

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

13|2020

In aller Kürze

- Von April bis Mai 2020 haben wir gut 1.200 Beschäftigte zu ihrem Arbeitsalltag während der Corona-Krise online befragt. Ihre Angaben sind repräsentativ für Personen, die in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten arbeiten und beruflich digitale Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen.
- Rund 27 Prozent dieser Beschäftigten sind infolge der Covid-19-Pandemie in Kurzarbeit. Personen ohne Hochschulabschluss und Beschäftigte in der Produktion sind häufiger von Kurzarbeit betroffen.
- Die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sanken im Vergleich zum Vorjahr insbesondere aufgrund von Kurzarbeit im Durchschnitt um 15 Prozent. Zudem werden seltener Überstunden gemacht und mehr als die Hälfte der Befragten baute bereits Urlaubs- oder Arbeitszeitguthaben ab.
- Ein Fünftel derjenigen, die vor der Corona-Krise ausschließlich im Betrieb arbeiteten, arbeiten nun ganz oder teilweise im Homeoffice.
- Drei Viertel der Beschäftigten, die derzeit von zu Hause aus arbeiten, verbringen mehr als 50 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice. Die Hälfte arbeitet sogar vollständig in den eigenen vier Wänden.
- Personen, die derzeit Kinder betreuen, arbeiten häufiger zu anderen Zeiten und sehen ihre Arbeit verglichen mit Personen ohne Betreuungsaufgaben als weniger effizient.

Online-Befragung von Beschäftigten

Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat

von Corinna Frodermann, Philipp Grunau, Tobias Haepf, Jan Mackeben, Kevin Ruf, Susanne Steffes und Susanne Wanger

Die Covid-19-Pandemie und deren Folgen haben – zumindest temporär – vielfältige Auswirkungen auf das Leben der meisten Menschen. Anhand einer aktuellen Onlinebefragung zeigen wir, wie sich der Arbeitsalltag von Beschäftigten mittelgroßer und großer privatwirtschaftlicher Betriebe in dieser Zeit verändert hat. Dabei geht es insbesondere um Übergänge in Kurzarbeit, Veränderungen bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort, Kommunikation und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Die meisten Unternehmen standen am Anfang der Corona-Krise vor der Herausforderung, für die Einhaltung strenger Abstands- und Hygieneregeln zu sorgen und daher auch Kontakte innerhalb der Betriebsstätte stark einzuschränken. Zusätzlich mussten sich viele Betriebe mit Nachfrageeinbrüchen sowie beeinträchtigten Lieferketten auseinandersetzen,

die sich kurz- bis mittelfristig auch auf die Beschäftigung auswirken können. Andere Betriebe waren gar von verordneten, temporären Schließungen betroffen.

Um Arbeitsplätze zu erhalten und Kündigungen zu vermeiden, beschloss die Bundesregierung, den Zugang zu Kurzarbeitergeld rückwirkend zum 1. März zu erleichtern und auszuweiten. Zudem veranlassten viele Betriebe dort, wo es möglich war, die Arbeit von zu Hause, teilweise auch zusätzlich zu Kurzarbeit. Und letztlich haben auch die Schließungen von Schulen und Kitas sowie die damit verbundene Zusatzbelastung das Leben und den Arbeitsalltag vieler Eltern stark verändert.

In der Öffentlichkeit wird viel darüber diskutiert, welches Ausmaß diese Veränderungen haben und wie die Zukunft der Arbeit – auch über die aktuelle Krise hinaus – aussehen könnte. Bisher fehlte es jedoch an belastbaren Zahlen, die einen

Vergleich mit der Situation vor der Corona-Krise erlauben. In diesem Kurzbericht füllen wir diese Lücke und beantworten eine ganze Reihe von Fragen in diesem Kontext.

Insbesondere dort, wo ökonomische Einbußen die Zukunft von Arbeitsplätzen bedrohen, kann Kurzarbeit zumindest temporär Abhilfe schaffen. Betriebe können ihre Belegschaft und Beschäftigte ihre Jobs behalten. Kurzarbeit kann in der aktuel-

len Krise aber auch dort ein geeignetes Instrument sein, wo der gebotene Abstand in der Betriebsstätte nicht eingehalten werden kann und sich Tätigkeiten nicht nach Hause verlagern lassen. Wir untersuchen daher folgende Aspekte: Wie viele sind und wer ist von Kurzarbeit betroffen und machen sich die Betroffenen mehr Sorgen um ihren Arbeitsplatz?

Auftragseinbrüche, unterbrochene Lieferketten, Produktionsstillstand: Dies sind nur einige Gründe dafür, warum während der Krise weniger Arbeit anfallen kann. Doch auch das Gegenteil kann eintreten: Aufträge nehmen zu, es gibt sogar mehr zu tun. Im Folgenden gehen wir deshalb auch dieser Frage nach: Wie viel wird momentan gearbeitet und wie wird mit Überstunden umgegangen?

Auch wenn es bereits seit Jahren einen positiven Trend hin zu mehr Arbeit von zu Hause gibt, sehen wir aktuell einen starken Anstieg infolge der Krise. Dies ist kurzfristig sicher eine Chance, den Arbeitsbetrieb aufrecht zu erhalten. Für die mittel- und längerfristige Entwicklung ist von Bedeutung, dass ein Teil der bisherigen Hürden – insbesondere die Präsenzkultur und der Wunsch, Privates und Berufliches voneinander zu trennen – zumindest vorübergehend abgebaut wurde. Wie viele Beschäftigte sind also letztendlich wirklich ins Homeoffice gewechselt und in welchem Ausmaß? Und welche Hindernisse nennen Beschäftigte, die weiterhin nicht von zu Hause arbeiten?

Mit einem Wechsel ins Homeoffice verändern sich oftmals die Arbeitsbedingungen. Die Kommunikation innerhalb der Belegschaft sowie mit geschäftlichen Kontakten muss sichergestellt sein. Zudem wirkt sich die etwaige Notwendigkeit, parallel Kinder zu betreuen, auf die Organisation des Arbeitsalltags aus. Daher stellen sich folgende Fragen: Wie kommunizieren Beschäftigte miteinander, wenn plötzlich sehr viele von zu Hause arbeiten? Wie wirkt sich die Betreuung von Kindern aus? Wie hat sich die Arbeitszufriedenheit seit letztem Jahr geändert, empfinden die Beschäftigten eine Belastung durch die Krise und wie fühlen sie sich in dieser Krise durch ihren Arbeitgeber unterstützt?

Datenbasis für die Analyse der aktuellen Situation ist eine Online-Befragung von 1.212 Beschäftigten, die zwischen dem 11. April und 25. Mai 2020 durchgeführt wurde. Alle befragten Personen hat-

1

Daten und Methoden

Die Basis der aktuellen Online-Befragung ist das Linked Personnel Panel (LPP), welches aus einer Längsschnittbefragung deutscher Betriebe der Privatwirtschaft mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und einer Befragung zufällig ausgewählter Beschäftigter dieser Betriebe besteht. Die beiden Hauptbefragungen werden zeitversetzt alle zwei Jahre durchgeführt. Im Jahr 2019 gaben im Rahmen der LPP-Beschäftigtenbefragung 85 Prozent (5.526) der Befragten an, dass Sie bei ihrer Arbeit digitale Informations- und Kommunikationstechnologien wie Computer, Laptop, Tablet oder Smartphone verwenden. Davon haben 2.103 zugestimmt, an einer weiteren Befragung teilzunehmen, die außerhalb des regulären Zweijahres-Rhythmus stattfindet. Diese bilden die Bruttostichprobe für die aktuelle Online-Befragung, deren erste Erhebungswelle zwischen dem 11.4. und dem 25.5.2020 durchgeführt wurde. Die Einladung hierzu erfolgte postalisch. Eine zweite Welle startete Anfang Juni und ist somit nicht Teil dieses Berichts. Alle Personen aus dieser Stichprobe wurden per Brief zur Teilnahme an der Online-Befragung eingeladen, hiervon nahmen letztendlich 1.212 an der Befragung teil. Dies entspricht einem Rücklauf von 58 Prozent.

Im Jahr 2019 wurde die Beschäftigtenbefragung des LPP zum ersten Mal – zusätzlich zur bisher üblichen Telefon-Befragung (CATI) – in Form einer Online-Befragung (CAWI) durchgeführt. Dieser Schritt hat die Zusammensetzung der Stichprobe verändert, sodass Vergleiche zu den vorherigen Wellen bis 2017 nur eingeschränkt möglich sind. Hinzu kommt, dass wir die aktuelle Sonderbefragung aufgrund des knappen zeitlichen Horizonts nur online durchführen konnten, was zu einer weiteren Selektion führte. Solche möglichen Verzerrungen durch die Befragungsmethode verdeutlichen, warum es notwendig ist, deskriptive Analysen nur anhand von eigens für die Befragungsstichprobe berechneten Gewichten auszugeben. So zeigt sich beispielhaft, dass das Arbeiten von zu Hause im Jahr 2019 ohne Verwendung der Gewichte unter den auch 2020 Teilnehmenden der Online-Befragung deutlich weiter verbreitet war als unter den Teilnehmenden der Telefon-Befragung. Die Gewichte gleichen diese Selektivität aus.

Momentan werden viele Befragungen von Beschäftigten zu ihrer aktuellen Arbeitssituation durchgeführt. Die meisten davon sind als – schnell vorzubereitende und kostengünstige – Online-Befragungen konzipiert. Die Befragungsmethode kann jedoch zu einer Selektion der Teilnehmenden führen. Es ist davon auszugehen, dass Computer-affine Personen, die beispielsweise beruflich viel am PC arbeiten, eher an einer Online-Befragung teilnehmen. Aus diesem Grund ist nicht klar, ob eine reine Online-Befragung zu einer Überschätzung der digitalen und ortsunabhängigen Arbeit führt. Auch hier trägt der Kurzbericht zu einem Erkenntnisgewinn bei, da die LPP-Beschäftigtenbefragung 2019 durch einen Methoden-Mix gekennzeichnet ist und die Auswertungen hochgerechnet werden können.

Die dargestellten Resultate sind gewichtet und können auf die Grundgesamtheit aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten übertragen werden, die a) digitale Informations- und Kommunikationstechnologien während ihrer Arbeit verwenden und b) in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten. Dies trifft in etwa auf 40 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland zu.

ten bereits vor Beginn der Pandemie digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), also beispielsweise Computer, Laptop, Tablet oder Smartphone, bei ihrer Arbeit genutzt. Es handelt sich folglich um Beschäftigte, die potenziell – zumindest teilweise – ihre beruflichen Tätigkeiten zu Hause durchführen können. Weiterhin wurden für diese Befragung ausschließlich Personen kontaktiert, die bereits an der Beschäftigtenbefragung 2019 im Rahmen des Linked Personnel Panels (LPP) teilgenommen hatten (vgl. Infobox 1 auf Seite 2). Somit basieren die hier gewonnenen Erkenntnisse bei vielen zentralen Fragen auf einem Vergleich der aktuellen Sonderbefragung von 2020 mit Ergebnissen aus der regulären Beschäftigtenbefragung von 2019.

Wie wird Kurzarbeit genutzt?

Ein Großteil der Betriebe in Deutschland leidet insbesondere aufgrund des flächendeckenden Shutdowns für nicht systemrelevante Bereiche und der Kontakteinschränkungen, unter Nachfrageeinbrüchen sowie Störungen der Lieferketten. Viele Dienstleistungen werden außerdem krisenbedingt nicht mehr oder deutlich weniger in Anspruch genommen. Dementsprechend mussten viele Betriebe ihre Tätigkeit vorübergehend herunterfahren.

Kurzarbeit kann dabei zur – vorübergehenden – Beschäftigungssicherung beitragen und Entlassungen vorbeugen. Und tatsächlich zeigt sich, dass innerhalb der betrachteten Beschäftigtengruppe bis zum Befragungszeitpunkt nur ein sehr geringer Anteil infolge der Corona-Krise entlassen oder freigestellt wurde. Dagegen befinden sich 27 Prozent der Befragten aufgrund dieser Krise in Kurzarbeit.

Die Kurzarbeit ist jedoch keineswegs einheitlich über die verschiedenen Funktionsbereiche innerhalb eines Betriebs verteilt. Vielmehr sind bestimmte Bereiche – wie beispielsweise Beschäftigte in der Produktion (46 % Kurzarbeitende) – besonders häufig von Kurzarbeit betroffen. Demgegenüber sind Beschäftigte in den Funktionsbereichen Verwaltung (16 %), betriebliche Dienstleistungen (12 %) sowie Vertrieb und Marketing (17 %) seltener in Kurzarbeit. Die Unterschiede zwischen der Produktion und den anderen Bereichen sind dabei signifikant.

In der betrachteten Beschäftigtengruppe gibt es zudem einen signifikanten Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und Kurzarbeit. Während lediglich 16 Prozent der Befragten mit Hochschulabschluss in Kurzarbeit beschäftigt sind, liegt der Anteil bei Personen ohne Hochschulabschluss bei 31 Prozent.

Für viele Betriebe ist derzeit aber noch nicht abzusehen, wie sich die wirtschaftliche Lage weiter entwickeln wird. Dies kann sich negativ auf die subjektiv empfundene Arbeitsplatzsicherheit auswirken. Aktuell machen sich 64 Prozent der Kurzarbeitenden „einige“ oder „große“ Sorgen um ihren Arbeitsplatz, während dieser Anteil bei Beschäftigten ohne Kurzarbeit 34 Prozent beträgt. Dieser Unterschied fällt jedoch geringer aus, wenn man die Veränderung der wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit gegenüber 2019 betrachtet. Der Anteil der Beschäftigten, die sich aktuell mehr Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen als im Vorjahr, liegt in beiden Gruppen bei rund 17 Prozent. Also haben sich tendenziell diejenigen bereits vor der Krise in größerem Maße Sorgen um ihre Arbeitsplatzsicherheit gemacht, die aktuell von Kurzarbeit betroffen sind.

Bei der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitsplatzsicherheit spielt das Alter eine große Rolle: Während sich 29 Prozent der 18- bis 39-jährigen Kurzarbeitenden derzeit mehr Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen als im Jahr 2019, liegt der Anteil bei den 55- bis 67-jährigen Kurzarbeitenden bei 9 Prozent. In der letztgenannten Gruppe macht sich sogar die Hälfte der Personen weniger Sorgen als im Vorjahr.

Wie hat sich die Arbeitszeit verändert?

Neben der Kurzarbeit können auch Arbeitsausfälle, die auf Seiten der Beschäftigten entstehen, zu kürzeren Arbeitszeiten führen. So kann es aufgrund der Eindämmungsmaßnahmen Beschäftigten teilweise nicht möglich sein, ihrer Arbeit weiterhin regulär nachzugehen – beispielsweise aufgrund der Kinderbetreuung (Wanger/Weber 2020). Der befristet eingeführte Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Kinderbetreuung sowie verschiedene Arbeitszeitinstrumente tragen dazu bei, diese Ausfälle aufzufangen, die Beschäftigung zu sichern und

private Herausforderungen zu stemmen. Bereits bei den nachfragebedingten Einbrüchen während der Finanzkrise 2009 hatten sich neben der Kurzarbeit Maßnahmen wie zum Beispiel vorübergehende Verkürzungen der Wochenarbeitszeit, das Einbringen von Urlaubstagen sowie der Abbau von Überstunden und Guthaben auf Arbeitszeitkonten bewährt (Walwei 2020).

Gleichwohl kann es aufgrund der Corona-Krise indes zu vermehrten Überstunden kommen, wenn sich die Nachfrage im Betrieb erhöht oder Beschäftigte Arbeitsausfälle von Kolleginnen und Kollegen aufgrund von Kinderbetreuung, Krankheit oder Quarantäne kompensieren müssen.

Fast zwei Drittel der hier betrachteten Beschäftigtengruppe arbeiten aktuell weniger als im Vorjahr. Im Durchschnitt liegen die aktuell tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der Befragten mit 32,1 Stunden pro Woche rund 15 Prozent unter dem Stand von 37,9 Stunden aus dem Jahr 2019 (vgl. Abbildung A1).

Unterschiede sind vor allem bei Kurzarbeitenden zu finden. So geht die Kurzarbeit grundsätzlich mit einer Verringerung der vereinbarten Arbeitszeit einher. Diese kann jedoch in ihrem Umfang

sehr unterschiedlich gestaltet sein. Durchschnittlich reduzierte sich die vertragliche Arbeitszeit der Beschäftigten in Kurzarbeit um gut ein Fünftel. Die tatsächliche Arbeitszeit der Kurzarbeitenden liegt sogar noch deutlich niedriger – bei 46 Prozent der vertraglichen Arbeitszeit aus der Zeit vor der Krise (16,4 Stunden pro Woche, vgl. Abbildung A1). Hingegen ist die tatsächliche Arbeitszeit der nicht in Kurzarbeit Beschäftigten im Durchschnitt um weniger als eine Stunde gesunken.

Neben der Kurzarbeit ist der Rückgang der tatsächlichen Arbeitszeit auch darauf zurückzuführen, dass zum einen weniger Beschäftigte als noch vor der Krise Überstunden leisten (2019: 60 % der Beschäftigten, 2020: 32 %). Außerdem arbeiten 21 Prozent der Beschäftigten im Zuge der Corona-Krise sogar weniger Stunden als vereinbart (2019: 6 %). Verrichteten die Beschäftigten 2019 im Durchschnitt noch eine Überstunde pro Woche, wurden während des Befragungszeitraums deutlich weniger Stunden als vereinbart geleistet.

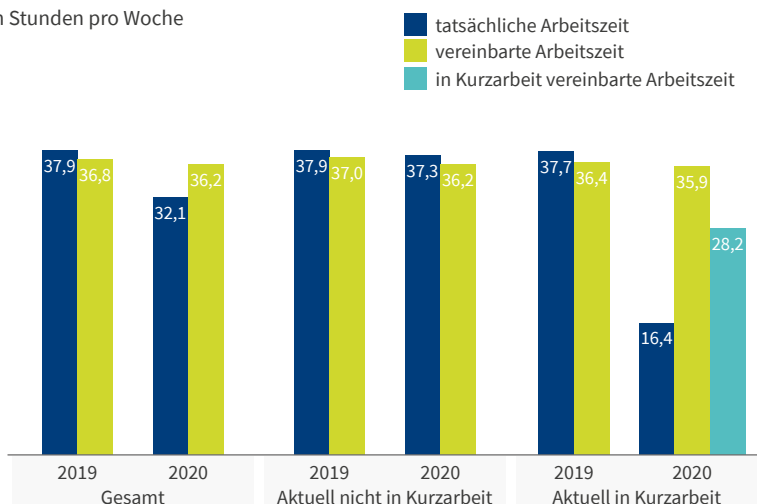
Diese Diskrepanz zwischen tatsächlicher und vereinbarter Arbeitszeit deutet darauf hin, dass neben Kurzarbeit auch bereits erworbene Ansprüche wie Urlaub oder Guthaben auf Arbeitszeit- und Überstundenkonten als Anpassungskanäle zur Reduktion der Arbeitszeit genutzt werden. Nach unseren Befragungsergebnissen wurden 55 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitgeber angewiesen, Überstunden- oder Gleitzeitkonten abzubauen oder für einen bestimmten Zeitraum Urlaub zu nehmen. Bei Beschäftigten in Kurzarbeit liegt dieser Anteil mit 83 Prozent wesentlich höher. Die maßgebliche Ursache hierfür dürfte sein, dass dies eine Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist.

Bei knapp einem Fünftel der hier betrachteten Beschäftigtengruppe liegen die aktuell geleisteten Stunden höher als im Vorjahr, beispielsweise aufgrund gesteigerter Nachfrage in ihrem Betrieb oder weil sie den Arbeitsausfall von Kolleginnen und Kollegen kompensieren. Insgesamt verrichten momentan zwar deutlich weniger Beschäftigte als noch vor der Covid-19-Pandemie Überstunden. Wenn Überstunden geleistet werden, dann aber im Schnitt mit einer höheren Stundenzahl: Bei den Personen, die sowohl im Vorjahr als auch zum Befragungszeitpunkt Mehrarbeit geleistet haben (77 % der aktuell Überstunden Leistenden), haben

A1

Durchschnittliche tatsächliche und vereinbarte Wochenarbeitszeit der Beschäftigten 2019 und 2020

in Stunden pro Woche



Anmerkungen: Personen, die aktuell arbeitslos oder freigestellt sind oder den Arbeitgeber gewechselt haben, wurden hier ausgeschlossen. Die vereinbarte Arbeitszeit 2020 betrifft den Zeitraum vor der Corona-Krise, die tatsächliche Arbeitszeit 2020 den während der Corona-Krise. Die in Kurzarbeit vereinbarte Arbeitszeit 2020 gibt die vom Betrieb verkürzte Arbeitszeit der Kurzarbeitenden während der Corona-Krise wieder.

Fragen: „Wie viele Stunden umfasst ihre vertragliche Arbeitszeit vor Ausbruch der Corona-Pandemie pro Woche?“, „Wie viele Stunden umfasst Ihre in Kurzarbeit vereinbarte Arbeitszeit?“, „Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie in der aktuellen Situation tatsächlich, einschließlich regelmäßig geleisteter Mehrarbeit bzw. Überstunden?“

Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung 2019 und April/Mai 2020 (N=1.091); Balanciertes Panel; Angaben sind gewichtet. © IAB

sich die Überstunden im Schnitt um 1,5 Stunden pro Woche erhöht, tendenziell vor allem bei den Beschäftigten in den Funktionsbereichen Querschnittsfunktionen/Verwaltung (+2,6 Std.) und Dienstleistungen (+2,0 Std.). Ein Vergleich der Kompensation dieser geleisteten Überstunden mit der Situation von vor einem Jahr zeigt, dass Überstunden derzeit häufiger abgefeiert und seltener ausbezahlt werden. Etwas höher als 2019 liegt zudem die Zahl der Beschäftigten, deren Mehrarbeit nicht entlohnt wird, da sie – beispielsweise aufgrund einer leitenden Position – bereits mit dem vereinbarten Gehalt abgegolten ist.

Wie viele arbeiten derzeit im Homeoffice und in welchem Ausmaß?

Es haben sich nicht nur Umfang und Lage der Arbeitszeiten als Reaktion auf Nachfrageeinbußen oder gar temporäre Schließungen verändert, sondern bei vielen auch der Arbeitsort. Begünstigt durch die Verfügbarkeit mobiler Endgeräte, erfährt die mobile Arbeit im Allgemeinen und das Homeoffice im Speziellen dabei bereits seit Jahren einen Aufschwung. So ist im Durchschnitt der Anteil derjenigen Beschäftigten, die zumindest gelegentlich von zu Hause arbeiten, laut der LPP-Beschäftigtenbefragung zwischen 2012 und 2019 bereits auf 30 Prozent gestiegen. Allerdings sind hier auch Personen berücksichtigt, die ausschließlich außerhalb der regulären Arbeitszeit oder nur stundenweise von zu Hause arbeiten.

Die Vermeidung weiterer Ansteckungen und somit der Schutz der eigenen Belegschaft hat nun viele Betriebe dazu gebracht, die Arbeit der Beschäftigten falls möglich in die privaten vier Wände zu verlegen. Die Hälfte der hier betrachteten Beschäftigtengruppe arbeitet aktuell zumindest gelegentlich von zu Hause. Im Vorjahr arbeiteten von diesen Beschäftigten 35 Prozent zumindest gelegentlich im Homeoffice. Dies entspricht einem beträchtlichen Anstieg von 15 Prozentpunkten. Inwieweit dieser einmalige Impuls auch nach der Pandemie anhalten wird, ist zum jetzigen Zeitpunkt aber noch nicht absehbar.

Die Entwicklung zwischen 2019 und 2020 zeigt, dass rund 46 Prozent der betrachteten Beschäftigtengruppe weiterhin nicht zu Hause und knapp

Übergänge im Homeoffice-Status von 2019 auf 2020 – nach Geschlecht

Anteile in Prozent

Status 2019 → 2020	Insgesamt	Männer	Frauen
kein Homeoffice → kein Homeoffice	45,7	47,7	40,2
Homeoffice → Homeoffice	30,9	31,6	28,8
kein Homeoffice → Homeoffice	19,6	16,7	27,8
Homeoffice → kein Homeoffice	3,8	4,0	3,2

Anmerkungen: Personen, die aktuell arbeitslos oder freigestellt sind, eine Arbeitszeit von 0 Stunden haben oder den Arbeitgeber gewechselt haben, wurden hier ausgeschlossen.

Frage: „Arbeiten Sie derzeit für Ihren Arbeitgeber – wenn auch nur gelegentlich – von zu Hause aus?“

Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung 2019 und April/Mai 2020 (N=1.060, davon 738 Männer, 321 Frauen). Balanciertes Panel. Angaben sind gewichtet. © IAB

4 Prozent nicht mehr zu Hause arbeiten, obwohl sie dies 2019 noch taten (vgl. Tabelle T1). Bei Letzteren handelt es sich vorwiegend um Personen, die vorher nur stundenweise zu Hause arbeiteten. Während 31 Prozent weiterhin (unter anderem) zu Hause arbeiten, geht knapp ein Fünftel während der Corona-Krise von ausschließlicher Präsenzarbeit im Büro zu zumindest gelegentlichem Homeoffice über. Dabei wechseln Frauen mit 28 Prozent deutlich häufiger ins Homeoffice als Männer (17 %), obwohl ihr Ausgangsniveau mit knapp 36 gegenüber 32 Prozent schon 2019 etwas über dem der Männer lag. Das kann unter anderem daran liegen, dass Frauen und Männer oft in unterschiedlichen Funktionsbereichen tätig sind, wie weiter unten erörtert wird.

Diejenigen, die aktuell im Homeoffice arbeiten, nutzen dies tendenziell in größerem Umfang als zuvor. Die Hälfte der Beschäftigten, die aktuell von zu Hause arbeiten, verbringt die gesamte Arbeitszeit in den eigenen vier Wänden, weitere 27 Prozent arbeiten zumindest überwiegend von dort. Vor allem die Mehrheit der Beschäftigten, die 2019 noch nicht im Homeoffice arbeiteten, mittlerweile aber schon, verbringt den größten Teil der Arbeitszeit zu Hause (81 %).

Welche Gründe sprechen während der Pandemie noch gegen Homeoffice?

Zweifelsohne lassen sich nicht alle Tätigkeiten ohne Weiteres ins Homeoffice verlagern. Eine Übersicht, wie das ortsunabhängige Arbeiten mit der ausgeübten Tätigkeit, den verwendeten Technologien und verschiedenen anderen Arbeitsbe-

Übergänge im Homeoffice-Status von 2019 auf 2020 – nach Funktionsbereich

Anteile in Prozent

Status 2019 → 2020	Produktion	Vertrieb/ Marketing	Querschnitts- funktionen/ Verwaltung	Dienst- leistungen
kein Homeoffice → kein Homeoffice	65,8	30,0	13,7	48,9
Homeoffice → Homeoffice	17,8	45,9	49,5	28,6
kein Homeoffice → Homeoffice	9,9	21,8	34,3	20,1
Homeoffice → kein Homeoffice	6,5 ¹⁾	2,4 ¹⁾	2,5 ¹⁾	2,4 ¹⁾

¹⁾ Diese Angaben basieren auf weniger als 20 Beobachtungen und sollten daher mit Vorsicht interpretiert werden. Anmerkungen: Personen, die aktuell arbeitslos oder freigestellt sind, eine Arbeitszeit von 0 Stunden haben oder den Arbeitgeber gewechselt haben, wurden hier ausgeschlossen.

Frage: „Arbeiten Sie derzeit für Ihren Arbeitgeber – wenn auch nur gelegentlich – von zu Hause aus?“

Quelle: Linked Personnel Panel 2019 und April/Mai 2020 (N=2.120); Balanciertes Panel; Angaben sind gewichtet. © IAB

dingungen zusammenhängt, geben Grunau et al. (2019) und Grunau et al. (2020). Wie Tabelle T2 zeigt, wird auch der aktuelle Anstieg der im Homeoffice Arbeitenden stark von diesen Faktoren beeinflusst. Tendenziell bleiben Beschäftigte aus den Funktionsbereichen Produktion und Dienstleistungen mit 66 Prozent eher an ihrem Arbeitsplatz. Gleichzeitig wechseln vor allem Beschäftigte aus den Querschnittsfunktionen und der Verwaltung ins Homeoffice (34 %). Dies dürfte auch ein Grund dafür sein, warum mehr Frauen ins Homeoffice wechseln als Männer. Ergänzend soll erwähnt werden, dass Personen, die ins Homeoffice wechseln, 2019 tendenziell höhere Entscheidungsfreiheiten hatten und eher in mehreren Teams arbeiteten als solche, die ihre Arbeit weiterhin ausschließlich in der Betriebsstätte verrichteten.

Technologische Hürden waren bisher die von Arbeitgebern und Beschäftigten nach der mangelnden Eignung der Tätigkeit der am häufigsten genannte Grund gegen das Arbeiten von zu Hause. Demnach ist anzunehmen, dass für das genannte Fünftel der Beschäftigten, die im Zuge der Pandemie erstmalig von zu Hause arbeiten, technologische Hürden in Zukunft wohl keine Rolle mehr spielen dürften, nachdem diese nun überwunden wurden. Weitere häufig genannte Gründe gegen das Homeoffice waren bisher eine starke Präsenzkultur sowie der Wunsch, Familie und Beruf voneinander zu trennen. Vermutlich spielen auch diese Motive – zumindest temporär – eine geringere Rolle. Etwaige positive Erfahrungen mit dem Arbeiten von zu Hause könnten hier teilweise zu

einem Umdenken unter Führungskräften und Beschäftigten führen und so den Homeoffice-Anteil in Deutschland auch über die Krise hinaus erhöhen. Bedenken hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen und/oder geringerer Karriereaussichten dürften unter den aktuellen Umständen ebenfalls in den Hintergrund getreten sein.

Weiterhin wurden diejenigen Beschäftigten, die aktuell nicht im Homeoffice arbeiten, nach den Gründen hierfür gefragt. Die Antworten lassen sich nur mit der Situation aus der LPP-Beschäftigtenbefragung von 2017 (siehe Werte in Klammern)¹⁾ vergleichen, da sie 2019 nicht erhoben wurden und spiegeln somit nicht nur kurzfristige Veränderungen wider. Mit 80 Prozent gibt die überwiegende Mehrheit dieser Beschäftigten an, dass ihre Tätigkeit dafür nicht geeignet sei. Von den übrigen 20 Prozent, bei denen die Tätigkeit das Arbeiten von zu Hause theoretisch zuließe, geben 44 Prozent (2017: 41 %) an, dass Homeoffice nicht gestattet sei, bei 26 Prozent (2017: 21 %) sind – noch immer – die technischen Voraussetzungen hierfür nicht geschaffen.

Demgegenüber traten einige Hindernisse, die 2017 noch von entscheidender Bedeutung waren, deutlich in den Hintergrund, auch wenn sie immer noch eine Rolle spielen: Laut 39 Prozent der Beschäftigten (2017 waren es noch 65 %) wünschen ihre Vorgesetzten die Anwesenheit im Betrieb, 30 Prozent (2017: 60 %) wollen eine klare Trennung von Beruf und Privatleben. Zudem sehen 28 Prozent (2017: 75 %) die erschwerte Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen als Hindernis. Demgegenüber geben nur wenige an, sich zu Hause nur schwer konzentrieren zu können oder dass die Gefahr bestünde, Homeoffice könnte ihre Aufstiegschancen verschlechtern. Im Vergleich zu 2017 verloren also vor allem die Präsenzkultur, der Wunsch nach Trennung von Beruf und Privatleben sowie Bedenken hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen in der derzeitigen Situation – zumindest temporär – an Bedeutung.

¹⁾ Die Vergleichswerte basieren auf einer Unterstichprobe von 120 Beschäftigten, die im Jahr 2017 befragt wurden, nicht von zu Hause gearbeitet und nicht angegeben hatten, dass ihre Tätigkeiten das Arbeiten von zu Hause nicht zuließe.

Wie kommunizieren Beschäftigte miteinander?

Die aufgrund der Covid-19-Pandemie veränderten Arbeitsbedingungen, vor allem die Ausweitung des Homeoffice, sollten sich auch hinsichtlich der Kommunikation im Arbeitskontext bemerkbar machen. Je häufiger und länger im Homeoffice gearbeitet wird, desto seltener werden Besprechungen vor Ort stattfinden, wohingegen Kommunikation mittels digitaler Technologien zunimmt.

Im Folgenden wird zwischen Besprechungen vor Ort (face-to-face), ortsunabhängiger Kommunikation (Video- und Telefonbesprechungen) sowie orts- und zeitunabhängiger Kommunikation (schriftliche Kommunikation per E-Mail oder Messenger Diensten) unterschieden. Abbildung A2 veranschaulicht die Veränderung der Kommunikationswege für verschiedene Gruppen.

Insgesamt nahmen für alle Gruppen Besprechungen vor Ort stark ab. Beschäftigte ohne Homeoffice (Gruppe A) kommunizieren allerdings häufiger direkt vor Ort als diejenigen, die auch von zu Hause arbeiten. Gestiegen ist der Anteil von ortsunabhängiger Kommunikation nur bei denjenigen, die aktuell im Homeoffice arbeiten (Grup-

pen B und C). Diese führten bereits im Vorjahr häufiger ortsunabhängige Gespräche als Personen, die auch 2020 nicht im Homeoffice arbeiten. Der Austausch von schriftlichen Nachrichten stieg bei denjenigen, die aktuell kein Homeoffice nutzen, während er in den beiden Homeoffice-Gruppen auf sehr hohem Niveau blieb.

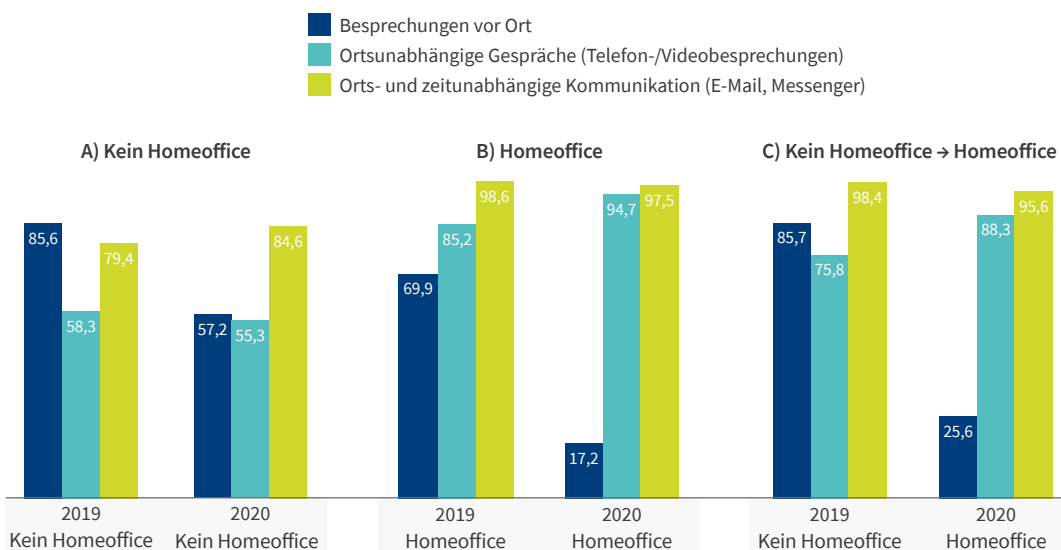
Der Rückgang der Besprechungen vor Ort kann anscheinend gut durch einen Austausch über digitale Medien aufgefangen werden. Ob dies auch auf die Intensität zutrifft, kann hier nicht beantwortet werden. Dabei fällt auf, dass dies nicht für diejenigen gilt, die ausschließlich im Betrieb arbeiten. Hier scheint die Kommunikation für einige Beschäftigte nur noch über einen schriftlichen Kanal (oder gar nicht) stattzufinden. In dieser Gruppe sind jedoch auch vermehrt Personen von Kurzarbeit betroffen.

Ein potenzieller Wechsel von Gesprächen vor Ort zu digitaler Kommunikation ist sehr wahrscheinlich davon abhängig, wie viel Zeit die Beschäftigten am Arbeitsplatz verbringen. Sind sie noch häufiger vor Ort, könnten Besprechungen in dieser Zeit durchgeführt und andere Tätigkeiten zu Hause erledigt werden. Ein gegenteiliger Effekt könnte auftreten, wenn Teams getrennt werden und nur

A2

Kommunikation im Arbeitsalltag während der Corona-Krise 2020 im Vergleich zu 2019

Kommunikationswege nach Homeoffice-Status, Anteile in Prozent



Anmerkungen: Personen, die aktuell arbeitslos oder freigestellt sind, eine Arbeitszeit von 0 Stunden haben oder den Arbeitgeber gewechselt haben, wurden hier ausgeschlossen. Beschäftigte, die 2019 im Homeoffice gearbeitet haben und 2020 nicht mehr, werden wegen geringer Fallzahlen nicht dargestellt. Frage: „Denken Sie bitte einmal daran, was Sie an Ihrem letzten Arbeitstag (also freie Tage ausgenommen) getan haben. Bitte geben Sie jeweils an, ob Sie die genannte Tätigkeit an diesem Tag durchgeführt haben.“

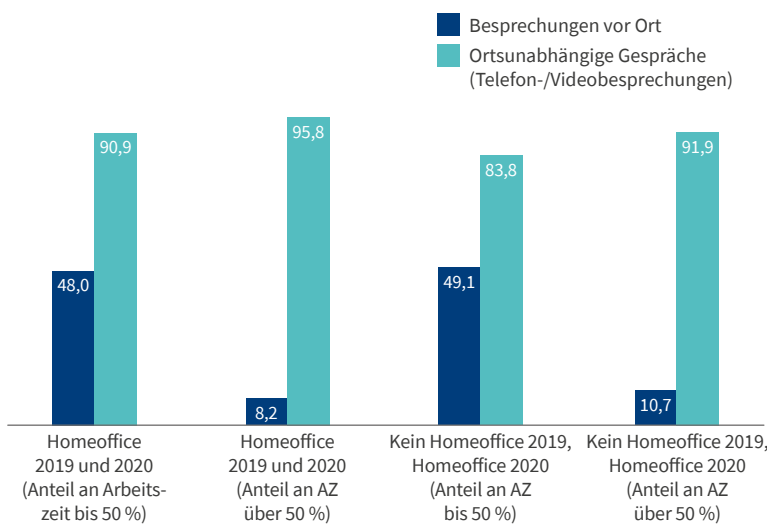
Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung 2019 und April/Mai 2020 (N= A):621; B):862; C):367). Balanciertes Panel. Angaben sind gewichtet. © IAB

abwechselnd in der Arbeitsstätte arbeiten dürfen. In Abbildung A3 wird der jeweilige Anteil der Kommunikationswege getrennt dargestellt für Personen, die bis zu 50 Prozent beziehungsweise über 50 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen.

A3

Kommunikation während der Corona-Krise 2020 nach Homeoffice-Status und nach Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice

Anteil der Kommunikationswege in Prozent



Anmerkungen: Personen, die aktuell arbeitslos oder freigestellt sind, eine Arbeitszeit von 0 Stunden haben oder den Arbeitgeber gewechselt haben, wurden hier ausgeschlossen.

Frage: „Denken Sie bitte einmal daran, was Sie an Ihrem letzten Arbeitstag (also freie Tage ausgenommen) getan haben. Bitte geben Sie jeweils an, ob Sie die genannte Tätigkeit an diesem Tag durchgeführt haben.“

Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung April/Mai 2020 (N=613). Balanciertes Panel. Angaben sind gewichtet. © IAB

Wenn mehr als 50 Prozent der Arbeitszeit im Homeoffice geleistet wird, finden kaum noch Besprechungen vor Ort statt. Unter Personen, die weniger als 50 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen, ist hingegen der Anteil derjenigen, die noch Besprechungen vor Ort haben, mit 50 Prozent fast so hoch wie für diejenigen, die ausschließlich im Betrieb arbeiten.

Digitale Gespräche treten in allen Gruppen mit erhöhter Wahrscheinlichkeit auf, auch wenn sie unter denjenigen, die vorher nicht und nun mit einem geringen Anteil im Homeoffice arbeiteten, etwas niedriger ausfällt. Die Ergebnisse zeigen somit, dass sich Personen ohne bisherige Homeoffice-Erfahrung schnell an die modernen Kommunikationswege anpassen.

Wie funktioniert Arbeiten und Betreuen gleichzeitig?

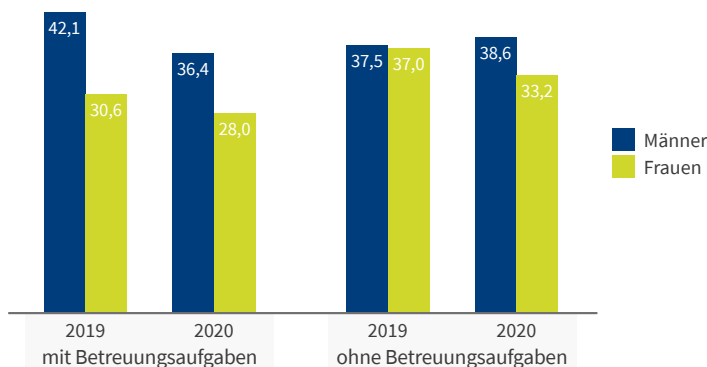
Im Zuge der Covid-19-Pandemie dürfte sich die Ausübung einer regulären Tätigkeit vor allem für erwerbstätige Personen mit Betreuungsaufgaben erschweren (Bünning et al. 2020). In der hier betrachteten Beschäftigtengruppe betreuen rund 67 Prozent der Männer und 61 Prozent der Frauen momentan weder Kinder noch Erwachsene. Etwa 29 Prozent der Männer und 28 Prozent der Frauen berichten, derzeit mindestens ein Kind zu betreuen. Knapp 6 Prozent der Männer und 15 Prozent der Frauen geben an, (zum Teil zusätzlich) eine erwachsene Person zu betreuen. Diejenigen, die ausschließlich Erwachsene betreuen, wurden in den folgenden Analysen aufgrund der zu geringen Fallzahl ausgeschlossen.

Frauen, die derzeit mindestens ein Kind betreuen, arbeiteten vor der Covid-19-Pandemie im Durchschnitt etwa 31 Stunden. Aktuell hat sich ihre tatsächliche Arbeitszeit um knapp 3 Stunden reduziert (vgl. Abbildung A4). Eine stärkere Veränderung lässt sich bei betreuenden Männern finden, deren Arbeitszeit sich im Zuge der Corona-Krise um durchschnittlich fast 6 Stunden auf gut 36 Stunden reduziert hat. Damit hat sich die Arbeitszeit der betreuenden Männer und Frauen zwar etwas angeglichen, trotzdem arbeiten Frauen immer noch deutlich weniger Stunden als Männer. Die Gründe für die jeweilige Reduktion der Ar-

A4

Durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit während der Corona-Krise 2020 im Vergleich zu 2019 nach Geschlecht und Betreuungsaufgaben

in Stunden pro Woche



Anmerkung: Personen, die Kinder bzw. niemanden betreuen. Personen, die ausschließlich Erwachsene betreuen, wurden aufgrund zu geringer Fallzahl ausgeschlossen. Personen, die aktuell arbeitslos oder freigestellt sind, eine Arbeitszeit von 0 Stunden haben oder den Arbeitgeber gewechselt haben, wurden hier ausgeschlossen.

Frage: „Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie in der aktuellen Situation tatsächlich, einschließlich regelmäßig geleisteter Mehrarbeit bzw. Überstunden?“

Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung 2019 und April/Mai 2020 (N=1.060). Balanciertes Panel. Angaben sind gewichtet. © IAB

beitszeit sind jedoch nicht notwendigerweise nur auf die Kinderbetreuung zurückzuführen.

Neben der Veränderung der Arbeitszeit zeigt sich auch eine verstärkte Nutzung des Homeoffice unter Beschäftigten, die Kinder betreuen. Von ihnen arbeiten etwa 70 Prozent der Männer und 78 Prozent der Frauen zum Befragungszeitpunkt zumindest zeitweise von zu Hause (vgl. Abbildung A5). Deutlich seltener trifft dies auf Männer (39 %) und Frauen (54 %) ohne Betreuungsaufgaben zu.

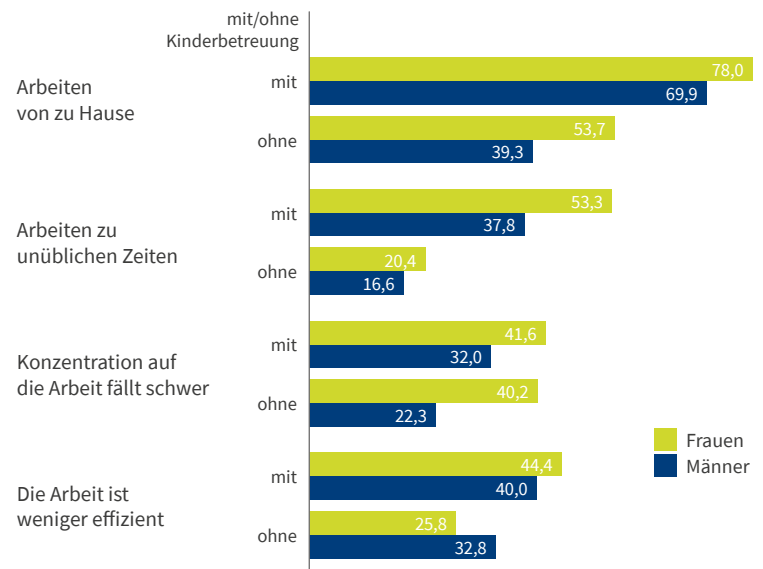
Die Vollzeit-Betreuung von Kindern ist zeitaufwendig und häufig nicht oder nur schwer mit der gleichzeitigen Ausübung der Erwerbstätigkeit vereinbar. Dementsprechend hat dies Auswirkungen auf den Tagesablauf. Personen, die derzeit Kinder betreuen, verschieben ihre Arbeitszeiten zu einem höheren Anteil: Knapp 38 Prozent der Männer und über 53 Prozent der Frauen mit Betreuungsaufgaben berichten, teilweise oder komplett zu anderen Zeiten zu arbeiten als vor der Covid-19-Pandemie (vgl. Abbildung A5). Dies trifft auf Männer und Frauen, die derzeit niemanden betreuen, mit knapp 17 beziehungsweise 20 Prozent weitaus seltener zu. Die zusätzlichen Betreuungsaufgaben während der Corona-Krise führen somit teilweise zu einer Verschiebung der Arbeitszeiten.

Die Kombination aus ganztägiger Kinderbetreuung und der eigenen Arbeit kann sich auch auf die Produktivität auswirken. Tatsächlich fällt es den betreuenden Männern mit 32 Prozent derzeit schwerer, sich auf ihre Arbeit zu konzentrieren als jenen ohne Betreuungsaufgaben (22 %). Bei Frauen liegt der Anteil bei gut 40 Prozent, interessanterweise unabhängig davon, ob sie Betreuungsaufgaben wahrnehmen oder nicht.

Unter den Beschäftigten ohne Betreuungsaufgaben nehmen 33 Prozent der Männer und 26 Prozent der Frauen ihre Arbeit während der Corona-Krise als weniger effizient wahr als zuvor. Dagegen trifft dies auf 40 Prozent der Männer und 44 Prozent der Frauen mit Betreuungsaufgaben zu. Bemerkenswert ist hier vor allem die größere Diskrepanz bei Frauen – 18 Prozentpunkte, gegenüber 7 Prozentpunkten bei Männern.

Ausgewählte Aspekte des Arbeitsalltags während der Corona-Krise 2020 nach Geschlecht und Betreuungsaufgaben

Anteile in Prozent



Anmerkungen: Personen, die Kinder bzw. niemanden betreuen. Personen, die ausschließlich Erwachsene betreuen, wurden aufgrund zu geringer Fallzahl ausgeschlossen. Personen, die aktuell arbeitslos oder freigestellt sind, eine Arbeitszeit von 0 Stunden haben oder den Arbeitgeber gewechselt haben, wurden hier ausgeschlossen.

Fragen: „Arbeiten Sie derzeit für Ihren Arbeitgeber – wenn auch nur gelegentlich – von zu Hause aus?“, „Arbeiten Sie derzeit zu anderen Zeiten als üblich?“, „Arbeiten Sie nach eigener Einschätzung aktuell effizienter oder weniger effizient als vor der Corona-Pandemie?“, „Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: ‚Derzeit fällt es mir schwer, mich auf meine Arbeit zu konzentrieren?‘“

Quelle: Linked Personnel Panel Beschäftigtenbefragung 2019 und April/Mai 2020 (N=1.060). Balanciertes Panel. Angaben sind gewichtet. © IAB

Wie geht es den Beschäftigten heute?

Wir haben gezeigt, dass viele Beschäftigte in Kurzarbeit sind und sich häufig mehr Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen als noch 2019. Andere arbeiten weitestgehend von zu Hause aus, sprechen wesentlich seltener mit ihren Kolleginnen und Kollegen vor Ort und müssen sich teilweise auf neue Kommunikationswege einstellen. Zudem steht ein nicht zu vernachlässigender Teil vor der Herausforderung, Arbeit und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen. Viele sehen dabei ihre Produktivität leiden. Es ist kaum vorzustellen, dass die Summe dieser Faktoren keinen Effekt auf die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit und die wahrgenommene Belastung durch die Krise hat. Bisher kaum im Fokus der öffentlichen Debatte ist auch, wie Beschäftigte die Unterstützung ihres Arbeitgebers während der Corona-Krise wahrnehmen.

In der hier betrachteten Beschäftigtengruppe lag die Arbeitszufriedenheit auf einer Skala von 0 („ganz und gar unzufrieden“) bis 10 („ganz und

gar zufrieden“) 2019 im Durchschnitt bei 7,1 und 2020 bei 6,9. Damit ergibt sich kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den beiden Jahren. Bei näherer Betrachtung zeigt sich jedoch: Bei 45 Prozent der Befragten sank die Arbeitszufriedenheit in diesem Zeitraum, während sie bei 28 Prozent gleich blieb und bei 27 Prozent anstieg. Unter Kurzarbeitenden ist gar mehr als die Hälfte (56 %) mit ihrer Arbeit aktuell weniger zufrieden als im Vorjahr. Eine Verringerung der Arbeitszufriedenheit lässt sich außerdem bei rund der Hälfte der Beschäftigten, die aktuell nicht im Homeoffice arbeiten (51 %), feststellen. Demgegenüber stieg die Arbeitszufriedenheit bei 28 Prozent der Kurzarbeitenden und bei 22 Prozent der Beschäftigten, die ausschließlich im Betrieb arbeiten.

Auch wenn die Arbeitszufriedenheit im Durchschnitt also nahezu gleich geblieben ist, hat sich auf individueller Ebene viel verändert – zum Teil hin zu geringerer Zufriedenheit als im Vorjahr. Das deckt sich auch damit, dass sich fast jeder zweite Beschäftigte (47 %) durch die Krise psychisch beziehungsweise emotional belastet fühlt. Positiv anzumerken ist hier jedoch, dass sich vier von fünf Beschäftigten gut von ihrem Arbeitgeber unterstützt fühlen.

Fazit

Die Covid-19-Pandemie und die von Bund und Ländern ergriffenen Maßnahmen zu deren Eindämmung haben weitreichende Folgen für den Arbeitsalltag der Beschäftigten in Deutschland. Die Ergebnisse der Sonderbefragung zum Linked Personnel Panel unter Personen, die bereits digitale Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen und im Vorjahr bei einem privatwirtschaftlichen Betrieb mit mindestens 50 Beschäftigten angestellt waren, zeigen insbesondere drei einschneidende Veränderungen:

- Erstens befindet sich derzeit aufgrund der Covid-19-Pandemie über ein Viertel der befragten Personen in Kurzarbeit. Dies trifft häufiger Beschäftigte in der Produktion und damit Beschäftigte mit Jobs, die sich nur schwer im Homeoffice durchführen lassen.
- Zweitens hat die Arbeit im Präsenzbetrieb deutlich abgenommen, etwa die Hälfte der Beschäftigten arbeitet derzeit zumindest teilweise von zu Hause aus. Viele verbringen dabei einen Großteil oder gar ihre gesamte Arbeitszeit zu Hause.
- Drittens arbeiten Beschäftigte häufiger zu unüblichen Zeiten und erleben ihre Arbeit tendenziell als weniger effizient als vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie, wenn sie Kinder haben, die wegen der Schul- und Kitaschließungen zu Hause betreut werden müssen.

Die aktuelle Situation unterscheidet sich in zwei wesentlichen Punkten von anderen Krisen: Betriebe



Dr. Corinna Frodermann

ist Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB und im Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ im IAB.
Corinna.Frodermann2@iab.de



Dr. Philipp Grunau

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ im IAB und im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB.
philipp.grunau@iab.de



Dr. Tobias Haepf

ist Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB.
tobias.haepf@iab.de



Jan Mackeben

ist Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB.
jan.mackeben@iab.de

be aller Branchen haben die Arbeitsorganisation nicht nur aus wirtschaftlichen, sondern auch aus Gründen des Gesundheitsschutzes ändern müssen. Und nicht nur die Beschäftigung hat sich für viele geändert, sondern auch die individuelle Betreuungssituation. Schwierig ist es daher besonders für diejenigen, die in Kurzarbeit gehen mussten oder Kinder zu betreuen haben.

Die derzeitigen Lockerungen lassen auf eine Verbesserung für alle Gruppen hoffen. In welchem Ausmaß und wie lange die Wirtschaft unter der Krise leiden wird, ist momentan noch nicht absehbar. Dass die Veränderungen in der Arbeitsorganisation und -kommunikation bis zu einem gewissen Grad auch über die Krise hinaus nachhaltig sein werden, ist jedoch wahrscheinlich. Beschäftigte und deren Vorgesetzte sammeln aktuell viele Erfahrungen, wie die Zusammenarbeit und die Führung beim Arbeiten von zu Hause funktionieren kann und wo es noch Verbesserungsbedarf gibt. Diese Erfahrungen werden vermutlich dazu beitragen, dass in Zukunft die positiven Aspekte des Arbeitens von zu Hause und die zunehmende Kommunikation über digitale Medien verstärkt genutzt werden – auch wenn der Homeoffice-Anteil mit Abklingen der Pandemie sicherlich ausgehend von dem aktuellen, sehr hohen Niveau ein Stück weit sinken wird. Bei den aktuellen Erfahrungen sollte jedoch berücksichtigt werden, dass die Bedingungen, unter denen momentan von zu Hause gearbeitet wird, nur bedingt repräsentativ für die Zeit vor und nach der Corona-Krise sind.

Literatur

- Bünning, Mareike; Hipp, Lena; Munnes, Stefan (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona, WZB Ergebnisbericht, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung(WZB), Berlin.
- Grunau, Philipp; Ruf, Kevin; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2019): Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. IAB-Kurzbericht 11/2019.
- Grunau, Philipp; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2020): Homeoffice in Zeiten von Corona: In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale. In: IAB-Forum, 25.3.2020 (<https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-zeiten-von-corona-in-vielen-berufen-gibt-es-bislang-ungenutzte-potenziale/>).
- Walwei, Ulrich (2020): Corona-Krise: Der Staat alleine kann es nicht richten, In: IAB-Forum 15.5.2020 (<https://www.iab-forum.de/corona-krise-der-staat-alleine-kann-es-nicht-richten/>).
- Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2020): Wegen der Corona-Krise können viele Beschäftigte nicht zur Arbeit kommen, In: IAB-Forum 6.5.2020 (<https://www.iab-forum.de/wegen-der-corona-krise-koennen-viele-beschaefigt-nicht-zur-arbeit-kommen/>).



Kevin Ruf

ist Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB und Mitarbeiter der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
kevin.ruf@iab.de



Jun.-Prof Dr. Susanne Steffes

ist Senior Researcher im Bereich „Marktdesign“ am ZEW-Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung und Juniorprofessorin an der Universität zu Köln.
susanne.steffes@zew.de



Susanne Wanger

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ im IAB.
susanne.wanger@iab.de

IAB-FORUM

Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt – die aktuelle Serie im Online-Magazin des IAB

März 2020: Die Corona-Pandemie erschüttert die globale Wirtschaft. Länderübergreifende Lieferketten brechen binnen kürzester Zeit zusammen, die weltweite Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen stürzt ab, die Aktienmärkte fallen ins Bodenlose. In Europa schließt ein Land nach dem anderen seine Grenzen.

Die Folgen spürt nicht zuletzt die deutsche Exportwirtschaft bis ins Mark – darunter die heimischen Autokonzerne, die ihre Produktion komplett einstellen. Doch anders als in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 trifft es auch den heimischen Dienstleistungssektor mit voller Wucht: Als Folge des politisch verordneten Lock-Downs müssen viele Geschäfte, sofern sie nicht der täglichen Grundversorgung dienen, schließen. Vielen droht die Insolvenz. Deutschland schlittert in eine tiefe Rezession. Offen ist lediglich, wie tief diese sein wird und wie lange sie dauert.

Die Politik versucht, mit gigantischen Hilfspaketen dagegenzuhalten. So gewährt sie bedrohten Unternehmen massive Finanzhilfen, zahlt in bislang nie dagewesenem Umfang Kurzarbeitergeld aus und schnürt riesige Konjunkturpakete, um die Nachfrage anzukurbeln. Gleichwohl sind die Folgen für den Arbeitsmarkt unübersehbar – eine immense Herausforderung auch für das IAB, an das sich derzeit viele Fragen richten, die für Deutschlands Zukunft essenziell sind: Wird sich der Arbeitsmarkt als ähnlich robust erweisen wie in der Finanz- und Wirtschaftskrise? Oder drohen Massenentlassungen? Welche Branchen sind besonders betroffen? Wie wirksam sind die Maßnahmen der Politik? Und welche Lehren für Wirtschaft und Arbeitsmarkt lassen sich aus der Corona-Krise ziehen? Mit dieser Serie versucht das IAB, Antworten zu geben. Die bereits erschienenen Beiträge zur laufenden Serie im Online-Magazin IAB-Forum finden Sie unter <https://www.iab-forum.de/category/serien/corona-krise-folgen-fuer-den-arbeitsmarkt/>

Darüber hinaus widmet das IAB den „**Folgen der Covid-19-Pandemie**“ eine eigene Internetseite, auf der Sie – neben einem vollständigen Überblick über die Serienbeiträge im IAB-Forum – Einschätzungen von Forscherinnen und Forschern sowie aktuelle Daten zu den Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt finden. Weitere Informationsangebote des IAB zu diesem Thema sind Hinweise auf Veröffentlichungen in IAB-Reihen sowie in externen Medien, auf Projekte und Vorträge (https://www.iab.de/de/iab-aktuell/folgen_der_corona-krise_auf_den_arbeitsmarkt.aspx).

