

# Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 1/2026, SEITEN 3-12

LILLIAM WASKOWSKI, EILEEN PETERS

## Zwischen Sorgearbeit und Erwerbsarbeit

Geschlechterdifferenzen  
in der Arbeitszeitentwicklung  
während der Covid-19-Pandemie

Auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP, 2019–2022) untersucht der Beitrag, wie sich tägliche Sorgearbeit in Form von Hausarbeit und Kinderbetreuung auf die vertraglich vereinbarte und die tatsächlich geleistete Erwerbsarbeitszeit von Eltern auswirkt. Die deskriptiven Analysen zeigen: Während der Pandemie übernahmen insbesondere Mütter umfangreiche Betreuungsaufgaben; zugleich stieg der Anteil stärker engagierter Väter leicht an. *Fixed-Effects*-Regressionen verdeutlichen, dass Mütter bereits bei moderater Sorgebelastung ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren – sowohl vertraglich als auch faktisch. Bei Vätern zeigt sich dieser Zusammenhang erst bei hoher Belastung. Die Ergebnisse unterstreichen die anhaltend ungleiche Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit, die sich auch im Pandemiekontext nur begrenzt verschoben hat. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2026, PP 3-12

LILLIAM WASKOWSKI, EILEEN PETERS

## Between Care Work and Paid Work

Gender Differences in Working Time  
Trends During the Covid-19 Pandemic

Based on data from the German Socio-Economic Panel (SOEP, 2019–2022), this article examines how daily unpaid care work – specifically housework and childcare – affects both the contracted and the actual working hours of parents. Descriptive analyses show that, during the pandemic, mothers consistently shouldered extensive care responsibilities, while the proportion of fathers more actively involved in care

work slightly increased. Fixed-effects regressions reveal that mothers reduced their working hours even under moderate care burdens – both contractually and in practice. For fathers, this association emerges only under high levels of care work. The findings highlight the persistently unequal distribution of unpaid and paid work between mothers and fathers, which shifted only marginally during the pandemic. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2026, SEITEN 13-22

CORINNA HARSCH,

MARCEL KNOBLOCH, LENA HIPPE

## Arbeiten, wann und wo du willst?

Feldexperimentelle Evidenz  
zur postpandemischen Akzeptanz  
flexibler Arbeitsformen

Die im Lockdown während der Covid-19-Pandemie etablierten Regelungen zum Homeoffice boten vielen Beschäftigten eine Flexibilität, auf die sie auch nach Ende der Pandemie nicht verzichten wollten. Doch wie ist es um die Akzeptanz von flexiblen Arbeitsformen aufseiten der Unternehmen bestellt? Erfahren Bewerber\*innen, die gerne im Homeoffice arbeiten möchten oder nach flexiblen Arbeitszeiten fragen, Nachteile in Bewerbungsfahren? Und unterscheiden sich diese Nachteile möglicherweise nach Branchen und Berufen? Wir beantworten diese Fragen mithilfe eines Feldexperiments, welches wir in unterschiedlichen Berufen und Branchen durchgeführt haben: Hierfür haben wir über 15 000 vergleichbare Initiativbewerbungen an Unternehmen in ganz Deutschland versandt, die sich darin unterschieden, ob der Wunsch nach einer flexiblen Arbeitsform (flexible Arbeitszeit oder Homeoffice) geäußert wurde oder nicht. Die Ergebnisse zeigen, dass Bewerber\*innen, die sich flexible Arbeitszeiten oder Arbeit im Homeoffice wünschen, seltener eine positive Rückmeldung erhalten. Obwohl die Unterschiede zwischen Branchen insge-

samt relativ gering sind, ist die Akzeptanz von Homeoffice im männerdominierten produzierenden Gewerbe besonders niedrig. Demgegenüber erfahren Bewerber\*innen, die sich flexible Arbeitsformen wünschen, in Branchen und Berufen mit akutem Fachkräftemangel keine Nachteile im Erstkontakt mit dem Unternehmen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2026, PP 13–22

CORINNA HARSCH,  
MARCEL KNOBLOCH, LENA HIPPE

### Work When and Where you Want?

#### Field Experimental Evidence on the Post-Pandemic Acceptance of Flexible Working Arrangements

The regulations on working from home established during the COVID-19 pandemic lockdown offered many employees a level of flexibility that they did not want to give up after the pandemic ended. But how do companies feel about flexible working arrangements? Do applicants who request to work remotely or ask for flexible hours suffer from a “flexibility stigma,” as suggested by the extensive pre-pandemic literature on the topic? And, if so, do employees in different sectors and occupations experience similar penalties for requesting flexible work? We answer these questions using a field experiment that we conducted across various occupations and industries: We sent over 15 000 comparable unsolicited applications in which we randomly varied whether or not the applicant expressed a desire for flexible working hours or working from home. Our results show that applicants who request flexible working hours or working from home are less likely to receive a positive response from the prospective employer. Although the differences between sectors and occupations are relatively small overall, acceptance of working from home is particularly low in male-dominated manufacturing fields. In contrast, in fields with acute skills shortages, applicants who request flexible working arrange-

ments do not experience any disadvantages in their initial contact with employers. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2026, SEITEN 23–32

NADIYA KELLE, LISA JOANNE KLASSEN,  
MAREIKE BÜNNING, OLIVER HUXHOLD

### Homeoffice als Ressource für pflegende Angehörige?

#### Geschlechterunterschiede vor, während und nach der Pandemie

Diese Studie untersucht, ob die zunehmende Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice im Verlauf der Covid-19-Pandemie eine Ressource für pflegende Frauen und Männer darstellte. Für pflegende Angehörige bot sie potenzielle Vorteile wie mehr Autonomie bei der Arbeitszeitgestaltung, was das Wohlbefinden fördern könnte. Gleichzeitig könnten jedoch verschwimmende Grenzen zwischen Erwerbs- und Familienarbeit die individuelle Belastung erhöhen. Mit Fokus auf Geschlechterungleichheiten wird analysiert, ob Pflegende das Homeoffice in besonderem Maße nutzen konnten und wie dies mit ihrer Lebenszufriedenheit, Einsamkeit und Pflegebelastung zusammenhängt. Daten des Deutschen Alterssurveys (DEAS) zu drei Erhebungszeitpunkten – Mitte März 2020 (präpandemisch, retrospektiv), Sommer 2020 (Pandemie) und Winter 2023/24 (postpandemisch) – zeigen, dass Pflegende nicht häufiger oder umfangreicher von zu Hause arbeiteten als Nicht-Pflegende. Pflegende Frauen im Homeoffice wiesen jedoch während der Pandemie eine höhere Lebenszufriedenheit und geringere Einsamkeit und nach der Pandemie eine geringere Pflegebelastung auf als jene, die vor Ort arbeiteten. Die Ergebnisse unterstreichen somit das Potenzial von Homeoffice zur Unterstützung pflegender Angehöriger. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2026, PP 23–32

NADIYA KELLE, LISA JOANNE KLASSEN,  
MAREIKE BÜNNING, OLIVER HUXHOLD

### Working from Home as a Resource for Family Caregivers?

#### Gender Differences Before, During and After the Pandemic

This study examines whether the expanding option of working from home (WFH) served as a resource for female and male caregivers over the course of the COVID-19 pandemic. For caregivers, WFH offered potential benefits such as greater work autonomy, potentially enhancing well-being. However, blurred boundaries between paid work and family life could also increase strain. Focusing on gender inequalities, we investigate whether caregivers were particularly able to use WFH to reconcile paid work and care during and after the pandemic and whether WFH alleviated challenges related to life satisfaction, loneliness, and care strain. Data from the German Ageing Survey (DEAS) at three time points – mid-March 2020 (pre-pandemic, retrospectively surveyed), summer 2020 (pandemic), and winter 2023/24 (post-pandemic) – show no differences between caregivers and non-caregivers in the likelihood or the extent of working from home during or after the pandemic. However, female caregivers who worked from home reported higher life satisfaction and less loneliness during the pandemic, and experienced reduced care strain afterward, compared to those working on-site. These findings highlight the potential of WFH to support caregiver well-being. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2026, SEITEN 33–43

DANIEL BREMM, CARSTEN WIRTH

**Mobile Arbeit und Betriebsrat**

Stabilität durch Wandel  
in der ersten Welt  
der Arbeitsbeziehungen

Fragen von mobiler Arbeit und Wandel der Arbeitsbeziehungen wurden bislang nur selten untersucht. Deshalb fragen wir, was Betriebsräte beim Thema mobile Arbeit herausfordert und wie sich die Betriebsratspraxis mit Bezug zu mobil Arbeitenden im Zeitverlauf verändert. Theoretisch basiert die Studie auf arbeitspolitischen Überlegungen in Verbindung mit dem Konzept des Betriebsrats als Grenzinstitution. Die Daten wurden in einem qualitativen Untersuchungsdesign in vier Betrieben aus der Metall und Elektroindustrie erhoben. Wir zeigen, dass Betriebsräte als lernfähige Akteure ihre Praxis zunächst durch eine Virtualisierung auf mobil Arbeitende ausrichten und später zwei unterschiedliche Muster der Interessenvertretungspraxis entstehen: ein präsenzorientiertes und eines als Interessenvertreter mobil Arbeitender. Beide Muster generieren in der ersten Welt der Arbeitsbeziehungen Stabilität durch Wandel der Institution „Betriebsrat“. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2026, PP 33–43

DANIEL BREMM, CARSTEN WIRTH

**Mobile Work and Works Councils**

Stability Through Change  
in the First World of Labour Relations

Questions of mobile work and changes in industrial relations have rarely been investigated to date. This article therefore deals with the question of how works councils are challenged by mobile work and how their practices change over time in relation to mobile workers. Theoretically, the study is based on labour policy considerations in connection with the concept of the works council as a boundary institution. The data were collected using a qualitative re-

search design in four workplaces in the metal and electronics industry. We show that works councils are capable of learning. They initially orient their practice towards mobile workers through virtualization and later develop two different patterns of interest representation practices: one that is presence-oriented and one as a representative of the interests of mobile workers. Both patterns generate in the first world of labour relations stability by change of the institution ‘works council’. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2026, SEITEN 44–52

SILKE TOPHOVEN, ANITA TISCH, MORITZ HEß

**Überlastung****und ihre gesundheitlichen Folgen**

Sozial- und Gesundheitsberufe  
in der Covid-19-Pandemie

Bereits vor der Covid-19-Pandemie wurden die belastenden Arbeitsbedingungen in Sozial- und Gesundheitsberufen thematisiert. Diese verschärften sich während der Pandemie nochmals: Der Beitrag zeigt, dass Beschäftigte dieser Berufsgruppen häufiger als andere an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit arbeiteten und akuten Personalmangel erlebten. Auch nach der Pandemie berichten sie im Vergleich zu anderen Berufsgruppen vermehrt über arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden. Darauf aufbauend untersucht der Beitrag, inwiefern die während der Pandemie erlebten Belastungen mit gesundheitlichen Beschwerden danach zusammenhängen. Die Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte, die 2021 stark belastet waren, auch 2023 – selbst unter Berücksichtigung weiterer Faktoren – mehr gesundheitliche Beschwerden hatten als weniger belastete Kolleg\*innen. Angesichts des anhaltend hohen Belastungsni- veaus und des sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels erscheinen zusätzliche Maßnahmen zur Förderung gesunder Arbeitsbedingungen in Sozial- und Gesundheitsberufen dringend erforderlich, um bestehende Beschäftigte zu halten und neue Fachkräfte zu gewinnen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2026, PP 44–52

SILKE TOPHOVEN, ANITA TISCH, MORITZ HEß

**Work Overload and its Health Effects**

Social and Health Care Professions  
during the Covid-19 Pandemic

Even before the Covid-19 pandemic, the demanding working conditions in social and healthcare professions were a topic of discussion. These conditions worsened further during the pandemic: This article shows that employees in these professions worked at the limit of their capacity and experienced acute staff shortages more frequently than others. Even after the pandemic, employees in these occupational groups report work-related health complaints more frequently than employees in other professions. Building on this, the article examines to what extent the burdens experienced during the pandemic are still associated with health complaints afterwards. The results show that employees who were highly stressed in 2021 continued to report more health complaints in 2023 – even when other factors were considered – than their less burdened colleagues. In view of the persistently high level of strain and the worsening shortage of skilled workers, additional measures to promote healthy working conditions in social and healthcare professions appear urgently necessary to retain current employees and attract new professionals. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2026, SEITEN 53–61

ANJA HALL, ANA SANTIAGO-VELA

**Bleiben, gehen  
oder weniger arbeiten?**

Arbeitsqualität und berufliche  
Veränderungswünsche  
in Sozial- und Gesundheitsberufen

Die Arbeitsqualität in Sozial- und Gesundheitsberufen ist angesichts der Fachkräftengpässe in diesen systemrelevanten Bereichen ein zentrales Thema, das durch die Covid-19-Pandemie verstärkt in den Fokus der Öffentlichkeit

gerückt ist. Dieser Beitrag untersucht auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen für die Jahre 2018 und 2024 die Entwicklung der Arbeitsqualität in Sozial- und Gesundheitsberufen und anderen Berufen. Zudem werden die Auswirkungen unbesetzter Stellen im Arbeitsumfeld auf die Berufswechselabsicht und den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung analysiert, sowie die Rolle von Arbeitsqualitätsmerkmalen in diesem Zusammenhang betrachtet. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Arbeitsqualität in Sozial- und Gesundheitsberufen nach der Covid-19-Pandemie kaum verändert hat, während sie sich in anderen Berufen in vielen Bereichen verbesserte. Sozial- und Gesundheitsberufe zeichnen sich weiterhin durch hohe Anforderungen und eingeschränkte Autonomie sowie geringere Zufriedenheit mit dem Einkommen aus, zugleich jedoch auch durch höhere Zufriedenheit mit den Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Unbesetzte Stellen werden in Sozial- und Gesundheitsberufen häufiger nicht besetzt, was die Wahrscheinlichkeit für eine Arbeitszeitverkürzung erhöht. Dies wiederum verschärft das Problem des Fachkräftemangels. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2026, PP 53–61  
ANJA HALL, ANA SANTIAGO-VELA

### **Stay, Leave or Reduce Working Hours?** Quality of Work and Desires for Change in the Health Care and Social Services Professions

The quality of work in occupations related to social work, healthcare and education is a key issue in light of the ongoing shortage of skilled workers in these systemically relevant fields, which has received increased public attention since the Covid-19 pandemic. Drawing on the BIBB/BAuA employment surveys conducted in 2018 and 2024, this study examines changes in work quality in social work, healthcare and education occupations compared to all other occupations. It also analyses the impact of unfilled positions in the immediate work environment on workers' intentions to change occupation or reduce working hours, considering the ad-

ditional role of work quality. The findings show that, in contrast to other occupations, the quality of work in social work, healthcare and education occupations has hardly improved since 2018. With the exception of more frequent learning opportunities, it continues to be marked by high demands, limited autonomy and lower income satisfaction. Unfilled positions are more prevalent in these occupations and are associated with a higher likelihood of employees wishing to reduce their working hours. Ultimately, unfilled positions exacerbate the problem of skilled labour shortage. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2026, SEITEN 62–68  
INES ENTGELMEIER,  
NILS BACKHAUS, JULIUS KÖTTER

### **Was ist neu am *New Normal*?**

Arbeitszeit und -ort  
vor, während und nach der Pandemie

Der Beitrag untersucht, wie sich Arbeitszeit und -ort während der Covid-19-Pandemie verändert haben und ob diese Veränderungen nach der Pandemie fortbestanden. Im Fokus stehen Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit sowie das Arbeiten von zu Hause. Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, 2021, 2023 zeigen: Die Pandemie führte zu längeren Arbeitszeiten, mehr Flexibilität und häufigerem Arbeiten von zu Hause. Veränderungen in der Lage der Arbeitszeit waren seltener. Zumeist handelte es sich für die Beschäftigten um eine Ausweitung bereits vorhandener arbeitszeitlicher Anforderungen bzw. Ressourcen, weniger um neue Veränderungen ihrer Arbeitszeit, die sie aufgrund der Pandemie erlebten. Beschäftigte, die aufgrund der Pandemie mehr Flexibilität oder Arbeit von zu Hause berichteten, verfügten über diese meist schon vor der Pandemie – nur in geringerem Umfang. Während sich die Länge der Arbeitszeit nach der Pandemie wieder dem Ausgangsniveau annäherte, blieben Flexibilitätsmöglichkeiten und der Umfang der Arbeiten von zu Hause erhöht. Allerdings nur für Be-

schäftigte, die aufgrund der Pandemie häufiger und nicht erstmalig über zeitliche und räumliche Flexibilität verfügten. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2026, PP 62–68  
INES ENTGELMEIER, NILS BACKHAUS, JULIUS KÖTTER

### **What's New in the "New Normal"?** Working Hours and Work Locations Before, During and After the Pandemic

The article examines how working hours and work locations changed during the Covid-19 pandemic and whether these changes persisted thereafter. The focus is on the length, timing, and flexibility of working hours, as well as on working from home. Data from the BAuA Working Time Survey from 2019, 2021, and 2023 show that the pandemic led to longer working hours, greater flexibility, and more frequent working from home. Changes in the timing of working hours were less frequent. For most employees, these shifts represented an expansion of existing work-time demands or resources rather than new changes in their working hours caused by the pandemic. Employees who reported more flexibility or working from home due to the pandemic typically already had access to these options before the pandemic – albeit to a lesser extent. While working hours tended to return to pre-pandemic levels afterward, flexibility options and the extent of working from home remained elevated. However, this was only the case for employees who experienced increased temporal and spatial flexibility due to the pandemic – not for those encountering such flexibility for the first time. ■

ABSTRACTS ZU DEN BEITRÄGEN  
IN DEN RUBRIKEN AUS DER PRAXIS UND DEBATTE  
UNTER [WWW.WSI-MITTEILUNGEN.DE](http://WWW.WSI-MITTEILUNGEN.DE)