



LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
17/4535**

A01/1

Fachgespräch des Parlamentarischen Begleitgremiums Covid-19-Pandemie

Datenlage – Bereich Arbeit - Wirtschaft

am Dienstag, dem 16. November 2021

Köln, 12.11.2021

Fragenkatalog



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

Twitter

@iw_koeln

LinkedIn

@Institut der deutschen Wirtschaft

Facebook

@IWKoeln

Instagram

@IW_Koeln

Autoren

Dr. Oliver Stettes

Leiter Kompetenzfeld Arbeitsmarkt und Arbeitswelt

stettes@iwkoeln.de

0221 – 4981-697

Dr. Klaus-Heiner Röhl

Senior Economist für Unternehmen

roehl@iwkoeln.de

030 – 27877-103

Holger Schäfer

Senior Economist für Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Schaefer.holger@iwkoeln.de

030 – 27877-124

Dirk Werner

Leiter Kompetenzfeld Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte

werner@iwkoeln.de

0221 – 4981-712

Alle Studien finden Sie unter

www.iwkoeln.de

Stand:

November 2021

Fragenkatalog

- 1 Wie hat die Pandemie die Überschuldung privater Personen und Unternehmen beeinflusst? Inwiefern sind durch die Pandemie Überschuldungsrisiken verstärkt bzw. gesenkt worden? Ggf. wird gebeten auf regionale und berufsbedingte Unterschiede einzugehen. Sind z. B. Kleinst- und Kleinunternehmer besonders betroffen? Welche Auswirkungen wird dies auf die Investitionen haben?**
- 2 Welche Änderungen sind im Hinblick auf die Insolvenz von Unternehmen bzw. Zahlungsunfähigkeit Privater zu beobachten? Ist noch mit einer Insolvenzwelle zu rechnen?**

Fragen 1 und 2 werden zusammen beantwortet.

Die Datenlage zur Entwicklung der Verschuldungssituation infolge der Covid-19-Pandemie ist bislang lückenhaft. Die vorliegenden Datenpunkte und weitere Evidenz weisen jedoch trotz des schwerwiegenden Wirtschaftseinbruchs und der Folgen der Lockdowns auf Haushalte und konsumorientierte Dienstleistungen sowie Gastgewerbe nicht auf einen schwerwiegenden Anstieg der Verschuldung hin.

Im Oktober 2020 waren 6,85 Prozent der Privatpersonen in Deutschland überschuldet, dies ist ein Rückgang um 0,07 Prozentpunkte im Vergleich zum Oktober 2019. Gleichzeitig stellt dies den geringsten Überschuldungswert seit 2016 dar. In Nordrhein-Westfalen liegt die Überschuldungsquote mit 11,63 Prozent über dem Bundesdurchschnitt und auch über dem westdeutschen Durchschnittswert; im Vergleich zu 2019 kam es auch hier zu einem Rückgang in Höhe von 0,09 Prozentpunkten (Creditreform, 2020). Offenbar haben die verfügbaren Hilfen – insbesondere die großzügige Regelung zum Kurzarbeitergeld – einen Anstieg der Überschuldung verhindern können. Innerhalb von Nordrhein-Westfalen ist das Ruhrgebiet ein Hotspot der Überschuldung, was sich mit der hohen Langzeitarbeitslosigkeit infolge des nicht bewältigten Strukturwandels erklären lässt (Creditreform, 2020).

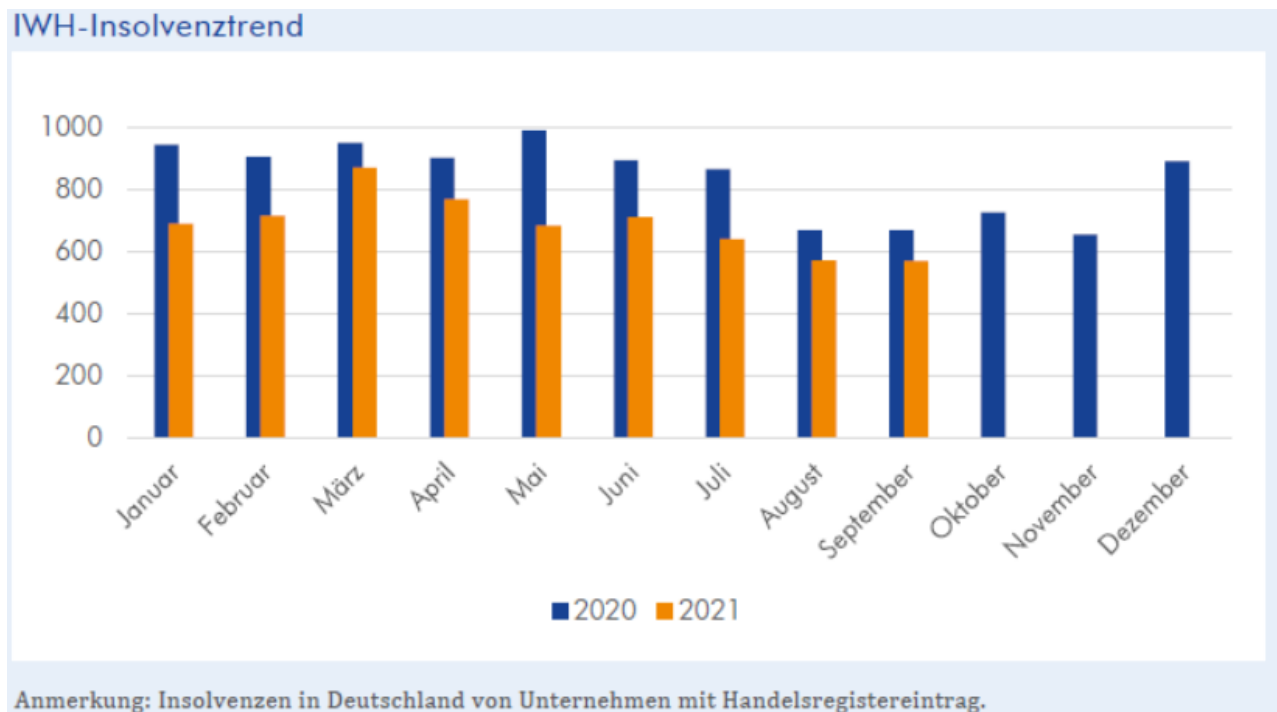
Da 2020 infolge des ersten Lockdowns deutschlandweit die Arbeitslosigkeit recht deutlich um über 600.000 Personen angestiegen ist und auch die Langzeitarbeitslosigkeit deutlich höher liegt als vor der Corona-Krise, wäre trotzdem ein negativer Einfluss auf die Verschuldungssituation zu erwarten gewesen. Möglicherweise macht sich dieser Effekt erst mit einem time-lag bemerkbar, sodass die Daten für Oktober 2021 abzuwarten sind. So geht Creditreform (2020) im „Schuldneratlas“ davon aus, dass die Verschuldungssituation sich 2021 verschlechtern wird. Die eingeschränkten Konsummöglichkeiten während der Lockdowns könnten allerdings zu einer Reduktion der Ausgaben geführt haben, was tendenziell verschuldungssenkend wirkt.

Im Bereich der Unternehmen ist die Situation ähnlich einzuschätzen. Die seit April 2020 rückläufigen Insolvenzzahlen, die sich erst am aktuellen Rand auf niedrigem Niveau stabilisiert haben, weisen nicht auf ein größeres Überschuldungsproblem im Unternehmensbereich, das zu vermehrten Betriebsaufgaben führen sollte, hin. In den kommenden Jahren könnten jedoch Langfristfolgen vermehrt sichtbar werden, wenn Unternehmen, die zunächst hilfebedingt nicht Insolvenz anmelden mussten, erkennen, dass sie keine wirtschaftliche Zukunft mehr haben und verspätet zahlungsunfähig werden (sogenannte Zombieunternehmen; Röhl, 2020a).

Wider Erwarten ist die Insolvenzzahl seit Einsetzen der Corona-Pandemie deutlich gefallen. Im Jahr 2020 wurden nur 15.841 Insolvenzfälle verzeichnet, 15,5 Prozent weniger als 2019, einem Jahr, in dem im Langfristvergleich bereits ein Tiefststand seit Einführung der Insolvenzordnung 1999 gemessen wurde. Der IWH-Insolvenztrend, der nur die Insolvenzen von Personen- und Kapitalgesellschaften (und nicht jene von Einzelunternehmern) erfasst, stagnierte auch im September 2021 auf geringem Niveau, nachdem zuvor für August 2021 sogar ein historischer Tiefststand verzeichnet wurde (IWH, 2021). Die beantragten Regelinsolvenzen, die das Statistische Bundesamt als Frühindikator der Insolvenzentwicklung nutzt, sind demgegenüber im September 2021 um 6 Prozent gegenüber dem Vormonat und um 25 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat – in dem die Insolvenzantragspflicht ausgesetzt war – angestiegen (Destatis, 2021). Dies kann als Hinweis auf eine einsetzende Normalisierung des Insolvenzgeschehens gedeutet werden, zeigt jedoch in Anbetracht des niedrigen Vergleichswertes aus dem Vorjahr keine „Insolvenzwelle“.

Abbildung 2-1: Entwicklung der Unternehmensinsolvenzen weiter rückläufig

Ohne Einzelunternehmen



Quelle: IWH

Im Zusammenhang mit den trotz Wirtschaftseinbruch um fast 5 Prozentpunkte im Jahr 2020 insgesamt rückläufigen Unternehmensinsolvenzen stellt sich die Frage, ob diese Insolvenzen nachgeholt werden müssen, da Unternehmen nach der Sondersituation mit mehrmonatiger Aussetzung der Insolvenzantragspflicht und

staatlicher Überbrückungshilfen letztlich doch keine wirtschaftliche Überlebensfähigkeit aufweisen (Röhl, 2020a). Verkompliziert wird die Beantwortung dieser Frage dadurch, dass die binnenwirtschaftlich wirksamen Lockdowns viele Kleinbetriebe in Dienstleistungen und Gastgewerbe getroffen haben, die im Schließungsfall zum großen Teil ohne Insolvenzverfahren aus dem Markt ausscheiden (bzw. später teilweise bei den Privatinsolvenzen aufscheinen). Momentan ist bei Abwägung der diversen Aspekte eher von einer schrittweisen Normalisierung der Insolvenzzahlen als von einer Pleitewelle von „Zombieunternehmen“ auszugehen, da letztere inzwischen eigentlich hätte begonnen haben müssen.

3 Welche Auswirkungen sind bei der Schuldnerberatung und der Sozialberatung zu beobachten? Liegen hierzu Erkenntnisse zu den unterschiedlichen Bevölkerungs- bzw. Altersgruppen vor?

Hierzu liegen uns keine Erkenntnisse vor.

4 Wie wurde der steigenden Verschuldung von Bürgerinnen und Bürgern, kleinen und großen Betrieben sowie Unternehmen begegnet?

Die Bundesregierung und die Bundesländer haben umfassende Hilfsmaßnahmen für Unternehmen beschlossen, um die Folgen der Covid-19-Krise und der pandemiebedingten Lockdown-Maßnahmen abzufedern. Hierbei wurde der Weg einer Koppelung von günstigen Krediten – insbesondere über die Förderbank KfW – und eigenkapitalwirksamen Zuschüssen gewählt. Aus der Wissenschaft wurde früh darauf hingewiesen, dass eine kreditorientierte Hilfspolitik zwar liquiditätswirksam ist, aber die Gefahr einer Überschuldung der Unternehmen bei längerer Dauer der Krise eher begünstigt, statt ihr entgegenzuwirken (Röhl, 2020b). Zuschüsse konnten jedoch nicht zügig gewährt werden, da sie oberhalb der Hilfen für Kleinbetriebe (20.000 Euro nach der De-minimes-Regel) unter das EU-Beihilferecht fallen und von der EU-Kommission genehmigt werden müssen. Trotz der dadurch (und möglicherweise auch durch bremsende Bürokratie) verursachten Verzögerungen (Bardt/Hüther, 2021) scheinen die Hilfen vom Umfang und von ihrer Ausgestaltung her so bemessen gewesen zu sein, dass eine Gefährdung der Wirtschaftsstrukturen mit einer Insolvenz vieler Unternehmen erfolgreich verhindert werden konnte. Auch die Bundesländer haben zusätzliche Hilfsprogramme für Kleinbetriebe und Selbstständige aufgelegt. Ein Überblick über die im ersten Lockdown aufgelegten Hilfsmaßnahmen findet sich in Röhl (2020b). Zu den gewählten Maßnahmen zählte im zweiten Lockdown eine Umsatzerstattung für geschlossene Kleinbetriebe, die nach Berechnungen des IW für viele Unternehmen sogar zu einer Übererstattung der coronabedingten Verluste geführt haben könnte (Hentze, 2020).

Zu den Maßnahmen, die liquiditäts- und (zumindest indirekt) eigenkapitalwirksam für die Unternehmen waren, zählten auch bessere Abschreibungsregeln und die Ausweitung der Verlustverrechnung für die Jahre 2020 und 2021 (Hentze, 2021). Trotz teilweise nur zögerlicher Auszahlungen an die Unternehmen scheinen die Maßnahmen insgesamt für den Großteil der deutschen Unternehmenslandschaft erfolgreich eine Überschuldung verhindert zu haben.

Ein wesentlicher Grund für die hohe Stabilität, mit der die deutschen Unternehmen durch die coronabedingten Einschränkungen gekommen zu sein scheinen, bildet ihre gute Eigenkapitalausstattung (Röhl, 2020c). Die Unternehmen in Deutschland haben den Bilanzdaten der Bundesbank zufolge seit dem Jahr 2000 durch The-saurierung oder neue Einlagen nahezu stetig ihre Eigenkapitalausstattung erhöht, was bereits in der Krise von 2009 positiv wirkte. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen haben ihr Eigenkapital gestärkt und bei dieser Bilanzkennziffer zu den Großunternehmen aufgeschlossen. 2019 erreichte die Quote an der Bilanz-summe im Schnitt über alle Unternehmen 31,5 Prozent und lag damit fast 10 Prozentpunkte über dem Wert von vor 20 Jahren. Auch wenn es weiterhin Firmen mit schwächerer Finanzkraft gibt: Die starke Eigenkapital-position dürfte maßgeblich zu den geringen Insolvenz-zahlen infolge der Coronakrise beigetragen haben (Röhl, 2021). Leider liegen für das Jahr 2020 noch keine Auswertungen von Bilanzdaten bei der Bundesbank vor, doch erste Bilanzdaten von Kunden der Volks- und Raiffeisenbanken für 2020 weisen nach Auskunft aus dem BVR darauf hin, dass die Unternehmen mit einem durchschnittlichen Rückgang der Eigenkapitalquoten von etwa einem Prozentpunkt relativ gut durch die Krise gekommen sein dürften.

5 Welche Einflüsse hat die Pandemie auf die Armut bzw. den Wohlstand der Bevölkerungsgruppen in NRW? Existiert eine Datenlage zu den Auswirkungen von Kurzarbeitergeld?

Zur quantitativen Wirkung der Zahlung von Kurzarbeitergeld auf die Haushaltseinkommen liegen uns derzeit keine Erkenntnisse vor. Grundsätzlich mindert Kurzarbeit die verfügbaren Einkommen der Haushalte. In den zwölf Monaten von April 2020 bis März 2021 fielen bundesweit monatsdurchschnittlich für 3,5 Millionen Arbeitnehmer rund 44 Prozent der Arbeitszeit weg. In Nordrhein-Westfalen waren es durchschnittlich 695.000 Arbeitnehmer und 43 Prozent der Arbeitszeit. Kompensierende Effekte ergaben sich kurzfristig durch die Steuerprogression, die gesetzliche Aufstockung von Kurzarbeitergeld bei längerem Bezug, eine gegebenenfalls erfolgte tarifliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes sowie durch die verbesserten Möglichkeiten von Zuverdiensten aus geringfügiger Beschäftigung, die nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wurden.

6 Welche Auswirkungen hat die Pandemie auf die durchschnittlichen Einnahmen/Ausgaben/Ersparnisse der Bürgerinnen und Bürger bzw. der Unternehmen? Gibt es hierzu regionale oder berufsbedingte Unterschiede? Welche Unterschiede zeichnen sich bei den verschiedenen Bevölkerungsgruppen bzw. Altersgruppen ab? Welche waren besonders negativ oder positiv betroffen, und welche nicht?

Fragen 6 und 11 werden gemeinsam beantwortet.

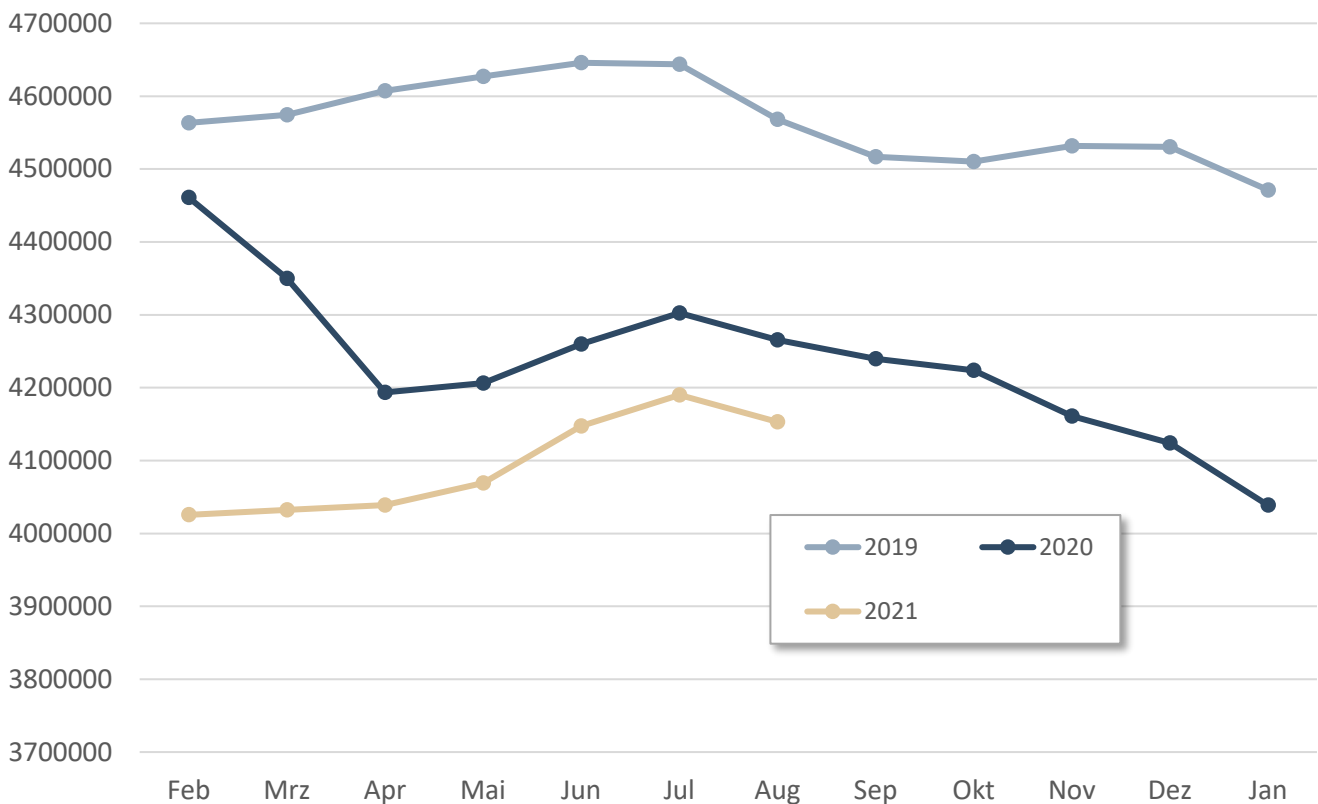
Obwohl der Einbruch der wirtschaftlichen Leistung mit einem BIP-Rückgang von etwa 5 Prozent gerechnet auf das Gesamtjahr in der Corona-Krise mit der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2009 vergleichbar war, traf die Pandemie die Wirtschaft strukturell doch in vollkommen anderer Weise. Während in Wirtschaftskrisen

üblicherweise das Verarbeitende Gewerbe stark getroffen wird, weil die Investitionen der Unternehmen abrupt reduziert werden – 2009 traf dies in besonders starker Weise zu –, wirkte Covid 19 durch die Begrenzung der persönlichen Kontakte mittels Lockdown besonders stark auf die Binnenwirtschaft (Internationale Verflechtungen und die Industrie waren vor allem aufgrund gestörter Lieferbeziehungen betroffen, weniger durch fehlende oder stornierte Aufträge). Die betroffenen binnenwirtschaftlichen Bereiche in Dienstleistungen, Gastgewerbe und Handel wiesen etwa 400.000 Unternehmen auf, bei denen es sich vielfach um Kleinbetriebe und Einzelselbstständige handelte (Röhl, 2020d). Dies waren etwa 10 Prozent aller Unternehmen in Deutschland.

Von den stark betroffenen Selbstständigen im Handel befassten sich im Jahr 2015 etwa 195.000 mit dem Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Autos und anderen Waren. Rund 120.000 waren in der Gastronomie tätig, 24.000 als Fotografen und 23.000 betrieben Hotels oder Pensionen. Im Bereich Tourismus und Sport gab es weitere 20.000 Selbstständige, im Veranstaltungsmanagement 13.000, ebenso viele wie in der Floristik (Röhl, 2020d). Alle diese Bereiche waren stark vom Lockdown betroffen. Unternehmen mit abhängig Beschäftigten konnten für diese Kurzarbeitergeld in Anspruch nehmen, was in großem Umfang geschehen ist. Zu den weiteren Hilfen, die den Einnahmeausfall der Unternehmen partiell oder teilweise auch vollständig ersetzen konnten, wurde unter Frage 4 bereits Stellung genommen. Teilweise wird es in den betroffenen Bereichen zu dauerhaften Betriebsschließungen gekommen sein, deren Umfang jedoch anhand der vorliegenden Daten noch nicht zu ermitteln ist.

7 Wie hat die Pandemie die wirtschaftliche Lage bzw. Arbeitsmöglichkeit der Studierenden geändert?

Erkenntnisse zu den Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitsmöglichkeiten von Studierenden liegen uns derzeit nicht vor. Allerdings liegt die Vermutung nahe, dass der massive Rückgang bei der geringfügigen Beschäftigung in den vergangenen 18 Monaten auch mit einer Verschlechterung der Beschäftigungsperspektiven von Studierenden einhergegangen ist.

Abbildung 7-1: Anzahl ausschließlich geringfügig Beschäftigter


Quelle: Bundesagentur für Arbeit

8 Welche Auswirkungen hat die Pandemie auf die Ausbildungssituation?

Jugendliche fragen weniger Ausbildungsplätze nach, Angebot und Nachfrage finden immer schwerer zusammen

Am Ausbildungsmarkt gingen in den letzten Jahren sowohl das Angebot an als auch die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zurück. Dabei sank die Nachfrage der Jugendlichen allerdings deutlich stärker als das Angebot der Unternehmen. So ist das Ausbildungsplatzangebot von 2007 bis 2020 um 18,1 Prozent gesunken, während die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im gleichen Zeitraum um 24,6 Prozent gesunken ist. Damit fällt es ausbildungsinteressierten Unternehmen immer schwerer, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, sodass die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze in den letzten Jahren stark gestiegen ist. Zuletzt blieben mit fast 60.000 so viele Ausbildungsplätze unbesetzt wie noch nie. Ihnen gegenüber standen mehr als 78.000 Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz bekommen haben.

Die Berufswünsche der Jugendlichen entsprechen oft nicht dem Bedarf der Unternehmen

Da die Wünsche der Jugendlichen und Bedarfe der Unternehmen oft nicht zusammenpassten, gab es einerseits Berufe, in denen verhältnismäßig viele jugendliche Bewerberinnen und Bewerber keinen Ausbildungsplatz fanden (unversorgte Bewerberinnen und Bewerber), andererseits Berufe mit einer hohen Zahl

unbesetzter Ausbildungsstellen. Einzelne Berufe, bei denen es sowohl viele unversorgte Bewerberinnen und Bewerber als auch viele unbesetzte Ausbildungsplätze gab, waren dagegen vergleichsweise eher selten. Ein entscheidender Grund für die Passungsprobleme liegt auch in regionalen Unterschieden, wenn Stellen in Regionen ausgeschrieben wurden, in denen die Nachfrage vergleichsweise gering war und andersherum. Damit die Jugendlichen Berufe und Betriebe kennenlernen und die Betriebe wiederum die Potenziale der Bewerbenden entdecken können, bietet es sich an, im Rahmen der Berufsorientierung möglichst viele Einblicke in die Praxis, zum Beispiel durch Praktika oder Betriebsbesichtigungen, zu ermöglichen.

Die Corona-Pandemie hat starke Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt

Die sich seit März 2020 ausbreitende Corona-Pandemie setzte den Ausbildungsmarkt zusätzlich unter Druck. Im Jahr 2020 sind sowohl die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze als auch die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber so stark gesunken wie noch nie. Vor allem im April und Mai 2020 haben sich sowohl weniger Betriebe als auch weniger Bewerberinnen und Bewerber bei den Arbeitsagenturen gemeldet. Auch die Nachvermittlung, die jeweils im Oktober beginnt, konnte im vergangenen Jahr keinen nennenswerten Nachholeffekt erzielen. Bei Jugendlichen lag der Rückgang zum großen Teil an fehlenden Möglichkeiten zur Berufsorientierung. Vermutlich verlängerten viele Jugendliche in der aktuellen Situation zunächst einmal ihre Schullaufbahn, bevor sie sich für eine Ausbildung oder ein Studium entschieden. Auch im aktuellen Berichtsjahr setzt sich dieser Rückgang bislang fort: Die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber hat sich im Vergleich zum Vorjahr 2020 bis zum Mai 2021 sogar noch einmal um rund 8 Prozent, die der angebotenen Ausbildungsplätze um etwa 3 Prozent reduziert.

Mehr unbesetzte Ausbildungsplätze in Engpassberufen

Vor allem in Berufen, die auf dem Arbeitsmarkt Fachkräfteengpässe aufwiesen, hatten die Unternehmen Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Dort konnten die Unternehmen 14,6 Prozent aller Ausbildungsplätze nicht besetzen, in Nicht-Engpassberufen blieben nur 11,3 Prozent unbesetzt. Ein Grund für den höheren Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen in Engpassberufen liegt auch darin, dass die Unternehmen ihr Ausbildungsengagement in diesen Berufen deutlich erhöht haben. So stieg das Ausbildungsplatzangebot in jenen Berufen, die 2020 Fachkräfteengpässe auf dem Arbeitsmarkt aufwiesen, um 6,0 Prozent in den letzten neun Jahren. Bei den Berufen ohne Fachkräfteengpässe sank es hingegen um 23,5 Prozent. Hieran zeigt sich, dass Unternehmen auf den Fachkräftemangel reagierten, indem sie ihr Ausbildungsplatzangebot steigerten. Damit diese Unternehmen mittel- und langfristig ihren Bedarf an Fachkräften sichern können, ist es wichtig, Jugendliche durch Berufsberatung und Berufsorientierung über die Vorzüge einer dualen Ausbildung in einem Engpassberuf zu informieren.

Zudem ist die digitale Berufsorientierung derzeit ein großes Problem für das Matching am Arbeitsmarkt.

9 Gibt es Erfahrungswerte zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Aufteilung der Arbeit von Vätern und Müttern in der Carearbeit? Sind Daten bekannt, ob Männer in der Pandemie kürzer getreten sind, damit Frauen in systemrelevanten Berufen regulär weiter arbeiten konnten?

Verschiedene Studien auf Basis von Befragungsdaten zeigen, dass während der zurückliegenden Pandemie-monate sowohl Mütter als auch Väter im Durchschnitt kürzere Arbeitszeiten (auch infolge von Kurzarbeit) aufgewiesen haben als in der Zeit vor der Covid-19-Krise und die Zeiten ausgeweitet haben, die sie zur Kinderbetreuung aufwenden (für eine Übersicht Boockmann et al., 2021). Die Konstellation, in denen Mütter den Hauptanteil an der Kinderbetreuung übernehmen, ist dabei weiterhin die dominante geblieben.

Boll et al. (2021) zeigen zum Beispiel, dass eine Entwicklung hin zu mehr väterlichem Engagement vorrangig auf Konstellationen zurückzuführen ist, in denen Mütter mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiteten und nicht von zu Hause arbeiten konnten. Inwiefern es sich dabei um Fälle handelt, in denen die Frau in einem systemrelevanten Beruf arbeitet, bleibt offen. Die Befunde legen nahe, dass das veränderte Betreuungsarrangement eher eine Folge einer temporären Notsituation geschuldet ist, denn die Beschäftigungssituation des Partners spielte hierfür keine wesentliche Rolle.

Zoch et al. (2021) signalisieren, dass eine Beschäftigung einer erwerbstätigen Frau in einem systemrelevanten Beruf tendenziell die Wahrscheinlichkeit reduziert, alleine die Betreuung eines 14-jährigen oder jüngeren Kinds zu übernehmen. Die Analyse legt nahe, dass dies seltener durch die (teilweise) Übernahme von Betreuungsverpflichtungen durch den Vater kompensiert wird als durch einen Mix unterschiedlichster Betreuungsarrangements (inklusive Notfallbetreuung, Betreuung durch andere Angehörige oder Freunde).

Es bleibt abzuwarten, wie sich die Aufteilung von Betreuungsaufgaben zwischen den Elternteilen entwickeln wird, wenn sich die Kurzarbeit zurückentwickelt hat und es seltener zu Fällen nicht vorhersehbarer häuslicher Betreuung von Kindern kommt, weil Schließungen von Schulen oder Betreuungseinrichtungen sowie Quarantäneanordnungen an Bedeutung verlieren. Inwieweit sich Rollenbilder ändern bzw. geändert haben, denen auch während der Covid-19-Krise ein Einfluss auf die in diesem Zeitraum praktizierte häusliche Aufgabenteilung zugeordnet wird, bleibt abzuwarten.

10 Welche Folgen hat die Pandemie im Hinblick auf die sozialwirtschaftliche Absicherungen? Welche Unterschiede gibt es hierzu bei den Bevölkerungs- bzw. Altersgruppen?

Hierzu liegen uns keine Erkenntnisse vor.

11 Auf welche Art war die Wirtschaft, z. B. Industrie oder Einzelhandel, durch die Corona Pandemie beeinflusst? Was sind die negativen oder positiven Folgen? Gibt oder gab es ein verändertes Kaufverhalten und/oder einen veränderten Konsum?

Siehe Frage 6

12 Gibt es positive Nebeneffekte durch die Pandemie? Sind neue Arbeitsmöglichkeiten/Arbeitsbranchen im Zusammenhang mit der Pandemie entstanden und bei welchen neuen Berufen ist eine nachhaltige Entwicklung zu erwarten?

Im Vergleich zum Vorkrisenstand sind insbesondere in der Metall- und Elektro-Industrie sowie im Gastgewerbe sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse verloren gegangen. Dies wurde überkompensiert durch Beschäftigungszuwächse in der öffentlichen Verwaltung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (siehe Tabelle).

Tabelle Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

		Aug 19	Aug 21	Differenz
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei		251.816	253.900	2.084
Bergbau, Energie- u. Wasserversorg., Entsorgungswirtschaft		560.969	572.900	11.931
Verarbeitendes Gewerbe ³⁾		7.021.381	6.786.800	-234.581
davon	Herst. v. überw. häuslich konsumierten Gütern	1.239.667	1.230.100	-9.567
	Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie ³⁾	4.564.138	4.368.900	-195.238
	Herst. v. Vorleistungsgütern, insb. v. chem. Erzeugn.- u. Kunststoffwaren	1.217.576	1.187.800	-29.776
Baugewerbe		1.922.811	1.993.700	70.889
Handel, Instandhaltung, Rep. von Kfz		4.541.132	4.586.000	44.868
Verkehr und Lagerei		1.851.768	1.901.400	49.632
Gastgewerbe		1.117.271	1.013.300	-103.971
Information und Kommunikation		1.145.388	1.227.900	82.512

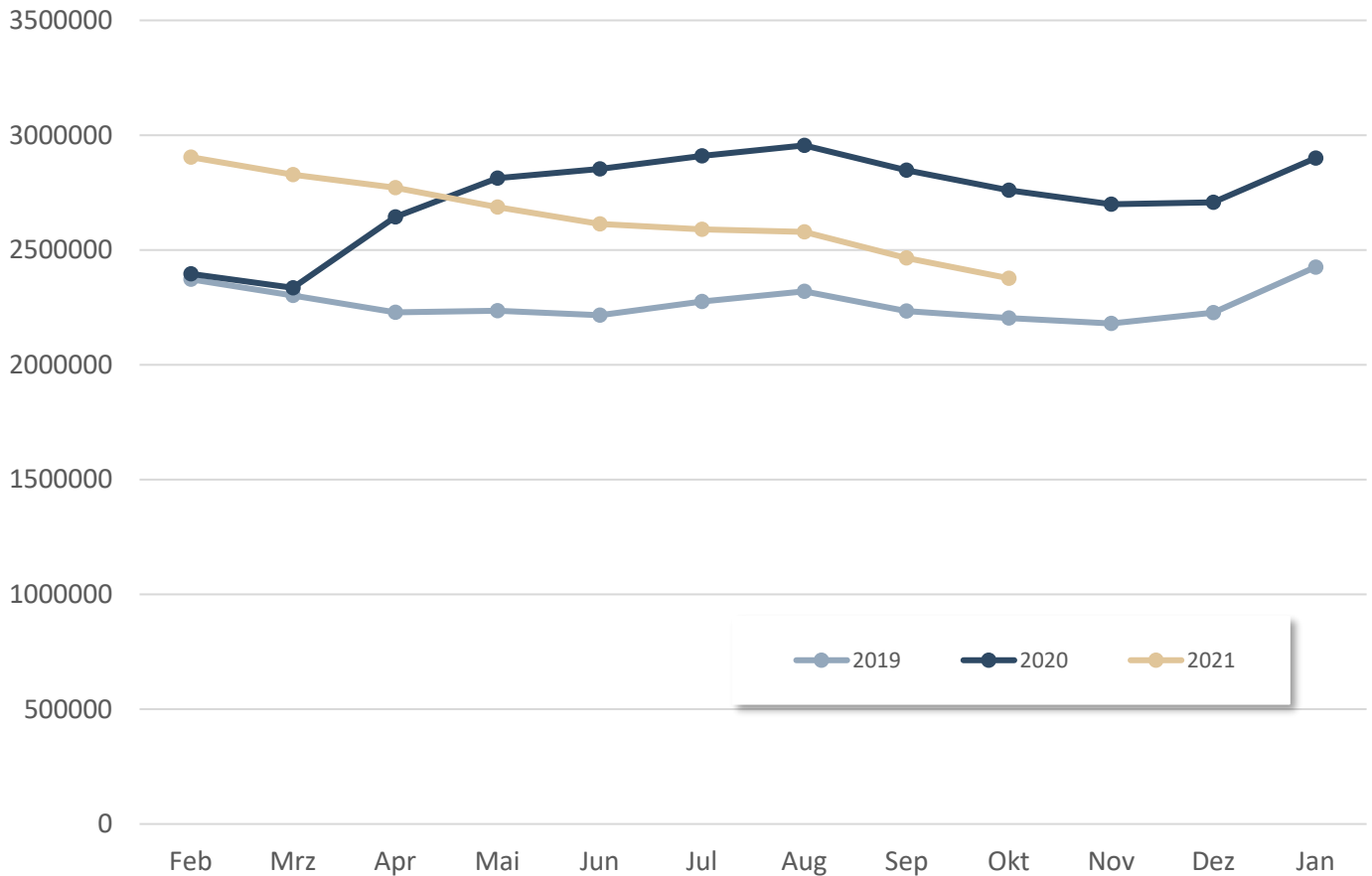
Erbr. von Finanz- u. Versicherungsdienstl.	969.187	971.700	2.513
Immobilien, freiberufl., wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	2.592.460	2.679.600	87.140
sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen ³⁾	1.589.257	1.578.500	-10.757
Arbeitnehmerüberlassung ²⁾	750.124	721.800	-28.324
öffentl. Verw., Verteidigung, Soz.-vers., Ext.Orga.	1.862.984	1.978.000	115.016
Erziehung und Unterricht	1.301.085	1.358.000	56.915
Gesundheitswesen	2.526.966	2.651.300	124.334
Heime und Sozialwesen	2.407.509	2.515.600	108.091
sonst. Dienstleistungen, private Haushalte	1.195.494	1.181.700	-13.794
nicht Zugeordnete	2.598	500	-2.098
Insgesamt	33.610.200	33.972.600	362.400

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

13 Wie hat sich die Arbeitslosigkeit entwickelt? Sind dabei unterschiedlichen Phasen zu beobachten? Welche Bevölkerungs- bzw. Altersgruppen waren am meisten betroffen?

Die Anzahl der Arbeitslosen lag unmittelbar vor der Pandemie im März 2020 rund 30.000 über dem Vorjahresstand. Im Juni 2020 erreichte der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr über 600.000 – was im Wesentlichen als Corona-Effekt gewertet werden kann. Ab Oktober 2020 begann sich die Lage zu bessern. Im Oktober 2021 beträgt die Anzahl zusätzlicher Arbeitsloser gegenüber dem Vorjahresstand nur noch 170.000.

Abbildung 13-3: Anzahl der Arbeitslosen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

14 Welche Reformen am Arbeitsmarkt sind künftig notwendig? Welche Anpassungen bzw. Änderungen in den arbeitssozia- len Sicherungsmodellen sind erforderlich?

Das Zusammentreffen von digitaler und ökologischer Transformation mit dem demografischen Wandel bleibt die zentrale Herausforderung auf dem Arbeitsmarkt und damit Leitplanke für erforderliche Reformen (Grömling et al., 2021):

1) Erhalt flexibler Beschäftigungsformen

Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt ist Normalität. Es ist ebenso normal, dass Transformationsprozesse wie Digitalisierung und Dekarbonisierung auf volkswirtschaftlicher Ebene ebenfalls stets mit Beendigungen und Neuaufnahmen von Beschäftigungsverhältnissen verbunden sind. Verliert jemand den Arbeitsplatz oder könnte ihn verlieren, kann und darf Politik versuchen, die damit einhergehenden sozialen Härten abzufedern. Ihr wird es aber nicht gelingen, wirtschaftlich nicht tragfähige Arbeitsplätze auf Dauer zu bewahren. Sie muss daher zugleich Rahmenregelungen schaffen und bewahren, die den Betroffenen selbst in einem

fortgeschrittenen Alter den Weg in eine neue Beschäftigung ebnen. Gleiches gilt für den Einstieg in Arbeit von denjenigen, die diesen aus Ausbildung und Nichterwerbstätigkeit suchen. Wo Rückkehr und Einstieg in Arbeit nicht gelingt, droht das Erwerbspotenzial nicht nur kurzfristig, sondern auch auf Dauer unausgeschöpft zu bleiben.

Unternehmen müssen daher einen Anreiz haben, auch in einem durch Unsicherheiten geprägten Umfeld neue Arbeitsplätze zu schaffen. Dazu benötigen sie ebenfalls die Möglichkeit, das Beschäftigungsvolumen flexibel anpassen zu können. Diese Anforderung ist in jüngerer Vergangenheit wichtiger geworden, weil die ökonomische Unsicherheit seit der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise deutlich zugenommen hat. Flexible Beschäftigungsformen wie Befristungen und Zeitarbeit wahren vor dem Hintergrund eines international weiterhin vergleichsweise rigiden Kündigungsschutzes die arbeitsmarktpolitische Balance und erhalten den Anreiz von Unternehmen, neue Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen.

2) Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Mittlerweile beschäftigen zwar viele Unternehmen hierzulande bereits Personen, die eine Rente beziehen oder das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht haben – sogenannte Silver Worker. Zum einen können aber arbeits- und sozialrechtliche Hemmnisse in den Fällen auftreten, in denen mit dem Übergang zum Rentenbezug auch eine kündigungsschutzrechtlich relevante Änderung des Arbeitsvertrags einhergeht. Dies betrifft besonders das Befristungsverbot bei einer Weiterbeschäftigung, die erst nach dem Ausscheiden vereinbart wird. Zum anderen schlagen sich die ökonomisch attraktiven rentenrechtlichen Rahmenregelungen für eine Beschäftigung jenseits des Renteneintrittsalters kaum auf die Arbeitsangebotsentscheidung der infrage kommenden Personen durch. Beschäftigung jenseits des Renteneintrittsalters ist weiterhin eher eine Seltenheit.

Vor diesem Hintergrund sollte als zweiter Ansatzpunkt für eine formelle Verlängerung der Lebensarbeitszeit eine Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters in Betracht genommen werden. Sie trägt dazu bei, dass erstens der Rückgang beim Erwerbspersonenpotenzial verlangsamt wird und zweitens der Quotient aus Beitragszahlern und -empfängern günstiger ausfällt als bei einer Fortschreibung des gegenwärtigen Trends. Geht man davon aus, dass die anderenfalls erforderlichen Alternativen – weitere Leistungsreduzierung oder höhere Bundeszuschüsse – politisch nicht umsetzbar sind, würde eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters eine Stabilisierung des Beitragssatzes erlauben. Auf diese Weise würde auch ein Anstieg der beschäftigungsrelevanten Arbeitskosten vermieden, der bei einer Beitragssatzerhöhung erfolgen würde. Steigende Arbeitskosten gehen aber wiederum mit einem Rückgang der Wettbewerbsfähigkeit von hiesigen Arbeitsplätzen einher, wodurch das Risiko besteht, dass eine Spirale eines sich selbst verstärkenden Effekts aus sukzessive verschlechterndem Beitragszahler-/Beitragsempfängerquotient und steigender Arbeitskosten in Gang gesetzt wird.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht kommt ein weiterer Aspekt hinzu. Ein höheres gesetzliches Renteneintrittsalter begünstigt eine Steigerung des faktischen Renteneintrittsalters und der Erwerbsquote rentennaher Jahrgänge. Denn aufgrund von höheren Abschlägen senkt sie den Anreiz, vorzeitig in den Ruhestand einzutreten. Ein späterer Renteneintritt erhöht umgekehrt den Anreiz von Unternehmen, aufgrund längerer Amortisationszeiten in die Kompetenzen älterer Beschäftigter und in die alternsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen zu investieren. Auch auf Beschäftigtenseite wird damit die Bereitschaft gestärkt, Weiterbildungsangebote zu nutzen. Beides zusammen trägt nicht nur zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt bei, sondern kann auch das Produktivitätswachstum stabilisieren oder sogar beschleunigen.

3) Förderung arbeitsplatznahen Lernens

In einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt kommt Weiterbildung für Arbeitskräfte aller Altersklassen eine zentrale Bedeutung zu, um sich auf verändernde Arbeitsanforderungen einzustellen. Die Alterung der Belegschaften infolge des demografischen Wandels unterstreicht aber die Bedeutung des lebenslangen Lernens. Dies gilt umso mehr bei einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch eine Anhebung des Renteneintrittsalters. Mit Blick auf eine Förderung der Weiterbildung ist zunächst einmal die Effektivität und Effizienz der ausgebauten Maßnahmen im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes und des Arbeit-von-Morgen-Gesetzes zu prüfen. Dabei ist auf eine potenzielle Dysbalance in Richtung formaler und institutionell organisierter Qualifizierungsmaßnahmen zu achten. Eine Dysbalance kann sich als problematisch erweisen, da vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung dem Lernen am Arbeitsplatz mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Um dieses zu fördern, sollte die derzeit geltende für eine Förderung erforderliche Mindeststundenanzahl von Maßnahmen innerhalb des Betriebs reduziert werden. Auch der Wechsel von einer Maßnahmen- auf eine Trägerzulassung sollte erwogen werden, um kurzfristige arbeitsplatznahe Angebote zu ermöglichen.

4) Förderung der qualifizierten Zuwanderung

Die Zuwanderung der 2010er Jahre hat sich auf die Altersstruktur der Erwerbstätigen in Deutschland günstig ausgewirkt. Dabei dürfte der Effekt mit dem Voranschreiten der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten und anderer Zuwanderergruppen, die aktuell noch nicht erwerbstätig sind, in den nächsten Jahren sogar noch etwas größer werden. Maßnahmen zur Förderung der Zuwanderung sollten auf Personen aus den Geburtsjahrgängen seit 1996 fokussieren. Sie stellen zwar nur einen kleinen Anteil unter den Zuwanderern, kommen aber jetzt zunehmend in das Alter, in dem die meisten Wanderungen stattfinden.

Soll die Zuwanderung einen nachhaltigen Beitrag dazu leisten, die in Deutschland drohenden Probleme abzumildern, reicht es nicht aus, wenn die ins Land kommenden Personen das richtige Alter haben. Der Fokus der Migrationspolitik sollte auf der Erwerbs- und Bildungszuwanderung aus Drittstaaten liegen, die gezielt gesteuert werden kann. Hier liegen bei der Zuwanderung in akademischen MINT-Berufen, die stark zur Fachkräftesicherung beigetragen hat, bereits positive Erfahrungen vor. Mit dem im März 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurden auch die Zuwanderungswege für Personen aus Drittstaaten mit einer beruflichen Qualifikation verbessert.

Neben dem zuwanderungsrechtlichen Rahmen sollten für die gesuchten Zuwanderer – die sich aktuell größtenteils noch im Teenageralter befinden – Bildungswege entwickelt werden, die bereits in den Herkunftsländern beginnen, sich in Deutschland fortsetzen und in eine qualifizierte Tätigkeit einmünden. Wichtig ist dabei, dass sowohl die akademische als auch die berufliche Bildung gefördert werden. Dies setzt eine enge Kooperation mit den Herkunftsländern voraus, die ebenso in deren Interesse sein kann. Denn es kann ein substanzieller Wissenstransfer erfolgen, wenn sich ein Teil der Personen in derartigen Bildungswegen letztlich doch gegen einen Zuzug nach Deutschland oder für eine spätere Rückwanderung entscheidet. Ferner sollten die Verwaltungsprozesse bei den Zuwanderungswegen verbessert werden, damit die Potenziale der demografiestarken Drittstaaten für eine Zuwanderung nach Deutschland besser gehoben werden können.

5) Rahmenbedingungen für bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit zeigt, dass sich Geschäftsleitungen und Personalverantwortliche des Stellenwerts einer familienfreundlichen Arbeitswelt für alle Beteiligten – Unternehmen,

Beschäftigte mit und ohne Betreuungsverpflichtungen – bewusst sind und mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, unterstützenden Maßnahmen bei der Kinder- und Angehörigenbetreuung sowie der Förderung von Beschäftigung während der Elternzeit (in Teilzeit oder phasenweise) einen wichtigen Beitrag für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten. Allerdings ist die Wirkung personalpolitischer Maßnahmen beschränkt, wenn sie durch ungünstige Umfeldbedingungen konterkariert werden. Der Umstand, dass Mütter mit Kindern im Alter zwischen sechs und neun Jahren häufiger in Teilzeit arbeiten wollen als Mütter mit Kindern im Alter zwischen drei und fünf Jahren, signalisiert, dass der unterschiedliche Umfang beim Betreuungsangebot bei Kindergärten und Grundschulen einen maßgeblichen Einfluss auf die Erwerbswünsche ausübt.

Es ist zwar unklar, welchen Beitrag ein quantitativer Ausbau der Betreuungsinfrastruktur zur Steigerung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens leisten kann, denn die Entscheidungen über die Aufteilung von Zeit für Erwerbsarbeit und solche für Sorgearbeit hängt auch von der Qualität des Betreuungsangebots und den individuellen Lebensmodellen und Rollenbildern ab. Aber eine ausreichend ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur ist Voraussetzung dafür, dass viele Betroffene überhaupt über eine Ausdehnung der eigenen Arbeitszeiten nachdenken können.

6) Arbeitszeitflexibilisierung

Eine innovationsfreundliche Arbeitsgestaltung und ein transformationsförderliches Umfeld sind wichtige Voraussetzungen dafür, dass in einer Volkswirtschaft Produktivitätszuwächse erzielt werden können. Hierfür benötigen Unternehmen, Beschäftigte und deren Interessenvertretungen Spielraum für flexible spezifische Lösungen, um auf betrieblicher Ebene die Voraussetzungen für ein höheres Produktivitätswachstum zu schaffen. Die Arbeitsmarktordnung sollte folglich so gestaltet sein, dass sie diesen Spielraum weitet. Dazu zählt zum Beispiel eine Ausweitung der Flexibilisierung von Arbeitszeiten im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes. So sollte eine grundsätzliche Option zur maßvollen Reduzierung der vorgeschriebenen Ruhezeit von elf Stunden auf Basis von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen für alle Tätigkeiten implementiert werden und nicht nur für solche möglich sein, bei denen die Art der Arbeit dies erfordert. Um Bedenken einer Aufweichung des Arbeitsschutzes entgegenzutreten, könnte eine solche Modifikation zunächst temporär befristet und auf Tätigkeiten beschränkt werden, bei denen keine besondere Gefährdungslage von Arbeitsunfällen vermutet wird. Dies würde zum einen das Vertrauen der Politik in die Sozialpartner auch auf betrieblicher Ebene signalisieren sowie die Attraktivität von Tarifverträgen und verfasster betrieblicher Mitbestimmung erhöhen. Zum anderen könnten durch eine solche Modifikation die Potenziale für eine präferenzgerechte und betriebseffiziente Arbeitszeitorganisation (besonders bei Beschäftigten, die mit Partnern und Kollegen aus anderen Zeitzonen zusammenarbeiten) besser ausgeschöpft werden, die sich durch die Digitalisierung bei der räumlichen und zeitlichen Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsort eröffnen.

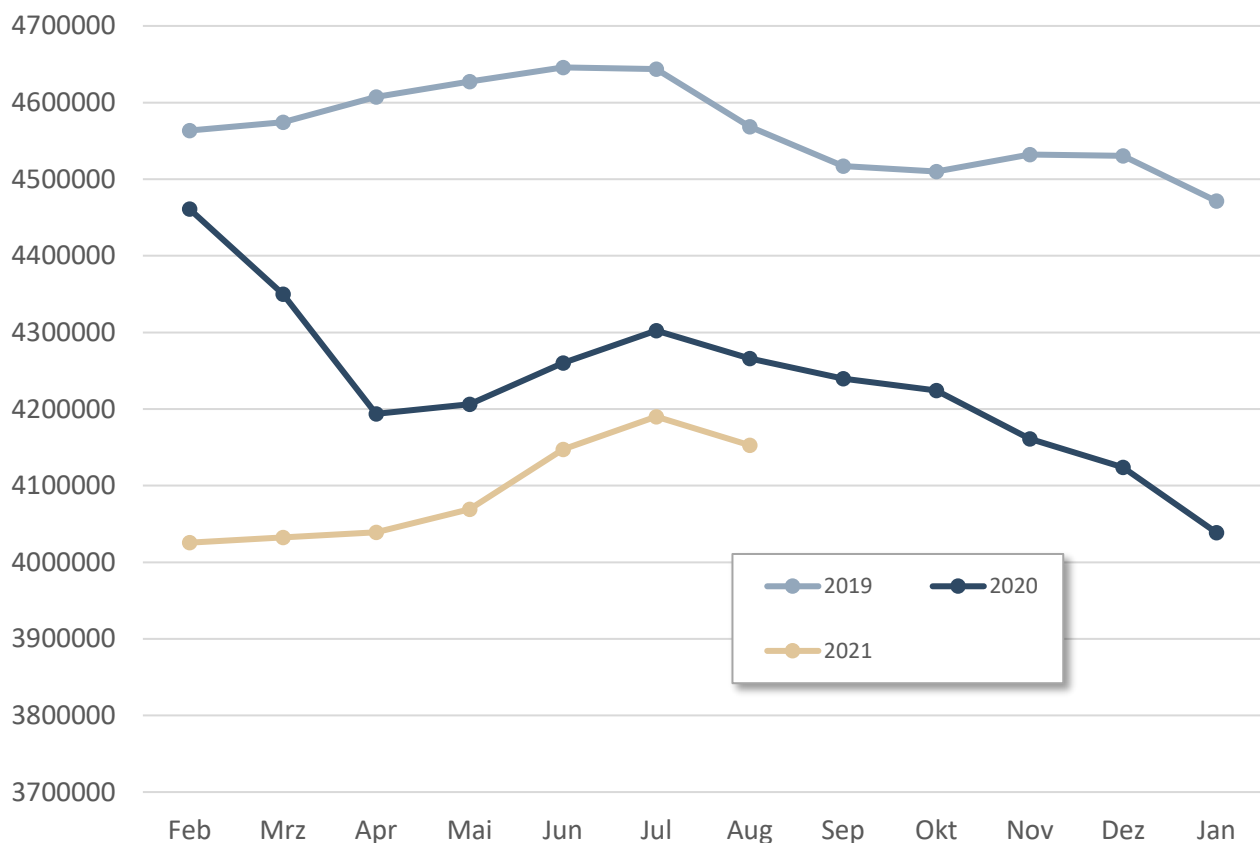
15 Welche arbeitsmarktpolitischen Strategien gab/gibt es auf Landesebene? Welche Änderungen müssen hier noch gemacht werden?

Hierzu liegen uns keine Erkenntnisse vor.

16 Welche langfristigen Folgen hat die Pandemie in Bezug auf den Arbeitsmarkt und die wirtschaftliche Lage?

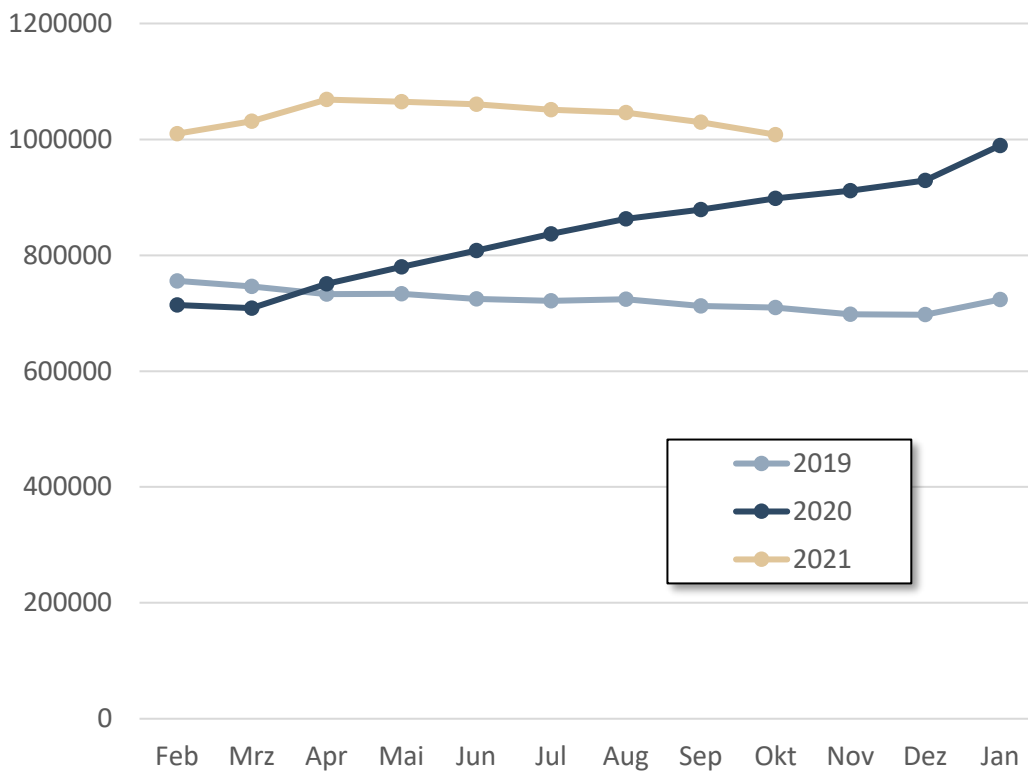
Die negativen Wirkungen der Pandemie auf Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit werden im nächsten Jahr überwunden sein. Während die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung positiv verlief und diese 2021 einen neuen Höchststand erreichen wird, gingen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung viele Stellen verloren. Unter verstärkten Druck geriet auch die Selbstständigkeit. Die Arbeitslosigkeit insgesamt kann noch in diesem Jahr den Vorkrisenstand erreichen. Deutlich erhöht bleibt aber die Anzahl der Langzeitarbeitslosen. Hierbei handelt es sich nicht um Arbeitnehmer, die im Zuge der Pandemie ihren Arbeitsplatz verloren. Vielmehr handelt es sich um Personen, die bereits vor der Pandemie arbeitslos geworden waren und aufgrund der Zurückhaltung der Betriebe bei Einstellungen im Verlauf der Pandemie nicht den Weg zurück in den Arbeitsmarkt fanden. Die Wirkungen auf geringfügige Beschäftigung, Selbstständigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit werden voraussichtlich mindestens mittelfristig Bestand haben.

Abbildung 16-4: Anzahl ausschließlich geringfügig Beschäftigter



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 16-5: Anzahl an Langzeitarbeitslosen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

17 Wie hat die Corona-Krise die Themenbereiche Digitalisierung des Arbeitsmarktes, Homeoffice, Teilzeitarbeit beeinflusst? Wie nachhaltig sind diese Entwicklungen? Gibt es einen Wechsel der Arbeitskultur?

18 Gab es einen Wandel von Arbeitnehmenden in Bezug auf ihre Sicht auf Arbeit und Freizeit? Welchen Platz nimmt Arbeit im Leben von Arbeitnehmenden in Corona-Zeiten ein?

Frage 17 und 18 werden gemeinsam beantwortet.

Das Homeoffice war dort, wo die Tätigkeiten es erlaubt haben, eine zentrale Maßnahme, mit der Unternehmen das Infektionsrisiko der Beschäftigten im Betrieb und auf dem Weg zur Arbeit reduzieren und zugleich den Geschäftsbetrieb sichern konnten. Einen umfangreichen Überblick über die Entwicklung des Verbreitungsgrads des Arbeitens von zu Hause in Deutschland während der Covid-19-Krise bietet die Meta-Studie von Boockmann et al. (2021). Alle dort erfassten Studien dokumentieren einen deutlichen Anstieg bei der

Nutzung von Homeoffice im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie. Sie zeigen zudem, dass im Zuge eines abnehmendes Infektionsgeschehens und der Rücknahme von Maßnahmen zur Kontaktbeschränkung dann wieder ein Rückgang bei der Homeofficenutzung eingetreten ist. Für die jüngere Entwicklung sei beispielhaft auf Befragungsdaten von Bonin et al., 2021 verwiesen, wonach im Vergleich zum Februar 2021 bis Mitte September 2021 die Verbreitung der Arbeit im Homeoffice (49 auf 38 Prozent) und die Nutzungsintensität (Umfang der Arbeit im Homeoffice: z. B. von 56 auf 33 Prozent fast vollständig und vollständig im Homeoffice unter allen Homeofficebeschäftigten) gesunken sind.

Offen ist derzeit, wie sich die Verbreitung und die Nutzungsintensität von Homeoffice in einer Post-Corona-Ära entwickeln wird, in der Aspekte des Infektionsschutzes in den Hintergrund getreten sein werden. Personenbefragungen signalisieren, dass viele Beschäftigte, bei denen die Tätigkeit die Homeofficenutzung grundsätzlich zulassen würde und die in den vergangenen 19 Monaten zum Teil auch im Homeoffice gearbeitet haben, den Wunsch aufweisen, auch in Zukunft das Homeoffice zumindest teilweise nutzen zu können. Unternehmens- und Betriebsbefragungen deuten hingegen eher auf eine Rückkehr zum Status quo ante hin. Dies gilt insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen.

Grundsätzlich ist zu erwarten, dass künftig wieder jene Faktoren verstärkt eine Rolle spielen, die auch in der Vor-Corona-Ära maßgeblich dafür waren, ob und in welcher Form Homeoffice genutzt wird. Positive und negative Erfahrungen mit dem Arbeiten im Homeoffice während der vergangenen rund 20 Monate Pandemiezeit werden im konkreten Fall den Ausschlag geben.

- *Technische Voraussetzungen:* Hier ist zu erwarten, dass eine unzureichende technische Infrastruktur künftig ein etwas geringeres Gewicht als hemmender Faktor einnehmen wird als in der Vor-Corona-Zeit, denn in vielen Unternehmen wurden die technischen Voraussetzungen für eine Tätigkeit im Homeoffice verbessert. Darauf deuten zum Beispiel die Befragungen im Rahmen der LPP-Beschäftigtenbefragung 2017 und LPP-Corona 2020, Wellen 1, 2 und 3 hin (z. B. Frodermann et al., 2021). Offen ist bei Befunden aus Personenbefragungen, inwiefern Aspekte der Datensicherheit (Stichwort: Cyber-Sicherheit) in angemessener Weise berücksichtigt werden.
- *Eignung der Person und des häuslichen Umfelds:* Grundsätzlich geht mit der Arbeit im Homeoffice eine größere Wahrscheinlichkeit von sogenannten Beruf-Familie- bzw. Familie-Beruf-Konflikten einher, weil die klaren Grenzen zwischen privater und beruflicher Sphäre aufgehoben werden. Beschäftigte sollten daher nur im Homeoffice tätig werden, wenn sie mit diesen angemessen umgehen können oder diese als nicht belastend empfinden. Grundsätzlich fällt den Betroffenen zudem auch mehr Eigenverantwortung als auf einem betrieblichen Arbeitsplatz zu. Denn die zeitlichen und inhaltlichen Handlungsspielräume im Homeoffice größer sind (z. B. Hammermann/Stettes, 2017; Backhaus et al., 2020). Dies gilt für das Erreichen von Arbeitsergebnissen, am Ende auch für Aspekte der Einhaltung von Arbeitszeitregelungen und einer adäquaten Gestaltung des häuslichen Arbeitsplatzes. Wo diese Eigenverantwortung nicht eingehalten bzw. abgelehnt wird, wird mit einer hohen Wahrscheinlichkeit eine Führungskraft einen Wunsch auf Tätigkeit im Homeoffice ablehnen. In welcher Form ein Abwägungsprozess in einem spezifischen Fall mit dem Ergebnis endet, dass eine (bestimmte Form) der Homeoffice-Nutzung zustande kommt oder nicht, ist abhängig von den spezifischen Umständen, den Haltungen der Beteiligten und den gemeinsamen Erfahrungen.
- *Zusammenarbeit im Team:* Befragungen während der Pandemie haben gezeigt, dass Beeinträchtigungen der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen seltener als Hemmnis für eine Tätigkeit im Homeoffice genannt wurden (z. B. Frodermann et al., 2021). Offen ist dabei allerdings, ob dies als Signal für das Ausräumen vorheriger Vorbehalte gewertet werden darf oder ob in Aussagen die Besonderheiten während der Covid-19-Krise zum Ausdruck kommen. Da es sich zudem um

Eigeneinschätzungen der Betroffenen handelt, ist offen, ob dies auch von Seiten der Führungskräfte und Geschäftsführungen geteilt wird.

19 Welche psychischen/physischen Folgen gehen mit verstärktem Homeoffice einher?

Für eine Bewertung der potenziellen psychischen und physischen Folgen einer Tätigkeit im Homeoffice ist es zielführend, auf Analysen zurückzugreifen, die auf vor der Corona-Pandemie erhobene Daten basieren. Denn während der Covid-19-Krise ging aufgrund von Schulschließungen, der Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen und Quarantäneanordnungen die Tätigkeit im Homeoffice für viele mit einer erzwungenen Betreuungsverpflichtung einher, wodurch sich die Betroffenen verstärkt sogenannten Beruf-Familie-Konflikten und Familie-Beruf-Konflikten stellen mussten. Gleichwohl ist das individuelle Stressempfinden von Beschäftigten im Homeoffice Mitte September 2021 nicht stärker ausgeprägt als bei Beschäftigten, die nicht im Homeoffice tätig sind (Bonin et al., 2021 -die deskriptiven Befunde legen das Gegenteil nahe, müssten aber multivariat überprüft werden).

Analysen auf Basis der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (z. B. Hammermann/Stettes, 2015), der BAuA-Arbeitszeiterhebung 2015 (z. B. Wöhrmann/Ebner, 2021) signalisieren, dass für die Frage, welche Folgen mit einer (verstärkten) Tätigkeit im Homeoffice (oder vergleichbaren Tätigkeiten) verbunden sind, der Balance von Handlungsressourcen und (potenziell als belastend empfundenen) Beanspruchungen eine zentrale Bedeutung zukommt. Zudem hängen die Wahrnehmungsfolgen zum Beispiel hinsichtlich der Erreichbarkeit (Erwartung und Kontaktierung) nicht nur von der berichteten Häufigkeit, sondern auch vom Selbstverständnis der eigenen Tätigkeit ab (z. B. Brauner et al., 2021).

20 Thema LongCovid: Worauf müssen sich die Arbeitgeber einstellen? Gibt es Befürchtungen, dass bestimmte Branchen keinen Nachwuchs mehr bekommen?

Hierzu liegen uns keine Erkenntnisse vor.

Literaturverzeichnis

zu den Fragen 1, 2, 4, 6, 11

Bardt, Hubertus / Hüther, Michael, 2021, Corona-Hilfen: Schleppende Auszahlung, IW-Kurzbericht, Nr. 2, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2021/IW-Kurzbericht_2021-Corona-Hilfen.pdf [8.11.2021]

Creditreform, 2020, Schuldneratlas 2020, https://www.creditreform.de/fileadmin/user_upload/Creditreform_Bremen/Dokumente/SchuldnerAtlas/2020/Schuldneratlas_2020_v2n.pdf

Destatis, 2021, Juli 2021: 12,3 % weniger Unternehmensinsolvenzen als im Juli 2020, Pressemitteilung, Nr. 480, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/10/PD21_480_52411.html [8.11.2021]

Hentze, Tobias, 2020, Zur Ausgestaltung der Corona-Hilfen im Jahr 2021, IW-Policy Paper, Nr. 27, Köln

Hentze, Tobias, 2021, Ein Jahr Konjunkturpaket: Weniger Wumms als versprochen, IW-Nachricht, 3. Juni 2021, <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/tobias-hentze-weniger-wumms-als-versprochen.html> [8.11.2021]

IWH, 2021, IWH-Insolvenztrend: Insolvenzzahlen bleiben niedrig, mehr Industriebjobs von Insolvenz betroffen, Pressemitteilung Nr. 24, 6.10.2021, und: Insolvenzzahlen sinken noch weiter ab, Pressemitteilung, Nr. 22, 7.9.2021, <https://www.iwh-halle.de/presse/pressemitteilungen/> [8.11.2021]

Röhl, Klaus-Heiner, 2020a, Corona: Droht eine Zombifizierung der deutschen Wirtschaft?, IW-Kurzbericht, Nr. 130, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2020/IW-Kurzbericht_2020_Zombifizierung.pdf [8.11.2021]

Röhl, Klaus-Heiner, 2020b, Corona-Krise: So unterstützt die Bundesregierung den Mittelstand, IW-Kurzbericht, Nr. 49, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2020/IW-Kurzbericht_2020_Unterstuetzung_Mittelstand.pdf [8.11.2021]

Röhl, Klaus-Heiner, 2020c, Der Mittelstand in der Corona-Krise: Solide Eigenkapitalbasis wirkt stabilisierend, IW-Report, Nr. 24, Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Eigenkapital_im_Mittelstand.pdf [8.11.2021]

Röhl, Klaus-Heiner, Corona-Krise trifft vor allem die Kleinunternehmen, iwd.de, <https://www.iwd.de/artikel/corona-krise-trifft-vor-allem-die-kleinunternehmen-464230/> [8.11.2021]

Röhl, Klaus-Heiner, 2021, Stärkung des Eigenkapitals: Viel hilft viel, in: Unternehmermagazin – Deutschlands Zeitschrift für Familienunternehmen, erscheint demnächst

zur Frage 8

Hickmann, Helen / Jansen, Annika, 2021, Lockdown am Ausbildungsmarkt: Folgen für die Fachkräftesicherung, KOFA-Studie, Nr. 3, Köln,

<https://www.kofa.de/service/bestellshop/detailseite/news/kofa-studie-32021-lockdown-am-ausbildungs-markt-folgen-fuer-die-fachkraeftesicherung> [8.11.2021]

zur Frage 9

Boockmann et al., 2021, Meta-Studie: Covid-19-Pandemie und betriebliche Anpassungsmaßnahmen - Begleitforschung zur Arbeitsweltberichterstattung im Auftrag des BMAS, Band 4, Berlin

Boll, C.; Müller, D.; Schüller, S. (2021): Neither Backlash nor Convergence: Dynamics of Intracouple Childcare Division after the First COVID-19 Lockdown and Subsequent Reopening in Germany, IZA Discussion Paper No. 14375, Bonn

Zoch, G.; Bächmann, A.; Vicari, B. (2021): Who cares when care closes? Care-arrangements and parental working conditions during the COVID-19 pandemic in Germany, European Societies, Vol. 23, No. S1, Bamberg

zur Frage 14

Grömling, Michael / Hammermann, Andrea / Kauder, Björn / Matthes, Jürgen / Stettes, Oliver, 2021, Ein Wachstumspfad für mehr Produktivität, Innovation und Beschäftigung in Deutschland, IW-Gutachten, Köln

zu den Fragen 17 und 18

Backhaus, N. / Wöhrmann, A./ Tisch, A., 2020, BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland, BAuA: Bericht kompakt, Dortmund

Bonin, Holger / Krause-Pilatus / Rinne, Ulf, 2021; Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im September 2021 Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten, BMAS Forschungsbericht 570/9, Berlin

Boockmann et al., 2021, Meta-Studie: Covid-19-Pandemie und betriebliche Anpassungsmaßnahmen - Begleitforschung zur Arbeitsweltberichterstattung im Auftrag des BMAS, Band 4, Berlin

Frodermann, Corinna / Grunau, Philipp / Haas, Georg-Christoph / Müller, Dana, 2021, Homeoffice in Zeiten von Corona - Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche, IAB-Kurzbericht 5/2021, Nürnberg

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2017, Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa: Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 3, 3-23

zur Frage 19

Bonin, Holger / Krause-Pilatus / Rinne, Ulf, 2021; Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im September 2021 Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten, BMAS Forschungsbericht 570/9, Berlin

Brauner, C., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2021). Work availability types and well-being in Germany—a latent class analysis among a nationally representative sample. *Work & Stress*. Online Vorveröffentlichung. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1969475>

Hammermann, A. / Stettes, O., 2015, Bewältigung von Stress in einer vernetzten Welt – Befunde aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, in: *IW-Trends*, 42. Jg, Nr. 2

Wöhrmann, A.M / Ebner, C. 2021, Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. in: *New Technology, Work and Employment 2021*. Seiten 1-23, Projektnummer: F 2452, PDF-Datei, DOI: 10.1111/ntwe.12208