere 27 % überwiegend von dort arbeiteten. Auch Möhring et al. (2020c), Schmid/Sartorius (2020) sowie Kohlrausch/Zucco (2020) beziffern den Anteil der Beschäftigten, die im Zeitraum von März bis Mai 2020 überwiegend oder vollständig im Homeoffice arbeiteten, auf 25 %. Den Ergebnissen aus Frodermann et al. (2021) zufolge sank der Anteil ab Juni wieder, lag jedoch im Oktober mit etwa 25 % immer noch über den Wert vor Beginn der Pandemie. Laut Emmler/Kohlrausch (2021) ging der Anteil der Beschäftigten, die ausschließlich oder überwiegend im Homeoffice arbeiteten, von 27 % im April zunächst zurück und lag von Juni bis Dezember 2020 bei 14 bis 16 %, im Januar lag er dann allerdings wieder bei 24 %. Der Anteil der Personen, die an wechselnden Orten, also sowohl im Betrieb, als auch zu Hause arbeiteten, stieg zunächst bis November 2020 auf knapp 20 %, lag dann aber im Januar 2021 wieder bei 14 % und damit hingegen nur leicht über

⁴ Dass diese Ausweitung nicht immer freiwillig geschah, sondern insbesondere in der ersten Hälfte des Jahres 2021 durch die Corona-Arbeitsschutzverordnung mehr oder weniger erzwungen wurde, ist anzunehmen, kann aber anhand der Datenlage nicht eindeutig geklärt werden.

⁵ Schröder et al. (2020) kommen mit der SOEP-CoV Befragung für April 2020 allerdings zu dem Ergebnis, dass lediglich 35 % der Erwerbstätigen teilweise oder vollständig im Homeoffice arbeiten.

dem Wert vor Ausbruch der Pandemie. Bonin et al. (2020) zufolge verbrachten im Juli und August 2020 40 % der Befragten Beschäftigten, die im Homeoffice waren, ihre gesamte Arbeitszeit zu Hause, bei knapp 10 % waren es zwischen 80 und 100 % ihrer Arbeitszeit, 15 % leisteten 60 bis unter 80 % ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus, etwa 20 % verbrachten 40 bis unter 60 % der Arbeitszeit im Homeoffice, bei etwas mehr als 10 % waren es 20 bis unter 40 % der Arbeitszeit und bei 5 % weniger als ein Fünftel der Arbeitszeit.

Laut einer seit Beginn des Jahres 2021 vom IZA durgeführten und bis zur Berichtslegung dieser Studie andauernden Befragung (siehe Bonin et al. 2021a, 2021b, 2021c, 2021d, 2021e) arbeiteten zwischen Februar und Mai 2021 etwa 45 bis 50 % der befragten Beschäftigten ausschließlich oder zumindest teilweise im Homeoffice oder an einem anderen selbstbestimmten Ort.⁶ Von den Beschäftigten, die im Homeoffice waren, verbrachten wiederum knapp 50 % ihre gesamte Arbeitszeit dort, 10 % waren zwar nicht ausschließlich im Homeoffice, aber zu mehr als 80 % ihrer Arbeitszeit, etwa 15 % verbrachten zwischen 50 und 80 % ihrer Arbeitszeit im Homeoffice und etwas unter 30 % der Befragten im Homeoffice leisteten 20 bis 50 % ihrer Arbeitszeit dort. Nur etwa 5 % verbrachten einen kleineren Anteil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice. Aus diesen Werten ergibt sich, dass im Zeitraum von Februar bis Mai 2021 etwa ein Drittel der abhängig Beschäftigten überwiegend oder ausschließlich von zu Hause aus gearbeitet hat. Im Mai 2021 arbeiteten demnach 17 % der abhängig Beschäftigten ausschließlich im Homeoffice. Zwischen Januar und Februar 2021 hatten etwa 20 % der Befragten, die im Homeoffice waren, ihre Arbeitszeit zu Hause ausgeweitet, etwa 70 % arbeiteten in beiden Monaten gleich viel von zu Hause aus. Im Mai 2021 gab etwa die Hälfte der Befragten im Homeoffice an, auch schon vor Ausbruch der Pandemie zumindest zeitweise von zu Hause aus gearbeitet zu haben. Unter denjenigen, die Homeoffice bereits vor der Pandemie genutzt hatten, hat fast die Hälfte den Anteil ihrer Arbeitszeit, den sie zu Hause verbringen, um mehr als 50 % erhöht, ein Drittel hat ihn um 20 bis 50 % ausgeweitet. Hingegen haben nur etwa 5 % den Anteil ihrer Arbeitszeit, den sie im Homeoffice verbringen, um bis zu 20 % ausgeweitet, bei etwa 10 % ist er gleichgeblieben und bei 2 % zurückgegangen. Auch Emmler/Kohlrausch (2021) kommen auf Basis der Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung zu dem Ergebnis, dass es überwiegend dieselben Personen sind, die im April 2020 und im Januar 2021 von zu Hause aus arbeiteten. Allerdings hatten 20 % derjenigen, die im Januar 2021 im Homeoffice waren, im Frühjahr 2020 überwiegend vor Ort beim Arbeitgeber gearbeitet.

Die Ergebnisse des IZA (Bonin et al. 2021a, 2021b, 2021d) zeigen darüber hinaus, inwiefern die zu Beginn des Jahres 2021 in Kraft getretenen Regelungen zum Homeoffice von den Beschäftigten wahrgenommen wurden. Demnach stellte im Februar ein Viertel der Beschäftigten in ihrem Betrieb Veränderungen in der Homeoffice-Nutzung durch die neuen Regelungen fest, im März waren es dann 48 % und im April noch 35 %. Unter den Beschäftigten, die Veränderungen wahrgenommen haben, gaben 80 bis 90 % an, dass seit Inkrafttreten der Regelungen Kolleginnen und Kollegen von zu Hause aus arbeiteten, die dies vorher nicht getan hätten. Zwischen 50 und 70 % sagten, Kolleginnen und Kollegen weiteten seither den Anteil ihrer im Homeoffice verbrachten Arbeitszeit aus. Unter den Beschäftigten, die keine Veränderungen wahrgenommen haben, stimmten jeweils etwa 50 % den Aussagen zu, die meiste Arbeit im Betrieb eigne sich nicht für Homeoffice bzw. bereits vor Inkrafttreten der Regelungen haben alle Beschäftigten im Homeoffice arbeiten können, die dies wollten. Jeweils etwas mehr als 10 % gaben an, dass die technischen Voraussetzungen für die Arbeit zu Hause fehlten oder dass der Arbeitgeber die Arbeit im Homeoffice nicht gut finde. Die Beschäftigten wurden nicht nur nach den von ihnen wahrgenommenen Veränderungen durch die Regelungen gefragt, sondern auch danach, ob sie diese Regelungen nutzen werden, um nach der Erlaubnis für (mehr) Homeoffice zu fragen. Demnach gaben 75 % der Beschäftigten, die im Februar 2021 nicht im Homeoffice arbeiteten, an, ihren Arbeitgeber auf keinen Fall um die Möglichkeit des Homeoffice bitten zu wollen.

⁶ Die DAK Bayern (2020) kommt in ihrer Umfrage bereits für November 2020 auf ähnlich hohe Werte.

Allerdings gaben nur 2 % derjenigen, die ihren Arbeitgeber auf keinen Fall oder eher nicht bitten wollten, an, dies deshalb nicht zu tun, weil diese Bitte beim Arbeitgeber „schlecht ankommen“ könnte.⁷ Auch unter Beschäftigten, die im Februar 2021 nicht ihre gesamte Arbeitszeit im Homeoffice verbrachten, war der Anteil derjenigen, die die Regelungen auf keinen Fall bzw. eher nicht nutzen wollten, um nach einer Ausweitung des Homeoffice zu fragen, mit 32 % bzw. 38 % recht hoch. Jeweils zwei Drittel dieser Personen stimmten den Aussagen zu, bereits mit dem Anteil ihrer Arbeitszeit, den sie im Homeoffice verbrachten, zufrieden zu sein bzw. bereits den Anteil im Homeoffice zu verbringen, der möglich sei. Etwas über die Hälfte wollte zudem nicht auf den direkten Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen verzichten. Im März und April 2021 gaben 10 % der Befragten, die nicht im Homeoffice arbeiteten, an, die Regelungen genutzt zu haben, um den Arbeitgeber zu bitten, im Homeoffice arbeiten zu können. Ein Drittel dieser Gruppe berichtete, ihre Bitte sei abgelehnt worden, knapp 60 % gaben an, ihrer Bitte werde demnächst entsprochen. 40 % der Beschäftigten, die im März 2021 zu Hause gearbeitet haben, hatten die Corona-Arbeitsschutzverordnung genutzt; die Hälfte von ihnen dazu, um mit dem Homeoffice zu beginnen, die andere Hälfte, um die Arbeitszeit im Homeoffice auszuweiten.

Neben den detaillierten Befragungen von Beschäftigten zur Nutzung des Homeoffice während der Pandemie erfassen auch einige Erhebungen unter Betrieben die Verbreitung des Homeoffice aus Unternehmensperspektive. Diese Befragungen beziffern den Anteil der Unternehmen, die es ihren Beschäftigten im Zuge der Pandemie erstmals ermöglichten, von zu Hause aus zu arbeiten, auf 25 bis 30 % (so etwa die Betriebsbefragung des IAB (vgl. Bellmann et al. 2020b) oder Kantar 2020a, b). Die Betriebsbefragung des IAB ergibt zudem, dass in den Unternehmen, in denen es grundsätzlich die Möglichkeit gibt, von zu Hause aus zu arbeiten, rund 50 % der Beschäftigten davon Gebrauch machen können. Allerdings arbeiteten von Mitte März bis Ende Mai 2020 lediglich 36 % der Belegschaft zumindest zeitweise im Homeoffice, während die restlichen 16 % nicht im Homeoffice arbeiten konnten, obwohl es aufgrund ihrer Tätigkeiten möglich gewesen wäre. Mitte Oktober 2020 arbeiteten 38 % im Homeoffice, während 13 % dies wiederum nicht möglich war (siehe Bellmann et al. 2020b). Buchheim et al. (2020) zeigen, dass bei Firmen, die sowohl vor als auch während der Pandemie Homeoffice anboten, der Anteil der Belegschaft im Homeoffice im Durchschnitt von 18 % auf 42 % anstieg. Was den Anteil der Betriebe angeht, die es ihren Beschäftigten ermöglichen, im Homeoffice zu arbeiten, gehen die Ergebnisse der Befragungen auseinander: Während die Betriebsbefragung des IAB diesen Anteil für Oktober 2020 auf 42 % beziffert (vgl. Bellmann et al. 2020b), kommen die ifo Konjunkturumfrage für April 2020 auf 63 % und für Februar 2021 sogar auf 81 % (vgl. Demmelhuber et al. 2020, Demmelhuber et al. 2021), Buchheim et al. (2020) kommt für Juli 2020 auf 76 % und die DZ Bank AG für den Herbst 2020 auf 62 % der befragten mittelständischen Unternehmen. Aus dem Anteil der Unternehmen, die Homeoffice ermöglichen und der Beschäftigten in diesen Unternehmen, die diese Möglichkeit auch nutzen, ergibt sich laut Demmelhuber et al. 2021 für Februar 2021 ein Anteil von 30 % aller Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiteten.

3.2.3 Unterschiede in der Verbreitung des Homeoffice

Unterschiede in der Verbreitung des Homeoffice zwischen Frauen und Männern

Unterschiede in der Nutzung des Homeoffice lassen sich für Männer und Frauen insgesamt laut Möhring et al. (2020c) nicht finden. Allerdings zeigen Frodermann et al. (2020), dass der Anteil derjenigen, die während der Corona-Pandemie von zu Hause aus arbeiteten, 2019 aber noch vollständig im Präsenzformat gearbeitet hatten, unter Frauen bei 28 % und unter Männern deutlich niedriger bei 17 % liegt. Diese Ergebnisse werden von Bonin et al. (2020) bestätigt. Frodermann et al.

⁷ In eine etwas andere Richtung weist das Ergebnis von Emmmler/Kohlrausch (2020), demzufolge knapp 5 % aller Befragten Ende Januar 2021 überwiegend im Betrieb arbeiteten, obwohl sie ihre Tätigkeit ihrer Ansicht nach auch zu Hause ausüben könnten. Rund 70 % dieser Personen gaben an, ihr Arbeitgeber hindere sie daran, mehr von zu Hause aus zu arbeiten.

(2021) zeigen, dass Frauen statistisch signifikant häufiger mit Beginn der Pandemie ins Homeoffice wechselten als Männer.⁸ Männer arbeiteten hingegen im Zeitraum zwischen 2017 und Juli 2020 statistisch häufiger durchgängig vor Ort beim Arbeitgeber. Laut Bonin et al. (2020) gab unter den weiblichen Befragten, die erst seit Ausbruch der Pandemie damit begonnen haben, von zu Hause aus zu arbeiten, jeweils ein höherer Anteil als unter den männlichen Befragten an, der Arbeitgeber habe wegen der Pandemie die Voraussetzungen für Homeoffice verbessert oder erst geschaffen, er habe vor Ausbruch der Pandemie nicht gewollt, dass Beschäftigte im Homeoffice arbeiteten, oder er sei der Auffassung gewesen, die Arbeit könne nicht von zu Hause aus erledigt werden. Darüber hinaus geben Frauen häufiger an, bereits vor der Pandemie den Wunsch nach Homeoffice gehabt zu haben, gleichzeitig sagte ein größerer Anteil unter ihnen, davon ausgegangen zu sein, dass ihre Arbeit nicht von zu Hause aus erledigt werden könne. Den Ergebnissen von Emmmer/Kohlrausch (2021) zufolge gibt es im Anteil derjenigen, die überwiegend oder vollständig von zu Hause aus arbeiten, keinen Geschlechterunterschied, allerdings arbeiten Frauen seltener abwechselnd im Betrieb und im Homeoffice. Unter weiblichen Befragten, die im März 2021 von zu Hause aus arbeiteten, hatte ein größerer Anteil die Corona-Arbeitsschutzverordnungen genutzt, um mit dem Homeoffice zu beginnen als unter männlichen Befragten. Demgegenüber lag der Anteil der männlichen Befragten, die die Verordnungen genutzt hatten, um ihre Arbeit von zu Hause aus auszuweiten, höher als unter den weiblichen Befragten (Bonin et al. 2021b).

Daneben finden mehrere Studien größere Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Nutzung von Homeoffice, was allerdings auf verschiedene Gründe im Studiendesign zurückgeführt werden kann. Eine Befragung der IG Metall unter ihren Mitgliedern kommt zu dem Ergebnis, dass sich 67 % der weiblichen Befragten gegenüber 50 % der männlichen Befragten während der Corona-Pandemie ganz oder teilweise im Homeoffice befanden (siehe IG Metall 2020b). Dies könnte allerdings daran liegen, dass die Tätigkeiten, die männliche Mitglieder der IG Metall ausüben, deutlich seltener zu Hause ausgeübt werden können, als dies bei Tätigkeiten der Fall ist, die weibliche IG Metall Mitglieder ausüben, wie etwa Tätigkeiten in der Buchhaltung, im Marketing oder der Personalabteilung. Schwarze/Funk (2020) kommen zu fast denselben Werten und damit auch zu dem Ergebnis, dass die Nutzung von Homeoffice während der Corona-Pandemie unter Frauen weiter verbreitet ist als unter Männern. In diesem Fall mag das Ergebnis dadurch begründet sein, dass der Anteil der Akademikerinnen unter den weiblichen Befragten deutlich höher war als im gesellschaftlichen Durchschnitt, ebenso wie der Anteil an Schreibtisch- und Büroarbeiten und Beschäftigungspositionen auf höheren hierarchischen Ebenen.

Darüber hinaus lassen sich für bestimmte Untergruppen Unterschiede zwischen Männern und Frauen finden. Die Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys zeigen beispielsweise, dass Frauen in der Altersgruppe ab 46 Jahren vor Ausbruch der Pandemie seltener im Homeoffice gearbeitet haben als Männer (vgl. Engstler et al. 2020). Die Befragung stellt fest, dass sich dieser Unterschied zwischen März und Juni/Juli 2020 ausgeweitet hat. So weiteten 30 % der Männer, aber nur 23 % der Frauen ihre Arbeitszeit im Homeoffice in diesen Monaten aus oder arbeiteten erstmals von zu Hause aus. Im März 2020 arbeiteten 32 % der Männer und 22 % der Frauen in der betrachteten Altersgruppe mindestens eine Stunde pro Woche im Homeoffice. Im Juni/Juli 2020 lag dieser Anteil unter Männern bei 45 %, unter Frauen bei 31 %. Die Ergebnisse des Alterssurveys zeigen zudem, dass für Frauen die Wahrscheinlichkeit, nach Beginn der Corona-Pandemie von zu Hause aus zu arbeiten und mehr Arbeitsstunden von dort zu leisten, unabhängig von ihrer Qualifikation, der Branche und der Systemrelevanz ihrer beruflichen Tätigkeit um 7,4 Prozentpunkte geringer war als für Männer (vgl. Engstler et al. 2020).

⁸ Auf die Situation von Eltern und inwiefern die Schließungen der Betreuungseinrichtungen dieses Ergebnis beeinflussen, wird gesondert in Kapitel 4 eingegangen.

Unterschiede in der Verbreitung des Homeoffice hinsichtlich des Bildungsniveaus

Was die Unterschiede in der Nutzung von Homeoffice hinsichtlich verschiedener Bildungsniveaus angeht, so führen die vorliegenden Studien einstimmig zu dem Ergebnis, dass Personen mit hohen Bildungsabschlüssen eher von zu Hause aus arbeiten als Personen mit mittleren oder niedrigen Bildungsabschlüssen. Dies zeigen auch multivariaten Analyse, etwa die auf der SOEP CoV-Befragung basierende Studie von Graeber et al. (2020) oder die auf den NEPS-Daten beruhende Studie von Kleinert et al. (2021).⁹ Kleinert et al. (2021) zufolge haben im Mai und Juni 2020 etwa 10 % der Berufsanfängerinnen und -anfänger mit niedrigem bis mittlerem Bildungsniveau (Hauptschul- bzw. Realschulabschluss und Berufsausbildung) im Homeoffice gearbeitet, während es unter denjenigen mit Abitur 35 % waren. Unter jungen hochgebildeten Erwerbstätigen arbeiteten 52 % im Homeoffice, unter Befragten mit einem Hochschulabschluss waren es sogar 67 %. Möhring et al. (2020c) kommen für die Erwerbstätigen aller Altersgruppen zu dem Ergebnis, dass im März 2020 60 % der Erwerbstätigen mit Abitur, aber nur 15 % derer mit mittlerer Reife im Homeoffice arbeiteten. Nach den Ergebnissen von Bonin et al. (2020) waren im Juli und August 2020 48 % der Befragten mit Abitur, 17 % der Befragten mit einem mittleren Abschluss und 8 % der Befragten mit einem Hauptschulabschluss im Homeoffice. Einer Umfrage der DAK Bayern zufolge (DAK Bayern 2020), haben im November 2020 19 % der Befragten mit einem Hauptschulabschluss, 41 % der Befragten mit einem mittleren Abschluss und 67 % der Befragten mit Abitur zumindest ab und zu im Homeoffice gearbeitet. Holst et al. (2020) zeigen, dass der Anteil der Personen mit akademischem Abschluss im Homeoffice bei etwa 40 % liegt, unabhängig davon, ob diese Personen im interpersonellen, im administrativen oder im technischen Bereich arbeiten. Einen ähnlich hohen Anteil erreichten Personen ohne akademischen Abschluss lediglich im administrativen Bereich, während er für diese Gruppe im interpersonellen Bereich bei 3 % und im technischen Bereich bei 9 % liegt.¹⁰ Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass insbesondere die Tätigkeiten der Beschäftigten bestimmen, ob sie ihre Arbeit ins Homeoffice verlegen können oder nicht.

Den zeitlichen Verlauf zwischen April 2020 und Januar 2021 zeigen Ahlers et al. (2021). Für Beschäftigte mit einer Berufsausbildung lag der Anteil derer im Homeoffice im April 2020 demnach bei 36 %, für Beschäftigte mit einem Meister- oder Fachschulabschluss bei 44 % und für Beschäftigte mit einem Bachelor- bzw. Masterabschluss oder einer Promotion bei fast 70 %. Im November 2020 ging er in allen Gruppen außer unter den Promovierten zurück, auf 24 % unter Beschäftigten mit einer Berufsausbildung, auf etwa 35 % unter Beschäftigten mit einem Meister- oder Fachschulabschluss und auf knapp 60 % bei denjenigen mit Bachelor- bzw. Masterabschluss. Im Januar 2021 war der Anteil dann wieder angestiegen, auf knapp 30 % bei Befragten mit einer Berufsausbildung, auf etwa 40 % bei Befragten mit einem Meister- bzw. Fachschulabschluss und auf 65 % bei denjenigen mit einem Bachelor- oder Masterabschluss. Dass sich die Differenzen im gesamten ersten Halbjahr 2021 fortsetzen, zeigen Bonin et al. (2021a, 2021b, 2021d, 2021e). So waren im Zeitraum von Februar bis Mai 2021 unter Befragten mit einem Hauptschulabschluss oder einem mittleren Bildungsabschluss etwa 25 % im Homeoffice, unter Befragten mit Abitur waren es etwa 60 %. Werden hingegen nur Befragte im Homeoffice betrachtet, zeigt sich, dass unter denjenigen mit Abitur ein größerer Anteil vollständig von zu Hause aus arbeitet, während unter denjenigen mit einem Hauptschulabschluss oder einem mittleren Abschluss der Anteil derer größer ist, die teilweise im Homeoffice sind. Zwischen Januar und Februar 2021 hatte darüber hinaus ein größerer Anteil der Befragten mit Abitur die Arbeitszeit im

⁹ Eine Studie des WZB, die nicht repräsentativ ist und deshalb lediglich Unterschiede zwischen den befragten Gruppen feststellen, aber keine Aussagen für die Bevölkerung insgesamt treffen kann, zeigt, dass Personen mit einem akademischen Abschluss signifikant häufiger ins Homeoffice wechseln als Personen ohne einen solchen Abschluss (Bünning et al. 2020).

¹⁰ In der zugrundeliegenden Befragung sind Frauen und Personen mit einem akademischen Abschluss über- und Erwerbstätige in der Produktion unterrepräsentiert. Die Ergebnisse wurden allerdings gewichtet.

Homeoffice ausgeweitet als unter Befragten mit einem Hauptschulabschluss oder einem mittleren Bildungsabschluss.

Allerdings ist den Ergebnissen von Bonin et al. (2020) zufolge der Anteil der Personen, die im Juli und August 2020 zumindest zeitweise im Homeoffice arbeiteten und die damit erst seit Ausbruch der Pandemie begonnen hatten, unter Beschäftigten mit einem Hauptschulabschluss oder mittlerer Reife höher als unter Beschäftigten mit Abitur. Laut Bonin et al. (2021e) weitete ein größerer Anteil der Befragten mit Abitur oder Studienabschluss ihre Arbeitszeit im Homeoffice im Vergleich zur Situation vor der Pandemie um mehr als 50 % aus. Allerdings haben Befragte mit einem Hauptschulabschluss oder einem mittleren Abschluss ihre Arbeitszeit im Homeoffice häufiger um 20 bis 50 % ausgeweitet.

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung auf keinen Fall nutzen zu wollen, um den Arbeitgeber zu bitten, im Homeoffice arbeiten zu dürfen, gab hingegen unter Beschäftigten mit einem Hauptschulabschluss bzw. einem mittleren Abschluss, die im Februar 2021 nicht im Homeoffice arbeiteten, ein größerer Teil an als unter Beschäftigten mit Abitur bzw. Studienabschluss (Bonin et al. 2021a). Unter den Befragten mit Abitur oder Studienabschluss, die im März bzw. April 2021 nicht im Homeoffice waren, lag der Anteil derer, die die Corona-Arbeitsschutzverordnung genutzt hatten, um den Arbeitgeber zu bitten, von zu Hause aus arbeiten zu dürfen, dreimal so hoch wie unter Befragten mit einem Hauptschulabschluss oder einen mittleren Abschluss (Bonin et al. 2021b, 2021d). Unter denjenigen, die im März 2021 im Homeoffice waren, hatten knapp 30 % der Befragten mit einem Hauptschulabschluss oder einem mittleren Abschluss die Regelungen genutzt, um mit dem Homeoffice zu beginnen, unter Befragten mit höherer Bildung waren es nur knapp 20 %. Bei dem Anteil derer, die die Regelungen genutzt hatten, um ihre Arbeitszeit im Homeoffice auszuweiten, finden sich hingegen keine Unterschiede hinsichtlich des Bildungsabschlusses.

Eine Sequenzmusteranalyse der Daten aus der Mannheimer Corona-Studie (Möhrig et al. 2021) ergibt, dass Befragte, die zwischen Ende März und Ende Juni 2020 anfangs bzw. fast durchgängig von zu Hause aus arbeiteten, größtenteils einen hohen Bildungsabschluss haben, während Befragte, die durchgängig vor Ort beim Arbeitgeber waren, mehrheitlich eine berufliche Ausbildung haben. Multinomiale Logit-Modelle zeigen dabei, dass Befragte mit einem hohen Bildungsabschluss eine um 600 % erhöhte Chance haben, durchgängig im Homeoffice zu arbeiten als durchgängig vor Ort beim Arbeitgeber zu sein. Die Wahrscheinlichkeit, in der Mitte des Beobachtungszeitraums aus dem Homeoffice wieder an die Arbeitsstelle zu wechseln, ist für Befragte mit einem hohen Bildungsabschluss immerhin dreimal so hoch, als durchgängig vor Ort beim Arbeitgeber zu sein.

Unterschiede in der Verbreitung des Homeoffice hinsichtlich des Erwerbseinkommens

Ebenso wie in Bezug auf den Bildungsabschluss ist die Studienlage in Bezug auf das Erwerbseinkommen eindeutig. Auch hier ergibt sich auf Basis der SOEP CoV-Befragung, dass Personen mit höherem Haushaltsnettoeinkommen signifikant häufiger im Homeoffice arbeiten (Graeber et al. 2020).¹¹ Möhring et al. (2020c) kommen zu dem Ergebnis, dass 40 % der Personen mit einem persönlichen monatlichen Nettoeinkommen von mehr als 2.500 Euro, also im obersten Viertel der Einkommensverteilung (gemessen vor Ausbruch der Corona-Pandemie), im März 2020 im Homeoffice arbeiteten, während dies nur bei 18 % der Personen mit mittlerem Einkommen und 13 % der einkommensschwachen Personen der Fall war. Die Ergebnisse in Schmid/Sartorius (2020) und Emmeler/Kohlrausch (2021) bestätigen diesen Befund. Bünning et al. (2020) kommen zu dem Ergebnis, dass Personen, die finanziell gerade so oder schlecht zurechtkommen, signifikant seltener im Homeoffice arbeiten als Personen, die gut von ihrem Haushaltseinkommen leben können. Möhring et al. (2021) vergleichen in einer Sequenzmusteranalyse den Verlauf der Arbeit vor Ort bzw. im

¹¹ Schröder et al. (2020) zeigt dies bereits deskriptiv.

Homeoffice zwischen Ende März und Ende Juni 2020. In multinomialen Logit-Modellen zeigen sie, dass bei Befragten mit einem hohen Einkommen, die Wahrscheinlichkeit, durchgängig von zu Hause aus gearbeitet zu haben, um 80 % höher lag als die Wahrscheinlichkeit, durchgängig beim Arbeitgeber gewesen zu sein. Die Wahrscheinlichkeit, in der Mitte des Beobachtungszeitraums aus dem Homeoffice an den Arbeitsplatz zurückgekehrt zu sein, lag für Befragte mit hohem Einkommen um knapp 130 % über der Wahrscheinlichkeit, durchgängig beim Arbeitgeber gewesen zu sein.

Auch für den weiteren Verlauf der Pandemie zeigen sich in der Homeoffice-Nutzung Unterschiede hinsichtlich des Einkommens. Bonin et al. (2021a, 20201b, 2021c, 2021d, 2021e) zufolge waren im Zeitraum von Februar bis Mai 2021 zwischen 16 und 28 % der Befragten mit einem Haushaltsnettoeinkommen unter 2.000 Euro im Homeoffice, während es 33 bis 40 % der Befragten mit einem Haushaltsnettoeinkommen zwischen 2.000 und 3.000 Euro und 52 bis 56 % derjenigen mit einem Haushaltsnettoeinkommen von mehr als 3.000 Euro waren.

Unterschiede in der Verbreitung des Homeoffice hinsichtlich der Branche und der Tätigkeiten

Das Ausmaß, in dem Homeoffice verbreitet ist, unterscheidet sich deutlich zwischen den verschiedenen Branchen. Bezüglich der Branchen, in denen Homeoffice weit verbreitet ist, und derer, in denen Homeoffice selten genutzt wird, herrscht über die verschiedenen Studien hinweg große Übereinstimmung. Als Bereiche mit einer weit verbreiteten Nutzung des Homeoffice werden am häufigsten IT, Kommunikation, Datenverarbeitung und Informationsdienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht genannt. Von zu Hause aus zu arbeiten ist dagegen im Gesundheitswesen, im Handel, im Gastgewerbe, in der Produktion, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe, in der Landwirtschaft, im Sozialwesen sowie im Kulturbereich und im Bereich Verkehr und Logistik deutlich weniger weit verbreitet.¹² So arbeiteten laut Möhring et al. (2020c) Anfang April 2020 zwischen 50 und 60 % der Erwerbstätigen in den Bereichen Energieversorgung, IT und Kommunikation sowie Erziehung und Unterricht von zu Hause aus. Im Gesundheitswesen arbeiteten dagegen 84 % der Erwerbstätigen vor Ort beim Arbeitgeber, in den Bereichen Verkehr und Logistik, Landwirtschaft, im Baugewerbe und im Handel waren es zwischen 60 und 70 %. Laut Bünning et al. (2020) wechseln Beschäftigte in den Bereichen Information und Kommunikation sowie wissenschaftliche und technische Dienstleistungen signifikant häufiger ins Homeoffice als Angestellte in der öffentlichen Verwaltung. Personen in systemrelevanten Berufen arbeiten dagegen signifikant seltener von zuhause aus als Personen in nicht-systemrelevanten Berufen. Den Ergebnissen einer Sequenzmusteranalyse und den darauf aufbauenden multinomialen Logit-Modellen in Möhring et al. (2021) zufolge liegt für Personen, die im Dienstleistungssektor arbeiten, die Wahrscheinlichkeit im Zeitraum zwischen Ende März und Ende Juni 2020 vollständig im Homeoffice zu arbeiten um etwa 110 % über der Wahrscheinlichkeit, durchgängig vor Ort beim Arbeitgeber zu sein. Personen in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bildungs- und Gesundheitssektor haben eine doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit in der Mitte des Beobachtungszeitraums wieder zum Arbeitgeber zurückzukehren im Vergleich zur Wahrscheinlichkeit, die ganze Zeit dort gewesen zu sein.

Den zeitlichen Verlauf von einer Situation vor der Pandemie bis zum Januar 2020 zeichnen Ahlers et al. (2021) differenziert für die einzelnen Branchen nach. Im April 2020 hat sich demnach im Vergleich zur Situation vor der Pandemie der Anteil der Unternehmen, die Homeoffice ermöglichen, in allen Branchen verdoppelt, in einigen ist sogar ein steilerer Anstieg zu beobachten. Zwischen April und Juni 2020 kam es dann wieder zu einem deutlichen Rückgang, während zwischen Juni und November kaum Veränderungen zu beobachten waren. Von November 2020 bis Januar 2021 war in den meisten

¹² Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Alipour et al. (2021). Abweichende Ergebnisse berichtet die Randstad-ifo-Personalleiterbefragung (2020). Demzufolge stieg insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil der Unternehmen, die Homeoffice anbieten, deutlich.

Branchen dann wieder ein leichter Anstieg zu beobachten, im Gastgewerbe kam es hingegen zu einem deutlichen Anstieg. Laut Emmeler und Kohlrausch (2021) gleicht in einigen Branchen, wie etwa bei den sonstigen Dienstleistungen, im Baugewerbe, in der Medien- und Energiebranche sowie im Gesundheits- und Sozialwesen die Nutzung des Homeoffice dem jeweils vorhandenen Potenzial, während im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder in der öffentlichen Verwaltung ein Teil des Potenzials nicht ausgeschöpft wird.¹³ In Branchen, in denen im April 2020 Homeoffice weit verbreitet war, arbeiteten die meisten Beschäftigten konstant von zu Hause aus. In Branchen mit niedrigem Homeoffice-Potenzial arbeiteten Beschäftigte, die im April 2020 von zu Hause aus arbeiteten, im weiteren Verlauf des Jahres dann wieder eher vor Ort beim Arbeitgeber. In diesen Branchen wurde dann im Januar 2021 die Nutzung des Homeoffice allerdings auch wieder deutlich ausgeweitet.

Für den Dienstleistungsbereich kommen Frodermann et al. (2020) zu dem Ergebnis, dass Erwerbstätige eher am Arbeitsplatz und seltener von zu Hause aus arbeiten. Buchheim et al. (2020) stellen dagegen fest, dass 57 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Juli 2020 im Homeoffice waren und 70 % ihrer Arbeitszeit dort verbrachten. Diese Unterschiede lassen sich möglicherweise durch eine unterschiedliche Abgrenzung der Dienstleistungsbranche erklären. So zeigt die Befragung der IG Metall unter ihren Mitgliedern, dass auch innerhalb einer Branche die Verbreitung von Homeoffice stark variiert (vgl. IG Metall 2020b). Während über 90 % der Befragten im IT-Bereich und über 80 % der Befragten in den Bereichen Einkauf, Marketing, interne Dienstleistungen sowie im Bereich Forschung und Entwicklung im Zeitraum von September bis November 2020 vollständig oder teilweise von zu Hause aus arbeiteten, waren es nur 48 % der Befragten im Bereich sonstige Dienstleistungen, 39 % in produktionsnahen Bereichen und 11 % in der Fertigung und Montage. Die Mittelstandsbefragung der KfW zeigt, dass die Möglichkeiten, von zu Hause aus zu arbeiten, im April 2020 im FuE-intensiven Verarbeitenden Gewerbe häufiger ausgeweitet wurden als im sonstigen Verarbeitenden Gewerbe, ebenso wie im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen im Vergleich zu den sonstigen Dienstleistungen (vgl. Abel-Koch 2020). Laut einer von der DZ Bank im April 2020 durchgeführten Befragung unter mittelständischen Unternehmen boten im März und April 2020 über 80 % der befragten Betriebe in den Branchen Chemie, Elektro und Dienstleistungen ihren Beschäftigten zumindest teilweise an, von zu Hause aus zu arbeiten (vgl. DZ Bank AG 2020, 2021). Im Handel und im Bereich Metall/KFZ/Metallbau waren es über 70 %, in den Bereichen Ernährung und Bau über 60 % und im Agrarbereich mit 36 % deutlich weniger.¹⁴ Im Herbst hatten sich die Anteile dann deutlich angenähert: In den Branchen Chemie, Dienstleistungen, Handel sowie Metall/KFZ/Metallbau ermöglichten zwischen 65 und 70 % der Unternehmen Homeoffice, in der Elektrobranche war der Anteil mit 77 % größer, niedriger lagen sie in den Bereichen Ernährung (56 %) und Bau (51 %) sowie im Agrarbereich (23 %). Im April 2021 hatte sich dann das Angebot, von zu Hause aus zu arbeiten, noch einmal deutlich ausgeweitet. 92 % der Betriebe in der Elektrobranche machten dies ihren Beschäftigten möglich, in den Bereichen Chemie bzw. Metall/KFZ/Metallbau waren es über 80 %, in den Bereichen Dienstleistungen, Handel und Ernährung waren es über 70 %. Im Bau- sowie im Agrarbereich machten hingegen nur 56 % bzw. 46 % der Betriebe ihren Beschäftigten das Angebot, im Homeoffice zu arbeiten.

Einer nichtrepräsentativen Umfrage des ZDH zufolge (ZDH 2021) spielt Homeoffice im Handwerk insgesamt keine große Rolle: Im Januar arbeiteten in 82 % der befragten Betriebe keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice, in 13 % der Betriebe war ein Teil der Belegschaft im Homeoffice und nur in 2 % der Betriebe traf dies auf alle Beschäftigten zu.

Unterschiede in der Verbreitung des Homeoffice hinsichtlich weiterer Unternehmensmerkmale

¹³ Dass das Homeoffice-Potential nicht in allen Branchen ausgeschöpft wird, bestätigt die Randstad-ifo-Personalleiterbefragung (2020).

¹⁴ Allerdings ist hierbei zu beachten, dass das Gewicht der Tätigkeiten, die überhaupt von zu Hause aus erledigt werden können, in den verschiedenen Branchen unterschiedlich groß sein dürfte.

Neben der Branchenzuordnung eines Unternehmens oder Betriebs gibt es weitere Merkmale, anhand derer sich die Nutzung von Homeoffice unterscheiden lässt. So ergibt die Betriebsbefragung des IAB, dass über 90 % aller Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten zumindest einem Teil dieser Beschäftigten das Arbeiten von zu Hause aus ermöglichen, während dies nur bei einem Drittel der Kleinbetriebe mit unter zehn Beschäftigten der Fall ist (siehe Bellmann et al. 2020b).¹⁵ Die Mittelstandsbefragung der KfW zeigt ebenfalls einen mit der Größe der Unternehmen ansteigenden Anteil der Nutzung flexibler Arbeitsorte, von 32 % der Betriebe mit weniger als fünf Vollzeitstellen bis 72 % der Betriebe mit 50 und mehr Vollzeitstellen (siehe Abel-Koch 2020). Bünning et al. (2020) ermitteln für Beschäftigte mittlerer und kleinerer Unternehmen eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit, ins Homeoffice zu wechseln, als für Beschäftigte großer Unternehmen. Allerdings gibt die Studie an, dass Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen bereits vor Beginn der Pandemie etwas häufiger von zu Hause aus gearbeitet haben, sodass ein Wechsel weniger oft nötig ist. Emmler und Kohlrausch (2021) kommen zu dem Ergebnis, dass gerade in Großbetrieben das Homeoffice-Potenzial und dessen Nutzung einander gleichen, während in Kleinbetrieben auch Beschäftigte im Homeoffice arbeiten, die ihre Tätigkeit als ungeeignet für die Arbeit von zu Hause aus ansehen. In kleineren Betrieben war der Rückgang im Anteil der Beschäftigten im Homeoffice von April bis November 2020 den Autoren zufolge darüber hinaus deutlich stärker als in größeren Betrieben. Die Erhöhung der Homeoffice-Quote im Januar 2021 rührte dann aber auch maßgeblich wieder von den Unternehmen her, die zuvor ihren Anteil an Beschäftigten im Homeoffice deutlich gesenkt hatten. Allerdings kommen Bonin et al. (2021a, 2021b) zu dem Ergebnis, dass Veränderungen in der Homeoffice-Nutzung aufgrund der Corona-Arbeitsschutzverordnung deutlich seltener von Befragten in kleinen als in größeren Betrieben vorgenommen werden.

Auch die Betrachtung der Umsätze mittelständischer Unternehmen, wie sie die Befragung der DZ Bank vornimmt (siehe DZ Bank AG 2020, 2021), ergibt Unterschiede in der Nutzung des Homeoffice. Demnach ermöglichten im April 2020 42 % der Unternehmen mit einem Umsatz von bis zu 5 Mio. Euro ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Arbeiten von zu Hause aus, im Herbst 2020 waren es 32 % und im April 2021 wieder 42 %. 76 % der Unternehmen mit einem Umsatz von 5 bis unter 25 Mio. Euro ermöglichten im April 2020 Homeoffice, im Herbst 2020 sank dieser Wert auf 64 % und erreichte im April 2021 wieder das Vorjahresniveau. Unter Unternehmen mit 25 bis unter 50 Mio. Euro Umsatz ermöglichten 90 % den Beschäftigten im April 2020 die Arbeit im Homeoffice, im Herbst 2020 waren es nur 74 % und im April 2021 hatte der Anteil mit 85 % den Wert vom Vorjahr noch nicht wieder ganz erreicht. Unter Unternehmen mit einem Umsatz von 50 Mio. Euro und mehr ermöglichten 99 % im April 2020 Homeoffice, der Anteil ging im Herbst 2020 auf 79 % zurück und lag im April 2021 bei 92 %. Die ifo Konjunkturumfrage ergibt außerdem, dass die Wahrscheinlichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, bei Unternehmen geringer ist, die bereits vor Ausbruch der Pandemie in einer schlechten Geschäftslage waren (siehe Demmelhuber et al. 2020).

Darüber hinaus zeigt die BeCovid-Studie des IAB einen positiven Zusammenhang zwischen dem Anteil der Beschäftigten, die die Möglichkeit hatten, von zu Hause aus zu arbeiten, und dem Vorliegen formaler Vereinbarungen zum Homeoffice (siehe Bellmann et al. 2020b). Im Oktober 2020 lag der Anteil der Beschäftigten mit der Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, bei Betrieben ohne solche Vereinbarungen mit 23 % auf dem Niveau des Frühjahrs, während er bei Betrieben mit solchen Vereinbarungen bei 43 % lag. Auch bei den Unternehmen mit Vereinbarungen war der Anteil höher als im Frühjahr 2020 (35 %). Der Unterschied zwischen Unternehmen mit und ohne Vereinbarungen bleibt auch bestehen, wenn für Merkmale wie Betriebsgröße, Vorhandensein eines Betriebsrats, Eigentumsverhältnisse, Branche, Beschäftigungsstruktur und Anteil der Beschäftigten, die grundsätzlich von zu Hause aus arbeiten können, kontrolliert wird und beträgt dann sieben

¹⁵ Dass größere Unternehmen häufiger Homeoffice anbieten als kleine zeigen auch Alipour et al. (2021) auf Basis der ifo Konjunkturumfrage.

Prozentpunkte. Der Zusammenhang wird mit dem Anteil der Beschäftigten, deren Tätigkeiten das Arbeiten von zu Hause aus erlauben, sogar noch stärker. Hinsichtlich der Betriebsgröße finden Bonin et al. (2021a) keine Unterschiede dahingehend, ob Betriebsvereinbarungen zum Homeoffice vorliegen oder nicht.

Schließlich weisen Marschall et al. (2020) darauf hin, dass der Digitalisierungsgrad eines Unternehmens die Verbreitung von Homeoffice begünstigt. Der Anteil der befragten Beschäftigten, die ihren Betrieb als digitalen Vorreiter bezeichneten und die angeben, dass zu Beginn der Pandemie die Möglichkeiten zur Nutzung von Homeoffice sprunghaft ausgeweitet wurden, ist mit 71 % deutlich höher als bei Beschäftigten, die ihren Betrieb als digitale Nachzügler ansehen (51 %).

Unterschiede in der Verbreitung des Homeoffice hinsichtlich weiterer individueller Merkmale

Auf Seiten der Beschäftigten hängt die Verbreitung des Arbeitens im Homeoffice neben den bereits betrachteten Merkmalen auch daran, inwiefern sie schon vor Ausbruch der Pandemie von zu Hause aus arbeiten konnten bzw. sich dies wünschten oder es ablehnten. Laut Möhring et al. (2020c) lag der Anteil der Beschäftigten, die im Januar 2020 Homeoffice für ihre Tätigkeit grundsätzlich ausgeschlossen haben, und die zu Beginn der Pandemie von zu Hause aus arbeiteten, bei 7 % und sank im Zeitverlauf auf unter 1 %. Unter den Beschäftigten, die vor Ausbruch der Pandemie den Wunsch nach der Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten geäußert hatten, lag der Anteil derer, die im Juni 2020 teilweise im Homeoffice arbeiteten, bei 17 %. Bei denen, die das Arbeiten im Homeoffice im Januar 2020 noch abgelehnt hatten, waren es 10 %. Stürz et al. (2020) kommen ebenfalls zu dem Ergebnis, dass die Nutzung von Homeoffice während der Corona-Pandemie unter Beschäftigten, die vorher nicht von zu Hause aus gearbeitet hatten, weniger stark verbreitet ist.

Auch das Alter der Beschäftigten spielt eine Rolle dafür, ob sie von zu Hause aus arbeiten oder nicht. Im Juni und Juli 2020 arbeiteten laut dem Deutschen Alterssurvey knapp 40 % der Erwerbstätigen ab 46 Jahren regelmäßig von zu Hause aus. Unter den 46- bis 55-Jährigen gaben knapp 60 % an, überhaupt nicht im Homeoffice zu arbeiten, während es unter den Erwerbstätigen ab 56 Jahren sogar 64 % waren (vgl. Engstler et al. 2020). Allerdings findet die Studie keinen signifikanten Einfluss des Alters auf die Wahrscheinlichkeit, den Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice zwischen März und Juni/Juli 2020 auszudehnen, wenn mögliche Unterschiede in den beruflichen Merkmalen berücksichtigt werden. Hingegen finden Bünning et al. (2020) sowohl für 46- bis 55-Jährige als auch für 56- bis 65-Jährige eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit, ins Homeoffice zu wechseln, als für 36- bis 45-Jährige. Ahlers et al. (2021) stellen die Anteile der Personen im Homeoffice differenziert nach Altersgruppen und Geschlecht sowie über einen Zeitraum von vor Ausbruch der Pandemie bis Januar 2021 dar. Demzufolge lag der Anteil an Personen, die von zu Hause aus arbeiteten, vor der Pandemie unter Frauen zwischen 16 und 25 Jahren am niedrigsten, während er unter Männern ab 46 Jahren am höchsten lag. Im April 2020 stieg er in allen Altersgruppen deutlich auf 40 bis 50 % an, im Juni lag er dann für die meisten Altersgruppen zwischen 35 und 40 % mit Ausnahme der 16- bis 25-jährigen und der Frauen ab 46; hier war der Anteil geringer. Zwischen Juni und November sind keine größeren Veränderungen zu beobachten, im Januar 2021 stieg der Anteil der Personen, die zu Hause arbeiteten, dann wieder deutlich an und lag in den meisten Altersgruppen bei etwa 40 %; in der jüngsten Gruppe und bei Frauen ab 46 Jahren lag er mit etwa 35 % wiederum niedriger. Die Befragung der DAK Bayern (2020) findet ebenfalls die geringste Verbreitung von Homeoffice in der ältesten sowie in der jüngsten Altersgruppe. Den Ergebnissen einer Sequenzmusteranalyse und den darauf aufbauenden multinomialen Logit-Modellen in Möhring et al. (2021) zufolge ist die Wahrscheinlichkeit, zwischen Ende März und Ende Juni 2020 vollständig im Homeoffice gewesen zu sein bzw. anfangs im Homeoffice und später wieder beim Arbeitgeber gearbeitet zu haben, für ältere Personen niedriger als für jüngere.

Unterschiede im Anteil der Homeoffice-Nutzung ergeben sich auch nach dem Erwerbsumfang der Befragten. Bonin et al. (2021a, 2021b, 2021d, 2021e) zufolge arbeiteten im Zeitraum zwischen Februar und Mai 2021 etwa 50 % der Vollzeitbeschäftigten im Homeoffice, während es unter Teilzeitbeschäftigten nur 30 bis 40 % waren. Laut Bonin et al. (2021e) haben unter vollzeitbeschäftigten Befragten, die im Mai 2021 im Homeoffice waren, fast die Hälfte ihre zu Hause verbrachte Arbeitszeit im Vergleich zur Situation vor der Pandemie um mehr als 50 % ausgeweitet, unter teilzeitbeschäftigten Befragten war es hingegen nur ein Drittel. Dafür gaben 20 % der letzteren Gruppe an, der Anteil ihrer Arbeitszeit, den sie im Homeoffice verbringen, sei gleichgeblieben, während es 10 % der ersteren Gruppe waren.

Unterschiede zwischen west- und ostdeutschen Bundesländern im Anteil der Personen, die im Homeoffice arbeiten, findet sowohl die Beschäftigtenbefragung des IZA (Bonin et al. 2020) als auch die Befragung der DZ-Bank unter mittelständischen Unternehmen (DZ-Bank AG 2021). Demnach ist das Arbeiten von zu Hause aus in den westdeutschen Bundesländern weiter verbreitet als in den ostdeutschen.

3.2.4 Faktoren für gelingendes Arbeiten im Homeoffice

Um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, im Homeoffice zu arbeiten, sind für die Unternehmen zum Teil deutliche Anstrengungen nötig, die sie aus der Sicht der Beschäftigten unterschiedlich gut meistern. Laut Stürz et al. (2020) sehen über 70 % der Befragten, bei denen die Arbeit von zu Hause aus während der Pandemie ausgeweitet wurde, ihren Arbeitgeber als gut vorbereitet an, unter denjenigen, die bereits vor der Pandemie Erfahrungen mit dem Arbeiten im Homeoffice gesammelt hatten, sind es sogar 85 %.

Die Betriebsbefragung des IAB ergibt, dass 58 % der Betriebe, die den Einsatz von Homeoffice während der Pandemie ausweiten, neue Hardware wie Laptops, Tablets, Webcams oder Headsets anschaffen. Jeweils über 40 % investieren in neue Software wie Videokonferenz- oder Projektplanungstools bzw. bauen den IT-Support für Beschäftigte aus, 20 % bieten zusätzliche Schulungen im IT-Bereich an (siehe Bellmann et al. 2020b). Bonin et al. (2021a) zufolge gaben 85 % der Beschäftigten, die im Februar 2021 im Homeoffice waren, an, dass ihnen hierfür von ihrem Arbeitgeber ein Computer, Laptop oder Tablet bereitgestellt wurde. 44 % hatten ein Smartphone oder Handy erhalten und 31 % Apps oder Programme für den privaten Computer, Laptop oder Tablet. Für 10 % der Homeoffice-Beschäftigten stellte der Arbeitgeber auch Büromöbel, wie etwa einen Bürostuhl, für die Arbeit im Homeoffice bereit. 8 % der im Homeoffice tätigen Beschäftigten gaben hingegen an, von ihrem Arbeitgeber keine der genannten Arbeitsmittel für ihre Tätigkeit im Homeoffice zur Verfügung gestellt bekommen zu haben. Der Anteil lag dabei unter Frauen höher als unter Männern. Darüber hinaus wurden den weiblichen Beschäftigten im Homeoffice alle genannten Arbeitsmittel jeweils seltener durch ihren Arbeitgeber bereitgestellt als männlichen Beschäftigten im Homeoffice.

Der Befragung von Bonin et al. (2020) zufolge fühlten sich 89 % der abhängig Beschäftigten, die im Juli und August 2020 im Homeoffice waren, von ihrem Arbeitgeber sehr gut oder gut unterstützt. Auch von ihrer direkten Führungskraft fühlten sich 84 % sehr gut oder gut unterstützt.¹⁶ Neben der Unterstützung durch den Arbeitgeber wünschen sich befragte Beschäftigte in einigen Bereichen auch vermehrtes staatliches Handeln. So fordern laut Kunze et al. (2020) 59 % der Befragten eine verbesserte Internetverbindung, etwa um von zu Hause aus an datenintensiven beruflichen Interaktionen wie Videokonferenzen teilnehmen zu können. Ein Drittel aller Befragten bzw. über 40 % der Befragten mit

¹⁶ Die Autoren differenzieren die empfundene Unterstützung danach, ob Befragte bereits vor Ausbruch der Pandemie im Homeoffice gearbeitet hatten, ob sie Betreuungsverpflichtungen haben oder ob sie in den west- oder den ostdeutschen Bundesländern leben sowie nach Geschlecht und Bildungsstand. Für die meisten Differenzierungen finden sie keine signifikanten Unterschiede in der empfundenen Unterstützung.

zu betreuenden Kindern stimmen der Einschätzung zu, dass Betreuungsangebote ausgebaut werden müssen, damit das Arbeiten im Homeoffice langfristig möglich ist. Den Ergebnissen des IZA (Bonin et al. 2020) zufolge bewerteten 63 % der abhängig Beschäftigten, die im Juli und August 2020 im Homeoffice arbeiteten, einen Rechtsanspruch positiv. Unter weiblichen Befragten waren es 74 %, unter männlichen 56 %. Der relativ große Geschlechterunterschied erweist sich als statistisch signifikant. Die Befragung der DAK Bayern (2020) ergibt hingegen, dass sich nur 25 % der Befragten für eine gesetzliche Verankerung eines Anspruchs auf Homeoffice aussprechen, während 70 % hingegen meinen, das Arbeiten im Homeoffice sollte zwischen den Tarifparteien bzw. in den Unternehmen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern geregelt werden. Der Anteil an Befragten, die sich für eine gesetzliche Verankerung aussprechen, liegt dabei unter Frauen, Personen unter 50 Jahren und Personen mit einem mittleren Abschluss oder Abitur jeweils höher als unter Männern, älteren Personen und Personen mit einem Hauptschulabschluss. Eine steuerliche Förderung des Homeoffice halten etwa 50 % der Befragten für sinnvoll, wobei der Anteil wiederum unter Frauen, Beschäftigten zwischen 30 und 50 Jahren und solchen mit einem mittleren Abschluss bzw. Abitur jeweils höher ist als unter Männern, jüngeren bzw. älteren Beschäftigten und solchen mit einem Hauptschulabschluss.¹⁷

3.2.5 Einschätzung der künftigen Verbreitung des Homeoffice

Der Wunsch, auch nach dem Ende der Corona-Pandemie im Homeoffice arbeiten zu können, ist über alle Befragungen von Beschäftigten hinweg hoch. So geben Schmid/Sartorius (2020), Kunze et al. (2020), Marschall et al. (2020), Möhring et al. (2020c), IG Metall (2020b), Stürz et al. (2020) sowie DAK (2021) an, dass zwischen 70 und über 80 % der befragten Beschäftigten auch weiterhin von zu Hause aus arbeiten wollen. Allerdings ergeben sich Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen. Beispielsweise wollen laut Schmid/Sartorius (2020) knapp zwei Drittel der Befragten mit einem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen von unter 1.500 Euro nach der Pandemie nicht länger von zu Hause aus arbeiten, während dies bei Befragten mit höheren Einkommen nur etwa 20 % sind. Die verschiedenen Altersgruppen unterscheiden sich ebenfalls in ihrem Wunsch, künftig von zu Hause aus zu arbeiten. So will ein größerer Anteil der jüngeren Befragten auch in Zukunft im Homeoffice arbeiten im Vergleich zu den Befragten, die älter als 60 Jahre sind. Die Befragung der IG Metall kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass der Wunsch, zukünftig von zu Hause aus zu arbeiten, mit steigendem Alter weniger weit verbreitet ist. Das gilt allerdings erst ab einem Alter von 25 Jahren. In der jüngsten Altersgruppe ist der Wunsch nach Arbeiten im Homeoffice dieser Befragung zufolge am wenigsten weit verbreitet (siehe IG Metall 2020b).

Was den Anteil der Arbeitszeit angeht, den die Befragten künftig gern im Homeoffice verbringen wollen, so sprechen sich laut Frodermann et al. (2021) 37 % der befragten Beschäftigten, die zu Hause arbeiten können, für einen flexiblen Einsatz des Homeoffice aus, 32 % sind für zwei oder drei Tage Homeoffice pro Woche, 7 % wollen ausschließlich von zu Hause aus arbeiten. Unabhängig davon, ob die Befragten im Homeoffice arbeiten können, wünscht sich ein Anteil von weniger als 10 % Homeoffice künftig ausschließlich in Ausnahmefällen wie etwa bei einem Handwerkertermin oder wenn kranke Kinder zu betreuen sind. Den Ergebnissen der DAK Bayern (2020) zufolge wollen Befragte ab 50 Jahren sowie Befragte mit einem Hauptschulabschluss oder einem mittleren Abschluss seltener ein- bis zweimal pro Woche im Homeoffice arbeiten und geben häufiger an, gar nicht von zu Hause aus arbeiten zu wollen. Die Befragung des IZA im Juli und August 2020 (Bonin et al. 2020) ergab, dass 53 % der Befragten im Homeoffice nach Ende der pandemiebedingten Einschränkungen genauso viel oder mehr von zu Hause aus arbeiten wollten, 40 % sprachen sich für eine geringere Arbeitszeit im Homeoffice aus und 6 % wollten gar nicht mehr von zu Hause aus arbeiten. Dabei waren in der Gruppe

¹⁷ Der Befragung von Bitkom (2020) zufolge findet die steuerliche Förderung des Arbeitens im Homeoffice ebenfalls breite Zustimmung.

der Beschäftigten, die nach Aufhebung der pandemiebedingten Einschränkungen ihre Arbeitszeit im Homeoffice reduzieren wollten, diejenigen, die erst während der Pandemie mit der Arbeit im Homeoffice begonnen hatten, signifikant häufiger vertreten als diejenigen, die bereits vorher im Homeoffice gearbeitet hatten. Der Wunsch, genauso viel im Homeoffice zu arbeiten wie während der Pandemie, war bei kürzeren aktuellen Arbeitszeiten im Homeoffice, bei Beschäftigten, die pandemiebedingt mit der Arbeit im Homeoffice begonnen hatten, und bei Frauen signifikant schwächer ausgeprägt. Die Auswertung des Linked Personnel Panel (Frodermann et al. 2021), zeigt, dass der Wunsch nach einem größeren Homeoffice-Anteil zwischen Juli und Oktober 2020 von 8 auf 13 % stieg, während der Wunsch nach einem geringeren Homeoffice-Anteil von 18 auf 12 % sank. Ahlers et al. (2021) zufolge stieg der Anteil derjenigen, die nach Ende der Pandemie genauso viel im Homeoffice arbeiten wollen, von 49 % im Juni 2020 auf 56 % im November und fiel im Januar 2021 dann wieder auf 49 % ab. Emmmler/Kohlrausch (2021) bestätigen, dass der Anteil derer, die nach Ende der pandemiebedingten Einschränkungen genauso viel von zu Hause aus arbeiten wollen, mit der zunehmenden Anzahl an Beschäftigten im Homeoffice im Januar 2021 sank. Bonin et al. (2021e) kommen für Mai 2021 sogar zu dem Ergebnis, dass zwei Drittel der Befragten nach dem Ende der pandemiebedingten Einschränkungen weniger Arbeitszeit im Homeoffice verbringen wollten und sich ein Viertel wünschte, im gleichen Umfang von zu Hause aus zu arbeiten. Nur 7 % wünschten sich eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit im Homeoffice. Dabei sprach sich unter denjenigen, die erst seit Beginn der Pandemie im Homeoffice arbeiteten, ein etwas größerer Anteil für eine Beibehaltung oder Ausweitung der Arbeitszeit im Homeoffice aus, als unter denjenigen, die bereits vor der Pandemie zu Hause gearbeitet hatten. Zwei Drittel der Befragten in letzterer Gruppe gaben an, nach Ende der pandemiebedingten Einschränkungen einen größeren Anteil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen zu wollen, als das vor der Pandemie der Fall war, knapp 30 % wollten in gleichem Umfang im Homeoffice weiterarbeiten und 5 % wollten die Arbeitszeit im Homeoffice im Vergleich zur Situation vor der Pandemie reduzieren. Befragte, die nach Ende der pandemiebedingten Einschränkungen ihre Arbeitszeit im Homeoffice reduzieren wollen, geben verschiedene Gründe für ihren Wunsch an, 90 % nennen den fehlenden persönlichen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen, 50 % den Wunsch nach einer Trennung von Arbeit und Privatleben,¹⁸ 40 % eine im Vergleich zur Arbeit vor Ort geringere Produktivität, knapp 40 % eine Häufung von Überstunden im Homeoffice, über 20 % eine emotionale Belastung durch die Tätigkeit im Homeoffice, jeweils etwa 10 %, dass sich die Wohnung nicht eigne, dass die Konzentration auf die Arbeit schwerfalle, dass Homeoffice im bisherigen Maß für die Karriere hinderlich sein könne, dass die Organisation des Arbeitsalltags schwerfalle und etwas mehr als 5 %, dass die Arbeit im Homeoffice die Familie bzw. Partnerschaft belaste.

Dass sich der Wunsch, weiterhin von zu Hause aus zu arbeiten, nicht unbedingt verwirklichen lässt, ist den Befragten allerdings durchaus bewusst. So gehen laut Stürz et al. (2020) etwa die Hälfte der Befragten, bei denen Homeoffice möglich und ausgeweitet worden ist, davon aus, dass die Ausweitung nach Ende der Pandemie wieder zurückgenommen wird. Bonin et al. (2021e) kommen allerdings zu dem Ergebnis, dass knapp 70 % der Befragten davon ausgehen, ihr Arbeitgeber werde auch nach der Pandemie ihrer Bitte nach Homeoffice in gewünschtem Ausmaß entsprechen. Der Anteil ist dabei unter Beschäftigten in kleinen Betrieben etwas höher als unter Beschäftigten in großen Betrieben.¹⁹ Entsprechend war es den Ergebnissen von Bonin et al. (2020) zufolge auch 84 % der abhängig Beschäftigten, die im Juli und August 2020 im Homeoffice arbeiteten, sehr wichtig oder eher wichtig, einen Arbeitgeber zu haben, der die Möglichkeit gibt, von zu Hause aus zu arbeiten. Unter Befragten mit Betreuungsverpflichtungen sowie unter Befragten, die bereits vor Ausbruch der Pandemie im Homeoffice gearbeitet hatten, lagen die Anteile mit 89 bzw. 93 % signifikant höher als unter Befragten

¹⁸ Bonin et al. (2020) zufolge wird dieser Grund häufiger von Befragten genannt, die erst während der Pandemie mit der Arbeit im Homeoffice begonnen haben.

¹⁹ Bonin et al. (2020) kommen zu dem Ergebnis, dass Befragte mit einem niedrigen Bildungsabschluss überdurchschnittlich häufig davon ausgehen, ihr Arbeitgeber werde nach der Pandemie dem Homeoffice gegenüber weniger aufgeschlossen sein.

ohne Betreuungsverpflichtungen bzw. Befragten, die erst mit Beginn der Pandemie von zu Hause aus arbeiteten.

Die Einschätzung der Beschäftigten, dass unter ihnen der Wunsch nach einer verstärkten Nutzung des Homeoffice weiter verbreitet ist als unter ihren Arbeitgebern, stimmt mit dem Ergebnis der Unternehmensbefragungen überein. Die detailliertesten Ergebnisse hierzu liefert die Betriebsbefragung des IAB (siehe Backhaus et al. 2020). So wollen nur 18 % der Betriebe, bei denen die Nutzung von Homeoffice grundsätzlich möglich ist, diese Möglichkeit weiter ausbauen, während 67 % der Betriebe auf das vor der Pandemie bestehende Ausmaß zurückkehren wollen und 9 % es sogar reduzieren wollen.²⁰ Dabei steigt die Bereitschaft, das Arbeiten von zu Hause aus auszubauen, mit der Unternehmensgröße und ist in den Betrieben höher, in denen es bereits formale Regelungen zum Arbeiten im Homeoffice gab, als in Betrieben, in denen das nicht der Fall ist. Während Betriebe in den Bereichen Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation sowie im Verarbeitenden Gewerbe besonders häufig angeben, die Nutzung des Homeoffice auszubauen, wollen Betriebe im Baugewerbe, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen am häufigsten zum Ausmaß vor Ausbruch der Pandemie zurückkehren. Als Gründe für eine Erweiterung der Arbeit im Homeoffice nennen die Unternehmen der Befragung zufolge eine erhöhte Attraktivität des Arbeitgebers, mehr Flexibilität für die Beschäftigten, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Reduktion von Fahrzeiten und auch über die Pandemie hinaus die Vermeidung von Ansteckungen. Seltener werden dagegen eine erhöhte Produktivität, die Einsparung von Büroflächen oder die Erweiterung von Zeiten, in denen Beschäftigte erreichbar sind, als Gründe für eine Ausweitung des Homeoffice genannt. Was die Erfahrungen angeht, die die Betriebe mit dem Arbeiten von zu Hause aus gemacht haben, zeigen die Ergebnisse in Hofmann et al. (2020), dass diese überwiegend positiv sind. So teilen jeweils über 80 % der befragten Unternehmen die Einschätzungen, dass Homeoffice ohne Nachteile in größerem Umfang realisiert werden kann, dass auch Dienst- bzw. Geschäftsreisen in Zukunft virtuell z. B. über Videokonferenzen abgewickelt werden können, dass vor dem Hintergrund der gemachten Erfahrungen in Zukunft auch Wünsche der Belegschaft nach verstärkter Nutzung des Homeoffice nicht mehr abgelehnt werden können und dass die Forderung nach Homeoffice durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stark zunehmen wird. Eine ifo-Befragung unter Geschäftsführungen, im Management und unter Personalverantwortlichen im Juli 2020 (Demmelhuber et al. 2020) ergibt, dass 67 % der Befragten davon ausgingen, die Bedeutung von Homeoffice werde im Vergleich zur Situation vor der Pandemie zunehmen und 82 % gingen von einer Zunahme an virtuellen Besprechungen aus. In großen Unternehmen lagen die Anteile mit 92 bzw. 97 % noch etwas höher. Im Dienstleistungssektor rechnete ein größerer Anteil mit der Zunahme an Homeoffice als im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel. Bei virtuellen Besprechungen rechnete im Handel ein kleinerer Anteil mit einer Zunahme als im Dienstleistungssektor und im Verarbeitenden Gewerbe.

3.3 Hindernisse und Probleme

3.3.1 Gründe, die gegen die Arbeit im Homeoffice sprechen

Sowohl befragte Beschäftigte, die während der Corona-Pandemie nicht im Homeoffice arbeiten, als auch befragte Betriebe, die diese Möglichkeit nicht anbieten, stimmen in den Gründen, die sie gegen das Arbeiten von zu Hause aus ins Feld führen, in weiten Teilen überein. Von beiden Gruppen wird am häufigsten genannt, dass die betreffenden Tätigkeiten nicht von zu Hause aus ausgeführt werden können. Dies geben 80 % der befragten Personen in Frodermann et al. (2020) an, die während der

²⁰ Andere Befragungen kommen allerdings zu deutlich höheren Werten für die Absicht, die Nutzung des Homeoffice fortzuführen oder auszubauen. So geben laut Buchheim et al. (2020), der ZEW-Konjunkturumfrage in der Informationswirtschaft (Erdsiek 2020a, b) und der Befragung in Hofmann et al. (2020) 40 bis über 60 % der befragten Betriebe an, Homeoffice langfristig (mehr) zu nutzen.

Pandemie nicht von zu Hause aus arbeiten,²¹ sowie fast alle in der BeCovid-Befragung des IAB befragten Unternehmen, die kein Homeoffice ermöglichen (vgl. Bellmann et al. 2020b).²² Frodermann et al. (2020) erlauben zudem einen Vergleich der Hinderungsgründe zwischen 2017 und der Situation während der Corona-Pandemie. Daraus ergibt sich, dass der Wunsch der Vorgesetzten nach Anwesenheit im Betrieb, der Wunsch nach einer klaren Trennung von Beruf und Privatem sowie die erschwerte Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen zwar auch während der Corona-Pandemie noch häufig als Hinderungsgründe genannt werden, allerdings deutlich seltener als das noch 2017 der Fall war. Im Vergleich zu 2017 werden dagegen die fehlende Erlaubnis zum Arbeiten von zu Hause aus sowie die fehlende technische Ausstattung etwas häufiger genannt.²³ Laut IAB Betriebsbefragung stellt die fehlende technische Ausstattung auch aus Sicht der Unternehmen einen wichtigen Hinderungsgrund dafür dar, die Arbeit von zu Hause aus zu ermöglichen. Eine weitere bedeutende Hürde wird im Datenschutz gesehen. Während es vor Ausbruch der Pandemie noch 37 % der Betriebe aus diesem Grund ablehnten, ihren Beschäftigten das Arbeiten von zu Hause aus anzubieten, obwohl dies zumindest für einen Teil der Belegschaft möglich gewesen wäre, sank dieser Anteil bis Ende Mai auf 18 % und verharrte bis Mitte Oktober dort (Bellmann et al. 2020b). Die Erhebung in Hofmann et al. (2020) ergibt als weitere wichtige Gründe gegen das Arbeiten im Homeoffice fehlende Betriebsvereinbarungen und Vorbehalte von Führungskräften und der Geschäftsführung an. Auch von Beschäftigten werden etwa in den Befragungen, die Frodermann et al. (2020) oder Bitkom (2020) zugrunde liegen, eine starke Präsenzkultur im Unternehmen und die Befürchtung schlechterer Aufstiegschancen als Argumente gegen die Nutzung von Homeoffice genannt, wenn auch diese Gründe im Gegensatz zu den oben genannten eine untergeordnete Rolle spielten. Darin, ob eine fehlende, zu langsame oder auch fehleranfällige Internetverbindung ein wichtiges Hindernis für die Arbeit im Homeoffice darstellen, gehen die Befragungen unter Beschäftigten auseinander. Während dies laut Stürz et al. (2020) eine untergeordnete Rolle spielt, geben laut Bitkom (2020) 26 % derer, die nicht im Homeoffice arbeiten, obwohl sie es dürfen, dies als Hinderungsgrund an.

Eine nichtrepräsentative Befragung im Handwerk (ZDH 2020) ergibt, dass 91 % der Handwerksbetriebe, in denen niemand im Homeoffice arbeitet, angeben, die von ihnen durchgeführten Tätigkeiten erforderten zwingend eine Anwesenheit vor Ort, nur 7 % geben an, Homeoffice sei wegen fehlender technischer Ausstattung nicht möglich und 4 % sagen, die Beschäftigten wollten nicht im Homeoffice arbeiten.

3.3.2 Probleme bei der Umsetzung des Arbeitens im Homeoffice

Ein häufig von Beschäftigten, die während der Corona-Pandemie im Homeoffice arbeiten, genanntes Problem ist der fehlende Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzten. Laut Bitkom (2020) geben dies 55 % der Befragten an, laut Marschall et al. (2020) beläuft sich der Anteil sogar auf 75 %. In diesem Zusammenhang werden auch eine erschwerte Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen sowie das Gefühl, von wichtigen Informationen abgeschnitten zu sein, genannt (beispielsweise in Bitkom 2020 oder Ernst 2020). Ernst (2020) nennt als weitere Schwierigkeiten beim Arbeiten im Homeoffice Ablenkung durch betreuungspflichtige Kinder oder auch andere Erwachsene, Probleme sich für die Arbeit zu motivieren bzw. sich selbst zu organisieren und eine unklare Zielsetzung der eigenen Tätigkeit. Den Ergebnissen in Bonin et al. (2020) zufolge geben 25 % der Befragten, die

²¹ Auf einen ähnlich hohen Wert kommen Bonin et al. (2021a) für Februar 2021.

²² Emmeler/Kohlrausch (2021) zufolge gaben im Februar 2021 48 % der Befragten an, ihre Tätigkeit eigne sich nicht für das Homeoffice, 14 % gingen davon aus, einzelne Arbeitsprozesse von zu Hause aus erledigen zu können und 20 bzw. 19 % waren der Auffassung, einen Großteil ihrer Tätigkeiten bzw. ihre Tätigkeiten uneingeschränkt im Homeoffice erledigen zu können. Die Beschäftigtenbefragung der DAK Bayern (2020) kommt auf ähnliche Ergebnisse. Sowohl diese Befragung als auch die von Bonin et al. (2020) ergeben, dass Geringqualifizierte häufiger äußerten, ihre Tätigkeiten könnten nicht im Homeoffice erledigt werden.

²³ Als weiterer Grund wird etwa in Bonin et al. (2021a), Bonin et al. (2020) oder in Meyer et al. (2020) genannt, die Wohnung sei nicht dazu geeignet, von zu Hause aus zu arbeiten.

bereits vor Beginn der Pandemie Erfahrungen mit der Arbeit im Homeoffice gesammelt hatten, und 30 % der Befragten, die erst kürzlich mit dem Homeoffice begonnen haben, an, bei der Arbeit zu Hause stärker abgelenkt zu sein. Der Aussage, ihr Vorgesetzter nehme ihre Leistungen im Homeoffice schlechter wahr, stimmen 13 % der ersten und 23 % der zweiten Gruppe zu. Unter Befragten mit Homeoffice-Erfahrung liegt der Anteil derjenigen, denen häufig nicht klar ist, was sie als nächstes tun sollen, bei 2 %, während er bei denjenigen, die erst seit Kurzem von zu Hause aus arbeiten, bei 7 % liegt.

Auf der anderen Seite bewerteten laut Bonin et al. (2020) 94 % der Beschäftigten, die im Juli und August 2020 im Homeoffice waren, die Notwendigkeit, den Arbeitsalltag selbst zu gestalten, als sehr oder eher positiv. Einen signifikanten Unterschied gab es allerdings zwischen Beschäftigten, die erst seit der Pandemie von zu Hause aus arbeiteten, und Beschäftigten, die bereits vor der Pandemie im Homeoffice gearbeitet hatten. Dies könnte auf einen Selektionseffekt zurückzuführen sein, da Beschäftigte, die es als sehr positiv empfinden, ihren Arbeitsalltag selbst zu gestalten, vor der Pandemie mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zu Hause gearbeitet haben, als Beschäftigte, die dies als weniger positiv empfinden.

Im Oktober 2020 konnten zwei Drittel der Befragten, die im Homeoffice arbeiteten, dies an einem festen Arbeitsplatz tun, 42 % hatten dafür sogar ein separates Arbeitszimmer zu Verfügung. Ein knappes Drittel musste hingegen woanders arbeiten, überwiegend am Ess- oder Küchentisch (Frodermann et al. 2021). Bonin et al. (2020) kommen hingegen für Juli und August 2020 zu dem Ergebnis, dass 62 % der Beschäftigten, die zum Befragungszeitpunkt im Homeoffice arbeiteten, keinen gut geeigneten oder keinen spezifisch eingerichteten Arbeitsplatz hatten. Der Anteil war dabei unter Frauen und Beschäftigten, die erst seit Beginn der Pandemie im Homeoffice arbeiteten, deutlich höher als unter Männern bzw. Beschäftigten, die bereits früher im Homeoffice gearbeitet hatten.²⁴ Unter Befragten, die zu Hause nicht über einen geeigneten Arbeitsplatz verfügten, fühlten sich 72 % dadurch in ihrer Arbeit etwas bis stark beeinträchtigt. Diesen Eindruck hatten Beschäftigte, die erst seit Beginn der Pandemie von zu Hause aus arbeiteten, signifikant häufiger, als diejenigen, die bereits länger im Homeoffice waren. Hierbei könnte allerdings Selbstselektion eine Rolle spielen, da sich Beschäftigte, die ihre Arbeit im Homeoffice stärker durch einen fehlenden Arbeitsplatz beeinträchtigt sehen, unter normalen Umständen seltener für die Arbeit von zu Hause entscheiden dürften.

Eine mangelnde technische Ausstattung sowie eine unzureichende Unterstützung durch die IT-Abteilung werden laut Kunze et al. (2020) von 60 % bzw. 55 % der Befragten als weitere Probleme bei der Umsetzung des Homeoffice genannt. Laut Stürz et al. (2020) hatten allerdings nur 12 % der im Juni 2020 Befragten große Schwierigkeiten mit der im Homeoffice eingesetzten Technik. So fühlten sich Bonin et al. (2020) zufolge 59 % der im Juli und August 2020 im Homeoffice tätigen Beschäftigten gar nicht durch Probleme mit der zur Verfügung stehenden Technik beeinträchtigt, 34 % fühlten sich etwas beeinträchtigt. Zwei Drittel derjenigen, die sich stark beeinträchtigt fühlten, nannten als Grund dafür eine schwache oder nicht zuverlässige Internetverbindung.

Die befragten Unternehmen sehen sich bei der Umsetzung des Homeoffice zum Teil mit ähnlichen Problemen konfrontiert wie die Beschäftigten. Buchheim et al. (2020) zufolge berichten etwa 70 % der Unternehmen, die Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Homeoffice angeben, von technischen Problemen wie mangelnder IT-Ausstattung, fehlender Bandbreite des Internetanschlusses, zu wenig Kapazitäten in der IT-Abteilung oder Bedenken hinsichtlich der Datensicherheit.

Von Problemen organisatorischer Art, wie der erschwerten Kommunikation und mangelnden Abstimmung zwischen Beschäftigten, berichten etwa 70 % der Befragten in Buchheim et al. (2020). 70 % der Betriebe stellen durch das Arbeiten im Homeoffice eine Verschlechterung in Bezug auf die Zusammenarbeit fest, 39 % eine Verschlechterung der Qualität der Arbeit. Die beiden letztgenannten

²⁴ Den Ergebnissen in DAK Bayern (2020) zufolge berichtet unter jüngeren Beschäftigten ein größerer Anteil von einem schlecht ausgestatteten Arbeitsplatz als unter älteren.

Werte sind dabei für Unternehmen, die von Schwierigkeiten in der Umsetzung des Homeoffice berichten, deutlich höher als für die befragten Unternehmen insgesamt. In diesem Zusammenhang zeigen die Ergebnisse in Hofmann et al. (2020), dass zwischen 40 % und 50 % der befragten Betriebe die umfangreiche Nutzungsmöglichkeit digitaler Signaturen und die Bereitstellung von umfangreichen Informationen zum Arbeiten im Homeoffice sowie von Plattformen für den informellen Austausch als wichtig, aber noch nicht vorhanden ansehen. Darüber hinaus erachten 35 % umfangreiche, virtuelle Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit dem Betriebs- bzw. Personalrat als notwendig und wichtig.

Mangelnde Motivation der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter oder mangelnde IT-Kenntnisse spielen hingegen laut Buchheim et al. (2020) nur für weniger als 20 % der befragten Unternehmen, die von Umsetzungsschwierigkeiten berichten, eine Rolle. Allerdings kommen Hofmann et al. (2020) in Bezug auf notwendige Medien- und Technikkompetenzen zu dem Ergebnis, dass 44 % der Befragten berichten, dass diese den Beschäftigten fehlten. Entsprechend erachten es 42 % als wichtig, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Führungskräfte über eine umfangreiche Medien- und Kommunikationskompetenz verfügen. Als fast genauso wichtig werden Schulungen etwa dazu angesehen, wie Workshops mit Kunden per Videokonferenz durchgeführt werden können.

Die Befragung in Hofmann et al. (2020) widmet sich darüber hinaus der Rolle von Führungskräften bei der Umsetzung des Homeoffice. So stimmen mehr als die Hälfte der Befragten der Aussage zu, dass durch den vermehrten Einsatz von Homeoffice Vorbehalte bei Führungskräften abgebaut werden konnten. Während weniger als 5 % der Befragten im Zuge der Ausweitung des Homeoffice vermehrt Konflikte zwischen Beschäftigten und Führungskräften feststellen, beobachten 12 % eine Überforderung der Führungskräfte und 70 % selten oder sogar häufig ein Schulungsdefizit in Bezug auf Führung über Distanz. Dementsprechend finden 54 %, dass Führung über Distanz als eingeübte Führungsroutine etabliert werden müsse, und 36 % stimmen der Aussage zu, dass die Unternehmensleitungen als aktives Beispiel für virtuelles Arbeiten vorangehen sollten, was bislang noch nicht der Fall sei.

3.4 Bewertung des Arbeitens im Homeoffice

3.4.1 Zufriedenheit

Die Befragungen bei Beschäftigten erfassen verschiedene Aspekte der Zufriedenheit. So wird zum Teil allgemein nach der Arbeitszufriedenheit gefragt, zum Teil nach der Zufriedenheit mit der aktuellen Situation im Homeoffice oder sogar speziell nach Regelungen zum Homeoffice oder nach Arbeitsbedingungen. Trotz der unterschiedlichen Erhebungskonzepte ähneln sich die Werte in Bezug auf den Anteil der zufriedenen Befragten. Frodermann et al. (2021), Stürz et al. (2020), Holst et al. (2020), Bonin et al. (2020), Bonin et al. (2021e) und Ernst (2020) kommen zu Werten von etwa 80 % der Befragten, die angeben, zufrieden zu sein. Werden bei Ernst (2020) noch Befragte hinzugerechnet, die mittelmäßig zufrieden sind, liegt der Wert sogar bei über 90 %. Über 70 % der Befragten äußern sich laut Schwarze/Funk (2020) zufrieden mit ihrer Qualifikation für den Umgang mit den im Homeoffice benötigten Programmen. Allerdings sind nur knapp 40 % mit dem Angebot an Fortbildungen im Bereich digitale Technologien und Anwendungen zufrieden. Wird explizit nach der Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice im Vergleich zur Arbeit im Büro gefragt, geben laut Bitkom (2020) 43 % der Befragten an, im Homeoffice zufriedener zu sein. Entsprechend gering sind die Anteile derjenigen, die sich explizit unzufrieden äußern. Sie reichen von 5 % der Befragten in Ernst (2020) bis zu 19 % der Befragten in Stürz et al. (2020). Laut Stürz et al. (2020) stiegen die Zufriedenheitswerte zwischen März und Juni 2020 sogar noch an. Allerdings sind den Ergebnissen in Möhring et al. (2021) Beschäftigte im Homeoffice nicht signifikant zufriedener mit ihrer Arbeit oder ihrem Familienleben.

Werden die Zufriedenheitswerte für Befragte, die bereits vor Ausbruch der Pandemie Erfahrungen mit der Arbeit von zu Hause aus gesammelt haben, und für Befragte, die im Zuge der Pandemie erstmals im Homeoffice sind, getrennt betrachtet, zeigt sich laut Stürz et al. (2020), dass in der zweiten Gruppe der Anteil der Zufriedenen etwas geringer ist als in der ersten.²⁵ Allerdings ist der Anteil derjenigen, die sich explizit unzufrieden äußern, unter denjenigen, die erstmals von zu Hause aus arbeiten, deutlich höher. Den Ergebnissen in Bonin et al. (2020) zufolge zeigten sich 34 % der Beschäftigten, die im Juli und August 2020 im Homeoffice arbeiteten und bereits vor Ausbruch der Pandemie Erfahrungen mit der Arbeit zu Hause gesammelt hatten, zum Befragungszeitpunkt mit dem Homeoffice zufriedener als vor Ausbruch der Pandemie. Dass Personen, die mehr Erfahrungen mit der Arbeit von zu Hause aus haben, sich häufiger zufrieden äußerten, ergibt auch die Befragung in Ernst (2020). Allerdings zeigen die Ergebnisse dieser Befragung auch, dass Fachkräfte zufriedener mit ihrer Arbeit im Homeoffice sind als Führungskräfte, obwohl letztere mehr Erfahrung damit haben, von zu Hause aus zu arbeiten. Laut Schwarze/Funk (2020) sind Befragte mit mehr Erfahrungen im Homeoffice nicht nur zufriedener mit der Transparenz von geltenden Regeln, sondern auch mit ihrem Wissen zum Datenschutz. Ahlers et al. (2021) zufolge hatten im November 2020 60 % der Befragten in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten, 72 % der Befragten in Betrieben mit 21 bis 200 Beschäftigten und 88 % der Befragten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten positive Erfahrungen mit der Arbeit im Homeoffice gemacht. In Unternehmen mit Betriebsrat belief sich der Anteil auf 86 %, in tarifgebundenen Unternehmen auf 81 %.

Befragte in verschiedenen Haushaltskonstellationen weisen unterschiedlich hohe Zufriedenheitswerte auf. Nach Stürz et al. (2020) liegt der Anteil an zufriedenen Befragten unter Männern mit Kindern im Haushalt bei 92 % und damit am höchsten. Etwas niedrigere Werte erreichen Befragte mit Partner aber ohne Kinder, Frauen ohne Kinder und Befragte mit Kindern, die älter sind als 14 Jahre. Frauen mit Kindern und Befragte mit Kindern unter 14 Jahren erreichen hingegen niedrigere Werte, die bei etwa 80 % liegen. Bünning et al. (2020) kommen ebenfalls zu dem Ergebnis, dass die Arbeitszufriedenheit von Eltern im Vergleich zu kinderlosen Personen seit Beginn der Pandemie signifikant stärker abnimmt. Darüber hinaus ist bei Müttern ein signifikant stärkerer Rückgang zu beobachten als bei Vätern. Außerdem sind Frauen im Homeoffice unzufriedener mit ihrer Arbeit, ihrem Familienleben und ihrem Leben im Allgemeinen als Männer.

Gründe für die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit versuchen Holst et al. (2020) zu identifizieren. Während jeweils über 85 % der Zufriedenen angeben, die nötige technische Ausstattung zu besitzen und vom Arbeitgeber die nötigen Informationen zu bekommen, sind dies unter den Unzufriedenen nur etwa 50 %. Der Unterschied ist noch größer bei der Einschätzung, ob die Zusammenarbeit mit anderen Stellen reibungslos funktioniert. Dem stimmen 86 % der Zufriedenen, aber nur 29 % der Unzufriedenen zu. Während 92 % der Zufriedenen angeben, dass ihr Arbeitgeber ihnen dahingehend vertraue, ihre Arbeit zu erledigen, sind dies unter den Unzufriedenen nur 60 %. 54 % der Unzufriedenen geben an, dass sich die Beziehung zu Vorgesetzten verschlechtert hat, der Wert ist bei den Zufriedenen hingegen weniger als halb so hoch. Unterschiede zeigen sich auch im Empfinden darüber, ob die Lasten der Eindämmung der Pandemie gerecht verteilt sind. 62 % der Zufriedenen, aber nur 35 % der Unzufriedenen stimmen dieser Aussage zu.

3.4.2 Produktivität

In der Einschätzung dazu, wie produktiv die Arbeit von zu Hause aus ist, unterscheiden sich die Befragungen. Während zwischen 40 % und 60 % der Befragten in den jeweiligen Studien, die Kunze et al. (2020), Ernst (2020), Marschall et al. (2020), Bonin et al. (2020) sowie Bitkom (2020) zugrunde liegen,

²⁵ Zu diesem Ergebnis kommen auch Bonin et al. (2021e) sowie Bonin et al. (2020).

im Homeoffice eine gesteigerte Arbeitsproduktivität wahrnehmen,²⁶ sind dies laut den Daten des SOEP nur 10 % (siehe Schröder et al. 2020). Die Unterschiede können allerdings darin begründet sein, dass sich die Fragen und die Anzahl der Antwortmöglichkeiten unterscheiden. So stehen bei der SOEP-CoV Befragung lediglich die Möglichkeiten „viel produktiver“, „genauso produktiv“ und „weniger produktiv“ zur Auswahl (vgl. Schröder et al. 2020), während bei Marschall et al. (2020) die Zustimmung zur Aussage „Ich kann im Homeoffice produktiver arbeiten als am normalen Arbeitsplatz“ mit einer vierstufigen Antwortskala erfasst wird. Auch der Einschätzung, im Homeoffice weniger produktiv zu sein, stimmt den verschiedenen Studien zufolge ein unterschiedlich hoher Anteil der Befragten zu. Laut der SOEP-CoV Befragung lag der Wert bei 40 % (vgl. Schröder et al. 2020), Ernst (2020) kommt nur auf einen Wert von 20 % und Bitkom (2020) auf 9 % (die zugrundeliegende Befragung wurde allerdings im Gegensatz zu den anderen beiden Befragungen nicht im Frühjahr, sondern im Herbst durchgeführt). Frodermann et al. (2021) zufolge empfanden Beschäftigte im Homeoffice im April und Mai 2020 ihre Arbeit in etwa so effizient wie vor der Pandemie, während Beschäftigte, die vor Ort arbeiteten, Effizienzeinbußen wahrnahmen. Beide Gruppen konnten jedoch im Verlauf der Pandemie ihre Effizienz steigern.

Ernst (2020) weist die Einschätzung der Produktivität für unterschiedliche Personengruppen gesondert aus. Demzufolge schätzen Frauen ihre Produktivität im Homeoffice etwas höher ein als Männer, wobei der Unterschied gering ist. Allerdings gilt dies nicht für Frauen, die betreuungspflichtige Kinder haben. Für sie ist der Wert deutlich geringer. Während der Wert für Befragte, die im Zuge der Pandemie erstmals von zu Hause aus arbeiteten, nur leicht unter dem Durchschnitt für alle Befragten liegt, ist er für Personen, die schon häufiger oder länger im Homeoffice gearbeitet haben, deutlich höher. Im unteren Management ist die Einschätzung, zu Hause produktiver zu arbeiten, ebenfalls deutlich höher, während sie im mittleren und oberen Management knapp unter dem Durchschnitt liegt. Im öffentlichen Dienst ist der Anteil derer, die sich im Homeoffice für produktiver halten, ebenfalls unterdurchschnittlich, während der Anteil derer, die sich für weniger produktiv halten, über dem Durchschnitt liegt.

Auf einen Grund dafür, dass die Produktivität im Homeoffice geringer ist als am regulären Arbeitsplatz, weisen Hofmann et al. (2020) hin. Demzufolge geben 40 % der Befragten an, dass Beschäftigte über eine eingeschränkte Produktivität wegen fehlender Ausstattungsgegenstände wie etwa einen zusätzlichen Bildschirm klagen.²⁷

45 % der von Randstad/ifo (2020) befragten Personalleiter, die Homeoffice in ihrem Unternehmen für möglich halten, erwarten einen negativen Effekt der Arbeit zu Hause auf die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Im Dienstleistungsbereich liegt der Anteil höher, in der Industrie und im Handel etwas niedriger. In Unternehmen der Personalleiter, die eine negative Einschätzung haben, wurde vor der Pandemie seltener Homeoffice angeboten als in Unternehmen, in denen Personalleiter eine neutrale oder positive Einschätzung haben. Unabhängig davon wurde im Zuge der Pandemie in allen Unternehmen die Möglichkeit zum Homeoffice deutlich ausgeweitet.

3.4.3 Entgrenzung der Arbeit

Die Trennung zwischen Beruf und Privatleben kann durch das Arbeiten von zu Hause aus deutlich erschwert werden. Laut Marschall et al. (2020) stellt diese fehlende Trennung für 46 % der Befragten im Homeoffice ein Problem dar. Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall berichtet mit 30 % von niedrigeren Werten (vgl. IG Metall 2020b). Die beiden Erhebungen kommen jedoch eindeutig zu dem Ergebnis, dass es älteren Beschäftigten im Homeoffice leichter fällt, eine Grenze zwischen Beruf und

²⁶ Emmmler/Kohlrausch (2021) kommen für November 2020 und Januar 2021 sogar auf Werte von 66 bzw. 69 %, DAK Bayern (2020) auf einen Wert von 73 %.

²⁷ Darauf, dass Betriebe eine geringere Arbeitsqualität im Homeoffice wahrnehmen, geht die Darstellung der Probleme in Abschnitt 3.3 ebenfalls ein.

Privatleben zu ziehen als jüngeren. Meyer et al. (2020) kommen zu dem Ergebnis, dass 60 % der Befragten der Aussage voll oder eher zustimmen, im Homeoffice verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben.²⁸ 27 % der Befragten stimmen der Aussage, dies belaste sie, voll oder eher zu. Auf der anderen Seite kann das Arbeiten im Homeoffice die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch erleichtern. Diesen Vorteil sahen ein Drittel der im April und Mai 2020 im Rahmen von Marschall et al. (2020) befragten Personen. Ein ebenso hoher Anteil sah eine verbesserte Zeitsouveränität als Vorteil des Arbeitens im Homeoffice. Noch deutlich höhere Werte ermitteln Kunze et al. (2020). Demnach schätzten mehr als 70 % der zwischen März und Mai 2020 Befragten die Möglichkeit besonders positiv ein, die Arbeit und das Privatleben im Homeoffice miteinander zu verbinden. Dieser Wert wird unabhängig davon erreicht, ob die Befragten minderjährige Kinder betreuen oder nicht. Pusch/Seifert (2021) stellen fest, dass die Arbeit im Homeoffice eine positive Einschätzung der Work-Life-Balance begünstigt. Auch der von Bitkom im Oktober und November 2020 durchgeführten Befragung zufolge gaben 59 % der Befragten an, dass die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine positive Erfahrung während der Nutzung des Homeoffice ist, 43 % sahen einen Vorteil in der größeren zeitlichen Flexibilität (siehe Bitkom 2020). Den Ergebnissen der DAK Bayern (2020) zufolge geben allerdings 73 % der Befragten, die mindestens einmal im Monat im Homeoffice arbeiten, an, im Homeoffice ausschließlich oder überwiegend zu denselben Zeiten zu arbeiten wie vor Ort beim Arbeitgeber.²⁹

Inwiefern zeitliche Flexibilisierung im Homeoffice zu Mehrarbeit führt, wird ebenfalls in einzelnen Befragungen erhoben. Laut Kunze et al. (2020) berichteten Mitte Mai 2020 56 % der Befragten, dass sie im Homeoffice länger als vertraglich vereinbart arbeiten. Bitkom (2020) kommt hingegen für Oktober und November 2020 auf einen niedrigeren Wert von 35 %. Der DAK Bayern (2020) zufolge schätzen 64 % der Befragten, im Homeoffice ähnlich viele Stunden zu arbeiten wie vor Ort beim Arbeitgeber, 24 % geben an, mehr zu arbeiten. Ahlers et al. (2021) kommen allerdings zu dem Ergebnis, dass etwa 40 % der Befragten im Homeoffice mehr arbeiten als vor Ort beim Arbeitgeber. Unter Angestellten mit Führungsaufgaben lag der Anteil im Juni 2020 sogar bei 50 % und im Januar 2021 bei 63 %. Unter Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten war der Anteil ebenfalls deutlich höher als unter Angestellten mit qualifizierten oder einfachen Tätigkeiten. 57 % der in Hofmann et al. (2020) befragten Betriebe stellen für wenige Beschäftigte und weitere 15 % für die meisten Beschäftigten fest, dass es im Zuge der Flexibilisierung des Arbeitsortes zu flexiblen Arbeitszeiten und tendenziell auch zu einer Entgrenzung der Arbeitszeiten kommt, 26 % bestätigen, dass wenige Beschäftigte am Wochenende arbeiten, 4 % bestätigen dies für die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 24 % der befragten Betriebe geben an, dass es bei wenigen Beschäftigten zu mehr Überstunden kommt, etwas mehr als 7 % geben dies für die meisten Beschäftigten an, 23 % stellen häufig und 4 % selten bei ihren Beschäftigten gesundheitliche Probleme durch Überlastung bzw. Entgrenzung der Arbeit fest. Entsprechend fordern 46 % der befragten Unternehmen eingeübte Routinen zum Selbstmanagement im Homeoffice. 74 % erachten eine unternehmensweite Strategie, um Entgrenzungerscheinungen adäquat zu begegnen, als wichtig und 72 % finden, dass eine Strategie für Führungskräfte etabliert werden muss, um die gesundheitlichen Folgen der Entgrenzung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick zu behalten.

3.4.4 Psychische und körperliche Belastungen

Über Belastungen, die mit dem Arbeiten im Homeoffice einhergehen können, geben nur vereinzelte Befragungen Auskunft. So zeigen die Ergebnisse in Kunze et al. (2020), dass die emotionale Erschöpfung im Untersuchungszeitraum von Anfang April bis Mitte Mai 2020 leicht anstieg, sich aber mit einem Anteil von 16 % der Befragten, die emotionale Erschöpfung empfanden, auf einem

²⁸ Emmmler/Kohlrausch (2021), Bonin et al. (2020) und DAK Bayern (2020) kommen zu einem ähnlichen Ergebnis.

²⁹ Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Bonin et al. (2020) sowie Ahlers et al. (2021).

vergleichsweise niedrigen Niveau befand. Mit 20 % fühlte sich ein etwas höherer Anteil der Befragten im Homeoffice einsam und sozial isoliert. Meyer et al. (2020) stellen für Mai 2020 fest, dass die Erschöpfung bei Frauen im Homeoffice zu diesem Zeitpunkt deutlich anstieg. Frauen, die hingegen nur zeitweise im Homeoffice, oder vollständig vor Ort beim Arbeitgeber waren, wiesen signifikant niedrigere Erschöpfungswerte auf. Im Juni 2020 wiesen Männer, die nicht oder nur teilweise im Homeoffice arbeiteten, die geringste Erschöpfung auf. Befragte, die im Homeoffice arbeiteten, berichteten meist von einem signifikant stärkeren Konflikt zwischen Privat- und Arbeitsleben, als diejenigen, die nicht oder nur teilweise von zu Hause aus arbeiteten. Für Frauen war dieser Konflikt dabei noch stärker ausgeprägt.

Frodermann et al. (2021) kommen zu dem Ergebnis, dass 61 % der Beschäftigten, die im August 2020 ganz oder teilweise im Homeoffice arbeiteten, dies als hilfreich und wenig belastend wahrnahmen. 18 % empfanden die Arbeit zu Hause als belastend und nicht hilfreich, 8 % als hilfreich aber auch belastend. Unter Frauen war dabei der Anteil derer, die die Arbeit im Homeoffice als belastend empfanden, etwas höher als unter Männern. Ahlers et al. (2021) zeigen, dass im Zeitverlauf von April 2020 bis Januar 2021 ein recht konstanter Anteil von 30 bis 40 % der Befragten die Arbeit im Homeoffice anstrengender wahrnahm als die Arbeit vor Ort beim Arbeitgeber. Allerdings empfanden 20 % der Befragten, die zwischen Juni 2020 und Januar 2021 durchgängig im Homeoffice waren, ihre Arbeitssituation als sehr oder äußerst belastend, unter Befragten, die nicht zu Hause arbeiteten, waren es etwa 30 %. Entsprechend empfinden laut Bitkom (2020) auch 80 % der Befragten, die im Homeoffice arbeiten, weniger Stress durch das Wegfallen des Arbeitsweges und sehen den damit verbundenen Zeitgewinn als etwas Positives an.

Die Daten in Ernst (2020) ergeben, dass 32 % der im April 2020 befragten Personen zu diesem Zeitpunkt eine größere Arbeitsplatzangst verspürten als vor Ausbruch der Pandemie. Während dieser Wert mit 43 % für Beschäftigte in der Industrie und im Handwerk deutlich höher war, fiel er mit 12 % für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst deutlich niedriger aus. Im oberen und mittleren Management war die Arbeitsplatzangst ebenfalls weniger verbreitet als bei Fachkräften und im unteren Management. Den Ergebnissen der Sequenzmusteranalyse und den darauf aufbauenden multinomialen Logit-Modellen in Möhring et al. (2021) zufolge haben sich Personen, die zwischen Ende März und Ende Juni 2020 durchgängig im Homeoffice gearbeitet haben, signifikant häufiger Sorgen darum gemacht, ihre Arbeitsstelle zu verlieren, als Personen, die durchgängig vor Ort beim Arbeitgeber waren. Bei Personen, die in der Mitte des Beobachtungszeitraums aus dem Homeoffice zum Arbeitgeber zurückkehrten, ist hingegen kein signifikanter Unterschied zu denjenigen festzustellen, die durchgängig beim Arbeitgeber waren. Laut Hofmann et al. (2020) geben 25 % der befragten Unternehmen an, dass es aufgrund der unterschiedlichen Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten, zu Spannungen in der Belegschaft kommt und knapp 30 % finden, dass Arbeitslasten aufgrund der verminderten Kontrollmöglichkeiten ungleich verteilt werden.

Außerdem geben 40 % der in Hofmann et al. (2020) befragten Unternehmen an, dass sich Beschäftigte über Haltungsprobleme wie Rückenschmerzen beklagen, die durch eine unzureichende Ausstattung des Arbeitsplatzes zu Hause etwa mit einem angemessenen Bürostuhl hervorgerufen werden. Den Ergebnissen in DAK Bayern (2020) zufolge berichten 23 % der männlichen und 43 % der weiblichen Befragten, die mindestens einmal im Monat im Homeoffice sind, in letzter Zeit häufiger Verspannungen und Schmerzen zu haben, 15 % der Männer bzw. 23 % der Frauen berichten von Schlafproblemen. Im Gegensatz dazu berichten laut Bitkom (2020) 32 % der befragten Beschäftigten, dass das Arbeiten im Homeoffice einen gesundheitsbewussteren Lebensstil ermöglicht, etwa im Hinblick auf Sport und Ernährung. Ausführlicher widmet sich DAK (2021) den gesundheitlichen Auswirkungen des Homeoffice. Demzufolge geben 44 % der Befragten an, sich deutlich weniger zu bewegen, seit sie zu Hause arbeiten, nur 12 % sagen, sie bewegen sich deutlich mehr. Gefragt nach Alltagsaktivitäten wie spazieren gehen, Haus- und Gartenarbeiten oder Treppensteigen, antworten

jeweils etwa 30 %, diesen seltener, genauso oft oder öfter nachzugehen. 54 % geben an, seltener mit dem Rad oder zu Fuß unterwegs zu sein, etwa zu Freundinnen und Freunden, zum Einkauf oder zur Arbeit. 26 % der Befragten geben an, etwas an Gewicht zugenommen zu haben (mehr als 3 kg), 7 % sagen sogar, sie hätten deutlich zugenommen (mehr als 5 kg). 25 % berichten von etwas mehr und 7 % von deutlich mehr Rückenbeschwerden als bei der Arbeit vor Ort. Um sich im Homeoffice ausreichend zu bewegen, versuchen 50 % das Sitzen häufiger zu unterbrechen, 33 % planen Bewegung gezielt in den Tagesablauf ein, 20 % machen einzelne Bewegungseinheiten zwischendurch, 18 % haben sich Materialien angeschafft, um zu Hause aktiv sein zu können, 17 % nutzen digitale Angebote und 22 % unternehmen keine gesonderten Anstrengungen um im Homeoffice in Bewegung zu bleiben.

3.5 Digitalisierung infolge der Pandemie

3.5.1 Digitalisierung im Bereich der Kommunikation

Geht es um die Themenfelder Digitalisierung und Homeoffice und deren Zusammenhang, so betrachten die meisten Studien, inwiefern sich die Kommunikation der Beschäftigten im Homeoffice ändert. Laut Frodermann et al. (2020) nehmen Besprechungen vor Ort während der Corona-Pandemie deutlich ab, unabhängig davon, ob die Beschäftigten weiterhin vor Ort oder von zu Hause aus arbeiten. Bei Beschäftigten im Homeoffice nimmt die ortsunabhängige Kommunikation zu (etwa durch die vermehrte Nutzung von Video- oder Telefonbesprechungen), bei Beschäftigten, die weiterhin vor Ort arbeiten, nimmt die orts- und zeitunabhängige Kommunikation zu (etwa durch vermehrte Kommunikation über E-Mail oder Messenger-Dienste), die sich unter denen, die von zu Hause aus arbeiten, bereits auf einem hohen Niveau befand. Laut Marschall et al. (2020) hat sich der Anteil der Befragten, die Telefon-oder Videokonferenzen nutzen, im Vergleich zur Situation vor Ausbruch der Pandemie sogar auf 35 % verdoppelt.

Auf Basis des NEPS kommen Kleinert et al. (2021) sogar zu dem Ergebnis, dass 50 % der Befragten, die den Jahrgängen 1944 bis 1986 angehören und im Februar 2020 erwerbstätig waren, im Mai und Juni 2020 häufiger digitale Technologien nutzten als im Februar 2020 und nur 6 % dies seltener taten. Unter Befragten mit einem Hochschulabschluss lag der Anteil derer, die eine häufigere Nutzung angaben, sogar bei 57 %. Auch bei einer Differenzierung nach der Art der Tätigkeit ergeben sich Unterschiede. Ist ihre Tätigkeit stark analytisch geprägt, berichten 70 % der Befragten von einer häufigeren Nutzung digitaler Technologien, ist die Tätigkeit wenig analytisch geprägt, liegt der Anteil hingegen nur bei 26 %. Auch bei einer starken interaktiven Prägung liegt der Anteil der Befragten, die eine häufigere Nutzung angeben, mit 63 % deutlich über dem Anteil bei Befragten mit einer wenig interaktiv geprägten Tätigkeit (40 %). Hingegen berichtet nur ein kleiner Anteil der Befragten, deren Tätigkeit stark manuell geprägt ist, von einer häufigeren Nutzung digitaler Technologien (29 %), bei Befragten mit wenig manuell geprägten Tätigkeiten sind es 65 %. Was die Arbeitszeit angeht, berichtet zunächst ein größerer Anteil unter denjenigen, die ihre Arbeitszeit zu Beginn der Pandemie ausgeweitet haben, von einer häufigeren Nutzung digitaler Technologien. Werden allerdings weitere Merkmale, wie die Tätigkeiten am Arbeitsplatz und der Arbeitsort berücksichtigt, zeigt sich ein schwach signifikant positiver Effekt einer Arbeitszeitreduzierung auf die verstärkte Nutzung digitaler Technologien. Mit 73 % der Befragten im Homeoffice gibt in dieser Gruppe ein deutlich größerer Anteil an, verstärkt digitale Technologien genutzt zu haben, als in der Gruppe der Beschäftigten, die nicht im Homeoffice sind (38 %). Zusammenfassend kommen die Autorinnen und Autoren zu dem Ergebnis, dass vor der Pandemie die Tätigkeitsprofile der Erwerbstätigen über die Zunahme der Nutzung digitaler Technologien bestimmten, während der Bildungsabschluss, der Arbeitsort sowie Veränderungen des Arbeitsumfangs keine eigenständige Rolle spielten. Seit Beginn der Pandemie ist hingegen zu beobachten, dass Bildungsunterschiede auch nach Berücksichtigung der Tätigkeiten und der Arbeitsorganisation bestehen bleiben. Somit nutzen insbesondere Beschäftigte mit

Hochschulabschluss, die mehr als vor der Pandemie und im Homeoffice arbeiten, digitale Technologien stärker im Vergleich zur Situation vor der Pandemie.

Auch auf der Ebene der Betriebe lässt sich eine verstärkte Nutzung digitaler Arbeits- und Kommunikationsformen feststellen. Allerdings zeigen die Ergebnisse der IAB Stellenerhebung, dass es hier deutliche Unterschiede hinsichtlich der Größe und der Wirtschaftszweige der Betriebe gibt (vgl. Gürtzgen et al. 2020). Während nur 28 % der Kleinst- und 43 % der Kleinbetriebe angeben, ihre Arbeitsprozesse während der Pandemie stärker zu digitalisieren, sind es 69 % der mittleren und 87 % der großen Betriebe.³⁰ Über 70 % der Betriebe in den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Information und Kommunikation machen verstärkt von Homeoffice und Videokonferenzen Gebrauch, in der öffentlichen Verwaltung und bei den Sozialversicherungen sind es 63 %, im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen 51 %, im Bereich Energie, Bergbau, Wasser und Abfall 42 %, in den Bereichen der sonstigen Dienstleistungen und im Handel und der KFZ-Reparatur etwa 30 %. Mit einem Anteil von 20 % der Betriebe oder weniger ist die verstärkte Nutzung von Homeoffice und Videokonferenzen in den Bereichen Verkehr und Lagerei, Land- und Forstwirtschaft und im Baugewerbe am wenigsten weit verbreitet.

Laut der Befragung in Hofmann et al. (2020) geben 90 % der befragten Betriebe an, dass die Ausstattung mit Softwareumgebungen rund um die Kommunikation, wie etwa E-Mail- und Chatprogramme, Telefon- und Videokommunikation, Fernzugriffe über gesicherte Verbindungen auf das lokale Netz des Unternehmens (VPN) oder Self-Service-Anwendungen wie digitalisierte Prozesse zur Reisekostenabrechnung bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie sehr gut war. Zwischen knapp 60 und über 70 % der befragten Unternehmen geben an, dass digitalisierte Arbeitsdokumente, Datensicherheitsvorkehrungen, digitale Möglichkeiten der Arbeitszeiterfassung ebenfalls vor Ausbruch der Pandemie bereits vorhanden waren. Die Befragung fand in etwa demselben Zeitraum statt wie die Stellenerhebung des IAB (vgl. Gürtzgen et al. 2020), kommt aber zu dem Ergebnis, dass 93 % der befragten Unternehmen und damit ein deutlich höherer Anteil vermehrt Web- oder Videokonferenzsysteme nutzen. Diese Systeme werden von einem großen Teil der befragten Unternehmen für Workshops, Bewerbungs-, Einstellungs- und Mitarbeitergespräche sowie Auftragsklärungsgespräche mit Kundinnen und Kunden genutzt. Etwa die Hälfte der befragten Betriebe gibt an, vermehrt Informationen zu Softwareprogrammen bereitzustellen, mit denen verschiedene Personen gleichzeitig an demselben Dokument arbeiten können. Laut Randstad/ifo (2020) werden knapp zwei Drittel der befragten Unternehmen auch in Zukunft häufiger virtuelle Konferenzen einberufen. Ein Drittel der befragten Unternehmen nutzt bisher kein Fortbildungsmodell, das E-Learning einbezieht, auch wenn E-Learning tendenziell häufiger angeboten wird. NUNATAK (2020) zufolge erwarten 33 % der befragten Unternehmen, dass die neuen digitalen Kollaborationswege in Zukunft ausgeweitet werden, 45 % gehen davon aus, dass sie langfristig erhalten bleiben, während 9 % von einem Rückfall auf den Stand vor der Pandemie ausgehen. Die Ergebnisse in Demmelhuber et al. (2021) zeigen, dass 27 % der befragten Unternehmen künftig verstärkt in ihre Beschäftigten investieren wollen. Jeweils 40 % dieser Unternehmen geben an, insbesondere Schulungen zu virtueller Zusammenarbeit bzw. digitaler Führung anbieten zu wollen.

3.5.2 Digitalisierung von Geschäftsprozessen

Auch über den Kontext des Homeoffice hinaus nehmen Beschäftigte einen Digitalisierungsschub im Zuge der Corona-Pandemie wahr. So geben 33 % der Befragten in Holst et al. (2020) an, dass ihre Arbeit im Zuge der Pandemie zunehmend digitaler geworden ist. Dies trifft insbesondere auf die Bereiche

³⁰ Zu diesem Ergebnis kommt auch das KfW Mittelstandspanel (vgl. Abel-Koch 2020). Demnach nutzten im April 2020 46 % der mittelständischen Unternehmen verstärkt Telefonberatungen und Videokonferenzen, 19 % wollten dies auch nach der Pandemie verstärkt tun.

Erziehung und Unterricht, Finanzen und Versicherungen sowie auf die freien Berufe zu. Außerdem sind Personen mit einem akademischen Abschluss deutlich häufiger betroffen als Personen ohne einen akademischen Abschluss. Eine Ausnahme bilden hier die nicht akademischen Büro- und Verwaltungsberufe wie etwa im Sekretariat, in der Sachbearbeitung oder unter berufsfachlich ausgebildeten Kaufleuten.

Vonseiten der Betriebe ist ebenfalls eine differenzierte Betrachtung der Digitalisierungsanstrengungen möglich. Laut DIHK (2020b, 2020c) berichteten sowohl im Mai als auch im November 2020 35 % der befragten Betriebe von einer verstärkten Digitalisierung. Dabei wächst dieser Anteil mit der Unternehmensgröße. Im zeitlichen Verlauf zwischen Mai und November nahm der Anteil insbesondere in Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten zu. Hier lag er im Mai bei zwei Dritteln und im November bei 80 %. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt das KfW Mittelstandspanel (vgl. Schwartz et al. 2020). Danach steigern 23 % der mittelständischen Unternehmen ihre Digitalisierungsanstrengungen im Zuge der Pandemie, während 28 % sie beibehalten und 14 % sie sogar zurückfahren. 36 % der befragten Unternehmen geben an, unverändert keine Digitalisierungsaktivitäten vorzunehmen. Zimmermann (2021a) zufolge steigern nur 22 % der Kleinstbetriebe mit bis zu fünf Beschäftigten ihre Digitalisierungsanstrengungen, während es bei Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten 39 % sind. Mit der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nimmt auch der Anteil der Unternehmen zu, die ihre Digitalisierungsanstrengungen beibehalten, während kleine Unternehmen ihre Digitalisierungsanstrengungen eher zurückfahren. Hier ist der Unterschied nach Unternehmens-/Betriebsgröße allerdings deutlich schwächer ausgeprägt als bei der Steigerung der Aktivitäten. Unter den kleinsten Betrieben geben schließlich 36 % an, keine Digitalisierungsanstrengungen vorzunehmen, unter den größten sind es hingegen nur 7 %. Zimmermann (2021b) zufolge sind die Anteile der Unternehmen, die im Januar 2021 ihre Digitalisierungsanstrengungen ausgeweitet hatten, über alle Größenklassen hinweg gestiegen und lagen bei 32 % in Unternehmen mit bis zu fünf Beschäftigten und 58 % in Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten. Dennoch unternahm etwas mehr als ein Drittel der kleinsten Unternehmen nach wie vor keine Digitalisierungsanstrengungen, unter den größten Betrieben waren es nur noch 6 %. Im Januar 2021 hatten außerdem eher Unternehmen ihre Digitalisierungsaktivitäten ausgeweitet, die gravierend aber nicht existenziell von der Pandemie betroffen waren, im Gegensatz zu existenziell oder überhaupt nicht betroffenen Betrieben. Auch Unternehmen, die davon ausgingen, dass die Überwindung der Folgen der Pandemie noch länger als acht Monate dauern würde, weiteten ihre Digitalisierungsaktivitäten eher aus.

Den Ergebnissen für westdeutsche Bundesländer des IAB-Betriebspanels zufolge (Lauxen et al. 2021) führen knapp 30 % der Betriebe Serviceleistungen oder Beratungen erstmals bzw. verstärkt telefonisch durch, jeweils knapp 15 % bieten Produkte oder Leistungen verstärkt online bzw. zur telefonischen Bestellung an, knapp 10 % bieten Produkte oder Leistungen erstmals online an. Der Anteil der Unternehmen, die Produkte verstärkt online anbieten und die Serviceleistungen und Beratungen erstmals oder verstärkt online durchführen, wächst dabei mit der Unternehmensgröße. Insbesondere in der öffentlichen Verwaltung werden Produkte oder Leistungen erstmals oder verstärkt online oder zur telefonischen Bestellung angeboten bzw. werden Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt.

Digitale Formate werden überdurchschnittlich oft im Sprachunterricht, bei Beratungen, Kommunikations-, Finanz- oder Versicherungsdienstleistungen, also im Bereich der personennahen Dienstleistungen genutzt (vgl. DIHK 2020c). Im November 2020 spielten der Ausbau der Online-Präsenz bzw. der Online-Kundenbindung für 30 bis 50 % der Unternehmen ebenfalls eine Rolle. Im Einzelhandel bauten fast 50 % der befragten Unternehmen ihre Online-Aktivitäten aus.³¹ Im

³¹ Hier kommt Kantar (2020a, b) allerdings zu deutlich niedrigeren Anteilen. Demnach berichteten im April 2020 22 % der befragten Unternehmen über ein verstärktes Angebot auf digitalen Vertriebswegen, im Juni sogar nur 13 %.

Verarbeitenden Gewerbe setzten im Frühjahr 2020 Lerch et al. (2020) zufolge ebenfalls die Hälfte der Unternehmen neue digitale Lösungen ein, um die Produktion aufrecht zu erhalten. Dabei war der Anteil allerdings bei wenig bzw. gar nicht digitalisierten Unternehmen deutlich geringer. Zimmermann (2021a) kommt für kleine und mittlere Unternehmen zu abweichenden Ergebnissen. Während ein Viertel der Unternehmen im Dienstleistungsbereich die Digitalisierungsaktivitäten steigert, sind es im Handel und im Verarbeitenden Gewerbe nur jeweils knapp 20 % und im Baubereich sogar nur 16 %. Entsprechend finden in etwa 60 % der Betriebe im Baubereich keine Digitalisierungsaktivitäten statt, während sich dieser Anteil auf 35 % im Verarbeitenden Gewerbe, auf 43 % im Handel und auf 30 % im Dienstleistungsbereich beläuft. Digitalisierungsaktivitäten werden auch vermehrt in Unternehmen ausgeweitet, die eine eigene Forschungs- und Entwicklungsabteilung haben, im Vergleich zu Unternehmen ohne eine solche Abteilung. Im Januar 2021 waren die Branchenunterschiede hingegen weitaus weniger sichtbar (Zimmermann 2021b): Jeweils knapp ein Drittel der Unternehmen im Dienstleistungsbereich, im Handel und im Verarbeitenden Gewerbe steigerten ihre Digitalisierungsaktivitäten, nur im Baubereich waren es mit knapp 20 % deutlich weniger.

Die Befragung des ZEW vergleicht Unternehmen in der Informationswirtschaft mit Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe und kommt zu dem Ergebnis, dass der Anteil der Befragten, die von einem Digitalisierungsschub im Zuge der Pandemie berichten, sowie der Anteil der Befragten, die von einem erhöhten Digitalisierungsgrad der Arbeit der Beschäftigten, der Geschäftsprozesse sowie des eigenen Angebots berichten, in der Informationswirtschaft höher ist als im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Erdsiek 2020a, b). Darüber hinaus geht die Befragung des ZEW auch auf die IT-Sicherheit und deren Gefährdung ein. Rost/Erdsiek (2021) zufolge stellt knapp ein Viertel der Unternehmen in der Informationswirtschaft seit Beginn des Jahres 2021 eine gestiegene Gefahr durch Cyberangriffe fest. Dabei wird die zunehmende Gefahr eher von größeren als von kleineren Unternehmen wahrgenommen. 63 % der Unternehmen geben an, dass der IT-Sicherheit eine sehr hohe Bedeutung in ihrem Unternehmen beigemessen wird.

Die Unternehmensberatung McKinsey hat kleinere und mittlere Unternehmen nach den von ihnen bereits umgesetzten oder geplanten Digitalprojekten gefragt (vgl. McKinsey & Company 2020). Ein Großteil der Befragten nennt in diesem Zusammenhang die Optimierung der Lieferkette und Produktion, von Verwaltungsprozessen sowie von IT-Infrastruktur und -Management und die Entwicklung eigener digitaler Produkte oder Dienstleistungen. Gefragt nach den Technologien, von denen sich kleinere und mittlere Unternehmen in Zukunft Effizienzgewinne und Wertschöpfung erwarten, werden Prozessautomatisierung, Datenanalyse, das Internet der Dinge, sowie in geringerem Ausmaß Robotik, Edge Computing, Blockchain, Plattformtechnologien, 5G, Augmented und Virtual Reality und KI genannt. Tendenziell ist diese Erwartung bei großen Unternehmen stärker ausgeprägt als bei mittleren und kleinen. Die Befragung der DZ Bank (2021) kommt allerdings zu dem Ergebnis, dass die Priorität der befragten Unternehmen eher auf den Themen Digitalisierung, Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich zukünftig notwendiger Kompetenzen, Effizienzsteigerung und IT-Infrastruktur liegt, während KI oder Big Data eine geringere Priorität haben. Allerdings steigt die Priorität dieser Themen mit zunehmender Unternehmensgröße.

Laut der Stellenerhebung des IAB gibt es einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen Digitalisierung und Entlassungen. Unter Betrieben, die während der Corona-Pandemie digitale Arbeitsformen ausgebaut haben, ist der Anteil derer, die Beschäftigte entlassen haben, signifikant geringer als unter Betrieben mit gleichbleibender Nutzung digitaler Technologien. Der Unterschied wird etwas geringer, bleibt aber statistisch signifikant, wenn die unterschiedliche Größe der Betriebe und die unterschiedliche Branchenzugehörigkeit in die Schätzung einfließen (vgl. Gürtzgen et al. 2020).

Schließlich wird in einzelnen Studien erhoben, inwiefern der Ausbruch der Pandemie die Investitionen im Bereich Digitalisierung beeinflusst hat. Kantar (2020a, 2020b) zufolge setzten im April 2020 zwei Drittel der befragten Unternehmen geplante Investitionen aus, 51 % dieser Unternehmen gaben an,

dass es sich dabei um Investitionen in digitale Ausstattung und Strukturen handelte. 10 % der Unternehmen tätigten hingegen Investitionen aufgrund der Pandemie, bei 45 % von ihnen betraf dies Investitionen in digitale Ausstattung und Strukturen. Der Anteil der Unternehmen, die Investitionen aussetzten, stieg während der Pandemie und betrug im Juni 2020 fast 75 %. Dabei setzten 56 % dieser Unternehmen Investitionen im Bereich digitale Ausstattung und Strukturen aus. Der Anteil der Befragten, die aufgrund der Pandemie Investitionen tätigten, blieb dagegen stabil und 49 % der investierenden Unternehmen berichteten nun sogar, dass sie ihre Investitionen im Bereich digitale Ausstattung und Strukturen tätigten. Lerch et al. (2020) weisen zudem darauf hin, dass Betriebe mit niedrigem bzw. hohem Digitalisierungsgrad künftig stärker im Bereich Digitalisierung investieren wollen, als dies bei Betrieben der Fall ist, die gar nicht digitalisiert sind. Laut der Studie von McKinsey investieren Unternehmen, die eine Umsatzsteigerung erwarten, eher in Automatisierung und Digitalisierung als Unternehmen, die einen Umsatzrückgang erwarten (siehe McKinsey & Company 2020).

4. Eltern: Erwerbstätigkeit – Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Geschlechterrollen

4.1 Einschätzung zur Studienlage

Die Auswirkungen der Pandemie auf berufstätige Eltern, insbesondere auf deren Umgang mit der Betreuung ihrer Kinder, sind unter anderem in der Medienöffentlichkeit intensiv diskutiert worden. Mittlerweile liegt eine Vielzahl von Erhebungen vor, die sich mit dieser Thematik beschäftigen. Tabelle 6 gibt einen Überblick über die Erhebungen und die darauf aufbauenden Studien, auf die sich die Ausführungen im folgenden Kapitel beziehen. Insgesamt wurden für die folgenden Auswertungen 21 Befragungen herangezogen.³² Diese unterscheiden sich anhand mehrerer Dimensionen.

Zunächst basieren sieben der Befragungen auf bereits langjährig bestehenden statistisch repräsentativen Panelerhebungen, die von Forschungsinstituten durchgeführt werden. Dazu zählen insbesondere das Nationale Bildungspanel (NEPS), die DJI-Kinderbetreuungsstudie sowie das Beziehungs- und Familienpanel pairfam. Daneben erheben aber auch SOEP-CoV, das hochfrequente Online-Personen-Panel (HOOPP), die auf dem Linked Personnel Panel (LPP) beruhende Befragung des IAB und die auf dem German Internet Panel beruhende Befragung der Universität Mannheim Informationen zu den im Folgenden betrachteten Aspekten.

Einer zweiten Gruppe sind zehn Studien zuzurechnen. Sie besteht aus Befragungen, die auf Online-Access-Panels beruhen (meist von Befragungsinstituten) und die zunächst nicht repräsentativ sind. Bei einem großen Teil der Erhebungen wird bei der Ergebnisdarstellung eine Gewichtung vorgenommen, die beispielsweise auf der im Mikrozensus beobachteten Verteilung bestimmter Merkmale beruht. Allerdings unterscheiden sich die Befragungen hinsichtlich der Gewichtung, etwa was die Anzahl der einbezogenen Gewichtungsmerkmale angeht. Zu dieser Gruppe zählen die Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, die Bonin et al. (2020) sowie Bonin et al. (2021a-e) zugrundeliegenden Befragungen und die Befragungen im Auftrag des BMFSFJ bzw. der Bertelsmann Stiftung. Darüber hinaus gehören die von ifo im Rahmen der Corona-BUND-Studie des BMG durchgeführte Befragung, die COMPASS-Erhebung und die Befragung der Universität Konstanz, auf der die Ergebnisse in Kulic et al. (2020) beruhen, zu dieser Gruppe. Die Randstad-ifo-Personalleiterbefragung sowie die Unternehmensbefragung von Prognos sind vermutlich auch dieser Gruppe zuzurechnen. Allerdings kann dies nicht eindeutig geklärt werden, da nicht alle Informationen zur Befragungsmethodik verfügbar waren.

Die verbleibenden vier Studien sind einer dritten Gruppe zuzuordnen, die von Erhebungen gebildet wird, die auf einer Selbstrekrutierung der Befragten beruhen. Dies wird in der Befragung des WZB sowie in den Befragungen der Universität Osnabrück und der TU Chemnitz explizit erwähnt. Bei der Befragung des Bundesverbandes Deutsche Startups ist dies zu vermuten, es liegen allerdings keine Informationen dazu vor.

Neben dem Erhebungsdesign variiert bei den betrachteten Befragungen zum Teil auch die Abgrenzung der Untersuchungspopulation. Die allermeisten Erhebungen fokussieren erwerbstätige Eltern, zum Teil beziehen sie allerdings auch Eltern im Allgemeinen ein, unabhängig von deren Erwerbsstatus. Darüber hinaus variiert das Alter der Kinder, deren Eltern betrachtet werden. In manchen Erhebungen werden alle Eltern einbezogen, die mit minderjährigen Kindern in einem Haushalt leben, in anderen

³² Die Umfrage unter Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an außeruniversitären Forschungsinstitutionen und Hochschulen (Allianz der Gleichstellungsbeauftragten der außeruniversitären Forschungsorganisationen/Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen 2020) wurde wegen ihres sehr speziellen Fokus nicht in die Auswertung einbezogen.

sind es nur Eltern von Kindern bis zu einem Alter von 15 oder 16 Jahren. Wiederum andere Befragungen differenzieren nach dem Alter der Kinder.

Wie Abbildung 7 zeigt, lassen sich schließlich auch noch Unterschiede hinsichtlich des zeitlichen Rahmens, in dem die Befragungen stattfanden, feststellen. Der Schwerpunkt der Befragungen liegt dabei eindeutig im Zeitraum vom Beginn der Pandemie bis zum Sommer 2020. Für die zweite Jahreshälfte 2020 liegen immerhin noch fünf Erhebungen vor, für den Jahresbeginn 2021 sind es noch drei. Den aktuellen Rand deckt schließlich nur noch eine Befragung ab.

Thematisch beschäftigen sich die meisten Befragungen mit der Ausweitung der für die Betreuung der Kinder aufgewendeten Zeit sowie mit der Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen den Eltern und der Entwicklung dieser Aufteilung im Verlauf der Pandemie. Weitere Aspekte werden zum Teil nur von einzelnen Befragungen abgedeckt. Für einzelne Themenbereiche können somit Ergebnisse ausschließlich aus nicht-repräsentativen Erhebungen vorliegen. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten.

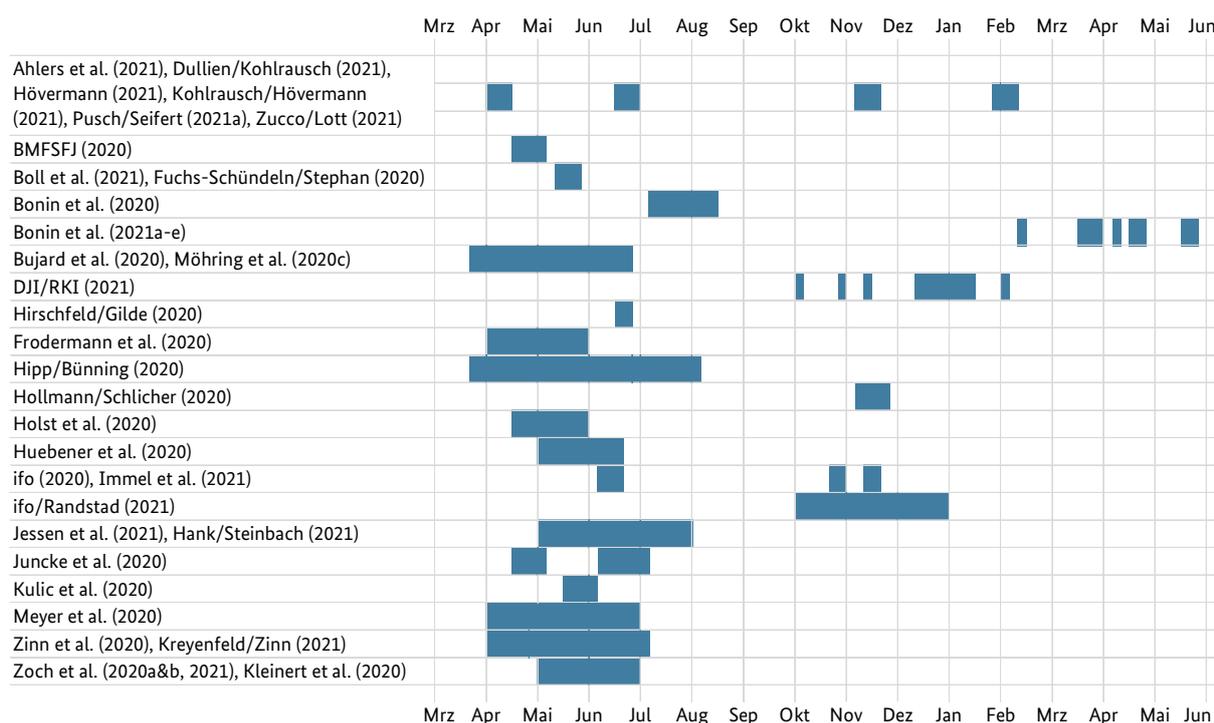
Tabelle 6: Verwendete Studien und Daten

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
Ahlers et al. (2021), Dullien/Kohlrausch (2021), Hövermann (2021), Kohlrausch/Hövermann (2021), Pusch/Seifert (2021a), Zucco/Lott (2021)	Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung	7.677 Erwerbstätige ab 16 Jahren, April 2020, Juni 2020, November 2020, Januar 2021	Online-Access-Panel, Quotenstichprobe auf Basis der amtlichen Statistik
BMFSFJ (2020)	Online-Panel des Instituts für Demoskopie Allensbach	1.493 Eltern mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt, Ende April 2020	Geschichtete Zufallsstichprobe, Gewichtung der Ergebnisse anhand des Mikrozensus 2018
Boll et al. (2021), Fuchs-Schündeln/Stephan (2020)	Hochfrequentes Online-Personen-Panel (HOPP) des IAB auf Basis der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB)	11.512 in den IEB erfasste Personen ab 18 Jahren, monatlich Mai bis August 2020	Repräsentative, geschichtete Zufallsstichprobe
Bonin et al. (2020)	Telefonbefragung im Auftrag des BMAS	Ca. 1.000 abhängig Beschäftigte, Juli/August 2020	Repräsentative Zufallsstichprobe
Bonin et al. (2021a, 2021b, 2021c, 2021d, 2021e)	Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“ des IZA	Februar, März, März/April, April, Mai 2021	Zufallsstichprobe im Rahmen der bevölkerungs-repräsentativen täglichen Mehrthemenumfrage von forsa
Bujard et al. (2020), Möhring et al. (2020a, 2020d)	Tägliche Online-Befragung der Universität Mannheim basierend auf dem German Internet Panel	29.540 Personen, März-Juli 2020	Zufallsstichprobe der Bevölkerung in Deutschland, Gewichtung nach Alter, Geschlecht,

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
			Familienstand, Schulabschluss, Haushaltsgröße, Bundesland auf Grundlage des Mikrozensus
DJI/RKI (2021)	Corona-KiTa-Studie des DJI und RKI, basierend auf der DJI-Kinderbetreuungsstudie	7.000-9.000 Familien, November 2020, Januar 2021, Februar 2021	Zweistufige Zufallsauswahl
Frodermann et al. (2020)	Online-Befragung des IAB auf Basis des Linked Personnel Panel	1.212 Beschäftigte, April/Mai 2020	Längsschnittbefragung deutscher Betriebe der Privatwirtschaft, zufällig ausgewählte Beschäftigte dieser Betriebe
Hipp/Bünning (2020)	Online-Umfrage des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB)	6.200 Erwerbstätige zwischen 18 und 65 Jahren, März/April 2020	Selbstrekrutierung
Hirschfeld/Gilde (2020)	Online-Befragung des Bundesverbands Deutsche Startups e.V.	155 Startup-Gründerinnen, Juni 2020	Unbekannt
Hollmann/Schlicher (2020)	Telefonische Interviews im Auftrag der Bertelsmann Stiftung	1.004 abhängig Erwerbstätige in der Privatwirtschaft, November 2020	Zufallsstichprobe, Gewichtung nach Bundesland, Bildung Geschlecht, Alter u.a.
Holst et al. (2020)	Online-Befragung der Universität Osnabrück und der Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen	9.775 Erwerbstätige, April/Mai 2020	Selbstrekrutierung, Gewichtung auf Grundlage des ALLBUS 2018
Huebener et al. (2020)	COMPASS-Befragung	14.232 Befragungen, Mai-Juni 2020	Zufallsstichprobe auf Basis des Payback-Panels, Gewichtung nach Alter, Geschlecht, Bildung, Bundesland, Region
ifo (2020), Immel et al. (2021)	Corona-BUND-Studie des BMG	30.068, 30.499 bzw. 27.883 Personen, Welle 1: Juni 2020 Welle 2: Oktober 2020 Welle 3: November 2020	Repräsentatives omninet-Panel
ifo/Randstad (2021)	Randstad-ifo-Personalleiterbefragung	Ca. 1.000 Personalleiter, 4. Quartal 2020	Gewichtung anhand von Branchenzugehörigkeit

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
Jessen et al. (2021), Hank/Steinbach (2021)	Beziehungs- und Familienpanel pairfam (Corona-Zusatzbefragung)	3.160 Befragungen, Mai-Juli 2020	und der Größe des Unternehmens Zufallsstichprobe auf Basis einer jährlich durchgeführten Befragung
Juncke et al. (2020)	Prognos- Unternehmensbefragung im Auftrag des BMFSFJ	750 Personal- verantwortliche oder Geschäftsführungen, Juni 2020	Gewichtung nach Betriebsgröße und Branche
Kulic et al. (2020)	Befragung der Universität Konstanz	3.258 Personen, Mai 2020	Payback-Panel, Quotenstichprobe anhand von Alter, Bildung, Geschlecht, Bundesland und Bildungsabschluss
Meyer et al. (2020)	Umfrage der TU Chemnitz	789 Erwerbstätige, April 2020, Mai 2020, Juni 2020	Selbstrekrutierung der Befragten
Zinn et al. 2020, Kreyenfeld/Zinn (2021)	SOEP-CoV	925 Personen mit Kind unter 11 Jahren im Haushalt, April-Juli 2020	Zufallsauswahl eines Teils der SOEP- Stichprobe
Zoch et al. (2020a, 2020b, 2021), Kleinert et al. (2020)	Nationales Bildungspanel (NEPS)	897, 229 und 324 Befragte, darunter verschiedene Stichproben aus den NEPS-C Kohorten 2,5 und 6, Mai-Juni 2020	Jährlich durchgeführte Befragung, Zufallsstichprobe, Gewichtung anhand des Mikrozensus 2019

Abbildung 7: Verwendete Studien nach Zeitpunkt der Erhebung (03/2020 – 05/2021)



4.2 Die Erwerbssituation von Eltern während der Pandemie

4.2.1 Eltern im Homeoffice – Belastungen und Chancen

Dass zu Beginn der Pandemie insbesondere Eltern die Möglichkeit nutzten, von zu Hause aus zu arbeiten, zeigen verschiedene Erhebungen.³³ So ergibt die Befragung von Bonin et al. (2020), dass etwa 25 % der Beschäftigten im Homeoffice Kinder oder Angehörige zu betreuen haben. Dieser Anteil liegt bei Beschäftigten, die bereits vor Ausbruch der Pandemie zu Hause gearbeitet haben, etwas höher, während er bei denen, die nun zum ersten Mal im Homeoffice arbeiten, niedriger ist. Laut Frodermann et al. (2020) arbeiteten im März und April 2020 70 % der männlichen und 78 % der weiblichen Beschäftigten, die Kinder betreuten, zumindest zeitweise von zu Hause aus. Für Haushalte, in denen unter 16-jährige bzw. unter 15-jährige Kinder lebten, kommen Bujard et al. (2020) bzw. BMFSFJ (2020) zu niedrigeren Werten von etwa 30 % der berufstätigen Eltern, die im April bzw. im Juni/Juli 2020 im Homeoffice arbeiteten. Die auf dem pairfam-Datensatz beruhende Untersuchung von Jessen et al. (2021) ergibt, dass 21 % der Paarhaushalte mit Kind im Mai bis Juli 2020 vollständig im Homeoffice waren und 24 % teilweise von zu Hause aus arbeiteten. Laut Zoch et al. (2020b) hatten im Mai und Juni 2020 46 % der Mütter von etwa 14-jährigen Kindern die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Unter Vätern bzw. Müttern mit Kindern unter 14 Jahren hatten 48 bzw. 27 % diese Möglichkeit. Unter hochgebildeten Vätern bzw. Müttern mit Kindern unter 14 Jahren lagen die Anteile hingegen eineinhalbmal bzw. mehr als doppelt so hoch. Auch BMFSFJ (2020) kommt zu dem Ergebnis, dass der Anteil der Eltern im Homeoffice mit zunehmender Bildung steigt. Außerdem arbeiteten Eltern in Paarhaushalten eher von zu Hause aus als Alleinerziehende. Dies ergeben auch die Befragungen im Rahmen der SOEP-CoV Erhebungen (Zinn et al. 2020).

³³ In der Befragung von Hipp/Bünning (2020) ergibt sich allerdings zwischen Eltern und Personen ohne Kinder nur eine leicht unterschiedliche Wahrscheinlichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Zwischen Müttern und Vätern finden die Autorinnen keine nennenswerten Differenzen.

Mit den Herausforderungen und Chancen, die das Homeoffice für Eltern mit sich bringt, befassen sich Ahlers et al. (2021, HBS) und Bonin et al. (2020). Laut Ahlers et al. (2020) stieg der Anteil der Befragten, in deren Haushalt minderjährige Kinder lebten, und die das Gefühl hatten, dass im Homeoffice die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwinden, zwischen Juni 2020 und Januar 2021 von 65 auf 73 % an, während der Anteil unter Personen ohne Kinder im Haushalt bei knapp unter 60 % lag und zwischenzeitlich sogar etwas sank. Etwa 40 % der Befragten mit Kindern empfanden über den gesamten Zeitraum hinweg die Arbeit von zu Hause aus als anstrengender als im Büro, während es bei Befragten ohne Kinder knapp 30 % waren. Die Befragung von Bonin et al. (2020) ergibt, dass etwa ein Drittel der befragten Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten und gleichzeitig Betreuungsverpflichtungen haben, ihre Arbeit durch diese Verpflichtungen als sehr stark oder stark beeinträchtigt empfinden. Unter Frauen liegt dieser Anteil bei 37 %, unter Männern bei 34 %. Frauen, die neben dem Homeoffice Angehörige betreuen, sagen dabei signifikant häufiger als Männer, dass dies ihre Arbeit sehr stark beeinträchtigt.

Eine Differenz besteht ebenfalls zwischen Personen, die erst seit Beginn der Pandemie im Homeoffice arbeiten, und solchen, die bereits mehr Erfahrung mit der Arbeit von zu Hause aus gesammelt haben. In letzterer Gruppe liegt der Anteil derer, die ihre Arbeit als stark oder sehr stark beeinträchtigt empfinden, bei 33 %, in ersterer bei 38 %. Insgesamt stimmen laut Ahlers et al. (2021) fast 90 % der Befragten mit zu betreuenden Kindern der Aussage zu, im Homeoffice ließen sich Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren. In den zitierten Ergebnissen zeigt sich aber auch, dass ein erheblicher Teil der Eltern im Homeoffice Schwierigkeiten dabei hat, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Nach Ahlers et al. (2021) möchten knapp 60 % der Befragten mit zu betreuenden Kindern auch nach der Pandemie weiterhin im Homeoffice arbeiten, wobei der Anteil derer, die die Stundenanzahl im Betrieb gegenüber der Situation während der Pandemie ausweiten wollen, ähnlich hoch ist. 11 % der befragten Erwerbstätigen mit Kindern lehnen Homeoffice für die Zeit nach der Pandemie ab. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich in Bonin et al. (2020). So gehen fast 60 % der befragten abhängig Beschäftigten davon aus, dass in Zukunft mehr Mütter im Homeoffice arbeiten werden, 53 % sagen dies von Vätern. Während sich diese Einschätzung nicht zwischen Befragten, die mit Kindern zusammenleben, und Befragten ohne Kinder im Haushalt unterscheidet, ist der Anteil, der davon ausgeht, dass Väter in Zukunft eher im Homeoffice arbeiten, unter Frauen geringer und unter Männern höher. Befragte in ostdeutschen Bundesländern gehen seltener davon aus, dass Mütter und Väter in Zukunft häufiger von zu Hause aus arbeiten werden. Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Befragung selbst im Homeoffice arbeiten, gehen hingegen signifikant häufiger davon aus, dass sowohl Mütter als auch Väter künftig mehr im Homeoffice arbeiten werden.

59 % der in Bonin et al. (2020) im Juli und August 2020 befragten Beschäftigten schätzten die Kombination aus Homeoffice und Betreuungsverpflichtungen als belastender für die Mutter ein, 34 % schätzten die Belastung für beide Eltern gleich hoch ein und 3 % sagten, die Belastung sei für den Vater größer. Während Befragte aus den ostdeutschen Bundesländern signifikant häufiger der Ansicht waren, dass die zusätzliche Belastung für beide Elternteile ungefähr gleich stark sei, gingen Befragte aus westdeutschen Bundesländern häufiger davon aus, dass die Belastungen für Mütter stärker seien. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass sich die Geschlechterrollenbilder in den west- und ostdeutschen Bundesländern nach wie vor voneinander unterscheiden. Frauen gaben deutlich häufiger als Männer an, dass die Pandemie eher für die Mütter zu einer stärkeren Belastung geführt habe. Dies ist auch für Beschäftigte, die selbst im Homeoffice gearbeitet haben, im Vergleich zu Beschäftigten, bei denen dies nicht der Fall war, zu beobachten. Auch Befragte mit Abitur oder Universitätsabschluss sahen häufiger stärkere Belastungen bei den Müttern als Befragte mit Hauptschulabschluss oder mittlerer Reife.

4.2.2 Veränderung der Arbeitszeiten und des Einkommens

Eine Möglichkeit, den Wegfall der Kinderbetreuung in Kitas, Kindergärten und Schulen zu kompensieren, ist die Reduktion der eigenen Arbeitszeit. Daten dazu, inwiefern Eltern diese Möglichkeit genutzt haben, liegen vor allen Dingen für Frühjahr und Sommer 2020 vor. Laut Frodermann et al. (2020) hat sich die Arbeitszeit von Frauen, die mindestens ein Kind betreuen, im April und Mai 2020 von durchschnittlich 31 Stunden um knapp 3 Stunden im Vergleich zu 2019 verringert, bei betreuenden Männern fand eine Verringerung um durchschnittlich fast 6 Stunden auf 36 Stunden statt. Wie groß der Anteil der Arbeitszeitreduktion ist, der durch die Kinderbetreuung verursacht wird, kann allerdings nicht beziffert werden. Der im April und Mai 2020 im Auftrag des BMFSFJ durgeführten Allensbach-Umfrage zufolge war bei 25 % der Eltern wenigstens ein Elternteil in Kurzarbeit, unter Alleinerziehenden waren es 17 %. Nach der von Mai bis Juli 2020 durchgeführten pairfam-Umfrage (Jessen et al. 2021) waren 10 % der Paarhaushalte mit mindestens einem Kind in Kurzarbeit.

Bujard et al. (2020) kommen für April 2020 im Vergleich zu 2018 sowohl für Väter als auch für Mütter auf eine geringere Reduktion der Arbeitszeit als Frodermann et al. (2020), wobei auch hier der Rückgang bei Vätern größer war als bei Müttern, am stärksten war er bei Vätern mit Kindern unter sechs Jahren. Laut der im April und Mai 2020 im Auftrag des BMFSFJ durchgeführten Allensbach-Umfrage unter Erwerbstätigen mit Kindern unter 16 Jahren arbeiteten Väter, die ihre Arbeitszeit verringert hatten, vor der Pandemie durchschnittlich 39 Stunden, 90 % von ihnen arbeiteten 35 Stunden und mehr, 10 % zwischen 15 und 35 Stunden. Die Allensbach-Umfrage kommt zu einer durchschnittlichen Arbeitszeit der Väter in der Zeit von Mitte April bis Anfang Mai 2020, also in der Zeit der ersten Schließungen von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen, von 25 Stunden und liegt damit deutlich unter den von Frodermann et al. (2020) ermittelten Werten. Neben dem Durchschnitt hat sich auch die Verteilung der Arbeitszeit geändert: 20 % der Väter arbeiteten 35 Stunden und mehr, 65 % arbeiteten zwischen 15 und 35 Stunden, 10 % arbeiteten zwischen einer Stunde und 15 Stunden und 5 % arbeiteten gar nicht. Für Mütter wird eine Halbierung der durchschnittlichen Arbeitszeit von 28 auf 14 Stunden festgestellt. Hatten vor der Pandemie noch 45 % der Mütter 35 Stunden und mehr gearbeitet, waren es im Frühjahr 2020 nur noch 5 %. Während der Anteil der Mütter, die 15 bis 35 Stunden arbeiteten, stabil bei 50 % blieb, stieg er von 5 % auf 25 % bei einer Arbeitszeit von einer Stunde bis 15 Stunden. 20 % der Frauen arbeiteten zum Befragungszeitpunkt gar nicht. Eine andere Entwicklung als Frodermann et al. (2020) zeigen auch Zucco/Lott (2021). Laut den auf der Erwerbstätigenbefragung des Hans-Böckler-Stiftung basierenden Ergebnissen stieg der Unterschied im Erwerbsumfang zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern von 10 Stunden vor Ausbruch der Pandemie auf 12 Stunden im Juli 2020 an, sank danach zwar leicht, aber lag noch im November 2020 über dem Ausgangsniveau. Außerdem gaben sowohl im April als auch im November Frauen häufiger als Männer an, ihre Arbeitszeit zu reduzieren.³⁴ Kohlrausch/Zucco (2020) zufolge reduziert ein größerer Anteil der befragten Frauen die Arbeitszeit wegen der Betreuungssituation als dies bei Männern der Fall ist. Auch reduzieren Personen mit einem Haushaltseinkommen von bis zu 3.200 Euro ihre Arbeitszeit häufiger als Personen in Haushalten mit einem höheren Einkommen.

Neben einer Verringerung der Arbeitszeit ist es aber auch bei Eltern durchaus zu einer Ausweitung gekommen. Die im Mai und Juni 2020 im Rahmen des NEPS durchgeführte Zusatzbefragung (Zoch et al. 2020b, Kleinert et al. 2020) ergibt, dass für etwa 40 % der befragten Eltern unabhängig vom Alter der Kinder der Arbeitsumfang gleichgeblieben ist. 36 % der Mütter mit mindestens einem etwa 14-jährigen Kind sowie etwa 46 % der Eltern jüngerer Kinder gaben hingegen an, ihre Arbeitszeit reduziert zu haben, 22 % bzw. etwas mehr als 10 % haben mehr gearbeitet. Unter hochgebildeten Vätern bzw.

³⁴ Laut Dullien/Kohlrausch (2021) lässt sich 5 bis 7,5 % der pandemiebedingt zurückgegangenen Arbeitszeit auf die Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen zurückführen. Dies ist nach Angaben der Autoren ein geringerer Wert als bisher angenommen.

Müttern mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren haben 26 % bzw. 38 % weniger gearbeitet, für 50 % bzw. 48 % ist der Erwerbsumfang gleichgeblieben, 24 % bzw. 15 % haben mehr gearbeitet. Erwerbstätige Eltern haben öfters Veränderungen bzw. weniger oft keine Veränderungen der Arbeitszeit erlebt als vergleichbare Personen ohne Kinder.^{35,36} Laut der im Auftrag des BMFSFJ im April und Mai 2020 durchgeführten Befragung, die auf ähnliche Ergebnisse kommt, war die Kinderbetreuung genauso häufig der Grund für die Arbeitszeitverkürzung, wie dies aus betrieblichen Gründen geschehen ist. Weitere Arbeitszeitveränderungen, die vorgenommen wurden, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten, werden von einer Befragung erfasst, die im Juni 2020 im Auftrag des BMG (vgl. ifo 2020) durchgeführt wurde. Danach erfolgten 6 % der Freistellungen bzw. Beurlaubungen, um Kinder zu betreuen. Entsprechend haben sich besonders häufig Beschäftigte mit Kindern im Haushalt und alleinerziehende Frauen beurlauben oder freistellen lassen. Zwei Drittel aller Arbeitszeitverkürzungen erfolgten pandemiebedingt durch den Arbeitgeber, nur in 9 % der Fälle wurde die Arbeitszeit reduziert, um Kinder zu betreuen. Während sich unter Personen mit Kindern im Haushalt bzw. Alleinerziehenden der Anteil derer, die pandemiebedingt nichterwerbstätig waren, nicht vom Anteil unter allen Befragten unterscheidet, hatten 91 % bzw. 86 % der Personen mit Kindern im Haushalt bzw. der Alleinerziehenden, die pandemiebedingt nichterwerbstätig waren, im Oktober 2020 bereits wieder eine Erwerbstätigkeit aufgenommen, unter allen Befragten waren es nur 66 %.

Die im Auftrag des BMFSFJ im April und Mai 2020 durchgeführte Allensbach-Umfrage (BMFSFJ 2020) ergibt, dass bei 18 % aller berufstätigen Eltern von Kindern unter 15 Jahren das Haushaltseinkommen deutlich gesunken ist, unter Alleinerziehenden waren es 24 %. Während etwa 25 % der vollzeit- bzw. 23 % der teilzeiterwerbstätigen Mütter dies angaben, waren es unter nichterwerbstätigen Müttern nur 16 %. Mit zunehmender Schulbildung bzw. zunehmender Unternehmensgröße nahm der Anteil der Eltern, die von gesunkenen Haushaltseinkommen berichten, ebenfalls ab. Unter Selbständigen war der Anteil mehr als eineinhalbmals so hoch wie unter Arbeiterinnen und Arbeitern bzw. mehr als doppelt so hoch wie unter Angestellten. Laut einer Befragung der Universität Konstanz, die im Mai 2020 durchgeführt wurde, geben jeweils etwa 30 % der befragten Frauen und Männer an, dass ihr Beitrag zum Haushaltseinkommen im Frühjahr 2020 gesunken sei.

4.2.3 Unterstützung durch den Arbeitgeber

Der Frage danach, welche Maßnahmen Eltern vonseiten ihrer Arbeitgeber angeboten werden, um sie darin zu unterstützen, ihren Beruf mit ihren Betreuungsverpflichtungen zu vereinbaren, gehen verschiedene Befragungen nach. Gleichzeitig liegen auch Einschätzungen aus Arbeitgebersicht vor.

Bonin et al. (2021b) zufolge berichteten im März 2021 über 70 % der Befragten mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren von großem oder sehr großem Verständnis des Arbeitgebers für pandemiebedingte Betreuungsschwierigkeiten. Unter Befragten mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren lag dieser Anteil sogar bei 80 %. Zwischen männlichen und weiblichen Befragten lassen sich keine Unterschiede feststellen. Unter Befragten, die im Homeoffice arbeiten konnten und mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren zusammenlebten, stimmten der Aussage sogar 83 % zu, während die Zustimmung bei Befragten mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren, die nicht im Homeoffice arbeiten konnten, lediglich bei 62 % lag. Hierbei ist allerdings anzumerken, dass sich diese

³⁵ Zu dem Ergebnis, dass sowohl alleinerziehende Eltern als auch Eltern in einer Partnerschaft während der Pandemie ihre Arbeitszeit eher verkürzen als kinderlose Befragte, kommen auch Hipp/Bünning (2020). Die Befragung ergibt außerdem, dass für Mütter im Gegensatz zu Vätern die Wahrscheinlichkeit, weniger zu arbeiten, größer ist und dass der Abstand im Zeitverlauf zunimmt.

³⁶ Dies trifft auch auf Gründerinnen zu. Einer Befragung des Female Founders Monitor im Juni 2020 zufolge ist die Arbeitszeit während der Pandemie bei 25 % der Gründerinnen mit Kind und bei 51 % der Gründerinnen ohne Kind gestiegen, bei 14 % bzw. 38 % ist sie gleichgeblieben, und bei 61 % bzw. 12 % gesunken (Hirschfeld/Gilde 2020). Auch laut ifo (2020) kann ein deutlich geringere Teil der Alleinerziehenden unter den Selbständigen während der Pandemie ihre Tätigkeit unverändert fortführen als unter den Selbständigen insgesamt. Die Betreuung von Kindern ist häufiger in den ostdeutschen Bundesländern, in höheren Einkommensgruppen und bei Selbständigen mit Abitur Grund für die Einschränkung der Tätigkeit.

beiden Gruppen hinsichtlich Einkommen, Bildung und beruflicher Stellung unterscheiden, sodass die größere Zustimmung nicht als Folge des Homeoffice interpretiert werden kann. 70 % der Befragten mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren berichteten, ihr Arbeitgeber tue viel oder sehr viel dafür, sie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Dieser Aussage stimmte ein größerer Teil der männlichen Befragten zu als der weiblichen. Gleichzeitig gaben 14 % der Frauen und nur 5 % der Männer an, keine Unterstützung zu erhalten. Davon, dass der Arbeitgeber viel oder sehr viel tue, berichtete ebenfalls ein größerer Anteil derjenigen, die im Homeoffice arbeiten konnten, als derjenigen, für die das nicht möglich war. Letztere Gruppe gab mit 15 % gegenüber 4 % in ersterer Gruppe auch häufiger an, keine Unterstützung zu erhalten. 32 % der Befragten mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren berichteten von einer im Vergleich zur Situation vor der Pandemie verbesserten Unterstützung, 61 % berichteten von gleichbleibender Unterstützung. Unter männlichen Befragten berichteten 38 % von verbesserter und 56 % von gleichbleibender Unterstützung, unter weiblichen Befragten waren es 26 % bzw. 67 %. Unter Befragten, die im Homeoffice arbeiten konnten, berichteten 47 % von verbesserter und ein ebenso großer Anteil von gleichbleibender Unterstützung. Unter Befragten, die nicht im Homeoffice arbeiten konnten, waren dies 17 % bzw. 77 %.

Hollmann/Schlicher (2021) kommen für November 2020 auf ähnlich hohe Werte bei der Zustimmung zu der Aussage, der Arbeitgeber habe Beschäftigten mit Kinder geholfen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Ausgeprägte Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten sind dabei nicht zu beobachten, in den westdeutschen Bundesländern lag die Zustimmung etwas höher als in den ostdeutschen. Deutliche Unterschiede zeigen sich hinsichtlich des Schulabschlusses: 49 % der Befragten mit Hauptschulabschluss stimmten der Aussage zu, unter Befragten mit einem mittleren Abschluss waren es 65 % und unter Befragten mit Abitur oder einem höheren Abschluss 73 %.³⁷ Die Zustimmung stieg ebenfalls mit dem Monatseinkommen an, von 38 % der Befragten mit weniger als 1.500 Euro auf 76 % der Befragten mit mehr als 3.500 Euro. Ein größerer Anteil der Personen, die persönlich keine finanziellen Einbußen hatten, stimmte der Aussage zu im Vergleich zu Personen mit finanziellen Einbußen; ebenso verhält es sich bei Befragten, die angaben, ihr Betrieb sei gut durch die Krise gekommen, im Vergleich zu Befragten, die angaben, dies sei nicht der Fall. Ergänzend zeigt BMFSFJ (2020), dass Befragte in Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten häufiger als andere Befragte angeben, es gebe Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Laut den Daten des NEPS fühlt sich ein etwas größerer Anteil an Müttern, die nicht in systemrelevanten Berufen arbeiten, stark oder sehr stark vom Arbeitgeber unterstützt im Vergleich zu Müttern in systemrelevanten Berufen (Kleinert et al., 2020).

In der im Auftrag des BMFSFJ durchgeführten Allensbach-Umfrage im April und Mai 2020 wurde erfragt, wie die Unterstützung durch den Arbeitgeber zustande kam. Demzufolge haben 48 % der berufstätigen Eltern mit Kindern unter 15 Jahren mit ihrem Arbeitgeber wegen der Kinderbetreuung über Veränderungen der Arbeitszeiten, der Arbeitsweise oder des Arbeitsortes gesprochen. Unter Müttern lag dieser Anteil bei 53 % und damit höher als unter Vätern, unter vollzeiterwerbstätigen Müttern lag er sogar bei 58 %. Ebenfalls war der Anteil unter Alleinerziehenden mit 55 % höher als unter Paaren.³⁸ Etwa die Hälfte der Befragten, die mit ihrem Arbeitgeber gesprochen hatten, berichteten, dass dieser problemlos weitergeholfen habe, jeweils etwa 20 % berichteten, dass er weitergeholfen habe, bzw. dass Verständnis für die Situation gezeigt wurde, aber keine Hilfe möglich war. Lediglich 6 % der Befragten berichteten von wenig bis gar keinem Verständnis oder der Verweigerung von Unterstützung. Als Gründe dafür, nicht auf den Arbeitgeber zuzugehen, gaben die Befragten an, dass dies nicht nötig gewesen sei, weil sie nichts an der Kinderbetreuung ändern mussten

³⁷ Dieser Befund ergibt sich auch aus BMFSFJ (2020).

³⁸ Frauen, die angeben, neben der Arbeit im Homeoffice Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen, bitten den Ergebnissen in Bonin et al. (2020) zufolge ihren Arbeitgeber systematisch häufiger, pandemiebedingt aus dem Homeoffice arbeiten zu dürfen. Für Männer zeigt sich diese Korrelation nicht.

oder weil sich der Partner verstärkt um die Kinder kümmerte, dass der Arbeitgeber von selbst auf sie zugekommen sei, dass es im Betrieb nicht möglich sei, weniger, zu anderen Zeiten oder von zu Hause aus zu arbeiten. Knapp 10 % der Befragten gaben an, den Arbeitgeber nicht angesprochen zu haben, weil sie wussten, dass dieser kein Verständnis zeigen würde.

Diesen Angaben der Erwerbstätigen können Ergebnisse einer von Prognos im Juni 2020 durchgeführten Unternehmensbefragung gegenübergestellt werden (Juncke et al., 2020). Demzufolge gaben 68 % der Unternehmen an, von ihren Beschäftigten wegen der Kinderbetreuung auf eine Veränderung des Arbeitsortes oder der Arbeitsweise angesprochen worden zu sein. 21 % berichteten von zahlreichen Anfragen, während 27 % angaben, nicht angesprochen worden zu sein. In kleineren Unternehmen und in Unternehmen, die pandemiebedingt wirtschaftlich schlecht gestellt waren, gab es seltener Gespräche. Hatten Unternehmen bereits vor Ausbruch der Pandemie eine aktive Kommunikation zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. haben sie eine solche Kommunikation eingeführt oder ausgeweitet, wurden sie eher auf eine Veränderung der Arbeitsweise oder des Arbeitsortes angesprochen, als wenn es keine aktive Kommunikation zu diesem Thema gab. 80 % der Unternehmen mit aktiver Kommunikation zu diesem Thema gaben an, gemeinsam mit den Beschäftigten nach einer Lösung zur Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf gesucht zu haben, bei Unternehmen ohne aktive Kommunikation waren es 56 %. Unter den befragten Unternehmen stimmten 79 % der Aussage zu, betriebliches Familienbewusstsein werde nach der Krise für die Bindung und Gewinnung von Fachkräften einen hohen Stellenwert haben.

Wie die betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen aussehen, wurde sowohl in der von Prognos im April 2020 durchgeführten Unternehmensbefragung (Juncke et al. 2020) als auch in der von ifo und Randstad im vierten Quartal 2020 durchgeführten Personalleiterbefragung (ifo/Randstad 2021) untersucht. Juncke et al. (2020) zufolge boten die Unternehmen am häufigsten individuell vereinbarte Arbeitszeiten für Eltern an. Genau die Hälfte der befragten Unternehmen sagte, dies sei bereits vor der Pandemie der Fall gewesen, 25 % gaben an, diese Maßnahme eingeführt oder ausgebaut zu haben. In 46 % der Unternehmen gab es bereits vor der Pandemie eine flexible Tages- oder Wochenarbeitszeit, 25 % der Unternehmen führten sie ein oder bauten sie aus. Bereits vorher hatten 23 % der Betriebe ortsunabhängiges Arbeiten ermöglicht, 28 % führten dies im April 2020 neu ein. Vertrauensarbeitszeit wurde in 36 % der Unternehmen bereits vor der Pandemie genutzt, in 8 % wurde sie eingeführt oder ausgebaut. Eine flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeit hatten bereits 18 % der Unternehmen angeboten, 6 % führten dies nun ein oder bauten die Möglichkeit der Inanspruchnahme aus. Sabbaticals und Jobsharing waren vor der Pandemie in weniger als 10 % der Unternehmen verbreitet und wurden auch nur selten neu eingeführt bzw. ausgeweitet. 98 % der befragten Unternehmen gaben an, mindestens eine dieser Maßnahmen anzubieten. 70 % der Unternehmen gaben an, familienbewusste Maßnahmen seien bereits vor der Pandemie wichtig oder eher wichtig gewesen, 40 % sagten, deren Bedeutung habe durch die Pandemie deutlich bzw. etwas zugenommen, und 40 % schätzten, dass familienbezogene Maßnahmen nach der Pandemie im Vergleich zur aktuellen Situation noch deutlich bzw. etwas wichtiger würden. 57 % der Unternehmen stimmten der Aussage zu, pandemiebedingt seien gute Ansätze entstanden, die weiterverfolgt werden sollten.

Die im vierten Quartal 2020 von ifo und Ranstad durchgeführte Personalleiterbefragung kommt zu ähnlich hohen Anteilen an Unternehmen, die flexible Arbeitszeiten anboten. Der Anteil an Unternehmen, die Homeoffice ermöglichten, ist mit 65 % dagegen deutlich höher. Dieser Anteil unterscheidet sich außerdem nach Betriebsgröße: 53 % der Personalleiter von Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten gaben an, Homeoffice werde angeboten und genutzt, und weitere 17 % sagten, dass es dieses Angebot zwar gebe, es aber nicht genutzt werde. Hingegen gaben 96 % der Personalleiter von Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten an, Homeoffice werde angeboten und genutzt, nur 1 % gab an, dieses Angebot werde nicht genutzt. 43 % der befragten Personalleiter gaben an, Sonderurlaub anzubieten, weitere 23 % gaben an, dies zwar anzubieten, die Möglichkeit werde aber nicht genutzt.

Auch hier war das Angebot und dessen Nutzung in größeren Unternehmen weiter verbreitet als in kleineren und es kam seltener vor, dass ein bestehendes Angebot nicht genutzt wurde. Jeweils knapp 30 % der Personalleiter gaben an, das Betreuungsangebot im Unternehmen ausgeweitet zu haben, die Vermittlung von Betreuungsplätzen angeboten zu haben oder digitale Betreuungsangebote bereitgestellt zu haben, nur jeweils etwa 5 % gaben an, dass diese Angebote auch genutzt wurden. Ein erweitertes Kinderbetreuungsangebot wurde häufiger von kleinen Unternehmen und seltener von Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten angeboten, allerdings war die Inanspruchnahme in den großen Unternehmen weiter verbreitet. Ähnlich verhält es sich mit der Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen.

Das BMFSFJ (2020) erhob im April und Mai 2020, welche unterstützenden Maßnahmen Eltern sich wünschen würden. Danach würde es 24 % der Befragten vor allem helfen, wenn ein Elternteil zu Hause arbeiten könnte, 22 % sagten dies von mehr bezahltem Sonderurlaub für die Kinderbetreuung und 20 % gaben an, dass es vor allem helfen würde, wenn ein Elternteil seine Arbeitszeit flexibler gestalten könnte. 16 % der Befragten fanden, es würde vor allem helfen, wenn sie selbst bzw. der Partner wegen nicht möglicher Kinderbetreuung länger bezahlt von der Arbeit freigestellt würden. Jeweils etwa 3 % der befragten Eltern mit Kindern unter 15 Jahren nutzten Kinderkrankengeld bzw. Sonderurlaub oder den Notfall-Kinderzuschlag, nahmen Lohnfortzahlungen durch den Arbeitgeber zur Kinderbetreuung in Anspruch, nutzten die Notbetreuung für Kinder oder den vereinfachten Zugang zum ALG II. Nur 1 % nahm den Entschädigungsanspruch nach IfSG wegen Kinderbetreuung wahr.

4.2.4 Organisation der Kinderbetreuung und deren Herausforderung

Organisation der Kinderbetreuung

Den Beginn der Pandemie in Deutschland markierte eine Situation, in der Eltern wegen der Schließung von Schulen und Betreuungseinrichtungen plötzlich dazu gezwungen waren, die Betreuung ihrer Kinder neu zu organisieren. Vor diese Herausforderung waren sie im weiteren Verlauf der Pandemie immer wieder gestellt. Verschiedene Studien erheben, auf welche alternativen Betreuungsformen Eltern dabei zurückgegriffen haben. Zu Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 haben über 90 % der Eltern die Kinderbetreuung allein sichergestellt, lediglich etwa 1 % der Eltern nahm die Notbetreuung in Anspruch (Möhring et al., 2020a).³⁹ Ebenfalls wurden von weniger als 5 % der Eltern haushaltsexterne Personen, sowohl solche unter 60 Jahren als auch ältere, in die Betreuung der Kinder eingebunden. Laut Holst et al. (2020) benötigen Befragte mit Kinderbetreuungsverpflichtungen und ohne akademischen Abschluss deutlich häufiger Unterstützung durch das soziale Netz und sind häufiger gezwungen, ihre eigene Arbeitszeit oder die des Partners bzw. der Partnerin zu reduzieren, um Betreuungsaufgaben und Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Demnach erlebten im April und Mai 2020 über 50 % aller Erwerbstätigen mit Kindern häufig oder sehr häufig Konflikte zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit, Frauen deutlich häufiger als Männer. Den Ergebnissen in BMFSFJ (2020) zufolge geben 17 % der Eltern in Paarhaushalten und 26 % der Alleinerziehenden an, dass die Kinder seit Beginn der Pandemie durchaus auch länger ohne Betreuung allein zuhause sind.

Laut Frodermann et al. (2020) haben 38 % der männlichen und 53 % der weiblichen Befragten mit Betreuungsaufgaben im April und Mai 2020 zu gänzlich anderen Zeiten gearbeitet als vor der Pandemie, was auf Befragte ohne Betreuungsaufgaben weitaus weniger häufig zutraf. Auf einen noch größeren Anteil von 57 % der Befragten, die abends oder nachts, frühmorgens oder am Wochenende arbeiten, kommen DJI/RKI (2021) für den Zeitraum zwischen November 2020 und Februar 2021. Auch Bonin et al. (2021b) erfasst, wie die Kinderbetreuung sichergestellt wird. 52 % der männlichen und 55 % der weiblichen Beschäftigten mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt geben an, das Kind bzw. die

³⁹ Auf einen ähnlich niedrigen Wert kommen Zoch et al. (2020b).

Kinder neben der Arbeit betreut zu haben, 29 % der männlichen und 19 % der weiblichen Befragten bauen Überstunden ab, um Betreuungsaufgaben wahrzunehmen, 16 % der männlichen und 13 % der weiblichen Befragten sammeln Minusstunden an, 14 % der männlichen und 9 % der weiblichen Befragten nehmen Urlaub.⁴⁰ Unter den befragten männlichen Beschäftigten haben 4 % sogenannte „Kind-krank-Tage“ in Anspruch genommen, unter den weiblichen Beschäftigten taten dies 6 % und 3 % ließen sich unbezahlt freistellen. 32 % der männlichen und 35 % der weiblichen Beschäftigten gaben an, andere Möglichkeiten genutzt zu haben. Laut DJI/RKI (2021) haben 23 % der Eltern im Zeitraum zwischen November 2020 und Februar 2021 ihre Arbeitszeit verkürzt, den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit verschoben oder ihre Erwerbstätigkeit (zeitweise) unterbrochen, um die Betreuung ihrer Kinder sicherzustellen; 45 % der Eltern in einer Partnerschaft sagten, sie arbeiteten zeitversetzt, sodass sich immer ein Elternteil um das Kind oder die Kinder kümmern konnte.

Herausforderungen

Dazu, welche Schwierigkeiten die Neuorganisation der Kinderbetreuung den Eltern bereitet hat, liegen relativ aktuelle Zahlen für März bis Mai 2021 in Bonin et al. (2021b, 2021d, 2021e) vor. Im März lebten bei 23 % der befragten abhängig Beschäftigten ein Kind oder mehrere Kinder im Haushalt, die nicht oder nicht regelmäßig in die Kita, den Kindergarten oder die Schule gehen konnten. Im April war dies bei 19 % der Befragten der Fall, im Mai bei 20 %. Unter den im März Befragten hatten 45 % in den vier Wochen vor der Befragung nie Schwierigkeiten, die Kinderbetreuung sicherzustellen. Dieser Wert stieg im April auf 47 % und im Mai auf 52 %. Auf der anderen Seite gaben im März 2021 21 % der Befragte an, dieses Problem häufig oder ständig zu haben. Dieser Anteil sank im Beobachtungszeitraum leicht auf 17 % im Mai ab. Für die folgenden Differenzierungen wurden Befragte mit einem Kind oder mehreren Kindern unter 18 Jahren betrachtet. Dabei zeigt sich, dass der Anteil der Männer, die nie Schwierigkeiten hatten, die Kinderbetreuung sicherzustellen, im Beobachtungszeitraum konstant bei etwa 50 % lag, während er im März und Mai für Frauen leicht über diesem Wert, im April hingegen darunter lag. Im März 2021 berichteten 18 % der Männer davon, häufig oder ständig Probleme zu haben, die Kinderbetreuung sicherzustellen, im April belief sich der Anteil auf 11 %, im Mai auf 16 %. Während der Anteil mit 19 % im März bei Frauen ähnlich hoch war wie bei Männern, stieg er im April 2021 deutlich auf 25 %, sank aber im Mai bereits wieder etwas auf 20 %. Sowohl im März als auch im Mai 2021 berichtete unter Beschäftigten, die nicht im Homeoffice waren, ein etwas größerer Anteil davon, nie Schwierigkeiten damit gehabt zu haben, die Kinderbetreuung sicherzustellen, als das bei Beschäftigten im Homeoffice der Fall war. Im April war hingegen der Anteil derer, die nie Schwierigkeiten hatten, die Kinderbetreuung sicherzustellen, unter Beschäftigten im Homeoffice leicht höher. Im März und April 2021 lag der Anteil der Beschäftigten, die Schwierigkeiten hatten, die Kinderbetreuung sicherzustellen, unabhängig davon, ob vor Ort oder von zu Hause aus gearbeitet wurde, bei 16 bis 18 %. Im Mai 2021 berichteten hingegen unter Beschäftigten im Homeoffice 12 % davon, häufig oder ständig diese Schwierigkeiten gehabt zu haben, während es unter Beschäftigten, die nicht von zu Hause aus gearbeitet haben, 25 % waren. Erklärungen für diese neu auftretenden Unterschiede konnte die Erhebung bisher nicht liefern.

BMFSFJ (2020) thematisiert ebenfalls Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung und deren Lösung. Demzufolge geben 25 % der Paare, in denen beide Elternteile 25 Stunden und mehr arbeiten, sowie ein ähnlich hoher Anteil Alleinerziehender mit gleichem Erwerbsumfang an, dass die Kinderbetreuung schwierig sei und keine zufriedenstellende Lösung gefunden werden konnte. Unter anderen Elternpaaren ist der Wert niedriger. Dass die Kinderbetreuung zwar schwierig sei, aber eine gute Lösung gefunden werden konnte, geben etwa 42 % der Paare, in denen beide Eltern 25 Stunden und

⁴⁰ BMFSFJ (2020) zufolge war der Anteil der Eltern, die Urlaub nehmen, um ihr Kind bzw. ihre Kinder zu betreuen, im Juni 2020 etwas niedriger. DJI/RKI (2021) kommen für November 2020 bis Februar 2021 auf einen ähnlichen, allerdings leicht niedrigeren Wert für den Anteil der Eltern, die Urlaub nahmen oder Minusstunden ansammelten.

mehr arbeiten, sowie der Alleinerziehenden mit gleichem Erwerbsumfang an, für andere Elternpaare ist der Wert wiederum niedriger. Knapp ein Drittel der Paare mit einem jeweiligen Erwerbsumfang von 25 und mehr Stunden sowie der Alleinerziehenden geben an, dass die Neuorganisation der Kinderbetreuung nicht besonders oder überhaupt nicht schwierig war bzw. dass es keiner Neuorganisation bedurfte. Unter den anderen Elternpaaren sind dies 55 %. Über 40 % der Befragten geben an, dass die Kinderbetreuung zu Hause gut funktioniere, die Werte unterscheiden sich dabei wenig hinsichtlich des Erwerbsumfangs der Eltern bzw. zwischen Paaren und Alleinerziehenden. Gleichzeitig ist aber auch der Anteil der Eltern, die mindestens eine negative Erfahrung mit der Betreuung zu Hause gemacht haben, ähnlich hoch. Hier ergeben sich kaum Unterschiede zwischen Paaren, in denen beide Partner 25 Stunden und mehr arbeiten, und Alleinerziehenden, der Wert liegt bei anderen Elternpaaren niedriger.

4.3 Aufteilung der Familienarbeit

4.3.1 Ausmaß und Veränderung der mit Familienarbeit verbrachten Zeit

Dass die Pandemie es von Eltern erfordert, die Zeit auszuweiten, die sie für Hausarbeit und Kinderbetreuung verwenden, zeigen mehrere Befragungen übereinstimmend. So zeigen beispielsweise die Ergebnisse der SOEP CoV-Befragung (Kreyenfeld/Zinn 2021), dass unter Müttern die Zeit, die sie für die Betreuung der Kinder aufgewendet haben, im April und Mai 2020 im Vergleich zum Vorjahr unabhängig vom Erwerbsstatus signifikant gestiegen ist. Zwar verzeichneten Mütter, die nicht erwerbstätig waren, den größten Zuwachs an mit der Kinderbetreuung verbrachten Zeit (fast fünf Stunden täglich), gefolgt von Müttern, die beispielsweise in Kurzarbeit waren (vier Stunden). Aber auch vollzeit- und teilzeiterwerbstätige Mütter weiteten die Zeit, die sie mit der Betreuung der Kinder verbrachten, signifikant aus (um drei bzw. dreieinhalb Stunden). Bei vollzeitbeschäftigten Männern war ebenfalls eine signifikante Ausweitung der mit Kinderbetreuung verbrachten Zeit um zwei Stunden zu beobachten. Was die Zeit angeht, die mit Hausarbeit verbracht wird, ist unabhängig von Geschlecht und Erwerbsstatus im April 2020 eine Ausweitung um etwa eine halbe Stunde zu beobachten. Eine Ausnahme bilden nichterwerbstätige Frauen, sie zeigen keinen Anstieg in der mit Hausarbeit verbrachten Zeit.

Bujard et al. (2020) kommen für April 2020 zu ähnlichen, wenn auch etwas niedrigeren Zahlen. Die Ergebnisse zeigen, dass in Haushalten mit Kindern Männer in Kurzarbeit die meiste Zeit für Familienarbeit (also Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen und Hausarbeit) aufwandten (acht Stunden), gefolgt von Männern im Homeoffice (5,5 Stunden) und Männern, die beim Arbeitgeber arbeiteten (fünf Stunden). Für Frauen zeigt sich allerdings, dass diejenigen, die beim Arbeitgeber arbeiteten, sowie Frauen im Homeoffice acht Stunden für die Familienarbeit aufwandten, während es bei Frauen in Kurzarbeit sechs Stunden waren. Arbeiteten beide Elternteile von zu Hause, verwandten Männer etwa sechs und Frauen etwas über sieben Stunden für die Familienarbeit. Für Männer ändert sich dieses Ergebnis nicht, wenn sie selbst zwar vor Ort arbeiteten, ihre Partnerin aber im Homeoffice war. Für Frauen war hingegen die mit Familienarbeit verbrachte Zeit um eine Stunde geringer, wenn sie vor Ort und ihr Partner im Homeoffice arbeiteten. Männer, die im Homeoffice waren, während ihre Partnerin vor Ort arbeitete, verwandten fünf Stunden für die Familienarbeit. Bei Frauen im Homeoffice, deren Partner vor Ort arbeitete, waren es doppelt so viele Stunden. Arbeiteten beide Elternteile vor Ort, wandten Männer fünf Stunden und Frauen mehr als 8,5 Stunden für die Familienarbeit auf.

Kulic et al. (2020) zeigen für Mai und Juni 2020, dass Befragte, deren Beitrag zum Haushaltseinkommen gesunken ist, ihren Beitrag zur Hausarbeit erhöht haben, während Befragte, deren Beitrag zum Haushaltseinkommen gleichgeblieben oder gestiegen ist, nicht von einer Veränderung ihres Anteils an der Hausarbeit berichteten. Geschlechterunterschiede sind hierbei nicht zu beobachten. Auch bei der Kinderbetreuung zeigt sich, dass sowohl Frauen als auch Männer, deren Beitrag zum

Haushaltseinkommen sank, mehr Zeit mit Kinderbetreuung verbrachten. Allerdings haben Frauen, deren Beitrag zum Haushaltseinkommen unverändert blieb oder gestiegen ist, signifikant mehr Zeit mit Kinderbetreuung verbracht als Männer, die dieselbe Veränderung ihres Beitrags zum Haushaltseinkommen erlebten.

4.3.2 Aufteilung der Familienarbeit zwischen den Elternteilen

Aufteilung der Familienarbeit

Eine auf dem NEPS basierende Sonderbefragung erhebt die Betreuungssituation im Mai und Juni 2020 (Zoch et al. 2020a, 2020b, 2021). Dabei wurden Mütter mit mindestens einem etwa 14-jährigen Kind, Mütter und Väter von mindestens einem Kind unter 14 Jahren und hochgebildete Mütter und Väter von mindestens einem Kind unter 14 Jahren befragt. Alle befragten Personen waren zu Beginn der Pandemie erwerbstätig. 33 % der Mütter mit etwa 14-jährigen Kindern gaben an, allein die Betreuung ihrer Kinder zu übernehmen, 31 % sagten, das Kind bzw. die Kinder würden nicht betreut, 23 % griffen auf die Unterstützung durch Geschwister, Großeltern, Freunde, Bekannte oder auf eine Notbetreuung zurück, 9 % gaben an, dass beide Eltern die Betreuung übernehmen und 4 % sagten, der Vater tue dies allein. Multivariate Analysen zeigen, dass es für Mütter mit einem Universitätsabschluss weniger wahrscheinlich war, sich ausschließlich um das Kind zu kümmern, während eine gemeinsame Betreuung bzw. eine Betreuung ausschließlich durch den Vater wahrscheinlicher wurde. Vertrat die Mutter eher traditionelle Rollenbilder, war es weniger wahrscheinlich, dass das Kind nicht betreut wurde, und wahrscheinlicher, dass die Mutter die gesamte Betreuung übernahm. In Familien mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren gaben ebenfalls 33 % der Eltern an, dass die Mütter die Betreuung allein übernahmen, 32 % griffen auf die Unterstützung verschiedener Personen zurück, 29 % gaben an, gemeinsam die Betreuung zu übernehmen und 6 % sagten, der Vater übernehme die Betreuung allein.⁴¹ Auch hier zeigen multivariate Analysen, dass Mütter und Väter mit traditionellen Rollenbildern eher angaben, die Kinderbetreuung werde allein von der Mutter übernommen, und seltener sagten, beide Eltern betreuten gemeinsam bzw. der Vater übernehme diese Aufgabe allein. Der Anteil der hochgebildeten Eltern mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren, der angab, die Betreuung würde allein durch die Mutter übernommen, lag hingegen mit 20 % deutlich niedriger als in den anderen beiden Gruppen. Auf der anderen Seite nutzte mit 41 % ein größerer Anteil einen Betreuungsmix. Unter Eltern dieser Gruppe übernahmen 31 % die Betreuung gemeinsam, 9 % sagten, der Vater sei ausschließlich für die Betreuung verantwortlich. Bei hochgebildeten Eltern zeigen sich nur für Väter signifikante Effekte des Rollenbildes: Hatten Väter ein traditionelles Rollenbild, war es wahrscheinlicher, dass die Mutter allein die Kinderbetreuung übernahm und weniger wahrscheinlich, dass auf einen Betreuungsmix zurückgegriffen wurde. Unter Müttern mit mindestens einem etwa 14-jährigen Kind gaben 53 % an, in systemrelevanten Berufen zu arbeiten. In Familien mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren traf dies auf 52 % der Mütter und 40 % der Väter zu. Unter hochgebildeten Müttern bzw. Vätern mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren gaben 65 % bzw. 29 % an, in systemrelevanten Berufen zu arbeiten. Arbeiteten Mütter in systemrelevanten Berufen, gaben sie seltener an, das Kind bzw. die Kinder allein zu betreuen.⁴² Hier bilden allerdings die hochgebildeten Mütter eine Ausnahme, wobei unter ihnen ein großer Anteil angab, als Lehrerin zu arbeiten, also in

⁴¹ Die Befragung der Hans-Böckler-Stiftung aus dem November 2020 unter Erwerbstätigen mit Kindern bis 14 Jahren ergibt für die gemeinsame Betreuung der Kinder bzw. die Kinderbetreuung allein durch den Vater sehr ähnliche Ergebnisse. Anders als im NEPS konnten die Befragten darüber hinaus angeben, ob die Mutter den größeren Teil der Betreuungsaufgaben übernahmen, dem stimmten 66 % der Befragten zu (siehe Kohlrausch/Hövermann 2021). Ergebnisse für die Anfangszeit der Pandemie (Mitte März bis Anfang April 2020) liefert die Mannheimer Corona-Studie (siehe Möhring et al. 2020a). Demnach wurde in etwa 50 % der Paarhaushalte mit mindestens einem Kind unter 16 Jahren die Kinderbetreuung allein von der Mutter, in 25 % allein vom Vater und in 24 % von beiden Eltern gemeinsam übernommen. Der in dieser Studie deutlich höhere Wert für die alleinige Betreuung durch den Vater kann daher rühren, dass die Befragten gebeten wurden, für den Tag der Befragung anzugeben, wer die Kinderbetreuung übernommen hat.

⁴² Wird bei der multivariaten Analyse allerdings gleichzeitig die Möglichkeit berücksichtigt, im Homeoffice zu arbeiten, ist dieser Effekt für Mütter mit etwa 14-jährigen Kindern nicht mehr statistisch signifikant.

einem systemrelevanten Beruf, der zum Befragungszeitpunkt häufig von zu Hause ausgeübt wurde. Mütter in systemrelevanten Berufen griffen öfter auf einen Betreuungsmix zurück. Arbeiteten hochgebildete Väter mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren in einem systemrelevanten Beruf, übernahmen sie seltener die Betreuung gemeinsam mit ihrer Partnerin, die Partnerin betreute aber auch seltener allein als bei hochgebildeten Vätern, die nicht in einem systemrelevanten Beruf arbeiteten. Entsprechend griff diese Gruppe Väter häufiger auf einen Betreuungsmix zurück.⁴³ Die Ergebnisse zeigen damit, dass die Aufteilung der Familienarbeit zwischen Müttern und Vätern insbesondere durch den Bildungshintergrund und die Rollenbilder beeinflusst werden.

Neben der Art der Arbeit spielt auch die Veränderung der Arbeitszeit für die Aufteilung der Kinderbetreuung eine Rolle. So betreuten Mütter von mindestens einem etwa 14-jährigen Kind, die ihre Arbeitszeit reduziert hatten, das Kind bzw. die Kinder häufiger allein und seltener gemeinsam mit ihrem Partner. Diese Ergebnisse bestätigen sich auch in multivariaten Analysen. Ein solches Muster zeigt sich für Eltern mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren hingegen nicht. Väter, die ihre Arbeitszeit einschränkten, gaben dennoch häufiger an, ihre Partnerin übernehme die Kinderbetreuung allein. Allerdings zeigen multivariate Analysen, dass sowohl für Väter als auch für Mütter, die ihre Arbeitszeit reduzierten, die gemeinsame Betreuung wahrscheinlicher wurde, während eine alleinige Betreuung durch den Partner/die Partnerin weniger wahrscheinlich wurde. Dies gilt insbesondere, wenn Frauen ihre Arbeitszeit reduzierten. Weiteten Väter hingegen ihre Arbeitszeit aus, wurde die Betreuung durch sie allein bzw. durch beide Eltern gemeinsam signifikant unwahrscheinlicher, während die ausschließliche Betreuung durch die Mutter wahrscheinlicher wurde. Bei Müttern, die ihre Arbeitszeit ausweiteten, zeigte sich keine geringere Wahrscheinlichkeit der alleinigen Betreuung, allerdings eine geringere Wahrscheinlichkeit für die geteilte Betreuung bzw. die alleinige Betreuung durch den Vater sowie eine höhere Wahrscheinlichkeit für die Nutzung eines Betreuungsmixes.

Verringerten hochgebildete Mütter ihre Arbeitszeit, wurde es signifikant wahrscheinlicher, dass sie die Kinderbetreuung allein übernahmen, während alle anderen Konstellationen unwahrscheinlicher wurden. Arbeiteten Mütter mit mindestens einem etwa 14-jährigen Kind im Homeoffice, übernahmen sie die Betreuung deutlich häufiger allein, teilten sie seltener mit ihrem Partner und griffen auch seltener auf einen Betreuungsmix zurück. Diese Unterschiede stellen sich in der multivariaten Analyse als signifikant heraus.

Ein solches Muster zeigt sich wiederum bei Eltern von jüngeren Kindern deskriptiv zunächst nicht. Im Gegenteil, so übernahm die Mutter auch häufig dann allein die Kinderbetreuung, wenn der Vater im Homeoffice arbeitete, bzw. wenn sie selbst nicht von zu Hause aus arbeiten konnte. Multivariate Analysen ergeben allerdings, dass eine alleinige Betreuung durch die Mutter seltener der Fall war, wenn Väter im Homeoffice arbeiteten. Hingegen war eine gemeinsame Kinderbetreuung oder eine Betreuung allein durch den Vater wahrscheinlicher. Auch für Mütter war die Wahrscheinlichkeit signifikant größer, die Betreuungsaufgaben allein zu übernehmen, wenn sie im Homeoffice arbeiteten. Auf die Wahrscheinlichkeit, dass die Kinderbetreuung gemeinsam bzw. vom Vater allein übernommen wurde, lassen sich keine signifikanten Effekte finden. Im Fall von hochgebildeten Eltern zeigt sich sowohl bei Vätern als auch bei Müttern ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Arbeit im Homeoffice und der Übernahme von Betreuungsverpflichtungen. Arbeiteten hochgebildete Mütter im Homeoffice, nutzten sie signifikant seltener einen Betreuungsmix, arbeiteten Väter zu Hause, reduzierte sich die Wahrscheinlichkeit, dass die Mutter allein die Betreuung der Kinder übernahm.

⁴³ Ein systemrelevanter Beruf machte den multivariaten Analysen zufolge sowohl bei Müttern als auch bei Vätern mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren die alleinige Betreuung durch die Mutter unwahrscheinlicher und erhöhte die Wahrscheinlichkeit des Betreuungsmixes, besonders bei Vätern. Arbeiteten hochgebildete Mütter in systemrelevanten Berufen, war es den multivariaten Analysen zufolge weniger wahrscheinlich, dass beide Eltern gemeinsam die Betreuung übernahmen, während ein Betreuungsmix wahrscheinlicher in Anspruch genommen wurde. Arbeitete ein hochgebildeter Vater in einem systemrelevanten Beruf, war die alleinige Betreuung durch die Mutter wahrscheinlicher und die Nutzung eines Betreuungsmixes weniger wahrscheinlich.

Veränderung in der Aufteilung der Familienarbeit

Neben der aktuellen Aufteilung der Kinderbetreuung beschäftigt sich eine Reihe von Erhebungen damit, inwiefern sich diese Aufteilung im Vergleich zur Situation vor Ausbruch der Pandemie verändert hat. So zeigen Auswertungen des HOPP (Boll et al. 2021) für den Zeitraum zwischen Juli und August 2020 und für Befragte mit mindestens einem Kind unter 12 Jahren im Haushalt, dass relativ zur Aufteilung vor der Pandemie zunächst eine schwache und über die Beobachtungszeit abnehmende Verschiebung hin zu mehr väterlichem Engagement in der Kinderbetreuung zu erkennen ist. In Regressionen mit individuellen fixen Effekten sind für Juli und August statistisch signifikante Verschiebungen zu einem größeren Anteil der Väter zu erkennen. Für Hausarbeit bzw. Einkäufe sind hingegen keine signifikanten bzw. nur sehr kleine und temporäre Effekte zu beobachten. Allerdings blieb die traditionelle Aufteilung der Kinderbetreuung in den betrachteten Monaten ziemlich stabil. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Mutter allein für die Kinderbetreuung zuständig war, zeigte keine signifikanten Veränderungen. Veränderungen waren hingegen dann zu beobachten, wenn Mütter zwar nach wie vor hauptsächlich die Kinderbetreuung übernahmen, Väter aber bereits vor der Pandemie in die Kinderbetreuung eingebunden waren. In diesen Fällen sank die Wahrscheinlichkeit, dass die Mutter allein oder überwiegend die Betreuung übernahm, im Beobachtungszeitraum signifikant. Auch die Wahrscheinlichkeit, dass Väter den Hauptanteil der Kinderbetreuung übernahmen, stieg signifikant an, während bei der gleichmäßigen Aufteilung zwischen Vätern und Müttern keine statistisch signifikanten Veränderungen zu beobachten sind.

Obwohl auch im Juli und August 2020 die Wahrscheinlichkeit, dass Väter den Hauptanteil der Kinderbetreuung übernahmen, noch signifikant anstieg, wurden die Anstiege nach und nach kleiner. Somit ergaben sich in der Gesamtbetrachtung nur geringfügige Änderungen, da gerade die Konstellationen, in denen Mütter den Hauptanteil an der Kinderbetreuung übernahmen, am weitesten verbreitet waren. In diesen Konstellationen sind genauso wenig statistisch signifikante Veränderungen zu beobachten wie in Fällen mit gleicher Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen Vätern und Müttern. Eine Querschnittsbetrachtung, die auch Befragte einschließt, für die nur zu einem Zeitpunkt zwischen Juni und August 2020 Ergebnisse vorliegen, zeigt, dass die Aufteilung der Kinderbetreuung sowohl vor als auch während der Pandemie seltener gleichmäßig unter den Partnern geschah, wenn Mütter bis zu 20 Stunden pro Woche erwerbstätig waren. Unter Beachtung individueller fixer Effekte zeigt sich, dass die Veränderung hin zu mehr väterlichem Engagement hauptsächlich von Konstellationen herrührte, in denen Mütter mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiteten und nicht von zu Hause arbeiten konnten. Im Gegensatz dazu ergaben sich keine signifikanten Änderungen, wenn Frauen zwar mehr als 20 Stunden arbeiteten, dies allerdings von zu Hause aus tun konnten. Der väterliche Zeiteinsatz stieg im Fall von Müttern, die mehr als 20 Stunden arbeiteten und dies nicht von zu Hause aus tun konnten, über den Beobachtungszeitraum hinweg an, allerdings mit abnehmender Rate. Bei Vätern zeigen Regressionen unter Beachtung individueller fixer Effekte, dass alle Erwerbskonstellationen gleichermaßen zu einem steigenden väterlichen Engagement beitrugen – damit spielten die Erwerbsumstände bei Vätern keine Rolle für die Aufteilung der Kinderbetreuung.

Die von Mai bis Juli 2020 durchgeführte Sonderbefragungen der im pairfam-Datensatz enthaltenen Paarhaushalte mit mindestens einem Kind kommen teilweise zu ähnlichen, teilweise auch zu abweichenden Ergebnissen (vgl. Jessen et al. 2021). Ebenso wie in den Ergebnissen des HOPP lassen sich auch hier beim Anteil der Paare, die die Kinderbetreuung in etwa gleich untereinander aufteilten, keine signifikanten Veränderungen finden. Allerdings stieg der Anteil der Paarhaushalte, in denen die Kinderbetreuung fast vollständig von der Frau bzw. überwiegend vom Mann übernommen wurde, an, während der Anteil der Haushalte, in denen die Frau überwiegend die Kinderbetreuung übernahm, stark sank. Ähnliche – und ebenso statistisch signifikante Veränderungen – ergeben sich auf Basis dieses Datensatzes für die Hausarbeit. Werden nur die Angaben der Frauen betrachtet, ergeben sich

größere Steigerungen im Anteil der Paarhaushalte, in denen die Frau fast vollständig die Kinderbetreuung bzw. die Hausarbeit übernahm. Werden jedoch nur die Angaben der Männer betrachtet, finden sich keine statistisch signifikanten Effekte. Andersherum findet sich nur dann eine statistisch signifikante Ausweitung des Anteils an Haushalten, in denen Männer mindestens 50 % der Kinderbetreuung bzw. der Hausarbeit übernahmen, wenn ausschließlich männliche Befragte betrachtet werden. Bei ausschließlicher Betrachtung der weiblichen Befragten verschwindet dieser Effekt.

In der Corona-Zusatzbefragung 2020 des pairfam Datensatzes sind die Unterschiede zwischen den Antworten von Männern und Frauen im Vergleich zur Befragung 2019 größer geworden – am stärksten zeigt sich dies bei der Angabe, die Kinderbetreuung werde fast vollständig von der Frau übernommen. Schließlich zeigt eine Differenzierung danach, ob und wenn ja für wen die Nutzung von Homeoffice möglich war, Unterschiede in der Aufteilung der Kinderbetreuung und Hausarbeit: Arbeiteten beide Elternteile von zu Hause aus, ist kein statistisch signifikanter Anstieg des Anteils der Familien zu beobachten, in denen die Mutter nahezu ausschließlich die Kinderbetreuung übernahm. Hat hingegen nur die Frau im Homeoffice gearbeitet, ist der Anteil der Familien, in denen die Frau die Kinderbetreuung bzw. Hausarbeit fast vollständig übernommen hat, stark gestiegen. Der Anteil der Familien, in denen nahezu ausschließlich die Frau die Kinderbetreuung übernahm, ist auch dann gestiegen, wenn kein Elternteil oder lediglich der Mann im Homeoffice gearbeitet hat. Ein Vergleich mit den Ergebnissen der unmittelbar vor Ausbruch der Corona-Pandemie durchgeführten 12. Befragungswelle der pairfam-Befragung (Hank/Steinbach 2021) zeigt keine Veränderung im Anteil der Mutter an der Kinderbetreuung oder der Hausarbeit, wenn sich ihre Arbeitszeit veränderte. Stieg hingegen die Arbeitszeit des Vaters an, stieg der Anteil der Mutter an der Hausarbeit, nicht aber an der Kinderbetreuung. Sank seine Arbeitszeit, sank der Anteil der Mutter an Hausarbeit und Kinderbetreuung.

Auch die Befragung der Hans-Böckler-Stiftung, die im April, Juni und November 2020 unter Erwerbstätigen mit mindestens einem Kind bis 14 Jahren durchgeführt wurde, zeigt eine relativ große Beständigkeit in der Verteilung der Kinderbetreuungsaufgaben (vgl. Zucco/Lott 2021). Demzufolge berichteten 76 % der Paare, in denen beide Partner abhängig beschäftigt sind, dass sich die Aufteilung der Kinderbetreuung wenigstens zu einem der drei Befragungszeitpunkte im Vergleich zur Situation vor Ausbruch der Pandemie nicht verändert habe. Dabei wurde diese Angabe von Frauen etwas häufiger gemacht als von Männern. 12 % der Paare beobachteten eine Veränderung hin zu einer gleichmäßigeren Aufteilung; dies gaben Männer etwas häufiger an als Frauen. Knapp 8 % berichteten von einer Verschiebung der Betreuungsanteile hin zur Mutter (also von einer traditionelleren Aufteilung) und weniger als 5 % davon, dass der Vater nun den überwiegenden Anteil übernahm. Während der überwiegende Anteil der Befragten, der zu einem Befragungszeitpunkt von einer unveränderten Aufteilung der Kinderbetreuung berichtete, dies auch für den gesamten Beobachtungszeitraum tat, wurde von einer gleichmäßigeren Aufteilung bzw. von einer fast vollständigen Übernahme der Kinderbetreuung durch den Vater häufiger nur einmal im Beobachtungszeitraum berichtet. Von einer Verschiebung der Betreuungsanteile hin zur Mutter wurde hingegen genauso häufig einmal berichtet wie zu allen drei Befragungszeitpunkten. Bei mehr als zwei Dritteln der Paare, die zu keinem der drei Befragungszeitpunkte von einer Veränderung berichteten, lag der überwiegende Anteil der Kinderbetreuung bei den Frauen.

Im Gegensatz zu Jessen et al. (2021) zeigen die Ergebnisse in Zucco/Lott (2021), dass bei Vätern im Homeoffice häufiger eine Veränderung hin zu einer gleichmäßigeren Aufteilung der Kinderbetreuung sowie hin zu einer Situation, in der die Väter den Hauptanteil der Betreuung übernahmen, zu beobachten ist. Hingegen ist eine im Vergleich zur Situation vor der Pandemie traditionellere Aufteilung der Kinderbetreuung häufiger bei Vätern zu beobachten, die nicht im Homeoffice arbeiteten. Diese Unterschiede sind statistisch signifikant. Was den Zusammenhang zwischen

Veränderungen in der Aufteilung der Kinderbetreuung und der Arbeitszeit angeht, stimmen die Ergebnisse mit denen in Jessen et al. (2021) überein: Väter, die im Beobachtungszeitraum von einer gleichmäßigeren Aufteilung der Betreuungsaufgaben bzw. von der hauptsächlichlichen Übernahme dieser Aufgaben durch sie selbst berichteten, berichteten von kürzeren Arbeitszeiten als Väter, die sagten, es habe sich nichts an der Aufteilung geändert bzw. die Aufteilung sei traditioneller geworden. Die Unterschiede zwischen den Mittelwerten der Arbeitsstunden sind wiederum statistisch signifikant und eine multivariate Analyse bestätigt, dass für Väter mit kürzeren Arbeitszeiten die Wahrscheinlichkeit höher lag, im Befragungszeitraum eine Veränderung hin zu einer Situation zu berichten, in der sie selbst den überwiegenden Anteil der Kinderbetreuung übernahmen.

Die Ergebnisse von Pusch/Seifert (2021a), die auf denselben Datensatz zurückgreifen wie Zucco/Lott (2021), zeigen, dass knapp ein Drittel der Männer, die im November 2020 in Kurzarbeit waren, hauptsächlich die Kinderbetreuung übernahm. Vor der Pandemie belief sich der Anteil unter denselben Personen lediglich auf 7 %. Eine deutlich kleinere Erhöhung lässt sich beim Anteil der Männer in Kurzarbeit beobachten, die von einer gleichmäßigeren Aufgabenteilung berichteten. Bei weiblichen Befragten, die in Kurzarbeit waren, hat sich die Betreuungssituation hingegen wenig geändert, bei etwa zwei Dritteln lag die Hauptverantwortung nach wie vor bei ihnen selbst.

Das BMFSFJ (2020) kommt basierend auf einer von Mitte April bis Anfang Mai 2020 durchgeführten Befragung unter Personen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren im Haushalt ebenso wie Jessen et al. (2021) zu dem Ergebnis, dass die Angaben zwischen den Geschlechtern variieren. Unter den befragten Männern gaben 24 % an, dass vor Ausbruch der Pandemie die Partnerin die Kinderbetreuung alleine oder hauptsächlich übernommen habe, 17 % sagten dies von der Zeit während der Pandemie. Dass die Partnerin vor der Pandemie in etwa die Hälfte der Betreuungsaufgaben übernommen habe, gaben 57 % der befragten Männer an, 66 % gaben dies für die Zeit der Pandemie an. 19 % der befragten Männer sagten, vor der Pandemie habe die Partnerin einen kleineren Teil der Kinderbetreuung bzw. kaum etwas oder nichts übernommen, von der Situation in der Pandemie sagten dies 17 %. Im Gegensatz dazu unterscheiden sich die Angaben der Frauen zur Situation vor bzw. während der Pandemie nicht voneinander. Darüber hinaus sind die Anteile deutlich anders als bei Männern: 65 % der befragten Frauen gaben an, die Kinderbetreuung allein oder überwiegen zu übernehmen, 32 % sagten, sie übernehmen in etwa die Hälfte und nur 4 % gaben an, einen kleinen Teil bzw. kaum etwas oder nichts zu übernehmen.

BMFSFJ (2020) differenziert die Ausweitung der Kinderbetreuung darüber hinaus anhand verschiedener Merkmale und kommt zu dem Ergebnis, dass der Anteil der Mütter, die mehr Betreuungsaufgaben übernahmen, unter nichtbeschäftigten und vollzeiterwerbstätigen größer war als unter teilzeiterwerbstätigen. Der Anteil war ebenfalls unter Müttern mit höherer Schulbildung größer als unter Müttern mit einfacher Schulbildung. Noch etwas geringer war er bei Müttern mit mittlerer Schulbildung. Bei Vätern hingegen stieg der Anteil mit zunehmender Schulbildung an. Auch unter Vätern oder Müttern, die vom Arbeitgeber unterstützt wurden, war der Anteil derjenigen, die mehr Betreuungsaufgaben übernahmen, größer als unter denen, die nicht unterstützt wurden. Je größer der Betrieb war, in dem Väter beschäftigt waren, desto größer war der Anteil unter den Vätern, die mehr Betreuungsaufgaben übernahmen. Waren beide Elternteile 25 Stunden und mehr pro Woche erwerbstätig, haben etwa 50 % der Befragten angegeben, mehr Betreuungsaufgaben zu übernehmen, bei anderen Paaren lag dieser Anteil bei knapp 60 % der Mütter und knapp 40 % der Väter.^{44, 45}

⁴⁴ Zusätzlich geht die Befragung auch auf die Situation der Alleinerziehenden ein. Hier zeigt sich ebenfalls eine große Stabilität in der Verteilung der Betreuungsaufgaben: 73 % der befragten Alleinerziehenden gaben an, dass sich die Aufteilung der Kinderbetreuung im Vergleich zur Situation vor Ausbruch der Pandemie nicht verändert habe.

⁴⁵ Die Ergebnisse in Hipp/Bünning (2021) zeigen ebenfalls, dass erwerbstätige Partner im Zeitraum von April bis August 2020 weniger Zeit mit Hausarbeit und Kinderbetreuung verbrachten als Partner, die nicht erwerbstätig waren. Arbeitete ein Partner von zu Hause aus und

Schließlich kommen Bonin et al. (2020) basierend auf einer Befragung im Juli und August 2020 zu dem Ergebnis, dass etwa 30 % der Befragten davon ausgingen, die Pandemie führe zu einem vorübergehenden oder dauerhaften Rückschritt in der Gleichstellung der Geschlechter. Unter weiblichen Befragten war der Anteil dabei signifikant höher als unter männlichen.

4.4 Zufriedenheit und Belastungen

4.4.1 Zufriedenheit

Im Rahmen der Mannheimer Corona-Studie (Möhring et al. 2020d) wurde die Zufriedenheit der Eltern detailliert erhoben. Was die Zufriedenheit mit der Arbeit angeht, zeigte sich für Mütter im Beobachtungszeitraum (März bis Juli 2020) im Vergleich zum Jahr 2019 eine leichte, allerdings signifikante Abnahme, bei Vätern insgesamt war zunächst keine Veränderung zu erkennen. Bei Männern, die vor Ort beim Arbeitgeber arbeiteten und mit mindestens einem Kind unter 16 Jahren zusammenlebten, stieg die Arbeitszufriedenheit allerdings stärker an als bei Männern ohne Kinder. Waren Männer mit Kindern in Kurzarbeit, sank ihre Arbeitszufriedenheit stärker als bei Männern ohne Kinder.⁴⁶ Bei Frauen mit mindestens einem Kind unter 16 Jahren im Haushalt sank die Arbeitszufriedenheit unabhängig davon, ob sie beim Arbeitgeber, im Homeoffice oder in Kurzarbeit arbeiteten. Für Mütter in Kurzarbeit ist eine signifikante Abnahme zu beobachten. Die Zufriedenheit mit dem Familienleben nahm zwischen 2019 und 2020 sowohl bei Vätern als auch bei Müttern ab. Die höchste Zufriedenheit mit dem Familienleben erreichten Männer in Kurzarbeit; bei Männern im Homeoffice und Männern, die vor Ort arbeiteten, war sie hingegen etwas niedriger. Frauen, die vor Ort arbeiteten, waren hingegen mit dem Familienleben genauso zufrieden wie Frauen in Kurzarbeit; Frauen im Homeoffice wiesen höhere Zufriedenheitswerte auf. Allerdings hatte das Arbeiten im Homeoffice keinen signifikanten Effekt auf die Zufriedenheit mit dem Familienleben.⁴⁷ Im Vergleich zum Jahr 2019 lagen die Werte für die Zufriedenheit mit dem Familienleben bei Vätern im Homeoffice und bei Müttern unabhängig davon, wo bzw. wie sie arbeiteten, niedriger. Im Gegensatz dazu erlebten Männer in Kurzarbeit eine signifikante Zunahme der Zufriedenheit mit dem Familienleben.⁴⁸ Sowohl Möhring et al. (2020d) als auch Hipp/Bünning (2020) kommen zu dem Ergebnis, dass Mütter während der Pandemie niedrigere Zufriedenheitswerte aufweisen als Väter.

Anhand der NEPS-Daten haben Zoch et al. (2020a) den Zusammenhang zwischen der Betreuungssituation und der Zufriedenheit untersucht. Die Autorinnen finden bei Müttern mit mindestens einem etwa 14-jährigen Kind keinen Zusammenhang zwischen der Betreuungssituation und der Zufriedenheit mit dem Leben oder der Arbeit. Hingegen sind Mütter, die allein für die Kinderbetreuung verantwortlich sind, zufriedener mit dem Familienleben als Mütter, die sich die Verantwortlichkeit mit dem Partner teilen oder deren Partner die Betreuung vollständig übernimmt. Bei Müttern von mindestens einem Kind unter 14 Jahren zeigen sich höhere Werte sowohl der Lebenszufriedenheit als auch der Zufriedenheit mit Arbeit und Familie, wenn für die Betreuung der Kinder Unterstützung etwa durch Verwandte, Bekannte oder eine Notbetreuung zur Verfügung steht. Die Zufriedenheit mit der Kinderbetreuung wird explizit in der Compass-Befragung (Huebener et al. 2020) erfasst. Den Ergebnissen zufolge sind Eltern, die von ihrem Arbeitgeber aufgefordert wurden, im Homeoffice zu arbeiten, zufriedener mit der Kinderbetreuung als erwerbstätige Eltern, die vor Ort

der andere vor Ort beim Arbeitgeber, so verbrachte ersterer etwas mehr Zeit mit Hausarbeit und Kinderbetreuung. Diese Muster gelten für beide Geschlechter gleichermaßen.

⁴⁶ Allerdings ist die Abnahme der Arbeitszufriedenheit für Männer in Kurzarbeit nicht signifikant.

⁴⁷ Im Gegensatz dazu finden Fuchs-Schündeln/Stephan (2020), dass erwerbstätige Eltern mit mindestens einem minderjährigen Kind im Haushalt mit dem Familienleben etwas unzufriedener sind, wenn sie im Homeoffice arbeiten.

⁴⁸ Während die Mannheimer Corona-Studie zu dem Ergebnis kommt, dass die Zufriedenheitswerte von Eltern nahe an denen von Personen ohne Kinder liegen, sind Eltern laut der nicht-repräsentativen Umfrage von Hipp/Bünning (2020) im Vergleich zu kinderlosen Paaren weniger zufrieden mit der Arbeit, dem Familienleben und dem Leben generell.

arbeiten. Wegen des geringen Stichprobenumfangs lassen sich hier allerdings keine signifikanten Unterschiede finden.

Fuchs-Schündeln/Stephan (2020) untersuchen anhand der HOPP-Daten, wie sich die empfundene Belastung auf verschiedene Aspekte der Zufriedenheit auswirkt. Die Autorinnen zeigen, dass sowohl bei Vätern als auch bei Müttern mit mindestens einem minderjährigen Kind im Haushalt die allgemeine Lebenszufriedenheit, die Zufriedenheit mit der Freizeit und dem Familienleben, mit der Demokratie in Deutschland und mit dem Krisenmanagement bei einer stark gestiegenen Belastung signifikant niedriger ist.⁴⁹ Bei Männern ist der Zusammenhang zwischen einer stark gestiegenen Belastung und der Lebenszufriedenheit sowie der Zufriedenheit mit der Freizeit auch unter sonst gleichen Umständen (wie etwa in Bezug auf Kinderzahl, Ausbildung, Arbeitszeit und Haushaltsnettoeinkommen) deutlich schwächer ausgeprägt als bei Frauen.

4.4.2 Belastungen

Den durch die Kinderbetreuung gestiegenen Belastungen gehen Fuchs-Schündeln/Stephan (2020) auf Basis der HOPP-Daten vom Mai 2020 nach. Unter den Erwerbstätigen, die mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren zusammenlebten (was auf 32 % aller Erwerbstätigen zutraf), gaben 70 % an, pandemiebedingt sei die Belastung durch die Kinderbetreuung stark oder etwas gestiegen. Unter Eltern, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen, war der Anteil mit 74 % sogar noch etwas höher, unter Eltern im Homeoffice lag er sogar bei über 80 %. Dabei gaben Frauen etwas häufiger als Männer an, die Belastung sei stark angestiegen und etwas seltener, die Belastung sei etwas angestiegen. Dies bestätigen multivariate Analysen: Auch unter sonst gleichen Umständen, etwa was Kinderzahl, Ausbildung, Arbeitszeit oder Haushaltsnettoeinkommen angeht, war der Anteil der Frauen, die eine stark gestiegene Belastung empfanden, höher als der Anteil der Männer. Unter Eltern im Homeoffice war die Differenz sogar noch größer. Eine stark gestiegene Belastung wurde außerdem eher von Befragten berichtet, die mit zwei bzw. drei und mehr Kindern zusammenlebten, als von Befragten mit einem Kind. Hingegen berichteten Alleinerziehende seltener von einer durch die Kinderbetreuung stark gestiegenen Belastung. Dieser Unterschied findet sich allerdings nicht, wenn Alleinerziehende im Homeoffice waren.⁵⁰ Erwerbstätige mit Studienabschluss berichteten häufiger von einer gestiegenen Belastung, ebenso wie Erwerbstätige, die ihre Arbeitszeit um mindestens fünf Wochenstunden ausgeweitet oder verkürzt haben. Laut BMFSFJ (2020) gaben im April und Mai 2020 29 % der Eltern, bei denen beide Partner 25 Stunden und mehr arbeiteten und 17 % der anderen Paare bzw. 34 % der Alleinerziehenden an, dass das Leben stressiger geworden sei.⁵¹

Wie sich die wahrgenommene Belastung im Verlauf der Pandemie entwickelt hat, zeigt die Auswertung der ersten vier Wellen der von der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführten Erwerbstätigenbefragung (Hövermann 2021). Die Daten wurden dabei im April, Juni und November 2020 sowie im Januar 2021 erhoben. 45 % der Alleinerziehenden berichteten im April von einer stark belastenden familiären Situation. Dieser Wert ging auf 35 % im November zurück, lag dann im Januar allerdings bei 55 %. Bei Befragten mit Kindern zeigt sich eine ähnliche zeitliche Entwicklung, zu Beginn der Pandemie lag der Wert bei 40 %, im Januar 2021 bei 46 %. Was die finanzielle Situation angeht, fühlte sich sowohl unter Alleinerziehenden als auch unter Befragten mit Kindern ein geringerer Anteil stark belastet. Während die empfundene Belastung bei Befragten mit Kindern im Zeitablauf abnahm, schwankte sie bei Alleinerziehenden. Empfanden 49 % der Alleinerziehenden und 44 % der Befragten mit Kindern die

⁴⁹ Hierbei kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass unzufriedenere Personen auch eher angeben, stärker belastet zu sein.

⁵⁰ Zinn et al. (2020) kommen auf Basis der SOEP CoV-Befragung zu dem Ergebnis, dass sich Alleinerziehende, die in Vollzeit- oder Teilzeit arbeiten, stärker durch Homeschooling belastet fühlen als diejenigen, die keiner oder einer anderen Erwerbstätigkeit nachgehen.

⁵¹ Unter Gründerinnen mit Kind geben laut dem Female Founders Monitor 78 % an, ihre Work-Life-Balance habe sich verschlechtert, während 65 % der Gründerinnen ohne Kind von einer unveränderten, leicht oder sogar stark verbesserten Situation berichten (Hirschfeld/Gilde 2020).

Arbeitssituation im April 2020 als stark belastend, ging dieser Anteil bis November deutlich zurück und stieg dann im Januar wieder leicht auf 38 % bzw. 34 %. Unter Alleinerziehenden empfanden 52 % die Gesamtsituation im April 2020 als stark belastend, dieser Wert ging nur im Juni zeitweise auf 43 % zurück und lag im November bzw. Januar dann bei 50 % bzw. 62 %. Unter Befragten mit Kindern betragen die Werte im April 48 %, im Juni 37 %, im November 40 % und im Januar schließlich 49 %. Mütter berichteten in allen Bereichen fast durchgängig häufiger von einer starken Belastung, wobei der Unterschied lediglich bei der familiären Situation und bei der Gesamtsituation signifikant ist. Differenziert nach dem Einkommen zeigt sich, dass der Anteil der Befragten, die eine starke Belastung empfanden, sowohl was die familiäre und die finanzielle Situation als auch die Arbeitssituation angeht, mit steigendem Einkommen sank.

Auf Basis der NEPS-Daten (Kleinert et al. 2020) ergibt sich, dass unter Müttern in systemrelevanten Berufen ein geringerer Anteil fürchtet, ernsthafte Geldprobleme zu bekommen, einen Verdienstausschlag zu erleiden oder den Lebensstandard einschränken zu müssen, als unter Müttern in anderen Berufen. Je höher der Bildungsabschluss ist, desto geringer ist der Anteil der Mütter, die ernsthafte Geldprobleme fürchtete. Multivariate Schätzungen bestätigen dabei, dass Mütter mit einem niedrigeren Bildungsniveau die nahe Zukunft weniger optimistisch einschätzen. Aus den im Auftrag des BMG erhobenen Daten (Immel et al. 2021) ergibt sich in multivariaten Analysen ebenfalls, dass Befragte mit Kindern größeren wirtschaftlichen Belastungen ausgesetzt sind als Befragte ohne Kinder. Personen mit Kindern im Haushalt und Alleinerziehende Frauen haben dabei eher Sorgen, pandemiebedingt in finanzielle Schwierigkeiten zu geraten und berichten eher davon, dass ihr Haushaltsnettoeinkommen gesunken sei.

In einer nicht repräsentativen Umfrage der TU Chemnitz (Meyer et al. 2020) wird der Erschöpfungszustand von Eltern im April bis Juni 2020 erfasst. Frauen, die mit nichtschulpflichtigen Kindern zusammenlebten, waren fast über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg deutlich stärker erschöpft als Frauen ohne Kinder oder als Männer. Ein besonders starker Anstieg konnte bei Frauen mit nichtschulpflichtigen Kindern beobachtet werden, als Kitas vollständig geschlossen waren. Sowohl der Konflikt zwischen Arbeit und Familie als auch der Konflikt zwischen Familie und Arbeit erhöhten die emotionale Erschöpfung signifikant. Mit zunehmender Anzahl an Kindern im Vorschul- bzw. Schulalter stieg die Erschöpfung bei Frauen signifikant an. Die Erschöpfungswerte sanken bei Frauen mit mindestens einem Vorschulkind hingegen signifikant, als Kindertagesstätten und Kindergärten wieder öffneten. Während Niedergeschlagenheit bei 75 % bzw. 57 % der erwerbstätigen Männer bzw. Frauen mit mindestens einem Kind unter 16 Jahren im Haushalt in den sieben Tagen vor der Befragung im Frühjahr 2020 nicht oder an weniger als einem Tag vorkam (Bujard et al. 2020), berichteten Frauen häufiger als Männer davon, an einem bis zwei, an drei bis vier oder an fünf bis sieben Tagen niedergeschlagen gewesen zu sein. Somit zeigen die hier ausgewerteten Befragungen, dass Eltern während der Pandemie, insbesondere in den Zeiten der Schließung von Betreuungseinrichtungen, erheblichen Mehrfachbelastungen ausgesetzt waren. Durch reduzierte Arbeitszeit, die Arbeit von zu Hause aus oder Änderungen in der Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen den Müttern und Vätern konnte vermutlich Abhilfe geschafft werden, aufgehoben werden konnten die Mehrbelastungen allerdings nicht. Dies macht deutlich, wie wichtig eine verlässliche Kinderbetreuung insbesondere für erwerbstätige Mütter ist.

5. Berufsausbildung und Weiterbildung

5.1 Einschätzung zur Studienlage

Zur Untersuchung des Einflusses der pandemiebedingten Maßnahmen auf die Berufsausbildung sowie Weiterbildung wurden lediglich Studien einbezogen, welche spezifische Fragen zu einem der Themenbereiche in ihrer Erhebung bzw. ihrer Ergebnisdarstellung vorweisen. Für beide Bereiche zusammengenommen wurden 22 Untersuchungen bzgl. ihrer zentralen Erkenntnisse ausgewertet. Separiert betrachtet wurden für die Berufsausbildung 13 und für die Weiterbildung neun Untersuchungen berücksichtigt. Die Untersuchungen weisen hinsichtlich der Validität des methodischen Vorgehens und der Differenziertheit der Ergebnisse erhebliche Unterschiede auf, weshalb nachfolgend auf diese eingegangen wird. Diese Unterschiede der Güte der Befragungen sind besonders mit Blick auf die Interpretation der dargestellten Ergebnisse zu beachten.

Berufsausbildung

Der Bereich der dualen Berufsausbildung wird maßgeblich von Untersuchungen analysiert, die sich ausschließlich dem Themenfeld der Berufsausbildung widmen und dementsprechend auf verschiedene Aspekte eingehen. Fünf der Untersuchungen wurden von Forschungsinstituten durchgeführt, davon drei vom BIBB (Biebeler/ Schreiber 2020, Ebbinghaus 2021 und Oeynhausens et al. 2020), eine vom IAB (Bellmann et al. 2020c) und eine vom ifo (2020), wobei sich die ifo-Untersuchung speziell auf das Ausbildungsgeschehen innerhalb eines Unternehmens bezieht. Die übrigen acht Untersuchungen wurden zumeist von Verbänden (DIHK 2020a; Gesamtmetall 2020c, 2020d; IHK Halle-Dessau 2020; VDMA 2020), einer Stiftung (Bertelsmann Stiftung: Barlovic et al. 2020) und sonstigen Institutionen (Worldskills Germany 2020; Jobstarter 2020; U-Form Testsysteme 2020) durchgeführt.

Deshalb liegen ausgeprägte qualitative Unterschiede vor. Übergreifend ist festzuhalten, dass zumeist keine ausreichende Differenzierung der Ergebnisse, beispielsweise nach Geschlecht, Branche, etc. erfolgt ist und die Nachvollziehbarkeit des exakten methodischen Vorgehens nur für einzelne Studien gegeben ist (Barlovic et al. 2020; Biebeler/Schreiber 2020). Der Feldzugang erfolgte zumeist online und mehrheitlich in Form einer Einmalbefragung, nicht im Rahmen einer wiederkehrenden Panel-Erhebung.

Weiterbildung

Die Studienlage gestaltet sich sehr ähnlich zu der im Bereich der Berufsausbildung, jedoch wird der Bereich der Weiterbildung weniger oft als zentrales Themenfeld beforscht, sondern häufiger als ein Thema von mehreren. Außerdem besteht häufig eine Verknüpfung zum Bereich der Kurzarbeit. Ebenso wurden lediglich drei der neun Untersuchungen von Forschungsinstituten durchgeführt (IAB: Bellmann et al. 2020a; IW: Flake et al. 2020, Seyda/Placke 2020; BIBB & DIE: Christ/Koscheck 2021). Die übrigen sechs Untersuchungen wurden von Verbänden (Bitkom 2020; VDI 2020), von Weiterbildungsanbietern bzw. -vermittlern (Degreed 2020; Kursfinder 2020; WBS 2020) und vom Stifterverband der Deutschen Wissenschaft (Kirchherr et al. 2020) durchgeführt.

Davon ausgehend kann man qualitative Unterschiede beobachten. Übergreifend ist ebenso festzuhalten, dass zumeist keine ausreichende Differenzierung der Ergebnisse, beispielsweise nach Geschlecht, Branche, etc. erfolgt ist und die Nachvollziehbarkeit des exakten methodischen Vorgehens nur für einzelne Studien gegeben ist (IAB 2020; BIBB 2021). Der Feldzugang erfolgte fast ausschließlich online und mehrheitlich in Form einer Einmalbefragung, nicht im Rahmen einer wiederkehrenden Panel-Erhebung.

Nachdem die Einschätzung zur Studienlage eingangs gezeigt hat, durch welche Charakteristika sich die bisher durchgeführten Befragungen auszeichnen, werden nachfolgend deren zentrale Ergebnisse dargestellt. Diese zusammenfassende Darstellung fokussiert sich auf die zentralen Erkenntnisse der jeweiligen Studien und soll einen Einblick in die relevanten Inhalte ermöglichen, ohne jeden untersuchten Aspekt in Gänze wiederzugeben. Dazu gliedern sich beide Themenfelder jeweils erstens nach dem aktuellen Status Quo, zweitens nach den vorgenommenen Anpassungen im Rahmen umfassender Maßnahmen als Reaktion auf die Pandemie und drittens nach den Zukunftsaussichten.

Tabelle 7: Verwendete Studien und Daten

Studien zur Berufsausbildung

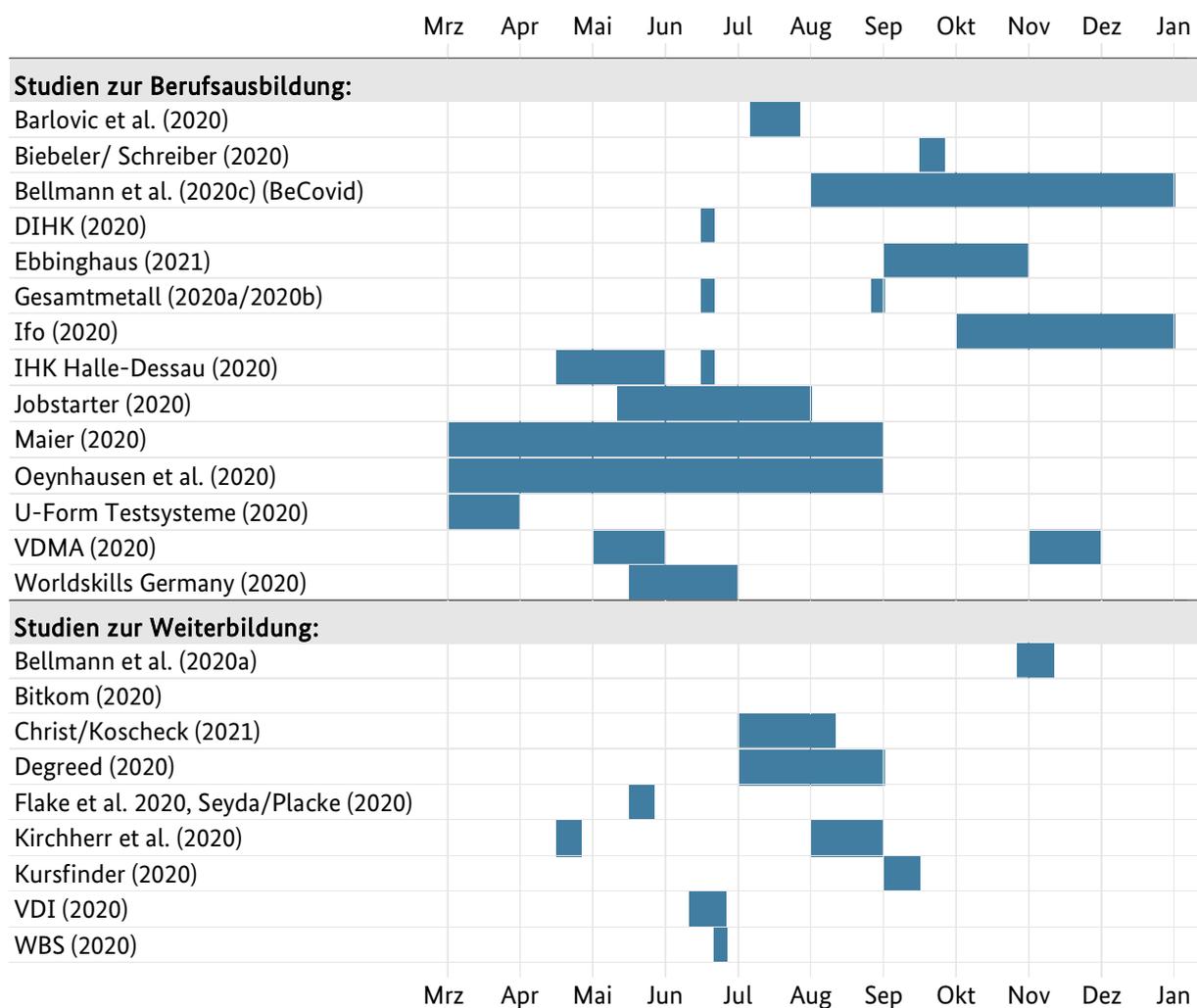
Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
Barlovic et al. (2020)	Online-Befragung „Ausbildungsperspektiven in Zeiten von Corona“ der Bertelsmann Stiftung	1.700 14- bis 20-Jährige, 07.-27.07.2020	Repräsentative Online-Befragung, gewichtet nach Schulbesuch/ -Abschluss
Bellmann et al. (2020c)	Panelbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ des IAB	1726 Unternehmen, 14.-25.09.2020 (Welle 3)	Repräsentative, geschichtete Zufallsstichprobe
Biebeler/Schreiber (2020)	Telefonische Befragung des BIBB	Ausbildungsleitungen von 1.343 Betrieben für 18 ausgewählte Berufe, April-September 2020	Zufallsstichprobe, Gewichtung in Hinblick auf das Ausbildungsgeschehen
DIHK (2020a)	DIHK-Online-Unternehmensbefragung	15.001 Unternehmen, 15.-19.06.2020	Selbstrekrutierung, keine Gewichtung
Ebbinghaus (2021)	Betriebsbefragung des BIBB	458 Ausbildungsbetriebe, September- Oktober 2020	Access-Panel
Gesamtmetall (2020c), Gesamtmetall (2020d)	Blitzumfrage für die Metall- und Elektro-Industrie	1.376 bzw. 1.825 Mitglieds-Untern. der M+E-Verbände Welle 3: 15.-19.06.2020 Welle 4: 28.09.-02.10.2020	Access-Panel, keine Angaben zur Methodik oder Gewichtung
ifo (2020)	Randstad-ifo-Personalleiterbefragung (Sonderbefragung Covid-19-Pandemie)	1000 deutsche PersonalleiterInnen, 3. Quartal 2020	Gewichtung nach Branchenzugehörigkeit und Größenklasse
IHK Halle-Dessau (2020)	IHK-Blitzumfrage „Ausbildung in Zeiten von Corona“	255 Unternehmen, 15.06-19.06.2020	Access-Panel
Jobstarter (2020)	Umfrage des Ausbildungsstrukturprogramms des Bundesministeriums	844 kleine und mittlere Unternehmen, 12.5.-31.7.2020	Selbstrekrutierung
Oeynhausens et al. (2020)	„Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September“ des BIBB	Verbände und Kammern, 1.10.2019-30.09.2020	Jährliche Erhebung
U-Form Testsysteme (2020)	Corona-Stimmungsbarometer 2020	480 Bewerber, Azubis, duale Studenten und Ausbilder, 1.1.-31.3.2020	Selbstrekrutierung, keine Gewichtung

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
VDMA (2020)	Umfrage „Einstellungsbedarf und Nachwuchswerbung in Zeiten von Corona“ des VDMA	605 bzw. 482 Unternehmen, Mai und November 2020	Keine Angaben
Worldskills Germany (2020)	Online-Befragung	518 Auszubildende und Schüler, 15.05.-28.06.2020	Selbstrekrutierung, keine Gewichtung

Studien zur Weiterbildung

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
Bellmann et al. (2020a)	Panelbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ des IAB	1759 Unternehmen 26.10-9.11.2020 (Welle 5)	Repräsentative, geschichtete Zufallsstichprobe
Bitkom (2020)	Studie „Weiterbildung 2025“ der Bitkom Akademie und HRpepper Management Consultants	knapp 400 Personen aus verschiedenen Hierarchiestufen, Unternehmen und Branchen, keine Angabe über Zeitraum der Befragung	Keine Angaben
Christ/Koscheck (2021)	wbmonitor des BIBB und DIE	1.993 Anbieter beruflicher und/oder allgemeiner Weiterbildung, 30.06.-09.08.2020	Selbstrekrutierung und Gewichtung
Degreed (2020)	Befragung durch die Marktforschungsagentur Censuswide	5.208 Beschäftigte, darunter 509 aus Deutschland, Juli und August 2020	Keine Angaben
Flake et al. (2020), Seyda/Placke (2020)	IW-Covid-19-Panel	377 Unternehmen, 14.-22.05.2020	Online-Panel
Kirchherr et al. (2020)	Online-Umfrage des Stifterverbands der Deutschen Wissenschaft in Kooperation mit McKinsey	550 leitende Angestellte und Personalverantwortliche aus Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern, August 2020	Keine Angaben
Kursfinder (2020)	Online-Umfrage	128 Nutzer der Weiterbildungsplattform kursfinder.de, Mitte April–Mitte Mai 2020	Selbstrekrutierung, keine Gewichtung
Maier (2020)	„Ökonometrische Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems“ (keine eigene Erhebung)	Verwendung div. Ausbildungsmarktdaten von BA, aus dem Mikrozensus, etc.	Verwendung div. Ausbildungsmarktdaten von BA, aus dem Mikrozensus, etc.
VDI (2020)	Umfrage „Weiterbildung in der Corona-Rezession“ des VDI	660 Ingenieure und technische Fach- und Führungskräfte, 09.-22.06.2020	Keine Angaben
WBS (2020)	Online-Umfrage	Ca. 1.000 Erwerbstätige, 23.-25.06.2020	Selbstrekrutierung, keine Angaben zur Gewichtung

Abbildung 8: Verwendete Studien nach Zeitpunkt der Erhebung (03/2020 – 01/2021)



5.2 Status Quo – Aus- und Weiterbildung in Zeiten der Pandemie

Angesichts der zuvor beschriebenen Zunahme von Homeoffice und der zusätzlichen, starken Nutzung von Kurzarbeit kann davon ausgegangen werden, dass auch der Bereich der betrieblichen Qualifizierung davon betroffen ist.

Berufsausbildung

Zunächst richtet sich der Blick auf den Übergang zwischen schulischer Ausbildung und Berufsausbildung bzw. Studium. Im Bereich der dualen Berufsausbildung zeigt sich laut Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung, dass die Attraktivität einer Ausbildung unter jungen Menschen bisher nicht unter der Corona-Krise gelitten hat: Im Juli 2020 haben 43 % aller befragten Schülerinnen und Schüler vor, eine Ausbildung zu absolvieren, weitere 35 % sind noch unentschieden. Im Vergleich dazu haben 40 % Interesse an einem Studium. Spannend ist jedoch, dass die aktuellen Chancen auf einen Ausbildungsplatz von 61 % als eher schlecht eingeschätzt werden, während 42 % davon ausgehen, dass sich die Chancen auf einen Studienplatz nicht verändert haben (Barlovic et al. 2020). 73 % der Bewerberinnen und Bewerber geben sogar an, Angst zu haben, keinen Ausbildungsplatz zu finden (U-Form Testsysteme 2020).

Diese Einschätzung der Schülerinnen und Schüler deckt sich teilweise mit denen des DIHK. Dieser kommt mit seiner Ausbildungsumfrage zu dem Schluss, dass das betriebliche Ausbildungsplatzangebot 2020 insgesamt niedriger ausfallen wird als noch im Vorjahr; es wird von einem Rückgang von etwa 7 % ausgegangen (DIHK 2020a und Oeynhausen et al. 2020). Als wesentliche Ursachen werden die Covid-19-Pandemie, die gesamtwirtschaftliche Eintrübung, eine teilweise erfolglose Suche nach Azubis in den Vorjahren sowie eine weiterhin hohe Studierneigung ausgemacht. Gesamtmetall geht von einem mit wenigen Einschränkungen versehenen Ausbildungsgeschehen für die laufenden Ausbildungen in 2020 aus (Gesamtmetall 2020c). Die sich bereits in einer Ausbildung befindenden Personen gehen laut Worldskills Germany (2020) ebenfalls zu über 90 % davon aus, dass ihr gegenwärtiger Ausbildungsplatz sicher sei. Auch wird das Ausbildungsplatzangebot als mehrheitlich stabil beschrieben, zugleich jedoch auf einen Wegfall von ca. 11 % bzw. ca. 7.700 Ausbildungsplätze für ihre Branchen hingewiesen (Gesamtmetall 2020c). Das „Ökonometrische Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems“ des BIBB prognostiziert die Zahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen, sowie die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Abhängigkeit vom BIP. So wird für 2020 ein Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 25.000 im Vergleich zu 2019 erwartet (Maier 2020). Bei einem Rückgang des Wirtschaftswachstums um mehr als 10 % wird die Anzahl nochmal um etwa 40.000 niedriger eingeschätzt. Die Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen liegt damit bei knapp 80.000 bei einem Wachstumsverlust von 2,8 % und bei gut 90.000 bei einem Wachstumsverlust von 11,2 % (Maier 2020).

Angesichts dieser Erwartungen sowie des Ausbildungsplatzangebots der Betriebe stellt sich nun die Frage, wie sich infolge dessen die Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze für das Jahr 2020/2021 gestaltet hat. Im Produzierenden Gewerbe konnten laut IG Metall-Umfrage 69 % der Betriebe ihre angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Besonders auffällig ist, dass lediglich 7 % der Betriebe mit Schwierigkeiten diese auf die aktuelle Pandemie zurückführen (Gesamtmetall 2020d). Dies schließt an die vorangegangene Einschätzung der DIHK an, dass neben den aktuellen, pandemiebedingten Einschränkungen die Lage auf dem Ausbildungsmarkt bereits zuvor nicht problemlos war. Hinzu kommt, dass die Bewerbungsprozesse in den Betrieben durch die neue Arbeitssituation (Lockdown, Homeoffice, Kurzarbeit) ins Stocken geraten sind. Infolgedessen verzögern sich Einstellungen vielerorts, denn laut DIHK (2020a) war der Dialog zwischen Auszubildenden und Betrieben für zwei bis drei Monate nahezu vollständig ausgesetzt. Deshalb waren auch kurz vor Beginn des neuen Ausbildungsjahres im Sommer 2020 noch zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt (DIHK 2020a). Der Rückgang der Anzahl von Ausbildungsverträgen hängt jedoch nicht ausschließlich mit der Covid-19-Pandemie zusammen, sondern war bereits in den vorangegangenen Jahren zu beobachten. Die tatsächliche Entwicklung weicht jedoch von der erwarteten Entwicklung ohne Covid-19-Pandemie stark ab. So wurde für 2020 eine Abnahme von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen von 1,9 % erwartet, tatsächlich kam es aber zu einer Abnahme von 11 % (Oeynhausen et al. 2020). Die Befragung von Ebbinghaus (2021) bestätigt diesen Trend ebenfalls. So hatten knapp 80 % derjenigen Betriebe, die vor der Covid-19-Pandemie geplant hatten, Auszubildende für das Jahr 20/21 einzustellen, dies doch nicht getan.

Ursächlich dafür können mehrere Gründe sein. Einen weiteren Branchenfokus einnehmend, zeigt sich, dass die Covid-19-Pandemie in anderen Bereichen teilweise erhebliche Folgen für die Gesamtsituation der ausbildenden Betriebe hatte (Biebeler/Schreiber 2020). So verdeutlicht die Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), dass der Wegfall von Aufträgen und die damit verbundenen Einnahmerückgänge sowie Öffnungsverbote – teilweise weit über den Lockdown hinaus – weitreichende Folgen für die Ausbildungsbetriebe im Gastgewerbe haben. Im Handwerk hingegen blieben die Folgen der Pandemie und somit die Auswirkungen auf die Ausbildungssituation vergleichsweise gering (Biebeler/Schreiber 2020).

Speziell vor dem Hintergrund dieser deutlichen Unterschiede wird klar, dass eine umfassende Erhebung der Ausbildungssituation der gesamten deutschen Wirtschaft, differenziert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, erforderlich ist, um den Status Quo der Berufsausbildung wissenschaftlich abzubilden.

Weiterbildung

Neben dem Segment der Berufsausbildung haben sich die ergriffenen Maßnahmen infolge der Covid-19-Pandemie auch auf die berufliche Fort- und Weiterbildung ausgewirkt. Deshalb folgt nun ein schlaglichtartiger Überblick der bisher in den Studien beleuchteten Aspekte.

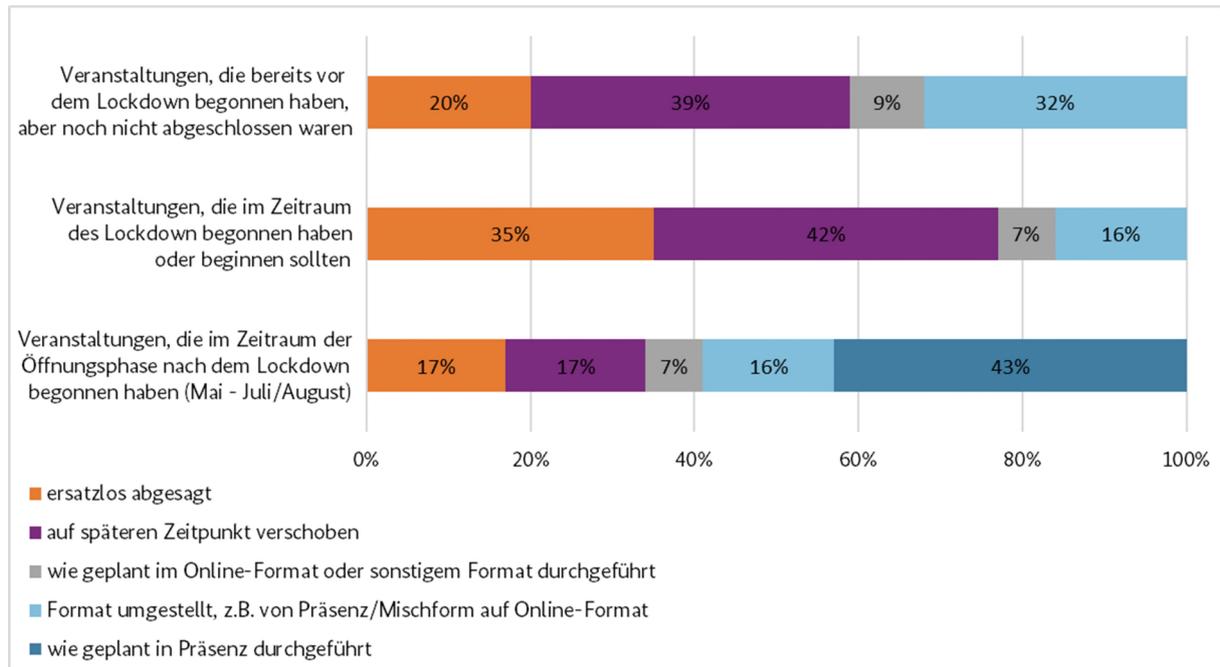
Der Studie des Stifterverbands der Deutschen Wissenschaft in Kooperation mit McKinsey zufolge hat die deutsche Wirtschaft die Bedeutung der Weiterbildung in Krisenzeiten bereits erkannt. Demnach haben 85 % der Unternehmen angegeben, diesen Themenbereich auf der Vorstandsagenda zu haben, wobei zugleich bei 21 % der Befragten das Budget dafür sank (Kirchherr et al. 2020). Einen Branchenfokus einnehmend zeigt sich aber, dass beispielsweise im Bereich Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien die Einschätzung zur Nutzung von Weiterbildungsmaßnahmen in Krisenzeiten weniger eindeutig ist. So geht aus der Befragung des Branchenverbandes Bitkom hervor, dass lediglich 47 % der Unternehmen Weiterbildung im vergangenen Jahr als strategische Chance genutzt haben und knapp über die Hälfte der Befragten nicht (Bitkom 2020). Passend dazu zeigt die Befragung der WBS Gruppe (2020), dass 63 % der Befragten zum Befragungszeitpunkt noch keine kostenlosen Online-Weiterbildungsprogramme genutzt haben. Branchenübergreifend stellt das Weiterbildungsportal „Kursfinder“ aber mit Hilfe einer Nutzerbefragung fest, dass 51 % der Befragten durch die Covid-19-Pandemie eine erhöhte Bereitschaft zeigten, in den nächsten drei Monaten eine Weiterbildung zu besuchen (Kursfinder 2020). Zusammengenommen deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass die Notwendigkeit zur Weiterbildung trotz pandemiebedingten Hindernissen erkannt wurde.

Hinsichtlich der Durchführung zeigt sich aber, dass Weiterbildung oftmals nur unter erschwerten Bedingungen stattfinden kann. So schließen Bellmann et al. (2020a) auf Grundlage der IAB-Betriebsbefragung, dass sechs von zehn Betrieben bereits begonnene oder geplante Weiterbildungen wieder absagen mussten, wengleich ca. die Hälfte der Betriebe seit Beginn der Krise Weiterbildungsmaßnahmen grundsätzlich gefördert hat (Bellmann et al. 2020a). Auch die internationale Studie von Degreed (2020) kommt zu dem Schluss, dass „Upskilling- und Reskilling-Möglichkeiten“ im Vergleich zur Situation vor Ausbruch der Pandemie zurückgegangen sind. Die Befragung von Christ und Koscheck (2021) unter Weiterbildungsanbietern zeigt noch deutlicher, wie schlecht Weiterbildungsveranstaltungen während der Covid-19-Pandemie realisiert werden können. So wurden 59 % der Veranstaltungen, die bereits vor dem Lockdown im März 2020 begonnen hatten, während des Lockdowns unterbrochen oder beendet. Diejenigen Weiterbildungsveranstaltungen, die während des Lockdowns beginnen sollten, fanden nur zu 23 % statt, nach dem Lockdown bis zum Befragungszeitpunkt (von Mai bis Juli/August 2020) konnten wieder 66 % der Veranstaltungen stattfinden (vgl. Abbildung 9).

Da Kurzarbeit infolge des ersten Lockdowns umfangreich genutzt wurde und nach wie vor genutzt wird, richtet sich der Fokus nachfolgend auf Weiterbildung im Kontext von Kurzarbeit. Diesbezüglich zeigen Ergebnisse des IW-Covid-19-Panels, dass jedes dritte Unternehmen die Kurzarbeit für Weiterbildung nutzt (Flake et al 2020; Seyda/Placke 2020). Außerdem zeigt sich auf Grundlage der IW-Weiterbildungserhebung 2020, dass insbesondere Unternehmen, die bereits zuvor Erfahrungen im Umgang mit digitalen Medien sammeln konnten, die pandemiebedingte Kurzarbeit für Weiterbildung nutzen konnten (Seyda/Placke 2020). Auf Grundlage der IAB-Betriebsbefragung zu Betrieben in der Covid-19-Krise kommt man allerdings zu einer negativeren Einschätzung. Demnach nutzt nur jeder zehnte Betrieb, der in Kurzarbeit ist, die ausgefallene Arbeitszeit für Weiterbildungsmaßnahmen.

Speziell für Betriebe, die mit starken negativen Auswirkungen der Pandemie konfrontiert sind, trifft das zu (Bellmann et al. 2020a).

Abbildung 9: Realisierung von Weiterbildungsveranstaltungen



Quelle: Christ und Koscheck (2021), IAW-Darstellung

5.3 Anpassung der Aus- und Weiterbildung

Wie sich die Einflüsse der pandemiebedingten Maßnahmen auf die Durchführung der Berufsausbildung und die Weiterbildung äußern, ist Gegenstand des nachfolgenden Abschnitts. Zunächst werden die unterschiedlichen Auswirkungen und Reaktionen der Betriebe wieder für den Bereich der Berufsausbildung dargestellt. Im Anschluss daran folgt die gleiche Darstellung für den Weiterbildungsbereich.

Berufsausbildung

Trotz der sehr umfangreichen pandemiebedingten Herausforderungen für die Betriebe scheinen sich die Auswirkungen auf das Ausbildungsgeschehen in Grenzen zu halten – natürlich mit Ausnahme stark betroffener Branchen wie dem Gastgewerbe. Dieser Umstand könnte auf Anpassungsmaßnahmen der Betriebe zurückzuführen sein. Jedoch nehmen diese auch Einfluss auf das Ausbildungsgeschehen und den Ausbildungsalltag in Betrieben.

Dazu stellt die Untersuchung des BIBB fest, dass Kurzarbeit und Freistellungen bei Auszubildenden eine Ausnahme darstellen. Es wurden 12 % der Auszubildenden von den befragten Unternehmen in Kurzarbeit geschickt, 8 % wurden freigestellt. Insgesamt betrachtet konnte der Einsatz von Kurzarbeit und die Freistellung von Auszubildenden mit Ausnahme des Gastgewerbes (35 %) aber überwiegend vermieden werden (Biebeler/Schreiber 2020). Um die Berufsausbildung weiterhin in den Betrieben durchführen zu können, haben laut BIBB 82 % der Betriebe in den ausgewählten Berufen die Ausbildung so angepasst, dass Mindestabstände eingehalten werden konnten und Auszubildende somit ihre bisherigen Aufgaben und Tätigkeiten im Betrieb weiter durchführen konnten (486 Berufe im Handwerk; 405 Berufe in Industrie und Handel; 155 Berufe im öffentlichen Dienst; 297 Berufe des Gastgewebes). Lediglich im Bereich des Gastgewerbes war nicht zu vermeiden, Auszubildende in

Kurzarbeit zu schicken. – 50 % der Auszubildenden führten deshalb andere Tätigkeiten durch als zuvor (Biebeler/Schreiber 2020). Hinsichtlich der genutzten Arbeitsform für Auszubildende kommt die Jobstarter-Umfrage zu ähnlichen Ergebnissen: Knapp 70 % der Auszubildenden sind nach wie vor im Betrieb bzw. beim Kunden, 10 % sind im Homeoffice und lediglich 6 % im Urlaub, freigestellt oder in Kurzarbeit (Jobstarter 2020). Die Befragung von Ebbinghaus (2021), die im September und Oktober 2020 durchgeführt wurde, kommt jedoch zu etwas anderen Ergebnissen. Demnach arbeiten in 25 % der Ausbildungsbetriebe Auszubildende im Homeoffice, 21 % gaben die Anweisung, Urlaub zu nehmen und 20 % die Anweisung Zeitguthaben abzubauen. In 50 % der Ausbildungsbetriebe konnten die Auszubildenden ohne große Auswirkungen weiter beschäftigt werden.

Um Kurzarbeit und Freistellungen für Auszubildende zu vermeiden, mussten zum Teil aber auch kreative Lösungen gefunden werden, denn das Einhalten von Mindestabständen und das Festhalten am bisherigen Aufgabenspektrum war in vielen Fällen nicht möglich. Laut DIHK (2020a) konnten Betriebe mit Hilfe kreativer Ansätze Lösungen für ihre Auszubildenden erarbeiten. Demnach haben 35 % der befragten Betriebe Homeoffice für Auszubildende ermöglicht (DIHK 2020a). Vereinzelt wird die Ausbildung der Betriebe in Teilzeit (2 %) oder temporär bei einem anderen Unternehmen (1 %) fortgesetzt (DIHK 2020a). Berücksichtigt man, dass die DIHK-Untersuchung bereits durch die Branchenvertretung der DIHK selbst einen spezifischen Branchenfokus aufweist, bewegen sich die Ergebnisse bzgl. der Homeoffice-Nutzung im Ausbildungskontext in einer vergleichbaren Größenordnung wie die Ergebnisse des BIBB. Demzufolge nutzen 20 % der Betriebe Homeoffice im Rahmen der Ausbildung, was sich wie folgt auf die Branchen verteilt: Industrie und Handel (43 %), öffentlicher Dienst (50 %), Handwerk (12 %) und Gastgewerbe (16 %) (Biebeler/Schreiber 2020). Insgesamt wird die Homeoffice-Nutzung im Rahmen der Ausbildung somit als probates Mittel beurteilt, um Auszubildende sinnvoll einzubinden (Biebeler/Schreiber 2020; DIHK 2020a), wenngleich nur selten betriebliche Aufgaben im Homeoffice durchgeführt werden können (Biebeler/Schreiber 2020).

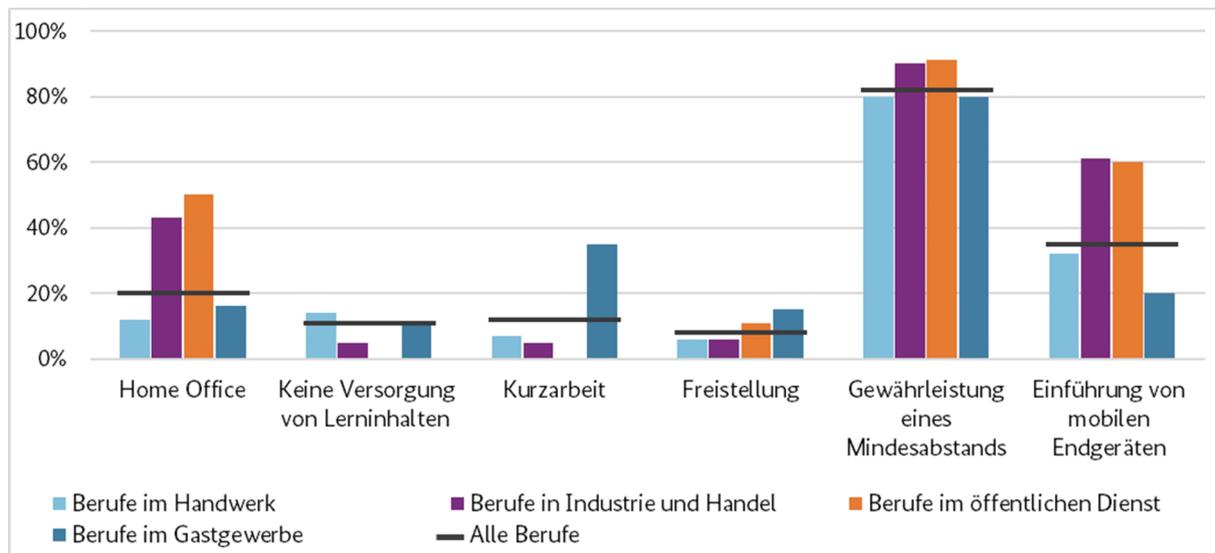
Um Ausbildungsbetriebe staatlich weiter zu unterstützen, wurde das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ aufgelegt, um Ausbildungsplätze zu erhalten und neu zu schaffen, Kurzarbeit zu vermeiden und Übernahmen bei Insolvenzen zu fördern. Im Rahmen der Gesamtmetall-Befragung zeigt sich jedoch, dass das Instrument bisher nur in geringem Umfang von Betrieben in Anspruch genommen wird: Lediglich 3 % der Betriebe haben dieses bereits genutzt und 11 % wollen es zukünftig nutzen. Die Betriebsbefragung des IAB zum gleichen Zeitpunkt kommt zu deutlich höheren Werten. Demnach haben bereits 16 % der Betriebe einen Antrag auf Fördermittel gestellt und 15 % planen dies (Bellmann et al. 2020c). Hingegen haben 40 % eine Nutzung grundsätzlich ausgeschlossen und für 32 % kommt es auf Grund der Betriebsspezifika nicht in Frage. Die verbleibenden 14 % sind bisher unentschieden bzw. wissen nichts bzgl. der Ausbildungsprämien (Gesamtmetall 2020d). Diejenigen Betriebe, die das Programm nutzen, glauben jedoch, dass das Programm Arbeitsplätze sichern kann. Etwa 65 % der Betriebe ist von der Wirksamkeit überzeugt (Bellmann et al. 2020c).

Neben den laufenden Ausbildungsverhältnissen sind auch Anpassungen hinsichtlich der Besetzung offener bzw. zukünftiger Ausbildungsplätze zu beobachten. Beispielsweise fanden Bewerbungsgespräche laut DIHK-Umfrage (2020a) zu 21 % digital per Video- und Telefonkonferenzen statt. Diesbezüglich kommt die IHK Halle-Dessau (2020) auf 19 %. Zumindest im Bereich der Industrie wird das zentrale Problem als diesem Schritt vorgelagert betrachtet. Vereinfacht formuliert stellt sich vor der Frage „Wie lerne ich die entsprechende Person kennen?“ zunächst die Herausforderung „Wie wecke ich das Interesse eines potenziellen Interessenten und wie mache ich auf unseren Betrieb aufmerksam?“. Speziell dieser Schritt wird laut VDMA (2020) zurzeit als schwierig erachtet, da Veranstaltungen wie Ausbildungsmessen nicht stattfinden können und Praktikumsplätze aufgrund von Kontaktbeschränkungen wegfallen. Beides erschwert insbesondere die Suche nach geeigneten

Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsplätze. Infolgedessen erwähnt jeder vierte befragte Betrieb Budgetbeschränkungen und Einstellungsstopps (VDMA 2020). Andererseits spürt fast jedes fünfte Unternehmen bislang keine Auswirkungen bei Werbung und Einstellung von Nachwuchskräften (VDMA 2020). Die Bewerberinnen und Bewerber sehen vor allem den Wegfall von Probearbeiten problematisch (72 %). Das Durchführen von Bewerbungsgesprächen per Telefon oder Video wird teilweise positiv, teilweise negativ gesehen, das Umstellen auf Online-Testverfahren wird dagegen vom Großteil der Bewerberinnen und Bewerber befürwortet (U-Form Testsysteme 2020).

Neben dem praktischen Teil der dualen Berufsausbildung ist auch der berufsschulische Teil der Ausbildung von notwendigen Anpassungen betroffen. Aufgrund seiner Umfrage kommt das BIBB zu dem Schluss, dass die meisten Auszubildenden mit Lerninhalten versorgt werden konnten (Biebeler/Schreiber 2020). Lediglich Auszubildende aus 11 % der Betriebe wurden hinsichtlich des berufsschulischen Lernens nicht versorgt. Das bedeutet für die davon Betroffenen, dass sie weder in die Berufsschule gehen konnten, noch Lernmaterialien erhalten haben (Biebeler/Schreiber 2020, vgl. Abbildung 10). Ungeachtet dessen sieht die DIHK (2020a) vor allem Nachholbedarf hinsichtlich der digitalen Infrastruktur von Berufsschulen, denn 74 % der IHK-Ausbildungsbetriebe wünschen sich das Angebot einer Lernplattform sowie von Blended Learning-Angeboten (64 %) für ihre Auszubildenden. Diese Ergebnisse decken sich erneut mit der IHK Halle-Dessau-Umfrage: Ebenfalls 74 % der Betriebe wünschen sich ein Lernplattform und gut 50 % Blended Learning-Angebote (IHK Halle-Dessau 2020). Speziell im Bereich des digitalen Lernens wird auch seitens der Ausbildungsbetriebe Nachholbedarf identifiziert, um den Auszubildenden grundsätzlich den Zugang zu digitalen Bildungsangeboten zu erleichtern, bzw. deren Nutzung zu fördern. Denn lediglich wenige Ausbildungsbetriebe nutzten bisher die Möglichkeiten des digitalen Lernens und Arbeitens (Biebeler/Schreiber 2020, vgl. Abbildung 10). Konkret heißt das, dass ca. ein Drittel der Ausbildungsbetriebe in den ausgewählten Berufen mobile Endgeräte oder Telefon- und Videokonferenzsysteme einsetzte, um den Auszubildenden das Lernen auf Distanz zu ermöglichen, oder dies planten (Biebeler/Schreiber 2020).

Abbildung 10: Ergriffene Maßnahmen bei Auszubildenden nach Branchen in Prozent



Quelle: Biebeler/Schreiber (2020), IAW- Darstellung

Unterscheidet man nach Branchen, so wird deutlich, dass in den Bereichen Industrie und Handel sowie im öffentlichen Dienst digitale Endgeräte und Medien vergleichsweise häufig genutzt wurden, während im Handwerk und im Bereich des Gastgewerbes keine digitalen Formen des Lernens eingesetzt wurden (Biebeler/Schreiber 2020). Insgesamt betrachtet, so urteilt die DIHK (2020a), habe sich das duale Ausbildungssystem aber einmal mehr als äußerst flexibel gezeigt.

Weiterbildung

Inwieweit sich das Weiterbildungsgeschehen angepasst hat, zeigt sich im Folgenden. Die Studie des Stifterverbands der Deutschen Wissenschaft in Kooperation mit McKinsey geht davon aus, dass die Corona-Krise die Digitalisierung der Fort- und Weiterbildungsangebote beschleunigt, dadurch neue Impulse für die Qualifizierung setzt und somit die Form von Weiterbildungsmaßnahmen verändert. Demnach wurden vor Beginn der Pandemie lediglich 35 % aller Qualifizierungsmaßnahmen in digitaler Form angeboten, während es nun im Zuge der Pandemie bereits 54 % sind (Kirchherr et al. 2020). Auch im Bereich der Ingenieure erwarten 65 % der vom VDI Befragten, dass zukünftig vermehrt Online-Angebote genutzt werden (VDI 2020). Durch diesen Vorstoß der Digitalisierung des Angebots geht der Branchenverband Bitkom (2020) davon aus, dass Lernformate kürzer werden (61 % der Befragten) und seltener in Präsenz stattfinden werden (59 % der Befragten). Diese Entwicklung wird von der Mehrheit der Befragten jedoch nicht als wünschenswert erachtet (Bitkom 2020).

Diese Befunde der Bitkom-Befragung finden sich auch im Bereich der Zufriedenheit mit den E-Learning-Angeboten wieder. So haben 31 % der Befragten mehr Arbeitszeit mit Weiterbildung verbracht (kostenfreie Online-Seminare, Webkonferenzen und Workshops), aber knapp die Hälfte war damit nicht zufrieden (Bitkom 2020). Allerdings finden sich diese Ergebnisse nicht in der Nutzerbefragung der Weiterbildungsplattform *Kursfinder* wieder. Dieser zufolge haben mehr als zwei Drittel der Befragten bereits Erfahrungen mit Online-Kursen gesammelt und haben diese zumeist positiv bewertet (Kursfinder 2020). Hinsichtlich der Interpretation ist allerdings anzumerken, dass der Bitkom-Verband eine branchenspezifische Spezialisierung aufweist, wohingegen die Nutzerumfrage einer Weiterbildungsplattform evtl. durch sozial erwünschtes Antwortverhalten eine Verzerrung erfährt.

Grundsätzlich haben die pandemiebedingten Maßnahmen dazu geführt, dass sich bei 44% der Befragten die Art der Weiterbildung, an der sie teilnehmen würden, verändert hat: Laut Kursfinder (2020) stehen die Befragten Online-Kursen nun offener gegenüber. Trotz dieser Wandlungsbereitschaft hinsichtlich der Form von Weiterbildung hin zu digitalen Angeboten und einem seit März 2020 gestiegenen Anteil an Weiterbildungen im Bereich der digitalen Schlüsselqualifikationen (Kirchherr et al. 2020), sollte nicht von einem Wandel der Weiterbildungskultur bzw. einer Neuerfindung der betrieblichen Weiterbildung ausgegangen werden. Abgesehen davon findet durchaus eine Anpassung statt. Wie nachhaltig diese jedoch ist, wird sich zeigen müssen, wenn Kontaktbeschränkungen und Kurzarbeit wieder weitgehend aufgehoben sind und Weiterbildung in Präsenzform wieder durchgeführt werden kann.

5.4 Zukunftsaussichten für Aus- und Weiterbildung

Neben dem gegenwärtigen Stand des Aus- und Weiterbildungsgeschehens und den jeweiligen vorgenommenen Anpassungen stellt sich abschließend die Frage, welche zukünftigen Entwicklungen einerseits von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie andererseits von den ausbildenden Betrieben erwartet werden.

Berufsausbildung

Es zeigt sich, dass das Stimmungsbild unter Ausbildungsplatzsuchenden getrübt ist. Laut der Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung sind 61 % aller Befragten der Auffassung, dass sich die Chancen auf einen Ausbildungsplatz im Zuge der pandemiebedingten Maßnahmen verschlechtert haben. Bezogen auf ein Studium teilen knapp weniger als ein Viertel der Befragten (23 %) diese Befürchtung (Barlovic et al. 2020). Passend dazu geht gut ein Drittel der Befragten (33 %) davon aus, dass es pandemiebedingt weniger Ausbildungsplätze gibt. Unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit niedriger Schulbildung ist es sogar fast die Hälfte aller Befragten (44 %) (Barlovic et

al. 2020). Deshalb wünschen sich laut Bertelsmann-Stiftung mehr junge Menschen ein stärkeres Engagement der Politik: 30 % registrieren dies zwar bereits, beurteilen es aber als unzureichend (Barlovic et al. 2020).

Dem entgegen steht die Einschätzung des VDMA. In seiner Umfrage kommt er zu der Einschätzung, dass die Karrierechancen von Auszubildenden, dual Studierenden und Hochschulabsolventen nach wie vor relativ stabil sind (VDMA 2020). Da in seinem Branchensegment nach wie vor ein anhaltender Bedarf an Personal besteht, wird davon ausgegangen, dass auch ein reduziertes Angebot aller Stellen die Nachfrage weiterhin bedienen können wird (VDMA 2020). Speziell hinsichtlich der Anzahl von Ausbildungsplätzen rechnen rund 70 % der Betriebe mit einer stabilen Entwicklung. Das trifft auch auf Plätze für ein duales Studium und Plätze für Bachelor- und Master-Arbeiten zu (VDMA 2020). Diese Einschätzung der Betriebe hat sich zwischen Mai und November kaum verändert. Lediglich die Einschätzung bzgl. Stellen für Praktika haben sich verschlechtert: So rechnen 40 % der Befragten damit, dass die Zahl der Praktikumsplätze zurückgehen wird (VDMA 2020). Diese Einschätzung des VDMA hinsichtlich der Stabilität des Ausbildungsplatzangebots (70 %) deckt sich mit den Ergebnissen der Gesamtmetall-Befragung: 23 % der Betriebe gehen davon aus, 2021 eher weniger Ausbildungsplätze als im Vorjahr anbieten zu können (Gesamtmetall 2020d). 60 % der Betriebe begründen das mit dem pandemiebedingten Konjunkturrückgang (Gesamtmetall 2020d). Für das Ausbildungsjahr 2021/2022 gehen 80 % der Ausbildungsbetriebe davon aus, weiterhin Ausbildungsplätze anzubieten, weitere 14 % sind noch unentschlossen und 7 % wollen keine Ausbildungsplätze mehr anbieten (Ebbinghaus 2021). Dabei gibt es große Unterschiede zwischen großen Betrieben, von denen 95 % Ausbildungsplätze anbieten wollen, und kleinen Betrieben, die mit 69 % deutlich seltener Ausbildungsplätze anbieten wollen. 20 % der kleinen Betriebe sind jedoch noch unentschlossen, was darauf hinweist, wie groß die Unsicherheit bezüglich der zukünftigen Entwicklung ist.

Die sich daraus ergebenden Übernahmechancen von Auszubildenden werden über alle Studien hinweg als nach wie vor gut eingeschätzt. Laut DIHK (2020a) sollen trotz der angespannten Arbeitsmarktlage in 62 % der Betrieben alle ausgebildeten Auszubildenden übernommen werden. Um dieses Ergebnis besser einordnen zu können, hilft der Bezug zu 2016. Hier waren es 68 % (DIHK 2020a). In Anbetracht der wirtschaftlichen Beeinträchtigungen infolge der Corona-Pandemie scheint der Rückgang von 6 % überschaubar zu sein. Diese Ergebnisse decken sich mit der Worldskills Germany-Befragung (2020): Dort geben 57 % der Befragten an, dass ihre anschließende Übernahme vertraglich gesichert sei. Selbst im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit), die auch als Frühindikator für den regulären Arbeitsmarkt betrachtet wird, haben 61 % die Randstad-Personalleiter angegeben, dass sie so viele Auszubildende übernehmen werden, wie Anfang 2020 geplant wurde (ifo 2020).

Zu einer vergleichbaren Einschätzung kommen auch Biebeler und Schreiber (2020) auf Grundlage der BIBB-Untersuchung, zunächst bzgl. der geplanten Einstellungen: 81 % der ausbildenden Betriebe wollen zukünftig im gleichen Umfang einstellen; 7 % der Betriebe planen, weniger Auszubildende einzustellen und 12 % planen mehr Jugendliche und junge Erwachsene auszubilden als noch vor der Pandemie (Biebeler/Schreiber 2020). Auch hinsichtlich der Übernahme von Auszubildenden wird mit Ausnahme des Gastgewerbes von wenigen Einschränkungen ausgegangen. Dort ist der erwartete Übernahmerückgang aber erheblich. So könnten knapp 30 % der geplanten Übernahmen von Auszubildenden am Ende ihrer Ausbildung wahrscheinlich nicht realisiert werden (Biebeler/Schreiber 2020). Zu einer leicht pessimistischeren Einschätzung kommt man im Metall- und Elektrobereich. Hier wird davon ausgegangen, dass lediglich zwei Drittel der Betriebe ihr Ausbildungsniveau 2021 halten wollen (Gesamtmetall 2020c). Insgesamt ergibt sich daraus ein Bild, das gesamtwirtschaftlich optimistisch stimmt, jedoch von branchenspezifischen Eintrübungen durchzogen ist, vor allem im Bereich des Gastgewerbes.

Weiterbildung

Der betrieblichen Weiterbildung wird zukünftig eine wachsende Bedeutung zukommen, nicht zuletzt angesichts des rapiden technologischen Wandels, der sich im Zuge der Corona-Krise noch rascher vollzieht. Denn ein krisenbedingter Digitalisierungsschub stellt auch veränderte Anforderungen an digitale, fachliche und soziale Kompetenzen aller Beschäftigten (Bellmann et al. 2020a). Um im Zuge dessen mehr Beschäftigte fortbilden zu können, wünschen sich die Unternehmen eine stärkere finanzielle Förderung und Unterstützung im Bereich des E-Learnings (Flake et al 2020). Denn aufgrund von finanziellen Engpässen und unsicheren Geschäftserwartungen sind Betriebe zum Teil nicht dazu bereit die Kosten für die Weiterbildung zu tragen (Bellmann et al. 2020a).

Dennoch hat rund ein Drittel der Betriebe auch während der Krise Weiterbildungen durchgeführt und dabei vor allem auf E-Learning gesetzt. Dabei haben viele Betriebe digitale Lernformen in den vergangenen Monaten neu eingeführt (Bellmann et al. 2020a). Grundsätzlich wären aber laut IAB-Betriebsbefragung noch Potenziale vorhanden, um betriebliche Weiterbildung gerade in der aktuellen Krise auszubauen (Bellmann et al. 2020a).

6. (Solo-) Selbständige in der Covid-19-Pandemie

6.1 Einschätzung zur Studienlage

Zum Thema der (Solo-) Selbständigen in der Covid-19-Pandemie gibt es eine moderate Zahl von Befragungen und darauf basierenden Studien, die aber gleichwohl aufschlussreiche und differenzierte Ergebnisse liefern.⁵² Einige Befragungen umfassen auch andere Erwerbstätige, insbesondere abhängig Beschäftigte, so dass ein Vergleich möglich ist (siehe Tabelle 8). Die SOEP-CoV-Erhebung wurde bereits in Abschnitt 2.1 als umfassende, statistisch repräsentative telefonische Personenbefragung erwähnt. Selbständige sind darin eine Teilgruppe, der Stichprobenumfang beträgt 339 von insgesamt knapp 7.000 Personen (Graeber et al. 2020, Tabelle 8). Auf dieser Basis gewonnene Ergebnisse zu den Selbständigen wurden in Kritikos et al. (2020), Graeber et al. (2020) und Seebauer et al. (2021) veröffentlicht. Die weiteren Personenbefragungen sind im Gegensatz zu SOEP-CoV keine Zufallsstichproben und haben daher keinen strikten Anspruch auf Repräsentativität im Hinblick auf die Grundgesamtheit. Dazu gehört der COVID-19 e-survey der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), an der EU-weit insgesamt über 90.000 Personen teilnahmen. Auf Selbständige entfielen 7,5 % der Stichprobe (Eurofound 2020a). Ebenso wurde die HBS-Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung als online-survey erhoben, durch die insgesamt Erwerbstätige in Deutschland befragt wurden.

In diesem Kapitel stehen die Solo-Selbständigen besonders im Fokus, aber auch Befragungen von Selbständigen mit Beschäftigten. Hierbei ist eine Abgrenzung von Betriebsbefragungen und Befragungen von Selbständigen vorzunehmen. Im Vordergrund steht in diesem Kapitel die Person des oder der Selbständigen. Es werden deshalb Betriebsbefragungen herangezogen, sofern diese Rückschlüsse zur Situation der dort selbständig Tätigen erlauben und Ergebnisse für die Gruppe der Selbständigen mit wenigen Beschäftigten (z. B. bis 5 oder bis 10) getrennt ausgewiesen werden. Hierbei kommt der BeCovid-Studie des IAB eine besondere Bedeutung zu, da diese in bisher 13 Wellen vorliegt und – bei unterschiedlichen Befragungsschwerpunkten – zeitliche Veränderungen über das Pandemiegeschehen hinweg ermöglicht. Zudem gehört sie zu den Erhebungen, die aufgrund der Zufallsauswahl der Befragten Anspruch auf Repräsentativität im Hinblick auf die Grundgesamtheit aller Unternehmen erheben können. Dies gilt auch für die Kantar-Erhebung auf der Basis des Mannheimer Unternehmenspanels (MUP) des ZEW, die in drei Wellen im April, Juni und September 2020 erhoben wurde (Dörr et al. 2020, 2021). Diese Erhebung wurde mit Creditreform-Daten zur Unternehmensbonität verknüpft und gibt damit Aufschluss über die finanzielle Situation der Unternehmen bzw. Selbständigen. Einen speziellen inhaltlichen Fokus hat auch die Online-Befragung von Selbständigen, die das DIW auf der Basis von Adressdaten des Verbands der Gründer und Selbständigen Deutschland e.V. und anderer Verbände durchgeführt hat (Block et al. 2020, Stiel et al. 2021); sie zielt vor allem auf die staatlichen Unterstützungsleistungen ab, enthält aber auch Informationen zur Liquidität und zum Verbleib in Selbständigkeit.

Mit über 16.000 hauptberuflich Solo-Selbständigen weist die Befragung des Verbands der Gründer und Selbständigen Deutschland (VGSD), des ZEW und der Universität Trier eine besonders große Anzahl von Befragten auf (Bertschek/Erdsiek 2020). Ähnlich wie in der DIW-Erhebung liegt keine Zufallsauswahl zugrunde, sondern die Teilnehmenden wurden als Mitglieder des Verbands oder durch Newsletter um die Teilnahme an der Befragung gebeten.

⁵² Weitere Studien zu Selbständigen und Start-ups (Hirschfeld/Gilde 2002, Meynhardt et al. 2021, Wach et al. 2020) werden im Folgenden wegen der geringen Beobachtungszahlen nicht berücksichtigt.

Tabelle 8: Verwendete Studien und Daten

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
Aminian et al. (2021)	IAB-Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ (BeCovid-Studie)	1.988 Betriebe aller Größenklassen (Welle 13)	Geschichtete Stichprobe aus der BA-Betriebsdatei, keine Solo-Selbständigen
Bertschek/Erdsiek (2020)	Befragung des VGSD, des ZEW und der Universität Trier	16.387 Solo-Selbständige aus 17 Branchen	Selbstrekrutierung
Block et al. (2020), Stiel et al. (2021)	DIW-Unternehmensbefragung zu Corona-Nothilfen	17.090 Selbständige, die Corona-Hilfen beantragt haben oder dies planen, davon 79 % Solo-Selbständige	Online-Befragung auf der Basis von Verbänden
Brixy et al. (2021)	IAB-ZEW-Gründungspanel	2.571 Unternehmen, die ab 2016 gegründet wurden, darunter ca. ein Drittel Solo-Selbständige	Zufallsstichprobe aus dem Mannheimer Unternehmenspanel (MUP)
Dörr et al. (2020, 2021)	Erhebung auf Basis des Mannheimer Unternehmenspanels (MUP)	2.344 Unternehmen in drei Wellen, davon 39 % mit bis zu 10 Beschäftigten	Zufallsstichprobe aus dem Mannheimer Unternehmenspanel (MUP)
Eurofound (2020a)	COVID-19 e-survey	Europaweite Befragung von 63.354 bzw. 24.123 Erwerbstätigen (Welle 1 und 2, April und Juli 2020)	Selbstrekrutierung
Graeber et al. (2020), Kritikos et al. (2020), Seebauer et al. (2021)	SOEP-CoV	6.694 Haushalte bzw. Personen	Zufallsauswahl eines Teils der SOEP-Stichprobe
Haverkamp et al. (2020)	Handwerkskammerverzeichnisse ^a	275.464 Eintragungen und 247.960 Löschungen	Datenabfrage aus 6 Handwerkskammern
Hövermann (2020), Hövermann/Kohlrausch (2020)	Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung	7.677 Erwerbspersonen in Welle 1 (April 2020), 6.309 Personen in Welle 2 (Juni 2020)	Online-Access-Panel
Kay/Kranzusch (2021)	Statistik der gewerblichen Existenzgründungen und Liquidationen des IfM Bonn ^a	234.620 gewerbliche Existenzgründungen und 223.647 gewerbliche Liquidationen	Vollerhebung der Gewerbeanzeigen durch das Statistische Bundesamt
Metzger (2020)	KfW-Blitzbefragung	596 Selbständige sowie Gründerinnen und Gründer	Selbstrekrutierung
Metzger (2021)	Gründerplattform-Umfrage	492 Selbständige und 218 Gründungsplaner/innen	Selbstrekrutierung

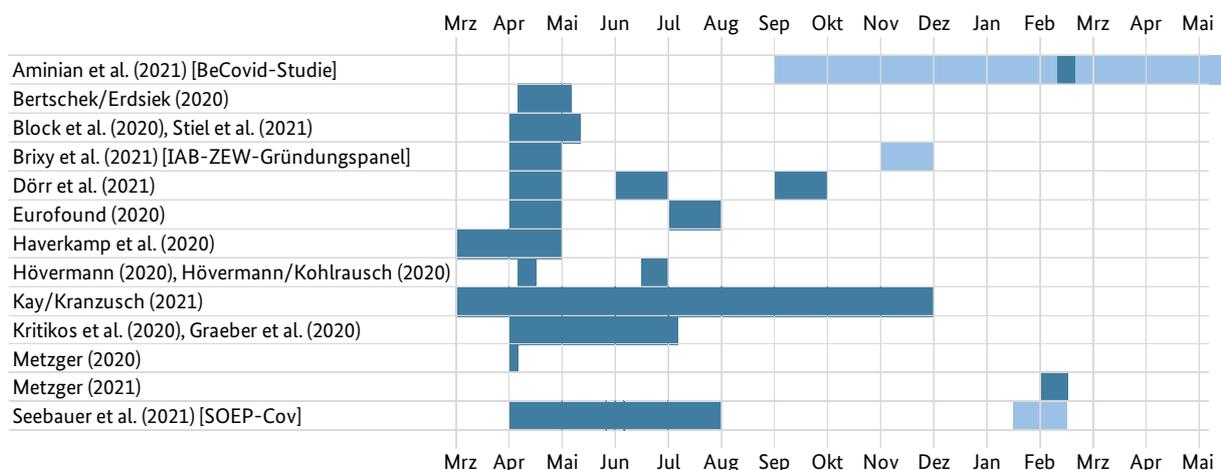
^a Keine Befragungsdaten, sondern Daten auf Basis von Gewerbeanzeigen bzw. Handwerksverzeichnissen

Weitere Befragungen richten sich speziell an Gründer bzw. Gründerinnen. Repräsentativen Charakter hat eine Sonderbefragung des IAB-ZEW-Gründungspanels (Brixy et al. 2021), die sich neben der Betroffenheit von der Covid-19-Pandemie auch mit den Reaktionen der jungen Unternehmen zur Bewältigung der Krise beschäftigt. In einer zweiten Welle dieser Erhebung im November 2020 wurden ähnliche Fragen gestellt, die Ergebnisse sind jedoch noch nicht publiziert. Zwei Befragungen der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) haben einen Schwerpunkt auf Gründerinnen und Gründern. Die Befragungen wurden unter Personen durchgeführt, die auf der Gründerplattform des BMWi und der KfW registriert sind, und haben damit keinen repräsentativen Charakter für die Gesamtheit aller Selbständigen (Metzger 2020, 2021).

Tabelle 8 enthält neben Studien, die auf Befragungen beruhen, auch Studien, die Daten aus amtlichen Registern nutzen (Kay/Kranzusch 2021, Haverkamp et al. 2020). Hierbei geht es um Auswertungen zur Gründungs- und Schließungsdynamik, die im Kontext der Selbständigen besonders zu berücksichtigen sind.

Fast alle der im Folgenden ausgewerteten Studien basieren auf Befragungen, die während der ersten Pandemiewelle oder bis zum Beginn des zweiten Lockdowns durchgeführt wurden. Die BeCovid-Studie deckt insgesamt einen längeren Zeitraum ab, der derzeit bis Juni 2021 reicht. Zu Selbständigen bzw. KMU wurden jedoch bisher nur Ergebnisse publiziert, die sich auf den Februar 2021 beziehen. Auch zu den aktuellen Erhebungen der SOEP-CoV-Studie sowie der zweiten Erhebung im Rahmen des IAB-ZEW-Gründungspanels liegen zum Zeitpunkt dieses Berichts noch keine Auswertungsergebnisse vor.

Abbildung 11: Verwendete Studien nach Zeitpunkt der Erhebung (03/2020 – 05/2021)



Erläuterung: Helle Markierung = Befragungen, für die derzeit noch keine Auswertungen verfügbar sind.

6.2 Betroffenheit von der Pandemie

Nach den Ergebnissen aller Studien, die die Umsatzentwicklung betrachten, hatte die Mehrzahl der Selbständigen während des ersten Lockdowns im April 2020 Umsatzeinbußen zu verzeichnen (siehe Tabelle 9Tabelle 9). Dabei gehen die Schätzwerte sowohl für den Anteil der Selbständigen mit Einbußen als auch für das Ausmaß des Rückgangs auseinander. Nach den Daten des SOEP-CoV waren 57 % aller Selbständigen von einem Umsatzrückgang betroffen, während nach der KfW-Studie (Metzger 2020) dies für 90 % aller Selbständigen gilt. Der Anteil der Selbständigen mit großen Rückgängen um mehr als drei Viertel ist in der KfW-Studie, bei Bertschek/Erdsiek (2020) sowie bei Stiel et al. (2021) ungefähr gleich hoch. Dass die Ergebnisse dieser Studien höher ausfallen als die von Kritikos et al. (2020) bzw. Graeber et al. (2020) könnte möglicherweise darauf zurückgeführt werden,

dass sich besonders stark betroffene Selbständige stärker an diesen Befragungen beteiligt haben könnten. Die Ergebnisse von Metzger (2021) zeigen, dass der Anteil der Selbständigen mit Umsatzeinbrüchen auch dann hoch bleibt, wenn man nicht nur den Zeitraum des ersten Lockdowns, sondern den Gesamtzeitraum der Pandemie betrachtet.

Tabelle 9: Umsatzrückgänge bei den Selbständigen

Studie	Ergebnis	Erläuterungen
Bertschek/Erdsiek (2020)	58 % der Solo-Selbständigen hatten einen Umsatzrückgang von 75 % oder mehr.	Nur Solo-Selbständige in 17 Branchen. Angaben für April 2020, Vergleichszeitraum nicht genannt.
Kritikos et al. (2020), Graeber et al. (2020)	57 % der Selbständigen hatten einen Umsatzrückgang (Männer: 53 %, Frauen: 63 %). Bei diesen Selbständigen beträgt der Rückgang durchschnittlich 60 % (Graeber et al. 2020).	Angaben für den jeweiligen Befragungsmonat im Vergleich zum Februar 2020.
Metzger (2020)	53 % der Selbständigen hatten einen Umsatzrückgang von über 75 %, insgesamt hatten 90 % einen Umsatzrückgang.	Angaben für April 2020, Vergleichszeitraum nicht genannt.
Metzger (2021)	40 % der Selbständigen hatten einen Umsatzrückgang von mehr als 50 %.	Angaben für den Gesamtzeitraum der Pandemie bis Februar 2021, Vergleichszeitraum nicht genannt.
Stiel et al. (2021)	80 % der Selbständigen hatten einen Rückgang der Umsätze um mehr als die Hälfte, 63 % um mehr als 75 %.	Angaben für April 2020, Vergleichszeitraum nicht genannt.

Besonders von Umsatzrückgängen betroffen sind nach den Ergebnissen von Graeber et al. (2020) die weiblichen Selbständigen. Die spätere Erhebung von Metzger (2021) bestätigt dieses Ergebnis. Seit Ausbruch der Pandemiekrise bis zum Februar 2021 hatten 36 % der selbständigen Männer, aber 45 % der Frauen mehr als die Hälfte ihrer normalerweise zu erwartenden Umsätze verloren. Diese Unterschiede schwächen sich jedoch deutlich ab, wenn die Branchenstruktur berücksichtigt wird. So sind Frauen überdurchschnittlich oft im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Kunst- und Kreativgewerbe tätig, wo die Schließungsmaßnahmen infolge der Pandemie besonders einschneidend waren.

Aufgrund der hohen Fallzahlen erlauben die Daten von Bertschek/Erdsiek (2020) auch eine Differenzierung nach Branchen. Danach haben mehr als 80 % der Selbständigen in den folgenden Branchen Umsatzrückgänge von mehr als 75 % zu verzeichnen: Wellness, Friseur, Kosmetik (94 % der Befragten); Event- und Veranstaltungsbranche (93 %); Touristik, Sport und Freizeit (89 %) sowie Gastronomie, Beherbergung (86 %). Wenig betroffen sind auf der anderen Seite der Onlinehandel (21 % der Befragten), Finanzdienstleistungen und Versicherungen (24 %) sowie IT-, Software- und Web-Dienstleistungen (26 %).

Mit dem Rückgang der Umsätze reduziert sich die Arbeitszeit der Selbständigen. Dies trifft nach den Daten des SOEP-CoV auf 51 % der Selbständigen zu, während 38 % keine Änderungen verzeichneten. Noch stärkere Arbeitszeitrückgänge werden auf der Grundlage des COVID-19 e-survey berechnet. Bei den Arbeitszeitrückgängen wurde dabei zwischen geringen und hohen Rückgängen unterschieden. Europaweit waren danach 51 % der Selbständigen und 53 % der Solo-Selbständigen von einer Verminderung der Arbeitszeit betroffen (Eurofound 2020a).

Als unmittelbare Ursachen der Umsatz- und Arbeitszeitrückgänge werden nach der SOEP-CoV-Befragung geänderte Öffnungszeiten (49 % der Befragten), stornierte Bestellungen oder sonstiger Mangel an Nachfrage (47 %) besonders häufig genannt. Mehrere Studien fragen auch nach den weiteren Konsequenzen im Hinblick auf die Aufrechterhaltung der Selbständigkeit. Nach der Studie von Bertschek/Erdsiek (2020) rechnen 25 % der befragten Solo-Selbständigen mit einer hohen oder sehr hohen Wahrscheinlichkeit, dass sie ihre Selbständigkeit in den nächsten zwölf Monaten beenden müssen. Unbekannt ist der Anteil derjenigen, die bereits zum Befragungszeitpunkt ihre selbständige Tätigkeit eingestellt hatten und daher in der Befragung nicht mehr erfasst werden. Auch in der zweiten Welle der Covid-19-Pandemie war die Befürchtung, die berufliche Selbständigkeit aufgeben zu müssen, noch weit verbreitet. Nach den Ergebnissen von Metzger (2021) hielten es im Februar 2021 knapp 30 % der antwortenden Selbständigen für wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich. Auch andere Studien (Aminian et al. 2021, Dörr et al. 2021) zeigen, dass es vor allem Selbständige und kleine Betriebe sind, die sich in der Existenz bedroht sehen. Mit 13 % geben dies in der BeCovid-Studie vor allem kleine Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten an, während nur 3 % der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten zu dieser Einschätzung kommen (Aminian et al. 2021). Ausschlaggebend für die Fortführung der Selbständigkeit ist die Liquiditätssituation. Nach dem SOEP-CoV hat knapp die Hälfte der Selbständigen, deren Umsätze einbrachen, Liquiditätsreserven von drei Monaten oder weniger (Graeber et al. 2020). Auffällig ist hier der hohe Anteil der Frauen (61 %) mit Liquiditätsreserven bis zu drei Monaten, bei den Männern sind dies nur 38 %. Nach der KfW-Blitzbefragung ist der Anteil der Selbständigen mit Reserven bis zu drei Monaten dagegen deutlich höher und beträgt 68 %. Etwa ein Drittel der Selbständigen (34 %) konnte danach im Frühjahr 2020 nur über einen Zeitraum von einem Monat zahlungsfähig bleiben (Metzger 2020). Günstiger stellt sich die Situation in der BeCovid-Studie dar. In der Welle 13 im Juni 2021 hatten nur 22 % der Betriebe mit einem bis neun Beschäftigten Liquiditätsreserven von zwei Monaten oder weniger, während die Liquiditätsreserven der übrigen Betriebe für einen längeren Zeitraum reichten (Welle 13). Der Anteil schwankt nur geringfügig über die Wellen, reagiert also nicht kurzfristig auf die Pandemiesituation.

Trotz dieser pessimistischen Einschätzungen ist die Anzahl der Liquidationen im Jahr 2020 gegenüber dem Jahr 2019 zurückgegangen – nämlich von 275.600 auf 223.640 (Kay/Kranzusch 2021), was im Wesentlichen eine Folge der politischen Maßnahmen ist (siehe Abschnitt 6.6). Zugleich zeigen die Zahlen von Dörr et al. (2021), dass die Anzahl der Insolvenzen in den Branchen, die von der Pandemie am stärksten betroffen waren, verhältnismäßig hoch war.

6.3 Gründungsgeschehen und Situation junger Unternehmen

Nicht nur die Anzahl der Liquidationen ist im Covid-19-Jahr zurückgegangen, sondern auch die Anzahl der Existenzgründungen, und zwar von 265.700 auf 234.600 (Kay/Kranzusch 2021). Dabei konzentriert sich der Einbruch auf die Monate März bis Mai 2020, während die Anzahl der Gründungen schon im Juni 2020 wieder in etwa auf dem Niveau der Vorjahre lag. Auch die Ergebnisse von Haverkamp et al. (2020) für die Eintragungen in bzw. Austragungen aus einigen ausgewählten Handwerkskammerverzeichnissen zeigen einen schnellen Rückgang der Zahlen gegenüber den Vorjahren, der sich schon im April 2020 manifestiert.

Inwieweit der Rückgang bei den Gründungen temporär ist und es einen Nachholeffekt aufgeschobener Gründungen geben wird, lässt sich derzeit noch nicht quantifizieren. Mit Umfragedaten kann Metzger (2021) Verzögerungen im Gründungsgeschehen abbilden. Danach wurde während der Pandemie ein gutes Drittel der ursprünglich geplanten Gründungen verschoben, mehr als ein Zehntel um mehr als sechs Monate. Der mit 47 % am häufigsten genannte Grund waren die unsicheren Geschäftsaussichten. Bei knapp einem Drittel (31 %) der Aufschübe wurde der zwischenzeitliche Wegfall der Geschäftsgrundlage genannt. Dies betrifft Branchen, in denen aufgrund des Lockdowns zeitweilig keine Geschäftstätigkeit stattfinden konnte. Den Daten lässt sich nicht entnehmen, welcher Anteil der

potenziellen Gründerinnen und Gründer von ihren Gründungsplänen gänzlich Abstand genommen haben und welche Faktoren hierfür ursächlich waren.

Generell sind neu gegründete Unternehmen stärker von der Covid-19-Pandemie betroffen als etablierte, wie Brix et al. (2020) für nach 2016 gegründete Unternehmen zeigen. So geben 45 % dieser Unternehmen an, sehr stark negativ von der Pandemie und ihren Folgen betroffen zu sein, während es bei den etablierten Unternehmen nur 30 % sind. Neben Nachfragerückgängen werden von 75 % der Befragten und von 72 % der befragten Solo-Selbständigen Liquiditätsengpässe als Auswirkung genannt. Junge Unternehmen, die bereits Innovationen durchgeführt haben, sind eher negativ von der Pandemiekrise betroffen. Die Autorinnen und Autoren schlussfolgern, dass gerade solche für die Technologieentwicklung wichtigen Gründungen in der Pandemie besonders gefährdet sind.

6.4 (Solo-) Selbständige und abhängig Beschäftigte im Vergleich

Auf der Basis des SOEP-CoV-Datensatzes, der Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung sowie dem COVID-19 e-survey sind auch Vergleiche zwischen der Situation von Selbständigen und abhängig Beschäftigten in der Covid-19-Pandemie möglich. Nach der SOEP-CoV-Erhebung hatten mehr als die Hälfte (56 %) der Selbständigen Einkommensrückgänge hinzunehmen, während es bei den abhängig Beschäftigten nur 16 % waren (Graeber et al. 2020). Multivariate Analysen zeigen, dass die Unterschiede nicht dadurch erklärt werden können, dass die Selbständigen in anderen und möglicherweise von der Pandemie stärker betroffenen Branchen tätig sind (Graeber et al. 2020). Ähnliche Ergebnisse lassen sich auf Basis der HBS-Erwerbstätigenbefragung erzielen. Danach war die Wahrscheinlichkeit von Einkommenseinbußen bei Selbständigen und Freiberuflern im April 2020 um 30 Prozentpunkte höher als bei abhängig Beschäftigten. Der Unterschied ist nicht allein durch Kurzarbeit zu erklären, sondern bleibt in ähnlichem Ausmaß bestehen, auch wenn Kurzarbeit berücksichtigt wird (Hövermann/Kohlrausch 2020). Dieselbe Analyse kann auch mit der zweiten Welle vorgenommen werden, die im Juni erhoben wurde. Hier zeigen sich unter Berücksichtigung von soziodemografischen Charakteristika keine signifikanten Unterschiede zwischen Selbständigen und abhängig Beschäftigten. Die überdurchschnittliche Häufigkeit von Einbußen bei Selbständigen war also offenbar auf den Beginn der Pandemie beschränkt. Dies kontrastiert allerdings mit den Ergebnissen der Eurofound-Studie. Hier gaben 54 % der Selbständigen an, dass sich die eigene finanzielle Situation zwischen April und Juli 2020 verschlechtert hatte. Ob diese Ergebnisse auch feststellbar sind, wenn nur Deutschland und nicht die EU-27 betrachtet wird, ist allerdings unklar. Hier können nur künftige Erhebungen genaueren Aufschluss geben.

Auch das Ausmaß der Einkommensverluste war bei den Selbständigen deutlich höher als bei abhängig Beschäftigten. Im Median waren die Verluste für Selbständige im April gegenüber der Situation vor der Covid-19-Pandemie mit 1.300 Euro mehr als 3,5-mal so hoch (Graeber et al. 2020). Dabei ist noch nicht berücksichtigt, dass Selbständige im April teilweise bereits arbeitslos geworden waren. Hier zeigt die Eurofound-Studie, dass die Wahrscheinlichkeit, während der Covid-19-Krise arbeitslos zu werden, für Solo-Selbständige mit 13 % erheblich höher war als für abhängig Beschäftigte (8 %). In Deutschland wurde allerdings ein geringerer Anteil der Erwerbstätigen infolge der Pandemie arbeitslos als im europäischen Durchschnitt.

Auch nach den Ergebnissen von Seebauer et al. (2021) mussten Selbständige deutlich häufiger Einkommensverluste hinnehmen als abhängig Beschäftigte. Dabei waren es vor allem die weiblichen Selbständigen, die eine Verringerung ihres Einkommens erlitten (63 % im Vergleich zu 47 % bei den männlichen Selbständigen). Bei den abhängig Beschäftigten lassen sich solche Unterschiede nach dem Geschlecht dagegen nicht feststellen. Der Grund für die Unterschiede bei den Selbständigen ist überwiegend, dass selbständige Frauen in Branchen tätig sind, die stark vom Lockdown betroffen waren.

Weitere Indikatoren für die finanzielle Situation, beispielsweise ob die Befragten auf Sparrücklagen oder Kredite zurückgreifen oder Sozialleistungen beantragen mussten, werden von Selbständigen mehr als doppelt so häufig genannt wie von abhängig Beschäftigten. Große Sorgen um die eigene finanzielle Situation machten sich im April 2020 16 % der Selbständigen gegenüber 8 % der abhängig Beschäftigten (Kritikos et al. 2020). Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation machten sich nach den Ergebnissen der HBS-Erwerbstätigenbefragung sogar mehr als ein Drittel (38 %) der Selbständigen gegenüber 20 % bei Arbeiterinnen und Arbeitern und 15 % bei Angestellten.

Die materiellen Auswirkungen der Pandemie lassen sich auch anhand der Anzahl der Selbständigen nachverfolgen, die auf Leistungen nach dem SGB II angewiesen sind. Nach den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit traf dies im Februar 2020 auf ca. 67.000 Selbständige zu, im Juni dagegen bereits auf mehr als 78.000. Die Zahl der selbständigen Leistungsbeziehenden blieb auch in den Folgemonaten auf diesem erhöhten Niveau und umfasste im Februar 2021 fast 80.000 Personen (Bundesagentur für Arbeit 2021).

Hinsichtlich des Risikos, selbst an Covid-19 zu erkranken, scheinen selbständige Befragte im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weniger exponiert zu sein. Bezogen auf die gesamte EU steht ein geringerer Anteil der Selbständigen aufgrund ihrer Arbeit regelmäßig mit anderen Menschen in Kontakt (48 % gegenüber 60 %), und weniger geben an, dass sie für die Arbeit Schutzausrüstungen wie medizinische Masken tragen müssen (42 % gegenüber 53 %). Entsprechend wird das subjektiv empfundene Risiko als geringer eingeschätzt (Eurofound 2020a).

Neben der unmittelbaren Gefahr, an Covid-19 zu erkranken, lassen sich weitere gesundheitliche Folgewirkungen der Pandemie feststellen. Zu den psychischen Belastungen wurden in der SOEP-CoV-Befragung vier Einzelfragen zur Häufigkeit verschiedener Symptome gestellt. Die Antworten lassen sich zu einem Maß für die Frequenz von Depressionssymptomen zusammenfassen. Hierbei zeigen sich deutlich Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Selbständigen. Bei den Frauen zeigten sich häufiger Depressions- und Angstsymptome als im Jahr 2019, während dies bei selbständigen Männern nicht festzustellen war. Dagegen erhöhte sich das Auftreten von Angst- und Depressionssymptomen bei den abhängig beschäftigten Männern, insbesondere dann, wenn diese Einkommensverluste hinnehmen mussten.

6.5 Änderungen beim Angebot, Geschäftsmodell und digitalen Prozessen

Ob durch die Pandemie gezwungen oder aufgrund strategischer Überlegungen: Viele Selbständige und Solo-Selbständige haben im Jahr 2020 Änderungen und Modifikationen ihres Geschäftsmodells vorgenommen, das heißt, neue Produkte oder Dienstleistungen eingeführt, ihre Geschäftsprozesse und Vertriebswege geändert, Dienstleistungen, Produkte und Abläufe digitalisiert oder neue Kundenpotenziale erschlossen. Tabelle 10 gibt einen Überblick über die Häufigkeit dieser Änderungen. Produkte und Dienstleistungen wurden besonders häufig geändert oder neu eingeführt. Nach den Ergebnissen der Eurofound-Befragung hat ein Viertel der Solo-Selbständigen neue Produkte und Dienstleistungen eingeführt. Dies sind zu einem nicht geringen Teil Online-Dienstleistungen wie zum Beispiel Online-Kurse und -Beratungen. Nach den Ergebnissen von Bertschek/Erdsiek (2020) bieten insbesondere Solo-Selbständige aus den Branchen Training und Schule (30 %), Gesundheit (20 %) und Soziale Arbeit (14 %) neue kostenpflichtige Online-Dienstleistungen an. Neben dem Neuangebot von Produkten und Dienstleistungen ist auch die Umstellung auf digitale Angebote häufig. Insgesamt haben 27 % der Solo-Selbständigen mindestens eine Dienstleistung oder ein Produkt digitalisiert.

Tabelle 10: Änderungen infolge der Covid-19-Pandemie

Art der Änderung	Studie	Ergebnis
Änderungen bei Produkten oder Dienstleistungen	Eurofound (2020a)	36 % der Selbständigen und 24 % der Solo-Selbständigen haben neue Produkte und Dienstleistungen eingeführt
	Bertschek/Erdsiek (2020)	27 % der Solo-Selbständigen haben Produkte und Dienstleistungen digitalisiert
	Bertschek/Erdsiek (2020)	11 % der Solo-Selbständigen bieten neu kostenpflichtige Online-Dienstleistungen, 6 % bieten kostenlose Online-Beratung an
Innovationen	Brixy et al. (2021)	37 % der Selbständigen und 34 % der Solo-Selbständigen haben mindestens eine Produktinnovation durchgeführt, 31 % bzw. 28 % mindestens eine Prozessinnovation
Änderungen der Geschäftsprozesse	Eurofound (2020a)	54 % der Selbständigen und 31 % der Solo-Selbständigen haben neue Prozesse eingeführt
	Bertschek/Erdsiek (2020)	15 % der Solo-Selbständigen haben interne Geschäftsprozesse digitalisiert
	Brixy et al. (2021)	31 % der Selbständigen und 28 % der Solo-Selbständigen haben ihre Geschäftsabläufe digitalisiert
Neue Kunden	Eurofound (2020a)	45 % der Selbständigen und 36 % der Solo-Selbständigen haben neue Kunden und Kundinnen identifiziert
Änderung bei Vertriebswegen	Eurofound (2020a)	18 % der Selbständigen und 21 % der Solo-Selbständigen nutzen neue Marketing-Methoden
	Bertschek/Erdsiek (2020)	27 % der Solo-Selbständigen haben Kundenberatung und Vertriebswege digitalisiert
	Brixy et al. (2021)	27 % der Selbständigen und 26 % der Solo-Selbständigen haben ihre Vertriebswege geändert
Änderung des Geschäftsmodells	Metzger (2020)	22 % der Selbständigen haben ihr Geschäftsmodell dauerhaft angepasst, weitere 36 % haben es vorübergehend geändert

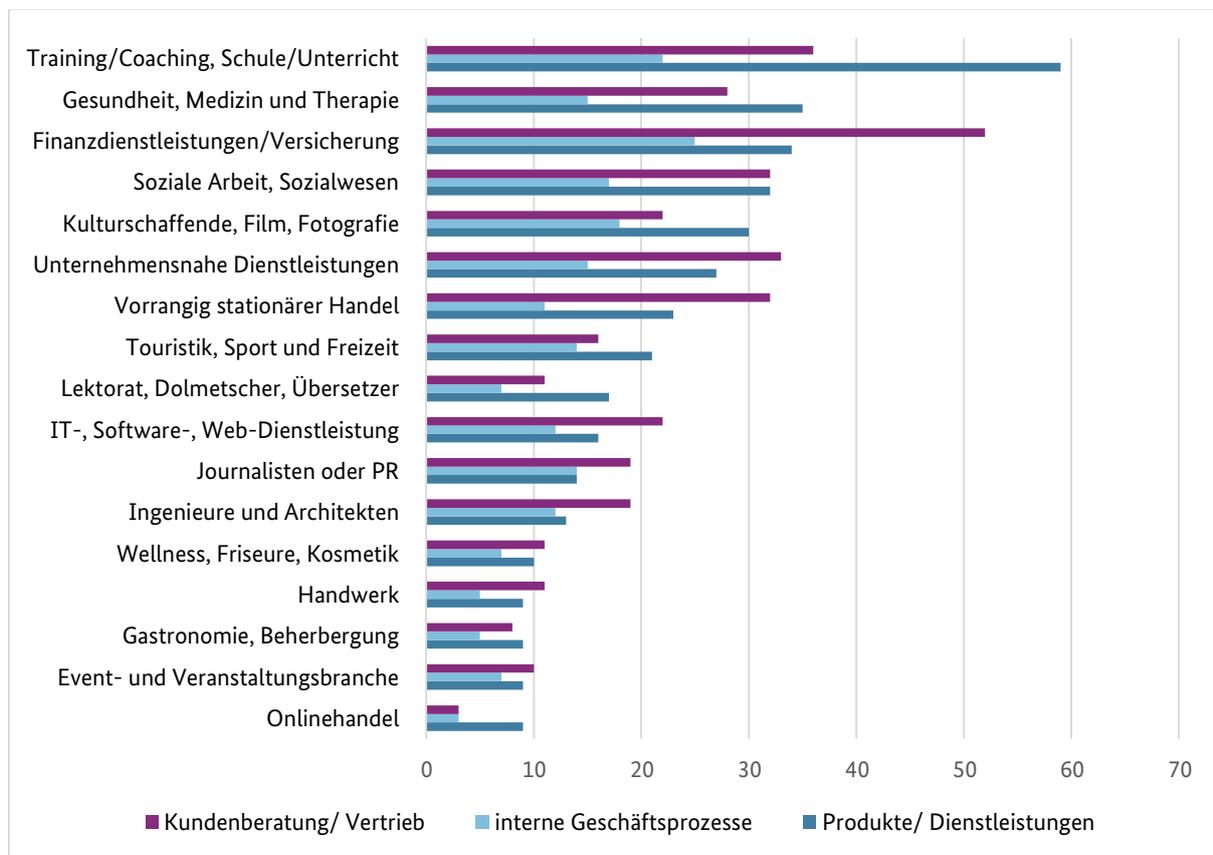
Als Folge der Pandemie wurde auch die Leistungserstellung vielfach geändert, beispielsweise weil Tätigkeiten nicht mehr vor Ort ausgeübt werden können. Bezogen auf die gesamte EU haben 33 % der Solo-Selbständigen neue Prozesse eingeführt, 15 % der deutschen Solo-Selbständigen haben darunter ihre Geschäftsabläufe digitalisiert. Dies ist allerdings ein geringerer Anteil als bei Betrieben mit Beschäftigten. Nach der IAB-Stellenerhebung geben 28 % der Betriebe mit einem bis neun Beschäftigten an, ihre Arbeitsprozesse während der Pandemie stärker zu digitalisieren (vgl. Gürtzgen et al. 2020), siehe auch Abschnitt 3.5 dieses Berichts. Eine ähnliche Größenordnung haben die Ergebnisse von Brixy et al. (2020). Änderungen im Marketing gibt knapp ein Fünftel der durch Eurofound interviewten Solo-Selbständigen an. In Deutschland hat sich der Einsatz digitaler Instrumente in der Beratung von Kunden und im Vertrieb bei einem Viertel der Solo-Selbständigen erhöht, beispielsweise, wenn Gastronomiebetriebe ihr Angebot auf Abhol- oder Lieferangebote umstellen. Durch solche Änderungen konnten EU-weit 38 % der Solo-Selbständigen zugleich neue Kundinnen und Kunden gewinnen.

Eine Fragestellung, die alle genannten Bereiche übergreift, betrifft das Geschäftsmodell der (Solo-) Selbständigen. Nach der Befragung der KfW hat mehr als die Hälfte der Selbständigen Anpassungen

beim Geschäftsmodell vorgenommen, mehr als ein Fünftel schätzt diese Änderungen als dauerhaft ein. Dabei sind es insbesondere neu gegründete Unternehmen, die Änderungen vornehmen (Metzger 2020). Die Eurofound-Befragung deutet darauf hin, dass Solo-Selbständige Änderungen seltener vornehmen als Selbständige mit Beschäftigten.

Der Digitalisierungsgrad hat sich während der Covid-19-Pandemie in den einzelnen Branchen unterschiedlich entwickelt. Einen starken Digitalisierungsschub gab es in Branchen wie Training, Coaching, Schule und Unterricht, in der Gesundheitsbranche und im Sozialwesen (siehe Abbildung 12). Diese Branchen waren nach den Ergebnissen von Bertschek/Erdsiek (2020) zuvor unterdurchschnittlich digitalisiert. Aber auch in bereits stark digitalisierten Branchen wie den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen bewirkte die Pandemie eine nochmals stärkere Digitalisierung.

Abbildung 12: Anteile der Solo-Selbständigen, die Digitalisierungsgrad erhöht haben



Quelle: Bertschek/Erdsiek 2020

Dass die Digitalisierung eine sinnvolle Strategie zur Bewältigung der Folgen der Pandemie ist, zeigen die Ergebnisse von Bertschek/Erdsiek (2020) ebenfalls. Bereits vor der Covid-19-Pandemie hoch digitalisierte Solo-Selbständige sind danach deutlich krisenresistenter und leiden seltener unter den potenziellen negativen Konsequenzen der Pandemie. Dies gilt auch, wenn in einem multivariaten Ansatz andere Merkmale der Solo-Selbständigen und ihrer Tätigkeit berücksichtigt werden.

Betrachtet man alle drei in der Abbildung 12 dargestellten Dimensionen der Digitalisierung gemeinsam, so hatten weibliche Solo-Selbständige vor der Krise einen geringeren Digitalisierungsgrad als männliche Solo-Selbständige. Während der Krise haben die weiblichen Befragten aber den Digitalisierungsgrad stärker erhöht als die Männer. Dieses Ergebnis bleibt bestehen, wenn die Branche, das Alter, die Bildung und weitere Merkmale berücksichtigt werden. Größere Fortschritte bei der

Digitalisierung erzielten außerdem jüngere Befragte und Personen mit einem Hochschulabschluss (Bertschek/Erdsiek 2020).

6.6 Effekte politischer Maßnahmen

Angesichts der schwierigen Lage vieler Selbständiger bietet die Bundesregierung unterschiedliche Maßnahmen für diese Gruppe an. Kleinunternehmen, Solo-Selbständige und Freiberufler konnten Soforthilfen des Bundes in Form von Pauschalen erhalten. Zur Deckung der Betriebsausgaben wird Überbrückungshilfe für kleine und mittelständische Unternehmen, die ihren Geschäftsbetrieb im Zuge der Covid-19-Pandemie einstellen oder stark einschränken mussten, gezahlt. Die Überbrückungshilfe ist ein Fixkostenzuschuss bei pandemiebedingten Umsatzrückgängen, der durch einen Eigenkapitalzuschuss ergänzt werden kann. Solo-Selbständige können zudem mit der Neustarthilfe eine Betriebskostenpauschale erhalten, deren Höhe von den im Jahr 2019 erzielten Umsätzen abhängig ist. Für betroffene Selbständige und Unternehmen wurden zudem steuerlichen Erleichterungen eingeführt. Der Zugang zu Leistungen der Grundsicherungen wurde erleichtert. Ferner wurde die Insolvenzantragspflicht durch das Insolvenzaussetzungsgesetz zeitweilig bis zum 31. März 2021 ausgesetzt.

Nach den Ergebnissen der KfW-Studie haben 79 % der befragten Selbständigen eines oder mehrere dieser staatlichen Hilfsangebote genutzt oder beabsichtigten, dies zu tun. Dabei ergibt sich ein deutlicher Zusammenhang zur Liquiditätssituation (Metzger 2020). In der Befragung von VGSD, des ZEW und der Universität Trier wird gefragt, ob Soforthilfe beantragt wurde; dies trifft auf 55 % der Solo-Selbständigen zu. Bei der Beantragung von Soforthilfe sind deutliche Branchenunterschiede festzustellen. Mit jeweils 85 % der Befragten sind die höchsten Anteile der Solo-Selbständigen mit Anträgen auf Soforthilfe in den Bereichen Gastronomie und Beherbergung, vorrangig stationärer Handel sowie Wellness, Friseur und Kosmetik zu finden (Bertschek/Erdsiek 2020). Soforthilfe beantragt haben insbesondere Selbständige aus Branchen mit hohen Umsatzrückgängen; der Korrelationskoeffizient über die 17 in der Studie berücksichtigten Branchen zwischen den Umsatzrückgängen und der Beantragung von Soforthilfe beträgt 0,86 und ist damit nicht weit vom Wert eins, der eine perfekte Korrelation anzeigt, entfernt.

Die Wirksamkeit der Soforthilfen wird von Block et al. (2020) sowie Stiel et al. (2021) untersucht. Maßstab ist die Einschätzung der Befragten, wie wahrscheinlich es ist, dass sie die Selbständigkeit innerhalb von 12 Monaten vom Befragungszeitraum verlassen müssen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit einer solchen negativen Einschätzung durch die Soforthilfen im Umfang von ca. 4,5 % bis 6,5 % reduziert wird. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede nach Betroffenheit von der Pandemie. In den Bereichen Gastronomie und Beherbergung sowie Kunst, Kultur, Unterhaltung und Erholung ist der Effekt mit ca. 10 % bis 13 % deutlich höher als in anderen Bereichen.

Die Auswirkungen aller Maßnahmen zusammen auf die Insolvenzwahrscheinlichkeit werden von Dörr et al. (2021) analysiert. Sie vergleichen die beobachtete Insolvenzquote in einer durch die Branche und Größenklasse gebildeten Datenzelle mit einer hypothetischen Insolvenzquote, die die Situation ohne die Pandemie und ohne die staatlichen Hilfen widerspiegelt und die auf Basis der Insolvenzen vor der Covid-19-Pandemie berechnet wird. Die Ergebnisse zeigen, dass die kontrafaktischen Insolvenzquoten bei Kleinunternehmen dauerhaft und in den meisten Branchen auch statistisch signifikant über den tatsächlichen Insolvenzquoten liegen, wobei der Effekt im Wesentlichen auf Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten beschränkt ist. Die staatlichen Hilfen haben damit im Hinblick auf Insolvenzen nicht nur der Covid-19-Pandemie entgegengewirkt, sondern sind über dieses Ziel hinausgeschossen und haben auch Insolvenzfälle verhindert, die unter den Bedingungen des Jahres 2019 stattgefunden hätten.

7. Betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in der Pandemie

7.1 Einschätzung zur Studienlage

Zu den betrieblichen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz wurden 18 Studien ausgewertet, wobei die Befragungen hinsichtlich der Validität des methodischen Vorgehens und der Differenziertheit der Ergebnisse erhebliche Unterschiede aufweisen (vgl. Tabelle 11).

Neun der vorliegenden Befragungen wurden von Forschungsinstituten oder Universitäten durchgeführt. Dabei ist insbesondere die statistisch repräsentative Beschäftigterhebung des IZA (Bonin et al. 2021a), sowie die Panel-Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ (BeCovid) des IAB (2021, Robelski et al. 2020) hervorzuheben, die auf bereits vor Ausbruch der Pandemie durchgeführten (Panel-) Befragungen beruhen. Drei weitere Studien befragen Betriebe oder deren Vertreter und Vertreterinnen, darunter eine Befragung der BAuA (Adolph et al. (2021), eine Befragung des iafob (2020), die nur eine sehr geringe Anzahl an Unternehmen befragt, sowie eine Befragung des IMVR (Hower et al. 2020), die Führungskräfte aus Pflegeeinrichtungen und Hospizen befragt. Demgegenüber wurden weitere Befragungen unter Beschäftigten durchgeführt, darunter eine Befragung des WSI (Ahlers/Lübke 2021), eine Befragung des BIBB (Schnitzler et al. 2021), zwei Befragungen, die ausschließlich Beschäftigte im Homeoffice befragen (Kunze et al. 2020 und Seinsche et al. 2020), und eine Befragung der forsa (2020) unter Beschäftigten in Bayern.

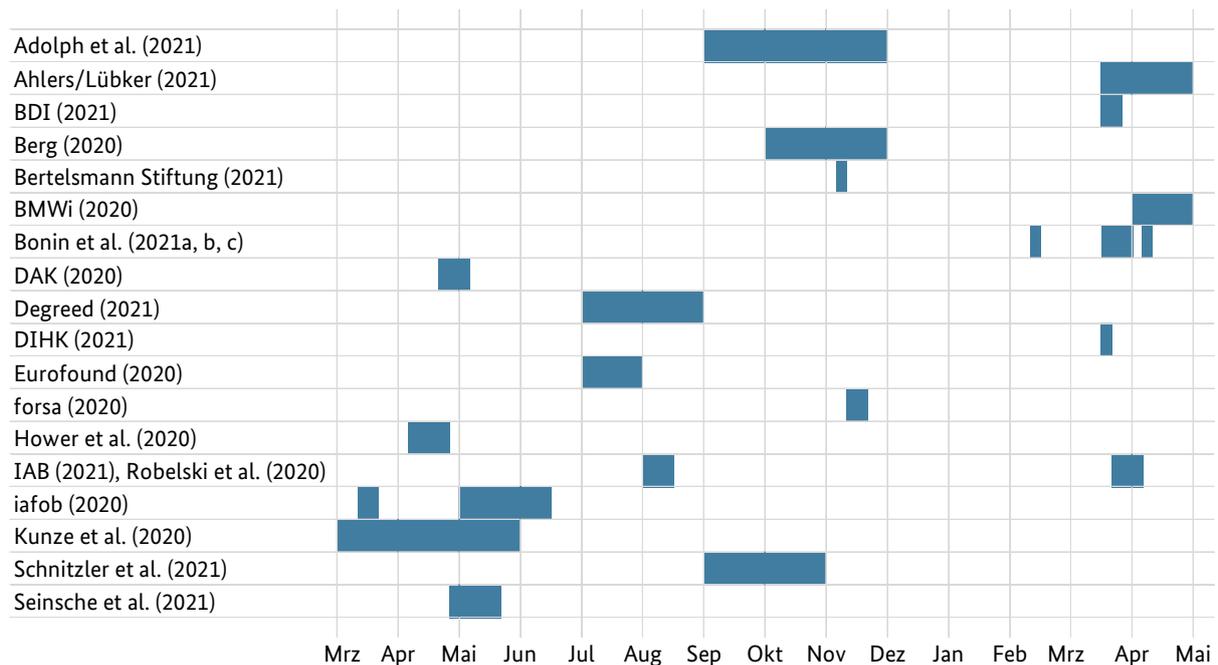
Drei Befragungen wurden außerdem von Verbänden durchgeführt, darunter eine Befragung des BDI (2021) und eine groß angelegte Befragung der DIHK (2021) unter Betrieben, sowie eine Befragung von Bitkom (2020) unter Beschäftigten. Weitere Befragungen wurden im Auftrag des BMWi (2021), von Stiftungen (Bertelsmann Stiftung 2021: Hollmann/Schlicher 2021 und Eurofound 2020b), sowie von weiteren Institutionen (DAK 2020, Degreed 2021) durchgeführt. Die Befragung der DAK sticht dabei insofern heraus, als dass es sich um eine repräsentative Studie handelt, welche Ergebnisse aus einer Erhebungswelle unmittelbar vor Beginn der Covid-19-Pandemie mit der Erhebungswelle zu Beginn der Pandemie vergleicht.

Tabelle 11: Verwendete Studien und Daten

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
Adolph et al. (2021)	Online-Befragung der BAuA	724 UnternehmensvertreterInnen September - Dezember 2020	Selbstrekrutierung
Ahlers/ Lübker (2021)	Online-Umfrage des WSI	7.179 Personen, 15.03. - 30.04.2021	kontinuierliche, nicht repräsentative Erhebung
BDI (2021)	CEO-Befragung des BDI	240 EntscheiderInnen, 18.-31.3.2021	Selbstrekrutierung
Berg (2020)	Befragung von Bitkom	1.503 Erwerbstätige ab 16 Jahren, Oktober bis November 2020	Repräsentative Telefonbefragung
BMW (2021)	Befragung im Auftrag des BMWi	etwa 2.500 Beschäftigte und 1.000 Unternehmen, April 2021	Repräsentative Beschäftigtenbefragung und Unternehmensbefragung
Bonin et al. (2021a, b, c)	Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im	1.001 abhängig Beschäftigte ab 18 Jahren, Welle 1: 12.-19.02.2021, Welle 2: 15.-25.03.2021 Welle 3: 25.-31.03. & 06.-08.04.21	Zufallsstichprobe im Rahmen der bevölkerungsrepräsentativen täglichen Mehrthemenumfrage von forsa

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
	Kontext der Covid-19-Pandemie“ des IZA		
DAK (2020)	DAK-Untersuchung: „Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise“	5.845 Abhängig Beschäftigte, Welle 1: 13.12.2019 - 06.01.2020 Welle 2: 21.04. - 05.05.2020	Repräsentative Online-Umfrage
Degreed (2021)	Befragung: “The State of Skills 2021”	5.208 Beschäftigte, davon 509 in Deutschland, Juli/August 2020	Online-Access Panel von Censuswide
DIHK (2021)	DIHK-Startumfrage: „Corona-Tests in Unternehmen“	8.000 Unternehmen, 17.-19.03.2021	Selbstrekrutierung
Eurofound (2020b)	Online-Befragung “Living, working and COVID-19 e-survey”	63.354 bzw. 24.123 EuropäerInnen ab 18 Jahren, Welle 1: April 2020 Welle 2: Juli 2020	Nicht repräsentative, gewichtete Online-Befragung
forsa (2020)	Befragung im Auftrag der DAK	1.006 abhängig Beschäftigte in Bayern, 11. bis 27. November 2020	Repräsentative Online-Erhebung
Hollmann/Schlicher (2021)	Telefonische Interviews	1.004 abhängig Erwerbstätige in der Privatwirtschaft, 6.-26. 11.2020	Gewichtete Zufallsstichprobe
Hower et al. (2020)	Online-Befragung „Pflegerische Versorgung in Zeiten von Corona“ des IMVR	525 Führungskräfte aus Pflegeeinrichtungen und Hospizen, 07.04.-25.04.2020	Selbstrekrutierung
IAB (2021a), Robelski et al. (2020)	Panelbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ des IAB	1.500-2.000 Unternehmen Welle 1: 03.8.-17.8.2020 Welle 11: 22.03.-08.04.2021	Repräsentative, geschichtete Zufallsstichprobe
iafob (2020)	Eigene Befragung	16 bzw. 36 Unternehmen Welle 1.: 9. - 17.03.2020 Welle 2: 30.04. - 15.06.2020	Selbstrekrutierung
Kunze et al. (2020)	Online-Befragung der Universität Konstanz	609 im Homeoffice arbeitende Personen, März bis Mai 2020	Repräsentatives Online-Access-Panel
Schnitzler et al. (2021)	Online-Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)	1.253 Auszubildende zur/zum Medizinischen Fachangestellten, 01.09.-01.11.2020	Selbstrekrutierung
Seinsche et al. (2020)	Online-Befragung des IMVR	1.933 Beschäftigte aus dem Bereich IT und technische Dienstleistungen im Homeoffice, 27.04. - 20.05. 2020	Selbstrekrutierung

Auffallend im Vergleich zu anderen behandelten Themenfeldern ist, dass neben dem Zeitraum des ersten Lockdowns (März/April/Mai 2020) auch ein großer Teil der Studien Ende 2020 und weitere im März/April 2021 durchgeführt wurden (vgl. Abbildung 13) und diese somit mehrere Zeiträume adressieren. Diejenigen Studien, die im März/April 2021 durchgeführt wurden, befassen sich beispielsweise mit dem Angebot von Schnelltests in Betrieben und somit mit einem Thema, das in vorherigen Studien noch nicht relevant war.

Abbildung 13: Verwendete Studien nach Zeitpunkt der Erhebung (03/2020 – 03/2021)

7.2 Gesundheitliche Risiken

7.2.1 Infektionsrisiko

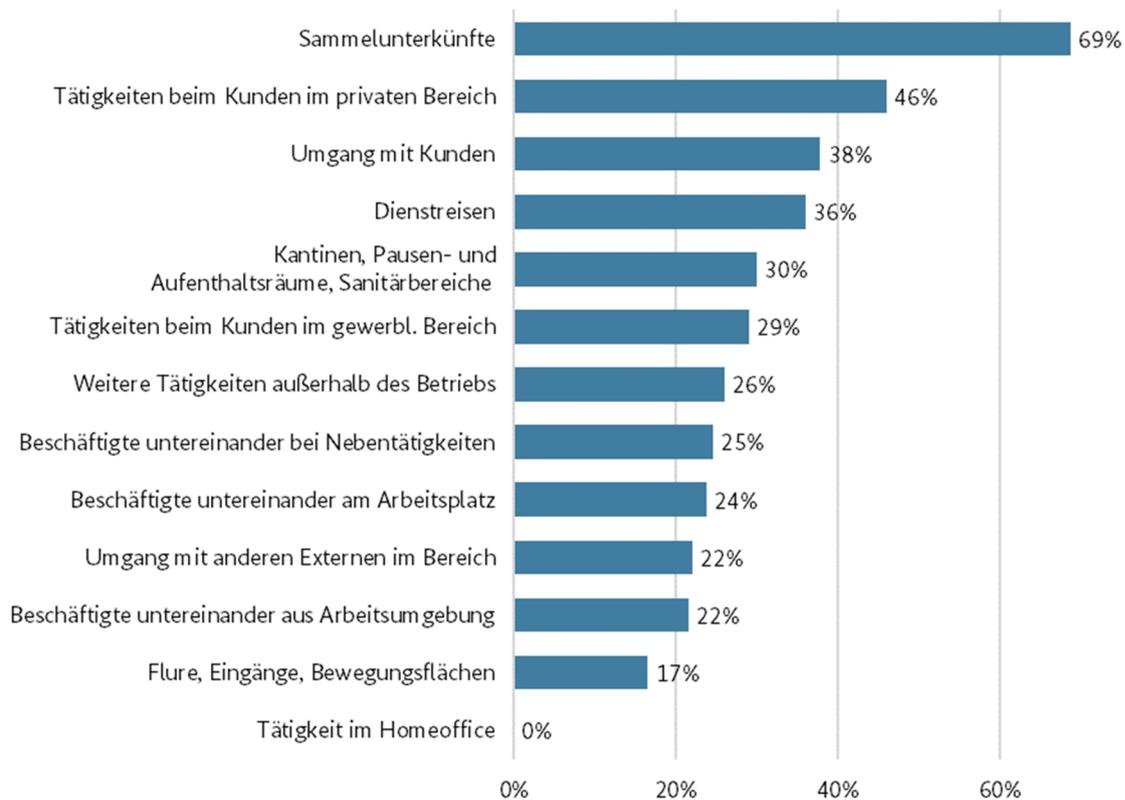
Insbesondere am Arbeitsplatz besteht die Gefahr, sich mit Covid-19 anzustecken. Hierzu liegen sechs Befragungen vor, die insbesondere die Sorge um eine Ansteckung thematisieren.

Laut Ahlers/Lübker (2021) hat sich die Sorge, sich bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin mit Covid-19 zu infizieren, über die Zeit stark verändert. Während im April 2020 noch 35 % dieser Aussage zustimmen, sinkt die Zahl über den Sommer auf bis zu 25 % ab, steigt im Oktober erneut auf 34 % an und liegt im Zeitraum bis April 2021 zwischen 31 % und 35 %. Hierbei hat im März und April 2021 die Verfügbarkeit von Schnelltests im Betrieb einen großen Einfluss. Der Wert liegt etwa 5 % niedriger, wenn vom Arbeitgeber wöchentliche Schnelltests angeboten werden, was auch durch die europaweite Befragung von Eurofound (2020b) bestätigt wird. Demnach glauben in Deutschland etwa 30 %, dass sie aufgrund ihres Jobs ein Risiko haben, sich mit Covid-19 anzustecken. Laut einer Befragung im Februar 2021 von Bonin et al. (2021a) machten sich 17 % der abhängig Beschäftigten große oder sehr große Sorgen um eine Ansteckung mit Covid-19 am Arbeitsplatz. 38 % machten sich dagegen weniger große Sorgen und 14 % keine Sorgen. Im März (Bonin et al. 2021b) erhöht sich der Anteil derjenigen, die sich große oder sehr große Sorgen um eine Ansteckung machen, auf 22 %. 39 % der Befragten machen sich weiterhin weniger große Sorgen und nur noch 39 % gar keine. In Betrieben mit 10 bis 50 Beschäftigten ist in beiden Zeiträumen die Sorge um eine Ansteckung mit 24 % im Februar bzw. 29 % im März am größten und sinkt mit zunehmender Beschäftigtenzahl. Auch bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten ist die Sorge niedriger.

Dabei gibt es große Unterschiede je nach Arbeitsbereich. Eine Befragung von Expertinnen und Experten von Adolph et al. (2021) zeigt, dass neben der Arbeit in Sammelunterkünften vor allem beim Umgang mit Kundinnen und Kunden ein hohes Infektionsrisiko erwartet wird. Niedrige Infektionsrisiken werden dagegen im Homeoffice, sowie auf Verkehrswegen und Bewegungsflächen im Betrieb gesehen (vgl. Abbildung 14). Besonders im Bereich Pflege ist die Sorge um eine Infektion groß, da nicht nur die Sorge um die eigene Gesundheit, sondern auch die Möglichkeit, andere

anzustecken, eine Rolle spielt. Die Sorge um eine Infektion wird deshalb als starke Belastung für die Beschäftigten wahrgenommen (Hower et al. 2020; Schnitzler et al. 2021).

Abbildung 14: Einschätzung hohes oder sehr hohes Infektionsrisiko



Erläuterung: Anteil der Antworten „hohes Risiko“ oder „sehr hohes Risiko“ an allen gültigen Antworten auf die Frage „Wie hoch schätzen Sie die Infektionsrisiken in folgenden Bereichen in Ihrem Betrieb ein?“ (ohne die Antworten „trifft nicht zu“ und „keine Angabe“)

Quelle: Adolph et al. (2021), IAW-Darstellung

7.2.2 Psyche und Wohlbefinden

Neben dem Risiko an Covid-19 zu erkranken, hat sich auch die Psyche und das Wohlbefinden der Menschen während der Covid-19-Pandemie verändert. Insbesondere der Lockdown hat große Auswirkungen auf die Psyche, was von vielen Studien thematisiert wird, aber auch Veränderungen und Unsicherheiten am Arbeitsplatz haben Auswirkungen auf die Psyche. Hierzu liegen neun Studien vor. Forsa (2020) kommt in einer Umfrage unter abhängig Beschäftigten in Bayern zu dem Ergebnis, dass sich 39 % der Befragten häufig oder fast ständig gestresst fühlen. 37 % fühlen sich dagegen hin und wieder, 20 % selten und 3 % nie gestresst. Frauen und Befragte mit mittleren und höheren Bildungsabschlüssen sind dabei häufiger betroffen (Forsa 2020). Laut einer europaweiten Befragung von Eurofound (2020b) fühlen sich im Juli 2020 zudem 17,8 % der Deutschen immer oder meistens emotional ausgelaugt von der Arbeit, 9,2 % fühlen sich immer oder meistens einsam während der Arbeit. Beide Ergebnisse liegen dabei deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Die Befragungen von Forsa und Eurofound können jedoch keine Aussage darüber machen, ob sich diese psychische Belastung durch Covid-19-Pandemie verändert hat, oder ob die psychische Belastung auch schon vorher auf einem ähnlich hohen Level war. Eine Befragung der DAK (2020), in der eine Erhebungswelle unmittelbar vor und eine zweite Erhebungswelle zu Beginn der Covid-19-Pandemie durchgeführt

wurde, kommt zu dem Ergebnis, dass der Anteil derjenigen Befragten, die die meistens oder die ganze Zeit gestresst sind, von 21 % auf 15 % gesunken ist.

Die Befragung von Bonin et al. (2021b) zeigt zudem die spezifischen Ursachen für eine erhöhte emotionale Belastung. So werden vor allem der Verlust von sozialen Kontakten, Einschränkungen, nicht das tun zu können, was man gerne möchte, Sorgen um die Gesundheit von Angehörigen, die Unsicherheit darüber, wie es in den nächsten Monaten weitergeht, der Aspekt, in Kurzarbeit zu sein, sowie die Sorgen um die eigene Gesundheit genannt. In Bezug auf Fähigkeiten und Qualifikationen zeigt Degreed (2021), dass bei 50 % der Befragten die psychische Gesundheit leidet und für 32 % der Befragten der Job stressiger ist, wenn sie nicht zuversichtlich bezüglich ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen sind. Dies ist insbesondere deshalb entscheidend, weil es während der Covid-19-Pandemie einen höheren Bedarf nach neuen Fähigkeiten und Qualifikationen und gleichzeitig weniger Angebote vom Arbeitgeber hierzu gibt (Degreed 2021).

Im Zusammenhang mit Homeoffice (vgl. Kapitel 3: Homeoffice und Digitalisierung) liegen weitere Befragungen zur psychischen Belastung vor. Laut Berg (2020) hat die Arbeit im Homeoffice kaum einen Einfluss auf die Psyche. Nur 1 % der Befragten fühlen sich demnach durch Homeoffice psychisch belastet, 80 % der Befragten sagen zudem, sie hätten durch die Arbeit im Homeoffice weniger Stress als vor der Covid-19-Pandemie, da der Arbeitsweg wegfällt. Die übrigen vorliegenden Befragungen kommen jedoch zu anderen Ergebnissen. So berichten etwa 20 % der Befragten im Homeoffice von einem höheren Maß an sozialer Isolation und etwa 16 % von einem höheren Maß an emotionaler Erschöpfung (Kunze et al. 2020). Laut Forsa (2020) fehlt außerdem 70 % der direkte soziale Kontakt und Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen sowie 33 % die gewohnte Struktur im Arbeitsalltag. 21 % der Befragten macht sich außerdem häufiger Sorgen als vor der Pandemie und 15 % belastet die ständige Erreichbarkeit im Homeoffice (Forsa 2020). Befragt wurden Personen, die mindestens einmal im Monat im Homeoffice arbeiten. Seinsche et al. (2020) stellen zudem einen Zusammenhang zwischen der Arbeit im Homeoffice und der mentalen Gesundheit von Beschäftigten im Bereich IT und technische Dienstleistungen fest. So weisen Personen, die im Homeoffice arbeiten, höhere Burnout-Symptome auf als Personen, die vor Ort arbeiten.

7.2.3 Physische Gesundheit

Vier Studien beschäftigen sich zudem mit den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die physische Gesundheit im Zusammenhang mit betrieblichen Veränderungen. In einer Befragung von Berg 2020 geben 32 % der Befragten an, sie sähen im Homeoffice die Möglichkeit eines gesundheitsbewussteren Lebensstils, da sie durch den Wegfall des Arbeitswegs mehr Zeit zu Verfügung haben. Dies betrifft unter anderem die Ernährung und die Möglichkeit, mehr Sport zu machen zu können. Andere Befragungen kommen vor allem zu negativen Auswirkungen. So berichten laut Forsa (2020) 32 % der Befragten davon, in letzter Zeit häufiger Verspannungen oder Schmerzen zu haben. Dies lässt sich vermutlich auf die weniger gut ausgestatteten Arbeitsplätze im Homeoffice zurückführen. Laut Eurofound (2020b) fühlen sich zudem 25 % der Deutschen am Ende des Arbeitstages körperlich erschöpft.

In Bezug auf Schlafprobleme kommen die Befragungen der DAK (2020) und von Forsa (2020) zu unterschiedlichen Ergebnissen. So haben sich laut DAK die Schlafprobleme durch die Pandemie im Zusammenhang mit betrieblichen Veränderungen kaum verändert. Laut Forsa berichten dagegen 18 % der Befragten davon, dass sie häufiger Schlafprobleme haben als vor der Pandemie.

7.3 Gesundheits- und Infektionsschutzmaßnahmen und deren Umsetzung

7.3.1 Art der Maßnahmen

Um eine Ansteckung der Beschäftigten zu verhindern, hat der Großteil der Betriebe entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Sechs Befragungen thematisieren Art und Häufigkeit der Einführung solcher Maßnahmen.

Etwa 90 % der befragten Beschäftigten gaben an, dass der Betrieb, in dem sie arbeiten, Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten umgesetzt hat (Hollmann/Schlicher 2021, Bonin et al. 2021a). Eine Befragung unter Betrieben zeigt, dass 80 % der Betriebe entsprechende Maßnahmen umgesetzt haben (Robelski et al. 2020). Die Umsetzung von Maßnahmen ist dabei umso häufiger und ausgeprägter je größer der Betrieb ist (Bonin et al. 2021a; Robelski et al. 2020) und ist von Dezember 2020 bis Februar 2021 deutlich angestiegen (Bonin et al. 2021a).

Eine große Rolle spielen dabei Schutzmasken und Schutzausrüstung. Laut Adolph et al. (2020) haben 93 % der Betriebe die Nutzung von Schutzmasken am Arbeitsplatz eingeführt. Eine Befragung von Eurofound (2020b) kommt dagegen zu dem Ergebnis, dass nur 43 % der Beschäftigten in Deutschland dazu angehalten werden, persönliche Schutzausrüstung zu tragen. 87 % der Beschäftigten haben laut Bonin et al. (2021a) Schutzmasken vom Arbeitgeber bekommen.

Als weitere Maßnahmen werden vor allem Schutzabstände, die Arbeit im Homeoffice, das Absagen von Dienstreisen und Meetings, sowie die Schließung von Kantinen und anderen gemeinsam genutzten Räumen genannt (Adolph et al. 2021 und iafoB 2020).

7.3.2 Umsetzung und Akzeptanz der Maßnahmen

Die unterschiedlichen Maßnahmen erfahren bei den Beschäftigten jedoch unterschiedliche Akzeptanz. Laut einer Befragung in Betrieben von Adolph et al. (2021) halten sich in 16 % der Betriebe die Beschäftigten vollständig und in 63 % überwiegend an die betrieblich vorgegebenen Verhaltensregeln. Nur in 5 % der Betriebe wurde angegeben, dass sich die Beschäftigten kaum oder gar nicht an die vorgegebenen Regeln halten. Als ausschlaggebend dafür geben über 60 % der Befragten Verantwortungsbewusstsein, das Einhalten von Regeln, eine persönliche Angst vor Infektionen oder die Unternehmenskultur an. Über 50 % nennen zudem das Vorbildverhalten der Führungskräfte und eine Identifikation mit den Maßnahmen als Motiv für infektionsschutzgerechtes Verhalten (Adolph et al. 2021).

Die meisten Beschäftigten sind mit den vom Arbeitgeber eingeführten Maßnahmen jedoch zufrieden. So halten laut einer Befragung von Bonin et al. (2021a) im Februar 2021 82 % der Befragten die Maßnahmen ihres Arbeitgebers für gerade richtig. 11 % der Befragten wünschen sich dagegen weitere Maßnahmen, 5 % bewerten die bestehenden Maßnahmen als zu umfangreich. In einer weiteren Befragungswelle im März 2021 haben sich die Ergebnisse kaum verändert (Bonin et al. 2021b). Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen Ahlers/Lübker (2021). Demnach stimmen bei einer Befragung von April 2020 bis April 2021 durchschnittlich nur 13 % der Beschäftigten der Aussage „Mein Arbeitgeber hat bereits ausreichende Maßnahmen umgesetzt, um mich und andere Beschäftigte vor einer Infektion mit dem Coronavirus zu schützen.“ nicht zu. Der Wert lag zu Beginn der Pandemie im April/Mai 2020 etwas höher (17 %) und stieg im April 2021 erneut an (14 %). Interessant ist, dass die Zufriedenheit mit den Maßnahmen als deutlich höher angegeben wird, wenn der Arbeitgeber Schnelltests anbietet (Ahlers/Lübker 2021).

Durch die Umsetzung der Maßnahmen treten jedoch auch einige Probleme auf. Vonseiten der Arbeitgeber gibt es, insbesondere im Bereich der Pflege und im Frühjahr 2020 Probleme bei der Beschaffung von Schutzausrüstung (Hower et al. 2020). Bei den Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern hat sich durch die Schutzmaßnahmen die Kommunikation geändert. So geben bei einer Befragung von Schnitzler et al. (2021) 89 % der Befragten an, dass ihr Gegenüber sie schwerer verstehen kann und sie ihre Gegenüber schwerer verstehen können. Außerdem ist der Kontakt weniger persönlich (52 %) und es ist schwerer, die Bedürfnisse des Gegenübers zu erkennen (45 %). Das Tragen der Maske insgesamt bewerten 66 % der Befragten als belastend oder sehr stark belastend (Schnitzler et al. 2021).

7.3.3 Schnelltests

Eine besondere Art der Infektionsschutzmaßnahme, die erst im Februar großflächig möglich wurde⁵³, ist das Angebot von Schnelltests. Sechs Befragungen aus dem Zeitraum März/April 2021 beschäftigten sich mit diesem Aspekt.

Der Anteil derjenigen Betriebe, die regelmäßige Tests anbieten, beziehungsweise der Anteil der Beschäftigten, die Zugang zu Tests haben, liegt bei den Befragungen Ende März noch bei etwa 20 - 30 %, steigt bis Anfang April auf 30 - 60% an, um im Laufe des Aprils 73 % zu erreichen. Die Ergebnisse weichen teilweise voneinander ab, insbesondere die Befragung des BDI (2021) kommt bereits Ende März zu dem Ergebnis, dass 64 % der Betriebe Tests anbietet. Grund für den Unterschied ist vermutlich, dass vor allem Entscheider und Entscheiderinnen aus Industrieunternehmen sowie dem Dienstleistungsbereich befragt wurden. Außerdem sind die Ergebnisse nur teilweise miteinander vergleichbar, da manche der Befragungen unter Betrieben und andere unter Beschäftigten durchgeführt wurden. Die Umfragen unter Beschäftigten kommen durchschnittlich zu höheren Ergebnissen, da große Unternehmen mehr Tests durchführen und daher mehr Beschäftigte dadurch abgedeckt sind. Insgesamt wird aber deutlich, dass der Anteil derjenigen Betriebe, die regelmäßige Tests anbieten mit der Verpflichtung zum Angebot von zwei Schnelltests pro Woche deutlich gestiegen ist (vgl. Tabelle 12).

Alle vorliegenden Befragungen kommen außerdem zu dem Ergebnis, dass größere Unternehmen durchschnittlich mehr testen als kleinere Unternehmen, wobei Ahlers/Lübker (2021), DIHK und BMWi keine konkreten Zahlen angeben. Laut IAB (2021a) testen 29 % der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, 42 % der Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten, 58 % der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten und 60 % der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten. Der BDI (2021) unterscheidet die Unternehmensgröße dagegen am Umsatz und gibt an, dass 81 % der Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 1 Mrd. testen, während von den Unternehmen mit weniger als 50 Mio. nur 43 % Tests anbieten.

Das Testangebot von Seiten der Betriebe lässt jedoch keine Rückschlüsse darüber zu, wie gut das Angebot tatsächlich von den Beschäftigten angenommen wird. Laut BMWi (2021) und Bonin et al. (2021b) begrüßen etwa 84 % der Beschäftigten ein Corona-Testangebot im Betrieb und 57 % (BMW 2021) bzw. knapp 70 % (Bonin et al. 2021c) der in Präsenz Beschäftigten kommen dem Angebot tatsächlich nach. Der BDI (2021) kommt jedoch zu einem deutlich niedrigeren Ergebnis. Demzufolge fragen die Beschäftigten nur in 27 % der Betriebe, die wöchentliche Tests anbieten, diese nach und in weiteren 23 % etwa 10-14-tägig. Eine Testpflicht gibt es laut IAB (2021a) in 28 % der Betriebe für alle Beschäftigten und in 7 % für einen Teil der Beschäftigten, was dem Ergebnis des BDI wiederum widerspricht.

⁵³ Ab Ende Februar 2021 wurde auch für Laien die Durchführung von Corona-Schnelltests zugelassen. Am 20. April 2021 wurde dann eine betriebliche Verpflichtung zum Angebot von zwei Schnelltests pro Woche eingeführt (Ahlers/Lübker 2021).

Tabelle 12: Zugang zu Corona-Tests in Betrieben

Zeitpunkt der Erhebung	Studie	Ergebnis
KW 11	DIHK (2021)	19 % der Betriebe bieten regelmäßig Tests an, 28 % planen dies
KW 11-12	Bonin et al. (2021b)	35 % der Befragten haben Zugang zu Tests
KW 11-13	Ahlers/Lübker (2021)	23 % der Befragten haben Zugang zu Tests, 6 % in geringem Umfang
KW 11-13	BDI (2021)	64 % der CEO bieten Tests an, 27 % planen dies
KW 12-13	Bonin et al. (2021c)	58 % der Befragten haben Zugang zu Tests
KW 12-14	IAB (2021a)	30 % der Betriebe bietet Tests an, davon 52 % mehrmals und 40 % einmal pro Woche, 8 % seltener
KW 14	Bonin et al. (2021c)	62 % der Befragten haben Zugang zu Tests
KW 13-15	Ahlers/Lübker (2021)	40 % der Befragten haben Zugang zu Tests, 8 % in geringem Umfang
KW 13-17	BMWi (2021)	50 % der Unternehmen bietet einmal wöchentlich Tests, 19 % planen dies bis Mitte April; 61 % der Beschäftigten haben Zugang zu wöchentlichen Tests, bei 12 % in Planung
KW 15-17	Ahlers/Lübker (2021)	73 % der Befragten haben Zugang zu Tests, 6 % in geringem Umfang

Anmerkung: Die Einordnung in Kalenderwochen erfolgt zur besseren Übersichtlichkeit. Nicht in allen Fällen wurde die Befragung in der gesamten genannten Woche durchgeführt.

Das BMWi (2021) und der DIHK (2021) identifizieren Probleme und Schwierigkeiten, die beim Bereitstellen von Tests bei den Betrieben auftreten und die teilweise dazu führen, dass Tests nicht angeboten werden. Etwa ein Drittel (BMWi 2021) beziehungsweise gut 20 % (DIHK 2021) der Unternehmen bieten aufgrund von Schwierigkeiten bei der Verfügbarkeit von Tests und aufgrund von finanziellen Gründen keine Tests an. Weitere Probleme sind fehlende Informationen zum Umgang mit Tests (BMWi 2021 und DIHK 2021), sowie fehlende Schulungsangebote für die Durchführung von Tests (DIHK 2021). Als Gründe dafür, dass nicht getestet wird, wird zudem von 42 % der Betriebe angegeben, dass der Betrieb gegenwärtig pandemiebedingt geschlossen ist und von 21 % der Betriebe, dass momentan keine Beschäftigten regelmäßig im Betrieb sind (DIHK 2021).

8. Fallstudie: Pflegebranche

8.1 Einschätzung zur Studienlage

Zur Betroffenheit des Pflegesektors durch die Covid-19-Pandemie gibt es bisher lediglich eine kleine Zahl von Befragungen und darauf basierenden Studien, wobei keine Analyse auf Grundlage einer Zufallsstichprobe mit Anspruch auf Repräsentativität im Hinblick auf die Grundgesamtheit vorliegt (siehe Tabelle 13). Auffallend ist, dass zum Thema Pflege eine vergleichsweise hohe Zahl an qualitativen Studien vorliegt. Diese Ergebnisse werden im Folgenden getrennt nach den Befragungen in Pflegeeinrichtungen und in Krankenhäusern dargestellt.

Zu den Auswirkungen der Pandemie in Pflegeeinrichtungen wurden insgesamt vier Befragungen in die Auswertung miteinbezogen. Pflegeeinrichtungen umfassen, wie auch in den vorliegenden Studien (vgl. Hower et al. 2020 und Wolf-Ostermann et al. 2020) sowohl ambulante, stationäre als auch teilstationäre Einrichtungen, beispielsweise im Bereich der Altenpflege oder für Menschen mit Behinderung. Erstens sind zwei quantitative Online-Umfragen von Universitäten zu nennen, die beide sowohl stationäre als auch ambulante Einrichtungen miteinbeziehen. Dabei handelt es sich um eine Befragung des IMVR, die auch Hospize in ihrer Befragung adressiert (Hower et al. 2020), sowie eine Befragung des Sociums (Wolf-Ostermann et al. 2020). Zweitens richtet sich eine Befragung der Bank für Sozialwirtschaft (2021) an eine etwas größere Zielgruppe und bezieht Einrichtungen und Organisationen aus den verschiedenen Branchen und Leistungsfeldern des Sozial- und Gesundheitswesens sowie der Freien Wohlfahrtspflege mit ein. Und drittens nimmt die Umfrage von Sennlaub et al. (2020) mit Hilfe von leitfadengestützte Telefoninterviews dagegen ausschließlich Personal im Altenpflegeheim in den Blick.

Für den Bereich der Krankenhauspflege wurden zwei Befragungen ausgewertet. Die Befragung des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) befragt mit Hilfe von Telefon- und Videointerviews Klinikdirektorinnen und -direktoren beziehungsweise leitende Ärztinnen und Ärzte (Härter et al. 2020). Die Covid-19-Pflegestudie der HAW Hamburg befragt im Sinne eines *qualitative survey* durch offene Leitfragen Pflegekräfte in Deutschland, wobei die Veröffentlichung von Begerow et al. (2020) ausschließlich diejenigen Befragten in ihre Analyse miteinbezieht, die auf Intensiv- und Intermediate Care Stationen arbeiten.

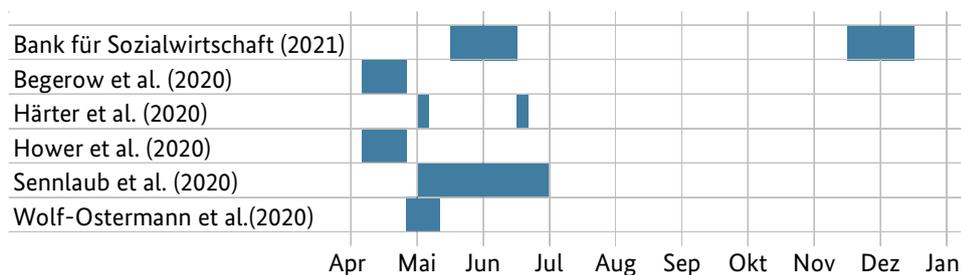
Tabelle 13: Verwendete Studien und Daten

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
Bank für Sozialwirtschaft (2021)	Online-Umfrage	1 000 bzw. 1 400 Einrichtungen und Organisationen aus Sozial- und Gesundheitswesen & der Freien Wohlfahrtspflege, Mai/Juni & Nov./Dez. 2020	Online-Access-Panel
Begerow et al. (2020)	Covid-19 Pflegestudie der HAW Hamburg	902 Pflegenden der Intensivstationen und Intermediate Care, April 2020	Online-Access-Panel
Härter et al. (2020)	Interviews per Telefon, Video bzw. face-to-face an der UKE	38 KlinikdirektorInnen bzw. leitende ÄrztInnen, Mai 2020	Selbstrekrutierung
Hower et al. (2020)	Online-Leitungsbefragung „Pflegerische Versorgung in Zeiten von Corona“ des IMVR	525 Leitungskräfte aus Pflege- und Hospizdiensten und, April 2020	Selbstrekrutierung

Studie	Daten	Befragte	Stichprobe
Sennlaub et al. (2020)	leitfadengestützte Telefoninterviews	8 Beschäftigte in Altenpflegeheimen, Mai/Juni 2020	Selbstrekrutierung
Wolf-Ostermann et al. (2020)	Online-Befragung Sociums	des 7723 Pflegeheime, ambulante Pflegedienste und teilstationäre Einrichtungen, April/Mai 2020	Gelegenheitsstichprobe

Die einbezogenen Studien zum Pflegesektor wurden hauptsächlich im April bis Juni 2020 und damit im Zeitraum des ersten Lockdowns durchgeführt. Nur die Befragung der Bank für Sozialwirtschaft deckt mit einer zweiten Welle im November/Dezember 2020 auch einen späteren Zeitraum ab (siehe Abbildung 15). Dadurch entsteht eine Clusterung der Ergebnisse, welche bisher lediglich eine Auskunft über die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie infolge des ersten Lockdowns zulässt. Jedoch sind die gewonnenen Erkenntnisse für vergleichbare Szenarien bedingt übertragbar.

Abbildung 15: Verwendete Studien nach Zeitpunkt der Erhebung (03/2020 – 03/2021)



8.2 Herausforderungen und Probleme aufgrund der Covid-19-Pandemie

Pflegeeinrichtungen

Aufgrund der Covid-19-Pandemie sind insbesondere in Pflegeeinrichtungen viele Herausforderungen und Probleme entstanden.

Eine in vielen Studien genannte Herausforderung ist die Sorge um das Wohlergehen der Pflegebedürftigen. Dabei wird zum einen die Sorge um eine Ansteckung mit Covid-19 genannt, zum anderen wird die Einsamkeit der Pflegebedürftigen betont, die durch Besuchs- oder Kontaktverbote entsteht (Sennlaub et al. 2020 und Hower et al. 2020). Speziell im Bereich der ambulanten Pflegedienste wird zudem berichtet, dass die Versorgung der Pflegebedürftigen teilweise nicht mehr sichergestellt ist, da viele häuslichen Betreuungskräfte, die aus Mittel- und Osteuropa kommen, aufgrund der Reisebeschränkungen nicht mehr einreisen konnten. Außerdem werden ambulante Versorgungsangebote häufig nicht mehr nachgefragt (Wolf-Ostermann et al. 2020). Die Versorgung von Personen mit geringer Inanspruchnahme von Leistungen wird daher von 46 % der Pflegedienste als gefährdet/instabil oder sogar nicht sichergestellt eingeschätzt (Wolf-Ostermann et al. 2020).

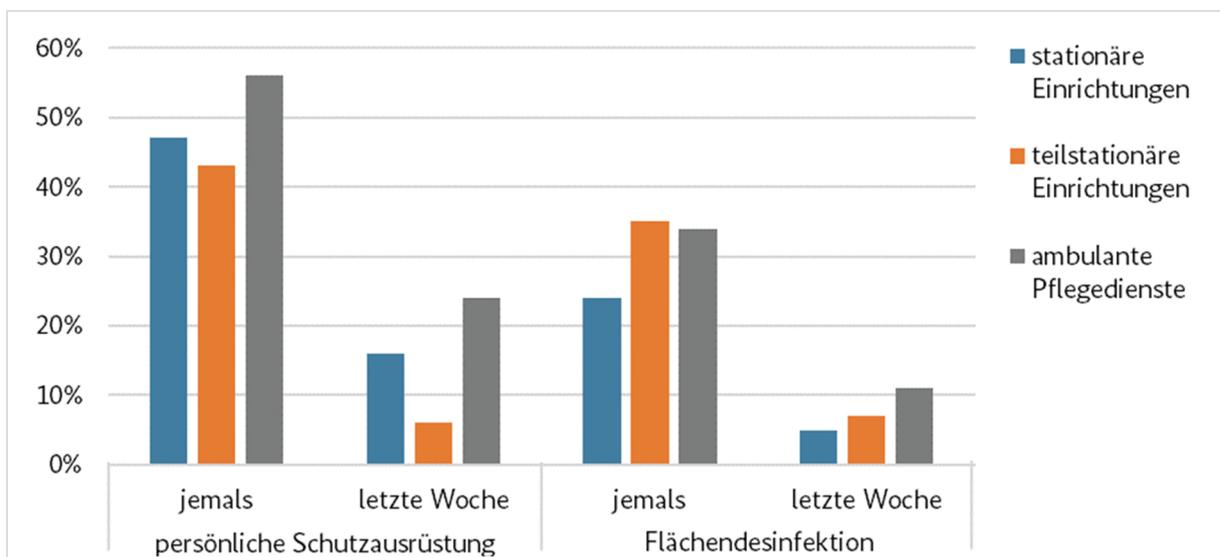
Zudem steigt laut Sennlaub et al. (2020) und Hower et al. (2020) der Druck von Angehörigen, die zum Teil wenig Verständnis für die eingeführten Maßnahmen zeigen oder zu hohe Erwartungen haben. 89 % der Leitungskräfte empfinden dies laut Hower et al. (2020) als mindestens stark belastend.

Auch die Beschaffung von Schutzkleidung stellt viele Pflegeeinrichtungen vor eine Herausforderung. So hatten laut Wolf-Ostermann et al. (2020) etwa die Hälfte aller Pflegedienste und Pflegeheime bereits Probleme, ausreichend persönliche Schutzausrüstungen für ihre Mitarbeitenden zu bekommen (siehe Abbildung 16). Aber auch die Einhaltung von Hygienevorschriften, die teilweise als widersprüchlich oder intransparent bezeichnet werden, wird als belastend beschrieben (Hower et al. 2020).

Eine weitere Herausforderung, die in fast allen Befragungen thematisiert wird, ist die Mehrarbeit, die durch Covid-19 bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen anfällt. Dies betrifft etwa die Verarbeitung, Umsetzung und Verbreitung von Maßnahmen, was vor allem bei Führungskräften zu einem Mehraufwand führt (Hower et al. 2020). Dafür sind etwa zusätzliche Anträge und mehr Kommunikation notwendig (Sennlaub et al. 2020). Außerdem nehmen die ausführlichere Reinigung und Desinfektion (Sennlaub et al. 2020) sowie die Beschaffung von Schutzkleidung viel Zeit in Anspruch (Sennlaub et al. 2020 und Hower et al. 2020). Auch die Unterstützung von Angehörigen fehlt, wodurch die „Patienten [...] vermehrt Ängste [äußern], [sie] benötigen sehr viel mehr Zuspruch, da auch Angehörige nicht mehr so zur Verfügung stehen“. (Hower et al. 2020). Die Befragung von Wolf-Ostermann et al. (2020) zeigt zudem, dass Pflegeheime und -dienste sehr häufig von Personalausfall betroffen sind, was die Arbeitsbelastung noch zusätzlich erhöht. So berichten etwa die Hälfte aller Pflegedienste und mehr als zwei Drittel aller Pflegeheime, von einem pandemiebedingten Personalausfall von bis zu 10 % betroffen zu sein.

Ein weiteres Problem, das durch Covid-19 ausgelöst wurde, sind wirtschaftliche Auswirkungen. Laut Wolf-Ostermann et al. (2020) erwarten etwa die Hälfte aller ambulanten Pflegedienste Umsatzverluste aufgrund der Pandemie. Hower et al. (2020) zeigen, dass mehr als die Hälfte der Einrichtungen solche Einnahmeausfälle als stark belastend bewerten. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch die Bank für Sozialwirtschaft (2021). Dennoch sehen nur etwa 2 % der Einrichtungen eine Insolvenzgefahr für die eigene Organisation (Bank für Sozialwirtschaft 2021). Die Gründe für die fehlenden Einnahmen sind vor allem Auslastungsrückgänge, die durch eine geringe Nachfrage oder durch behördliche Belegungsstopps verursacht werden (Bank für Sozialwirtschaft 2021). Am häufigsten ist die Auslastung im Bereich der stationären Pflege gesunken (67 % im Mai/Juni und 43 % im November/Dezember), die ambulanten Pflegedienste und die stationäre Pflege ist mit etwa 45 % im Mai/Juni und etwa 25 % im November/Dezember ebenfalls stark betroffen.

Abbildung 16: Mangel an Schutzmaterialien in Pflegeeinrichtungen



Quelle: Wolf-Ostermann et al. (2020), IAW- Darstellung

Krankenhausbereich

Vergleichbar zu den Pflegeeinrichtungen wird ebenfalls die Sorge um die Patientinnen und Patienten als eine der größten Herausforderungen genannt. So sprechen in der qualitativen Studie von Begerow et al. (2020) die Pflegekräfte häufig von Ängsten, wie zum Beispiel der Angst, „die Patienten nicht ausreichend versorgen zu können“ oder der Angst, „durch den vermeidbaren höheren Stress Patienten

Schaden [zuzufügen]“. Auch die Verschiebung oder Absage von Operationen, von der viele Ärztinnen und Ärzte berichten, führt dazu, dass einige Befragte die Befürchtung äußerten, dass Patientinnen und Patienten ohne COVID-19-Erkrankung durch die Einschränkungen vernachlässigt werden könnten (Härter et al. 2020).

Eine weitere Herausforderung stellt im Bereich der Krankenhauspflege die fehlende Schutzausrüstung dar. So zeigten die Pflegekräfte in der Befragung von Begerow et al. (2020) Wut und Unverständnis darüber, dass nicht ausreichend Schutzmasken vorhanden sind. Laut Härter et al. (2020) gab im Mai 2020 ein Großteil der befragten Ärztinnen und Ärzte an, dass es Engpässe beim Schutzmaterial, wie Masken und Desinfektionsmittel gegeben hätte. Die meisten Engpässe wurden zu diesem Zeitpunkt jedoch bereits als behoben beschrieben.

Eine weitere Herausforderung stellt die Mehrarbeit durch Covid-19 dar. Beide vorliegenden Studien gehen hierbei auf gegensätzliche Entwicklungen ein: So berichten die Befragten einerseits von einer Reduktion der Arbeitsauslastung aufgrund von freigehaltenen Betten für Covid-19-Patienten (Begerow et al. 2020), wodurch mehr Zeit für Einarbeitung von neuem Personal und Freiräume für wissenschaftliches Arbeiten geschaffen wird (Härter et al. 2020). Andererseits sprechen viele Befragte von erhöhten Arbeitsbelastungen (Begerow et al. 2020), die etwa durch eine Anpassung von Arbeitsabläufen, veränderte Kommunikations- und Personalstrukturen sowie zusätzliche Hygienemaßnahmen entstehen (Härter et al. 2020).

8.3 Lösungsansätze und Inanspruchnahme von staatlichen Hilfen

Zu den Lösungsansätzen und zur Inanspruchnahme von staatlichen Hilfen liegen ausschließlich Befragungen vor, die in Pflegeeinrichtungen durchgeführt wurden.

Laut den Befragungen von Hower et al. (2020) und Wolf-Ostermann et al. (2020) im April 2020 wünschen sich die Befragten vor allem eine systematische Testung von Pflegekräften und Pflegebedürftigen, sowie eine ausreichende Bereitstellung von Schutz- und Desinfektionsmitteln, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht ausreichend gegeben war. Zudem werden von vielen Befragten bundesweite und praktikable Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Pandemiesituationen gefordert sowie eine bessere Vergütung der Pflegekräfte und ein höherer Pflegeschlüssel (Wolf-Ostermann et al. 2020).

Um den Herausforderungen zu begegnen, werden häufig finanzielle Hilfeleistungen in Anspruch genommen (Hower et al. 2020). So greifen etwa 40 % der Befragten auf Leistungen aus den Schutzpaketen von Bund und Ländern als Kompensation für pandemiebedingte Ertragsausfälle zurück (Bank für Sozialwirtschaft 2021). Jedoch bewerteten nur 30 % der Befragten diese Kompensation als ausreichend (Bank für Sozialwirtschaft 2021). Grund dafür ist etwa, dass das eigene Arbeitsfeld durch keinen der Schutzschirme erfasst wird, was zum Beispiel wegen eines zu geringen Ausmaßes des Umsatzrückgangs oder des Ausschöpfens vorrangiger Hilfsmaßnahmen der Fall sein kann (Bank für Sozialwirtschaft 2021). Die Befragten sehen daher Verbesserungsbedarf bei der Beratung und Handhabung der Schutzpakete (Bank für Sozialwirtschaft 2021).

8.4 Maßnahmen

Pflegeeinrichtungen

Die Maßnahmen, mit denen die Pflegeeinrichtung auf die aufgetretenen Herausforderungen und Probleme reagieren, werden von den quantitativen Befragungen von Wolf-Ostermann et al. (2020) und Hower et al. (2020) untersucht. Eine häufig angewandte Maßnahme sind Veränderungen im Personalmanagement. So haben etwa 25 % der Pflegeheime sowie 35 % der ambulanten Dienste Umverteilungen des Stammpersonals vorgenommen und 29 % der Pflegeheime sowie 16 % der

ambulanten Dienste die Arbeitszeit aufgestockt. Die Einstellung von Zeit- und Leiharbeiterinnen und -arbeitern stellt in 29 % der Pflegeheime ebenfalls eine Maßnahme als Reaktion auf Covid-19 dar. Die Anmeldung von Kurzarbeit ist sowohl in Pflegeheimen, als auch in ambulanten Diensten keine häufige Maßnahme, im Bereich der teilstationären Einrichtungen wird sie jedoch in 30 % der Einrichtungen eingesetzt (Wolf-Ostermann et al. 2020).

Als weitere Maßnahme wird versucht, die Kontakte der Pflegebedürftigen zu reduzieren. Fast 100 % der Pflegeheime und ambulanten Pflegedienste und 74 % der teilstationären Einrichtung reagieren mit Maßnahmen zur Kontaktreduzierung. So gibt es etwa in Pflegeheimen Kontaktsperren für Besucher, aber teilweise auch für Ehrenamtliche, Seelsorger und externe Dienstleister und Leistungserbringer (Wolf-Ostermann et al. 2020).

Hower et al. (2020) nennen neben Besuchs- und Kontaktverboten zudem die Entwicklung von Pandemie- oder Notfallplänen, den Aufbau von Ressourcen für Separation und Versorgung infizierter Personen, die Nutzung von Videotelefonie für Dienstbesprechungen und Fortbildungen, das Einrichten von Videotelefonie/WhatsApp für Bewohner und Angehörige, sowie die Absage nicht unbedingt notwendiger Leistungen.

Bezüglich der Maßnahmen stellen Hower et al. (2020) zudem fest, dass bei vielen Führungskräften aus Pflegeeinrichtungen Unsicherheit darüber besteht, welche Maßnahmen ergriffen werden sollten, wenn Corona-Fälle auftreten.

Krankenhausbereich

Im Bereich der Krankenhauspflege liegt eine Befragung von Härter et al. (2020) zu den ergriffenen Maßnahmen aufgrund der Covid-19-Pandemie vor. Demnach berichteten alle Befragten davon, dass besondere Regelungen und Vorkehrungen getroffen werden mussten, um den Bedarf der nicht von der Pandemie Betroffenen adäquat abzudecken und den Schutz der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Auf Nachfrage nach den getroffenen Regelungen wurden am häufigsten Maßnahmen zur Kontaktverringerung genannt. Außerdem wurde vom Einsatz von Schutzkleidung, der Einführung von Screening-Maßnahmen und einer Verstärkung der Hygienemaßnahmen berichtet. Eine weitere Veränderung ist das Angebot von Tele- oder Videosprechstunden, das von einigen Befragten neu eingeführt oder erweitert wurde (Härter et al. 2020).

9. Schlussfolgerungen und Forschungslücken

9.1 Schlussfolgerungen

Schon kurz nach dem Beginn der Pandemie und der Lockdown-Maßnahmen im März 2020 ist eine Vielzahl von Studien zur Situation der Betriebe und Beschäftigten entstanden. Die im Juni 2021 verfügbaren Studien beruhen zu einem großen Teil noch auf Befragungen im Zeitraum April bis Juli 2020, die sich damit vor allem auf die Auswirkungen des ersten Lockdowns beziehen. Darüber hinaus liegen zum Teil schon Ergebnisse aus Befragungen vor, die zum ersten Mal oder wiederholt im Zeitraum von September bis November 2020 stattfanden. Dies ist insbesondere im Themenfeld der Gesundheit und Gesundheitsprävention der Fall, wo ein großer Teil der Studien Ende 2020 und weitere im März/April 2021 durchgeführt wurden. Auf alle Themenfelder bezogen ist damit zu rechnen, dass die Ergebnisse noch weiterer Befragungen künftig verfügbar werden. Dies gilt insbesondere für die Wiederholungsbefragungen.

Aus methodischer Sicht sind bei den Befragungen zunächst die statistisch repräsentativen Erhebungen zu nennen, die z.B. auf der Basis von Registerdaten erhoben wurden oder auf Panelbefragungen beruhen, die schon vor der Pandemie durchgeführt wurden. Sie lassen den statistischen Schluss auf eine Grundgesamtheit, etwa alle Beschäftigten in Deutschland, zu. Zu unterscheiden sind davon Erhebungen durch Online-Access-Panels. Diese Stichproben sind in der Regel zunächst nicht repräsentativ, können aber bei geeigneter Gewichtung dennoch zu repräsentativen Aussagen führen. Viele der online durchgeführten Befragungen beruhen jedoch auf einer Selbstrekrutierung der Befragten, bei der die Stichprobenselektivität nicht mehr nachvollziehbar ist und daher auch nicht korrigiert werden kann. In diesen Fällen ist es schwieriger, die Ergebnisse zu interpretieren. In einigen Bereichen wurden auch qualitative Studien durchgeführt; in diesem Fall wird statistische Repräsentativität von vornherein nicht angestrebt.

Die häufigsten Themen der Studien sind Beschäftigung, Kurzarbeit und Homeoffice. Eine Vielzahl von Studien beschäftigt sich darüber hinaus mit den Auswirkungen auf die Beschäftigten (Arbeitssituation, Einkommen usw.), darunter auch mit den (Solo-) Selbständigen als einer Gruppe, die weniger durch Regulierungen und sozialstaatliche Regelungen abgedeckt ist. Viele Studien befassen sich vor dem Hintergrund der Schließung von Bildungseinrichtungen auch mit dem Zusammenhang zwischen Arbeitssituation und Kinderbetreuung. Bei den Reaktionen der Betriebe geht es um die Ermöglichung von Homeoffice, die Digitalisierung, aber teilweise auch um Änderungen der Geschäftsmodelle. Gerade bei den Änderungen betrieblicher Transformationsprozesse bestehen aber noch immer erhebliche Forschungslücken.

Einige der wichtigsten inhaltlichen Schlussfolgerungen sollen hier kurz benannt werden. Was die Reaktion der Beschäftigung auf die Pandemie und den Lockdown angeht, fallen die starken Unterschiede zwischen unterschiedlich betroffenen Branchen ins Auge. Starke Beschäftigungsverluste finden sich besonders bei geringfügig Beschäftigten sowie bei Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung. Auch Selbstständige haben zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil ihre Beschäftigung oder Umsätze verloren. Die Arbeitszeit wurde durchschnittlich um 10-15 % verkürzt; dazu setzten ca. 30-50 % der Betriebe Kurzarbeit ein.

Im Frühjahr 2020 hat sich der Anteil der Beschäftigten dramatisch erhöht, die überwiegend oder ausschließlich von zu Hause aus arbeiten. Erste Ergebnisse für den Herbst zeigen, dass die ausschließliche Nutzung des Homeoffice wieder deutlich zurückgeht, wobei hier die zweite Lockdown-Phase meist noch nicht abgebildet wird. Im Homeoffice arbeiten eher jüngere Beschäftigte sowie Personen mit hohem Bildungsabschluss und Einkommen. Insgesamt äußert sich der überwiegende Teil der befragten Beschäftigten zufrieden mit der Situation im Homeoffice. Bei Eltern mit Kindern unter

14 Jahren im Haushalt ist die Zufriedenheit allerdings geringer. Etwa die Hälfte der befragten Beschäftigten nimmt im Homeoffice eine gesteigerte Produktivität wahr. Die Grenzziehung zwischen Beruf und Privatleben fällt den Beschäftigten mitunter schwer, wobei durchaus auch eine durch das Homeoffice verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt und als positiv bewertet wird.

Das Homeoffice ist ursächlich für eine zunehmende Digitalisierung. Darüber hinaus kommt es im Zuge der Pandemie aber durchaus auch zur Digitalisierung ganzer Geschäftsprozesse oder zur Ausweitung der Online-Präsenz. Gerade auch kleine Unternehmen, Selbständige und Solo-Selbständige haben Änderungen und Modifikationen ihres Geschäftsmodells vorgenommen, beispielsweise neue Produkte oder Dienstleistungen eingeführt, Geschäftsprozesse und Vertriebswege geändert, Dienstleistungen, Produkte und Abläufe digitalisiert oder neue Kundenpotenziale erschlossen. Allerdings müssen manche Unternehmen geplante Investitionen aussetzen, was mitunter auch den Bereich der digitalen Ausstattung betrifft.

Das Ausbildungsgeschehen wird als vergleichsweise stabil beschrieben, allerdings bildet sich der Wegfall eines Teils des Ausbildungsplatzangebotes in den Studien ab. Auch die Besetzung von Ausbildungsplätzen ging stellenweise mit Schwierigkeiten einher. Der Rückgang der Anzahl von Ausbildungsverträge hängt jedoch nicht ausschließlich mit der Covid-19-Pandemie zusammen, sondern war bereits in den vorangegangenen Jahren zu beobachten. Inwieweit die Pandemie ursächlich war und welche Reaktionen sie auf dem Ausbildungsmarkt ausgelöst hat, bedarf noch genauerer Analyse. Die Weiterbildung ist während der Pandemie zeitweilig eingebrochen, so wurde zu Beginn der Pandemie ungefähr die Hälfte der geplanten Weiterbildungsmaßnahmen pandemiebedingt abgesagt und etwa ein Drittel verschoben.

9.2 Forschungslücken

Ziel dieser Studie ist es, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, mit welchen betrieblichen Maßnahmen sich die Unternehmen bzw. Betriebe an angebots- und nachfrageseitige Schocks im Zuge der Covid-19-Pandemie, insbesondere während des Lockdowns, angepasst haben und welche Erfahrungen sie damit gemacht haben. Ferner soll beschrieben werden, welche betriebliche Anpassungsmaßnahmen mittel- bis langfristig in einen neuen „Regelbetrieb“ überführt werden können und wie sich die Covid-19-Pandemie insgesamt auf betriebliche Transformationsprozesse und Änderungen in betrieblichen Strategien auswirkt.

Inwieweit lassen sich diese Fragen durch die vorhandene Forschungsliteratur beantworten? Welche Aspekte dieser Fragestellung wurden bisher nicht untersucht? Ziel dieses Abschnittes ist es, Forschungslücken zu identifizieren und den weiteren Forschungsbedarf abzustecken.

Wie dieser Bericht zeigt, ist seit März 2020 eine beeindruckende Anzahl von Studien auf der Basis von Befragungen zu den Konsequenzen der Covid-19-Pandemie, auch zum Thema der betrieblichen Transformationsprozesse, entstanden. In den einzelnen Kapiteln wurde zugleich deutlich, dass bestimmte Themen wie z.B. Homeoffice sehr häufig thematisiert wurden, während zu anderen Auswirkungen nur eine relativ kleine Anzahl von Studien verfügbar ist.

Zur Identifikation von Forschungslücken reichen jedoch solche Beobachtungen nicht aus, vielmehr ist ein systematisches Vorgehen erforderlich. Grundlage waren zum einen die für den Bericht notwendige Sichtung und Auswertung der Studien und Publikationen, zum anderen die durchgeführten Expertinnen- und Expertengespräche, die jeweils einen spezifischen Fokus auf die Forschungslücken im Tätigkeitsspektrum bzw. den Forschungsschwerpunkten der Institutionen gelegt haben. Eine Übersicht der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ist im Unterkapitel zur Methodik (siehe Abschnitt 1.2) aufgeführt. Darüber hinaus erfolgte ein Benchmarking mit Hilfe der internationalen Forschungsliteratur, aus dem sich ergibt, welche Fragen und Kontexte in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern unterbelichtet sind. Genutzt wurden hierzu zunächst ein Forschungsportal (Vox-EU)

sowie eine Literaturdatenbank (Econis), von dort aus wurde nach dem Schneeballsystem weitergesucht. Trotz des systematischen Vorgehens bleibt die folgende Darstellung subjektiv und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Berichtslegung zum Zeitpunkt im Juni 2021 gibt notwendigerweise eine Momentaufnahme in einem insgesamt sehr dynamischen Forschungsfeld wieder. Viele im Folgenden genannten Forschungsbedarfe werden voraussichtlich über kurz oder lang gedeckt werden. Gerade die Interviews mit den Expertinnen und Experten haben aber auch Aspekte aufgedeckt, die (noch) nicht im Blick der Forschung liegen.

9.2.1 Themenübergreifende Gesichtspunkte

Der Forschungsbedarf setzt jeweils an unterschiedlichen Fragen an: den betrieblichen Transformationsprozessen und den Arbeitsbedingungen, dabei besonders am Arbeitseinsatz, der Aus- und Weiterbildung. Quer zu diesen Forschungsthemen gibt es Gesichtspunkte, die für die Forschungslage in jedem einzelnen Themenfeld kennzeichnend sind.

Der erste dieser Punkte betrifft die Tatsache, dass die vorhandene Evidenz zwangsläufig eher kurzfristig ist. Die vorhandenen Befragungen konzentrieren sich notwendig auf Aspekte, die sich schon während der Pandemie gezeigt haben. Dabei liegt der Schwerpunkt der aktuell zur Verfügung stehenden Studien auf der ersten Pandemiewelle. Diese ist aber nicht unbedingt informativ dafür, was in der zweiten Pandemiewelle geschehen ist.

Noch wichtiger ist, dass sich die Dauerhaftigkeit der Änderungen und ihre weiteren Wirkungen über das Ende der Pandemie hinaus derzeit nicht überschauen lassen. Änderungen während der Pandemie können längerfristige Verhaltensänderungen auslösen, weil sie Lerneffekte erzeugen oder neue technische Möglichkeiten offenbaren. Sie können aber auch die Erwartungen über das Verhalten anderer beeinflussen und damit Gleichgewichte verändern. Es lohnt sich nur, ins Büro zu gehen, wenn die Kolleginnen und Kollegen dort anwesend sind. Wer als erste oder erster aus dem Homeoffice dorthin zurückkehrt, hat den Weg umsonst auf sich genommen. Es ist nicht auszuschließen, dass die Welt wieder zum alten Gleichgewicht zurückkehrt, aber sie kann auch geraume Zeit im neuen Gleichgewicht verharren, in dem alle im Homeoffice sind (Garicano 2021).

Eine weitere Frage ist, wie die Covid-19-Pandemie mit längerfristigen Strukturänderungen verbunden ist. In einigen Fällen erscheint das zumindest wahrscheinlich: die Maßnahmen gegen die Pandemie haben die Digitalisierung verstärkt, aber auch die Fachkräftezuwanderung und die Durchführung von Weiterbildung behindert. Insofern hat sich die Ausgangssituation für den künftigen Wandel geändert. Andere Entwicklungen (z.B. Outsourcing, Lieferketten betreffend) lassen sich noch nicht klar vorhersagen, weil sie von weiteren Kontextfaktoren abhängig sind (z.B. der internationalen Handelspolitik, Maßnahmen zum Klimaschutz usw.).

Ein zweiter übergreifender Gesichtspunkt ist, dass viele der Befragungen mit kurzem Vorlauf durchgeführt wurden. Dass die Wissenschaft schnell empirische Ergebnisse bereitgestellt hat, ist positiv zu bewerten. Vielfach ist es aber notwendig, die Ergebnisse im Hinblick auf die Allgemeingültigkeit zu fundieren und stärker zu differenzieren. Dazu sind der Anschluss an Standards der empirischen Sozialforschung und die Überführung der Studien in den wissenschaftlichen Mainstream erforderlich. Die Nutzung von Panel-Erhebungen anstelle von Querschnitten, die Durchführung von Repräsentativbefragungen anstelle von Online-Panels, die Vergrößerung der Stichproben, die systematische Analyse von Stichprobenselektivität und die systematische Abfrage von Kontexten zur Analyse von Kontextabhängigkeiten sind Beispiele dafür, wie die empirischen Grundlagen erweitert werden können.

Interdisziplinarität und Internationalität sind ebenfalls Aspekte, die künftig gestärkt werden müssen. Den vorhandenen Ansätzen fehlt teilweise die methodische Breite. Viele Studien stehen ausschließlich in einem nationalen Kontext.

Ein dritter übergreifender Punkt im Hinblick auf Forschungslücken und geänderte Forschungsfragen sind die pandemiebedingt geänderten Bedarfe an Forschung im Hinblick auf bestimmte Bereiche wie die systemrelevanten Berufe. Die Pandemie hat die Aufmerksamkeit auf bisher unterbelichtete Bereiche gerichtet und offenbar gemacht, dass hier noch mehr Forschung notwendig ist.

9.2.2 Themenfeld betriebliche Transformationsprozesse

Generell werden die Konsequenzen der Covid-19-Pandemie für die betrieblichen Transformationsprozesse in den vorliegenden Befragungen nur teilweise abgebildet. Hier stellt sich insbesondere die Frage danach, wie infolge der Pandemie kurzfristig notwendige Maßnahmen wie z. B. die Einführung digitaler Prozesse und Vertriebsmöglichkeiten mit längerfristigen, strategischen Überlegungen übereinstimmen. Mussten zum Beispiel langfristig angelegte, strategische Investitionen in Digitalisierung eher zurückgestellt werden, während die Pandemie andere, schnell umsetzbare und für den Erhalt des Geschäftsbetriebs notwendige Maßnahmen verlangte (siehe Abschnitt 3)? Können solche Investitionen nachträglich durchgeführt werden?

Die im Kapitel 6 zitierten Befunde zeigen, dass die Unternehmen während der Pandemie Innovationsprozesse durchgeführt haben. Aber es gibt auch Fälle, in denen während der Pandemie nicht zwingende Investitionen, aber auch Innovationen nicht durchgeführt wurden oder auch die Finanzierung für solche Investitionen oder Innovationen wegen zunehmender Verschuldung und sinkender Unternehmensgewinne nicht vorhanden war. All dies könnte Auswirkungen auf die künftige Wettbewerbsfähigkeit haben. Vorhandene aggregierte Zahlen z. B. der OECD deuten auf einen Rückgang der Investitionen in vielen Bereichen hin (Puy/Rawdanowicz 2021). In den vorhandenen Firmenbefragungen drückt sich das allerdings noch nicht aus.

Ähnliche Fragen stellen sich im Hinblick auf betriebliche Organisationsprozesse. Inwieweit hat sich durch das benötigte Krisenmanagement etwas in der Organisation der Unternehmen geändert? Ist ein Lerneffekt im Zuge der Krise entstanden bzw. werden nun nachgelagert organisatorische Veränderungen durchgeführt? Welche Änderungen sind in den unterschiedlichen Bereichen des Projektmanagements entstanden? Welche Änderungen zeigen sich bei der Personalführung? Ein besonderer Aspekt dabei ist, welche Implikationen sich für die Arbeit der Betriebsrätinnen und Betriebsräte ergeben. Inwieweit konnten diese ihren angestammten Tätigkeiten im Zuge der betrieblichen Anpassungsmaßnahmen weiterhin nachkommen? Inwieweit wurden durchgeführte Tarifverhandlungen beeinflusst und haben sich beispielsweise Tarifabschlüsse dadurch qualitativ verändert?

Noch unzureichend sind die Erkenntnisse darüber, welche Auswirkungen die pandemiebedingte Unterbrechung von Lieferketten für die Betriebe hat. Werden die Betriebe die Beschaffung von Inputs künftig stärker diversifizieren, um die Abhängigkeit von Lieferanten in bestimmten Regionen zu vermindern, wenn Schocks wie im Fall von COVID-19 unterschiedliche Länder zu unterschiedlichen Zeiten treffen? Oder werden sie stärker inländische Lieferanten bevorzugen? Soll die Politik hier eingreifen und Vorgaben machen (Eppinger et al. 2020)?

Ein weiterer Bereich knüpft an die schwierige Liquiditätssituation und den Rückgang der Unternehmensgewinne während der Covid-19-Pandemie an, die sich in bestimmten Bereichen insbesondere bei kleineren Unternehmen gezeigt hat, und die als sehr heterogen zu bezeichnen ist (siehe Abschnitt 6). Hier ist die Frage, ob es zu einer Überschuldung und finanziellen Instabilität der Betriebe kommt oder ob die Betriebe bald wieder in die Gewinnzone eintreten. Im Zusammenhang damit steht die Frage, inwieweit die bereinigenden Effekte der Rezession greifen können oder sich

umgekehrt „Zombi-Unternehmen“ am Markt halten können, die von staatlichen Maßnahmen unterstützt werden. Zwar gibt es erste Evidenz dazu, ob Insolvenzen verzögert wurden, siehe die Studie von Dörr et al. (2021) für Deutschland oder Bénassy-Quéré (2021) für Frankreich. Da aber die langfristige Gewinnsituation der Unternehmen genau von den langfristigen Verhaltensänderungen wie z. B. einer geänderten Nachfragestruktur abhängt, können diese Analysen derzeit nur vorläufig sein.

9.2.3 Themenfeld Beschäftigung

Das Themenfeld Arbeit ist durch eine Reihe von Ergebnissen, auch auf repräsentativer Basis, abgedeckt. Insbesondere gibt es Ergebnisse über den Rückgang von Arbeitszeit und Arbeitsvolumen im Zuge der Krise ja nach Branchen. Dennoch gibt es auch hier offene Fragen. Im Hinblick auf die Arbeitsnachfrage der Betriebe sollte noch genauer untersucht werden, welche Veränderungen sich über das Einstellungsvolumen bei der Struktur der Einstellungen ergeben haben. Hat sich die Zusammensetzung der eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verändert? Inwieweit sind Angehörige vulnerabler Gruppen (Ältere, Frauen, Migrantinnen und Migranten usw.) davon betroffen? Welchen Einfluss hat das geänderte Einstellungsverhalten von Betrieben und Unternehmen auf die Erwerbsbiografien? Bislang fehlen hierzu Ergebnisse aus Längsschnittdaten.

Auch beim Arbeitsangebot ergeben sich Fragen, die weiteren Forschungsbedarf erfordern. In einigen Bereichen ist nicht nur die Arbeitsnachfrage zurückgegangen, sondern dies hat auch zu einem Rückzug des Arbeitsangebots geführt, beispielweise bei den geringfügig Beschäftigten im Gastgewerbe, wie der BA-Statistik entnommen werden kann. Migrantinnen und Migranten, die in den betroffenen Bereichen gearbeitet haben, sind während der Pandemie teilweise in ihre Herkunftsländer zurückgewandert und Saisonarbeitskräfte kamen nicht nach Deutschland. Hier ist die Frage, ob es sich um dauerhafte Änderungen handelt, die z.B. dazu führen, dass auch künftig eine geringere Zuwanderung von Fachkräften stattfinden wird. Handelt es sich lediglich um temporäre Effekte oder handelt es sich um den Auftakt einer langfristigen Entwicklung? Mit welchen Strategien reagieren Betriebe darauf?

Noch nicht ausreichend erforscht sind die Effekte dieser Entwicklungen auf die Entgelte. Wo sich die Arbeitsnachfrage reduziert, da kommen möglicherweise die Einstiegsgehälter unter Druck. Wo das Arbeitsangebot zurückgeht, könnten knappheitsbedingt höhere Lohnkosten auf die Unternehmen zukommen.

Ein zentrales Thema ist, welche Änderungen sich aufgrund der Covid-19-Pandemie für die Gestaltung der Arbeitswelt ergeben. Die aufgeführten Studien zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge zeigen, dass die Betriebe in der Pandemie zwar den Infektionsschutz verbessert haben, aber inwieweit diese Maßnahmen in Verbindung mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement stehen, ist nicht klar. Besonders die Arbeitsbedingungen in den systemrelevanten Bereichen sollten bedacht werden. Im Bereich der Pflegeheime ging es während der Pandemie zunächst um Vorkehrungen zur Hygiene und zum Infektionsschutz sowie um die Abschirmung der Bewohner von der Außenwelt. Die zeitliche Belastung war allerdings immens und der Arbeitsschutz war teilweise außer Kraft gesetzt. Die Pandemie sollte dazu führen, dass sich die Anbieter damit auseinandersetzen, wie solche krisenhaften Entwicklungen künftig zu bewältigen sind, ohne die Beschäftigten derart hohen Belastungen auszusetzen.

9.2.4 Themenfeld Berufsausbildung und Weiterbildung

Auch zum Thema Berufsausbildung und Weiterbildung fokussieren die vorhandenen Studien auf die während der Pandemie sichtbar werdenden Entwicklungen. Derzeit bestehen im Bereich der Berufsausbildung noch erhebliche Wissenslücken, was den Ausbildungsjahrgang 2020/21 betrifft. Insbesondere der Verbleib von Schülerinnen und Schülern, die sich im Ausbildungsjahr 2020/21 auf keine Ausbildungsstelle beworben haben, ist unklar. Schulabgängerinnen und Schulabgänger verschwinden sozusagen in der „Unsichtbarkeit“. Denn Menschen, die sich nach der Schule nicht für

eine Ausbildung bewerben, an einer Universität einschreiben oder als arbeitsuchend bei einer Agentur für Arbeit melden, sind nicht institutionell erfasst. Deshalb gibt es diesbezüglich bislang nur grobe Schätzungen seitens der Kammern, Verbände, etc. Während sie teilweise in der Schule verblieben sind, wird davon ausgegangen das Schulabsolventinnen und -absolventen aktuell vermehrt ein sogenanntes *Gap Year* einlegen. Anders als zuvor kann diese Zeit aber pandemiebedingt weniger zu ausgedehnten Reisen und sonstigen Aktivitäten genutzt werden, weshalb von Expertinnen und Experten davon ausgegangen wird, dass diese jungen Menschen vermehrt nach wie vor im elterlichen Haushalt leben.

Eine aktuelle Herausforderung, die sich kurz- bis mittelfristig zu Problemen entwickeln kann, ist die fehlenden Möglichkeiten zur Berufsorientierung. Während Praktika, „Schnuppertage“ oder Ausbildungs- und Berufsmessen wegfallen, sind die bisherigen schulischen Angebote sowie die Beratungsangebote der Agentur für Arbeit nur schwer zu digitalisieren. Deshalb kommt aktuell Eltern und dem engen Familienumfeld vermehrt diese berufsberatende Rolle zu. Deren Erfahrungen und Einblicke orientieren sich aber häufig an der eigenen Berufswelt, wodurch zu erwarten ist, dass den Schülerinnen und Schülern potenziell passende Möglichkeiten nicht aufgezeigt werden können. Vereinfacht gesagt fehlt oft Akademikerinnen und Akademikern beispielsweise der Kontakt zu Handwerksberufen und umgekehrt. Infolgedessen können die Perspektiven der Berufswahl eingeschränkt sein und sich evtl. die zukünftige Quote der Vertragslösungen erhöhen.

Außerdem klagen Betriebe über einen deutlichen Rückgang von eingehenden Bewerbungen, für den sie bislang aber keine validierte Erklärung haben. Zeitgleich findet ein leichter Rückgang der Ausbildungsbereitschaft statt. Branchen- und betriebsspezifisch variiert diese, da sich Kosten und Nutzen teilweise deutlich unterscheiden. Infolge dessen ergeben sich zahlreiche Fragestellungen, die langfristige Folgen in den Blick nehmen. Wie kann der Wegfall von mehreren Ausbildungsjahrgängen von Betrieben kompensiert werden (z. B. Gastronomie und Hotellerie)? Welche Auswirkungen sind in Sektoren mit bereits bestehendem Fachkräftemangel zu erwarten? Haben die Betriebe evtl. gelernt teilweise oder vollständig ohne Auszubildende auszukommen?

Mit Hinblick auf diese Krisenerfahrung stellt sich aus betrieblicher Sicht ebenso die Frage, ob es sich zukünftig als schwieriger erweisen wird, Jugendliche für eine duale Berufsausbildung zu motivieren, speziell in Bereichen, die unter den Anpassungsmaßnahmen und temporären Betriebsschließungen besonders litten und vorherige Auszubildende nicht halten konnten. Orientieren sich diese Jugendlichen infolge dessen stärker an einer akademischen Ausbildung, muss sichergestellt werden, dass die notwendigen Fähigkeiten zur erfolgreichen Bewerbstellung vorliegen, um nicht mehr Studienabbrecherinnen und -abbrecher hervorzubringen. Im Bereich Gesundheit und Pflege kommt zu den pandemiebedingten Anpassungsmaßnahmen die Reform des Pflegeberufegesetzes hinzu, wodurch sich die Form zahlreicher Ausbildungsgänge verändert hat. Diesbezüglich ist bisher offen, zu welchen Effekten dies mittel- bis langfristig führen wird. Darüber hinaus liegen derzeit auch für den Jahrgang 2021/22 wenig gesicherte Informationen vor, zumal sich Fragen und Hypothesen teilweise erst formulieren lassen, wenn die reguläre Bewerbungsphase der Auszubildenden im Herbst dieses Jahres abgeschlossen ist.

Im Bereich der Weiterbildung liegen erste Erkenntnisse vor, jedoch sind diese nicht differenziert genug. Zentral ist sicherlich die Frage, welche mittel- bis langfristigen Folgen durch die in der Krise reduzierte Weiterbildungsaktivität entstehen. Um entstehende Effekte besser einschätzen zu können, müssen zunächst branchen- und berufsspezifische Erkenntnisse gewonnen werden, in welchem Umfang und mit welchen Schwerpunkten Weiterbildung trotz der Krise stattgefunden hat bzw. warum nicht. Außerdem ist die Frage, wie sich die Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entwickelt hat und vor allem wodurch sich diese bedingt.

9.2.5 Themenfeld Homeoffice und Digitalisierung

Obwohl es im Bereich Homeoffice viele Studien gibt, darunter auch einige qualitativ sehr hochwertige, bleiben einige wichtige Fragen bislang offen. Insbesondere geht es dabei um längerfristige Aspekte. Welchen Einfluss beispielsweise die Arbeit im Homeoffice auf die Kommunikation der Kolleginnen und Kollegen untereinander hat und inwiefern sich daraus auch längerfristige Auswirkungen auf die Innovationskraft von Unternehmen ergeben, kann erst nach und nach untersucht werden.

Auch ein Jahr nach Beginn der Pandemie und nach mehreren längeren Phasen, in denen Homeoffice vielfach verpflichtend war, zeigt sich bislang eine recht hohe Zufriedenheit und der Wunsch, auch künftig mehr als vor Ausbruch der Pandemie von zu Hause aus zu arbeiten. Inwiefern dies auch umgesetzt wird und es dadurch zu einem Wandel der Unternehmenskultur kommt, wird sich erst mit einigem Abstand nach Ende der pandemiebedingten Einschränkungen zeigen. Wird über eine langfristige Ausweitung der Arbeitszeit im Homeoffice nachgedacht, spielen Themen wie die Angemessenheit des heimischen Arbeitsplatzes, die technische Ausstattung, versicherungsrechtliche Fragen, Fragen der Zeiterfassung, die Verhinderung einer Entgrenzung der Arbeit, das Etablieren einer den Umständen angemessenen Führungskultur sowie die betriebliche Mitbestimmung eine wichtige Rolle. Darüber hinaus ist immer im Auge zu behalten, anhand welcher soziodemografischer Merkmale sich Unterschiede darin ergeben, inwiefern Personen von einer Arbeit zu Hause profitieren können oder nicht.

Schließlich wird sich erst mit einigem zeitlichen Abstand zeigen, ob sich aus einer langfristigen und intensiveren Homeoffice-Nutzung Auswirkungen auf regionale Agglomerationsräume ergeben. Dies kann Großstädte und Metropolräume ebenso betreffen wie Branchencluster oder den ländlichen Raum. Damit zusammenhängend wird interessant sein zu beobachten, in welchem Ausmaß ein Abbau von Büroflächen stattfindet und welche Branchen, Berufe und Tätigkeiten davon insbesondere betroffen sind.

Im Bereich der Digitalisierung haben sich zunächst hauptsächlich in der Kommunikation der Beschäftigten große Veränderungen ergeben. Allerdings mussten viele Unternehmen pandemiebedingt ihre Investitionen zurückfahren. Davon waren auch Digitalisierungsmaßnahmen betroffen. Inwiefern kurzfristige Maßnahmen zulasten langfristiger Investitionen ergriffen wurden und welche Auswirkungen sich dadurch auf die künftige Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit ergeben, wird sich erst in den kommenden Jahren zeigen.

9.2.6 Themenfeld Gleichstellung

Insbesondere für erwerbstätige Mütter hängt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheidend von einem zuverlässigen Angebot der Kinderbetreuung ab. Da Mütter vielfach während der Pandemie ihre Arbeitszeit verringern mussten, um den Ausfall der Betreuung in Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen zu kompensieren, stellt sich die Frage, inwiefern ihnen die Ausweitung der Arbeitszeit nach Ende der pandemiebedingten Einschränkungen wieder problemlos möglich sein wird, oder ob sich negative Effekte auf den künftigen Erwerbsverlauf ergeben. Außerdem bleibt abzuwarten, welche langfristigen Auswirkungen die Belastungen haben, denen im vergangenen Jahr berufstätige Eltern, wiederum insbesondere Mütter, ausgesetzt waren.

Die anfangs befürchtete Retraditionalisierung in der Aufteilung der Kinderbetreuung konnte bislang nicht beobachtet werden. Inwiefern die Pandemie langfristige Auswirkungen darauf hat, wie berufstätige Eltern die Betreuung ihrer Kinder untereinander aufteilen, wird sich erst im Zeitverlauf zeigen.

Verzeichnis der zitierten Studien

- Abel-Koch, J. (2020): Corona-Krise stärkt flexibles und digitales Arbeiten im Mittelstand. KfW Research - Volkswirtschaft Kompakt Nr. 197, Juni 2020, Frankfurt.
- Adams-Prassl, A.; Boneva, T.; Golin, M.; Rauh, C. (2020): Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys. Cambridge-INET Working Paper Series No: 2020/18. April 2020, Cambridge.
- Adolph, L.; Eickholt, C.; Tausch, A.; Trimpop, R. (2021): SARS-CoV-2-Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen in deutschen Betrieben: Ergebnisse einer Befragung von Arbeitsschutzexpertinnen und -experten, baua: Fokus, Februar 2021, Dortmund.
- Ahlers, E.; Lübker, M. (2021): Corona-Schnelltests am Arbeitsplatz. Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Policy Brief WSI, Nr. 56, Mai 2021, Düsseldorf.
- Ahlers, E.; Mierich, S.; Zucco, A. (2021): Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können, WSI Report Nr. 65, April 2021, Düsseldorf.
- Alipou, J.; Falck, O.; Peichl, A.; Sauer, S. (2021): Homeoffice-Potenzial weiterhin nicht ausgeschöpft, ifo Schnelldienst digital 6/2021, März 2021, München
- Allianz der Gleichstellungsbeauftragten der außeruniversitären Forschungsorganisationen / Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2020): Geschlechterpolitik in Zeiten von Corona – Ergebnisse einer Umfrage unter den Frauen- und Gleichstellungsakteur*innen der außeruniversitären Forschungsorganisationen und Hochschulen, verfügbar unter: <https://bukof.de/wp-content/uploads/20-07-01-Ergebnisse-Umfrage-AG-Geschlechterpolitik-in-Zeiten-von-Corona.pdf>.
- Aminian, A.; Bellmann, L.; Gleiser, P.; Kagerl, C.; Kleifgen, E.; König, C.; Leber, U.; Pohlan, L.; Roth, D.; Schierholz, M.; Stegmaier, J. (2021): Wie geht es den deutschen KMU in der zweiten Welle? Ökonomenstimme, 24. März 2021.
- Backhaus, Nils; Tisch, Anita; Kagerl, Christian; Pohlan, Laura (2020): Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter?. In: baua: Bericht kompakt, 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bank für Sozialwirtschaft (2021): Befragungen zu den wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf das Sozial- und Gesundheitswesen. Vergleich der Ergebnisse aus den Befragungen vom 15. Mai bis 16. Juni 2020 und 16. November bis 20. Dezember 2020. Februar 2021, Köln.
- Barlovic, I.; Ulrich, D.; Wieland, C. (2020): Ausbildungsperspektiven in Zeiten von Corona. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen. Studie der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Beenken et al. (2020): Homeoffice: Ergebnisse der NAG Homeoffice-Umfrage 2020 unter Beschäftigten der Versicherungswirtschaft. Dortmund/Gießen. September 2020.
- Begerow, A.; Michaelis, U.; Gaidys, U. (2020): Wahrnehmungen von Pflegenden im Bereich der Intensivpflege während der COVID-19-Pandemie. Ein qualitativer Survey. Department Pflege und Management, Hochschule für Angewandte Wissenschaften. In: Pflege 33(4), Hamburg.
- Bellmann, L.; Gleiser, P.; Kagerl, C.; Kleifgen, E.; Koch, T.; König, C.; Kruppe, T.; Lang, J.; Leber, U.; Pohlan, L.; Roth, D.; Schierholz, M.; Stegmaier, J.; Aminian, A. (2020a): Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten. Studie des Instituts für

Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) im Rahmen der IAB-Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“. Dezember 2020, Nürnberg.

- Bellmann, L.; Gleiser, P.; Kagerl, C.; Kleifgen, E.; Koch, T.; König, C.; Leber, U.; Pohlan, L.; Roth, D.; Schierholz, M.; Stegmaier, J.; Aminian, A.; Backhaus, N.; Tisch, A. (2020b): Potenzial für Homeoffice noch nicht ausgeschöpft. In: IAB-Forum. Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“, IAB, Dezember 2020, Nürnberg.
- Bellmann, L.; Fitzenberger, B.; Gleiser, P.; Kagerl, C.; Koch, T.; König, C.; Leber, U.; Pohlan, L.; Roth, D.; Schierholz, M.; Stegmaier, J.; Aminian, A. (2020c): Betriebliche Berufsausbildung in der Covid-19-Krise: Viele Betriebe kennen das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ noch nicht. In: IAB-Forum. November 2020, Nürnberg.
- Bellmann L.; Kagerl, C.; Koch, T.; König, C.; Leber, U.; Schierholz, M.; Stegmaier, J.; Aminian, A. (2020d): Kurzarbeit ist nicht alles: Was Betriebe tun, um Entlassungen in der Krise zu vermeiden. In: IAB-Forum, September 2020, Nürnberg.
- Bénassy-Quéré A., Hadjibeyli, B.; Roulleau, G. (2021): French firms through the COVID storm: Evidence from firm-level data. VoxEU.org, 27. April 2021.
- Berg, A. (2020): Homeoffice für alle? Wie Corona die Arbeitswelt verändert, Bitkom Research, Dezember 2020, Berlin.
- Bertschek, I.; Erdsiek, D. (2020): Solo-Selbständigkeit in der Corona-Krise - Digitalisierung hilft bei der Bewältigung der Krise. ZEW-Kurzexpertise Nr. 20-08, Mai 2020, Mannheim.
- Biebeler, H.; Schreiber, D. (2020): Ausbildung in Zeiten von Corona: Ergebnisse einer empirischen Studie zu Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe. Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Heft 223, Bonn.
- Bitkom (2020): Homeoffice für alle? Wie Corona die Arbeitswelt verändert. Bitkom Research 2020, Dezember 2020, Berlin.
- Block, J.; Kritikos, A.S.; Priem, M.; Stiel, C. (2020): Emergency Aid for Self-Employed in the COVID-19 Pandemic: A Flash in the Pan?, DIW Discussion Paper 1924, Berlin.
- Blom, A.; Wenz, A.; Rettig, T.; Reifenscheid, M.; Naumann, E.; Möhring, K.; Lehrer, R.; Krieger, U.; Juhl, S.; Friedel, S.; Fikel, M.; Cornesse, C. (2020): Die Mannheimer Corona-Studie: Das Leben in Deutschland im Ausnahmezustand, Juli 2020, Mannheim.
- BMWi (2021): Corona-Tests in der Wirtschaft: Ergebnisse der Umfragen bei Beschäftigten und Unternehmen, Pressemitteilung, April 2021, abrufbar unter: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/2021/04/20210408-corona-tests-in-der-wirtschaft-ergebnisse-umfragen.html>.
- Boll, C.; Müller, D.; Schüller, S. (2021): Neither Backlash nor Convergence: Dynamics of Intracouple Childcare Division after the First Covid-19 Lockdown and Subsequent Reopening in Germany, CESifo Working Paper No. 9091, Mai 2021, München.
- Bonin, H. Eichhorst, W.; Kaczynska, J.; Kümmerling, A.; Rinne, U.; Scholten, A.; Steffes, S. (2020): Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice, Kurzexpertise, Forschungsbericht 549, Oktober 2020.
- Bonin, H.; Krause-Pilatur, A.; Rinne, U. (2021a): Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Covid-19-Pandemie. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten im Februar 2021, Expertise, Forschungsbericht 570, März 2021, Bonn.

- Bonin, H.; Krause-Pilatus, A.; Rinne, U. (2021b): Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Covid-19-Pandemie im März 2021. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten, Expertise, Forschungsbericht 570/2, Mai 2021, Bonn.
- Bonin, H.; Krause-Pilatus, A.; Rinne, U. (2021c): Verbreitung von Homeoffice und Corona-Tests der Arbeitgeber Ende März-Anfang April 2021. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten, Expertise, Forschungsbericht 570/3, Mai 2021, Bonn.
- Bonin, H.; Krause-Pilatus, A.; Rinne, U. (2021d): Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Covid-19-Pandemie im April 2021. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten, Expertise, Forschungsbericht 570/4, Mai 2021, Bonn.
- Bonin, H.; Krause-Pilatus, A.; Rinne, U. (2021e): Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Covid-19-Pandemie im Mai 2021. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten, Forschungsbericht 570/5, Juni 2021, Bonn.
- Brixy, U.; Egel, J.; Gottschalk, S.; Kohaut, S. (2021): Junge Unternehmen spüren die Corona-Krise stärker. IAB-Kurzbericht 4/2021, Nürnberg.
- Buchheim, L.; Dovern, J.; Krolage, C.; Link, S. (2020): Zur Reaktion von Unternehmen auf die Coronakrise: Welche Rolle spielen die erwartete Krisendauer und die Geschäftslage vor der Krise? Ifo Schnelldienst digital 8/2020, Mai 2020, München.
- Bujard, M.; Laß, I.; Diabaté, S.; Sulak, H.; Schneider, N. (2020): Eltern während der Corona-Krise. Zur Improvisation gezwungen, BIB.Bevolkerungsstudien 1, Juni 2020, Wiesbaden.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMSFJ) (2020): Familien in der Corona-Zeit: Herausforderungen, Erfahrungen und Bedarfe. Ergebnisse einer repräsentativen Elternbefragung im April und Mai 2020, Dezember 2020, Berlin.
- Bundesverband Deutsche Startups e.V. (2020): Auswirkungen der Corona-Krise auf Startup-Gründerinnen. Umfrage im Rahmen des Female Founders Monitors 2020, Juni 2020.
- Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (Bitkom) (2020): Weiterbildung 2025: Eine Studie von der Bitkom Akademie und HRpepper Management Consultants. Studie in Kooperation mit HRpepper Management Consultants. Berlin.
- Bünning, M.; Hipp, L.; Munnes, S. (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona, WZB Ergebnisbericht, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), April 2020, Berlin.
- Christ, J.; Koscheck, S. (2021): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Weiterbildungsanbieter. Vorläufige Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2020. Version 1.0, Januar 2021, Bonn.
- DAK Bayern (2020): Erfahrungen mit Homeoffice Ergebnisse einer Befragung unter abhängig Beschäftigten in Bayern, November 2020
- DAK-Gesundheit (DAK) (2020): Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise - Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie, Juli 2020, Hamburg.
- Degreed (2021): The State of Skills 2021: Endangered, abrufbar unter: https://get.degreed.com/hubfs/State%20of%20Skills%20PDFs%20Dec%202020/The%20State%20of%20Skills_digital_111920.pdf.
- Demmelhuber, K.; Englmaier, F.; Leiss, F.; Möhrle, S.; Peichl, A.; Schröter, T. (2020): Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. ifo Schnelldienst 14/2020, November 2020, München

- Demmelhuber, K.; Dirnberger, R.; Englmaier, F.; Leiss, F.; Möhrle, S.; Peichl, A.; (2021): Coronakrise: Krisenmanagement und Zukunftsstrategien von Unternehmen. ifo Schnelldienst 3/2021, März 2021, München
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2020a): Ausbildung 2020: Ergebnisse einer DIHK-Online- Unternehmensbefragung. Juli 2020, Berlin, Brüssel.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2020b): Auswirkungen des Corona-Virus auf die deutsche Wirtschaft. DIHK-Blitzumfrage März 2020. Berlin.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2020c): Auswirkungen des Corona-Virus auf die deutsche Wirtschaft. 5. DIHK-Blitzumfrage November 2020, Berlin.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2021): DIHK-Startumfrage: Corona-Tests in Unternehmen, März 2021, Berlin.
- Deutsches Jugendinstitut (DJI); Robert Koch Institut (RKI) (2021): Quartalsbericht der Corona-KiTa-Studie. 3. Quartalsbericht (I/2021), März 2021, Berlin.
- Dorn, F.; Fuest, C.; Neumeier, F.; Demmelhuber, K.; Immel, L.; Krolage, C.; Leiss, F.; Menkhoff, M.; Peichl, A.; Sauer, S.; Schüle, P.; Wohlrabe, K. (2020): Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die bayerische Wirtschaft. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, ifo Schnelldienst 6 / 2020, 73. Jg., Juni 2020.
- Dörr, J.O.; Gottschalk, S.; Kinne, J.; Lenz, D.; Licht, G. (2020): Mittelständische Unternehmen in der Corona-Krise im Spiegel ihrer Webseiten. Stichprobenkonzeption, Analyse der Inhalte von Webseiten und vergleichende Analysen von Befragungsdaten und Webseiten von kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland. Abschlussbericht, Mannheim.
- Dörr, J.O.; Murmann, S.; Licht, G. (2021): The COVID-19 Insolvency Gap: First-round Effects of Policy Responses on SMEs, ZEW Discussion Paper 21-018, Mannheim.
- Dullien, S.; Kohlrausch, B. (2021): Dissecting the COVID19 supply shock: Which role did school closures play? Lessons from unique survey data in Germany. WSI Working Paper No. 207, Düsseldorf, Februar 2021
- DZ BANK AG (2020): Konjunktur - Sonderumfrage: Mittelstand von Corona-Krise hart getroffen. Eine Research-Publikation der DZ BANK AG, Mai 2020, Frankfurt a.M.
- DZ BANK AG (2021): Konjunktur - Sonderumfrage: Mittelstand stellt Corona-Politik schlechte Noten aus. Eine Research-Publikation der DZ BANK AG, April 2021, Frankfurt a.M.
- Ebbinghaus, M. (2021): Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Betriebe und Ausbildung: Ergebnisse einer zwischen September und Oktober 2020 durchgeführten Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System. Version 1.0, Bonn.
- Emmler, H.; Kohlrausch, B. (2021): Homeoffice. Potenziale und Nutzung, Aktuelle Zahlen aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4. Policy Brief WSI, Nr. 52, März 2021, Düsseldorf.
- Engstler, H.; Romeu Gordo, L.; Simonson, J. (2020): Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitssituation von Menschen im mittleren und höheren Erwerbsalter. Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys, dza aktuell – deutscher alterssurvey, Dezember 2020, Berlin.
- Eppinger, P.S.; Felbermayr, G.; Krebs, O.; Kukharskyy, B. (2020): Covid-19 Shocking Global Value Chains, Kiel Working Papers 2167, Kiel Institute for the World Economy (IfW).
- Erdsieck, Daniel (2020a): ZEW Branchenreport Informationswirtschaft August 2020, Mannheim.
- Erdsieck, Daniel (2020b): ZEW Branchenreport Informationswirtschaft November 2020, Mannheim.

- Ernst, C. (2020): Homeoffice im Kontext der Covid-19-Pandemie. Eine Ad-hoc-Studie der Technischen Universität Köln. April 2020, Köln.
- Eurofound (2020a): Living, working and COVID-19. COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Eurofound (2020b): Working during COVID-19, abrufbar unter: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>.
- Ferchau, S.; Röhl, A. (2020): Leistungsfähigkeit der Sicherheitswirtschaft in der Krise – Umfrage zu den Erfahrungen der Sicherheitswirtschaft in der Covid-19-Pandemie, Working Paper des Studiengangs Sicherheitsmanagement an der NBS Northern Business School Hamburg, No. 3/2020, NBS Northern Business School - University of Applied Sciences, Hamburg.
- Flake, R.; Seyda, S.; Werner, D. (2020): Was Unternehmen hilft, während der Covid-19-Pandemie weiterbildungsaktiv zu sein. Studie im Rahmen des IW-Covid-19-Panels. IW Kurzbericht 68/2020. Juni 2020, Köln.
- forsa Politik- und Sozialforschung GmbH (2020): Erfahrungen mit Homeoffice. Ergebnisse einer Befragung unter abhängig Beschäftigten in Bayern, November 2020, Berlin.
- Frodermann, C., Grunau, P., Haepf, T., Mackeben, J., Ruf, K.; Steffes, S.; Wanger, S. (2020): Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. Online-Befragung von Beschäftigten, IAB-Kurzbericht 13/2020, Nürnberg.
- Frodermann, C.; Grunau, P.; Haas, G.; Müller, D. (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona. Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche, IAB-Kurzbericht 5/2021, Nürnberg.
- Fuchs-Schündeln, N.; Stephan, G. (2020): Bei drei Vierteln der erwerbstätigen Eltern ist die Belastung durch Kinderbetreuung in der Covid-19-Pandemie gestiegen, IAB-Forum, August 2020, Nürnberg.
- Garicano, L (2021): Capitalism after Covid: Conversations with 21 Economists. CEPR Press, London.
- Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V (Gesamtmetall) (2020a): Ergebnisse der Blitzumfrage für die Metall- und Elektro-Industrie: Wirtschaftliche Auswirkungen der Covid-19-Pandemie. April 2020, Berlin.
- Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V (Gesamtmetall) (2020b): Ergebnisse der zweiten Blitzumfrage für die Metall- und Elektro-Industrie: Wirtschaftliche Auswirkungen der Covid-19-Pandemie. Mai 2020, Berlin.
- Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V (Gesamtmetall) (2020c): Ergebnisse der dritten Blitzumfrage für die Metall- und Elektro-Industrie: Wirtschaftliche Auswirkungen der Covid-19-Pandemie. Juni 2020, Berlin
- Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V (Gesamtmetall) (2020d): Vierte Blitzumfrage für die Metall- und Elektro-Industrie: Wirtschaftliche Auswirkungen der Covid-19-Pandemie. Oktober 2020, Berlin.
- Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V (Gesamtmetall) (2021): Ergebnisse der fünften Blitzumfrage für die Metall- und Elektro-Industrie: Wirtschaftliche Auswirkungen der Covid-19-Pandemie. Januar 2021, Berlin.
- Grabka, M.; Braband, C.; Göbler, K. (2020): Beschäftigte in Minijobs sind VerliererInnen der coronabedingten Rezession. DIW Wochenbericht Nr. 45/2020. November 2020, Berlin.
- Graeber, D.; Kritikos, A.S.; Seebauer, J. (2020): COVID-19: A crisis of the female self-employed. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 1108, Oktober 2020, Berlin.

- Gürtzgen, N.; Kubis, A.; Kufner, B. (2020): Großbetriebe haben während des Covid-19-Shutdowns seltener als kleine Betriebe Beschäftigte entlassen. In: IAB-Forum. Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“, Juli 2020, Nürnberg.
- Hammerschmid, A.; Schmieder, J.; Wrohlich, K. (2020): Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer, DIW aktuell, No. 42, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Mai 2020, Berlin.
- Hank, K.; Steinbach, A. (2021): The virus changed everything, didn't it? Couples' division of housework and childcare before and during the Corona crisis, Journal of Family Research, Vol. 33, No.1, Köln.
- Härter, M.; Bremer, D.; Scherer, M.; von dem Knesebeck, O.; Koch-Gromus, U. (2020): Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die klinische Versorgung, Arbeitsprozesse und Mitarbeitenden in der Universitätsmedizin: Ergebnisse einer Interviewstudie am UKE. in: Gesundheitswesen, 82(08-09). September 2020, Hamburg, abrufbar unter: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7516358/>
- Haverkamp, K.; Proeger, T.; Runst, P. (2020): Betriebsdynamik und Resilienz des Handwerks in der Corona-Krise, Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung, No. 37, Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen.
- Helfferrich, C. (2009): Die Qualität qualitativer Daten. 3. Auflage. Wiesbaden.
- Hipp, L.; Bünning, M. (2020): Parenthood as a driver of increased gender inequality during COVID-19? Exploratory evidence from Germany, European Societies, Vol. 23, No. S1, Oktober 2020.
- Hirschfeld, A.; Gilde, J. (2020): Auswirkungen der Corona-Krise auf Startup-Gründerinnen. Report, Bundesverband Deutsche Startups e.V., 30. Juni 2020.
- Hofmann, J.; Piele, A.; Piele, C. (2020): Arbeiten in der Covid-19-Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal. Studie des Fraunhofer IAO in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung DGFP e.V., Stuttgart.
- Hohendanner, C. (2021): Befristungen im zweiten Jahr in Folge rückläufig, IAB-Forum, April 2021.
- Hollmann, D.; Schlicher, C. (2021): Mitarbeiterorientierung und Engagement in schwierigen Zeiten. Eine Beschäftigtenbefragung zum Verhalten der Arbeitgeber während der Coronapandemie, Bertelsmann Stiftung, Februar 2021, Gütersloh.
- Holst, H.; Niehoff, S.; Fessler, A. (2020): Covid-19 und die Arbeitswelt. Berufliche Ungleichheiten im Arbeitserleben in der Pandemie. Ergebnisbericht zur ersten Befragungswelle. November 2020, Osnabrück.
- Hövermann, A. (2020): Soziale Lebenslagen, soziale Ungleichheit und Corona - Auswirkungen für Erwerbstätige. Eine Auswertung der HBS-Erwerbstätigenbefragung im April 2020. Policy Brief WSI Nr. 44, Juni 2020, Düsseldorf.
- Hövermann, A. (2021): Belastungswahrnehmung in der Covid-19-Pandemie. Erkenntnisse aus vier Wellen der HBS-Erwerbspersonenbefragung. Policy Brief WSI, Nr. 50, März 2021, Düsseldorf.
- Hövermann, A.; Kohlrausch, B. (2020): Soziale Ungleichheit und Einkommenseinbußen in der Corona-Krise – Befunde einer Erwerbstätigenbefragung. WSI Mitteilungen Nr. 73, Juni 2020, Düsseldorf
- Hower, K.; Pförtner, T.; Pfaff, H. (2020): Pflegerische Versorgung in Zeiten von Corona - Drohender Systemkollaps oder normaler Wahnsinn? Wissenschaftliche Studie zu Herausforderungen und Belastungen aus der Sichtweise von Führungskräften. Mai 2020, Köln.

- Huebener, M.; Spieß, K.; Siegel, N.; Wagner, G. (2020): Wohlbefinden von Familien in Zeiten von Corona: Eltern mit jungen Kindern am stärksten beeinträchtigt, DIW Wochenbericht 30+31, Juli 2020, Berlin.
- ifo Institut – Leibnitz-Institut für Wirtschaftsforschung (ifo) (2020): Ergebnisse: 3. Quartal 2020: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. Studie im Auftrag von Randstad Deutschland. Eschborn.
- ifo Institut – Leibnitz-Institut für Wirtschaftsforschung (ifo), forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen (2020): Die Deutschen und Corona. Schlussbericht der BMG-„Corona-BUND-Studie“. November 2020, München und Berlin.
- ifo Institut – Leibnitz-Institut für Wirtschaftsforschung (ifo), Randstad (2021): Corona: Unternehmen unterstützen Familien (4. Quartal 2020), abrufbar unter: <https://www.ifo.de/node/61960>.
- IG Metall (2020a): Erfahrungen mit Kurzarbeit. Beschäftigtenbefragung 2020 – Ergebnisse. Frankfurt.
- IG Metall (2020b): Homeoffice als neue Massenerfahrung. Ergebnisse der IG Beschäftigtenbefragung 2020. IG Metall, Frankfurt.
- Immel, L.; Neumeier, F.; Peichl, A. (2021): The Unequal Consequences of the Covid-19 Pandemic: Evidence from a Large Representative German Population Survey, CESifo Working Paper No. 9038, April 2021, München.
- Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau (IHK Halle-Dessau) (2020): Zentrale Ergebnisse der Blitzumfrage zur „Ausbildung in Zeiten von Corona“ der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau. Halle-Dessau.
- Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung GmbH (iafob) (2020): Auswertung der Befragung: Vorhandene oder geplante Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona (SARS-CoV-2)- Pandemie, Juli 2020,
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2020): Ergebnisse aus der Online-Befragung „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ (HOPP), Nürnberg.
- Aktuelle Ergebnisse aus der Studie „Betriebe in der Covid-19-Krise“, April 2021, Nürnberg, abrufbar unter: http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/ADuI_Corona-Tests_in_Betrieben.xlsx.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2021b): Ergebnisse aus Welle 9 der Studie „Betriebe in der Covid-19-Krise“. März 2021, Nürnberg
- Jessen, J.; Spieß, K.; Wrohlich, K. (2021): Sorgearbeit während der Covid-19-Pandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil – vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung, DIW Wochenbericht 9, März 2021, Berlin,
- Jobstarter (2020): Covid-19-Pandemie und Berufsausbildung. Ausbildungsstrukturprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Berlin.
- Juncke, D.; Braukmann, J.; Stoll, E. (2020): Neue Chancen für Vereinbarkeit! Wie Unternehmen und Familien der Corona-Krise erfolgreich begegnen, September 2020, Düsseldorf.
- Kantar (2020a): Betroffenheit deutscher Unternehmen durch die Covid-19-Pandemie. Eine Studie von KANTAR im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie.
- Kantar (2020b): Betroffenheit deutscher Unternehmen durch die Covid-19-Pandemie: zweite Erhebungswelle. Eine Studie von KANTAR im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie.

- Kay, R.; Kranzusch, P. (2021): Gewerbliche Existenzgründungen und Unternehmensaufgaben in 2020. IfM-Hintergrundpapier, Institut für Mittelstandsforschung, Bonn.
- KfW Bankengruppe (2020): KfW-Mittelstandspanel 2020. Covid-19-Pandemie trübt Erwartungen für 2020 – Mittelstand vor der Krise auf solidem Fundament. Jährliche Analyse zur Struktur und Entwicklung des Mittelstands in Deutschland. Frankfurt am Main.
- Kirchherr, J.; Klier, J.; Meyer-Guckel, V.; Winde, M. (2020): Die Zukunft der Qualifizierung in Unternehmen nach Corona. Studie des Stifterverbands der Deutschen Wissenschaft in Kooperation mit McKinsey & Company. Future Skills – Diskussionspapier 5, Essen.
- Kleinert, C.; Bächmann, A.; Zoch, G (2020): Analysen auf Basis der NEPS-Startkohorten 2, 4, 5 und 6. Erwerbsleben in der Corona-Krise: Welche Rolle spielen Bildungsunterschiede? NEPS Corona & Bildung, Bericht Nr. 2, September 2020, Bamberg.
- Kleinert, C.; Bächmann, A.; Schulz, B.; Vicari, B.; Ehlert, M. (2021): Für wen brachte Corona einen Digitalisierungsschub? Veränderungen in der Nutzung digitaler Technologien während der COVID-19-Pandemie. NEPS Corona & Bildung, Bericht Nr. 6, März 2021, Bamberg.
- Kohlrausch, B.; Zucco, A. (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt – Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. WSI Policy Brief Nr. 40, Mai 2020, Düsseldorf.
- Kohlrausch, B.; Hövermann, A. (2021): Frauen in der Coronakrise stärker belastet. Böckler Impuls, Januar 2021, Düsseldorf.
- Kreyenfeld, M.; Zinn, S. (2021): Coronavirus and care: How the coronavirus crisis affected fathers' involvement in Germany, in: Demographic Research: Vol. 44, Art. 4, Januar 2021.
- Kritikos, A.S.; Graeber, D.; Seebauer, J. (2020a): Covid-19-Pandemie wird zur Krise für Selbständige. Kurzbericht DIW aktuell 47, Juni 2020, Berlin.
- Kruppe T.; Osiander, C. (2020): Kurzarbeit im Juni 2020: Rückgang auf sehr hohem Niveau. In: IAB-Forum, September 2020, Nürnberg.
- Kulic, N.; Dotti Sani, G.; Strauss, S.; Bellani, L. (2021): Economic disturbances in the COVID-19 crisis and their gendered impact on unpaid activities in Germany and Italy, European Societies, Vol. 23, No. S1, Oktober 2020.
- Kunze, F.; Hampel, K; Zimmermann, S. (2020): Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? Policy Paper Nr. 2, Juli 2020, Konstanz.
- Kursfinder (2020): Veränderungen durch COVID-19 in der Weiterbildungsbranche. Studie der kursfinder GmbH. Mannheim.
- Lauxen, O.; Demireva, L.; Larsen, C. (2020): Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Geschäftsentwicklung und -politik in hessischen Betrieben, IAB-Betriebspanel Report Hessen 2020, April 2021, Frankfurt a.M.
- Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) (2020a): ZEW Branchenreport Informationswirtschaft – Konjunktur auf historischem Tiefstand, August 2020, Mannheim.
- Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) (2020b): ZEW Branchenreport Informationswirtschaft – Konjunkturelles Klima hellt sich leicht auf, November 2020, Mannheim.
- Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) (2021a): Konjunkturelle Lage erholt sich weiter, ZEW Branchenreport Informationswirtschaft, Januar 2021, Mannheim.
- Leinweber, V.; Wagener, J. (2020): Folgen der Corona-Krise. Vierte Umfrage. Bayme vbm. Oktober 2020.

- Lerch, C.; Jäger, A.; Heimberger, H. (2020): Produktion in Zeiten der Corona-Krise. Welche Auswirkungen hat die Pandemie heute und zukünftig auf die Industrie? Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung, Dezember 2020, Karlsruhe.
- Link, S.; Sauer, S. (2020): Umfang der Kurzarbeit steigt in Coronakrise auf historischen Höchststand. Ifo Schnelldienst, 7/2020, 73. Jg. Juli 2020.
- Maier, Tobias (2020): Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung: Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. Version 1.0, Mai 2020, Bonn.
- Marschall, J.; Hildebrandt, S.; Kleinlercher, K.M.; Nolting, H.D. (2020): Gesundheitsreport 2020: Stress in der modernen Arbeitswelt. Sonderanalyse: Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise. In: Storm, A. (Hrsg.): Beiträge zur Gesundheitsökonomie und Versorgungsforschung, Band 33, Hamburg
- McGourty, M.; West-Wilson, L.; Thomas, G.; Mott, A.; Hamilton, A.; Dirmyer, T.; Gallegos, J.; McCutchan, J.; Olmstead, A.; Danzl, S.; Johnson, D.; Tauber, T. (2020): Skills im Jahr 2021: In Gefahr. Studie von Degreed. Pleasanton, USA.
- McKinsey & Company (2020): How German „Mittelstand“ copes with COVID-19 challenges, Mai 2020.
- Metzger, G. (2020): Blitzbefragung: Auswirkungen der Covid-19-Pandemie trifft Selbständige hart. KfW Research - Fokus Volkswirtschaft Nr. 282, April 2020, Frankfurt.
- Metzger, G. (2021): Junge“ Selbständige: branchenbedingt trifft Corona-Krise Frauen härter als Männer. KfW Research - Fokus Volkswirtschaft Nr. 324, März 2021, Frankfurt.
- Meyer, B.; Zill, A.; Dilba, D.; Gerlach, R.; Schumann, S. (2020): Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany: A longitudinal study of demands, resources, and exhaustion, International Journal of Psychology, Chemnitz.
- Meynhardt, T.; Carstens, T.; Jung, T. (2021): Trendumfrage: Start-ups in der Pandemie. Studienreport, Leipzig Graduate School of Management.
- Möhring, K.; Naumann, E.; Reifenscheid, M.; Blom, A.G.; Wenz, A.; Rettig, T; Lehrer, R; Krieger, U.; Juhl, S.; Friedel, S.; Finkel, M.; Cornesse, C. (2020a): Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung, April 2020, Mannheim.
- Möhring, K.; Naumann, E.; Reifenscheid, M.; Blom, A.G.; Wenz, A.; Rettig, T; Lehrer, R; Krieger, U.; Juhl, S.; Friedel, S.; Finkel, M.; Cornesse, C. (2020b): Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Erwerbstätigkeit in Deutschland, April 2020, Mannheim.
- Möhring, K.; Naumann, E.; Reifenscheid, M.; Weiland, A.; Blom, A.G.; Wenz, A.; Rettig, T; Lehrer, R; Krieger, U.; Juhl, S.; Friedel, S.; Finkel, M.; Cornesse, C. (2020c): Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland während des Corona-Lockdowns, Juli 2020, Mannheim.
- Möhring, K.; Naumann, E.; Reifenscheid, M.; Wenz, A.; Rettig, T; Krieger, U.; Friedel, S.; Finkel, M.; Cornesse, C.; Blom, A.G.; (2020d): The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family, European Societies, Vol.23, No. S1, Oktober 2020.
- Möhring, K.; Weiland, A.; Reifenscheid, M.; Naumann, E.; Wenz, A.; Rettig, T; Krieger, U.; Finkel, M.; Cornesse, C.; Blom, A.G.; (2021): Inequality in employment trajectories and their socio-economic consequences during the early phase of the COVID-19 pandemic in Germany, SocArXiv, January 19, 2021.

- NUNATAK (2020): #NextLevelDigital: Ergebnisse einer branchenübergreifenden Entscheiderbefragung zum Thema Digitalisierung – vor, während und nach Corona, Mai 2020, München.
- Oeynhaus, O.; Milde, B.; Ulrich, J.; Flemming, S.; Granath, R. (2020): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020, Bundesinstitut für Berufsbildung, Dezember 2020, Bonn.
- Pusch, T.; Seifert, H. (2020): Kurzarbeit in der Corona-Krise mit neuen Schwerpunkten, WSI Policy Brief, No. 47, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf.
- Pusch, T.; Seifert, H. (2021a): Kurzarbeit – mehr als eine Beschäftigungsbrücke, Policy Brief WSI, Nr. 52, März 2021, Düsseldorf.
- Pusch, T.; Seifert, H. (2021b): Stabilisierende Wirkungen durch Kurzarbeit. ZBW-Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft. Wirtschaftsdienst 2021.
- Puy, D.; Rawdanowicz, L. (2021): Covid-19 and the corporate sector: Where we stand, VoxEU.org, 22. Juni 2021.
- Randstad, ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (ifo), (2020): Ergebnisse: 2. Quartal 2020. Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, Eschborn.
- Robelski, S.; Steidelmüller, C.; Pohlan, L (2020): Betrieblicher Arbeitsschutz in der Corona-Krise, In: IAB-Forum, Oktober 2020, Nürnberg, abrufbar unter: <https://www.iab-forum.de/betrieblicher-arbeitsschutz-in-der-corona-krise/>.
- Ruf, K.; Steffes, S.; Wanger, S. (2020): Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. Online-Befragung von Beschäftigten, IAB-Kurzbericht 13/2020, Nürnberg
- Schleiermacher, T.; Stettes, O. (2020): Kurzarbeit im Zeichen von Corona - Trotz düsterer Aussichten ein paar Lichtblicke. IW-Kurzbericht 56/2020. April 2020.
- Schmid, S.; Sartorius, O. (2020): Erwerbstätige in Zeiten von Corona. Eine Studie von Kantar, Public Division, im Auftrag des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung (BPA), Juni 2020, München.
- Schnitzler A.; Tschöpe, T.; Volvakov, I.; Raecke, J.; Peters, M.; Dietrich, M.; Konheiser, S.; Schneider, K. (2021): Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Ausbildung von Medizinischen Fachangestellten. Ergebnisse einer Auszubildendenumfrage. Version 1.0, Januar 2021, Bonn.
- Schröder, C.; Entringer, T.; Goebel, J.; Grabka, M.M.; Graeber, D.; Kroh, M.; Kröger, H.; Kühne, S.; Liebig, S.; Schupp, J.; Seebauer, J.; Zinn, S. (2020): Erwerbstätige sind vor dem Covid-19-Virus nicht alle gleich. Eine Studie auf Basis der SOEP-CoV-Erhebung. SOEPpapers 1080, Berlin.
- Schwartz, M., Borger, K., Brüggemann, A., Gerstenberger, J., Köhler-Geib, F., Zimmermann, V. (2020): Finanzielle Resilienz oder digitale und grüne Investitionsrallye im Mittelstand? – Ein Zielkonflikt, der keiner sein darf. KfW Research – Fokus Volkswirtschaft Nr. 306, November 2020, Frankfurt.
- Schwarze, B.; Funk, L. (2020): (Digital) arbeiten 2020: Chancengerecht für alle? Analyse einer Erwerbstätigenbefragung unter Genderaspekten. Im Fokus: Wissen und Qualifizierung. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (kompetenzz). Dezember 2020, Bielefeld.
- Seebauer, J.; Kritikos, A.S.; Graeber, D. (2021): Warum vor allem weibliche Selbständige Verliererinnen der Covid-19-Krise sind, DIW Wochenbericht, 88 (15), 262-269.

- Seinsche, L.; Lindert, L.; Neumann, J.; Zeike, S.; Pfaff, H. (2020): Homeoffice- und Präsenzkultur im Bereich IT und technische Dienstleistungen in Zeiten der Covid-19-Pandemie, IMVR, Ergebnisbericht, August 2020, Köln.
- Sennlaub, A.; Ndjeka, S.; Gnilka, N.; Auweiler, L.; Swierczyna, S. (2020): Leben und Arbeiten im Pflegeheim mit Corona, Arbeitspapier, Hauswirtschaft und Wissenschaft 68 (2020), Dezember 2020.
- Seyda, S.; Placke, B. (2020): Erfahrung mit E-Learning erleichtert Weiterbildung während der Corona-Krise. Studie im Rahmen des IW-Covid-19-Panels. IW Kurzbericht 117/2020. November 2020, Köln.
- Stiel, C.; Kritikos, A.S.; Block, J.; Priem, M. (2021): Soforthilfe für Selbständige wirkt vor allem positiv, wenn sie rasch gewährt wird. DIW aktuell, 60 (9. März 2021), Berlin.
- Stürz, R.A.; Stumpf, C.; Mendel, U.; Harhoff, D. (2020): Digitalisierung durch Corona. Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland: Ergebnisse zweier bidt-Kurzbefragungen. Bidt Analysen und Studien Nr. 3, September 2020, München.
- U-Form Testsysteme (2020): Das Corona-Stimmungsbarometer 2020, abrufbar unter: <https://www.testsysteme.de/umfrage-corona#coronaangebote>.
- Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) (2020): Blitzumfrage: Einstellungsbedarf und Nachwuchswerbung in Zeiten von Corona. November 2020, Frankfurt a.M.
- Verein Deutscher Ingenieure (VDI) (2020): Wissensforum. Umfrage: Weiterbildung in der Corona-Rezession. Juli 2020, Düsseldorf.
- Wach, D.; Doan, D.; Herhold, E.S.; Frenzel, B. (2020): Herausforderungen und Folgen der COVID-19-Pandemie für Solo-Selbständige und KMU in Deutschland. Ergebnisbericht, Technische Universität Dresden.
- WBS Gruppe (2020): Umfrage: Nur wenige Arbeitnehmer nutzen die Kurzarbeit für Weiterbildungen. Studie durchgeführt mit Hilfe der Umfrage-Plattform Appinio. Juli 2020, Berlin.
- Wendl, S. (2020): Richtig vergüten in Krisenzeiten, in: Sales Excellence Nr. 10/2020, Wiesbaden.
- Westheide, Ronald (2020): Homeoffice in der Corona-Krise: Modell für die Zukunft? – Empirische Ergebnisse – Grundlagen für die Gestaltung, Saarbrücken.
- Wolf-Ostermann, K.; Rothgang, H.; Domhoff, D.; Friedrich, A.; Heinze, F.; Preuß, B.; Schmidt, A.; Seibert, K.; Stolle, K. (2020): Zur Situation der Langzeitpflege in Deutschland während der Covid-19-Pandemie. Ergebnisse einer Online-Befragung in Einrichtungen der (teil)stationären und ambulanten Langzeitpflege. Institut für Public Health und Pflegeforschung (IPP), SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik. Juni 2020, Bremen.
- Worldskills Germany (2020): Welche Auswirkungen hat die Coronakrise auf dein aktuelles und/oder zukünftiges Berufsleben? Studie des Worldskills Germany e. V., Stuttgart.
- Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) (2021): ZDH-Betriebsbefragung zur Covid-19-Pandemie, Februar 2020.
- Zimmermann, V. (2021a): Corona-Krise belastet Innovationen, ambivalente Entwicklung bei der Digitalisierung, KfW Research Nr. 312, Januar 2021, Frankfurt am Main.
- Zimmermann, V. (2021b): KfW-Digitalisierungsbericht Mittelstand 2020 Rückgang der Digitalisierungs-aktivitäten vor Corona, ambivalente Entwicklung während der Krise, KfW Research, März 2021, Frankfurt am Main.

- Zinn, S.; Kreyenfeld, M.; Bayer, M. (2020): Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf, DIW Berlin Nr. 51, Juli 2020, Berlin.
- Zoch, G.; Bächmann, A.; Vicari, B. (2020a): Care-Arrangements and Parental Well-Being during the COVID-19 Pandemic in Germany, LIfBi Working Paper No. 91, November 2020, Bamberg.
- Zoch, G.; Bächmann, A.; Vicari, B. (2020b): Kinderbetreuung in der Corona-Krise: Wer betreut, wenn Schulen und Kitas schließen? Wie der berufliche Alltag von erwerbstätigen Eltern die Kinderbetreuung während des Lockdowns beeinflusst hat, NEPS Corona & Bildung, Bericht Nr. 3, Oktober 2020, Bamberg.
- Zoch, G.; Bächmann, A.; Vicari, B. (2021): Who cares when care closes? Care-arrangements and parental working conditions during the COVID-19 pandemic in Germany, European Societies, Vol. 23, No. S1, Bamberg.
- Zucco, A.; Lott, Y. (2021): Stand der Gleichstellung, Ein Jahr mit Corona. WSI Report Nr. 64, März 2021, Düsseldorf.

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.

