

RESEARCH REPORT SERIES

IZA Research Report No. 120

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

Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten

Holger Bonin (IZA)

Ulf Rinne (IZA)

unter Mitarbeit von:

Dominik Spitzta (IZA)

JULI 2021



FORSCHUNGSBERICHT

570/6

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

**Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von
abhängig Beschäftigten**

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

Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten

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

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

Holger Bonin (IZA)
Ulf Rinne (IZA)

unter Mitarbeit von:
Dominik Spitz (IZA)

Juli 2021

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

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

Kurzbeschreibung

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

Abstract

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

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	7
Abbildungsverzeichnis	8
Abkürzungsverzeichnis	11
Zusammenfassung	12
1. Hintergrund und Durchführung der Befragung	14
2. Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten	16
2.1 Häufigkeit von Homeoffice und anteilige Arbeitszeit im Homeoffice	16
2.2 Homeoffice-Nutzung im Vergleich zur Situation im Frühjahr 2021	20
2.3 Häufigkeit von Kurzarbeit und Arbeitszeitreduktion während Kurzarbeit	23
3. Verbreitung von Corona-Tests	24
3.1 Bereitstellung von Corona-Tests durch Arbeitgeber	24
3.2 Inanspruchnahme der Corona-Testangebote der Arbeitgeber	28
3.3 Gesamtnutzung von Corona-Tests durch abhängig Beschäftigte	30
4. Verbreitung von Corona-Schutzimpfungen	31
4.1 Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei abhängig Beschäftigten	31
4.2 Bereitstellung von Corona-Impfangeboten durch Arbeitgeber	33
4.3 Auskünfte über den eigenen Impfstatus	35
5. Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz und Maßnahmen des Arbeitsschutzes	38
5.1 Einschätzung des Infektionsrisikos am Arbeitsplatz	38
5.2 Übergreifende Bewertung des Arbeitsschutzes	39
5.3 Weitere Perspektiven der Maßnahmen des Arbeitsschutzes	42
6. Belastungen und Belastungsfaktoren	45
6.1 Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung	45
6.2 Belastungsempfinden und allgemeine Lebenszufriedenheit	47
7. Fazit	49
Literaturverzeichnis	51

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1	Grund für die Reduzierung der Arbeitszeit im Homeoffice gegenüber März 2021 oder für die Beendigung der Tätigkeit im Homeoffice seit März 2021, Mitte Juni 2021, Anteile in Prozent der abhängig Beschäftigten, die wieder mehr Zeit im Betrieb verbringen oder mit dem Homeoffice aufgehört haben	22
Tabelle 4.1	Organisation der arbeitgeberseitigen Impfangebote, wenn diese bereitgestellt werden, Mitte Juni 2021, Anteile in Prozent der abhängig Beschäftigten	35
Tabelle 5.1	Gründe, warum sich Beschäftigte für eine Lockerung oder vollständige Aufhebung der für ihren Betrieb geltenden Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion ab Juli 2021 aussprechen, Mitte Juni 2021, Anteile in Prozent der abhängig Beschäftigten, die eine Lockerung oder vollständige Aufhebung befürworten	44

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.1	Verteilung der Beschäftigten nach der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	15
Abbildung 2.1	Nutzung von Homeoffice, Mitte Februar bis Mitte Juni 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt, in Prozent	17
Abbildung 2.2	Nutzung von Homeoffice Mitte Juni 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Haushaltsnettoeinkommen und Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), in Prozent	18
Abbildung 2.3	Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice von abhängig Beschäftigten, die im Februar, März, April, Mai oder Juni 2021 im Homeoffice arbeiteten, insgesamt, in Prozent	19
Abbildung 2.4	Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice abhängig Beschäftigter, die im Juni 2021 im Homeoffice arbeiten, insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Haushaltsnettoeinkommen und Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), in Prozent	20
Abbildung 2.5	Anteil der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit im Homeoffice gegenüber März 2021 reduziert haben oder seitdem ihre Arbeit im Homeoffice ganz beendet haben, Mitte Juni 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Haushaltsnettoeinkommen und Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), in Prozent	21
Abbildung 2.6	Arbeitszeitreduktion durch Kurzarbeit bei abhängig Beschäftigten im Februar, März, April, Mai und Juni 2021, insgesamt (alle Monate) sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen (nur Juni 2021), in Prozent	23
Abbildung 3.1	Angebot von Corona-Tests für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Arbeitgeber Ende März-Anfang April, Mitte April, Mitte Mai und Mitte Juni, insgesamt (alle Zeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Juni), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	24
Abbildung 3.2	Abdeckungsquote durch vom Arbeitgeber angebotene Corona-Tests, Ende März-Anfang April, Mitte April, Mitte Mai und Mitte Juni 2021, insgesamt und nach Homeoffice-Nutzung, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	25
Abbildung 3.3	Häufigkeit der vom Arbeitgeber für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angebotenen Corona-Tests, Ende März-Anfang April, Mitte April, Mitte Mai sowie Mitte Juni 2021, insgesamt (alle Zeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Juni 2021), Anteile abhängig Beschäftigter mit Corona-Tests anbietendem Arbeitgeber in Prozent	27

Abbildung 3.4	Freiwilligkeit der Mitte April, Mitte Mai und Mitte Juni 2021 vom Arbeitgeber für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angebotenen Corona-Tests, insgesamt (alle Monate) sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Mitte Juni), Anteile abhängig Beschäftigter mit einem Corona-Tests anbietenden Arbeitgeber in Prozent	28
Abbildung 3.5	Inanspruchnahme der durch Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests in den letzten sieben Tagen, Ende März-Anfang April, Mitte April, Mitte Mai sowie Mitte Juni 2021, insgesamt (alle Zeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Mai 2021), Anteile abhängig Beschäftigter mit einem Corona-Tests anbietenden Arbeitgeber in Prozent	29
Abbildung 3.6	Gesamtnutzung von Corona-Tests, Mitte April, Mitte Mai und Mitte Juni 2021, insgesamt (alle Zeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Mitte Juni), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	30
Abbildung 4.1	Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei abhängig Beschäftigten, Mitte Mai und Mitte Juni 2021, insgesamt (alle Monate) sowie nach Geschlecht, Alter und Betriebsgröße (nur Mitte Juni), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	32
Abbildung 4.2	Bereitstellung freiwilliger Corona-Impfangebote durch Arbeitgeber, Mitte Mai und Mitte Juni 2021, insgesamt (alle Monate) sowie nach Betriebsgröße (nur Mitte Juni), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	34
Abbildung 4.3	Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitgeber ihren aktuellen Impfstatus kennt, Mitte Juni 2021, insgesamt sowie nach Impfstatus der Beschäftigten, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	36
Abbildung 4.4	Anteil der Beschäftigten, die ihren Arbeitgeber von sich aus über ihren aktuellen Impfstatus informiert haben oder die grundsätzlich dazu bereit sind, Mitte Juni 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	37
Abbildung 5.1	Ausmaß der Sorgen von abhängig Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Februar bis Juni 2021, insgesamt (alle Monate) sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers und Homeoffice-Nutzung (nur Juni 2021), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	38
Abbildung 5.2	Bewertung der Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Februar bis Juni 2021, insgesamt (alle Monate) sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers und Homeoffice-Nutzung (nur Juni 2021), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	39

Abbildung 5.3	Bewertung der Umsetzung der geltenden Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion, April, Mai und Juni 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	40
Abbildung 5.4	Einstellung der Beschäftigten gegenüber einer gesetzlichen Regelung mit regelbasierten Maßnahmen des Arbeitsschutzes je nach Pandemielage, Mitte Juni 2021, insgesamt sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	42
Abbildung 5.5	Einschätzung der Beschäftigten zu den weiteren Perspektiven der derzeit geltenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes im eigenen Betrieb über den 1. Juli 2021 hinaus, Mitte Juni 2021, insgesamt sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent	43
Abbildung 6.1	Häufigkeit von Schwierigkeiten in den letzten vier Wochen vor der Befragung im März, April, Mai und Juni 2021, die Kinderbetreuung sicherzustellen, insgesamt (alle Monate) sowie nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit (nur Juni), Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt in Prozent	45
Abbildung 6.2	Ausmaß des Belastungs- und Stressempfindens von abhängig Beschäftigten, Februar bis Juni 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile in Prozent	47
Abbildung 6.3	Allgemeine Lebenszufriedenheit von abhängig Beschäftigten, Februar bis Juni 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Durchschnittswerte (Skala von 0 bis 10)	48

Abkürzungsverzeichnis

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

Zusammenfassung

Diese Expertise vermittelt vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie ein aktuelles Lagebild der Arbeitssituation von abhängig Beschäftigten in Deutschland. Sie basiert auf einer vom 14. bis 22. Juni 2021 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführten Befragung von abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren. Die Befragung führt seit Februar 2021 durchgeführte Vorgängerbefragungen im Querschnitt fort, sodass sich bei wichtigen Arbeitsmarkt- und Belastungskennziffern zeitliche Veränderungen bei einem sich dynamisch entwickelnden Pandemieverlauf beurteilen lassen.

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

Die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen, dass weiterhin nur ein geringer Anteil der Beschäftigten in Deutschland größere Befürchtungen hat, sich am Arbeitsplatz im Betrieb mit dem Coronavirus zu infizieren. Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die sich Mitte Juni 2021 große oder sehr große Sorgen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz machen, erreicht zum aktuellen Befragungszeitpunkt mit 9 Prozent den geringsten Wert seit Beginn der Befragungen im Februar 2021. Die verschiedenen Maßnahmen zum Infektionsschutz im Arbeitskontext empfindet eine große Mehrheit der abhängig Beschäftigten auch im Juni 2021 als gerade richtig. In der weiteren Perspektive befürworten vier von fünf Beschäftigten eine gesetzliche Regelung, die je nach Pandemielage bestimmte Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion vorschreibt, also zum Beispiel, dass ab einer bestimmten Zahl an Neuinfektionen bestimmte Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Außerdem ist am aktuellen Datenrand eine tendenziell leicht rückläufige Nutzung von Homeoffice erkennbar. Im Juni 2021 arbeiteten 42 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland zumindest stundenweise im Homeoffice, 27 Prozent sogar überwiegend oder ausschließlich. Mitte Februar verbrachten noch 49 Prozent der Beschäftigten zumindest einen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice, 34 Prozent arbeiteten sogar überwiegend oder ausschließlich dort. Dieser Rückgang spiegelt sich auch im Befund wider, dass knapp ein Fünftel der abhängig Beschäftigten in Deutschland seit März 2021 ihre Arbeitszeit im Homeoffice reduziert oder die Arbeit im Homeoffice sogar ganz beendet haben. Verglichen mit der Situation vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie hat sich der Homeoffice-Anteil der abhängig Beschäftigten dennoch weiterhin ungefähr verdoppelt.

Die Befragungsergebnisse zeigen zudem, dass die arbeitgeberseitigen Testangebote im Juni 2021 im Vergleich zum Vormonat nochmals leicht ausgeweitet wurden. Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung haben 93 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitgeber, der Corona-Tests anbietet. Insgesamt deckt das arbeitgeberseitige Angebot an Corona-Tests Mitte Juni rund 89 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland ab. Betrachtet man nur die Gruppe der Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice tätig waren und damit Anspruch auf ein Testangebot der Arbeitgeber haben, beträgt der Abdeckungsgrad mit Corona-Tests Mitte Juni 93 Prozent. Dieser Anteil hat sich seit Mitte April um rund 18 Prozentpunkte erhöht.

Die Inanspruchnahme dieser Tests ist allerdings gegenüber dem Vormonat rückläufig. Von den abhängig Beschäftigten, deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet, die dieses Angebot auch individuell erreicht und die zum Befragungszeitpunkt gearbeitet haben, haben 45 Prozent innerhalb

der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt Mitte Juni 2021 mindestens einen von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht. Dieser Anteil ist gegenüber der Mitte Mai durchgeführten Befragung recht deutlich um zwölf Prozentpunkte gesunken. Jenseits der durch Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests ist im Juni 2021 auch ein Rückgang der Gesamtnutzung von Corona-Tests durch Beschäftigte festzustellen. Insgesamt 54 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland haben – unabhängig von möglichen arbeitgeberseitigen Testangeboten – innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt im Juni einen Corona-Test gemacht. Gegenüber der Vorgängerbefragung im Mai entspricht dies einem Rückgang um zehn Prozentpunkte.

71 Prozent der abhängig Beschäftigten haben nach eigenen Angaben zum Zeitpunkt der Befragung Mitte Juni 2021 mindestens eine Corona-Schutzimpfung erhalten und 39 Prozent gaben an, bereits vollständig geimpft worden zu sein. Dies ist ein erheblicher Anstieg gegenüber der Mitte Mai 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung, in der diese Anteile 51 Prozent (Beschäftigte mit mindestens begonnener Impfung) und 12 Prozent (Beschäftigte mit vollständiger Impfung) betragen. Es ist auch im Juni von einer überdurchschnittlich hohen Impfquote der abhängig Beschäftigten auszugehen, insbesondere auch innerhalb der relevanten Altersgruppe. Dies dürfte unter anderem auf die lange geltende Priorisierung bestimmter Beschäftigtengruppen in der Corona-Impfverordnung zurückzuführen sein. Außerdem verfestigt sich der Eindruck, dass sich abhängig Beschäftigte besonders um eine Impfung bemühen.

Ab dem 7. Juni 2021 können auch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie die überbetrieblichen Dienste von Betriebsärzten gegen COVID-19 impfen. Zum Befragungszeitpunkt Mitte Juni 2021 geben 56 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland an, dass ihr Arbeitgeber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihres Betriebs freiwillige Corona-Impfangebote bereitstellt. Bei weiteren 9 Prozent hat ihr Arbeitgeber die Bereitstellung derartiger freiwilliger Impfangebote angekündigt.

Der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitgeber ihren aktuellen Impfstatus kennt, ist als sehr hoch zu bewerten. Mitte Juni 2021 geben insgesamt 77 Prozent der Beschäftigten an, dass ihr Arbeitgeber ihren aktuellen Impfstatus kennt. Bei Beschäftigten mit vollständiger Impfung beträgt dieser Anteil sogar 84 Prozent, aber auch Beschäftigte mit begonnener Impfung (68 Prozent) und Beschäftigte ohne Impfung (78 Prozent) berichten häufig, dass ihr Arbeitgeber über ihren aktuellen Impfstatus informiert ist. Bei den Beschäftigten, deren Arbeitgeber den aktuellen Impfstatus nicht kennt, ist die Auskunftsbereitschaft als hoch zu bewerten. 84 Prozent dieser Beschäftigten signalisieren ihre grundsätzliche Bereitschaft, ihren Arbeitgeber über ihren Impfstatus zu informieren.

Das allgemeine Belastungsempfinden der abhängig Beschäftigten zeigt sich im Juni 2021 im Monatsvergleich erneut reduziert. Dies spiegelt sich in einer ausgeprägten Verbesserung ihrer allgemeinen Lebenszufriedenheit gegenüber den Vormonaten wider. Die durchschnittliche Lebenszufriedenheit der Beschäftigten dürfte damit im Juni 2021 vergleichbar mit dem zu Beginn der Corona-Krise im April 2020 ermittelten Durchschnittswert für die in Deutschland lebende Bevölkerung sein. Nach wie vor ist jedoch ein Geschlechterunterschied erkennbar: Auch wenn sich die Lebenszufriedenheit und das Belastungsempfinden von weiblichen Beschäftigten zuletzt ebenfalls deutlich verbessert hat, bewerten sie ihre diesbezügliche Situation nach wie vor etwas schlechter als männliche Beschäftigte.

1. Hintergrund und Durchführung der Befragung

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

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

Vor dem Hintergrund einer weiterhin hohen Dynamik des Pandemiegeschehens und der zur Eindämmung der Pandemie ergriffenen Maßnahmen vermittelt diese Expertise ein aktuelles Lagebild zur Arbeitssituation und zum Belastungsempfinden Mitte Juni 2021. Die Grundlage dafür bildet eine repräsentative Befragung von 1.001 abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren, die vom 14. bis 22. Juni 2021 durch die forsa Politik- und Sozialforschung GmbH durchgeführt wurde.¹ Die Größe der realisierten Nettostichprobe hat sich bei Repräsentativbefragungen als Standard etabliert. Zudem erfolgte die Auswahl der Befragungspersonen nach einem systematischen Zufallsverfahren, das sicherstellt, dass alle Bürgerinnen und Bürger in Deutschland mit Telefonanschluss im Haushalt die gleiche statistische Chance haben, in die Stichprobe zu gelangen. Dabei werden sowohl Telefonnummern berücksichtigt, die im Telefonbuch eingetragen sind, als auch solche, die nicht eingetragen sind. Zudem wurde die Befragung im Dual-Frame-Ansatz durchgeführt, also unter Einbeziehung eines substantiellen Anteils von Mobilfunknummern. Die Grundvoraussetzungen für die Repräsentativität der Befragungsergebnisse sind somit erfüllt.²

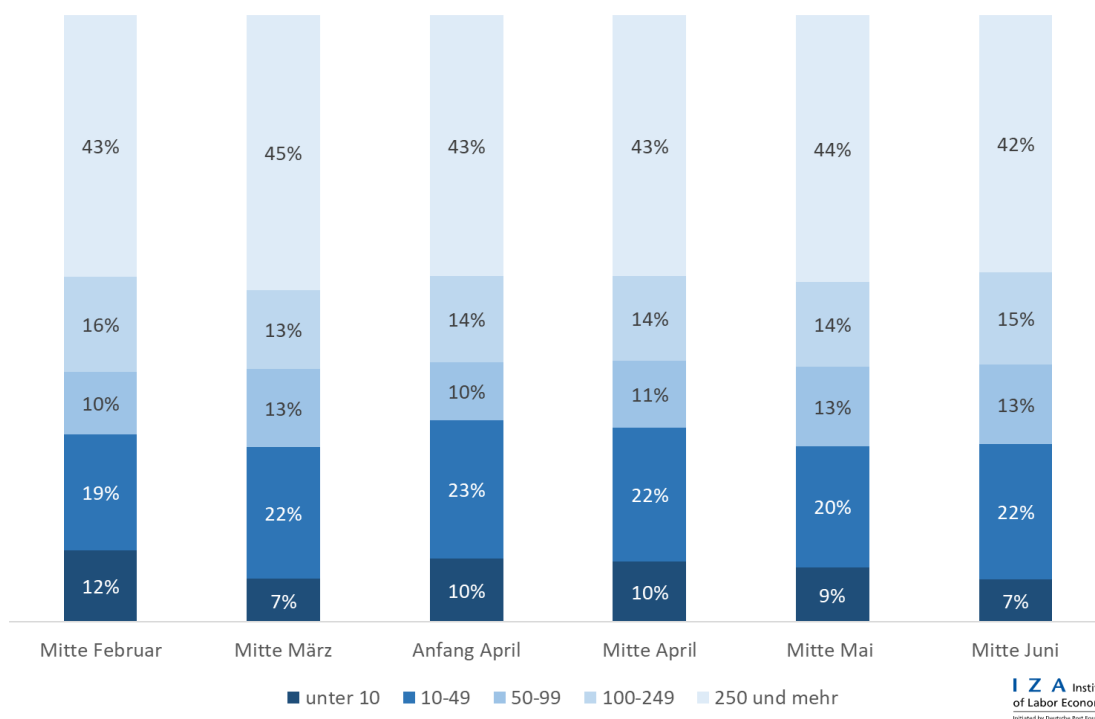
¹ Für diese Befragung wurden zunächst im Rahmen der bevölkerungsrepräsentativen täglichen Mehrthemenumfrage von forsa identifizierte Zielpersonen, die dazu ihre Zustimmung gegeben hatten, erneut kontaktiert und mithilfe computerunterstützter Telefoninterviews (CATI) vertieft befragt.

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

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

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

Abbildung 1.1 Verteilung der Beschäftigten nach der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1-6.

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

2. Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten

2.1 Häufigkeit von Homeoffice und anteilige Arbeitszeit im Homeoffice

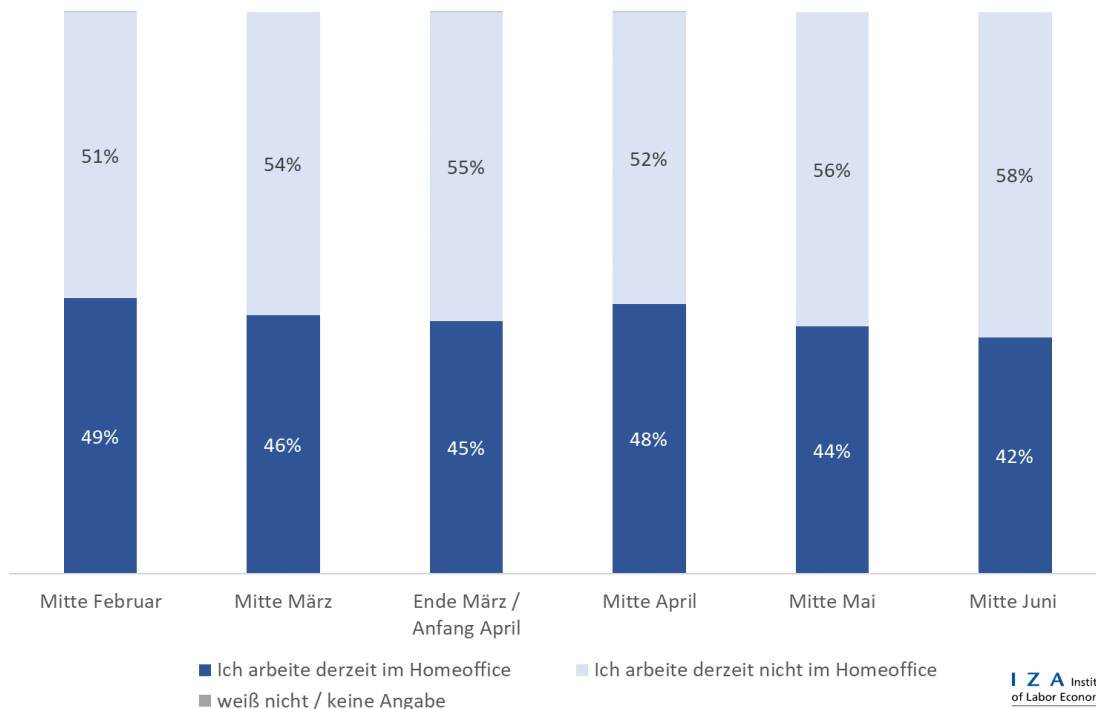
Die am 27. Januar 2021 in Kraft getretene SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-Arbeitsschutzverordnung, Corona-ArbSchV) dient dem Ziel, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen (vgl.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

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung wurde zwischenzeitlich für die Dauer der pandemischen Lage bis einschließlich 10. September 2021 mit abweichenden Bestimmungen verlängert (vgl. BMAS 2021b). Bis einschließlich 30. Juni 2021, also auch noch zum Befragungszeitpunkt, hatte der Arbeitgeber den Beschäftigten weiterhin im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Dass eine verstärkte Homeoffice-Nutzung zu einer Eindämmung der Corona-Pandemie beitragen kann, zeigen unter anderem Simulationsrechnungen (vgl. Gabler et al. 2021).

Nicht ausschließlich aufgrund dieser Bestimmungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung, aber auch deshalb hatte sich zuletzt die Homeoffice-Nutzung der abhängig Beschäftigten auf hohem Niveau stabilisiert (vgl. Bonin und Rinne 2021). Abbildung 2.1 zeigt, dass der Anteil der Homeoffice-Beschäftigten zuletzt allerdings tendenziell leicht rückläufig ist. Mitte Juni 2021 arbeiteten 42 Prozent der abhängig Beschäftigten ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder auch einem anderen Ort aus, über den sie selbst frei bestimmen können. Auch wenn der Unterschied zum Vormonat – Mitte Mai 2021 lag die Homeoffice-Quote bei 44 Prozent – noch innerhalb des sich aus dem Stichprobenfehler ergebenden Fehlertoleranzbereichs liegt, fällt die aktuell gemessene Homeoffice-Nutzung im Vergleich zu den Mitte Februar und Mitte April 2021 in vergleichbaren Querschnittsbefragungen gemessenen Werten geringer aus. Im Vergleich zu diesen früheren Monatswerten ist daher am aktuellen Datenrand von einem rückläufigen Anteil der Beschäftigten, die mindestens stundenweise im Homeoffice tätig sind, auszugehen.

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

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



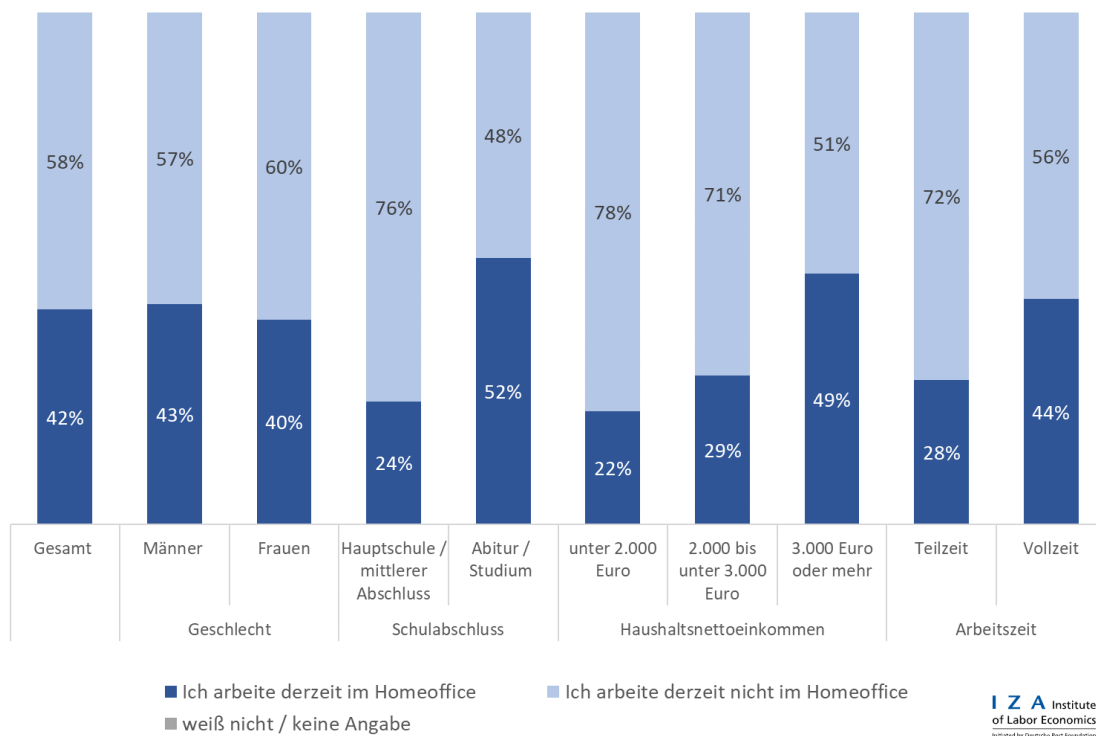
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1-6.

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

Abbildung 2.2 zeigt, dass mit 43 Prozent ein nur geringfügig höherer Anteil männlicher Beschäftigter im Homeoffice arbeitet. Bei weiblichen Beschäftigten beträgt dieser Anteil 40 Prozent. Eine etwas höhere Homeoffice-Nutzung bei männlichen Beschäftigten zeigte sich bereits in früheren Erhebungswellen und auch schon in der Zeit vor der Corona-Pandemie (vgl. Bonin et al. 2020). Der diesbezügliche Geschlechterunterschied fällt im Juni 2021 aber geringer aus als in den Vormonaten.

Dagegen variiert die Nutzung von Homeoffice auch Mitte Juni 2021 stark mit dem Bildungsgrad und dem Haushaltsnettoeinkommen. Während 52 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss zu diesem Zeitpunkt ganz oder teilweise vom Homeoffice aus tätig waren, galt dies nur für etwa ein Viertel der abhängig Beschäftigten mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss. Dazu passend steigt die Homeoffice-Quote mit dem Haushaltsnettoeinkommen. Abhängig Beschäftigte mit einem Haushaltsnettoeinkommen unter 2.000 Euro nutzten im April 2021 das Homeoffice zu 22 Prozent; bei Beschäftigten mit einem Haushaltsnettoeinkommen über 3.000 Euro war der Anteil mit 49 Prozent mehr als doppelt so hoch. Der starke Zusammenhang zwischen der Homeoffice-Nutzung und Bildungs- und Einkommensvariablen wurde auch während der früheren Phasen der Pandemie beobachtet (vgl. etwa von Gaudecker et al. 2020). Darüber hinaus zeigen sich auch Unterschiede nach dem Umfang der Arbeitszeit: Mitte Juni 2021 nutzten 44 Prozent der in Vollzeit (mit mindestens 30 Arbeitsstunden pro Woche) Beschäftigten Homeoffice, aber nur 28 Prozent der in Teilzeit Beschäftigten.

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



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

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

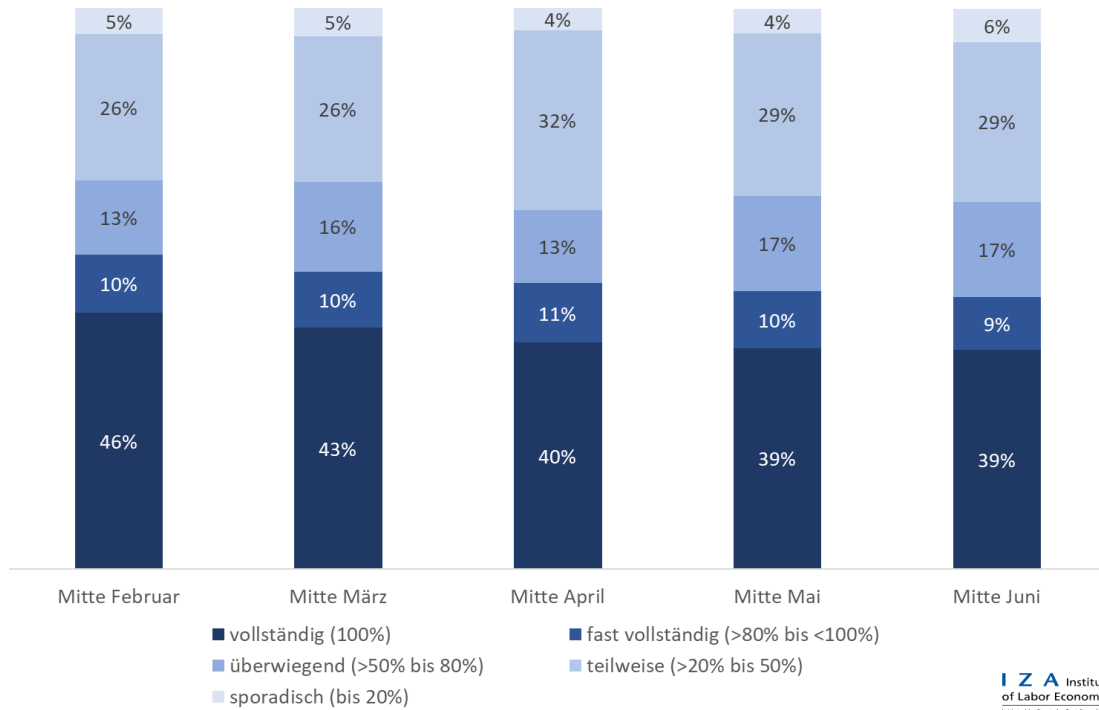
Mitte Juni 2021 arbeiteten 65 Prozent aller abhängig Beschäftigten mit Homeoffice-Nutzung nach eigenen Angaben den überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit von zu Hause oder einem anderen selbst bestimmten Ort aus (Abbildung 2.3). 39 Prozent verbrachten ihre gesamte Arbeitszeit im Homeoffice, arbeiteten dort also ausschließlich. Weitere 9 Prozent waren fast vollständig, also zu mehr als 80 Prozent ihrer Arbeitszeit, und 17 Prozent überwiegend, also zu 50 bis 80 Prozent ihrer Arbeitszeit, im Homeoffice tätig. Nur 6 Prozent der im Homeoffice tätigen Beschäftigten gaben an, weniger als 20 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen, nutzten diese Möglichkeit zu arbeiten also eher sporadisch. Im Vergleich zu den Vormonaten hat sich die in Stunden gemessene Intensität der Homeoffice-Nutzung bei den abhängig Beschäftigten, die überhaupt Homeoffice nutzen, weiterhin grundsätzlich kaum verändert – auch wenn der Anteil der ausschließlich im Homeoffice tätigen Beschäftigten zuletzt merklich geringer ausfällt als noch im Februar 2021.

Kombiniert man die Angaben zur generellen Homeoffice-Nutzung mit den Angaben zur anteiligen Arbeitszeit im Homeoffice, ergibt sich, dass 27 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland Mitte Juni 2021 überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice tätig waren.³ Dieser Anteil hat sich

³ Dieser Wert berechnet sich aus dem Homeoffice-Anteil von 42 Prozent multipliziert mit dem Anteil von 65 Prozent der im Homeoffice tätigen Beschäftigten, die dort mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit verbringen.

gegenüber den Vergleichswerten aus Februar, März, April und Mai 2021 (34, 32, 31 bzw. 29 Prozent) erneut geringfügig reduziert und ist in der Tendenz weiterhin rückläufig. Der Anteil aller abhängig Beschäftigten in Deutschland, die Mitte Juni 2021 ausschließlich im Homeoffice arbeiteten, beträgt 16 Prozent.⁴

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



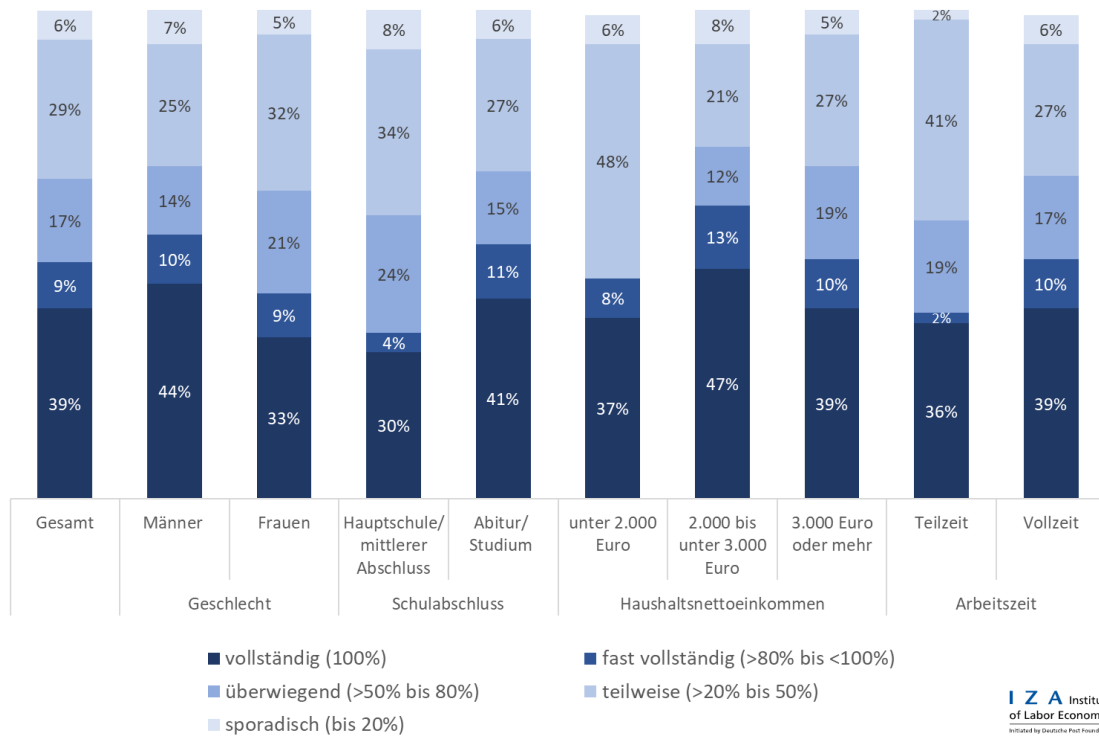
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4, 5 und 6.

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

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

⁴ Dieser Wert berechnet sich aus dem Homeoffice-Anteil von 42 Prozent multipliziert mit dem Anteil von 39 Prozent der im Homeoffice tätigen Beschäftigten, die dort vollständig, also mit 100 Prozent ihrer Arbeitszeit, tätig sind.

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



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

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 417 Beschäftigte, die Mitte Juni im Homeoffice arbeiteten. Dargestellt sind die Anteile der wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice an der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit in fünf Kategorien.

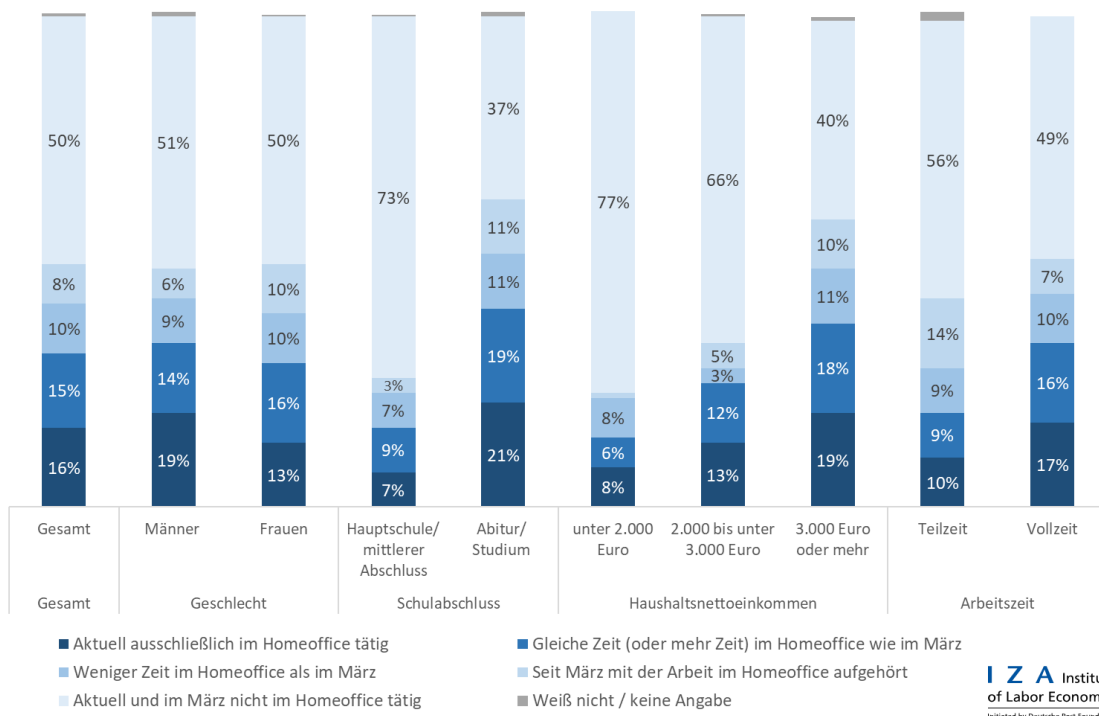
2.2 Homeoffice-Nutzung im Vergleich zur Situation im Frühjahr 2021

Knapp ein Fünftel der abhängig Beschäftigten in Deutschland hat seit März 2021 die Arbeitszeit im Homeoffice reduziert oder die Arbeit im Homeoffice sogar ganz beendet, wie Abbildung 2.5 zeigt. Verglichen mit der Situation vor drei Monaten verbringen 10 Prozent der Beschäftigten Mitte Juni wieder mehr Zeit am Arbeitsplatz im Betrieb und weniger Zeit im Homeoffice. Außerdem haben seit dem Frühjahr 8 Prozent der Beschäftigten ihre Arbeit im Homeoffice beendet, sie arbeiten zum Befragungszeitpunkt wieder ausschließlich vor Ort. Die Hälfte der Beschäftigten arbeitete sowohl im März als auch im Juni nicht im Homeoffice. Die übrigen Beschäftigten sind aktuell entweder ausschließlich im Homeoffice tätig (16 Prozent) oder sie verbringen mindestens die gleiche Arbeitszeit im Homeoffice wie im Frühjahr (15 Prozent).

Die diesbezüglichen Geschlechterunterschiede sind nicht sehr groß. Auffällig ist jedoch der höhere Anteil männlicher Beschäftigter, die ausschließlich im Homeoffice arbeiten (vgl. auch Abbildung 2.4 oben). Umgekehrt hat ein etwas höherer Anteil weiblicher Beschäftigter seit dem Frühjahr die Arbeit im Homeoffice ganz beendet (10 Prozent der weiblichen Beschäftigten gegenüber 6 Prozent der männlichen Beschäftigten).

Erwartungsgemäß sind die Veränderungen der Homeoffice-Nutzung seit dem Frühjahr bei Beschäftigten mit höherer Schulbildung, einem höheren Haushaltsnettoeinkommen sowie bei in Vollzeit Beschäftigten deutlich ausgeprägter als in den jeweiligen Vergleichsgruppen. Die Homeoffice-Nutzung ist in diesen Beschäftigtengruppen grundsätzlich verbreiteter (vgl. auch Abbildung 2.2 oben), weshalb sich auch diesbezügliche Veränderungen in diesen Gruppen stärker zeigen. So fallen etwa die Veränderungen bei Beschäftigten mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss und bei Beschäftigten mit einem Haushaltsnettoeinkommen von weniger als 2.000 Euro schon deshalb insgesamt geringer aus, weil jeweils etwa drei Viertel dieser Beschäftigten sowohl im März als auch im Juni 2021 überhaupt nicht im Homeoffice gearbeitet haben.

Abbildung 2.5 Anteil der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit im Homeoffice gegenüber März 2021 reduziert haben oder seitdem ihre Arbeit im Homeoffice ganz beendet haben, Mitte Juni 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Haushaltsnettoeinkommen und Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), in Prozent



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

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni). Zusammenfassende Darstellung basierend auf den Fragestellungen: „Wenn Sie Ihre Arbeit heute mit der vor drei Monaten, also im März, vergleichen. Verbringen Sie wieder mehr Zeit am Arbeitsplatz im Betrieb und weniger Zeit im Homeoffice?“ sowie „Wie war das vor drei Monaten, also im März? Haben Sie da regelmäßig wenigstens einen Teil Ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbracht?“

Tabelle 2.1 zeigt, dass die Gründe, weshalb Beschäftigte ihre Arbeitszeit im Homeoffice gegenüber März 2021 reduziert haben, durchaus abweichen von denjenigen, weshalb Beschäftigte ihre Tätigkeit im Homeoffice seit März 2021 ganz beendet haben. Bei etwa sieben von zehn Beschäftigten, die seit dem Frühjahr ihre Homeoffice-Arbeitszeit reduziert haben, war dies eine persönliche Entscheidung. 14 Prozent dieser Beschäftigten geben an, von ihrem Arbeitgeber oder Vorgesetzten aufgefordert worden zu sein, wieder mehr Zeit am Arbeitsplatz im Betrieb zu verbringen. Dagegen berichten weit mehr als die Hälfte (58 Prozent) der Beschäftigten, die seit März 2021 ihre Tätigkeit im Homeoffice beendet haben, dazu von ihrem Arbeitgeber oder ihrem Vorgesetzten aufgefordert worden zu sein. Bei lediglich 23 Prozent dieser Beschäftigten war die Beendigung ihrer Tätigkeit im Homeoffice eine persönliche Entscheidung.

Tabelle 2.1 Grund für die Reduzierung der Arbeitszeit im Homeoffice gegenüber März 2021 oder für die Beendigung der Tätigkeit im Homeoffice seit März 2021, Mitte Juni 2021, Anteile in Prozent der abhängig Beschäftigten, die wieder mehr Zeit im Betrieb verbringen oder mit dem Homeoffice aufgehört haben

Grund für eine Reduzierung oder Beendigung der Arbeit im Homeoffice	Reduzierung	Beendigung
Aufforderung durch den Arbeitgeber oder Vorgesetzten	14%	58%
Persönliche Entscheidung	69%	23%
Sowohl als auch	17%	15%
Weiß nicht / keine Angabe	1%	3%

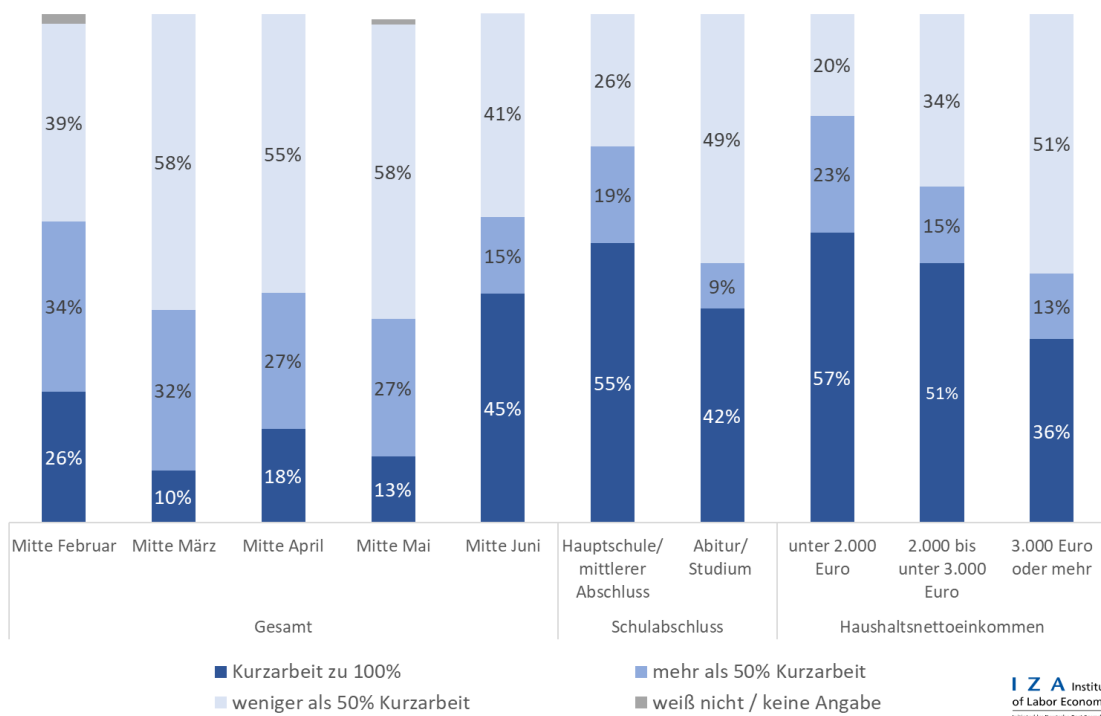
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 6.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 97 Beschäftigte, die Mitte Juni mehr Zeit im Betrieb verbringen als im März 2021, und 77 Beschäftigte, die seit März 2021 aufgehört haben, im Homeoffice zu arbeiten. Fragestellungen: „Hat Ihr Arbeitgeber oder Ihr Vorgesetzter Sie dazu aufgefordert, dass Sie wieder mehr Zeit am Arbeitsplatz im Betrieb verbringen, oder war das ihre persönliche Entscheidung?“ sowie „Hat Ihr Arbeitgeber oder Ihr Vorgesetzter Sie dazu aufgefordert, dass Sie mit dem Homeoffice aufhören, oder war das ihre persönliche Entscheidung?“.

2.3 Häufigkeit von Kurzarbeit und Arbeitszeitreduktion während Kurzarbeit

Gemäß eigenen Angaben waren 3 Prozent der abhängig Beschäftigten Mitte Juni 2021 in Kurzarbeit. Dies ist Rückgang gegenüber dem Mitte Mai ermittelten Vergleichswert von 6 Prozent (vgl. Bonin und Rinne 2021). Abbildung 2.6 zeigt, dass Mitte Juni rund 45 Prozent der kurzarbeitenden Beschäftigten überhaupt nicht arbeiteten („Kurzarbeit null“). Der Anteil der Beschäftigten mit „Kurzarbeit null“ an allen abhängig Beschäftigten beträgt Mitte Juni 2021 somit knapp 1,4 Prozent. Es ist allerdings anzumerken, dass die im Monatsvergleich erkennbaren Veränderungen bei der Kurzarbeit wegen geringer Fallzahlen statistisch mit einiger Unsicherheit behaftet sind.

Abbildung 2.6 Arbeitszeitreduktion durch Kurzarbeit bei abhängig Beschäftigten im Februar, März, April, Mai und Juni 2021, insgesamt (alle Monate) sowie nach Schulabschluss und Haushaltsnettoeinkommen (nur Juni 2021), in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4, 5 und 6.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 92 / 62 / 41 / 60 / 35 Beschäftigte, die im Februar / März / April / Mai / Juni 2021 in Kurzarbeit waren.

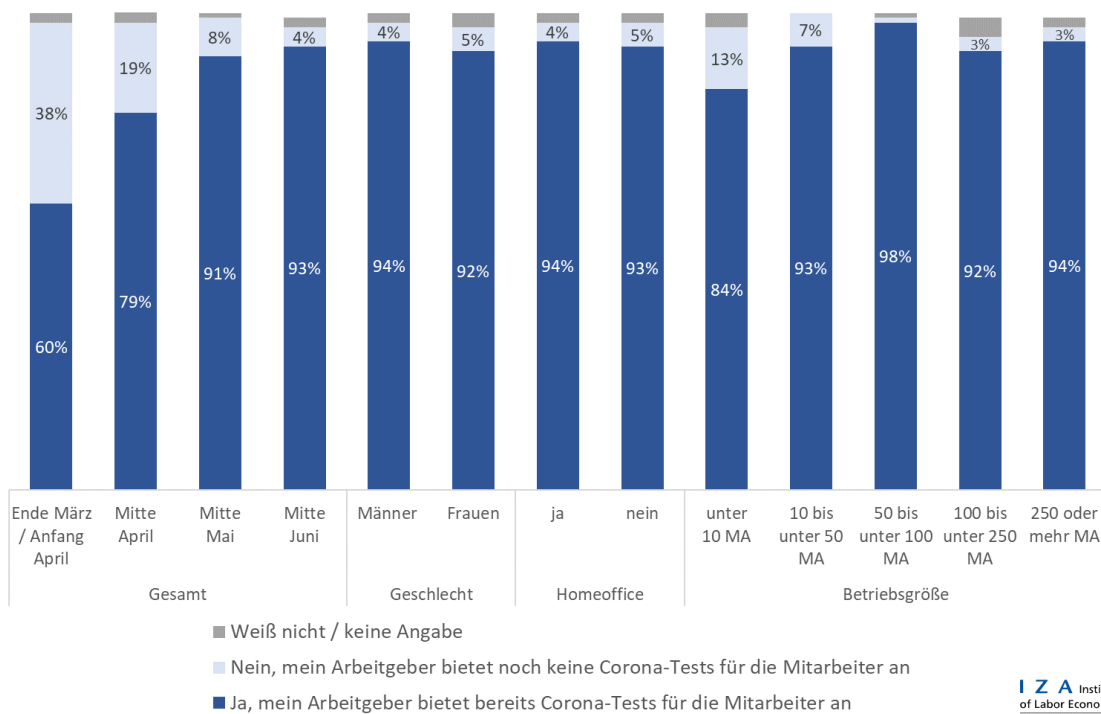
3. Verbreitung von Corona-Tests

3.1 Bereitstellung von Corona-Tests durch Arbeitgeber

Mitte April 2021 wurde die Corona-Arbeitsschutzverordnung um Bestimmungen zu regelmäßigen betrieblichen Angeboten für Corona-Tests ergänzt. Arbeitgeber bleiben auch nach Anpassung und Verlängerung der Corona-Arbeitsschutzverordnung nach dem 30. Juni 2021 (zum Zeitpunkt der Berichtslegung bis einschließlich 10. September 2021) verpflichtet, in ihren Betrieben für alle Beschäftigten in Präsenz die Möglichkeit für Schnell- oder Selbsttests anzubieten.

Die arbeitgeberseitigen Testangebote wurden im Juni nochmals leicht ausgeweitet, wie Abbildung 3.1 zeigt. 93 Prozent der Beschäftigten hatten zu diesem Zeitpunkt einen Arbeitgeber, der Corona-Tests anbietet. Zum Zeitpunkt der früheren Befragung Mitte Mai waren dies 91 Prozent. In der von Ende März bis Anfang April 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung hatten erst 60 Prozent der abhängig Beschäftigten einen Arbeitgeber, der Corona-Tests anbietet.

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



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 3-6.

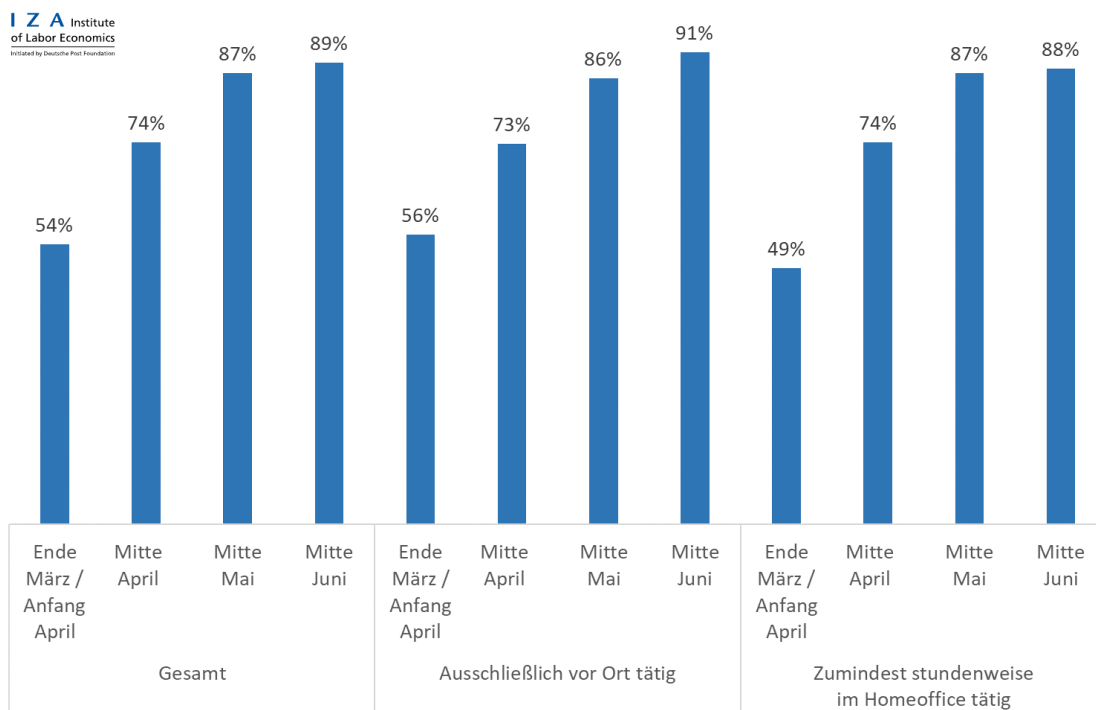
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.638 Beschäftigte (Ende März / Anfang April), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai) und 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni). Fragestellung: „Bietet Ihr Arbeitgeber bereits zumindest einem Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Corona-Tests an?“

Es sind keine Geschlechterunterschiede festzustellen, und es gibt auch keinen diesbezüglichen Unterschied mehr zwischen Beschäftigten, die zumindest stundenweise im Homeoffice arbeiten, und Beschäftigten vor Ort.

Allerdings sind weiterhin in kleinen Betrieben Testangebote seltener anzutreffen als in mittleren und großen Betrieben. 84 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb mit weniger als zehn Beschäftigten arbeiten, haben einen Arbeitgeber, der Mitte Juni 2021 Corona-Tests anbot. Anzumerken ist jedoch, dass sich dieser Anteil gegenüber der im Mai durchgeführten Vorgängerbefragung sehr deutlich (um 21 Prozentpunkte) erhöht hat. Die arbeitgeberseitigen Testangebote in kleineren Betrieben wurden also seitdem stark ausgeweitet.

Bei 93 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeitgeber Mitte Mai 2021 Corona-Tests zur Verfügung stellte, erstreckte sich dieses Angebot auf die gesamte Belegschaft. Dieser Anteil ist nahezu identisch mit dem in der Vorgängerbefragung im Mai ermittelten Wert von 92 Prozent.

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



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 3-6.

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

Im Ergebnis deckt das arbeitgeberseitige Angebot an Corona-Tests Mitte Mai 2021 insgesamt 89 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland ab (Abbildung 3.2).⁵ Dieser Wert betrug in der von Ende März bis Anfang April 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung nur 54 Prozent, und in der Mitte April 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung lag dieser Anteil bei 74 Prozent. Dieser Anteil hatte sich bereits bis Mitte Mai auf 87 Prozent erhöht und seitdem noch leicht zugenommen.

Der Anteil der ausschließlich vor Ort arbeitenden Beschäftigten (also Beschäftigte, die überhaupt nicht im Homeoffice tätig sind), die Mitte Juni 2021 ein Testangebot erhalten haben, ist ebenfalls hoch und beträgt 91 Prozent (Abbildung 3.2). Ende März bis Anfang April 2021 betrug der Anteil der ausschließlich vor Ort arbeitenden Beschäftigten, die ein Testangebot erhalten haben, 56 Prozent, Mitte April 73 Prozent, und Mitte Mai 86 Prozent. Es ist somit, wie grundsätzlich auch bei zumindest stundenweise im Homeoffice tätigen Beschäftigten, ein fortgesetzter Anstieg der Abdeckungsquote zu verzeichnen.

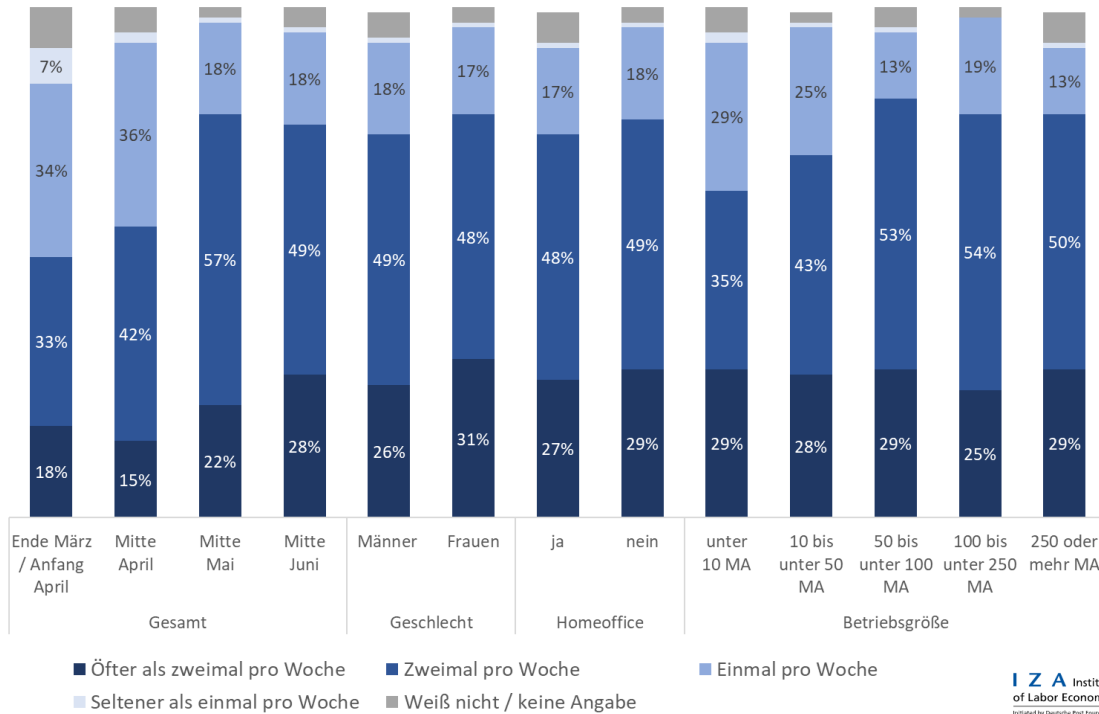
Auf dieser Basis lässt sich eine Abschätzung vornehmen, wie hoch der Anteil der abhängig Beschäftigten ist, die Mitte Juni von der verpflichtenden Bereitstellung von Corona-Tests profitierten. Betrachtet man die Gruppe der nicht ausschließlich im Homeoffice tätigen Beschäftigten, die Anspruch auf ein Testangebot der Arbeitgeber hat, beträgt der Abdeckungsgrad 93 Prozent: Mitte Mai 2021 arbeiteten 94 Prozent der anspruchsberechtigten Beschäftigten in Betrieben mit einem Testangebot, und rund 98 Prozent dieser Beschäftigten erreichte das Testangebot auch individuell. Mitte Mai 2021 lag der Abdeckungsgrad in dieser Gruppe der nicht ausschließlich im Homeoffice tätigen Beschäftigten bei 89 Prozent und Mitte April bei 75 Prozent.

Bei 77 Prozent der Beschäftigten, in deren Betrieb Mitte Juni 2021 ein Testangebot vorhanden war, stellte der Arbeitgeber Corona-Tests für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zweimal pro Woche oder häufiger zur Verfügung (Abbildung 3.3). Dieser Wert ist gegenüber der im Mai durchgeführten Vorgängerbefragung nahezu unverändert. Bei knapp einem Fünftel der Beschäftigten bot der Arbeitgeber Mitte Juni Corona-Tests für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einmal die Woche an. Nur bei 1 Prozent der Beschäftigten mit einem Testangebot im Betrieb konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Mitte Juni seltener als einmal die Woche einen Corona-Test machen.

Im Hinblick auf die Häufigkeit der arbeitgeberseitigen Testangebote sind keine deutlichen Geschlechterunterschiede feststellen. Dass weibliche Beschäftigte häufiger angeben, mehr als zweimal wöchentlich einen von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test machen zu können, könnte mit dem hohen Frauenanteil in den Bereichen Gesundheit und Pflege zusammenhängen. Beschäftigte, die zumindest stundenweise im Homeoffice arbeiten und deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet, berichten nicht von selteneren Testangeboten ihres Arbeitgebers als nicht im Homeoffice tätige Beschäftigte. Etwaige diesbezügliche Unterschiede liegen sämtlich innerhalb des sich aus dem Stichprobenfehler ergebenden Fehlertoleranzbereichs. Es gibt jedoch Hinweise, dass arbeitgeberseitige Corona-Tests in kleineren Betrieben mit etwas geringerer Häufigkeit angeboten werden. In der Mitte Mai durchgeführten Vorgängerbefragung waren diese Unterschiede nach der Betriebsgröße noch nicht erkennbar.

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

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



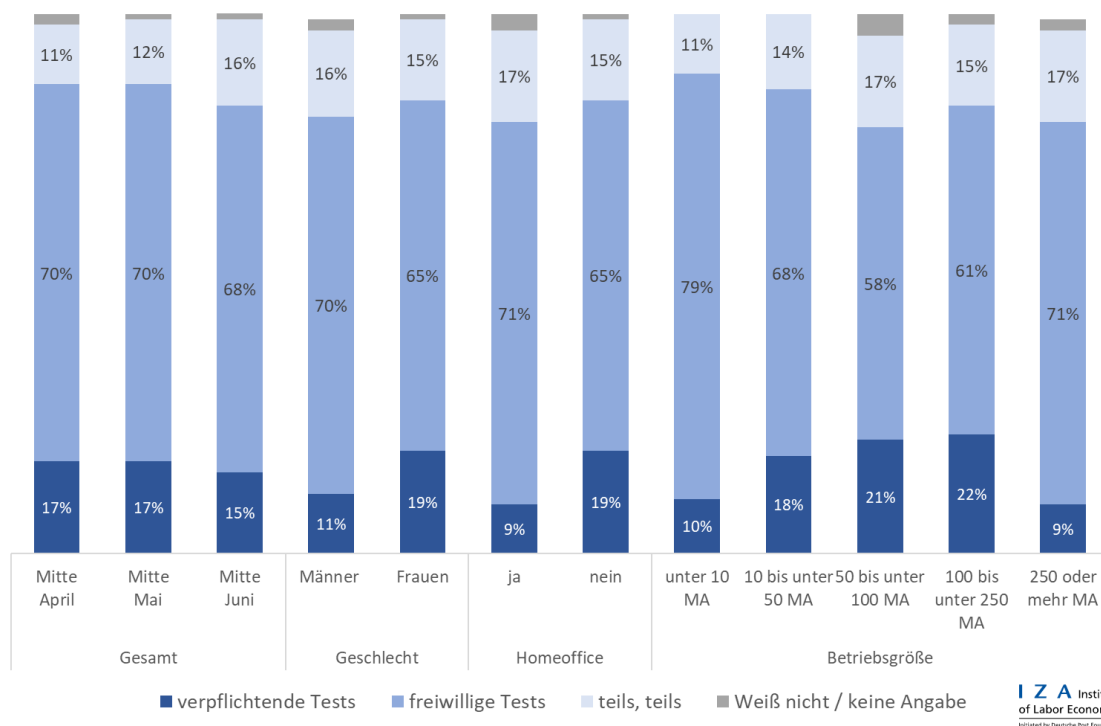
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 3-6.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 975 Beschäftigte (Ende März / Anfang April), 788 Beschäftigte (Mitte April), 912 Beschäftigte (Mitte Mai) und 935 Beschäftigte (Mitte Juni), deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet. Fragestellung: „Wie häufig können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derzeit einen von Ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test machen?“

Abbildung 3.4 zeigt, dass etwa sieben von zehn Beschäftigten, in deren Betrieb Mitte Juni 2021 ein Testangebot vorhanden war, von einem freiwilligen Testangebot ihres Arbeitgebers an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb berichten. Weitere 16 Prozent dieser Beschäftigten geben an, dass die von Ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests teils verpflichtend und teils freiwillig sind. 15 Prozent berichten dagegen von einem verpflichtenden Testangebot ihres Arbeitgebers. Diese Werte sind auf einem sehr ähnlichen Niveau wie die entsprechenden Anteile in den Mitte April und Mitte Mai 2021 durchgeführten Vorgängerbefragungen.

Die auffälligen Geschlechterunterschiede im Anteil der verpflichtenden Corona-Tests dürften mit dem hohen Frauenanteil in den Bereichen Gesundheit und Pflege zusammenhängen, in denen Arbeitgeber zu Corona-Tests verpflichtet sind. Beschäftigte, die zumindest stundenweise im Homeoffice tätig sind, berichten seltener von verpflichtenden Tests als Beschäftigte, die ausschließlich in Präsenz arbeiten.

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



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 4-6.

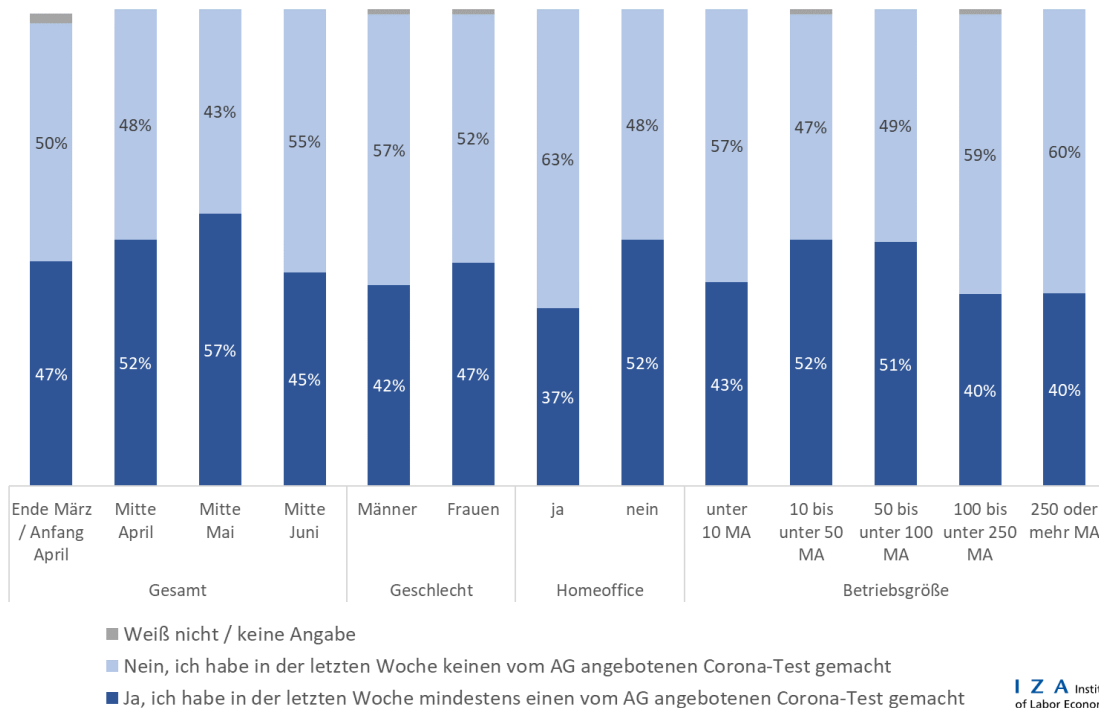
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 788 Beschäftigte (Mitte April), 912 Beschäftigte (Mitte Mai) und 935 Beschäftigte (Mitte Juni), deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet. Fragestellung: „Sind die von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests verpflichtend, freiwillig, oder sind die von Ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests teils verpflichtend und teils freiwillig?“

3.2 Inanspruchnahme der Corona-Testangebote der Arbeitgeber

45 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet, die dieses Angebot auch erreicht und die zum Befragungszeitpunkt gearbeitet haben, haben innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt Mitte Juni 2021 mindestens einen von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht (Abbildung 3.5). Dieser Anteil ist somit gegenüber der im Mai durchgeführten Vorgängerbefragung deutlich um zwölf Prozentpunkte gesunken.

Auffällig ist, dass der Anteil der Beschäftigten, die ein vorhandenes Testangebot des Arbeitgebers innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt nutzten, in kleinen Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten sowie insbesondere in größeren Betrieben ab 100 Beschäftigten unterdurchschnittlich ist, wie Abbildung 3.5 zeigt. Dies könnte auf mangelnde Testkapazitäten oder, vor allem in größeren Betrieben, auf andere Schwierigkeiten hindeuten, eine breite Testung der Belegschaft zu organisieren. In Großbetrieben könnten aber auch Besonderheiten in der Struktur der Beschäftigten eine Rolle spielen, wie etwa eine stärkere Homeoffice-Nutzung.

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



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 3-6.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 871 Beschäftigte (Ende März / Anfang April), 736 Beschäftigte (Mitte April) und 870 Beschäftigte (Mitte Mai) und 898 Beschäftigte (Mitte Juni), deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet. In der Darstellung werden nur Beschäftigte berücksichtigt, die in der Woche vor dem Befragungszeitpunkt gearbeitet haben. Fragestellung: „Haben Sie innerhalb der letzten sieben Tage einen, zwei oder sogar mehr als zwei von Ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht?“

Von den Beschäftigten, in deren Betrieb ein Corona-Testangebot vorhanden ist und die Mitte Juni 2021 überhaupt nicht im Homeoffice tätig waren, hatten 52 Prozent in den letzten sieben Tagen das Testangebot des Arbeitgebers genutzt. Dieser Anteil war im Vormonat Mai mit 66 Prozent noch deutlich höher (vgl. Bonin und Rinne 2021).

Von den Beschäftigten, deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet und die zumindest stundenweise im Homeoffice arbeiten, hatten Mitte Juni 2021 nur 37 Prozent in den letzten sieben Tagen einen vom Arbeitgeber bereitgestellten Test gemacht. Auch dieser Anteil ist deutlich geringer als im Vormonat.

Ein Faktor hinter dieser markanten Differenz in der Nutzung der Tests zwischen Homeoffice-Beschäftigten und Beschäftigten vor Ort dürfte sein, dass viele Beschäftigte, die Homeoffice nutzen, ihre Arbeit vollständig oder überwiegend von zu Hause aus erledigen (vgl. Abschnitt 2.1). Diesen Beschäftigten fehlt es an Gelegenheit, im Betrieb vorgenommene Testungen wahrzunehmen. Ein weiterer Faktor könnte sein, dass Arbeitgeber Testangebote priorisieren und Beschäftigte mit Homeoffice-Nutzung ausnehmen, weil sie bei der Arbeit von zu Hause einem niedrigeren Infektionsrisiko ausgesetzt sind als bei Anwesenheit im Betrieb.

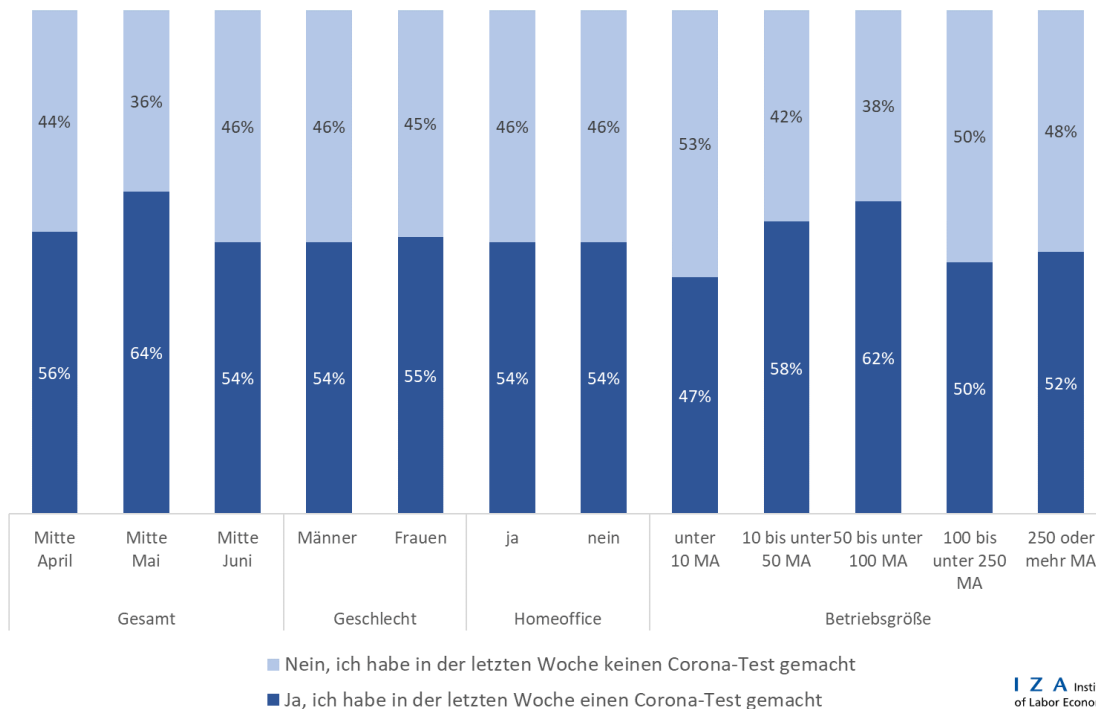
3.3 Gesamtnutzung von Corona-Tests durch abhängig Beschäftigte

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

Im Juni 2021 ist ein Rückgang der Gesamtnutzung von Corona-Tests durch Beschäftigte festzustellen, der jedoch auch mit ihrer bereits recht hohen Impfquote zusammenhängen dürfte (vgl. dazu Abschnitt 4.1). Abbildung 3.6 zeigt, dass insgesamt 54 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt im Juni einen Corona-Test gemacht haben – unabhängig von möglichen arbeitgeberseitigen Testangeboten. Gegenüber der Vorgängerbefragung Mitte Mai 2021 entspricht dies einem Rückgang um zehn Prozentpunkte. Von den bereits vollständig geimpften Beschäftigten haben nur 48 Prozent innerhalb der letzten sieben Tage vor der Befragung im Juni einen Corona-Test gemacht.

Zur Gesamtnutzung von Corona-Tests tragen auch weiterhin die Testangebote der Arbeitgeber bei: 70 Prozent der abhängig Beschäftigten, die innerhalb der letzten sieben Tage vor der Befragung im Juni einen Corona-Test gemacht haben, geben an, dass sie in diesem Zeitraum mindestens einen von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht haben.

Abbildung 3.6 Gesamtnutzung von Corona-Tests, Mitte April, Mitte Mai und Mitte Juni 2021, insgesamt (alle Zeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Mitte Juni), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 4-6.

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

4. Verbreitung von Corona-Schutzimpfungen

4.1 Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei abhängig Beschäftigten

Sieben von zehn (71 Prozent) abhängig Beschäftigte haben nach eigenen Angaben zum Zeitpunkt der Befragung Mitte Juni 2021 mindestens eine Corona-Schutzimpfung erhalten, und 39 Prozent geben an, bereits vollständig geimpft worden zu sein. Dies ist ein erheblicher Anstieg gegenüber der Mitte Mai durchgeführten Vorgängerbefragung, in der diese Anteile 51 Prozent (Beschäftigte mit mindestens begonnener Impfung) und 12 Prozent (Beschäftigte mit vollständiger Impfung) betragen. Die Impfquote der Beschäftigten fällt somit Mitte Juni erneut deutlich höher aus als diejenige der Gesamtbevölkerung: Bis einschließlich 22. Juni 2021, dem letzten Tag des Befragungszeitraums, erreichte der Bevölkerungsanteil mit mindestens begonnener Impfung knapp 52 Prozent; der Anteil der Bevölkerung mit vollständiger Impfung betrug an diesem Tag gut 32 Prozent (vgl. RKI 2021).⁶

Dass die Impfquote der abhängig Beschäftigten deutlich höher ausfällt als diejenige der Gesamtbevölkerung, könnte verwundern. Allerdings sind dabei verschiedene Aspekte zu berücksichtigen. So dürfte erstens die Impfquote der Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren deshalb höher ausfallen, weil bestimmte Bevölkerungsgruppen, für die zum Befragungszeitpunkt nur wenige Impfpräparate zugelassen waren und deren Anwendung nur eingeschränkt empfohlen wird (vor allem Kinder und Jugendliche), aus der Berechnung herausfallen. Diese Personen fließen in die Berechnung der Impfquote der Gesamtbevölkerung jedoch ein. Zweitens werden umgekehrt in der Berechnung der Impfquote der Beschäftigten ältere Personen (65 Jahre und älter) nicht berücksichtigt, deren Impfquote aufgrund der bis zum 7. Juni 2021 vorgesehenen Priorisierung nach Altersgruppen überdurchschnittlich hoch ausfällt. Zudem ist drittens ist zu berücksichtigen, dass gemäß der Corona-Impfverordnung bis zum 7. Juni 2021 auch eine Priorisierung vieler Beschäftigtengruppen vorgesehen war (vgl. BMG 2021b). Auch nach Aufhebung der Impfpriorisierungen dürfte sich dieser Umstand zum Befragungszeitpunkt Mitte Juni weiterhin bemerkbar machen und mit höheren Impfquoten bei vielen Beschäftigtengruppen einhergehen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob es zum Befragungszeitpunkt Mitte Juni 2021 eine überdurchschnittlich hohe Impfquote der Beschäftigten in der relevanten Altersgruppe gab. Das RKI weist Impfquoten für die Gruppe der 18- bis 59-Jährigen für 14 Bundesländer separat aus.⁷ Demnach beträgt der Anteil der Personen in dieser Altersgruppe mit mindestens begonnener Impfung in diesen 14 Bundesländern durchschnittlich rund 48 Prozent, der entsprechende Anteil vollständig Geimpfter erreicht gut 29 Prozent (Stand: 23. Juni 2021; vgl. RKI 2021).⁸ Demgegenüber erreicht die Impfquote der Beschäftigten im Alter von 18 bis 59 Jahren mit mindestens begonnener Impfung gemäß den hier erhobenen Befragungsdaten 69 Prozent, und die Impfquote der Beschäftigten im Alter von 18 bis 59 Jahren mit vollständiger Impfung beträgt knapp 39 Prozent.

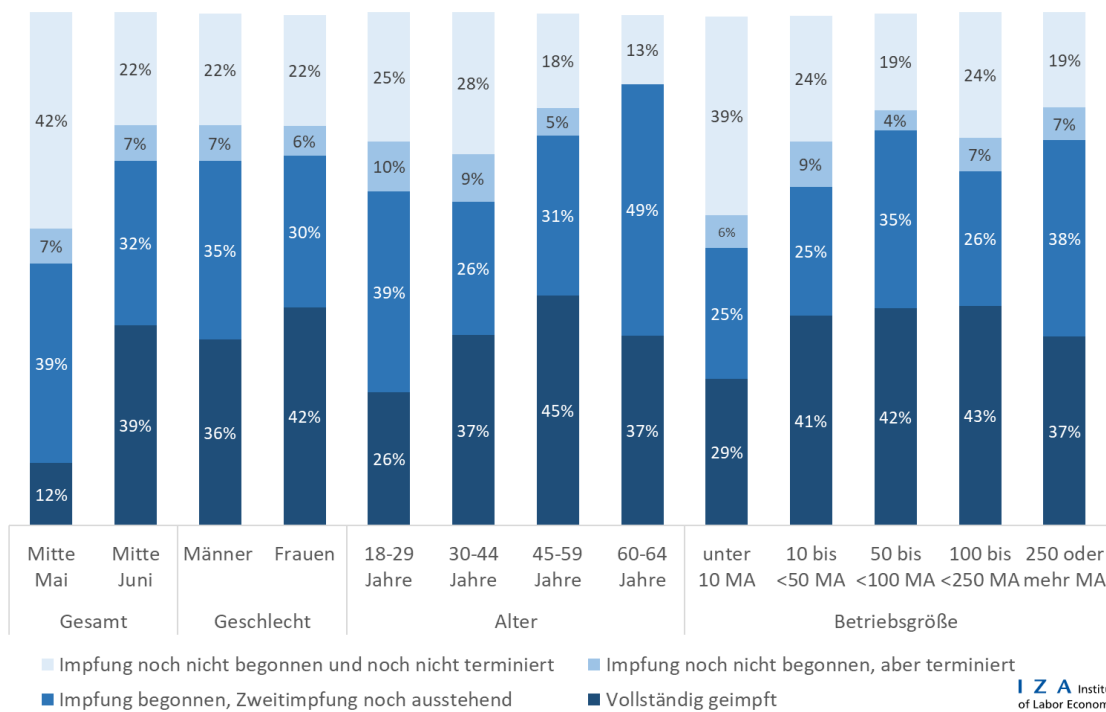
⁶ Da die Befragungen bereits am 14. Juni 2021 begonnen haben, wurden viele Beschäftigte bereits vor dem 22. Juni 2021 befragt. Die Anteile der abhängig Beschäftigten mit begonnener oder vollständiger Impfung dürften deshalb am 22. Juni 2021 noch geringfügig höher gewesen sein als die hier ausgewiesenen 71 bzw. 39 Prozent, weil bis zu diesem Stichtag weitere Befragte eine Impfung erhalten haben dürften.

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

⁸ Zur Bildung dieses Durchschnittswerts wurden die betrachteten 14 Bundesländer entsprechend ihrer jeweiligen Bevölkerung im Alter von 18 bis 59 Jahren gewichtet (gemäß den Angaben des Statistischen Bundesamtes mit Stand am 31. Dezember 2019).

Es ist somit auch im Juni 2021 von einer überdurchschnittlich hohen Impfquote der abhängig Beschäftigten auszugehen, insbesondere auch innerhalb der relevanten Altersgruppe. Dies dürfte unter anderem auf die oben angesprochene lange geltende Priorisierung bestimmter Beschäftigten- gruppen in der Corona-Impfverordnung zurückzuführen sein. Außerdem verfestigt sich der Eindruck, dass sich abhängig Beschäftigte besonders um eine Impfung bemühen.

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



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 5-6.

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

Abbildung 4.1 dokumentiert den Impffortschritt bei abhängig Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung im Juni genauer. Demnach waren zu diesem Zeitpunkt 39 Prozent bereits vollständig geimpft und weitere 32 Prozent haben eine erste Impfung erhalten, benötigten aber noch eine zweite Impfung. Nahezu sämtliche der Beschäftigten, für die noch eine Zweitimpfung aussteht, geben an, dass hierfür bereits ein Termin feststeht (94 Prozent). Bei gut zwei Drittel von diesen ist die zweite Impfung innerhalb von vier Wochen nach der Befragung terminiert und bei knapp einem Drittel wurde ein späterer Termin vereinbart. Lediglich 6 Prozent der Beschäftigten mit begonnener Impfung, aber noch ausstehender Zweitimpfung, haben dafür noch keinen Termin.

Der Impffortschritt gegenüber dem Vormonat Mai ist erheblich. So hat sich seitdem insbesondere der Anteil der Beschäftigten mit vollständiger Impfung sehr deutlich um 27 Prozentpunkte erhöht.

29 Prozent der Beschäftigten haben zum Befragungszeitpunkt Mitte Juni 2021 noch keine Corona-Schutzimpfung erhalten. Allerdings haben 7 Prozent der Beschäftigten bereits einen Termin für ihre Erstimpfung vereinbart (davon eine Mehrheit innerhalb von vier Wochen nach dem Befragungszeitpunkt), sodass im Juni 2021 insgesamt 22 Prozent der Beschäftigten noch keine Impfung begonnen haben und hierfür auch noch keinen Termin feststeht.

Die Corona-Schutzimpfungen sind im Hinblick auf vollständige Impfungen bei weiblichen Beschäftigten im Juni 2021 weiter fortgeschritten als bei männlichen Beschäftigten (Abbildung 4.1), wie auch vertiefende, hier nicht dokumentierte Analysen zeigen. Hierzu dürfte unter anderem der hohe Frauenanteil in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Erziehung beitragen, in denen für Beschäftigte gemäß der Corona-Impfverordnung bis zum 7. Juni 2021 die höchste oder eine hohe Priorisierung für eine Corona-Schutzimpfung vorgesehen war (vgl. BMG 2021b).

Die in der im Mai durchgeführten Vorgängerbefragung noch sehr deutlich festzustellende steigende Impfquote über die betrachteten Altersgruppen (vgl. Bonin und Rinne 2021) hat sich bis Mitte Juni erkennbar angeglichen. Die Gruppen der älteren Beschäftigten weisen aber dennoch weiterhin einen größeren Impffortschritt auf, wie auch vertiefende, hier nicht dokumentierte Analysen zeigen. Schließlich ist die Impfquote bei Beschäftigten in kleinen Betrieben mit unter zehn Beschäftigten auch im Juni 2021 geringer: 54 Prozent der dort Beschäftigten geben an, mindestens mit der Corona-Schutzimpfung begonnen zu haben.

Darüber hinaus gibt es keine Hinweise auf signifikante Unterschiede im Impffortschritt nach dem Haushaltsnettoeinkommen oder der Schulbildung der Beschäftigten. Allerdings haben Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt seltener mindestens eine Corona-Schutzimpfung erhalten als Beschäftigte ohne Kinder unter 14 Jahren im Haushalt.

4.2 Bereitstellung von Corona-Impfangeboten durch Arbeitgeber

Befanden sich die Vorbereitungen zur verstärkten Einbeziehung von Betriebsärzten in die COVID-19-Impfkampagne im Mai noch in der finalen Abstimmung (vgl. BDA 2021), können ab dem 7. Juni 2021 auch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie die überbetrieblichen Dienste von Betriebsärzten gegen COVID-19 impfen (vgl. BMG 2021c).

Zum Befragungszeitpunkt Mitte Juni 2021 geben 56 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland an, dass ihr Arbeitgeber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihres Betriebs freiwillige Corona-Impfangebote bereitstellt, zum Beispiel durch einen Betriebsarzt oder durch kooperierende niedergelassene Ärzte (Abbildung 4.2). Bei weiteren 9 Prozent hat ihr Arbeitgeber die Bereitstellung derartiger freiwilliger Impfangebote angekündigt. Etwa ein Drittel der abhängig Beschäftigten gibt an, dass ihr Arbeitgeber solche freiwilligen Impfangebote weder aktuell bereitstellt noch dies angekündigt hat.

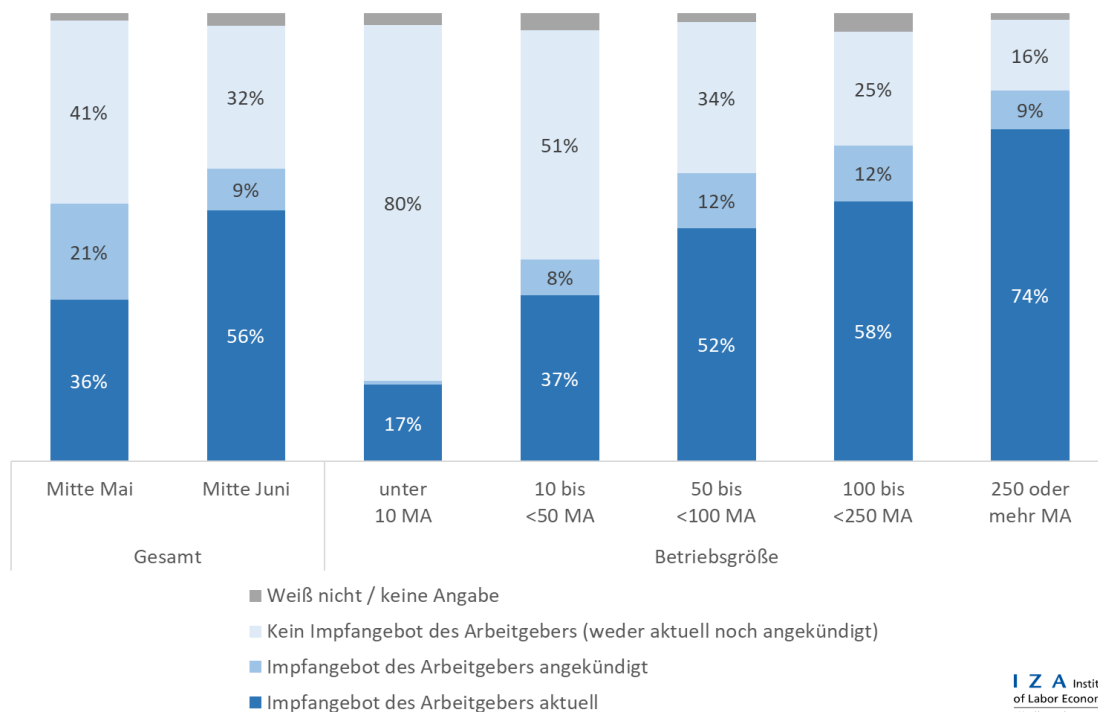
In der Mitte Mai 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung gaben 36 Prozent der abhängig Beschäftigten an, dass ihr Arbeitgeber freiwillige Corona-Impfangebote bereitstellt. Bei weiteren 21 Prozent hatte ihr Arbeitgeber im Mai die Bereitstellung freiwilliger Impfangebote angekündigt. Es zeigt sich somit, dass augenscheinlich viele Arbeitgeber ihre Ankündigungen bereits umgesetzt haben und noch weitere folgen könnten.

Zum Befragungszeitpunkt Mitte Juni 2021 ist klar erkennbar, dass Beschäftigte in kleineren Unternehmen deutlich weniger häufig von aktuellen oder angekündigten freiwilligen Corona-Impfangeboten ihres Arbeitgebers berichten. Betriebe mit wenigen Beschäftigten könnten den mit der Organisation von Impfangeboten oder Impfkationen verbundenen logistischen Aufwand scheuen

und sie dürften seltener über betriebsärztliche Strukturen vor Ort verfügen als Betriebe mit einer höheren Beschäftigtenzahl.

Es ist jedoch grundsätzlich anzumerken, dass die diesen Auswertungen zugrundeliegende Fragestellung ausschließlich Impfangebote auf betrieblicher Ebene misst, also keine Rückschlüsse gestattet, ob die Beschäftigten diese Impfangebote auch individuell erreichen.

Abbildung 4.2 Bereitstellung freiwilliger Corona-Impfangebote durch Arbeitgeber, Mitte Mai und Mitte Juni 2021, insgesamt (alle Monate) sowie nach Betriebsgröße (nur Mitte Juni), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 5-6.

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

Tabelle 4.1 zeigt, wie die arbeitgeberseitigen freiwilligen Impfangebote Mitte Juni 2021 organisiert sind, wenn diese bereitgestellt werden. Demnach berichten rund zwei Drittel der Beschäftigten mit arbeitgeberseitigen Impfangeboten, dass diese über Betriebsärzte organisiert werden. Im Vergleich zur wichtigen Rolle der Betriebsärzte fällt die Bedeutung von kooperierenden niedergelassenen Ärzten für die Organisation der betrieblichen Impfangebote geringer aus. Knapp ein Viertel der betroffenen Beschäftigten berichtet, dass die Organisation der Corona-Impfangebote der Arbeitgeber über kooperierende niedergelassene Ärzte erfolgt. Impfzentren und mobile Impfteams haben nach Angaben der Beschäftigten für die Organisation der betrieblichen Impfangebote im Juni 2021 nur eine eher untergeordnete Bedeutung.

Tabelle 4.1 Organisation der arbeitgeberseitigen Impfangebote, wenn diese bereitgestellt werden, Mitte Juni 2021, Anteile in Prozent der abhängig Beschäftigten

Die Organisation der Corona-Impfangebote der Arbeitgeber erfolgt ...	Anteil (gesamt)
... über Betriebsärzte	67%
... über kooperierende niedergelassene Ärzte	23%
... über Impfzentren	13%
... über mobile Impfteams	12%
Nichts davon	4%
Weiß nicht / keine Angabe	1%

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

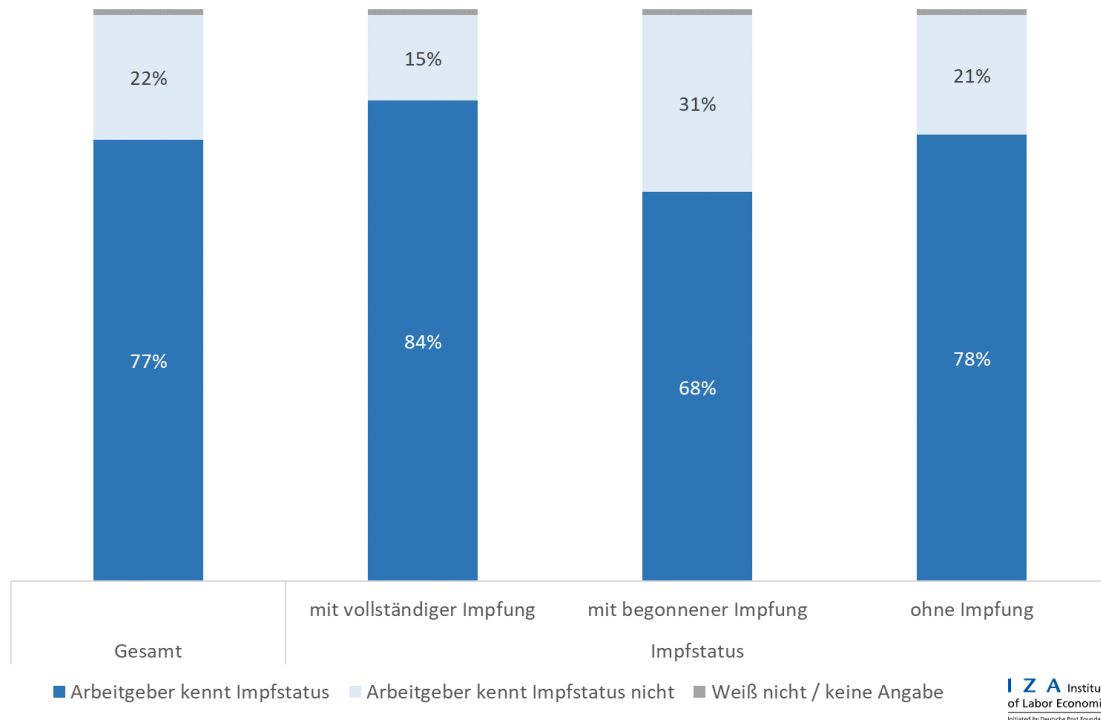
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 564 Beschäftigte, deren Arbeitgeber im Juni 2021 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillige Corona-Impfangebote bereitstellt. Fragestellung: „Ich nenne Ihnen nun verschiedene Möglichkeiten, wie Arbeitgeber Corona-Impfangebote organisieren. Bitte sagen Sie mir, welche davon in Ihrem Betrieb derzeit vorhanden sind.“ Mehrfachantworten möglich.

4.3 Auskünfte über den eigenen Impfstatus

Fragen der betrieblichen Arbeitsorganisation und des Arbeitsschutzes sowie die diesbezüglichen weiteren Perspektiven sind unter anderem mit dem Impffortschritt bei den Beschäftigten verknüpft. Denn mit steigender Impfquote sinkt auch das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz. Es besteht jedoch keine Pflicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihren Impfstatus gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären. Diesbezügliche Auskünfte der Beschäftigten sind freiwillig.

Dennoch ist der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitgeber ihren aktuellen Impfstatus kennt, als ausgesprochen hoch zu bewerten. Abbildung 4.3 zeigt, dass Mitte Juni 2021 insgesamt 77 Prozent der Beschäftigten angeben, dass ihr Arbeitgeber ihren aktuellen Impfstatus kennt. Bei Beschäftigten mit vollständiger Impfung beträgt dieser Anteil sogar 84 Prozent. Aber auch Beschäftigte mit begonnener Impfung (68 Prozent) und Beschäftigte ohne Impfung (78 Prozent) berichten sehr häufig, dass ihr Arbeitgeber über ihren aktuellen Impfstatus informiert ist.

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



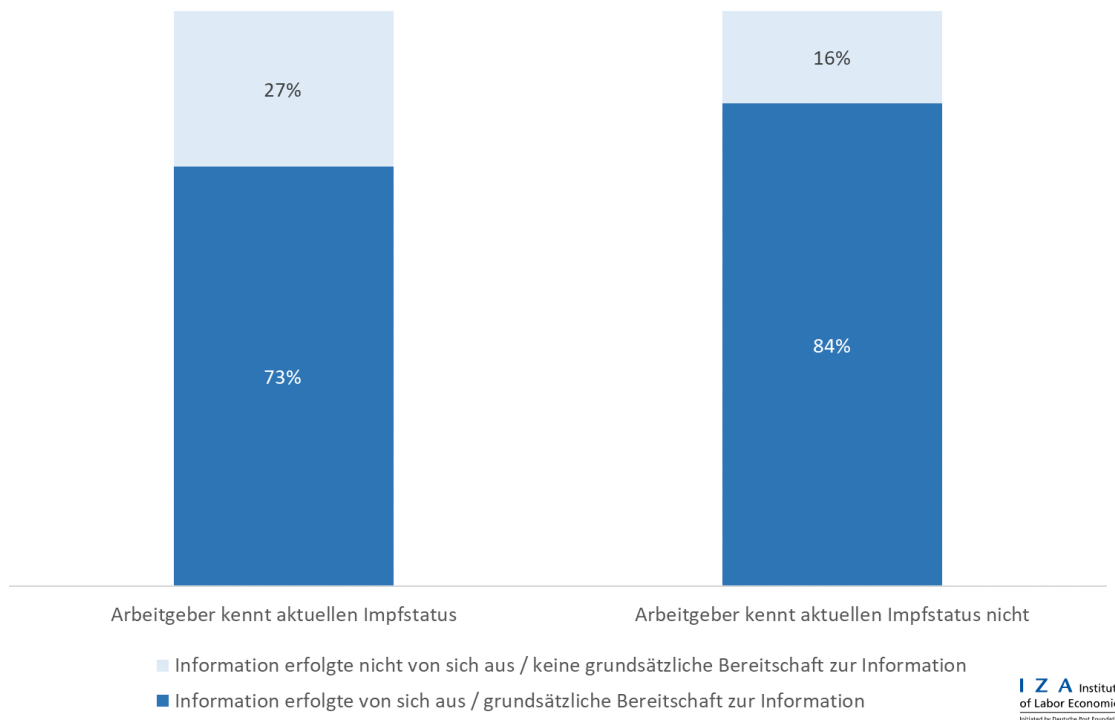
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 6.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni), davon 390 mit vollständiger Impfung, 322 mit begonnener Impfung und 289 ohne Impfung. Darstellung basierend auf den Fragestellungen: „Weiß ihr Arbeitgeber, dass Sie schon vollständig gegen Corona geimpft sind?“, „Weiß Ihr Arbeitgeber, dass Sie schon einmal gegen Corona geimpft worden sind?“ sowie „Weiß Ihr Arbeitgeber, dass Sie noch nicht gegen Corona geimpft worden sind?“ In der Gruppe der Beschäftigten mit begonnener Impfung sind keine Personen enthalten, die bereits vollständig geimpft worden sind.

Die Auskünfte der Beschäftigten über den aktuellen Impfstatus gegenüber dem Arbeitgeber sind freiwillig und es besteht keine Pflicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihren Impfstatus gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären. Dass dennoch viele Beschäftigte ihren Arbeitgeber von sich aus über ihren Impfstatus informieren, zeigt Abbildung 4.4.

Demnach haben 73 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeitgeber den aktuellen Impfstatus kennt, ihren Arbeitgeber von sich aus über ihren Impfstatus informiert. Aber auch bei den Beschäftigten, deren Arbeitgeber den aktuellen Impfstatus nicht kennt, ist die Auskunftsbereitschaft als hoch zu bewerten. 84 Prozent dieser Beschäftigten signalisieren ihre grundsätzliche Bereitschaft, ihren Arbeitgeber über ihren Impfstatus zu informieren.

Abbildung 4.4 Anteil der Beschäftigten, die ihren Arbeitgeber von sich aus über ihren aktuellen Impfstatus informiert haben oder die grundsätzlich dazu bereit sind, Mitte Juni 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



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

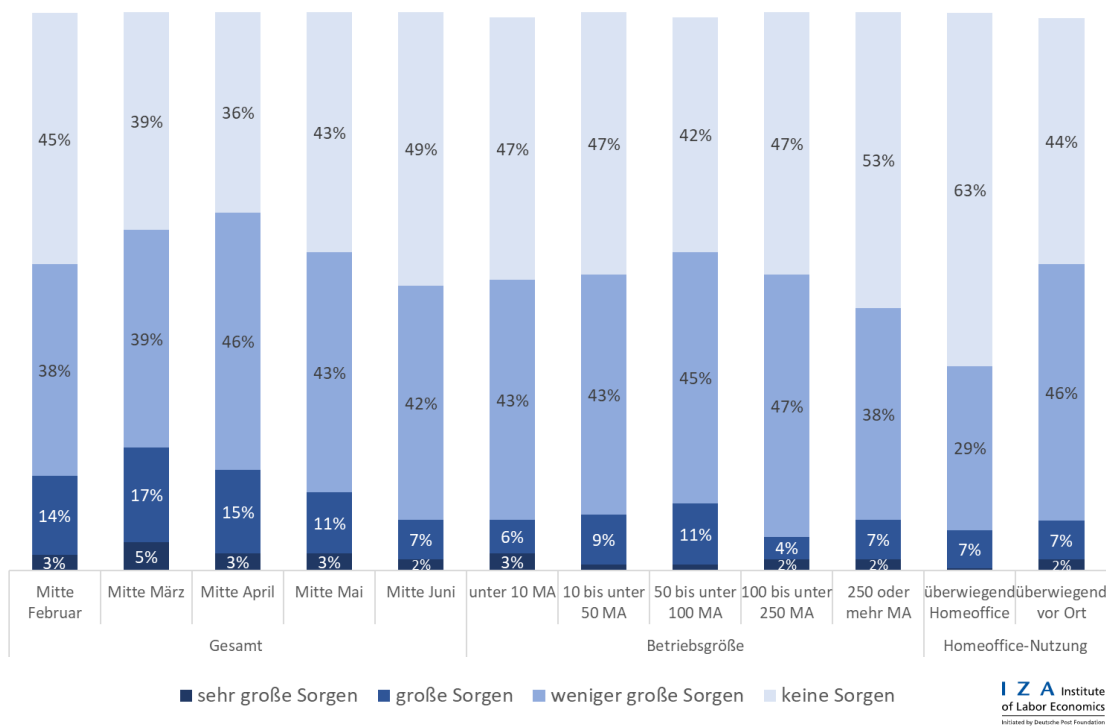
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 773 Beschäftigte, deren Arbeitgeber den aktuellen Impfstatus kennt, und 219 Beschäftigte, deren Arbeitgeber den aktuellen Impfstatus nicht kennt. Fragestellungen: „Haben Sie Ihren Arbeitgeber von sich aus über Ihren Impfstatus informiert?“ sowie „Sind Sie grundsätzlich bereit, Ihren Arbeitgeber über Ihren Impfstatus zu informieren?“

5. Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz und Maßnahmen des Arbeitsschutzes

5.1 Einschätzung des Infektionsrisikos am Arbeitsplatz

Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die sich Mitte Juni 2021 große oder sehr große Sorgen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz machen, ist gegenüber dem Vergleichswert von Mitte Mai weiter gesunken (Abbildung 5.1). Mit 9 Prozent erreicht dieser Anteil zum aktuellen Befragungszeitpunkt den geringsten Wert seit Beginn der Befragungen im Februar 2021.

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



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4, 5 und 6.

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

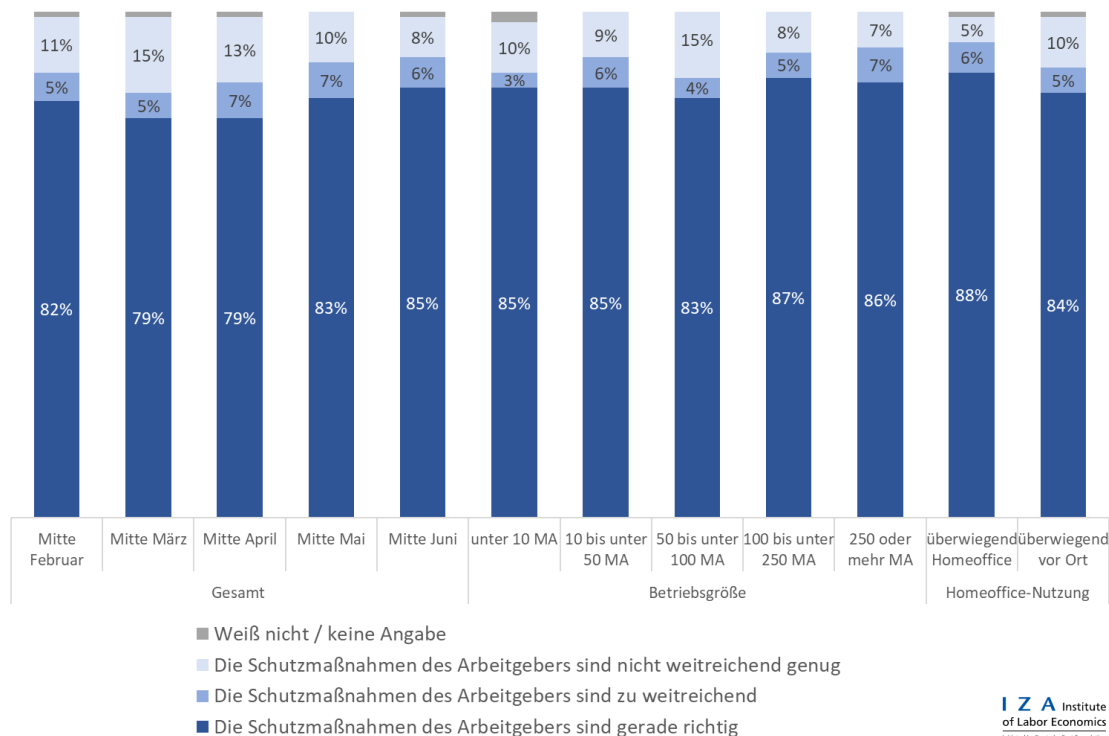
Die Sorge vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz war somit auch im Juni 2021 nicht sehr verbreitet. Lediglich 2 Prozent der Beschäftigten machten sich zu diesem Zeitpunkt sehr große Sorgen um eine Infektion am Arbeitsplatz, 7 Prozent machten sich große Sorgen. Dagegen machten sich 42 Prozent weniger große Sorgen und 49 Prozent machten sich sogar überhaupt keine Sorgen, am Arbeitsplatz mit dem Coronavirus infiziert zu werden.

In den Vorgängerbefragungen noch deutlich erkennbare Unterschiede im Ausmaß der Sorge der Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz nach der Betriebsgröße lassen sich im Juni 2021 nicht mehr feststellen. Diese Sorge ist jedoch weiterhin bei Beschäftigten, die höchstens die Hälfte ihrer Arbeitszeit oder gar nicht im Homeoffice arbeiten, verbreiteter als bei Beschäftigten, die überwiegend, also mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit, im Homeoffice arbeiten.

5.2 Übergreifende Bewertung des Arbeitsschutzes

Wie bereits im Februar, März, April und Mai zeigt sich auch im Juni 2021 eine Mehrheit der befragten Beschäftigten mit den getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers zufrieden. Mit insgesamt 85 Prozent der abhängig Beschäftigten hat der Anteil derjenigen, welche die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus bei der Arbeit für gerade richtig halten, seit der letzten Befragung sogar weiter zugenommen. 6 Prozent der Beschäftigten empfinden die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers zum Befragungszeitpunkt Mitte Juni 2021 als zu weitreichend. Hingegen halten 8 Prozent die gegenwärtigen Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus für nicht weitreichend genug (Abbildung 5.2).

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



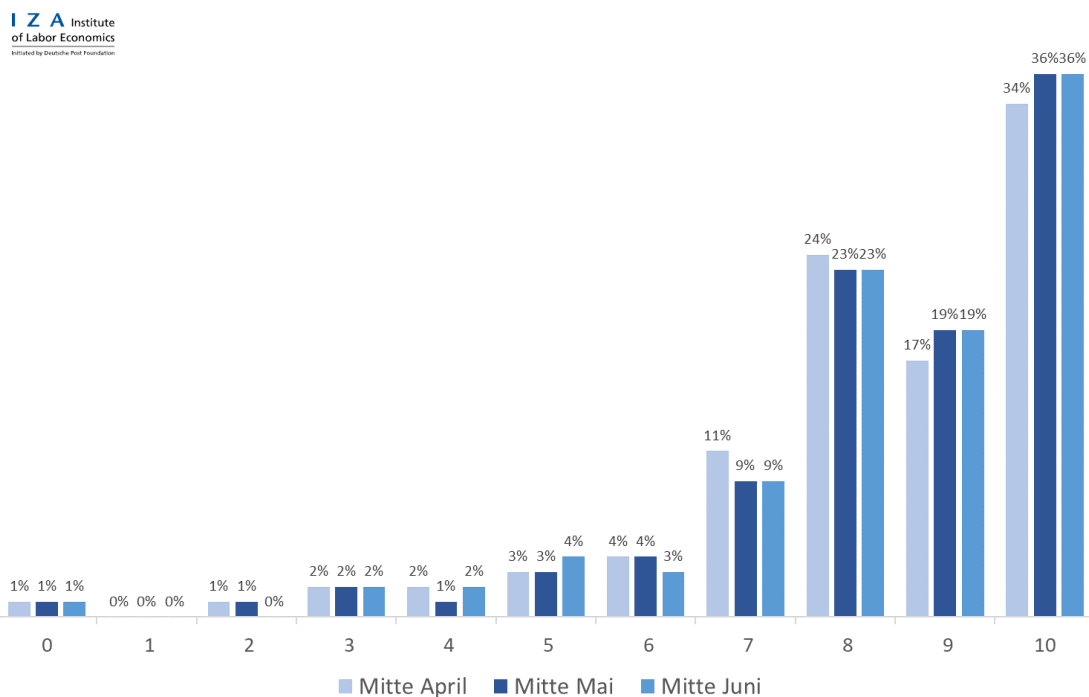
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4, 5 und 6.

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

Ein höherer Anteil der überwiegend im Homeoffice tätigen Beschäftigten hält die von ihrem Arbeitgeber ergriffenen Schutzmaßnahmen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus für gerade richtig (88 Prozent). Dieser Anteil fällt bei denjenigen Beschäftigten, die höchstens die Hälfte ihrer Arbeitszeit oder gar nicht im Homeoffice arbeiten, etwas geringer aus (84 Prozent).

Beschäftigte, die die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers für nicht weitreichend genug halten, haben auch im Juni 2021 systematisch größere Sorgen, sich an ihrem Arbeitsplatz mit dem Coronavirus anzustecken als Beschäftigte, die die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers für gerade richtig halten. Eindeutig systematische Unterschiede in der Bewertung der vom Arbeitgeber ergriffenen Schutzmaßnahmen durch die Beschäftigten nach der Betriebsgröße gibt es dagegen nicht, wie Abbildung 5.2 veranschaulicht.

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



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 4-6.

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

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

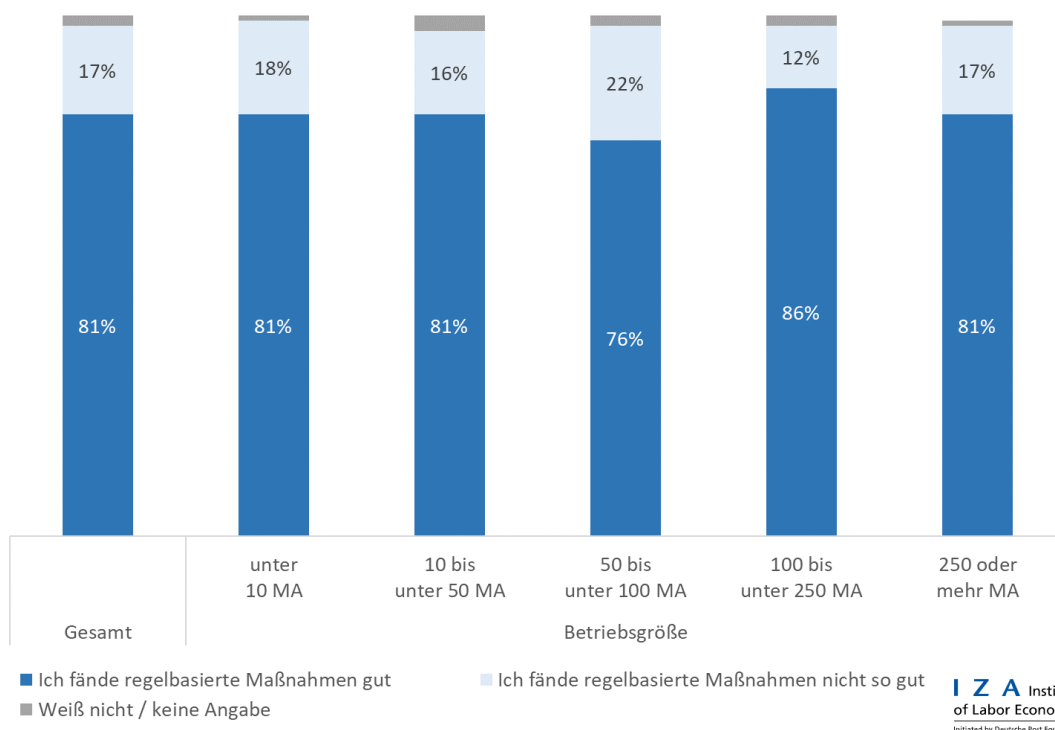
Im Durchschnitt wurde die betriebliche Umsetzung der Schutzmaßnahmen auf dieser Skala auch im Juni 2021 mit einem hohen Wert von 8,4 bewertet, der sich gegenüber der Befragung im Mai somit nicht verändert hat. Bereits im April lag der entsprechende Durchschnittswert mit 8,3 auf einem vergleichbaren Niveau.

Im Juni 2021 bewerteten insgesamt nur 5 Prozent der abhängig Beschäftigten die Umsetzung auf der verwendeten 11er-Skala mit geringen Werten von „4“ oder schlechter. Die Umsetzung der geltenden Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion wird von Beschäftigten in kleinen Betrieben mit durchschnittlich 7,9 auffällig gering bewertet. Demgegenüber steht eine Bewertung der Umsetzung der Schutzmaßnahmen von Beschäftigten in großen Betrieben, die auf der verwendeten Skala von „0“ bis „10“ einen überdurchschnittlich hohen Wert von 8,7 erreicht.

5.3 Weitere Perspektiven der Maßnahmen des Arbeitsschutzes

Eine große Mehrheit der Beschäftigten befürwortet eine gesetzliche Regelung, die je nach Pandemielage bestimmte Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion vorschreibt, also zum Beispiel, dass ab einer bestimmten Zahl an Neuinfektionen bestimmte Maßnahmen ergriffen werden müssen, und unterhalb einer bestimmten Zahl an Neuinfektionen die Maßnahmen gelockert werden. Abbildung 5.4 zeigt, dass Mitte Juni 2021 insgesamt 81 Prozent der Beschäftigten eine positive Einstellung gegenüber einer solchen gesetzlichen Regelung mit regelbasierten Maßnahmen haben. Es lassen sich diesbezüglich keine eindeutigen systematischen Unterschiede nach der Betriebsgröße feststellen.

Abbildung 5.4 Einstellung der Beschäftigten gegenüber einer gesetzlichen Regelung mit regelbasierten Maßnahmen des Arbeitsschutzes je nach Pandemielage, Mitte Juni 2021, insgesamt sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



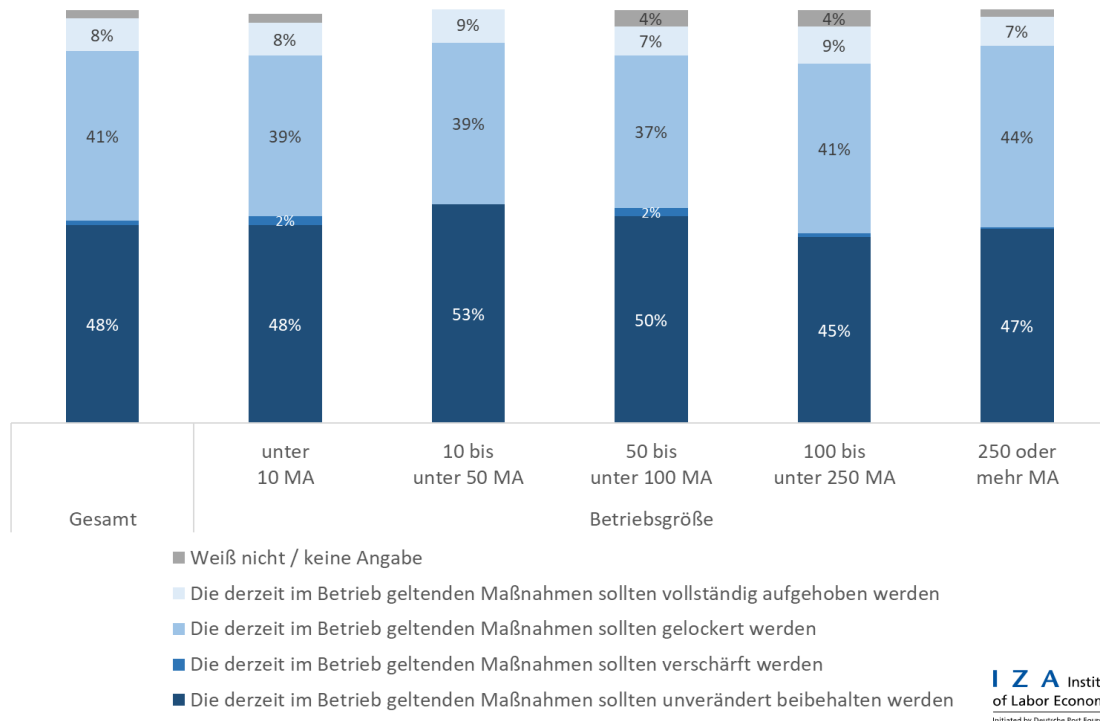
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 6.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni). Fragestellung: „Angenommen, es gäbe eine gesetzliche Regelung, die je nach Pandemielage bestimmte Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion vorschreibt, also zum Beispiel, dass ab einer bestimmten Zahl an Neuinfektionen bestimmte Maßnahmen ergriffen werden müssen, und unterhalb einer bestimmten Zahl an Neuinfektionen die Maßnahmen gelockert werden. Fänden Sie eine solche Vorgehensweise gut oder nicht so gut?“

Abbildung 5.5 zeigt, wie die Beschäftigten die weiteren Perspektiven der derzeit geltenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes im eigenen Betrieb über den 1. Juli 2021 hinaus einschätzen. Demnach spricht sich Mitte Juni knapp die Hälfte der Beschäftigten (48 Prozent) dafür aus, die derzeit im Betrieb geltenden Maßnahmen unverändert beizubehalten. Eine Lockerung der derzeit geltenden Maßnahmen befürworten etwa vier von zehn Beschäftigten (41 Prozent); und knapp jeder zehnte Beschäftigte (8 Prozent) plädiert für eine vollständige Aufhebung der derzeit geltenden

Maßnahmen über den 1. Juni 2021 hinaus. Der Anteil der Beschäftigten, die eine Verschärfung der zum Befragungszeitpunkt Mitte Juni geltenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes im eigenen Betrieb befürworten, ist mit rund 1 Prozent nur sehr gering. Diese Anteile unterscheiden sich nicht sehr deutlich nach der Betriebsgröße.

Abbildung 5.5 Einschätzung der Beschäftigten zu den weiteren Perspektiven der derzeit geltenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes im eigenen Betrieb über den 1. Juli 2021 hinaus, Mitte Juni 2021, insgesamt sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



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

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni). Fragestellung: „Sollten die derzeit für Ihren Betrieb geltenden Maßnahmen über den 1. Juli hinaus unverändert beibehalten werden, sollten sie verschärft werden, oder sollten die Maßnahmen gelockert oder vollständig aufgehoben werden?“

Tabelle 5.1 zeigt die von den Beschäftigten genannten Gründe, warum sie sich für eine Lockerung oder für eine vollständige Aufhebung der für ihren Betrieb geltenden Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion ab Juli 2021 aussprechen.

Demnach befürworteten knapp zwei Drittel der Beschäftigten, die sich für eine Lockerung dieser Maßnahmen aussprechen, eine solche Lockerung, weil schon viele Kolleginnen und Kollegen im Betrieb geimpft sind. Jeweils rund ein Viertel dieser Beschäftigten gibt als Grund für die von ihnen unterstützte Lockerung an, dass der mit den Maßnahmen verbundene Aufwand im Verhältnis zum Infektionsrisiko bei der Arbeit zu hoch ist, oder dass sie die Corona-Schutzmaßnahmen zu sehr bei ihrer Arbeit behindern. Weitere Gründe, wie eine ohnehin nicht mehr sorgfältige Einhaltung der Corona-Schutzmaßnahmen bei der Arbeit oder eine grundsätzliche Sinnlosigkeit dieser Maßnahmen, werden von diesen Beschäftigten als Grund für eine Lockerung seltener genannt (13 bzw. 5 Prozent).

Die Häufigkeit der genannten Gründe, warum sich manche Beschäftigte für eine vollständige Aufhebung der für ihren Betrieb geltenden Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion ab Juli 2021 aussprechen, ist davon leicht abweichend. Beschäftigte, die für eine vollständige Aufhebung der Maßnahmen plädieren, verweisen zwar ebenfalls am häufigsten (wenn auch mit etwas geringerem Anteil als in der Gruppe der Befürworter eine Lockerung der Maßnahmen) auf den Umstand, dass schon viele Kolleginnen und Kollegen im Betrieb geimpft sind. Aber sie führen deutlich häufiger den Grund an, dass der mit den Maßnahmen verbundene Aufwand im Verhältnis zum Infektionsrisiko bei der Arbeit zu hoch ist. Rund die Hälfte (49 Prozent) der Befürworter einer Aufhebung der Maßnahmen nennt diese Begründung. Ebenfalls häufiger als von Befürwortern einer Lockerung werden von Befürwortern einer Aufhebung der Maßnahmen jeweils die Gründe genannt, dass sie die Corona-Schutzmaßnahmen zu sehr bei ihrer Arbeit behindern (28 Prozent), dass diese Maßnahmen ohnehin nicht mehr sorgfältig eingehalten werden (18 Prozent), oder dass die Corona-Schutzmaßnahmen bei der Arbeit schon immer sinnlos waren (10 Prozent).

Tabelle 5.1 Gründe, warum sich Beschäftigte für eine Lockerung oder vollständige Aufhebung der für ihren Betrieb geltenden Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion ab Juli 2021 aussprechen, Mitte Juni 2021, Anteile in Prozent der abhängig Beschäftigten, die eine Lockerung oder vollständige Aufhebung befürworten

Gründe für eine Lockerung	... eine vollständige Aufhebung
Es sind schon viele Kolleginnen und Kollegen im Betrieb geimpft.	64%	57%
Im Verhältnis zum Risiko, sich bei der Arbeit mit Corona zu infizieren, ist der Aufwand für die Corona-Schutzmaßnahmen zu hoch.	26%	49%
Die Corona-Schutzmaßnahmen behindern mich zu sehr bei meiner Arbeit.	23%	35%
Die Corona-Schutzmaßnahmen bei der Arbeit werden ohnehin nicht mehr sorgfältig eingehalten.	13%	28%
Die Corona-Schutzmaßnahmen bei der Arbeit waren schon immer sinnlos.	5%	18%
Nichts davon / etwas anderes	15%	10%

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

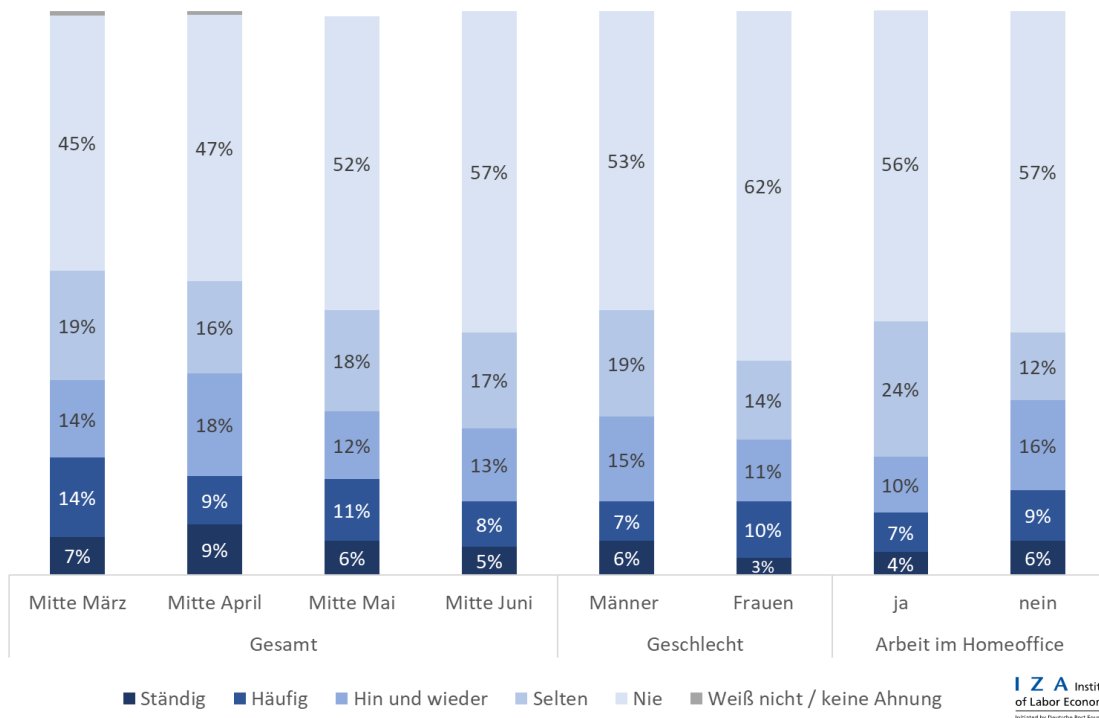
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 410 Beschäftigte, die sich Mitte Juni für eine Lockerung der für ihren Betrieb geltenden Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion ab Juli aussprechen, und 78 Beschäftigte, die sich Mitte Juni für eine vollständige Aufhebung dieser Maßnahmen aussprechen. Fragestellung: „Aus welchen Gründen sind sie dafür, dass die für Ihren Betrieb geltenden Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion ab Juli gelockert werden?“ oder „Aus welchen Gründen sind sie dafür, dass die für Ihren Betrieb geltenden Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion ab dem Juli vollständig aufgehoben werden?“ Mehrfachantworten möglich.

6. Belastungen und Belastungsfaktoren

6.1 Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung

Für berufstätige Eltern können durch die Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie besondere Belastungen entstehen. Zum Zeitpunkt der Befragung Mitte Juni 2021 hatten jedoch insgesamt nur noch 6 Prozent der abhängig Beschäftigten Kinder unter 14 Jahren im Haushalt, die wegen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie nicht oder nicht regelmäßig in die Kita, den Kindergarten oder die Schule gehen konnten. Mitte Mai lag dieser Anteil noch bei 20 Prozent und im April bei 19 Prozent (vgl. Bonin und Rinne 2021).

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



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 2, 4, 5 und 6.

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

Vor diesem Hintergrund sagen 57 Prozent der Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren in ihrem Haushalt, dass sich in den letzten vier Wochen vor der Befragung Mitte Mai 2021 „nie“ Schwierigkeiten hatten, die Betreuung ihrer Kinder sicherzustellen (Abbildung 6.1). Bei weiteren 17 Prozent war dies „selten“ der Fall. Der Gesamtanteil der Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren in ihrem Haushalt, die von keinen oder seltenen Schwierigkeiten berichten, die Kinderbetreuung sicherzustellen, beträgt Mitte Juni somit 74 Prozent und hat gegenüber den Vorgängerbefragungen weiter zugenommen. Mitte März lag dieser Anteil noch bei 64 Prozent.

Im Juni 2021 geben 13 Prozent der Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren in ihrem Haushalt an, dass es in den letzten vier Wochen „ständig“ oder „häufig“ Schwierigkeiten gab, die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Dieser Anteil hat sich gegenüber der im Mai durchgeführten Vorgängerbefragung um vier Prozentpunkte reduziert. Es ist diesbezüglich im Juni auch kein Geschlechterunterschied mehr festzustellen: Jeweils 13 Prozent der weiblichen und männlichen Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren berichten von ständigen oder häufigen Problemen, in den letzten vier Wochen vor der Befragung die Kinderbetreuung sicherzustellen. Somit hat sich der Trend rückläufiger diesbezüglicher Unterschiede nach Geschlecht fortgesetzt. Auch im Mai hatte sich der Geschlechterunterschied gegenüber der Befragung im April bereits reduziert (vgl. Bonin und Rinne 2021).

Es sind jedoch weiterhin Unterschiede im Ausmaß der Probleme, die Betreuung der Kinder sicherzustellen, für die Beschäftigtengruppen mit und ohne Homeoffice-Nutzung festzustellen. Mitte Juni hatten 17 Prozent der Beschäftigten ohne Homeoffice-Nutzung häufig oder ständig Probleme, die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Bei den Beschäftigten mit Homeoffice-Nutzung fällt dieser Anteil mit 11 Prozent geringer aus. Demnach könnte die Nutzung von Homeoffice einen Beitrag zur Lösung der pandemiebedingt verstärkten Betreuungsprobleme der Familien leisten, diese aber nicht vollständig lösen.

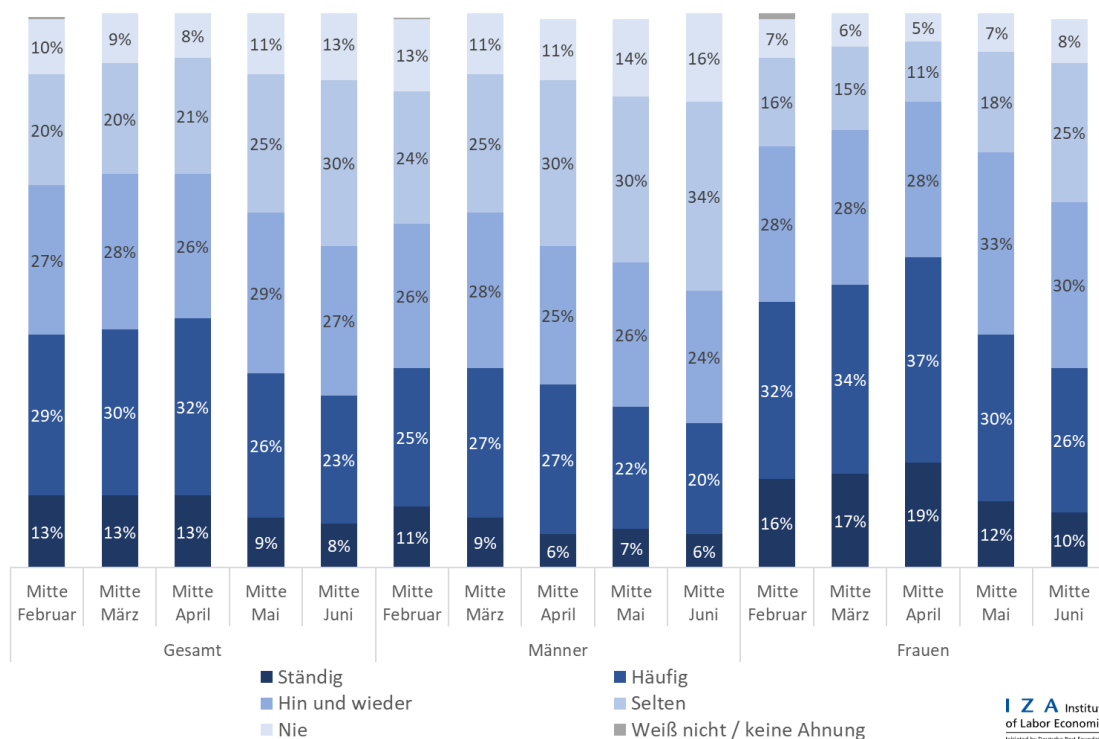
6.2 Belastungsempfinden und allgemeine Lebenszufriedenheit

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

Mitte Juni 2021 haben 31 Prozent der abhängig Beschäftigten „ständig“ oder „häufig“ gedacht, dass alles sehr anstrengend ist. Der entsprechende Anteil betrug Mitte Mai noch 35 Prozent, und Mitte April lag dieser Anteil sogar noch bei 45 Prozent.

Es ist jedoch weiterhin ein deutlicher Geschlechterunterschied erkennbar. 36 Prozent der weiblichen Beschäftigten dachten im Juni 2021 ständig oder häufig, dass alles sehr anstrengend ist – ein Rückgang um sechs Prozentpunkte gegenüber dem Vormonat. In der Gruppe der männlichen Beschäftigten taten dies 26 Prozent, mit ebenfalls rückläufiger Tendenz.

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



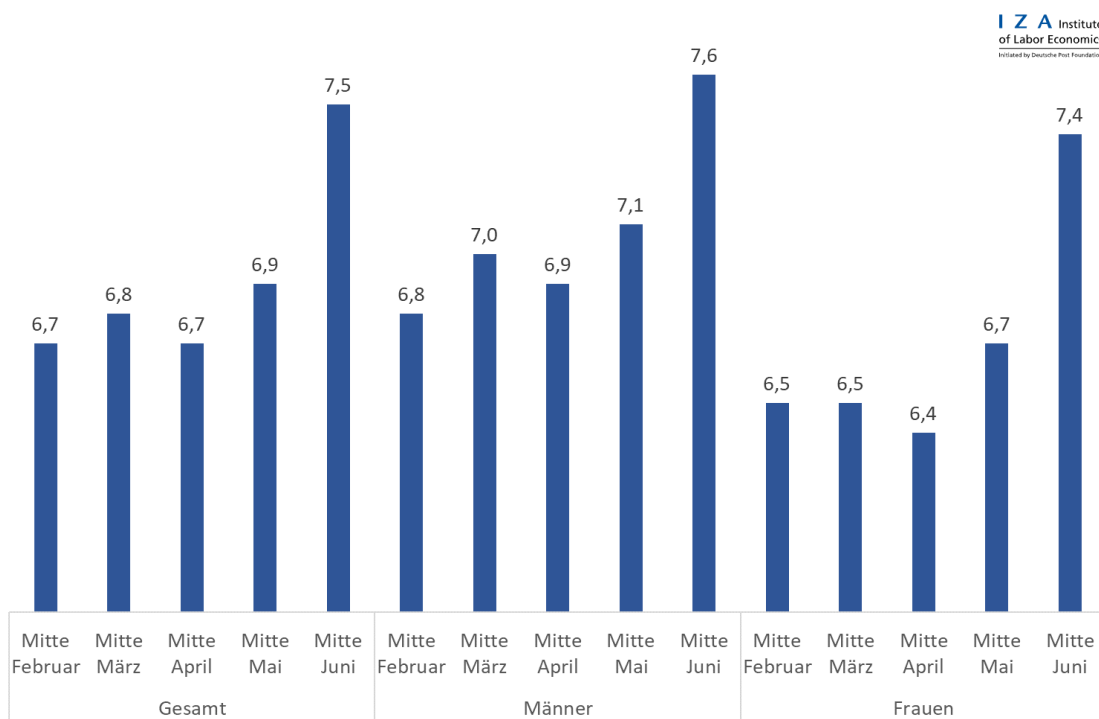
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4, 5 und 6.

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

Abbildung 6.3 illustriert, wie die abhängig Beschäftigten ihre allgemeine Lebenszufriedenheit auf einer 11er-Skala einschätzen. Hierbei bedeutet ein Wert von „0“, dass die Befragten ganz und gar unzufrieden mit ihrem Leben sind, und ein Wert von „10“, dass die Befragten ganz und gar zufrieden mit ihrem Leben sind. Im Durchschnitt erreicht die allgemeine Lebenszufriedenheit auf dieser Skala im Juni 2021 einen Wert von 7,5. Sie hat sich demnach gegenüber den Vormonaten sehr deutlich erhöht. Die durchschnittliche allgemeine Lebenszufriedenheit der Beschäftigten dürfte damit im Juni 2021 auf einem vergleichbaren Niveau wie zu Beginn der Corona-Krise liegen. Im April 2020 war mit SOEP-Daten ein Durchschnittswert von 7,4 für die in Deutschland lebende Bevölkerung ermittelt worden (vgl. Entringer et al. 2020).

Ein deutlicher Anstieg der durchschnittlichen Bewertung der allgemeinen Lebenszufriedenheit gegenüber den Vormonaten ist sowohl für weibliche als auch für männliche Beschäftigte festzustellen. Gleichzeitig hat sich die Geschlechterdifferenz bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit reduziert, sodass männliche Beschäftigte Mitte Juni 2021 nur noch einen geringfügig höheren Durchschnittswert als weibliche Beschäftigte erreichen.

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



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4, 5 und 6.

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

7. Fazit

Die in dieser Expertise zusammengefassten Ergebnisse einer vom 14. bis 22. Juni 2021 im Auftrag des BMAS durchgeführten repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren zeigen, dass weiterhin nur ein geringer Anteil der Beschäftigten in Deutschland größere Befürchtungen hat, sich am Arbeitsplatz im Betrieb mit dem Coronavirus zu infizieren. Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die sich Mitte Juni 2021 große oder sehr große Sorgen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz machen, erreicht zum aktuellen Befragungszeitpunkt mit 9 Prozent den geringsten Wert seit Beginn der Befragungen im Februar 2021. Die verschiedenen Maßnahmen zum Infektionsschutz im Arbeitskontext empfindet eine große Mehrheit der abhängig Beschäftigten auch im Juni 2021 als gerade richtig. In der weiteren Perspektive befürworten vier von fünf Beschäftigten eine gesetzliche Regelung, die je nach Pandemielage bestimmte Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion vorschreibt, also zum Beispiel, dass ab einer bestimmten Zahl an Neuinfektionen bestimmte Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Die Befragungsergebnisse zeigen außerdem am aktuellen Datenrand eine tendenziell leicht rückläufige Nutzung von Homeoffice. Im Juni 2021 arbeiteten 42 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland zumindest stundenweise im Homeoffice, 27 Prozent sogar überwiegend oder ausschließlich. Mitte Februar verbrachten noch 49 Prozent der Beschäftigten zumindest einen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice, 34 Prozent arbeiteten sogar überwiegend oder ausschließlich dort. Dieser Rückgang spiegelt sich auch im Befund wider, dass knapp ein Fünftel der abhängig Beschäftigten seit März 2021 ihre Arbeitszeit im Homeoffice reduziert oder die Arbeit im Homeoffice ganz beendet haben. Verglichen mit der Situation vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie hat sich der Homeoffice-Anteil der abhängig Beschäftigten dennoch weiterhin ungefähr verdoppelt.

Außerdem zeigen die Befragungsergebnisse, dass die arbeitgeberseitigen Testangebote im Juni 2021 im Vergleich zum Vormonat nochmals leicht ausgeweitet wurden. Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung haben 93 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitgeber, der Corona-Tests anbietet. Insgesamt deckt das arbeitgeberseitige Angebot an Corona-Tests Mitte Juni rund 89 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland ab. Betrachtet man nur die Gruppe der Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice tätig waren und damit Anspruch auf ein Testangebot der Arbeitgeber haben, beträgt der Abdeckungsgrad mit Corona-Tests Mitte Juni 93 Prozent. Dieser Anteil hat sich seit Mitte April um rund 18 Prozentpunkte erhöht.

Die Inanspruchnahme dieser Tests ist allerdings gegenüber dem Vormonat rückläufig. Von den abhängig Beschäftigten, deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet, die dieses Angebot auch individuell erreicht und die zum Befragungszeitpunkt gearbeitet haben, haben 45 Prozent innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt Mitte Juni 2021 mindestens einen von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht. Dieser Anteil ist gegenüber der Mitte Mai durchgeführten Befragung recht deutlich um zwölf Prozentpunkte gesunken. Jenseits der durch Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests ist im Juni 2021 auch ein Rückgang der Gesamtnutzung von Corona-Tests durch Beschäftigte festzustellen. Insgesamt 54 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland haben – unabhängig von möglichen arbeitgeberseitigen Testangeboten – innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt im Juni einen Corona-Test gemacht. Gegenüber der Vorgängerbefragung im Mai entspricht dies einem Rückgang um zehn Prozentpunkte.

71 Prozent der abhängig Beschäftigten haben nach eigenen Angaben zum Zeitpunkt der Befragung Mitte Juni 2021 mindestens eine Corona-Schutzimpfung erhalten und 39 Prozent gaben an, bereits vollständig geimpft worden zu sein. Dies ist ein erheblicher Anstieg gegenüber der Mitte Mai 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung, in der diese Anteile 51 Prozent (Beschäftigte mit mindestens

begonnener Impfung) und 12 Prozent (Beschäftigte mit vollständiger Impfung) betrogen. Es ist auch im Juni von einer überdurchschnittlich hohen Impfquote der abhängig Beschäftigten auszugehen, insbesondere auch innerhalb der relevanten Altersgruppe. Dies dürfte unter anderem auf die lange geltende Priorisierung bestimmter Beschäftigtengruppen in der Corona-Impfverordnung zurückzuführen sein. Außerdem verfestigt sich der Eindruck, dass sich abhängig Beschäftigte besonders um eine Impfung bemühen.

Ab dem 7. Juni 2021 können auch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie die überbetrieblichen Dienste von Betriebsärzten gegen COVID-19 impfen. Zum Befragungszeitpunkt Mitte Juni 2021 geben 56 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland an, dass ihr Arbeitgeber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihres Betriebs freiwillige Corona-Impfangebote bereitstellt. Bei weiteren 9 Prozent hat ihr Arbeitgeber die Bereitstellung derartiger freiwilliger Impfangebote angekündigt.

Der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitgeber ihren aktuellen Impfstatus kennt, ist als sehr hoch zu bewerten. Mitte Juni 2021 geben insgesamt 77 Prozent der Beschäftigten an, dass ihr Arbeitgeber ihren aktuellen Impfstatus kennt. Bei Beschäftigten mit vollständiger Impfung beträgt dieser Anteil sogar 84 Prozent, aber auch Beschäftigte mit begonnener Impfung (68 Prozent) und Beschäftigte ohne Impfung (78 Prozent) berichten häufig, dass ihr Arbeitgeber über ihren aktuellen Impfstatus informiert ist. Bei den Beschäftigten, deren Arbeitgeber den aktuellen Impfstatus nicht kennt, ist die Auskunftsbereitschaft als hoch zu bewerten. 84 Prozent dieser Beschäftigten signalisieren ihre grundsätzliche Bereitschaft, ihren Arbeitgeber über ihren Impfstatus zu informieren.

Das allgemeine Belastungsempfinden der abhängig Beschäftigten zeigt sich im Juni 2021 im Monatsvergleich erneut reduziert. Dies spiegelt sich in einer ausgeprägten Verbesserung ihrer allgemeinen Lebenszufriedenheit gegenüber den Vormonaten wider. Die durchschnittliche Lebenszufriedenheit der Beschäftigten dürfte damit im Juni 2021 vergleichbar mit dem zu Beginn der Corona-Krise im April 2020 ermittelten Durchschnittswert für die in Deutschland lebende Bevölkerung sein. Nach wie vor ist jedoch ein Geschlechterunterschied erkennbar: Auch wenn sich die Lebenszufriedenheit und das Belastungsempfinden von weiblichen Beschäftigten zuletzt ebenfalls deutlich verbessert hat, bewerten sie ihre diesbezügliche Situation nach wie vor etwas schlechter als männliche Beschäftigte.

Literaturverzeichnis

- BDA (2021). Leitfaden zum Impfen durch Betriebsärzte: Konzept zur Beschleunigung der COVID-19-Pandemieimpfung durch Ausweitung der Impfberechtigung auf Betriebsärzte (Stand: 11. Mai 2021). Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).
<https://www.wirtschaftstestetgegen corona.de/wp-content/uploads/2021/05/2021-05-11-Leitfaden-zum-Impfen-durch-Betriebsaerzte.pdf> (zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).
- BMAS (2021a). Corona-Arbeitsschutzverordnung: Antworten auf die häufigsten Fragen zu den Arbeitsschutzregelungen. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html> (zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).
- BMAS (2021b). Corona-Arbeitsschutzverordnung wird verlängert und angepasst. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
<https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2021/corona-arbeitsschutzverordnung-verlaengert-und-angepasst.html> (zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).
- BMG (2021a). Fragen und Antworten zu Schnell- und Selbsttests zum Nachweis von SARS-CoV-2. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit (BMG).
<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/nationale-teststrategie/faq-schnelltests.html> (zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).
- BMG (2021b). Bundesanzeiger, Verkündung: Verordnung zum Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 (Coronavirus-Impfverordnung – CoronaImpfV) vom 10. März 2021. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit (BMG).
https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/Verordnungen/Corona-ImpfV_BAnz_AT_11.03.2021_V1.pdf (zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).
- BMG (2021c). Zahlen, Fragen und Antworten zur COVID-19-Impfung. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit (BMG). <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/faq-covid-19-impfung.html> (zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).
- Bonin, Holger, Werner Eichhorst, Jennifer Kaczynska, Angelika Kümmerling, Ulf Rinne, Annika Scholten und Susanne Steffes (2020). Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. BMAS Forschungsbericht Nr. 549. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html> (zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).
- Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne (2021a). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie. BMAS Forschungsbericht Nr. 570. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie.html> (zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).
- Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne (2021b). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im März 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/2. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-2->

[arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-maerz-2021.html](#)

(zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).

Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne (2021c). Verbreitung von Homeoffice und Corona-Tests der Arbeitgeber Ende März-Anfang April 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/3. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-3-verbreitung-homeoffice-corona-tests-ende-maerz-april-2021.html>

(zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).

Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne (2021d). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im April 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/4. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-4-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-april-2021.html>

(zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).

Bonin, Holger und Ulf Rinne (2021). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Mai 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/5.

Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-5-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-mai-2021.html>

(zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).

Buch, Tanja, Silke Hamann, Annekatrien Niebuhr, Duncan Roth und Georg Sieglén (2021). Arbeitsmarkteffekte der Corona-Krise: Sind Berufsgruppen mit niedrigen Einkommen besonders betroffen? *Wirtschaftsdienst* 101(1), 14-17.

Entringer, Theresa, Hannes Kröger, Jürgen Schupp, Simon Kühne, Stefan Liebig, Jan Goebel, Markus M. Grabka, Daniel Graeber, Martin Kroh, Carsten Schröder, Johannes Seebauer, Sabine Zinn (2020). Psychische Krise durch Covid-19? Sorgen sinken, Einsamkeit steigt, Lebenszufriedenheit bleibt stabil. *SOEPpapers* 1087. Berlin: Deutsches Institut für

Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.791307.de/diw_sp1087.pdf (zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).

Gabler, Janos, Tobias Raabe, Klara Röhl und Hans-Martin von Gaudecker (2021). Der Effekt von Heimarbeit auf die Entwicklung der Covid-19-Pandemie in Deutschland. *IZA Standpunkte*

Nr. 100. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). <http://ftp.iza.org/sp100.pdf>

(zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).

Möhring, Katja, Andreas Weiland, Maximiliane Reifenscheid, Elias Naumann, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Ulrich Krieger, Marina Finkel, Carina Cornesse und Annelies Blom (2021a). Inequality in Employment Trajectories and Their Socio-economic Consequences During the Early Phase of the COVID-19 Pandemic in Germany. *SocArXiv*.

<https://doi.org/10.31235/osf.io/m95df> (zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).

Möhring, Katja, Elias Naumann, Maximiliane Reifenscheid, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Ulrich Krieger, Sabine Friedel, Marina Finkel, Carina Cornesse und Annelies G. Blom (2021b). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies* 23(sup1: European Societies in the Time of the Coronavirus Crisis), S601-S617.

<https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066> (zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).

- Reichelt, Malte, Kinga Makovi und Anahit Sargsyan (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies* 23(sup1: European Societies in the Time of the Coronavirus Crisis), S228-S245.
<https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010> (zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).
- RKI (2021). Digitales Impfquoten-Monitoring zur COVID-19-Impfung, Tabelle mit den gemeldeten Impfungen nach Bundesländern und Impfquoten nach Altersgruppen (Stand: 23. Juni 2021, Tabelle wird werktäglich aktualisiert). Berlin: Robert Koch-Institut (RKI).
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Daten/Impfquotenmonitoring.xlsx?__blob=publicationFile (zuletzt aufgerufen am 23. Juni 2021).
- von Gaudecker, Hans-Martin, Radost Holler, Lena Janys, Bettina M. Siflinger und Christian Zimpelmann (2020). Labour Supply in the Early Stages of the COVID-19 Pandemic: Empirical Evidence on Hours, Home Office, and Expectations. IZA Diskussionspapier Nr. 13158. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). <http://ftp.iza.org/dp13158.pdf> (zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021).

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

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