

CORINNA HARSCH, LENA HIPPE, EILEEN PETERS (GAST-HRSG.)

Die Arbeitswelt nach Corona

AUS DEM INHALT:

CORINNA HARSCH, MARCEL KNOBLOCH, LENA HIPPE

Arbeiten, wann und wo du willst?

Feldexperimentelle Evidenz
zur postpandemischen Akzeptanz flexibler Arbeitsformen

DANIEL BREMM, CARSTEN WIRTH

Mobile Arbeit und Betriebsrat

Stabilität durch Wandel
in der ersten Welt der Arbeitsbeziehungen

FRANZISKA BRUDER

Der Arbeitsplatz Kita nach der Covid-19-Pandemie

JUTTA RUMP, NELSON TANG, SILKE EILERS, JESSICA PIROTH

Mehr als Applaus

Nachhaltige Perspektiven für Basisarbeitende

INHALT 1/2026 | 79. JAHRGANG

CORINNA HARSCH, LENA HIPPE, EILEEN PETERS (GAST-HRSG.)

Die Arbeitswelt nach Corona

82	BUCHBESPRECHUNGEN
86	ZUSAMMENFASSUNGEN
90	HINWEISE FÜR AUTOR*INNEN
	IMPRESSUM
	VORSCHAU

EDITORIAL

EILEEN PETERS, CORINNA HARSCH

Die Arbeitswelt nach Corona: Temporäre Änderungen oder ein <i>New Normal</i> ?	2
--	---

AUFSÄTZE

LILLIAM WASKOWSKI, EILEEN PETERS

Zwischen Sorgearbeit und Erwerbsarbeit Geschlechterdifferenzen in der Arbeitszeitentwicklung während der Covid-19-Pandemie	3
---	---

CORINNA HARSCH, MARCEL KNOBLOCH, LENA HIPPE

Arbeiten, wann und wo du willst? Feldexperimentelle Evidenz zur postpandemischen Akzeptanz flexibler Arbeitsformen	13
---	----

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

Homeoffice als Ressource für pflegende Angehörige? Geschlechterunterschiede vor, während und nach der Pandemie	23
---	----

DANIEL BREMM, CARSTEN WIRTH

Mobile Arbeit und Betriebsrat Stabilität durch Wandel in der ersten Welt der Arbeitsbeziehungen	33
--	----

SILKE TOPHOVEN, ANITA TISCH, MORITZ HEß

Überlastung und ihre gesundheitlichen Folgen Sozial- und Gesundheitsberufe in der Covid-19-Pandemie	44
--	----

ANJA HALL, ANA SANTIAGO-VELA

Bleiben, gehen oder weniger arbeiten? Arbeitsqualität und berufliche Veränderungswünsche in Sozial- und Gesundheitsberufen	53
---	----

FORSCHUNG AKTUELL

INES ENTGELMEIER, NILS BACKHAUS, JULIUS KÖTTER

Was ist neu am <i>New Normal</i> ? Arbeitszeit und -ort vor, während und nach der Pandemie	62
---	----

AUS DER PRAXIS

FRANZISKA BRUDER

Der Arbeitsplatz Kita nach der Covid-19-Pandemie	69
--	----

ULRICH WIRTH

Schulische Gesundheitsbildung als Strategie gegen Fachkräftemangel in der Pflege	74
--	----

DEBATTE

JUTTA RUMP, NELSON TANG, SILKE EILERS, JESSICA PIROTH

Mehr als Applaus Nachhaltige Perspektiven für Basisarbeitende	79
--	----

Volltexte zum Download:
www.wsi-mitteilungen.de



Die Arbeitswelt nach Corona: Temporäre Änderungen oder ein *New Normal*?

EILEEN PETERS, CORINNA HARSCH

Die Covid-19-Pandemie war nicht nur eine globale Gesundheitskrise, sondern ein tiefer Einschnitt in Wirtschaft und Gesellschaft – besonders in die Arbeitswelt: Routinen wurden aufgebrochen, Erwerbs- und Sorgearbeit neu verteilt, Belastungen sichtbarer. Zugleich entstanden neue Handlungsspielräume. Die vielfach gestellte Frage lautete: Kehren wir zum Status quo ante zurück oder erleben wir ein *New Normal*? Dieses Schwerpunktheft nimmt diese Frage auf und untersucht, welche Entwicklungen die pandemische Ausnahmesituation angestoßen oder beschleunigt hat – und welche davon andauern.

Die Pandemie war nur ein Ereignis unter mehreren, die im Zusammenspiel mit Digitalisierung, demografischem Wandel und Fachkräftemangel eine Neuausrichtung der Arbeitswelt beschleunigt haben. Sie wirkte als Katalysator für bestehende Transformationsprozesse und rückte Fragen nach sozialer Gerechtigkeit, Arbeitsqualität und politischer Steuerung neu in den Fokus. Das Heft beleuchtet diese Veränderungen aus drei Perspektiven – Sorgearbeit und Geschlechterungleichheiten, Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort sowie Arbeitsqualität in systemrelevanten Berufen. Erst durch die Zusammenschau dieser Themenfelder wird deutlich, wie eng individuelle Lebenslagen, betriebliche Praktiken und strukturelle Anerkennungsfragen miteinander verwoben sind. Wer die Arbeitswelt nach Corona verstehen und gestalten will, muss den Blick weiten: Nur so lassen sich gesamtgesellschaftliche Konsequenzen erfassen und wirksame Reformen anstoßen.

So zeigen die Beiträge zum Thema Sorgearbeit, dass die Pandemie einen deutlichen Einfluss auf die bestehenden Ungleichheiten in der Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit hatte. Um die Pandemie einzudämmen, wurden Schulen und Kitas geschlossen – doch wie wirkten sich diese Schließungen auf die Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit unter Müttern und Vätern aus (siehe den Beitrag von Waskowski/Peters)? Während den Kinderbetreuungseinrichtungen aufgrund der Schließungen große öffentliche Aufmerksamkeit zuteilwurde, blieb eine andere Gruppe von Sorgearbeitenden relativ unbeachtet: pflegende Angehörige. Da der Zugang zu Pflegedienstleistungen erschwert war, untersucht der Beitrag von Kelle et al., ob Homeoffice für pflegende Angehörige – insbesondere für Frauen – eine Chance sein kann, die Lebenszufriedenheit zu stärken und Einsamkeit zu verringern. Beide Analysen machen deutlich, wie eng das vermeintlich Private mit der Erwerbsarbeit verflochten bleibt. Sorgearbeit reproduziert soziale Ungleichheit, kann aber auch ein Ansatzpunkt für effektive Gleichstellungspolitik sein.

Auch die Organisation von Arbeit und Mitbestimmung hat sich verändert. Mobile Arbeit, hybride Modelle und Homeoffice gehören heute vielerorts zur Normalität, sind aber nicht frei von Spannungen. Im Heft wird deutlich, wie sich Arbeitszeitmuster und Arbeitsorte verschoben haben, welche pandemiebedingten Neuerungen fortbestehen und für wen sie relevant sind (Entgelmeier et al.). Trotz der neuen Normalität flexibler

Arbeit ist offen, wie Unternehmen auf Homeoffice-Wünsche reagieren und ob diesem Wunsch in der postpandemischen Arbeitswelt ein Stigma anhaftet (Harsch et al.). Auch für Betriebsräte gehen mit den Veränderungen der Arbeitswelt neue Herausforderungen einher – wie verändern sich ihre Arbeit und die betriebliche Mitbestimmung, wenn Beschäftigte seltener im Betrieb zusammenkommen (Bremm/Wirth)? Flexibilisierung eröffnet neue Chancen, wirft aber auch Fragen nach Autonomie, Belastung und kollektiver Gestaltung auf.

Besonders sichtbar wurden die Belastungen in Sozial- und Gesundheitsberufen (Tophoven et al.). Die Analysen beleuchten, wie sich Arbeitsqualität und Berufsverläufe seit der Pandemie verändert haben. Wie hängen Fachkräftemangel und Berufswechselabsichten oder Arbeitszeitreduzierung zusammen (Hall/Santiago-Vela)? Vorgestellt wird ein praxisnaher Ansatz der Nachwuchsgewinnung, bei dem Schülerinnen und Schüler sowohl auf Gesundheitsberufe als auch auf die Gesundheitsbildung aufmerksam gemacht werden (Wirth). Auch Fragen des Arbeitskampfs in Pandemiezeiten, etwa in Kitas, und Strategien gegen Überlastung werden diskutiert (Bruder). Dabei bestätigt sich: Applaus allein reicht nicht. Ohne strukturelle Verbesserungen bei Arbeitsbedingungen und gesellschaftlicher Anerkennung droht die Erosion der Daseinsvorsorge.

Die Pandemie-Erfahrungen bieten damit nicht nur Anlass zur wissenschaftlichen Reflexion, sondern auch zur politischen Gestaltung. Wenn die Arbeitswelt krisenfest, gerecht und inklusiv sein soll, braucht es politische und betriebliche Weichenstellungen – von der Aufwertung sogenannter Basisarbeit (Rump et al.) über eine gleichstellungsorientierte Arbeitszeitpolitik bis hin zur partizipativen Gestaltung mobiler Arbeit. Zentral bleibt die Rolle von Mitbestimmung und kollektiver Aushandlung: Nur wo Beschäftigte und ihre Vertretungen beteiligt sind, lässt sich Krisenresilienz gerecht gestalten. Das Schwerpunktheft möchte mit empirischer Tiefe und thematischer Breite einen Beitrag zu diesen Debatten leisten – und Wege in eine Arbeitswelt aufzeigen, die nicht in alte Muster zurückfällt, sondern auf Solidarität, Gleichstellung und eine konsequente Ausrichtung an den Lebensrealitäten und Bedürfnissen der Beschäftigten setzt. ■

AUTORINNEN

EILEEN PETERS, Dr., wissenschaftliche Referentin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung.

@ eileen-peters@boeckler.de

CORINNA HARSCH, Assistentin für Datenbearbeitung und -analyse am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB).

@ corinna.harsch@wzb.eu

DOI: 10.5771/0342-300X-2026-1-3

Zwischen Sorgearbeit und Erwerbsarbeit

Geschlechterdifferenzen in der Arbeitszeitentwicklung während der Covid-19-Pandemie

Geschlossene Kitas und Schulen, Homeschooling und fehlende Betreuungsmöglichkeiten – für Eltern brachte die Pandemie enorme Herausforderungen mit sich. Doch wie hat sich die Sorgearbeit entwickelt? Gibt es Unterschiede zwischen Vätern und Müttern? Und welcher Zusammenhang besteht mit der Erwerbsarbeitszeit?

LILLIAM WASKOWSKI, EILEEN PETERS

1 Einleitung

Die Covid-19-Pandemie, die sich in Deutschland zu Beginn des Jahres 2020 ausbreitete, brachte tiefgreifende Einschränkungen des sozialen Zusammenlebens mit sich. Die Maßnahmen, die zur Eindämmung der Ausbreitung des Virus ergriffen wurden, führten zu umfassenden Veränderungen in der Alltagsorganisation – mit weitreichenden Konsequenzen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit (Hövermann/Kohlrausch 2022; Hipp/Bünning 2021; Zoch et al. 2021; Bujard et al. 2020). Besonders Familien standen vor der Herausforderung, unter Bedingungen geschlossener Bildungs- und Betreuungseinrichtungen sowie eingeschränkter externer Unterstützung Alltagsaufgaben neu zu organisieren (Zoch et al. 2021; Bujard et al. 2020). In der öffentlichen und wissenschaftlichen Debatte wurde dabei früh thematisiert, dass die Belastungen durch Kinderbetreuung und Hausarbeit während der Pandemie häufig ungleich verteilt waren, insbesondere zulasten von Müttern.

Bereits vor der Pandemie bestand eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: Frauen leisteten deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Dahingegen wiesen Männer höhere Erwerbsarbeitszeiten auf als Frauen (Alintinas/Sullivan 2016; Hipp/Leuze 2015). Diese Ungleichverteilung verschärfte sich während der Pandemie (Hipp/

Bünning 2021; Zoch et al. 2021; Bujard et al. 2020; Hiekel/Kühn 2024). Mütter litten besonders häufig unter einer erhöhten psychischen Belastung, da viele von ihnen die Betreuungslast zusätzlich schultern mussten – auch dann, wenn vor der Krise eine partnerschaftliche Aufteilung bestanden hatte (Hiekel/Kühn 2024). Viele reagierten mit einer Reduktion oder zeitlichen Verlagerung ihrer Erwerbsarbeitszeit; Homeoffice wurde dabei verstärkt genutzt (Zoch et al. 2021; Frodermann et al. 2021). Die fehlende institutionelle Betreuung wurde häufig durch eigene Betreuungsarbeit kompensiert, was insbesondere bei Müttern zu deutlichen Anpassungen der Erwerbsarbeitszeit führte (Zucco/Lott 2021; Hipp/Bünning 2021; Zoch et al. 2021). Dabei bleibt bislang unklar, wie sich Sorgeverpflichtungen auf die vertraglich vereinbarte und die tatsächlich geleistete Erwerbsarbeitszeit ausgewirkt haben und in welchem Umfang unterschiedliche Gruppen während der Covid-19-Pandemie betroffen waren.

Das zentrale Anliegen dieses Beitrags ist es, die geschlechtsspezifischen Dynamiken der Erwerbsarbeitszeit im Zusammenspiel mit der Sorgearbeit während der Covid-19-Pandemie differenziert zu analysieren. Anders als viele bisherige Studien, die auf nicht-repräsentativen Online- oder Ad-hoc-Befragungen beruhen (vgl. etwa Hipp/Bünning 2021), basiert die Analyse auf Daten einer Zufallsstichprobe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Dies erlaubt eine belastbare empirische Fundierung und eine stärkere Generalisierbarkeit der Ergebnisse. Darüber

hinaus trägt die konsequente Unterscheidung zwischen vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Erwerbsarbeitszeit zur Klärung bisher uneinheitlicher Befunde bei. Während frühere Arbeiten häufig nur eine dieser beiden Größen berücksichtigen, zeigen wir, dass sich die Effekte von Sorgearbeit auf die Erwerbsarbeitszeit je nach Messgröße deutlich unterscheiden können. Letztlich tragen wir zur bisherigen Forschung bei, indem wir den Zusammenhang von Hausarbeit und Kinderbetreuung mit der Erwerbsarbeit analysieren. Durch die differenzierte Analyse beider Formen unbezahlter Sorgearbeit lässt sich zeigen, dass sie unterschiedliche Auswirkungen auf die Erwerbsarbeitszeit von Müttern und Vätern haben, wobei insbesondere Hausarbeit eine zentrale, bislang unterschätzte Rolle für die Reduktion der Erwerbsarbeitszeit von Müttern spielt.

Im Zentrum unserer Analyse steht die Frage, wie sich der zeitliche Aufwand für Kinderbetreuung und Hausarbeit im Verlauf der Pandemie verändert hat und in welchem Ausmaß daraus zusätzliche zeitliche Belastungen resultierten. Darüber hinaus untersuchen wir, inwiefern ein Anstieg der Sorgearbeitszeit mit einer Reduktion der vertraglich vereinbarten und/oder der tatsächlich geleisteten Erwerbsarbeitszeit einherging. Die vertraglich festgelegte Arbeitszeit bildet formale Rahmenbedingungen und längerfristige Arbeitszeitentscheidungen ab. Sie ist zentral für die individuelle ökonomische Absicherung und wirkt sich auf den *Gender Pay Gap*, den *Lifetime Earnings Gap* und den *Gender Pension Gap* aus. Die tatsächlich geleistete Erwerbsarbeitszeit hingegen gibt Aufschluss über informelle oder kurzfristige Anpassungsprozesse. Letztere können etwa durch Überstundenverzicht, flexible Reduktionen oder temporäre Ausfälle erfolgen. Gerade im Kontext der Covid-19-Pandemie gewinnt dieser differenzierte Blick an Bedeutung: Homeoffice-Regelungen, eingeschränkte Betreuungsangebote und die Schließung von Schulen und Kitas erforderten ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität, das häufig jenseits formaler Arbeitszeitregelungen organisiert wurde. Der Vergleich beider Indikatoren ermöglicht somit eine umfassende Analyse der zeitlichen Reaktionen von Müttern und Vätern auf gestiegene Sorgerverpflichtungen unter den besonderen Bedingungen der Krise.

Daraus ergeben sich folgende Fragestellungen: Welche Gruppen von Eltern waren besonders von erhöhter Sorgearbeit betroffen? Wie hat sich diese zeitliche Belastung im Verlauf der Pandemie entwickelt? Gab es Unterschiede zwischen Müttern und Vätern in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes im Haushalt? Welche Veränderungen zeigen sich in der Erwerbsarbeitszeit?

Zur Beantwortung dieser Fragen nutzen wir die Erhebungsjahre 2019 bis 2022 des SOEP. Im Fokus stehen dabei alle Personen mit Sorgeverantwortung – unabhängig davon, ob sie in einer Partnerschaft leben oder nicht. Die folgende Analyse bezieht sich daher nicht ausschließlich auf Paare. Zunächst analysieren wir deskriptiv die

Entwicklung der Sorgearbeit im Zeitverlauf, differenziert nach dem Geschlecht der Betreuungspersonen und dem Alter des jüngsten Kindes im Haushalt. Anschließend folgen multivariate Analysen, mit denen wir untersuchen, inwieweit erhöhte Sorgerverpflichtungen mit Veränderungen der Erwerbsarbeitszeit einhergehen.

2 Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung vor und während der Covid-19-Pandemie

Bereits vor der Covid-19-Pandemie war die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern in Deutschland stark geschlechtsspezifisch geprägt. Frauen übernahmen auch bei vergleichbarer Erwerbsarbeitszeit einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit und trugen häufiger die Hauptverantwortung für Haushalt und Kinderbetreuung (Altintas/Sullivan 2016; Hipp/Leuze 2015). Dieses Muster spiegelt ein modernisiertes „*Male Breadwinner Model*“ wider: Männer sind primär erwerbstätig, Frauen fungieren trotz gesteigerter Erwerbsbeteiligung oft als Zuverdienerinnen und Hauptverantwortliche für Sorgearbeit. Daraus ergeben sich spezifische Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt. Zwar haben sich die Erwerbsquoten angenähert, doch in der Erwerbsarbeitszeit bestehen weiterhin deutliche Unterschiede: 2019 arbeiteten nur knapp 10 % der Männer, aber über 45 % der Frauen in Teilzeit (WSI Gender Daten Portal 2025). Dies unterstreicht die zentrale Rolle von Frauen in der Reproduktionsarbeit und die strukturelle Verankerung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung.

Die Benachteiligung von Frauen resultiert aus widersprüchlichen gesellschaftlichen Anforderungen: Ihr Arbeitsvermögen wird im Kontext sowohl unbezahlter Sorgearbeit als auch marktförmiger Erwerbsarbeit vergesellschaftet. Mit der Geburt eines Kindes reaktivieren sich häufig tradierte Rollenbilder: Männer gelten weiterhin als „ideale Arbeitnehmer“ mit Vollzeitverfügbarkeit (Acker 1990; Cha/Weeden 2014), während Frauen dem Leitbild präsender Mutterschaft entsprechen sollen. Diese normativen Erwartungen erzeugen strukturelle Konflikte, die meist zulasten weiblicher Erwerbsarbeit gehen. Institutionelle Rahmenbedingungen – etwa steuerliche Anreize für Einverdiener- oder Zuverdienerhaushalte oder unzureichende Vereinbarkeit in Vollzeitstellen – verstärken diese Ungleichheiten. Die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ist somit weniger eine Frage individueller Präferenzen als vielmehr Ausdruck sozialer Normen und struktureller Rahmenbedingungen.

Hinzu kommt, dass Frauen nicht nur mehr Zeit für unbezahlte Arbeit aufwenden, sondern überproportional für das „Management“ familiärer Abläufe verantwort-

lich sind (Grunow et al. 2018). Der daraus resultierende *Mental Load* sowie die *Second Shift* (Hochschild/Machung 1989) führen zu struktureller Überlastung und schränken die Gestaltungsfreiheit für Erwerbsarbeit deutlich ein. Besonders Hausarbeit, verstanden als haushaltsbezogene Tätigkeiten wie Reinigung, Kochen oder Wäsche, wird in der Forschung als *low schedule control work* bezeichnet. Sie gilt als wenig flexibel, fällt regelmäßig an und lässt den handelnden Personen nur geringe zeitliche Autonomie (Altintas/Sullivan 2016). Wichtig ist dabei die Abgrenzung zur Kinderbetreuung, die in der Regel separat erfasst wird und oft eine höhere zeitliche Strukturierbarkeit aufweist, etwa durch institutionelle Kinderbetreuung oder familiäre Routinen. Diese strukturellen und normativen Mechanismen schlagen sich empirisch in höheren Teilzeitquoten, längeren Erwerbsunterbrechungen und geringeren beruflichen Aufstiegschancen von Frauen nieder, mit langfristigen Folgen für Einkommen und beruflichen Status (Zoch et al. 2021; Zucco/Lott 2021; Peters/Kohlrausch 2025).

Mit Beginn der Covid-19-Pandemie stellte sich die Frage, ob sich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung weiter verfestigt oder auflöst. In der Forschung stehen sich dazu zwei Positionen gegenüber (vgl. Hipp/Bünning 2021): Die *Retraditionalisierungsthese* geht von einer Rückkehr zu traditionellen Rollenmustern aus, bei der Frauen verstärkt Sorgearbeit übernehmen und ihre Erwerbstätigkeit zugunsten familiärer Verpflichtungen reduzieren (Allmendinger 2020). Die *Egalisierungsthese* hingegen betont, dass neue Alltagsarrangements – etwa durch Homeoffice oder Kurzarbeit – eine gleichmäßigere Verteilung von Sorgearbeit begünstigt haben könnten (Collins et al. 2020). Männer hielten sich häufiger zu Hause auf und konnten stärker eingebunden werden (Hipp/Bünning 2021), während viele Frauen in systemrelevanten Berufen arbeiteten – teils verbunden mit einer Umkehr etablierter Rollenmuster (Boll et al. 2023).

Empirische Befunde stützen jedoch weder die eine noch die andere Perspektive eindeutig. Stattdessen zeichnen sich entgegengesetzte Entwicklungen ab: In einigen Haushalten wurden traditionelle Muster reaktiviert, in anderen etablierte sich eine gleichberechtigtere Aufteilung (Boll et al. 2023; Zucco/Lott 2021; Peters/Kohlrausch 2025; Jessen et al. 2024). Veränderungen in der Aufteilung der Kinderbetreuung während der Pandemie waren häufig weniger das Ergebnis bewusster Entscheidungen, sondern entstanden vor allem aus pragmatischen Erwägungen – etwa infolge von Kurzarbeit oder Homeoffice (Boll et al. 2023; Illing et al. 2022; Zinn et al. 2020). Entsprechend werden viele dieser Anpassungen als vorübergehend eingeschätzt. Einige Studien finden eine Retraditionalisierung der Sorgearbeit im Pandemiekontext, etwa durch eine stärkere Rückkehr von Müttern in die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung, insbesondere während der Kita- und Schulschließungen (Hipp/Bünning 2021; Zoch et al. 2021). Allerdings haben auch Väter ihren Anteil an der Kinderbetreuung erhöht (Boll et al. 2023;

ws1 2024; Zinn et al. 2020). So finden Boll et al. (2023), dass Väter insbesondere dann mehr Kinderbetreuung übernahmen, wenn Mütter einer außerhäuslichen Erwerbstätigkeit ohne Homeoffice-Möglichkeit nachgingen. Die Verschiebung war jedoch weitgehend situationsgebunden und kehrte mit der Wiederöffnung institutioneller Angebote häufig in tradierte Muster zurück. Unterschiede in der Betreuungsintensität lassen sich auch nach dem Alter der Kinder nachzeichnen. Eltern mit Kindern zwischen drei und fünf Jahren erhöhten ihre Betreuungszeit besonders stark (Zinn et al. 2020). Trotz dieser Annäherung übernahmen Mütter weiterhin die Hauptverantwortung für die Betreuung und berichteten häufiger von zusätzlichen Belastungen durch Erschöpfung, Stress und Einsamkeit (Hiekel/Kühn 2024; Illing et al. 2022; Jessen et al. 2024). Die Verteilung der Hausarbeit während der Covid-19-Pandemie war stark phasenabhängig: Während der erste Lockdown mit einer ungleichen Aufgabenverteilung einherging, zeigt sich im zweiten Lockdown eine verstärkte Tendenz zur gleichmäßigeren Aufteilung (Jessen et al. 2024). Langfristig lässt sich jedoch keine nachhaltige Egalisierung erkennen: Die Hauptverantwortung für Sorgearbeit lag trotz temporär gesteigener väterlicher Beteiligung weiterhin überwiegend bei den Müttern.

Wie haben sich demgegenüber die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen und Männern verändert? Die Covid-19-Pandemie führte bereits in der ersten Phase zu deutlichen Verlagerungen der Erwerbsarbeit an die Tagesrandzeiten sowie zu Veränderungen der Erwerbsarbeitszeit (Frodermann et al. 2021; Peters/Kohlrausch 2025; Fervers et al. 2023). Zucco und Lott (2021) zeigen, dass sowohl Männer als auch Frauen zu Beginn der Pandemie ihre wöchentlich tatsächlich geleistete Erwerbsarbeitszeit im Durchschnitt um sechs bis sieben Stunden reduzierten, unabhängig davon, ob Kinder im Haushalt lebten (vgl. Illing et al. 2022; Knize et al. 2022). Allerdings weisen vor allem Mütter höhere zeitliche Belastungen durch Sorgearbeit auf, trotz ähnlichem Arbeitszeitausfall (Illing et al. 2022). Zudem sind bei Eltern häufiger Verlagerungen der Erwerbsarbeitszeit beispielsweise auf späte Abendstunden zu beobachten als bei Personen ohne Kinder. Allerdings sind Mütter hier besonders betroffen (Frodermann et al. 2021).

Studien zur Entwicklung der Erwerbsarbeitszeit bis Sommer 2020 zeigen ein uneinheitliches Bild: Während laut Hipp und Bünning (2021) insbesondere Mütter ihre Arbeitszeit stärker und längerfristig reduzierten als Väter, deuten andere Befunde darauf hin, dass Mütter ihre tatsächliche Arbeitszeit nach dem ersten Lockdown nahezu auf Vorkrisenniveau steigerten (Knize et al. 2022), während Väter leicht darunterblieben. Insgesamt reduzierte sich die Erwerbsarbeitszeit in Phasen geschlossener Kitas und Schulen deutlich – ohne signifikante Unterschiede zwischen Müttern und Vätern (Fervers et al. 2023). Diese Ergebnisse könnten weniger auf einen Widerspruch als vielmehr auf eine Parallelität von Dynamiken verweisen.

So zeigen Peters und Kohlrausch (2025) über den Verlauf der Pandemie sowie für den Zeitraum danach (April 2020 bis Mai 2023), dass eine Polarisierung unter Müttern vorzufinden ist: Während ein Teil ihre Erwerbsarbeitszeit deutlich erhöhte, reduzierte ein anderer Teil sie stark, teils auch über die akuten Phasen der geschlossenen externen Kinderbetreuung hinaus.

3 Forschungsfragen

Auf Basis des skizzierten Forschungsstandes formulieren wir folgende Annahmen: Die Pandemie führte durch die Schließung von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen, Einschränkungen im öffentlichen Leben und vermehrte Verlagerung von Arbeit ins Private zu einer Zunahme unbezahlter Sorgearbeit bei Müttern und Vätern. Für die Kinderbetreuung erwarten wir Unterschiede je nach Alter des jüngsten Kindes: Während Kinder unter drei Jahren auch vor der Pandemie selten institutionell betreut wurden, besuchte die überwiegende Mehrheit der Drei- bis Sechsjährigen eine Kita (BMFSFJ 2024). Schließungen betrafen daher vor allem Familien mit Kita- und Grundschulkindern, für die eine stärkere Reorganisation der Betreuung im häuslichen Umfeld zu erwarten ist. Wir nehmen zudem an, dass ein höherer Aufwand für Sorgearbeit mit einer Reduktion der vertraglich vereinbarten und der tatsächlich geleisteten Erwerbsarbeitszeit einhergeht – insbesondere bei Müttern.

4 Daten und Methoden

Datengrundlage ist das Sozio-oekonomische Panel. Das Haushaltspanel basiert auf einer Zufallsstichprobe und befragt jährlich rund 30 000 Personen in 22 000 Haushalten (Goebel et al. 2019). Dadurch ermöglicht es differenzierte Einblicke in die Lebensrealitäten der Menschen in Deutschland und eignet sich besonders gut, um die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie zu analysieren. Die Erfassung von Arbeits- und Sorgezeiten, Partnerschaftsstatus sowie Kinderzahl und -alter liefert zentrale Informationen zur Beantwortung unserer Forschungsfrage. Wir verwenden die Wellen 2019 bis 2022, um die Veränderungen der Erwerbsarbeitszeit zu analysieren. Das Analysesample umfasst lediglich Personen, die zwischen 25 bis 64 Jahre alt sind, um Studierende und Rentner*innen weitestgehend auszuschließen. Wir beschränken unsere Auswertungen auf Eltern, die Haushaltsvorstand oder Partner*in des Haushaltsvorstands sind, sodass Geschwister

und andere Verwandte im Haushalt aus den Analysen entfallen.¹ Unser multivariates Analysesample umfasst somit 4039 Väter mit 7524 Beobachtungsjahren und 3928 Mütter mit 7798 Beobachtungsjahren.

Die Erwerbsarbeitszeit wird sowohl als vertraglich vereinbarte als auch als tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit erfasst, um formale und informelle Anpassungen sichtbar zu machen. Ausgeschlossen wurden Personen mit extremen Erwerbsarbeitszeiten (unter 10 bzw. über 48 Stunden vertraglich oder über 60 Stunden tatsächlich). Zwischen 2019 und 2022 veränderten 39 % der Befragten ihre vertragliche und 56 % ihre tatsächliche Arbeitszeit mindestens einmal.

Auf Basis früherer Studien, die geschlechtsspezifische Muster bei Hausarbeit und Kinderbetreuung während der Pandemie zeigen (Jessen et al. 2024), fokussiert dieser Beitrag auf diese beiden Formen der Sorgearbeit. Erfasst wird der durchschnittliche tägliche Zeitaufwand an Werktagen. Die Hausarbeitszeit wurde in fünf Kategorien (0 bis ≥ 4 Stunden) überführt. Die Kinderbetreuungszeit wird in den deskriptiven Analysen metrisch, in den Regressionsanalysen jedoch kategorial ausgewertet (0, 1–2, 3–4, ≥ 5 Stunden), um Schwellenwerte und nichtlineare Effekte sichtbar zu machen. Zudem wird das Alter des jüngsten Kindes (0–2, 3–6, 7–12, 13–17 Jahre) einbezogen, da der Betreuungsbedarf altersabhängig variiert.

In die multivariaten Modelle werden Kontrollvariablen aufgenommen, von denen anzunehmen ist, dass sie einen relevanten Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung ausüben. Ein zentraler Aspekt ist die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Da entsprechende Daten für die Zeit vor der Pandemie fehlen, setzen wir für das Jahr 2019 alle Personen, die angaben, Homeoffice genutzt zu haben, auf den Referenzwert 0. Für die Jahre 2020 bis 2022 erstellen wir eine einheitliche Dummy-Variable, die zwischen „kein Homeoffice“ und „Homeoffice genutzt“ unterscheidet. Ziel ist es, die grundsätzliche Inanspruchnahme ortsflexiblen Arbeitens abzubilden. Ein weiterer Kontrollfaktor ist das monatliche Nettohaushaltseinkommen in Euro. Diese kontinuierliche Variable erlaubt es, Unterschiede in der wirtschaftlichen Situation der Befragten zu berücksichtigen, die sich auf die Arbeitszeitwahl auswirken könnten. Auch der Partnerschaftsstatus wird in unserer Analyse kontrolliert. Dabei differenzieren wir lediglich zwischen Personen, die mit Partner*in im selben Haushalt leben, und solchen, bei denen dies nicht der Fall ist. Außerdem wird der subjektive Gesundheitszustand der Befragten mithilfe einer fünfstufigen Skala („sehr gut“ bis „schlecht“) berücksichtigt. Zudem berücksichtigen wir, ob sich Personen in Kurzarbeit befanden, da außer-

¹ 95,5 % des Samples gehören zu den beiden Kategorien „Haushaltsvorstand“ oder „Partner*in des Haushaltsvorstands“, sodass nur ein geringer Anteil der Befragten aus den Analysen entfällt.

gewöhnliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen das Arbeitszeitverhalten deutlich beeinflussen können.

Wir nutzen die Panelstruktur des SOEP, die uns erlaubt, Veränderungen über die Zeit hinweg zu beobachten – etwa, wie sich die vertragliche und die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit einzelner Personen im Verlauf der Pandemie verändert haben. Um diese Veränderungen genau zu untersuchen, verwenden wir *Fixed-Effects*-Modelle. Diese Modelle betrachten nicht die Unterschiede zwischen verschiedenen Personen, sondern ausschließlich die Veränderungen von Arbeits- und Lebensumständen derselben Person über die Zeit. Ein Vorteil dieses Verfahrens ist, dass es alle Merkmale, die sich im Zeitverlauf nicht verändern (wie etwa das Geschlecht), automatisch berücksichtigt. Dadurch können mögliche Verzerrungen vermieden werden, selbst wenn wir diese Merkmale nicht direkt in die Analyse einbeziehen (Rabe-Hesketh/Skrondal 2012). Für unsere statistischen Berechnungen verwenden wir sogenannte robuste Standardfehler, geclustert auf Personenebene, die sicherstellen, dass die Mehrfachbefragungen korrekt behandelt werden.

5 Ergebnisse

Im Folgenden werden die deskriptiven und multivariaten Ergebnisse zur Entwicklung der unbezahlten Sorgearbeit sowie zu deren Zusammenhang mit der vertraglich vereinbarten und tatsächlich geleisteten wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit im Zeitraum von 2019 bis 2022 dargestellt.

5.1 Deskriptive Ergebnisse

Abbildung 1 zeigt, wie viel Zeit Väter und Mütter in den Jahren 2019 bis 2022 durchschnittlich an Werktagen für Hausarbeit aufgewendet haben – jeweils differenziert nach dem Alter des jüngsten Kindes. Dabei handelt es sich um Querschnittsbetrachtungen, also Momentaufnahmen verschiedener Personengruppen zu den jeweiligen Erhebungszeitpunkten.

Die deskriptive Analyse zeigt einen pandemiebedingten Anstieg der werktäglichen Hausarbeitszeit, bedingt durch mehr Zeit im eigenen Haushalt und damit mehr Aufgaben wie Kochen, Putzen und Waschen. Väter beteiligten sich zwischen 2019 und 2022 deutlich stärker an der Hausarbeit, wobei sich je nach Alter des jüngsten Kindes

ABBILDUNG 1

Durchschnittlicher Zeitaufwand für Hausarbeit an Werktagen, 2019–2022

Angaben in Prozent, nach Alter des jüngsten Kindes

Mütter: 0 Stunden 1 Stunden 2 Stunden 3 Stunden 4 Stunden und mehr
Väter: 0 Stunden 1 Stunden 2 Stunden 3 Stunden 4 Stunden und mehr



Quelle: SOEP, eigene Berechnungen (gewichtete Werte)

WSI Mitteilungen

unterschiedliche Ausmaße zeigen. Im Jahr 2019 beteiligte sich ein erheblicher Anteil der Väter werktags nicht an der Hausarbeit, vor allem bei älteren Kindern (13 bis 17 Jahre: 37,3 %; 7 bis 12 Jahre: 38,1 %). Selbst unter Vätern mit Kleinstkindern verrichteten 25,9 % keinerlei Hausarbeit. Während der Pandemie sank dieser Anteil deutlich. 2022 lag er bei 11,7 % bei Vätern mit Kindern unter drei Jahren und bei 15,1 % bei Vätern mit Kindern zwischen drei und sechs Jahren. Gleichzeitig stieg der Anteil jener, die zwei Stunden Hausarbeit täglich im Haushalt tätig waren, etwa bei Vätern mit Kleinkindern, von 9,5 % auf 22,8 %. Auch bei vier oder mehr Stunden Hausarbeit ist ein leichter Anstieg zu beobachten, der aber nichts daran ändert, dass ein solcher Hausarbeitsumfang nur bei einer kleinen Minderheit aller Väter zu finden ist. Die meisten Väter leisteten auch 2022 ein bis zwei Stunden Hausarbeit täglich. Höhere zeitliche Beteiligung bleibt die Ausnahme. Dies ist ein deutlicher Unterschied zu den Müttern.

Die werktägliche Hausarbeitszeit von Müttern blieb zwischen 2019 und 2022 durchgehend hoch. Der Anteil ohne Hausarbeit lag in allen Altersgruppen konstant nahe null. Besonders Mütter mit Kleinstkindern (0 bis 2 Jahre) waren dauerhaft stark belastet; während der Pandemie stiegen ihre Werte nochmals leicht an. Auch bei Müttern mit älteren Kindern blieb das Niveau hoch oder nahm sogar zu. 2022 leisteten je nach Altersgruppe 11–22 % der Mütter vier oder mehr Stunden Hausarbeit täglich – bei Vätern waren es meist unter 2 %. Auch bei zwei bis drei Stunden täglich lagen Mütter deutlich vorn. Insgesamt ist das Volumen an Sorgearbeit gestiegen. Zwar engagierten sich auch Väter stärker, doch die Hauptlast blieb bei den Müttern und hat sich in der Pandemie eher verfestigt. Neben der Hausarbeit ist auch bei der Kinderbetreuung von einem Anstieg aufgrund der Schließung von Betreuungseinrichtungen während der Lockdowns auszugehen.

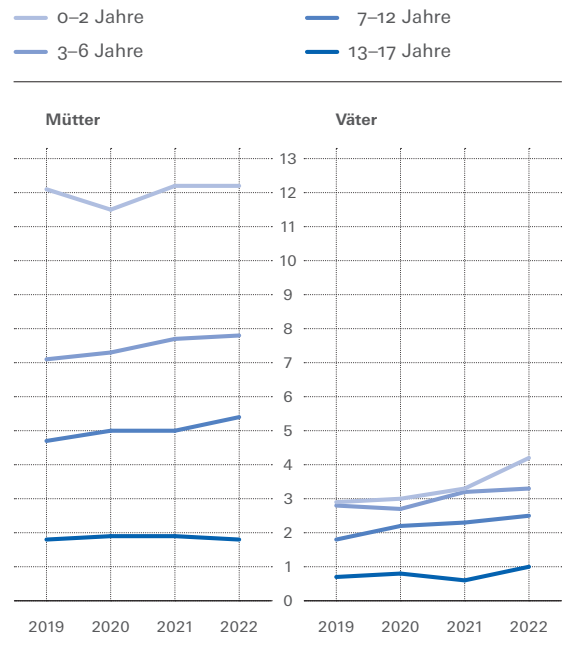
Abbildung 2 zeigt, dass alle Väter über den Beobachtungszeitraum hinweg mehr Zeit mit Kinderbetreuung verbracht haben, wobei diese Anstiege zum Teil marginal ausfallen. Besonders stark fällt der Anstieg allerdings bei Vätern mit Kindern unter drei Jahren aus: von durchschnittlich 2,9 Stunden (2019) auf 4,2 Stunden (2022), das sind 44,8 % mehr. Auch bei Vätern mit Kindern im Grundschulalter (7–12 Jahre) ist ein Zuwachs um 38,9 % zu verzeichnen. Zu beachten ist, dass hohe prozentuale Veränderungen mitunter auf einem niedrigen Ausgangsniveau beruhen. Ein Anstieg von 43 % entspricht bei Vätern mit Jugendlichen im Haushalt lediglich rund 18 Minuten pro Tag.

Der starke Anstieg bei Vätern mit Kleinstkindern lässt sich vermutlich auf pandemiebedingte Veränderungen im Alltag zurückführen. Einschränkungen bei der institutionellen Betreuung und mehr Homeoffice führten zu einer veränderten innerpartnerschaftlichen Arbeitsteilung, besonders in der frühkindlichen Betreuung. Der Zuwachs 2022 könnte auf eine längerfristige Anpassung familiärer Routinen hindeuten. Zugleich zeigt Abbildung 2:

ABBILDUNG 2

Durchschnittlicher Zeitaufwand für Kinderbetreuung an Werktagen, 2019–2022

Angaben in Stunden, nach Alter des jüngsten Kindes



WSI Mitteilungen

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen (gewichtete Werte)

Trotz gestiegener Beteiligung der Väter übernahmen Mütter weiterhin den Großteil der Betreuungszeit. Bei Müttern blieb die Betreuungszeit – insbesondere in Haushalten mit Kleinstkindern – auf konstant hohem Niveau von über zehn Stunden pro Werktag. Lediglich bei Müttern mit Kindern im schulpflichtigen Alter (7–12 Jahre) zeigt sich ein Anstieg um 14,9 %. Insgesamt deutet sich an, dass Väter im Kontext der Pandemie mehr Verantwortung in der Kinderbetreuung übernommen haben, allerdings ausgehend von einem deutlich niedrigeren Anfangsniveau. Mütter leisteten weiterhin den Großteil der Care-Arbeit: Bei Kleinstkindern lag ihr zeitlicher Aufwand noch immer beim Dreifachen dessen, was Väter angaben.

5.2 Multivariate Ergebnisse

Zur Analyse des Zusammenhangs von Sorgearbeit und Erwerbsarbeitszeit wurden *Fixed-Effects*-Modelle auf Individualebene geschätzt und mittels Koeffizienten-Plots grafisch dargestellt (Abbildung 3 bis 6). Die Koeffizienten-Plots zeigen, welchen Einfluss Hausarbeit und Kinderbetreuung auf die Erwerbsarbeitszeit von Müttern und Vätern haben. Die Modelle wurden getrennt nach Müttern und Vätern berechnet, wobei jeweils zwischen der vertraglich vereinbarten und der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit unterschieden wird.²

Hausarbeit

Die Ergebnisse zeigen im Rahmen der pandemiebedingten Einschränkungen geschlechtsspezifische Unterschiede. Ein Zusammenhang zwischen der Reduzierung der vertraglichen Erwerbsarbeitszeit und dem Umfang der Hausarbeit besteht lediglich bei den Vätern, die während der Pandemie mindestens drei Stunden Hausarbeit pro Werktag leisteten ($-1,31$ Stunden; $p < 0,078$), bei ≥ 4 Stunden Hausarbeit waren es $-2,92$ Stunden ($p < 0,012$).³ Bei Müttern zeigt sich eine Verringerung der Erwerbsarbeitszeit hingegen bereits, wenn sie zwei Stunden täglich mit Hausarbeit verbrachten ($-1,23$ Stunden; $p < 0,049$). Mit drei Stunden Hausarbeit betrug die Verkürzung ihrer Erwerbsarbeit $1,81$ Stunden ($p < 0,006$) und mit vier oder mehr Stunden waren es $1,91$ Stunden ($p < 0,006$). Diese Zusammenhänge unterstreichen, wie unterschiedlich stark Mütter und Väter von den pandemiebedingten Einschränkungen betroffen waren.

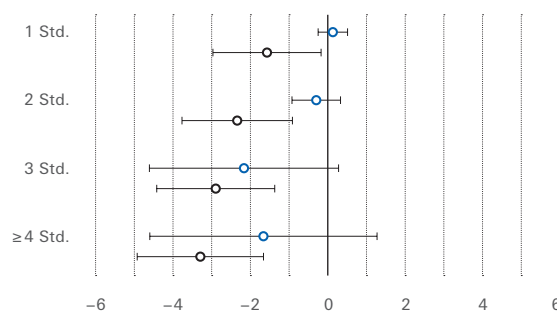
Die deskriptiven Auswertungen zeigen, dass sich die Anteile von Vätern mit hoher Hausarbeitszeit (≥ 3 Stunden

den täglich) im Verlauf der Pandemie deutlich erhöht haben, insbesondere unter Vätern mit Kindern im Vorschul- und Grundschulalter. Vor der Pandemie kamen nur wenige Väter auf drei oder mehr Stunden, aber ab 2020 hat sich dieser Prozentsatz – besonders im Jahr 2022 – merklich erhöht. Das bedeutet, dass eine wachsende Gruppe von Vätern während der Covid-19-Pandemie überhaupt erst in jene Hausarbeitskategorien „aufgestiegen“ ist, in denen sich laut *Abbildung 3* statistisch signifikante Zusammenhänge mit der Erwerbsarbeitszeit zeigen. Für Mütter war diese Belastung dagegen nicht nur häufiger, sondern auch dauerhaft, was die größere Reichweite der Effekte erklärt.

ABBILDUNG 4

Zusammenhang von Hausarbeit und tatsächlicher wöchentlicher Erwerbsarbeitszeit

○ Väter ○ Mütter



Anmerkung: Siehe Abbildung 3

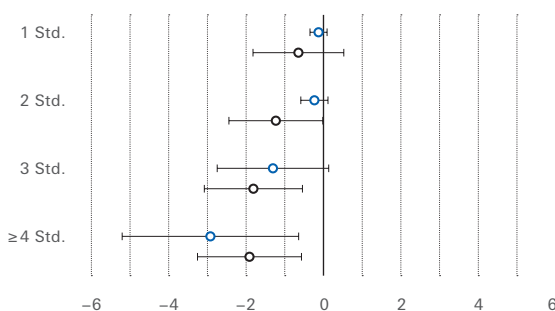
Quelle: SOEP, eigene Berechnungen (gewichtete Werte)

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 3

Zusammenhang von Hausarbeit und vertraglich festgelegter Erwerbsarbeitszeit

○ Väter ○ Mütter



Anmerkung: Koeffizienten aus Fixed-Effects-Regressionsmodellen, basierend auf robusten Standardfehlern, geclustert auf Personenebene. Konfidenzintervalle, die die Nulllinie schneiden, zeigen, dass der jeweilige Koeffizient auf einem 5%-Niveau nicht statistisch signifikant ist. Kontrolliert für: monatliches Nettohaushaltseinkommen, Gesundheitszustand, Homeoffice, Partner*in lebt im Haushalt, Kurzarbeit.

Lesebeispiel: Bei einem Anstieg des zeitlichen Aufwands für Hausarbeit auf vier oder mehr Stunden pro Woche reduzierten Väter ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt um etwa 2,92 Stunden.

WSI Mitteilungen

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen (gewichtete Werte)

Ein Blick auf *Abbildung 4* zur tatsächlich geleisteten Erwerbsarbeitszeit verdeutlicht, dass sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede auch im realisierten Arbeitsvolumen zeigen. Bei Müttern sank die tatsächliche Erwerbsarbeitszeit ab einer Stunde Hausarbeit um 1,57 Stunden ($p < 0,029$), bei vier oder mehr Stunden sogar um 3,29 Stunden ($p < 0,000$). Dies deutet auf zusätzliche informelle Anpassungen hin. Bei Vätern blieb die tatsächlich geleistete Erwerbsarbeitszeit trotz signifikanter vertraglicher Reduktionen statistisch von Hausarbeit unbeeinflusst. Eine mögliche Erklärung für die ausschließlich

2 Als Robustheitsanalyse wurden separate Modelle für Arbeiter*innen und Angestellte geschätzt. Bei Vätern zeigt sich der Zusammenhang zwischen Hausarbeit und Erwerbsarbeitszeit vor allem bei Angestellten; für Kinderbetreuung finden sich in beiden Gruppen ähnliche Effekte. Auch bei Müttern ergibt sich ein vergleichbares Muster, wobei die geringe Fallzahl bei Arbeiterinnen keine belastbaren Schlüsse zulässt. Künftige Studien sollten Berufs-

und Betriebskontexte systematisch einbeziehen, um die Ursachen dieser Unterschiede genauer zu analysieren.

3 Detaillierte Angaben zu den geschätzten Koeffizienten, ihren Standardfehlern sowie den Signifikanzniveaus senden die Autorinnen dieses Aufsatzes auf Anfrage via E-Mail (siehe Kontaktangaben am Ende des Textes).

vertragliche Reduktion könnte sein, dass Väter, die bis 2022 in die Gruppe mit mehr als vier Stunden Hausarbeit pro Woche aufgestiegen sind, eine sehr spezifische Gruppe darstellen. Sie leben häufiger ohne Partnerin oder haben Kleinkinder. Für diese Väter reichte eine flexible Reduktion der Arbeitszeit womöglich nicht aus, sodass formale Anpassungen notwendig wurden. Es ist zudem denkbar, dass nach der vertraglichen Kürzung keine weiteren faktischen Reduktionen mehr vorgenommen wurden. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede setzten sich damit auf beiden Ebenen fort und spiegeln ungleiche Belastungskonstellationen im Familienalltag wider. Auffällig ist zudem, dass die tatsächliche Erwerbsarbeitszeit von Müttern sowie von Vätern immer deutlich die vertraglich festgelegte Erwerbsarbeitszeit überschritten hat.

Insgesamt zeigen die Befunde, dass Hausarbeit sowohl bei Müttern als auch bei Vätern mit einer Reduktion der Erwerbsarbeitszeit einhergeht. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Hausarbeit nur eingeschränkt multitaskingfähig ist und strukturierte Zeitfenster erfordert. Zudem ist Hausarbeit als *low schedule control work* weniger flexibel, fällt meist täglich an, beansprucht häufig die volle Aufmerksamkeit, etwa beim Putzen oder Kochen, und führt daher häufiger zu deutlicheren Erwerbsarbeitszeitreduktionen. Im Gegensatz dazu umfasst Kinderbetreuung oft eher supervisorische Tätigkeiten, die sich leichter mit anderen Aufgaben verbinden lassen (Zucco/Lott 2021; Altintas/Sullivan 2016). Mütter sind von diesen Effekten häufiger betroffen und reagieren sensibler und umfassender auf Hausarbeitsverpflichtungen als Väter. Diese Muster betreffen einen relevanten Teil der Mütter und weisen auf eine anhaltende geschlechtsspezifische Ungleichverteilung sowie auf normative Rollenerwartungen hin, in denen in erster Linie Mütter für die familiären Abläufe verantwortlich sind (Grunow et al. 2018).

Kinderbetreuung

Auch beim Zusammenhang zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeitszeit zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede (Abbildung 5 und 6). Für Väter zeigt sich nur bei intensivem Betreuungseinsatz (≥ 5 Stunden) ein Rückgang der vertraglichen Erwerbsarbeitszeit ($-0,63$ Stunden; $p < 0,017$). Bei Müttern beläuft sich der Rückgang auf $0,69$ Stunden ($p < 0,020$).

Deutlicher fällt der Effekt bei der tatsächlichen Erwerbsarbeitszeit aus. Bei drei bis vier Stunden Kinderbetreuung pro Werktag reduzierte sich die Erwerbsarbeitszeit von Müttern, wobei die Reduktion der Erwerbsarbeitsstunden immer höher und signifikanter ausfällt je mehr Zeit in die Kinderbetreuung investiert wurde. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die tatsächliche Erwerbsarbeitszeit weiterhin über den vereinbarten Stunden lag. Mütter reduzierten ihre Überstunden lediglich im Zuge der pandemischen Situation. Für Väter zeigen sich dagegen keine signifikanten Effekte – auch nicht bei hoher Betreuungsintensität.

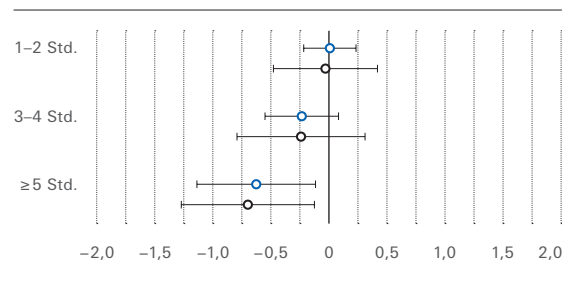
Diese Befunde gewinnen an Bedeutung durch die Verteilung der Betreuungszeit, die in den deskriptiven Analysen aufgezeigt wurde: Der Anteil der Väter, die fünf oder mehr Stunden Betreuung pro Werktag leisteten, stieg von 8,9 % (2019) auf 15,8 % (2022), während der Anteil derjenigen, die sich gar nicht an der Kinderbetreuung beteiligten, von 23,7 % auf 16,5 % sank. Die Mehrheit verbleibt jedoch in niedrigeren Kategorien. Bei Müttern liegt der Anteil derjenigen, die fünf oder mehr Stunden Betreuung übernahmen, bereits 2019 bei 46,9 % und stieg bis 2022 auf 51,2 %. Die Effekte, die in den Regressionsmodellen beobachtet werden, betreffen damit nicht nur eine kleine Gruppe, sondern spiegeln die Alltagserfahrungen einer substantialen Mehrheit der Mütter wider.

Die Ergebnisse verdeutlichen: Die Erwerbsarbeitszeit von Müttern hängt deutlich stärker mit der Betreuungs-

ABBILDUNG 5

Zusammenhang von Kinderbetreuung und vertraglich festgelegter Erwerbsarbeitszeit

○ Väter ○ Mütter



Anmerkung: Siehe Abbildung 3

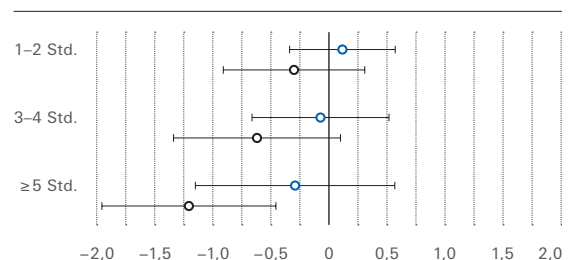
Quelle: SOEP, eigene Berechnungen (gewichtete Werte)

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 6

Zusammenhang von Kinderbetreuung und tatsächlich geleisteter Erwerbsarbeitszeit

○ Väter ○ Mütter



Anmerkung: Siehe Abbildung 3

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen (gewichtete Werte)

WSI Mitteilungen

belastung zusammen, die im Rahmen der pandemiebedingten Einschränkungen zugenommen hat – sowohl im Hinblick auf die deskriptiv erfasste Verbreitung als auch auf die individuellen Effekte. Während sich bei Vätern nur vereinzelt Änderungen zeigen, gehen hohe Betreuungszeiten bei Müttern häufig mit faktischen Einschränkungen der Erwerbstätigkeit einher.

6 Diskussion

Wir sind der Frage nachgegangen, wie sich Sorgearbeit in Form von Hausarbeit und Kinderbetreuung im Verlauf der Covid-19-Pandemie auf die Erwerbsarbeitszeit ausgewirkt hat und ob sich geschlechtsspezifische Muster identifizieren lassen. Dabei haben wir zwischen vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Erwerbsarbeitszeit differenziert. Die Ergebnisse zeigen, dass sich zwar das Engagement von Vätern in der Kinderbetreuung und Hausarbeit punktuell erhöht, die strukturelle Hauptverantwortung jedoch bei den Müttern verbleibt. Die deskriptiven Analysen machen deutlich, dass Mütter auch während der Pandemie den Großteil der Kinderbetreuung und Hausarbeit übernommen haben – insbesondere in Haushalten mit jüngeren Kindern. Gleichzeitig ist jedoch ein substantieller Anstieg der Betreuungs- und Hausarbeitszeit bei Vätern erkennbar, vor allem wenn das jüngste Kind schulpflichtig ist. Bei Müttern blieben die Sorgearbeitszeiten hingegen auf durchgehend hohem Niveau konstant.

Dies deutet auf eine ungleiche Verteilung der zusätzlichen Belastungen hin. Väter haben ihre Beteiligung an der Sorgearbeit während der Covid-19-Pandemie zwar ausgeweitet, doch führte dies nicht zu einer spürbaren Entlastung der Mütter. Vielmehr zeigt sich, dass das Gesamtvolumen an Sorgearbeit angestiegen ist – ein Anstieg, der von beiden Elternteilen getragen wurde, wobei die Hauptlast weiterhin bei den Müttern lag.

Auffällig ist zudem, dass im Jahr 2022 bei Vätern mit Kindern im Alter von null bis zwei Jahren ein deutlicher Anstieg der geleisteten Sorgearbeit zu beobachten ist. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte darin liegen, dass Männer, die während der Covid-19-Pandemie Vater geworden sind und aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen verstärkt zu Hause präsent waren, ein strukturelles Umdenken hin zu einer egalitäreren Verteilung in ihrer Rolle als betreuender Elternteil erfahren haben. Dieses veränderte Selbstverständnis könnte dazu beigetragen haben, dass sie auch nach dem Ende der pandemiebedingten Maßnahmen eine aktivere Rolle in der Sorgearbeit beibehalten haben. Wir überlassen es jedoch künftiger Forschung, diese Vermutung zu untersuchen.

Die multivariaten Ergebnisse zeigen, dass sich die ungleiche Verteilung auch in der Erwerbsarbeitszeit nieder-

schlägt: Mütter reduzieren ihre Erwerbsarbeitszeit bereits, wenn ihr Zeitvolumen an Hausarbeit pro Werktag auf ein bis zwei Stunden ansteigt. Bei Vätern zeigt sich hingegen erst bei sehr hohen Hausarbeitslasten eine Reduktion – und nur auf Ebene der vertraglich vereinbarten Erwerbsarbeitszeit. Für die Kinderbetreuung bleibt ihre Erwerbsarbeitszeit unbeeinflusst. Besonders deutlich wird diese Differenz beim Vergleich von vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Erwerbsarbeitszeit: Während Mütter bei hoher Sorgeverantwortung nicht nur formell kürzertreten, sondern faktisch noch stärker zurückstecken, zeigen sich bei Vätern trotz zunehmender Sorgearbeit keine signifikanten Anpassungen im realisierten Erwerbsarbeitsvolumen. Dies legt nahe, dass informelle Anpassungsstrategien – etwa spontane Arbeitszeitreduktionen, das Ausweichen auf Randzeiten, der Verzicht auf Überstunden, kurzfristige Fehlzeiten oder die Nutzung unbezahlter Freistellungen – vor allem von Müttern getragen werden. Diese geschlechtsspezifischen Anpassungsmuster decken sich mit den zentralen Annahmen des modernisierten *Male Breadwinner*-Modells, in dem Frauen nach wie vor vornehmlich als Zuverdienerinnen agieren. Frauen passen ihr Erwerbsleben häufiger und flexibler an Sorgeverpflichtungen an, da sie den Großteil der familiären Fürsorge tragen. Männer bleiben hingegen meist in der Rolle des Hauptverdieners. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass bestehende Sorgearrangements durch die Pandemie kaum verändert wurden. Zwar kam es in einigen Haushalten zu einer stärkeren väterlichen Beteiligung, doch flächendeckend egalitäre Muster lassen sich nicht belegen. Vielmehr deutet sich an, dass sich tradierte Rollenmodelle – etwa bei der Reaktion auf Betreuungsausfall – verfestigt haben. Dies steht im Einklang mit früheren Studien, die eine Mischung aus Retraditionalisierung und punktueller Egalisierung diagnostizieren (Boll et al. 2021; Zucco/Lott 2021; Peters/Kohlrausch 2025).

Besonders relevant ist der Einbezug beider Erwerbsarbeitszeitindikatoren. Die Unterscheidung zwischen vertraglicher und tatsächlicher Erwerbsarbeitszeit eröffnet einen differenzierten Blick auf die Anpassungsdynamiken im Alltag: Während vertragliche Erwerbsarbeitszeit vor allem institutionelle Rahmen und formelle Absprachen abbildet, zeigt die tatsächliche Erwerbsarbeitszeit, wie Erwerbsarbeit unter hoher Sorgebelastung realisierbar war. Gerade im Pandemiekontext zeigt sich, dass Mütter ihre tatsächliche Erwerbsarbeitszeit im Vergleich zu 2019 reduzierten, dabei jedoch im Durchschnitt weiterhin über der vertraglichen Erwerbsarbeitszeit lagen. Demzufolge liegt nahe, dass die Erwerbsarbeitszeitreduktionen vor allem auf die Reduktion von geleisteten Überstunden zurückzuführen sind. Dieser Indikator ist somit zentral für ein realistisches Bild der Erwerbsarbeitszeiten.

Unsere Studie liefert neue Einblicke in die Zusammenhänge zwischen Sorgearbeit und Veränderungen der vertraglich vereinbarten sowie tatsächlich geleisteten Erwerbsarbeitszeit. Daraus ergeben sich verschiedene An-

knüpfungspunkte für künftige Forschung. So könnte das SOEP stärker als Paardatensatz genutzt werden, um innerfamiliäre Verlagerungen von Sorgearbeit differenzierter zu analysieren. Auch die Nutzung von Datensätzen mit höherer zeitlicher Auflösung erscheint vielversprechend, um kurzfristige Dynamiken im Verlauf der Pandemie besser erfassen zu können. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass die Angaben zur Sorgearbeit im SOEP auf Selbstberichten basieren. Diese sind potenziell verzerrt – etwa durch soziale Erwünschtheit, subjektive Wahrnehmungsunterschiede oder durch parallele Tätigkeiten wie gleichzeitiges Homeoffice und Kinderbetreuung. Ergänzende Erhebungsmethoden wie Tagebuchstudien könnten hier zu einer höheren Genauigkeit und Validität beitragen.

Die Pandemie hat die strukturelle Schieflage in der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit erneut sichtbar gemacht und teilweise verschärft. Auch wenn Väter punktuell mehr Verantwortung übernehmen, tragen Mütter nach wie vor die Hauptlast, insbesondere wenn institutionelle Betreuung ausfällt. Für eine nachhaltige Gleichstellung braucht es nicht nur den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur. Ebenso wichtig sind politische Anreize – zum Beispiel die Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld, die Abschaffung des Ehegattensplittings oder transparente und flexible Rückkehroptionen nach familiären Auszeiten –, damit Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlicher verteilt werden können. ■

LITERATUR

- Acker, J.** (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, in: *Gender & Society* 4 (2), S. 139–158
- Allmendinger, J.** (2020): Zurück in alte Rollen. Covid-19 bedroht die Geschlechtergerechtigkeit, in: *WZB-Mitteilungen* Nr. 168, Juni 2020, S. 45–47
- Altintas, E. / Sullivan, O.** (2016): Fifty Years of Change Updated: Cross-National Gender Convergence in Housework, in: *Demographic Research* 35, Artikel 16, S. 455–470
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)** (2024): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2023. Berlin, https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Kita_Kompakt_2023_barrierefrei.pdf (letzter Zugriff: 31.10.2025)
- Boll, C. / Müller, D. / Schüller, S.** (2023): Neither Backlash nor Convergence: Dynamics of Intra-Couple Childcare Division During the Covid-19 Pandemic in Germany, in: *Journal for Labour Market Research* 57 (1), S. 1–17
- Bujard, M. / Laß, I. / Diabaté, S. / Sulak, H. / Schneider, N.** (2020): Eltern während der Corona-Krise: Zur Improvisation gezwungen – Ergebnisse einer Befragung von Eltern mit Kindern unter 15 Jahren. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB): BiB Bevölkerungsstudien 1/2020, Wiesbaden
- Cha, Y. / Weeden, K. A.** (2014): Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages, *Sociological Review* 79 (3), S. 457–484
- Collins, C. / Landivar, L. C. / Ruppaner, L. / Scarborough, W.** (2020): COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours, in: *Gender, Work & Organization* 28 (S1), S. 101–112
- Fervers, L. / Tobler, L. / Knize, V. / Christoph, B. / Jacob, M.** (2023): Kids Back to School – Parents Back to Work? School and Daycare Opening and Parents' Employment in the Early Phase of the COVID-19 Pandemic, in: *Journal of European Social Policy*, 33 (3), S. 373–387
- Frodermann, C. / Grunau, P. / Wanger, S. / Wolter, S.** (2021): „Nine to five“ war gestern. In der Pandemie haben viele Beschäftigte ihre Arbeitszeiten verlagert, in: *IAB-Forum* v. 20.07.2021
- Goebel, J. / Grabka, M. M. / Liebig, S. / Kroh, M. / Richter, D. / Schröder, C. / Schupp, J.** (2019): The German Socio-Economic Panel (SOEP), in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 239 (2), S. 345–360
- Grunow, D. / Begall, K. / Buchler, S.** (2018): Gender Ideologies in Europe. A Multidimensional Framework, in: *Journal of Marriage and Family* 80, S. 42–60
- Hiekel, N. / Kühn, M.** (2024): Lessons from the Pandemic: Gender Inequality in Childcare and the Emergence of a Gender Mental Health Gap Among Parents in Germany, in: *Demographic Research* 51, S. 49–80
- Hipp, L. / Bünning, M.** (2021): Parenthood as a Driver of Increased Gender Inequality During COVID-19? Exploratory Evidence from Germany, in: *European Societies* 23 (1), S. 658–673
- Hipp, L. / Leuze, K.** (2015): Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA, in: *KZfSS – Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67 (4), S. 659–684
- Hochschild, A. / Machung, A.** (1989): *The Second Shift. Working Families and the Revolution at Home*, New York
- Hövermann, A. / Kohlrausch, B.** (2022): Der Vertrauensverlust der Mütter in der Pandemie – Befunde eines repräsentativen Bevölkerungspanels. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 73, Düsseldorf
- Illing, H. / Oberfichtner, M. / Pestel, N. / Schmieder, J. / Trenkle, S.** (2022): Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktwirkung der Covid-19-Pandemie: Ähnlicher Arbeitszeitausfall, aber bei Müttern höhere zusätzliche Belastung durch Kinderbetreuung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 3/2022, Nürnberg, <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-03.pdf> (letzter Zugriff 04.09.2025)
- Jessen, J. / Kinne, L. / Wrohlich, K.** (2024): Gender Care Gap in Deutschland. Kein anhaltender Anstieg infolge der Corona-Pandemie, in: *DIW Wochenbericht* 9/2024, S. 123–130
- Knize, V. / Tobler, L. / Christoph, B. / Fervers, L. / Jacob, M.** (2022): Workin' Moms Ain't Doing so Bad: Evidence on the Gender Gap in Working Hours at the Outset of the COVID-19 Pandemic, in: *Journal of Family Research* 34 (1), S. 161–192
- Peters, E. / Kohlrausch, B.** (2025): Geschlechtsspezifische Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie. Alles wie üblich oder Abbau von Geschlechterungleichheiten?, in: Kohlrausch, B. / Peters, E. / Schulze Buschoff, K. (Hrsg.): *Was von Corona übrig bleibt. Erwerbsarbeit, Sozialstruktur, gesellschaftliche Folgen*, Frankfurt a. M., S. 173–198
- Rabe-Hesketh, S. / Skrondal, A.** (2012): *Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata*, 3. Aufl., College Station, USA
- WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung)** (2024): Auswertung zu Equal-Care-Day und Frauentag. Auch erwerbstätige Mütter übernehmen meist Großteil der Kinderbetreuung – Kluft bei der Sorgearbeit ist groß, Pressemitteilung v. 26.02.2024
- WSI** (2025): Gender Daten Portal. Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2023, Düsseldorf, <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-der-abhaengig-beschaeftigten-19912017-14748.htm> (letzter Zugriff: 21.10.2025)
- Zinn, S. / Kreyenfeld, M. / Bayer, M.** (2020): Kinderbetreuung in Corona-Zeiten. Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf. DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: DIW aktuell Nr. 51
- Zoch, G. / Bächmann, A. C. / Vicari, B.** (2021): Who Cares When Care Closes? Care-Arrangements and Parental Working Conditions During the COVID-19 Pandemic in Germany, in: *European Societies* 23 (Sup. 1), S. 576–588
- Zucco, A. / Lott, Y.** (2021): Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 64, Düsseldorf

AUTORINNEN

LILLIAM WASKOWSKI, studentische Hilfskraft am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsschwerpunkte: Covid-19-Pandemie, Geschlechterungleichheiten, Arbeitsmarkt.

@ lilliam-waskowski@boeckler.de

EILEEN PETERS, Dr., wissenschaftliche Referentin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsschwerpunkte: Covid -19-Pandemie, Geschlechterungleichheiten, Arbeitsmarkt.

@ eileen-peters@boeckler.de

DOI: 10.5771/0342-300X-2026-1-13

Arbeiten, wann und wo du willst?

Feldexperimentelle Evidenz zur postpandemischen Akzeptanz flexibler Arbeitsformen

Die Covid-19-Pandemie hat die Arbeitswelt verändert. Homeoffice und flexible Arbeitszeiten sind heute nicht mehr einem kleinen Kreis ausgewählter Mitarbeiter*innen vorbehalten, sondern können von vielen Beschäftigten auf allen Ebenen genutzt werden. Insbesondere angesichts aktueller Tendenzen, die Mitarbeiter*innen „zurück ins Büro“ zu holen, ist unklar, ob dem Wunsch nach ortsunabhängigem Arbeiten und zeitlicher Flexibilität tatsächlich so selbstverständlich entsprochen wird. Mittels eines Feldexperiments geht der Beitrag dieser Frage nach.

CORINNA HARSCH, MARCEL KNOBLOCH, LENA HIPPE

1 Einleitung

Mit dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie im März 2020 hat sich der Arbeitsalltag für viele Beschäftigte grundlegend verändert: Bereits zu Beginn der Pandemie ermöglichten es etliche Arbeitgeber ihren Angestellten, von zu Hause aus zu arbeiten, sofern ihre Aufgaben dies zuließen. Ab Januar 2021 waren Unternehmen dazu sogar gesetzlich verpflichtet (BMAS 2021). Auch nach der Pandemie gibt es viele Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten, wie eine Analyse offener Stellen aus dem Jahr 2024 zeigt (Bertelsmann Stiftung 2024). Vor allem für Beschäftigte mit Kindern ist das Arbeiten von zu Hause attraktiv, um Berufs- und Familienleben besser zu vereinbaren (Arntz/Ben Yahmed/Berlingieri 2020; Goldberg 2022; HBS 2023). Die mit der Arbeit im Homeoffice einhergehende Flexibilität wird sicher auch deswegen besonders von Eltern geschätzt, da derzeit (Januar 2025) fast 60 % der Familien von verkürzten Öffnungszeiten in Ganztagschulen und Kitas oder deren Schließungen betroffen sind – und das ganz ohne Pandemie (HBS 2025).

Angesichts der Tatsache, dass die Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle und ortsunabhängigen Arbeitens vor der Pandemie mit einem gewissen Stigma einherging (z. B. Lott/Abendroth 2020; Lott/Chung 2016 für Deutschland),

geht dieser Beitrag der Frage nach, wie Arbeitgeber*innen „postpandemisch“ auf den Wunsch von Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten oder Homeoffice reagieren. Ganz konkret geht es um die Beantwortung der folgenden Forschungsfrage: Erfahren Bewerber*innen, die gerne im Homeoffice arbeiten möchten oder nach flexiblen Arbeitszeiten fragen, Nachteile – ein sogenanntes Flexibilitätsstigma (Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013) – in Bewerbungsverfahren?

Wir beantworten diese Fragen mit einem innovativen Feldexperiment, welches wir 2024 und damit gut zwei Jahre nach dem offiziellen Ende der Pandemie mithilfe von Initiativbewerbungen fiktiver Bewerber*innen für elf Berufe in acht Branchen durchgeführt haben. Seine Ergebnisse zeigen: In Deutschland scheint es nach wie vor Vorbehalte gegenüber flexiblen Arbeitsmodellen zu geben. Das gilt insbesondere für ortsunabhängiges Arbeiten. Allerdings zeigen unsere Analysen auch: Diese Vorbehalte sind nicht in allen Branchen und Berufen gleichermaßen stark ausgeprägt. Mit diesen Erkenntnissen liefert unser Beitrag erstmals systematische empirische Hinweise darauf, in welchen Bereichen flexible Arbeitsmodelle besonders auf Widerstand stoßen – und wo bereits Offenheit besteht. Somit bieten wir wichtige Anhaltspunkte für Politik, Unternehmen und Gewerkschaften, um gezielte Maßnahmen zur Förderung moderner Arbeitsformen zu entwickeln und umzusetzen.

2 Hintergrund

Obwohl sowohl das Angebot als auch die Nutzung flexibler Arbeitsmodelle durch die Covid-19-Pandemie gestiegen sind, bleibt die Frage offen, ob Beschäftigte, die von zu Hause aus arbeiten oder ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten, hierdurch keine Nachteile mehr erfahren. Zahlreiche Untersuchungen aus der Vor-Pandemiezeit haben gezeigt, dass Arbeitnehmer*innen Vorurteilen ausgesetzt sind und negative Konsequenzen erfahren, wenn sie flexible Arbeitsmodelle in Anspruch nehmen (Munsch 2016; Rudman/Mescher 2013; Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013).

2.1 Informelle und kulturelle Barrieren

In vielen Berufen und Branchen, wie der Produktion, dem Gesundheitswesen oder verschiedenen Dienstleistungsberufen, können Beschäftigte aus technischen oder organisatorischen Gründen oft nicht selbst entscheiden, wann und wo sie arbeiten. Maschinen müssen vor Ort und pünktlich zu Schichtbeginn bedient werden, gleiches gilt für die Versorgung von Patient*innen (Gädecke et al. 2021). Zusätzlich stehen auch informelle Hindernisse und kulturelle Barrieren flexiblen Arbeitsmodellen entgegen (Abendroth et al. 2022; Lott/Abendroth 2020). Eine ausgeprägte Präsenzkultur, in der physische Anwesenheit als Zeichen von Engagement und Produktivität gilt, ist eine Barriere, die der Nutzung von Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten entgegensteht. Weitere Hemmnisse ergeben sich aus dem Misstrauen von Vorgesetzten und Kolleg*innen gegenüber Beschäftigten, die Flexibilitätsangebote in Anspruch nehmen, sowie dem Fehlen von Vorbildern – insbesondere dann, wenn Führungskräfte und Kolleg*innen selbst keine flexiblen Arbeitsformen nutzen und so deren Akzeptanz und Normalisierung im Arbeitsalltag ausbleiben. Werden Mitarbeitende im Homeoffice oder in Gleitzeitmodellen als weniger leistungsbereit und engagiert, womöglich sogar als faul, wahrgenommen, nehmen Beschäftigte Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten aus Angst vor beruflichen Nachteilen nicht wahr.

In der Literatur werden diese informellen Hindernisse und kulturellen Barrieren oftmals unter dem Schlagwort des sogenannten „Flexibilitätsstigmas“ zusammengefasst (Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013), welches eng mit traditionellen Vorstellungen von Präsenzkultur und überhöhten und unrealistischen Vorstellungen in Bezug auf physische Anwesenheit vor Ort – der sogenannten *Ideal Worker Norm* (Acker 1990) – verbunden ist. Diese Norm beschreibt die weitverbreitete Erwartung, dass Beschäftigte ihrer Erwerbsarbeit absolute Priorität einräumen und stets vor Ort, verfügbar und uneingeschränkt einsatzbereit sind, auch wenn dies auf Kosten des Privatlebens oder familiärer Verpflichtungen geht (ebd.). Beschäftigte, die diesen Erwartungen nicht entsprechen, müssen mit Nach-

teilen in Bezug auf Beförderungen, Gehaltsentwicklung und Karrierechancen rechnen.

Viele der existierenden Studien zum Flexibilitätsstigma wurden im US-amerikanischen Raum oder in Großbritannien durchgeführt und haben, trotz unterschiedlicher methodischer Designs und Kontextfaktoren, wiederholt gezeigt, dass Beschäftigte, die flexible Arbeitsoptionen nutzen, als weniger engagiert und weniger produktiv wahrgenommen werden als vergleichbare Beschäftigte, die diese Optionen nicht nutzen (Chung 2020; Munsch 2016; Rudman/Mescher 2013). Auch für Deutschland gibt es aus der Zeit vor der Pandemie Evidenz, dass Beschäftigte entsprechende Nachteile erfahren (z. B. Lott/Klenner 2018 für die Nutzung von Teilzeioptionen und Elternzeiten) oder diese befürchten. Nach der Pandemie erhobene Daten bestätigen diese Tendenz: In einem faktoriellen Survey-Experiment mit Arbeitnehmer*innen zeigte sich, dass diese Homeoffice-Nutzende weniger für eine Führungsposition geeignet hielten als Personen, die kein Homeoffice nutzen (Lott/Wang/Chung 2025). Sowohl vor als auch nach der Pandemie zeigt sich, dass neben technischen Barrieren auch kulturelle Barrieren Arbeitnehmer*innen davon abhalten, im Homeoffice zu arbeiten (Lott/Wang/Chung 2025). Insbesondere in Organisationen mit einer ausgeprägten Präsenzkultur geben Beschäftigte häufig an, auch dann vor Ort zu arbeiten, wenn sie ihre Arbeit prinzipiell auch von zu Hause aus erledigen könnten (Lott/Abendroth 2020). Kulturelle Barrieren, die einer Nutzung von ortsunabhängigem Arbeiten entgegenstehen, sind allerdings dann weniger stark ausgeprägt, wenn Unternehmen die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben fördern (siehe Abendroth und Reimann 2024 für einen ähnlichen Befund für die Post-Covid-Zeit). Zudem gibt es Hinweise darauf, dass Beschäftigte die gewonnene Flexibilität mit Überstunden bezahlen – quasi als Dank für das Entgegenkommen und Vertrauen seitens der Arbeitgeber*in und möglicherweise auch aus Angst vor Nachteilen (Lott 2019; Lott/Chung 2016). Daten zu Arbeitszeiten aus der Covid-19-Pandemie deuten ebenfalls darauf hin, dass die Nutzung von Homeofficeoptionen mit mehr Überstunden einherging (siehe Entgelmeier/Backhaus/Kötter in diesem Schwerpunktthema).

2.2 Die Entstigmatisierung flexibler Arbeitsoptionen

Die plötzliche Einführung flexibler Arbeitsmodelle für große Teile der Belegschaften im Zuge der Covid-19-Pandemie hat nicht nur zu einer verstärkten Nutzung von ortsunabhängigem Arbeiten und flexiblen Arbeitszeiten geführt, sondern möglicherweise auch zum Abbau von Vorurteilen gegenüber denjenigen, die diese Angebote nutzen. Arbeitgeber*innen haben, ebenso wie Vorgesetzte und Kolleg*innen, heute womöglich nicht mehr den Eindruck, dass „echte Arbeit“ nur im Büro unter direkter Aufsicht und zu vorgegebenen Arbeitszeiten stattfinden kann. Einige Studien weisen darauf hin, dass Be-

schäftigte im Homeoffice sogar produktiver sind als vor Ort (Chung 2022; Hipp/Konrad 2022). Die *Ideal Worker Norm* musste angesichts der Tatsache, dass plötzlich viele Beschäftigte anders arbeiten konnten, hinterfragt werden. Die Normalisierung flexibler Arbeitsmodelle hat möglicherweise dazu geführt, dass auch Arbeitgeber*innen erkannt haben, dass viele Aufgaben auch aus dem Homeoffice effizient erledigt werden können und Mitarbeitende oft sogar produktiver sind, wenn sie flexibler arbeiten dürfen (Bloom et al. 2013; Grunau et al. 2019). Durch die Pandemie haben sich auch geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Nutzung von ortsunabhängigem Arbeiten reduziert: Auch nach der Aufhebung von Kontaktbeschränkungen waren nicht mehr nur vorrangig Männer im Homeoffice tätig, sondern verstärkt auch Frauen, sofern die technischen Möglichkeiten gegeben waren (Abendroth et al. 2022). Das könnte ein Indiz dafür sein, dass die informellen Barrieren und kulturellen Hindernisse in Bezug auf ortsunabhängiges Arbeiten durch die Pandemie zurückgegangen sind. Gleichzeitig gibt es erste Hinweise auf eine gegenteilige Entwicklung: Einige Unternehmen versuchen, ihre Beschäftigten ins Büro zurückzuholen (siehe Bremm/Wirth in diesem Schwerpunkttheft oder Elliott 2024).

Gleichzeitig hat eine Normalisierung flexibler Arbeitsmodelle möglicherweise auch dazu geführt, dass sich die Ansprüche und Erwartungen der Beschäftigten gegenüber Unternehmen verändert haben. Durch die Pandemie haben viele Mitarbeitende erfahren, was mehr Autonomie, ortsunabhängiges Arbeiten und flexible Arbeitszeiten bedeuten und dass die Nutzung dieser Optionen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern kann. Insbesondere im Zuge eines sich abzeichnenden Arbeitskräftemangels in vielen Branchen und Berufen können Unternehmen es sich immer weniger leisten, sich den Bedürfnissen und Wünschen ihrer Belegschaften und potenzieller Beschäftigter entgegenzustellen. Neben einem Wandel auf der Angebotsseite können die empirischen Befunde einer verstärkten Nutzung von flexiblen Arbeitsmodellen also auch nachfrageseitig erklärt werden.

Damit ist und bleibt die Frage offen, ob Beschäftigte, die sich flexible Arbeitsmodelle wünschen – insbesondere flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, ortsunabhängig zu arbeiten – tatsächlich keine Nachteile mehr erfahren. Um herauszufinden, ob es als Folge der Covid-19-Pandemie zu einem Abbau des sogenannten Flexibilitätsstigmas gekommen ist, geht der vorliegende Beitrag deshalb folgenden Fragen nach: Führt der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice dazu, dass Arbeitgeber*innen weniger gewillt sind, auf ein Arbeitsplatzgesuch potenzieller Mitarbeiter*innen zu reagieren? Welche Unterschiede gibt es zwischen den Wünschen nach Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten? Und wie variiert das Verhalten von Arbeitgeber*innen bezüglich der Bewerber*innenwünsche nach Berufen und Branchen?

3 Daten und Methoden

3.1 Experimentelles Design

Um diese Fragen zu beantworten, haben wir folgendes Experiment durchgeführt: Zwischen Mitte September und Ende November 2024 haben wir mehr als 15 000 Initiativbewerbungen in Form kurzer E-Mails, das heißt ohne formelles Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnisse, an Unternehmen in insgesamt acht Branchen versandt.

Initiativbewerbungen sind besonders gut dazu geeignet herauszufinden, ob sich Flexibilitätsgesuche negativ auf Einstellungschancen von Arbeitnehmer*innen auswirken. Erstens: Da Unternehmen bei Initiativbewerbungen keine konkreten Stellen ausgeschrieben haben, reagieren Arbeitgeber*innen bzw. Personalverantwortliche allein auf die Inhalte der Bewerbung und die Eigenschaften der Bewerber*innen – etwa Qualifikationen, Geschlecht, Herkunft oder den Wunsch nach flexiblen Arbeitsbedingungen. Das minimiert externe Einflussfaktoren wie Anforderungen eines spezifischen Jobprofils. Zweitens: Initiativbewerbungen erlauben es Forschenden, den großen Fallzahlenerfordernissen Rechnung zu tragen, die sich durch die experimentelle Variation einer Vielzahl von Merkmalen ergeben. Drittens: Angesichts der Tatsache, dass informelle Netzwerke auch heutzutage noch ein zentraler – wenn nicht *der* zentrale – Schlüssel zu einem neuen Job sind, können über Initiativbewerbungen Rekrutierungsprozesse umfassender abgebildet werden (Porter et al. 2025). Zudem bieten Initiativbewerbungen forschungsethische Vorteile: Anders als Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen laufen Initiativbewerbungen nicht Gefahr, reale Bewerber*innen aus Auswahlverfahren zu verdrängen; außerdem stellen sie für Personalverantwortliche einen deutlich niedrigeren Zeitaufwand dar als die Sichtung vollständiger Bewerbungsunterlagen.

Wie für Bewerbungsunterlagen in Deutschland typisch, haben wir gleich zu Beginn dieser E-Mails Namen, Beruf und Familienstand genannt. Als Grund für die Stellensuche in der Region haben wir den geplanten Umzug der Bewerber*in zurück in ihren bzw. seinen Herkunftsort angegeben. Die E-Mails enthielten neben Angaben zur Arbeitserfahrung auch Informationen zu den gewünschten Arbeitsbedingungen. Dabei wurde jeweils angegeben, ob entweder eine Stelle gesucht wird (a) „mit flexiblen Arbeitszeiten“, (b) „bei der es möglich ist, an ein bis zwei Tagen die Woche von zu Hause aus zu arbeiten“, (c) „die es [mir] erlaubt, täglich im Büro zu sein“ oder (d) die keine Angaben zu den Arbeitsbedingungen enthält. In den Analysen fassen wir die experimentellen Kontrollgruppen (c) und (d) zum leichteren Verständnis zusammen. In *Abbildung 1* zeigen wir beispielhaft eine solche E-Mail. Inhalt und Form dieser Nachricht haben wir im Vorfeld der Studie in Absprache mit Personalverantwortlichen verändert und verbessert, um so möglichst authen-

tisch initiale Anbahnungsprozesse von Arbeitsuchenden abzubilden und die externe Validität unserer Ergebnisse zu sichern.

ABBILDUNG 1

Beispieltext einer für die Experimentalstudie genutzten Anfrage-E-Mail

Sehr geehrte Damen und Herren,

mein Name ist *Tobias Wagner*. Ich bin FACHINFORMATIKER und derzeit auf der Suche nach einer neuen Stelle in STUTTGART. Ich bin in der Nähe aufgewachsen und möchte gerne in die Region zurückkehren.

Kurz zu meiner Person: Ich bin 33 Jahre alt, *alleinstehend und kinderlos*. Nach meiner Ausbildung habe ich insgesamt 10 JAHRE Berufserfahrung gesammelt. Seit 5 JAHREN arbeite ich nun mit großer Freude für meinen derzeitigen Arbeitgeber, einen MITTELSTÄNDISCHEN INDUSTRIEBETRIEB. Mit dem Umzug freue ich mich auch auf eine neue berufliche Herausforderung.

Eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist mir wichtig. Daher suche ich eine Stelle, die mir erlaubt, an ein bis zwei Tagen die Woche von zu Hause aus zu arbeiten.

Gerne würde ich mich bei Ihnen vorstellen und in Erfahrung bringen, ob die Möglichkeit besteht, Teil Ihres Teams zu werden.

Dürfte ich Sie in der nächsten Zeit dafür telefonisch kontaktieren?

Mit freundlichen Grüßen

Tobias Wagner

Anmerkung: Die in der E-Mail experimentell variierten Elemente sind kursiv hervorgehoben; die in Abhängigkeit von Berufsgruppe, Arbeitgeberbranche und Firmensitz variierten Elemente sind durch Kapitälchen hervorgehoben.

WSI Mitteilungen

Quelle: Eigene Darstellung

Um möglichst generalisierbare Aussagen über Reaktionen von Arbeitgeber*innen auf Anfragen zu Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten generieren zu können und Unterschiede aufzuzeigen, die zwischen Berufen und Branchen in der Akzeptanz flexibler Arbeitsmodelle bestehen, unterschieden sich unsere fiktiven Bewerber*innen nach Geschlecht, Familienstand und Elternstatus. Das Geschlecht der Bewerber*in wurde durch deren Vornamen signalisiert: Anna und Laura im Falle von Bewerberinnen und Tobias und Florian im Falle von Bewerbern. Diese Namen gehören zu den 15 häufigsten Vornamen von 1991 in Deutschland geborenen Personen (beliebte-vornamen.de 2023). Sie wurden mit den weit verbreiteten Nachnamen Weber, Fischer, Wagner und Becker kombiniert (Fecht 2023), um sicherzustellen, dass die Bewerber*innen nicht mit real existierenden Personen verwechselt werden konnten. Beim Familienstand und Elternstatus

unterschieden wir zwischen kinderlosen Bewerber*innen, verheirateten Müttern und Vätern sowie alleinstehenden Müttern. Die insgesamt elf in der Studie verwendeten Berufe haben wir danach ausgewählt, dass ortsunabhängiges Arbeiten weithin möglich ist und sie sich in ihrer Geschlechterkomposition und ihrem Status unterschieden. Als Grundlage zur Auswahl von telearbeitsfähigen Berufen nutzten wir den KOMPAKK-Index (Gädecke et al. 2021). Dessen Wert zwischen 0 und 1 gibt an, wie groß der Anteil an telearbeitsfähigen Aufgaben im jeweiligen Beruf ist. In den für das Feldexperiment ausgewählten Berufen liegt der Anteil telearbeitsfähiger Aufgaben bei 76 % bis 92 %. Basierend auf dem Mikrozensus 2017 wählten wir anhand der ISCO-o8-Klassifikation Berufe mit unterschiedlichem Status aus, die entweder ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis an Beschäftigten aufwiesen oder männer- bzw. frauendominiert waren (Tabelle 1).

3.2 Die Untersuchungspopulation

Die Adressen der Unternehmen, an die wir die Initiativbewerbungen versandt haben, wurden von einem Business-to-Business-Datenhändler für insgesamt acht Branchen (Tabelle 1) eingekauft. Die Auswahl der Branchen erfolgte nach den folgenden Kriterien: Erstens sollten die von uns ausgewählten Berufe typischerweise auch häufig in den jeweiligen Branchen vorkommen. Zweitens sollten Initiativbewerbungen in der jeweiligen Branche üblich sein. Drittens sollte die Anzahl der angebotenen Adressen für die jeweilige Branche groß genug sein, damit möglichst für jede Einzelbranche alle Experimentalkonditionen in ausreichendem Maß getestet werden konnten.

3.3 Datenerhebung, abhängige Variable und Stichprobengröße

Den Versand der Initiativbewerbungen haben wir automatisiert mithilfe des GmailR-Pakets durchgeführt.¹ Alle Experimentalkonditionen – also Geschlecht, Familienstand, Elternstatus und der Wunsch nach Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten – wurden im Rahmen des E-Mailversands randomisiert. Gleiches gilt, in Abhängigkeit der Branche, für den Beruf der Bewerber*innen (Tabelle 1). Der in der E-Mail angekündigte Umzug sollte in die Stadt erfolgen, in der auch das Unternehmen angesiedelt war und in der die Bewerber*innen angeblich aufgewachsen waren. Im Falle einer positiven Antwort sendeten wir so schnell wie möglich eine Absage, um Unannehmlichkeiten für die Arbeitgeber*innen so weit wie möglich zu minimieren. Vor Beginn der Datenerhebung unterlag die Studie der Prüfung der Ethikkommission des WZB und wurde präregistriert.

¹ <https://gmailr.r-lib.org>

TABELLE 1

Übersicht über die in der Experimentalstudie verwendeten Berufe und Branchen

Branche	Berufe	Telearbeitsfähigkeit
Onlinehandel (N = 986)	Kauffrau/-mann Marketingkommunikation Marketingmanager*in (mittlerer Status, frauendominiert) (hoher Status, geschlechterausgeglichen)	0,92 0,91
Zerspanungstechnik (N = 2625)	Buchhalter*in Technische/r Produktdesigner*in Fachinformatiker*in (mittlerer Status, frauendominiert) (mittlerer Status, mixed) (mittlerer Status, männerdominiert)	0,89 0,84 0,76
Ingenieurwesen (N = 1515)	Buchhalter*in Maschinenbauingenieur*in (mittlerer Status, frauendominiert) (hoher Status, männerdominiert)	0,89 0,86
Maschinen- und Anlagenhersteller (N = 5311)	Technische/r Produktdesigner*in Industriekauffrau/Industriekaufmann Softwareentwickler*in Personalmanager*in Maschinenbauingenieur*in (mittlerer Status, mixed) (mittlerer Status, frauendominiert) (hoher Status, männerdominiert) (hoher Status, frauendominiert) (hoher Status, männerdominiert)	0,84 0,87 0,83 0,89 0,86
Werbung und Marketing (N = 1240)	Kauffrau/-mann Marketingkommunikation Marketingmanager*in (mittlerer Status, frauendominiert) (hoher Status, geschlechterausgeglichen)	0,92 0,91
Softwareherstellung (N = 1435)	Fachinformatiker*in Softwareentwickler*in (mittlerer Status, männerdominiert) (hoher Status, männerdominiert)	0,76 0,83
Steuerberatung (N = 1508)	Steuerfachangestellte*r Steuerberater*in (mittlerer Status, frauendominiert) (hoher Status, geschlechterausgeglichen)	0,90 0,89
Fahrzeugbau (N = 506)	Industriekauffrau/Industriekaufmann Marketingmanager*in Personalmanager*in (mittlerer Status, frauendominiert) (hoher Status, geschlechterausgeglichen) (hoher Status, frauendominiert)	0,87 0,91 0,89

Anmerkung: Die aufgelisteten Fallzahlen beziehen sich auf die Bruttostichproben der eingekauften Adressen.

Der berufliche Status wurde anhand der ISCO-o8-Klassifikation bestimmt. Für die Geschlechterkomposition legten wir Frauen- bzw. Männeranteile von mehr als 65 % basierend auf dem Mikrozensus 2017 zugrunde. Die Angaben zur Telearbeitsfähigkeit der ausgewählten Berufe bestimmten wir anhand des KOMPAKK-Indexes (Gädecke et al. 2021).

WSI Mitteilungen

Quelle: Eigene Darstellung

Bei der Erfassung der Antworten haben wir zwischen positiven Reaktionen einerseits sowie negativen und ausbleibenden Reaktionen andererseits unterschieden. Die Antwort wurde als positiv gewertet, wenn die Bewerber*innen zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, ein Telefonat angeboten wurde, um die Zusendung weiterer Unterlagen gebeten wurde oder die Rückmeldung andere Signale enthielt, die von grundsätzlichem Interesse zeugten. Explizite Absagen sowie keine Reaktion seitens des Unternehmens innerhalb des Datenerhebungszeitraums zuzüglich 14 Tage wurden als negative Antwort gewertet. *Tabelle 2* zeigt die Verteilung der Rückmeldungen zwischen den unterschiedlichen Antwortkategorien.

Da eine unverbindliche E-Mailanfrage eine relativ formlose Art der Kontaktaufnahme darstellt, ist davon auszugehen, dass die meisten Unternehmen nicht antworten, weil sie kein Interesse an der Bewerbung haben. Ein Nachteil dieser Codierung ist jedoch, dass tatsächliche Absagen nicht von Nichtantworten unterschieden werden können. Daher haben wir unsere Ergebnisse auf Robustheit überprüft, indem wir alle Nichtantworten (N = 10 006) ausgeschlossen haben. Diese Analysen zeigen, dass die substanziellen Befunde unverändert bleiben bzw. sich die Unterschiede in Arbeitgeberreaktionen auf

Anfragen nach flexiblen Arbeitsformen eher noch vergrößern. Nach Ausschluss von Fällen, die unter unsere Ausschlusskriterien fielen (Umzug der Firma / Bereich, für den sich beworben wurde, ist nur an anderem Standort angesiedelt / Tätigkeit, für die sich beworben wurde, wird durch einen externen Dienstleister ausgeführt und Ähnliches) oder die technischen Fehlern beim Versenden der E-Mails zuzuschreiben sind, beläuft sich unsere Stichprobe auf 15 126 Bewerbungen. Von diesen erhielten ca. 34 % irgendeine Art von Antwort (Absagen sowie positive Antworten, automatisierte Antworten ausgenommen), und 19 % aller E-Mails erhielten eine positive Antwort. Antworten von Unternehmen auf die Bewerbungen wurden bis 14 Tage nach Versenden der letzten E-Mail, das heißt bis Mitte Dezember 2024, erfasst.

3.4 Auswertungsstrategie

Für die Auswertung unserer Daten stellen wir im Folgenden neben dem Gesamttrücklauf an Antworten auch die Ergebnisse multivariabler Auswertungen dar. Obwohl wir ein orthogonales experimentelles Design verwendet haben (das heißt alle Experimentalvariablen und deren Interaktionen sind unkorreliert, und in der Folge kön-

TABELLE 2

Art und Anzahl der Rückmeldung auf Initiativbewerbungen

	Anteil	
	N	(%)
Keine Antwort	10 006	66,2
Absage	2212	14,6
Telefonat	1158	7,7
weitere Unterlagen	1059	7,0
Gesprächstermin	285	1,9
Verweis auf Website	213	1,4
Sonstiges	193	1,3
Gesamt	15 126	100,0

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

nen ihre Effekte unabhängig voneinander berechnet werden), schätzen wir lineare Regressionsmodelle, in denen wir auf das Geschlecht der Bewerber*innen, ihren Familienstand, ihren Elternstatus sowie ihren Beruf kontrollieren. Auf Seite der Unternehmen kontrollieren wir für Firmengröße, eingeteilt in acht Kategorien von mindestens fünf bis 1000 und mehr Beschäftigte. Um eine einfache Interpretation der Ergebnisse zu ermöglichen, sind diese grafisch dargestellt – zunächst für die gesamte Stichprobe, im zweiten Schritt dann getrennt nach Branchen und Berufen.

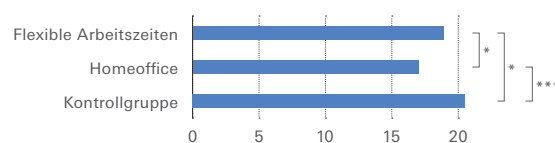
4 Befunde

4.1 Reaktionen der Arbeitgeber auf Flexibilitätswünsche

In *Abbildung 2* stellen wir zunächst deskriptiv dar, wie Arbeitgeber*innen auf unsere Initiativbewerbungen reagieren. Insgesamt zeigt sich: Wer nach flexiblen Arbeitsbedingungen fragt, bekommt seltener eine positive Rückmeldung. Besonders deutlich ist das bei Bewerber*innen, die ein- bis zweimal pro Woche im Homeoffice arbeiten möchten – sie erhalten nur in 17 % der Fälle eine Antwort. Das ist deutlich weniger als in der Kontrollgruppe (Zweistichproben-t-Test, $p < 0,001$). Etwas besser sieht es bei Anfragen nach flexiblen Arbeitszeiten aus: Hier liegt die Rückmeldequote bei 19 %, aber auch das ist niedriger als bei der Kontrollgruppe ($p < 0,05$). Die multivariablen Ergebnisse unseres linearen Regressionsmodells (nicht abgebildet) bestätigen dieses Muster: Anfragen sowohl nach Homeoffice als auch nach flexiblen Arbeitszeiten wirken sich negativ auf die Wahrscheinlichkeit aus, eine positive Antwort zu erhalten, auch wenn wir auf das Geschlecht

ABBILDUNG 2
Positive Reaktionen auf Initiativbewerbungen für acht Branchen und elf Berufe nach Flexibilitätswünschen

Angaben in Prozent



Anmerkung: N = 15126; Bewerbungen in der Kontrollgruppe enthielten entweder keine Anfrage nach flexibler Arbeit oder den Wunsch, stets vor Ort zu arbeiten.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

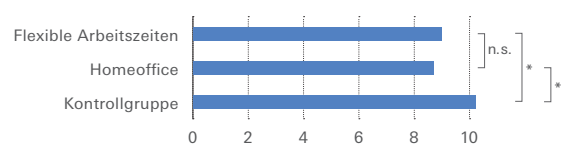
der Bewerber*innen, ihren Familienstand und Elternstatus sowie die Firmengröße kontrollieren.

In weiteren Sensitivitätsanalysen (*Abbildung 3*) haben wir überprüft, ob die Ergebnisse robust bleiben, wenn wir nur Einladungen zu einem Gespräch am Telefon oder in persona als positive Rückmeldung werten, nicht aber Biten nach weiteren Unterlagen, Rückfragen oder die Aufnahme in den Bewerberpool. Der Vergleich der Ergebnisse dieser Sensitivitätsanalysen mit den hier präsentierten Ergebnissen zeigt, dass die Ergebnisse im Wesentlichen unverändert bleiben, wenn wir eine engere Definition von „positiver Rückmeldung“ verwenden; lediglich der Unterschied zwischen der Frage nach flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice ist nicht mehr statistisch signifikant, und der Anteil positiver Rückmeldungen sinkt.

ABBILDUNG 3

Einladungen zu einem telefonischen oder persönlichen Gespräch als Reaktion auf Initiativbewerbungen für acht Branchen und elf Berufe nach Flexibilitätswünschen

Angaben in Prozent



Anmerkung: Siehe *Abbildung 2*

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; n.s. = nicht signifikant

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

4.2 Branchenunterschiede

Im nächsten Schritt betrachten wir Unterschiede in Rückmeldungen nach Branchen. In *Abbildung 4* sind hierfür die vorhergesagten marginalen Effekte nach Branche dargestellt. Hierbei fallen zunächst die großen Unterschiede in Rückmeldungswahrscheinlichkeiten zwischen Branchen auf: Im Bereich Steuerberatung liegt die Quote positiver Rückmeldungen bei fast 60 % – deutlich mehr als in allen anderen Bereichen. Das dürfte vor allem am damals akuten Fachkräftemangel in dieser Branche liegen (Steinhart 2024). Auch im Bereich Softwareentwicklung sehen wir überdurchschnittlich viele positive Rückmeldungen. Für Branchen, in denen laut Bundesagentur für Arbeit kein Fachkräftengpass besteht, fällt die Rückmeldequote geringer aus, hier liegt die positive Rückmeldequote meist zwischen 10 % und 20 %.

Wenn wir die Unterschiede innerhalb der verschiedenen Branchen nach Flexibilitätswunsch betrachten, ergibt sich ein differenziertes Bild. Während bei Werbe- und

Marketingunternehmen Bewerbungen, die den Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten äußern, sogar schlechter abschneiden als Bewerbungen, in denen ein Wunsch nach Homeoffice geäußert wird, zeigt sich in den Bereichen Onlinehandel, Ingenieurwesen und Fahrzeugbau ein umgekehrtes Muster. Hier schneiden Bewerbungen, in denen der Wunsch nach Homeoffice geäußert wurde, etwas schlechter ab als solche, in denen nach flexiblen Arbeitszeiten gefragt oder kein Flexibilitätswunsch geäußert wurde. Diese Unterschiede sind jedoch in allen vier Branchen vergleichsweise gering und statistisch nicht signifikant.

In den Bereichen Zerspanungstechnik und Maschinenbau ist ein ähnliches Muster erkennbar. In diesen zwei Bereichen sind die Unterschiede zwischen positiven Reaktionen auf die Initiativbewerbungen, in den nach Homeoffice gefragt wurde, und jenen, in denen nicht danach gefragt wurde, vergleichsweise groß (etwa fünf Prozentpunkte) und statistisch signifikant. Während sich bei Jobs in der Zerspanungstechnik kein Unterschied zwischen den Antwortraten der Kontrollgruppe und Initiativbewerbungen mit Wunsch der Bewerber*innen nach flexiblen Arbeitszeiten zeigt, scheint im Bereich Maschinenbau nicht nur der Wunsch nach Homeoffice, sondern auch der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten als Malus angesehen zu werden (2,9 Prozentpunkte weniger als in der Kontrollgruppe, $p < 0,01$).

Keinen Effekt von flexiblen Arbeitsarrangements finden wir hingegen für den Bereich Softwareherstellung und Steuerberatung: Initiativbewerbungen in diesen Bereichen erhielten eine positive Rückmeldung in rund 28 % beziehungsweise 56 % der Fälle – unabhängig davon, ob der Wunsch nach Homeoffice oder flexiblen Arbeitszeiten geäußert wurde oder nicht. Anfragen nach flexiblen Arbeitszeiten im Bereich Softwareentwicklung und Anfragen nach Homeoffice im Bereich Steuerberatung erhielten sogar häufiger positive Rückmeldungen als die Kontrollgruppe. Allerdings sind diese Unterschiede vergleichsweise klein (2,4 und 3,8 Prozentpunkte) und statistisch nicht signifikant.

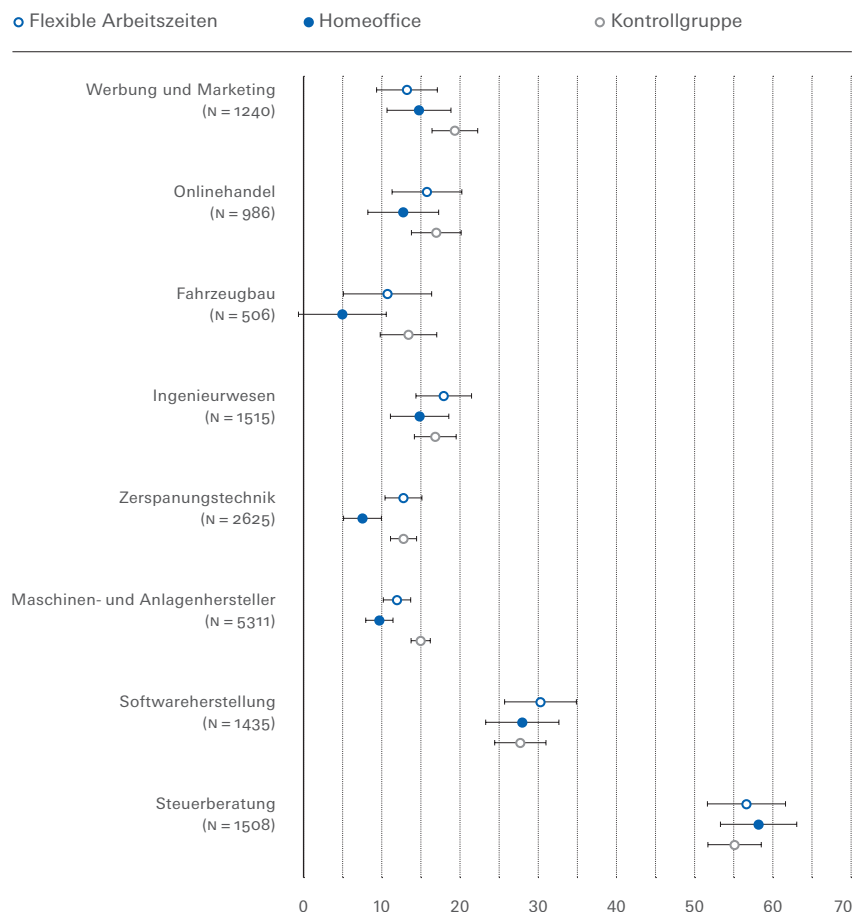
Insgesamt lässt sich festhalten: Es gibt Unterschiede in den Arbeitgeberreaktionen auf Flexibilitätsgesuche nach Branchen, diese sind allerdings vergleichsweise klein. In männerdominierten Sektoren sind die Unterschiede jedoch größer, dort scheinen Homeoffice und zu einem geringeren Maße flexible Arbeitszeiten nach wie vor nicht gern gesehen zu sein. In Branchen, in denen bereits jetzt Fachkräftemangel herrscht, geht der Wunsch nach flexiblen Arbeitsformen allerdings nicht mehr mit Nachteilen einher.

4.3 Unterschiede nach Berufsgruppen

Bei einer detaillierten Betrachtung der Rückmeldungswahrscheinlichkeiten nach Berufsgruppen (Abbildung 5) sehen wir zum einen, dass sich Rücklaufquoten generell zwischen den untersuchten Gruppen unterscheiden (Ant-

ABBILDUNG 4

Positive Reaktionen auf Initiativbewerbungen nach Branchen und Flexibilitätswunsch



Anmerkung: N = 15126. Gezeigt werden die vorhergesagten marginalen Effekte positiver Antworten auf die Initiativbewerbungen. Die hier gezeigten Ergebnisse basieren auf linearen Regressionsmodellen, in denen auf folgende Kovarianten kontrolliert wird: Geschlecht, Elternschaft, Firmengröße: Bewerbungen in der Kontrollgruppe enthielten entweder keine Anfrage nach flexibler Arbeit oder den Wunsch, stets vor Ort zu arbeiten.

Lesebeispiel: Der Fahrzeugbau gehört zu den Branchen mit einer insgesamt eher niedrigen Rückmeldungsquote. Bewerbungen im Fahrzeugbau aus der Kontrollgruppe erhielten mit etwa 15 % die meisten Rückmeldungen, die wenigsten Rückmeldungen bekamen Bewerbungen mit Anfragen nach Homeoffice (ca. 5 %).

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

wortraten von über 60 % bei Steuerfachangestellten und weniger als 10 % bei Personalmanager*innen). Zum anderen sehen wir, dass sich Flexibilitätswünsche nicht in allen Berufsgruppen ähnlich negativ auswirken.

In der Mehrzahl der in unserer Studie untersuchten Berufe scheinen Arbeitnehmer*innen, die keine Flexibilitätswünsche äußern, die besten Chancen auf einen Job zu haben: Wenn in der Bewerbung nach der Möglichkeit gefragt wurde, flexible Arbeitszeiten zu haben oder im Homeoffice zu arbeiten, erhielten Fachinformatiker*innen, Bewerber*innen in kaufmännischen Berufen in der Marketingkommunikation, Personalmanager*innen, technische Produktdesigner*innen, Marketingmanager*innen, Industriekaufleute und Maschinenbauingenieur*innen seltener eine positive Rückmeldung als

wenn kein Flexibilitätswunsch geäußert wurde. Während sich bei den drei zuerst genannten Berufsgruppen keine Unterschiede in den Rückmeldungswahrscheinlichkeiten bei Flexibilitätswünschen zeigte, erhielten technische Produktdesigner*innen, Marketingmanager*innen, Industriekaufleute und Maschinenbauingenieur*innen dann am seltensten eine positive Rückmeldung, wenn sie nach der Option fragten, im Homeoffice zu arbeiten.

Bei den Steuerfachangestellten und Softwareentwickler*innen gibt es keine Unterschiede in den Anteilen posi-

tiver Rückmeldungen in Abhängigkeit davon, ob Bewerber*innen sich flexible Arbeitsoptionen wünschen oder nicht. Die insgesamt sehr hohen Anteile positiver Rückmeldungen bei den Steuerfachleuten und -berater*innen spiegelt den großen Arbeitskräftemangel in diesen Berufen wider (Statistik der Bundesagentur für Arbeit / Arbeitsmarktberichterstattung 2024). Interessanterweise lag bei den Steuerberater*innen die Wahrscheinlichkeit einer positiven Rückmeldung sogar etwas höher, wenn sie den Wunsch nach Homeoffice oder flexiblen Arbeitszeiten äußerten, als wenn nicht danach gefragt wurde. Ebenso erhielten Bewerbungen auf Berufe in der Buchhaltung mehr positive Rückmeldungen als die Kontrollgruppen, wenn sie einen Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten enthielten, Anfragen nach Homeoffice jedoch weniger.

Angesichts der Tatsache, dass wir die in unserer Studie verwendeten Berufe nach ihrer „Tearbeitsfähigkeit“ (Gädecke et al. 2021) ausgewählt haben, ist es unwahrscheinlich, dass diese Unterschiede sich auf unterschiedliche Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten, zurückführen lassen. So lag die Rücklaufquote bei Softwareentwickler*innen, für die wir keine Evidenz eines Flexibilitätsstigmas sehen, ungefähr auf demselben Niveau wie die der übrigen untersuchten Berufsgruppen. Die wenigen negativen bzw. die sogar positiven Bewertungen von Flexibilitätswünschen von Steuerberater*innen, Steuerfachangestellten und Softwareentwickler*innen scheinen nicht allein auf einen angespannten Arbeitsmarkt und den Fachkräftemangel zurückzugehen. Vielmehr könnten die Differenzen zwischen Berufsgruppen auf betriebs-, branchen- und berufskulturelle Unterschiede bei der Nutzung flexibler Arbeitsformen zurückzuführen sein, inklusive Abweichungen in Bezug auf die Wichtigkeit von Teamarbeit oder Rücksprachen zwischen verschiedenen Einheiten (z. B. zwischen Maschinenbauingenieur*innen in der Konstruktion und Produktion).

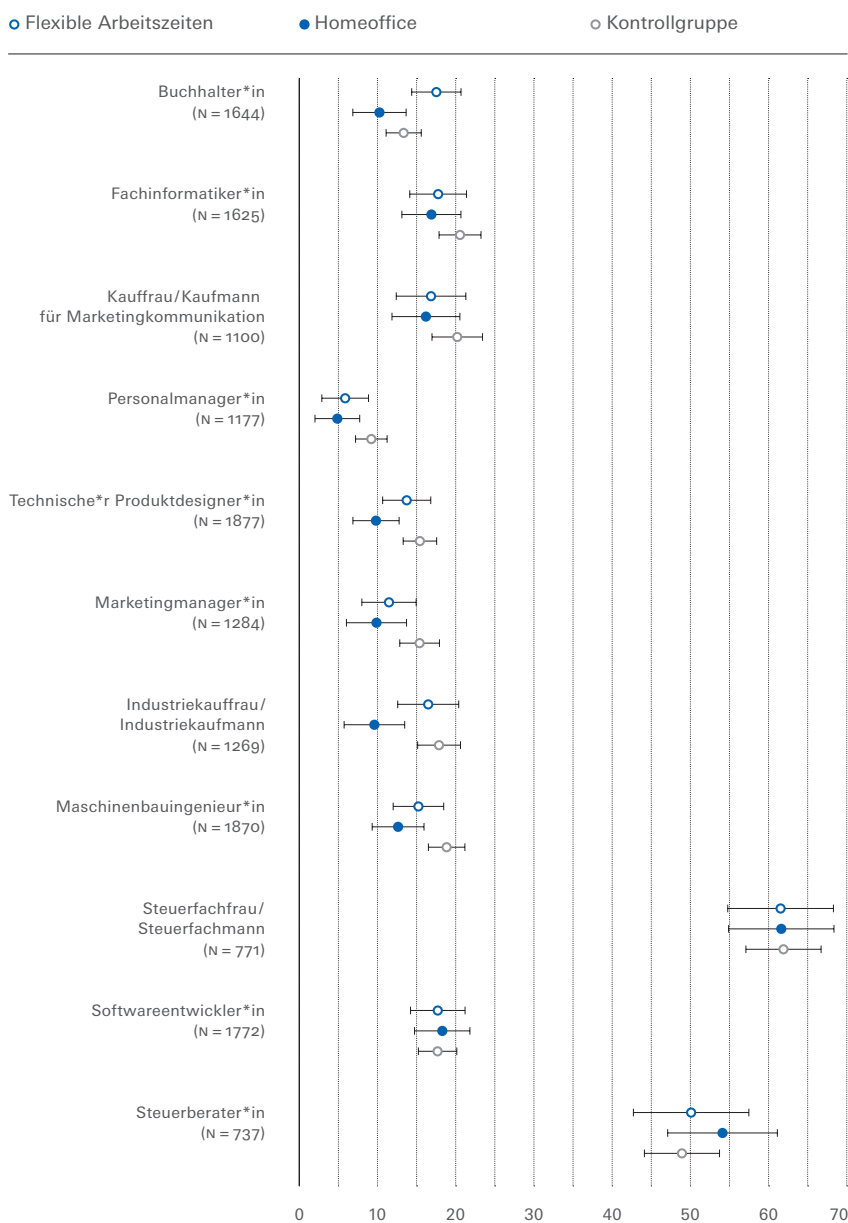
Pandemiebedingte Umstellungen in Bezug auf orts- und zeitunabhängiges Arbeiten scheinen in diesen Berufen bereits heute etablierter und anerkannter zu sein. Dies deutet auf einen sich abzeichnenden kulturellen Wandel des Flexibilitätsstigmas zumindest in einigen Berufen – und zwar nicht ausschließlich in solchen mit hohem Status – hin.

5 Diskussion und Fazit

Die Ergebnisse unseres Feldexperiments, in dem wir 15126 Initiativbewerbungen für elf Berufsgruppen an Unternehmen in insgesamt acht Branchen versandt haben, zeigen, dass auch die postpandemische Arbeitswelt in Deutschland weiterhin durch ein Flexibilitätsstigma gekennzeichnet ist: Arbeitnehmer*innen, die sich flexible Arbeitszeiten wünschen oder gerne im Homeoffice arbei-

ABBILDUNG 5

Positive Reaktionen auf Initiativbewerbungen nach Berufen und Flexibilitätswunsch



Anmerkung: Siehe Abbildung 4

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

ten möchten, erhalten seltener eine positive Rückmeldung auf ihre Bewerbung als solche, die nicht nach flexiblen Arbeitsoptionen fragen. Besonders das Homeoffice wird weiterhin von vielen Unternehmen als negativ bewertet – und das, obwohl sich flexible Arbeitsmodelle während der Pandemie in vielen Bereichen bewährt haben.

Zwar lassen sich Unterschiede in der Arbeitgeberreaktion auf Flexibilitätsgesuche branchenübergreifend feststellen, diese fallen jedoch insgesamt eher gering aus. Auffällig ist allerdings, dass in männerdominierten Sektoren Homeoffice und flexible Arbeitszeiten nach wie vor besonders kritisch gesehen werden. So ist der negative Effekt auf Bewerber*innen mit Homeoffice-Wünschen insbesondere im produzierenden Gewerbe deutlich ausgeprägt, was darauf hinweist, dass kulturelles Misstrauen gegenüber mobiler Arbeit weiterhin besteht bzw. physische Präsenz weiterhin erforderlich zu sein scheint.

Gleichzeitig zeigen Branchen mit akutem Fachkräftemangel, wie der IT-Sektor oder das Steuerberatungswesen, eine deutlich höhere Offenheit gegenüber Flexibilitätswünschen. Hier führt das Bedürfnis nach Homeoffice oder flexiblen Arbeitszeiten nicht mehr zu Nachteilen, zumindest nicht beim Einstieg in einen Job. Die hohe Rücklaufquote in der Softwareentwicklung sowie die positive Reaktion vieler Steuerberatungskanzleien verdeutlichen, dass flexible Modelle dort nicht nur akzeptiert, sondern teils auch erwartet werden. In diesen Unternehmen scheinen ortsunabhängiges Arbeiten und flexible Arbeitszeiten stärker etabliert und normalisiert zu sein.

Insgesamt legen die Ergebnisse unserer Untersuchung nahe, dass infolge der Covid-19-Pandemie ein kultureller Wandel in Bezug auf flexible Arbeit zu verzeichnen ist. Auch wenn flexible Arbeitsmodelle nicht überall gleichermaßen selbstverständlich sind, hat sich ihre Akzeptanz sowohl gesellschaftlich als auch betriebsintern erhöht.

Das Design der Studie erlaubt nicht nur eine realitätsnahe Abbildung des deutschen Arbeitsmarktes, sondern bringt auch methodische Vorteile mit sich. So ermöglicht es eine höhere externe Validität und eine stärkere statistische Aussagekraft, besonders in Branchen, in denen Initiativbewerbungen üblich sind. Durch die querschnittliche Perspektive unseres experimentellen Designs können wir auf Basis unserer Ergebnisse jedoch nicht bestimmen, inwiefern sich das Flexibilitätsstigma im Laufe der Zeit verändert hat – ob es sich also tatsächlich durch die Pandemie reduziert hat –, obwohl eine solche Entwicklung plausibel scheint. Selbst der Vergleich mit Studien aus der Vor-Pandemiezeit erlaubt aufgrund unterschiedlicher methodischer Designs und Stichproben eine solche Schlussfolgerung nicht (Chung 2020; Lott/Abendroth 2020; Munsch 2016; Reid 2015).

Künftige Forschung sollte die Auswirkung flexibler Arbeitsformen auch im Rahmen tatsächlicher Einstellungs- und Beförderungsverfahren untersuchen, und die Gründe in den Blick nehmen, die zu einem Fortbestehen des Flexibilitätsstigmas beitragen. Ein besseres Verständnis dafür, warum Unternehmen Vorbehalte gegenüber Arbeitnehmer*innen haben, die (zeitweise) im Homeoffice arbeiten und den Wunsch nach flexiblen Arbeitszeitmodellen äußern, ist notwendig, um solche Vorbehalte abzubauen und Wege zu finden, den arbeitnehmerseitigen Wunsch nach Flexibilität mit unternehmensseitigen Bedürfnissen nach Verlässlichkeit, Effizienz und produktivem Teamwork zu verbinden. Insbesondere Betriebsräte können hier eine zentrale Vermittlungsfunktion übernehmen, wie beispielsweise auch der Beitrag von Bremm und Wirth in diesem Band zeigt.

Basierend auf unseren Ergebnissen – insbesondere dem differenzierten Vergleich von Branchen und Berufsgruppen, der zeigt, dass Vorbehal-

te gegenüber flexiblen Arbeitsformen nicht überall im gleichen Maße bestehen – empfehlen wir, die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten weiter auszubauen und gezielte Förderprogramme für Unternehmen, die solche Modelle umsetzen, zu etablieren. Eine weitere Verbreitung solcher Arbeitsmodelle könnte vor allem für Beschäftigte mit Kindern oder pflegende Angehörige eine Entlastung darstellen. Unternehmen und Gewerkschaften sollten zudem aktiv daran arbeiten, Vorurteile gegenüber Flexibilitätswünschen abzubauen, faire Bewertungs- und Beförderungskriterien zu etablieren und moderne Arbeitsformen nachhaltig in bestehende Strukturen zu integrieren. ■

LITERATUR

- Abendroth, A. / Lott, Y. / Hipp, L. / Müller, D. / Sauermann, A. / Carstensen, T.** (2022): Has the COVID-19 Pandemic Changed Gender- and Parental-Status-Specific Differences in Working from Home? Panel Evidence from Germany, in: *Gender, Work & Organization* 29 (6), S. 1991–2011
- Abendroth, A. / Reimann, M.** (2024): Organisational Inhibition and Promotion of Flexible Working in Digitalised Work Environments, in: *New Technology, Work and Employment* 39 (1), S. 39–62
- Acker, J.** (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, in: *Gender & Society* 4 (2), S. 139–158
- Arntz, M. / Ben Yahmed, S. / Berlingieri, F.** (2020): Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps, in: *Intereconomics* 55 (6), S. 381–386
- beliebte-vornamen.de** (2023): Die beliebtesten Vornamen des Jahres 1996, <https://www.beliebte-vornamen.de/jahrgang/j1996> (letzter Zugriff: 16. 10. 2024)
- Bertelsmann Stiftung** (2024): Arbeitgeber locken Fachkräfte mit wachsendem Homeoffice-Angebot (Pressemitteilung), Gütersloh
- Bloom, N. / Liang, J. / Roberts, J. / Ying, Z. J.** (2013): Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. National Bureau of Economic Research: Working Paper No. 18871, Working Paper Series
- Bundesagentur für Arbeit Statistik** (2024): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Fachkräfteengpassanalyse 2023, Nürnberg
- Chung, H.** (2020): Gender, Flexibility Stigma and the Perceived Negative Consequences of Flexible Working in the UK, in: *Social Indicators Research* 151 (2), S. 521–545
- Chung, H.** (2022): The Flexibility Paradox: Why Flexible Working Leads to (Self-)Exploitation, Bristol
- Elliott, B.** (2024): Return-to-Office Mandates: How to Lose Your Best Performers, MIT Sloan Management Review, <https://sloanreview.mit.edu/article/return-to-office-mandates-how-to-lose-your-best-performers> (letzter Zugriff: 22. 05. 2025)
- Fecht, H.** (2023): Deutschlands Top 25: Welche Nachnamen am häufigsten vorkommen, in: *RP Online* v. 20. 12. 2023, https://rp-online.de/panorama/deutschland/top-25-diese-nachnamen-kommen-in-deutschland-am-haeufigsten-vor_aid-102493997 (letzter Zugriff: 16. 04. 2025)
- Gädecke, M. / Struffolino, E. / Zagel, H. / Fasang, A.** (2021): KOMPAKK Index of Occupations' Teleworkability in Germany, GESIS Data Archive, DOI: 10.7802/2263
- Goldberg, E.** (2022): A Two-Year, 50-Million-Person Experiment in Changing How we Work, in: *The New York Times* v. 10. 03. 2022 (letzter Zugriff: 17. 11. 2025)
- Grunau, P. / Ruf, K. / Steffes, S. / Wolter, S.** (2019): Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): IAB-Kurzbericht Nr. 11/2019, Nürnberg
- HBS (Hans-Böckler-Stiftung)** (2023): Studien zu Homeoffice und mobiler Arbeit, Düsseldorf, <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-Auf-einen-Blick-Studien-zu-Homeoffice-und-mobiler-Arbeit-28040.htm> (letzter Zugriff: 11. 03. 2025)
- HBS** (2025): Bei Kita oder Ganztagschule: 59% der erwerbstätigen Eltern mit Schließungen oder verkürzten Betreuungszeiten konfrontiert, Düsseldorf, <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-erwerbsstaetige-eltern-mit-schliessungen-oder-verkuerzten-betreuungszeiten-konfrontiert-66537.htm> (letzter Zugriff: 11. 03. 2025)

- Hipp, L. / Konrad, M.** (2022): Has Covid-19 Increased Gender Inequalities in Professional Advancement? Cross-Country Evidence on Productivity Differences Between Male and Female Software Developers, in: *Journal of Family Research* 34 (1), S. 134–160
- Lott, Y.** (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 47, Düsseldorf, S. 1–15
- Lott, Y. / Abendroth, A.-K.** (2020): The Non-Use of Telework in an Ideal Worker Culture: Why Women Perceive More Cultural Barriers, in: *Community, Work & Family* 23 (5), S. 593–611
- Lott, Y. / Chung, H.** (2016): Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany, in: *European Sociological Review* 32 (6), S. 752–765
- Lott, Y. / Klenner, C.** (2018): Are the Ideal Worker and Ideal Parent Norms About to Change? The Acceptance of Part-Time and Parental Leave at German workplaces, in: *Community, Work & Family* 21 (5), S. 564–580
- Lott, Y. / Wang, S. / Chung, H.** (2025): Karriereknick durch Homeoffice? Empirische Evidenz eines Experiments. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 87, Düsseldorf
- Munsch, C. L.** (2016): Flexible Work, Flexible Penalties: The Effect of Gender, Childcare, and Type of Request on the Flexibility Bias, in: *Social Forces* 94 (4), S. 1567–1591
- Porter, C. M. / Solanelles, P. / Cullen-Lester, K. L. / Pearson, A. H. / Du, J.** (2025): A Tale of Two Job Searches: An Integrative Review of How Job Seeker Characteristics Shape Informal Job Search Effectiveness, in: *Journal of Organizational Behavior*, DOI: 10.1002/job.2864
- Reid, E.** (2015): Embracing, Passing, Revealing, and the Ideal Worker Image: How People Navigate Expected and Experienced Professional Identities, in: *Organization Science* 26 (4), S. 997–1017
- Rudman, L. A. / Mescher, K.** (2013): Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma? Feminizing Male Leave Requesters, in: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 322–340
- Steinhart, K.** (2024): Fachkräftemangel in der Steuerberatung: awicontax Zu-

kunftskompass zeigt alarmierende Entwicklung. Awicontax Group Steuerberatungsgesellschaft, Deizisau, <https://awicontax.de/fachkraeftemangel-in-der-steuerberatung-awicontax-zukunftskompass-zeigt-alarmierende-entwicklung-und-handlungsbedarf> (letzter Zugriff: 12.03.2025)

Williams, J. C. / Blair-Loy, M. / Berdahl, J. L. (2013): Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma: Cultural Schemas and Social Class, in: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 209–234

AUTOR*INNEN

CORINNA HARSCH, Assistentin für Datenbearbeitung und -analyse am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, soziale Ungleichheit.

@ corinna.harsch@wzb.eu

MARCEL KNOBLOCH, Assistent für Datenbearbeitung und -analyse am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktdiskriminierung, soziale Ungleichheit.

@ marcel.knobloch@wzb.eu

LENA HIPPI, Professorin für Soziale Ungleichheit und Sozialpolitik an der Universität Potsdam und Forschungsprofessorin für Arbeit, Familie und soziale Ungleichheit am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). Arbeitsschwerpunkte: soziale Ungleichheit, Sozialpolitik, Arbeit, Familie, Geschlecht.

@ lena.hippi@wzb.eu

DOI: 10.5771/0342-300X-2026-1-23

Homeoffice als Ressource für pflegende Angehörige?

Geschlechterunterschiede vor, während und nach der Pandemie

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiärer Pflege ist eine zentrale Herausforderung – besonders für Frauen, die häufig die Hauptverantwortung für die Pflege tragen. Mit der Covid-19-Pandemie wurde Homeoffice in der Fachliteratur vermehrt als potenzielle Ressource zur besseren Vereinbarkeit diskutiert. Pflegende Angehörige blieben dabei jedoch weitgehend unberücksichtigt – trotz spezifischer Belastungen und Barrieren beim Zugang zu Homeoffice. Durch die verbreitete Nutzung und sinkende Stigmatisierung von Homeoffice entstanden neue Rahmenbedingungen. Der Beitrag untersucht, ob sich daraus neue Chancen für pflegende Erwerbstätige – insbesondere Frauen – ergeben haben und inwiefern Homeoffice ihr Wohlbefinden fördern kann.

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

1 Einleitung

Während der Covid-19-Pandemie gewann die Arbeit von zu Hause in Deutschland an Bedeutung. Ob regelmäßig oder gelegentlich als Ergänzung zur Arbeit vor Ort – diese Arbeitsform wird häufig als „mobiles Arbeiten“, „Telearbeit“ oder „Homeoffice“ bezeichnet. Im Folgenden verwenden wir den Begriff „Homeoffice“, da er im allgemeinen Sprachgebrauch am weitesten verbreitet ist. Besonders zu Beginn der Pandemie sollte die verstärkte Nutzung des Homeoffice trotz Kontaktbeschränkungen die Arbeitsfähigkeit von Betrieben sichern und Infektionen vermeiden (Arntz et al. 2020; von Gaudecker et al. 2020). Darüber hinaus bot diese Arbeitsform einerseits Vorteile wie eingesparte Pendelzeiten und größere Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung (Rubin et al. 2020; Laß/Rüger 2024). Andererseits hatte sie auch Nachteile, etwa die soziale Isolation von Kolleg*innen oder die zunehmende Entgrenzung von Berufs- und Privatleben (Laß/Wooden 2022; Laß/Rüger 2024).

Trotz bestehender Nachteile wurde die Arbeit im Homeoffice von vielen Beschäftigten positiv wahrgenommen (Ahlers et al. 2021; Minkus et al. 2022; Möhring et al. 2020). Dies könnte auf ein pandemiebedingtes Umdenken bei Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zurückzuführen sein (Abendroth et al. 2022). Einerseits wurden kulturelle und strukturelle Barrieren, wie die Annahme geringerer

Produktivität im Homeoffice oder betriebliche Hürden bei dessen Gewährung, zunehmend abgebaut – Hindernisse, die Frauen häufig stärker betrafen als Männer (Abendroth et al. 2022). Andererseits stieg die Akzeptanz des Homeoffice auch unter Beschäftigten, die nicht primär auf eine bessere Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit angewiesen waren (Arntz et al. 2020). Diese Entwicklungen trugen insgesamt zu einer hohen gesellschaftlichen Akzeptanz der Arbeit im Homeoffice bei (Mehta 2021).

In Anbetracht dieser Entwicklungen hatte das Homeoffice seit Pandemiebeginn das Potenzial, sich besonders positiv auf Menschen mit Vereinbarkeitsanforderungen auszuwirken. Gleichzeitig waren diese Personen und hier insbesondere Frauen von den Auswirkungen der Pandemie und den damit verbundenen Maßnahmen besonders negativ betroffen (Boll et al. 2024; Ehrlich et al. 2022). Die Schließung von Schulen, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen erhöhte ihre Belastung und beeinträchtigte das Wohlbefinden (Ehrlich/Kelle 2022; Li et al. 2022). Während der Zusammenhang zwischen Homeoffice und Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit schon recht umfassend erforscht ist, wurde die familiäre Pflege bislang weniger berücksichtigt.

Wir erweitern die bestehende Literatur, indem wir den Zusammenhang zwischen Homeoffice und der Vereinbarkeit von familiärer Pflege und Erwerbsarbeit untersuchen. Während Kinderbetreuung in der Regel früher im Lebensverlauf erfolgt, tritt familiäre Pflege oft im mittleren und höheren Erwachsenenalter auf. Das deutsche Pflege-

system basiert stark auf familiärer Pflege (Leitner 2003), wobei Angehörige oder Nahestehende, oft in Kombination mit ambulanten Pflegediensten, die Hauptlast tragen. Im Jahr 2023 wurden von den rund 5,7 Mio. pflegebedürftigen Menschen in Deutschland 86 % (ca. 4,9 Mio.) überwiegend zu Hause und meist von Angehörigen versorgt (Destatis 2024). Durch die Pandemie und die Schließung oder eingeschränkte Arbeit der Pflegeeinrichtungen verschärfte sich diese Situation, was dazu führte, dass noch mehr Pflege privat organisiert werden musste (Ding/Williams 2022; Klaus/Ehrlich 2021). In diesem Kontext stellt sich die Frage, ob das Homeoffice eine Ressource für pflegende Angehörige hinsichtlich der Vereinbarkeit und ihres Wohlbefindens darstellte. Besonderes Augenmerk gilt dabei Geschlechterunterschieden, da Frauen nach wie vor häufig die Hauptverantwortung für die Pflege übernehmen (Kelle/Ehrlich 2024).¹

Zudem fokussierte sich die bisherige Forschung vorwiegend auf die frühe Phase der Pandemie, sodass unklar bleibt, inwiefern Homeoffice langfristig Vereinbarkeitsprozesse verändern kann. Ergebnisse aus der Anfangszeit sind nicht uneingeschränkt auf spätere Verläufe übertragbar. Nach der Pandemie könnten sich sowohl Nutzung als auch Umfang des Homeoffice gewandelt haben, da die pandemiebedingten Umstände wie Kontaktbeschränkungen oder eine erhöhte Ansteckungsgefahr mit dem Coronavirus wegfielen. Gleichzeitig nahmen Pflegeeinrichtungen ihren Regelbetrieb wieder auf, wodurch die Belastung im Vergleich zu den ersten Pandemiephasen sank (Mehta 2021). Studien zeigen in diesem Zusammenhang, dass die positiven Aspekte des Homeoffice besonders dann zum Tragen kommen, wenn ein guter Zugang zu externen Unterstützungsdiensten besteht (BMFSFJ 2021; Mehta 2021). Unter diesen veränderten Bedingungen könnten sich die positiven Effekte des Homeoffice auf das Wohlbefinden deutlicher zeigen (Minkus et al. 2022). Daher ist es wichtig, auch die langfristige Entwicklung des Homeoffice als potenzielle Ressource für pflegende Angehörige zu untersuchen.

Ausgehend von den identifizierten Forschungslücken – dem fehlenden Fokus auf das Homeoffice als Ressource für Pflegende und den langfristigen Entwicklungen nach der Pandemie – widmen wir uns in diesem Beitrag den folgenden Forschungsfragen:

(1) War es pflegenden Angehörigen, insbesondere Frauen, während und nach der Pandemie möglich, häufiger und umfangreicher Homeoffice zu nutzen als Nicht-Pflegenden? Konnte Homeoffice für pflegende Angehörige somit in besonderer Weise als Ressource zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiärer Pflege dienen?

(2) Welche Rolle spielte Homeoffice für das Wohlbefinden von pflegenden Angehörigen, speziell Frauen, während und nach der Pandemie? Stellte Homeoffice für Pflegenden also eine Ressource für ein besseres Wohlbefinden dar?

2 Homeoffice im Kontext der Covid-19-Pandemie

2.1 Homeoffice und Vereinbarkeit

Vor der Pandemie nutzten vor allem Menschen mit höherer Bildung und höherem Einkommen verstärkt das Homeoffice (Bujard et al. 2020; Möhring et al. 2020). Dabei wurde diese Möglichkeit jedoch nicht primär jenen gewährt, die sie aufgrund familiärer Verpflichtungen besonders benötigten (Arntz et al. 2020; Minkus et al. 2022). Insbesondere Frauen, die Erwerbs- und Familienarbeit vereinbaren mussten, stießen häufig auf kulturelle und strukturelle Barrieren: Zum einen waren sie oft in Berufen tätig, die ausschließlich vor Ort ausgeübt werden konnten (beispielsweise in Pflege- oder Erziehungsberufen), und stießen auf betriebliche Hürden bei der Gewährung des Homeoffice, wie fehlende technische Ausstattung oder mangelnde Zustimmung von Arbeitgebern (Abendroth et al. 2022; Minkus et al. 2022). Zum anderen waren insbesondere Frauen mit der Vorannahme konfrontiert, dass sie als primäre Betreuungs- und Pflegepersonen im Homeoffice weniger produktiv seien (Leslie et al. 2012; Lott/Abendroth 2020). Solche Einschätzungen entsprechen der Signaltheorie (Spence 1973), wonach Arbeitgeber die Homeofficenutzung als Hinweis auf eine geringere Arbeitsbindung von Frauen deuten. Männer hingegen sahen sich solchen Vorurteilen seltener ausgesetzt und konnten Homeoffice häufiger nutzen, ohne Stigmatisierungen oder Einschränkungen zu erfahren (Lott/Chung 2016; Lott/Abendroth 2020; Munsch 2016).

Während der Covid-19-Pandemie nahm die Nutzung von Homeoffice zu, und auch der Umfang der Nutzung wuchs (Frodermann et al. 2021). Dadurch wurde Homeoffice zunehmend zu einer vollwertigen Alternative zur Arbeit vor Ort im Büro oder im Betrieb (Mehta 2021). In diesem Zusammenhang wurden sowohl strukturelle als auch kulturelle Barrieren abgebaut, und die Annahme einer geringeren Produktivität im Homeoffice wurde zunehmend infrage gestellt (Abendroth et al. 2022). Daher ist zu vermuten, dass sich das Homeoffice zu einer wichtigen Ressource für Pflegende zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen gewandelt hat – weg von der Vorstellung eines Privilegs für bestimmte Berufs- und sozioökonomische Gruppen, hin zu einer flexiblen Arbeitsform, die Menschen mit Fürsorgeaufgaben zugutekommt, auch wenn Homeoffice nicht in allen Berufsfeldern möglich ist.

¹ In diesem Beitrag können wir nur Männer und Frauen berücksichtigen. Für andere Geschlechtskategorien lagen im Datensatz keine ausreichenden Fallzahlen vor.

Tatsächlich zeigten mehrere Studien zur Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf, dass sich die Homeoffice-nutzung zwischen Eltern und kinderlosen Personen unterschied und dass sowohl Mütter als auch Väter während der Pandemie das Homeoffice häufiger und intensiver nutzten (Abendroth et al. 2022; Laß/Rüger 2024; Frodermann et al. 2021). Zugleich fanden andere Studien, dass es keine Unterschiede in der Homeofficenutzung zwischen Eltern von kleineren Kindern und Personen ohne kleinere Kinder im Haushalt gab (Bujard et al. 2020; Möhring et al. 2020).

Bislang gibt es keine Studien, die untersuchen, ob Homeoffice während und nach der Pandemie eine unterstützende Ressource für pflegende Angehörige darstellte. Angesichts der verstärkten und umfangreicheren Nutzung von Homeoffice erwarten wir, dass mehr Menschen diese Arbeitsform zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiärer Pflege einsetzten. Wir vermuten, dass pflegende Frauen und Männer zu Beginn der Pandemie häufiger auf Homeoffice zurückgriffen als Menschen ohne Pflegeverpflichtungen, da bei Ihnen der Bedarf größer war. Da Frauen im Durchschnitt mehr Zeit mit familiärer Pflege verbringen, erwarten wir, dass sie das Homeoffice stärker nutzten als Männer. Zudem gehen wir davon aus, dass dieser Trend auch nach der Pandemie weiter bestand, wenngleich vermutlich in reduziertem Umfang, da die pandemiebedingten Umstände, die die Homeofficenutzung antrieben, weggefallen sind.

2.2 Homeoffice und Wohlbefinden

Homeoffice kann auch eine Ressource für pflegende Angehörige im Hinblick auf ein besseres Wohlbefinden sein. Gemäß der *Role Strain and Stress Theory* (Goode 1960; Pearlin 1989) nehmen Individuen eine Vielzahl unterschiedlicher Rollen ein, die jeweils mit bestimmten Verpflichtungen verbunden sind. Diese Verpflichtungen können miteinander unvereinbar sein und dadurch zu Rollenkonflikten und Belastung führen. Homeoffice kann diese Konflikte durch Zeitgewinne (z.B. Wegfall Pendelwege) und höhere Arbeitszeitautonomie moderieren. Gleichzeitig kann jedoch gemäß der *Boundary Theory* (Desrochers/Sargent 2004) auch das Homeoffice neue Konflikte hervorrufen, indem es die Grenzen zwischen Arbeits- und Familienleben verwischt. Dies kann zu einer stärkeren Belastung führen, da die Trennung der beiden Lebensbereiche zunehmend schwierig wird.

Bisherige Studien mit Fokus auf erwerbstätige Eltern zeigen einerseits, dass Beschäftigte im Homeoffice die pandemiebedingte Gesamtsituation insgesamt als weniger belastend empfanden als jene, die vor Ort arbeiteten (Ahlers et al. 2021). Eltern, die während der Pandemie von zu Hause aus arbeiten konnten, berichteten von einem höheren Wohlbefinden als solche ohne diese Möglichkeit (Bernhardt et al. 2022; Laß/Rüger 2024; Mehta 2021). Besonders Mütter ohne Homeoffice-Option zeigten eine ge-

ringe Arbeits- und Familienzufriedenheit (Laß 2021), was auf erhebliche Vereinbarkeitsprobleme während der Kita- und Schulschließungen hindeutet. Andererseits zeigte sich auch, dass vor allem Mütter im Homeoffice die Herausforderung verschwimmender Grenzen zwischen Erwerbs- und Familienarbeit bewältigen mussten, indem sie häufig beide Aufgabenbereiche parallel erfüllten – etwa durch den Wechsel zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen während der Arbeitszeit (Otonkorpi-Lehtoranta et al. 2022). So haben Mütter die Doppelbelastung durch Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung im Homeoffice besonders intensiv wahrgenommen (Fuchschündeln/Stephan 2020).

Bisher fehlen jedoch Studien, die den Zusammenhang zwischen dem Homeoffice und dem Wohlbefinden für pflegende Angehörige im Verlauf der Pandemie in den Blick nehmen. Bekannt ist, dass pflegende Angehörige zu Beginn der Pandemie mehr Pflegeaufgaben übernehmen mussten und dadurch ihr Wohlbefinden beeinträchtigt war (Klaus/Ehrlich 2021). Wir gehen davon aus, dass pflegende Frauen und Männer im Homeoffice zu Beginn der Pandemie ein besseres Wohlbefinden aufwiesen als diejenigen ohne Homeoffice und dass Frauen noch stärker profitiert haben als Männer. Da Frauen häufig besonders zeitintensiv pflegen, wäre zu vermuten, dass gerade zu Beginn der Pandemie die Entlastung durch die Arbeit im Homeoffice für sie besonders spürbar war. Weiterhin ist zu vermuten, dass der Zusammenhang zwischen dem Homeoffice und einem besseren Wohlbefinden nach der Pandemie noch stärker ausgeprägt war, da die Pflegedienste wieder wie gewohnt verfügbar waren und pflegende Angehörige somit in höherem Maße als in der Pandemie entlastet wurden.

3 Daten und Methoden

3.1 Daten

Der Deutsche Alterssurvey (DEAS) ist eine repräsentative Quer- und Längsschnittbefragung von Personen in der zweiten Lebenshälfte (Vogel et al. 2021). Im Rahmen der Studie werden seit mehr als zwei Jahrzehnten Menschen auf ihrem Weg ins höhere und hohe Alter regelmäßig befragt. Mehr als 20 000 Personen haben bislang an der Studie teilgenommen. Befragt werden Personen, die zum Zeitpunkt der ersten Teilnahme 40 Jahre und älter sind. Die Teilnehmenden werden auf Basis einer nach Alter, Geschlecht und Region geschichteten Einwohnermeldeamtsstichprobe ausgewählt. Die DEAS-Daten sind daher repräsentativ für die in Privathaushalten lebende Wohnbevölkerung Deutschlands in der zweiten Lebenshälfte.

Für die vorliegenden Analysen wurden die Daten aus den Erhebungen 2020 (Sommer) und 2023/24 (Win-

ter) ausgewertet. Während die Interviews normalerweise mündlich (CAPI, CATI) geführt werden, handelte es sich bei diesen beiden Befragungen um kurze schriftliche Zusatzbefragungen, die thematisch auf die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie fokussierten. Die schriftliche Befragung 2020 wurde als schnelle Reaktion auf den Ausbruch der Pandemie initiiert, während die schriftliche Befragung 2023/24 im Rahmen des BMFTR-geförderten Projekts „*Folgen der Corona-Pandemie für die Entwicklung sozialer Integration im mittleren und höheren Erwachsenenalter (CoESI)*“ realisiert wurde. Zu beiden Befragungszeitpunkten wurden Daten zur Arbeit im Homeoffice erhoben. Zudem wurden 2020 auch retrospektive Informationen zur Situation vor Beginn der Pandemie gesammelt. Somit liegen Informationen zur Nutzung und zum Umfang von Homeoffice zu drei verschiedenen Zeitpunkten vor: 1) Retrospektive Daten drei Monate *vor Beginn* der Pandemie (vor Mitte März 2020) sowie 2) *zeitnahe* Daten *zu Beginn* der Pandemie (Sommer 2020) und 3) *nach* der Pandemie (Winter 2023/24). Außerdem liegen Informationen zum Wohlbefinden zu Beginn der Pandemie (Sommer 2020) sowie nach der Pandemie (Winter 2023/24) vor.

3.2 Stichprobe

Unsere Analysestichprobe umfasst insgesamt 3481 Beobachtungen von 1796 Personen. Es liegen 1198 Beobachtungen zum Homeoffice und 2283 zu „kein Homeoffice“ vor. Die Stichprobe setzt sich aus 1174 retrospektiven Fällen, 1162 Fällen aus der Befragungswelle 2020 und 1145 Fällen aus der Befragungswelle 2023/24 zusammen. Insgesamt liegen 1900 Beobachtungen für Frauen und 1581 für Männer in der Stichprobe vor. Darüber hinaus gibt es 828 Beobachtungen für pflegende Angehörige. Wichtig anzumerken ist, dass die Fallzahlen für pflegende Angehörige im Homeoffice recht klein sind, wenn zusätzlich nach Geschlecht und Zeitpunkt differenziert wird (zwischen $N = 21$ für pflegende Männer im Homeoffice vor der Pandemie und $N = 77$ für pflegende Frauen im Homeoffice nach der Pandemie). Dieser Umstand muss bei der Wahl der Analysestrategie und der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden, da kleine Fallzahlen zu weniger präzisen Schätzungen führen können und die statistische Power einschränken. Die Schätzer haben daher breite Konfidenzintervalle, und Unterschiede werden möglicherweise in den Analysen nicht statistisch signifikant, obwohl sie in der Gesamtgesellschaft existieren.

3.3 Variablen

Homeoffice

Die Erfassung des Homeoffice erfolgte mehrstufig und richtete sich an erwerbstätige Personen ohne Altersrentenbezug. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, wurde für 2020 (retrospektiv und gegenwärtig) und 2023/24 durch zwei offene Fragen erfasst: zur gesamten

Wochenarbeitszeit und zu davon geleisteten Arbeitsstunden im Homeoffice. Zur Erfassung der generellen Homeofficenutzung wurde eine dichotome Variable gebildet (0 = nicht im Homeoffice, 1 = mindestens eine Stunde pro Woche im Homeoffice). Zur Erfassung des Umfangs des Homeoffice wurde eine metrische Variable gebildet (0 % steht dabei für keine Arbeitszeit im Homeoffice und 100 % für die gesamte Arbeitszeit im Homeoffice).

Wohlbefinden

Für die Analyse des Wohlbefindens wurden die Indikatoren Lebenszufriedenheit, Einsamkeit und Pflegebelastung herangezogen.

Lebenszufriedenheit wurde anhand der „Satisfaction with Life Scale“ (Diener et al. 1985) mit fünf Items erfasst (z. B. „In den meisten Dingen ist mein Leben nahezu ideal“), die die Befragten auf einer fünfstufigen Skala bewerteten. Die Kodierung wurde so angepasst, dass höhere Werte eine höhere Lebenszufriedenheit widerspiegeln. Für die Auswertungen wurde aus den Items ein Mittelwert gebildet.

Einsamkeit wurde mithilfe der Sechs-Item-Version der „De Jong Gierveld Loneliness Scale“ (De Jong-Gierveld / van Tilburg 2006) erfasst (z. B. „Ich vermisse Leute, bei denen ich mich wohlfühle“). Die Antwortskala reichte von 1 („trifft voll und ganz zu“) bis 4 („trifft überhaupt nicht zu“). Negative Items wurden umkodiert. Für die Auswertungen wurden die Items zu einem Mittelwert zusammengefasst (höhere Werte = stärkere Einsamkeit).

Pflegebelastung wurde nur für 2023/24 erhoben. Direkt nach der Frage zur Übernahme von Pflegetätigkeiten gaben die Befragten auf Basis einer vierstufigen Skala an, wie stark sie sich dadurch belastet fühlten. Für die Analyse wurde die Variable dichotomisiert zu den Kategorien „belastet“ (1) und „nicht belastet“ (0).

Zeitpunkt, Geschlecht und Pflegestatus

Als unabhängige Variablen wurden Geschlecht (0 = männlich, 1 = weiblich), Erhebungszeitpunkt (prä-pandemisch, pandemisch und post-pandemisch) und familiäre Pflegetätigkeit² berücksichtigt (0 = nein, 1 = ja).

Kontrollvariablen

Für die Analysen wurden folgende berufsbezogene und sozio-demografische Variablen berücksichtigt:

Erwerbssituation: Differenziert in fünf Kategorien (1 = erwerbstätig in einem Anstellungsverhältnis (auch in Kurzarbeit), 2 = ausschließlich geringfügig erwerbstätig (Minijob), 3 = erwerbstätig und verbeamtet bzw. in einem Dienstverhältnis, 4 = selbstständig oder freiberuflich tätig, ohne Mitarbeitende, 5 = selbstständig oder freiberuflich tätig, mit Mitarbeitenden).

2 Die Angaben zur familiären Pflege basieren auf der Selbsteinschätzung der befragten Personen.

Komplexitätsgrad der Tätigkeit: Identifiziert anhand der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08), vierstufig. Die Berufshauptgruppen (erste Stelle des Codes) wurden folgendermaßen gruppiert: 1 = Hilfstätigkeiten; 2 = Handwerkliche und ausführende Tätigkeiten; 3 = Technische und qualifizierte Tätigkeiten; 4 = Akademische und leitende Tätigkeiten.

Unternehmensgröße (1 = unter 5, 2 = 5–19, 3 = 20–99, 4 = 100–199, 5 = 200–1999 und 6 = 2000 oder mehr Beschäftigte).

Leitungsfunktion (0 = nein, 1 = ja).

Alter: metrische Variable.

Bildung: Nach ISCED, 0 = niedrig/mittel; 1 = hoch.

Migrationshintergrund: 0 = ohne Migrationshintergrund; 1 = mit Migrationshintergrund.

Region: 0 = Frühere Bundesrepublik; 1 = ehemalige DDR.

Vorhandensein von Partnerschaft und Kindern unter 14 Jahren: 1 = in Partnerschaft und Kind unter 14 Jahren im Haushalt; 2 = in Partnerschaft, kein Kind unter 14 Jahren im Haushalt; 3 = keine Partnerschaft, Kind unter 14 Jahren im Haushalt; 4 = keine Partnerschaft, kein Kind unter 14 Jahren im Haushalt.

Für eine Reihe von Variablen wurden Informationen aus vorherigen Wellen zugespielt, da sie nur erfragt werden, wenn sich seit der letzten Befragung etwas verändert hat. Zudem wurden für die Analysen zum prä-pandemischen Homeoffice Daten für die erklärenden Variablen aus der Sommerbefragung 2020 genutzt.

3.4 Methoden

Für die Analysen zur Entwicklung der Homeofficenutzung im Pandemieverlauf wurden logistische Regressionen berechnet. Zur Untersuchung des Umfangs der Homeoffice-nutzung wurden lineare Regressionen durchgeführt, und zwar ausschließlich für Personen, die angaben, im Homeoffice gearbeitet zu haben. Sowohl bei den logistischen als auch bei den linearen Regressionen wurden die Variablen zum Zeitpunkt, Geschlecht und Pflegestatus miteinander interagiert. Dabei wurden jeweils zwei Modelle berechnet: ein unbereinigtes Modell ohne Hinzunahme von Kontrollvariablen und ein bereinigtes unter Hinzunahme aller vorliegenden Kontrollvariablen.

Für die Analyse der Entwicklung des Wohlbefindens wurden lineare Regressionsmodelle (für die Indikatoren Lebenszufriedenheit und Einsamkeit) sowie ein logistisches Regressionsmodell (für die Belastung durch Pflege) herangezogen. Die Analysen zu Lebenszufriedenheit und Einsamkeit wurden getrennt nach Geschlecht durchgeführt, wobei die Variablen Zeitpunkt, Homeofficestatus und Pflegestatus miteinander interagiert wurden. Für den Indikator Belastung durch Pflege wurden die Variablen Geschlecht und Homeofficestatus interagiert, da diese Belastung ausschließlich für pflegende Personen erfasst wurde und nur für den Zeitraum 2023/24 vorliegt. Eine

weitere Differenzierung nach dem Umfang der Homeofficenutzung war aufgrund der geringen Fallzahlen bei pflegenden Frauen und Männern nicht möglich. Alle Analysen zur Entwicklung des Wohlbefindens wurden unter Einbezug sämtlicher Kontrollvariablen durchgeführt. Die Datenaufbereitung und -analysen erfolgten mit Stata 17.

4 Ergebnisse

4.1 Homeoffice als Ressource für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf?

Abbildung 1a zeigt die um individuelle und berufliche Merkmale bereinigten Homeofficequoten; Abbildung 1b zeigt die unbereinigte Variante. Für Frauen und Männer ist eine erhöhte Nutzung des Homeoffice in der Pandemie und auch nach der Pandemie zu beobachten. Dabei nutzten Männer tendenziell häufiger das Homeoffice als Frauen.

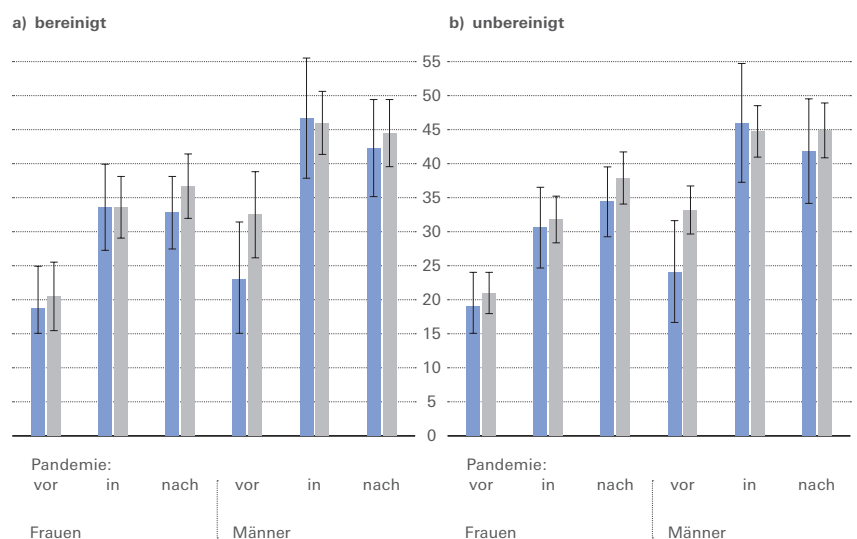
Vergleicht man pflegende Angehörige mit nicht-pflegenden Personen, so zeigt sich, dass es keine statistisch signifikanten Unterschiede in der Nutzung des Homeoffice

ABBILDUNG 1

Nutzung von Homeoffice im Zeitverlauf nach Geschlecht und Pflegestatus

Angaben in Prozent

■ Pflege ■ keine Pflege



Anmerkung: Dargestellt sind die vorhergesagten marginalen Effekte basierend auf logistischer Regression, 3497 Fälle, 90%-Konfidenzintervalle. Kontrollvariablen: Erwerbssituation, Komplexitätsgrad der Tätigkeit, Größe des Unternehmens, Übernahme einer Leitungsfunktion, Alter, Bildung (ISCED), Migrationshintergrund, Region und Vorhandensein von Partnerschaft und Kindern unter 14 Jahren.

Quelle: DEAS 2020 und DEAS-CoESI 2023/2024, eigene Berechnungen

für diese zwei Gruppen gab, weder für Frauen noch für Männer.³ Somit scheint die Homeofficenutzung keine besondere Ressource zur Vereinbarkeit für pflegende Angehörige während und nach der Pandemie gewesen zu sein.

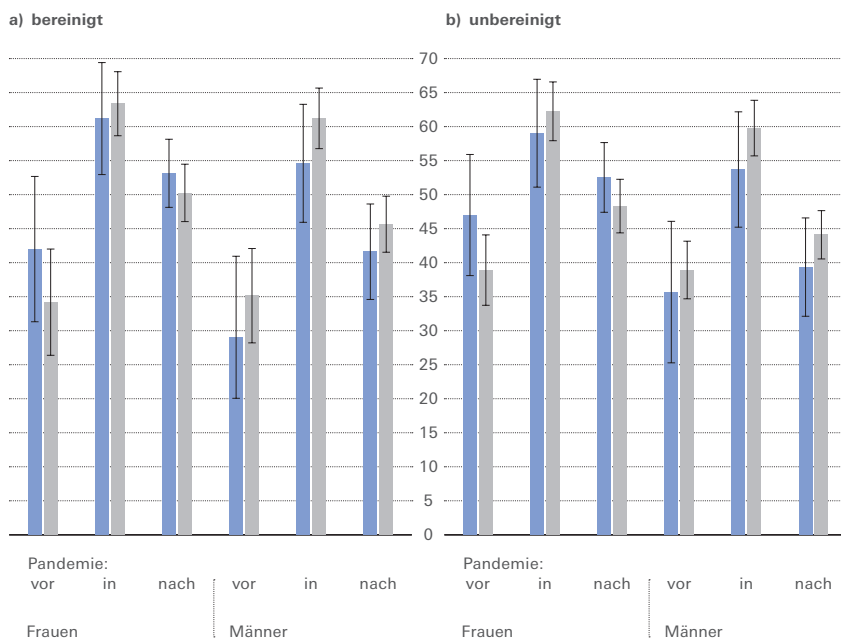
Abbildung 2a zeigt die Entwicklung des Homeoffice-Umfangs bei Homeofficenutzenden im Pandemieverlauf, bereinigt um individuelle und berufliche Merkmale, Abbildung 2b die unbereinigten Daten. Auch hier zeigt sich, dass pflegende Angehörige das Homeoffice nicht in höherem Umfang nutzten als nicht Pflegende. Konkret zeigt sich nach Geschlecht: Frauen mit Pflegeverantwortung nutzten das Homeoffice zu keinem Zeitpunkt in höherem Umfang als nicht pflegende Frauen; alle Unterschiede zwischen den beiden Gruppen sind nicht statistisch signifikant. Pflegende Männer arbeiteten zu allen Zeitpunkten tendenziell weniger umfangreich im Homeoffice als nicht pflegende Männer; jedoch sind die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen nicht statistisch signifikant. Es ist dabei anzumerken, dass die Konfidenzintervalle sowohl für Frauen als auch für Männer sehr groß und die Schätzungen daher mit großen Unsicherheiten behaftet sind.

ABBILDUNG 2

Umfang von Homeoffice (nur für Homeofficenutzende) im Zeitverlauf nach Geschlecht und Pflegestatus

Angaben in Prozent

■ Pflege ■ keine Pflege



Anmerkung: Siehe Abbildung 1, hier abweichend: 1198 Fälle

Quelle: DEAS 2020 und DEAS-CoESI 2023/2024, eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

4.2 Homeoffice als Ressource für das Wohlbefinden von pflegenden Angehörigen?

Abbildung 3 zeigt die Entwicklung von Lebenszufriedenheit und Einsamkeit für pflegende und nicht pflegende Frauen und Männer im Verlauf der Pandemie.

Mit Fokus auf die Lebenszufriedenheit ist zu erkennen, dass pflegende Frauen im Homeoffice in der Pandemie eine höhere Lebenszufriedenheit zeigten als pflegende Frauen ohne Homeoffice. Nach der Pandemie zeigt sich dieser Zusammenhang nicht mehr. Für nicht pflegende Frauen gab es in der Pandemie hingegen keinen Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit und Arbeit im Homeoffice, aber dieser Zusammenhang bestand nach der Pandemie. Für Männer sind keine statistisch signifikanten Unterschiede zu erkennen, ob pflegend oder nicht und ob in der Pandemie oder danach.

Hinsichtlich der Einsamkeit zeigt sich ein ähnliches Muster: Auch hier wiesen pflegende Frauen in der Pandemie im Homeoffice geringere Einsamkeitswerte auf als pflegende Frauen ohne Homeofficemöglichkeit. Nach der Pandemie zeigt sich dieser Zusammenhang allerdings nicht mehr. Nicht pflegende Frauen hingegen zeigen geringere Einsamkeitswerte im Homeoffice nur nach der Pandemie. Für Männer gibt es auch hier keine statistisch signifikanten Zusammenhänge, mit der Ausnahme, dass nicht pflegende Männer in der Pandemie im Homeoffice etwas geringere Einsamkeitswerte aufwiesen.

Abbildung 4 zeigt das Belastungsempfinden, das direkt mit der Pflege Tätigkeit in Verbindung steht. Damit betrachten wir einen spezifischen Aspekt des Wohlbefindens, der gezielt auf pflegende Angehörige zugeschnitten ist. Dies ermöglicht tiefere Einblicke in den Zusammenhang zwischen Homeoffice und der empfundenen Belastung durch Pflege.

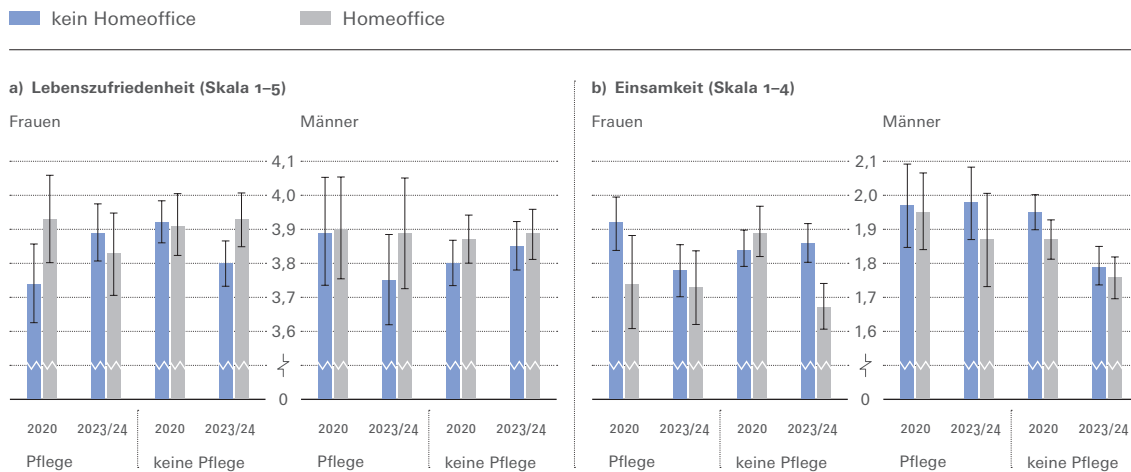
Die Pflegebelastung wurde nur im Jahr 2023/24 erhoben. Die Ergebnisse legen nahe, dass sowohl Frauen als auch Männer im Homeoffice tendenziell eine geringere Belastung durch Pflege empfanden als diejenigen, die nicht im Homeoffice arbeiteten. Dieser Unterschied ist jedoch nur bei Frauen statistisch signifikant.

Darüber hinaus zeigt sich, dass Frauen ohne Homeoffice eine höhere Belastung durch Pflege empfanden als Männer. Allerdings bestehen zwischen Frauen und Männern im Homeoffice diesbezüglich keine signifikanten Unterschiede.

3 Die einzige Ausnahme ist, dass vor der Pandemie pflegende Männer seltener als nicht-pflegende Männer im Homeoffice gearbeitet haben. Aufgrund geringer Fallzahlen sind diese Ergebnisse jedoch mit Vorsicht zu interpretieren.

ABBILDUNG 3

Lebenszufriedenheit und Einsamkeit im Pandemieverlauf nach Geschlecht, Homeoffice und Pflegestatus



Anmerkung: Siehe Abbildung 1, hier abweichend: 1256 Fälle

Quelle: DEAS 2020 und DEAS-CoESI 2023/24, eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

5 Diskussion und politische Implikationen

Vor dem Hintergrund der stark gestiegenen Homeoffice-nutzung während der Covid-19-Pandemie haben wir in diesem Beitrag untersucht, inwieweit das Homeoffice von Personen, die Pflege und Erwerbsarbeit vereinbaren, genutzt wird und inwiefern das Homeoffice zu einem besseren Wohlbefinden pflegender Angehöriger beitragen kann. Dabei haben wir die Entwicklung über drei Zeitpunkte hinweg analysiert: vor der Pandemie, in der Anfangsphase der Pandemie und nach der Pandemie. Zudem wurden geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Frauen und Männern betrachtet.

5.1 Homeoffice als Ressource für pflegende Angehörige?

Das Homeoffice scheint nicht als spezifische Ressource für diejenigen zu dienen, die Pflege und Beruf vereinbaren müssen. Pflegende Angehörige nutzten das Homeoffice nicht in höherem Maße als nicht pflegende Personen zur Vereinbarkeit – weder zu Beginn der Pandemie noch danach und unabhängig vom Geschlecht. Auch die Analysen zum Umfang der Homeofficenutzung mit Fokus auf die Homeofficenutzenden zeigen, dass pflegende Angehörige während der Pandemie nicht intensiver im Homeoffice arbeiteten als Personen ohne Pflegeverpflichtungen. Dies deutet darauf hin, dass die Pflegetätigkeit nicht ent-

scheidend dafür ist, ob und in welchem Umfang Homeoffice genutzt wird.

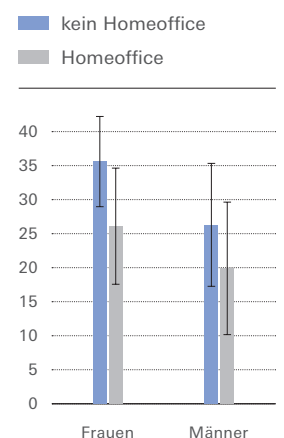
Dabei ist zu berücksichtigen, dass Homeoffice in bestimmten Berufen prinzipiell nicht möglich ist und sich Pflegende und nicht Pflegende möglicherweise nicht gleichmäßig über die Berufe verteilen. Dies haben wir so weit wie möglich kontrolliert, dennoch kann eine gewisse Verzerrung nicht ausgeschlossen werden. In den Analysen zum Homeoffice-Umfang sollte Selektion hingegen eine geringere Rolle spielen, da in diesen Analysen nur Personen berücksichtigt werden, für die Homeoffice prinzipiell möglich ist. Da sich auch in diesen Analysen kein Zusammenhang zwischen Pflegetätigkeit und Homeoffice zeigt, legen die Ergebnisse nahe, dass Vereinbarkeitsaspekte während und nach der Pandemie keine stärkere Rolle bei der Gewährung von Homeoffice gespielt haben.

Ein weiteres Ergebnis der Studie ist, dass Frauen zwar eine geringere Wahrscheinlichkeit als Männer hatten, überhaupt im Homeoffice zu arbeiten (was mit Forschungserkenntnissen zu vergleichbaren Altersgruppen übereinstimmt, z. B. Ahlers et al. 2021), aber die homeofficenutzenden Frauen sich im Homeoffice-Umfang nicht stark von Männern unterschieden. Zudem zeigt sich bei homeofficenutzenden pflegenden Männern, dass sie zu allen Beobachtungszeitpunkten weniger umfangreich im Homeoffice arbeiteten als nicht pflegende Männer, obwohl sich beide Gruppen in der generellen Wahrscheinlichkeit, Homeoffice zu nutzen, nicht unterschieden. Dieser Zusammenhang ließ sich für Frauen nicht feststellen. Aufgrund der geringen Fallzahl pflegender Männer soll-

ABBILDUNG 4

Empfindung der Belastung durch Pflege, 2023/2024

Angaben in Prozent



Anmerkung: Siehe Abbildung 1, hier abweichend: 318 Fälle

Quelle: DEAS-CoESI 2023/2024, eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

ten zukünftige Studien diesen Befund jedoch weiter vertiefen. Dennoch bleibt bemerkenswert, dass trotz Kontrolle verschiedener Einflussfaktoren eine deutliche geschlechtsspezifische Lücke in der Homeofficenutzung besteht. Diese spiegelt vermutlich nicht nur individuelle Präferenzen wider, sondern ist auch Ausdruck bestehender struktureller Rahmenbedingungen, wie etwa der individuellen Arbeitssituation, die wir in dieser Studie nicht im Detail analysieren konnten. So war es uns beispielsweise aufgrund teilweise geringer Fallzahlen nicht möglich, für einzelne Berufe oder Berufsgruppen zu kontrollieren. Daher konnte dem Umstand, dass Frauen häufiger in Berufen tätig sind, die eine physische Präsenz erfordern, nicht vollständig Rechnung getragen werden.

5.2 Homeoffice als Ressource für das Wohlbefinden von pflegenden Angehörigen?

Das Homeoffice stellte insbesondere für pflegende Frauen während der Pandemie eine bedeutende Ressource für ihr Wohlbefinden dar. Zu Beginn der Pandemie wiesen pflegende Frauen, die im Homeoffice arbeiteten, eine höhere Lebenszufriedenheit und geringere Einsamkeit auf als diejenigen, die nicht im Homeoffice tätig waren. Diese Befunde legen nahe, dass das Homeoffice in einer Zeit hoher Unsicherheit und Belastung einen wichtigen Ausgleich bieten konnte – vielleicht durch die Möglichkeit, Pflegeverantwortung und Arbeit besser zu integrieren.

Nach der Pandemie verschwand für pflegende Frauen zwar der positive Zusammenhang zwischen Homeoffice und den Wohlbefindensindikatoren (Lebenszufriedenheit und Einsamkeit), jedoch blieb das Homeoffice weiterhin ein entlastender Faktor im Hinblick auf die wahrgenommene Pflegebelastung. Dieser Befund zeigt, dass Homeoffice als Ressource nicht nur in akuten Krisenzeiten von Bedeutung ist, sondern auch langfristig eine entlastende Wirkung auf pflegende Angehörige haben kann. Es wird deutlich, dass das Homeoffice nicht nur die allgemeine Lebenszufriedenheit und Einsamkeit positiv beeinflusst, sondern auch die wahrgenommene Pflegebelastung verringern kann.

Bemerkenswerterweise ergaben sich für nicht pflegende Frauen deutlich andere Muster. Für sie zeigte sich erst nach der Pandemie ein höheres Wohlbefinden im Vergleich zu nicht pflegenden Frauen, die kein Homeoffice nutzten. Möglicherweise nahmen nicht pflegende Frauen die Einschnitte im Sozialleben stärker wahr, wohingegen pflegende Frauen, die ohnehin in der Regel weniger Freiräume für Freizeitaktivitäten hatten und sich um das Wohlergehen und die Ansteckungsgefahr der gepflegten Personen sorgten, durch das Homeoffice eine spürbare Entlastung erfahren haben könnten. Nach dem Wegfall pandemiebedingter Einschränkungen war das Sozialleben nicht mehr beeinträchtigt, sodass nicht pflegende Frauen das Homeoffice möglicherweise nun als zusätzlichen Vorteil wahrnahmen.

Für pflegende Männer zeigte sich weder während noch nach der Pandemie ein positiver Zusammenhang zwischen Homeoffice und Wohlbefinden. Dies könnte damit zusammenhängen, dass pflegende Männer im Durchschnitt einen relativ geringen Umfang an Homeofficenutzung hatten, welcher die potenziellen positiven Effekte, die das Homeoffice auf das Wohlbefinden hat, gemindert haben könnte. Ein weiterer Grund könnten die kleinen Fallzahlen und dadurch fehlende statistische Power sein. Insgesamt weist dieser Befund auf Forschungsbedarf hin und es bedarf größerer Stichproben, um die Zusammenhänge zwischen Homeoffice, Pflegeverantwortung und Wohlbefinden bei Männern genauer zu beleuchten.

Unsere Untersuchung hat einige Limitationen: Leider wurde das Wohlbefinden der Befragten vor der Pandemie nicht erfasst, sodass der Zusammenhang von Pflegeverantwortung, Homeoffice und Wohlbefinden zu diesem Zeitpunkt nicht untersucht werden konnte. Zudem konnten aufgrund der Datenverfügbarkeit nur einige Aspekte des Wohlbefindens (Lebenszufriedenheit, Einsamkeit und pflegespezifische Belastung) erfasst werden, andere wichtige Aspekte wie wahrgenommene Wertschätzung oder Anerkennung konnten jedoch nicht untersucht werden. Zu beachten ist zudem die Möglichkeit der Selektion: Zufriedenere Personen könnten eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten. Zwar wurde versucht, diesen Effekt durch die Kontrolle von Bildung, Berufsmerkmalen und weiteren Faktoren zu berücksichtigen, eine vollständige Eliminierung dieser Verzerrung ist jedoch nicht möglich. Außerdem sind die Fallzahlen für pflegende Angehörige in der Stichprobe vergleichsweise gering, was die Verallgemeinerbarkeit der Analysen tendenziell einschränken könnte.

Dennoch liefern die Analysen erste wichtige Einblicke in die Zusammenhänge zwischen Homeoffice, familiärer Pflege und Wohlbefinden. Sie deuten darauf hin, dass Homeoffice unter bestimmten Bedingungen eine Ressource für pflegende Angehörige sein kann. Zukünftige Forschung sollte diese Aspekte weiter untersuchen, insbesondere durch längsschnittliche Erhebungen und größere Stichproben, um kausale Zusammenhänge besser zu identifizieren.

5.3 Politische Implikationen

Die Studienergebnisse weisen auf das Fortbestehen struktureller und kultureller Barrieren beim Zugang zum Homeoffice hin. Schon vor der Pandemie zeigten Studien, dass vor allem privilegierte Gruppen wie Höhergebildete bessere Möglichkeiten zur Nutzung von Homeoffice hatten, während dies in klassischen Frauenberufen – etwa in sozialen Dienstleistungs- oder Gesundheitsberufen – vergleichsweise selten möglich war (Arntz et al. 2020; Minikus et al. 2022). Vereinbarkeitsfragen waren meist kein Kriterium, das die Gewährung von Homeoffice begünstigte. Im Gegenteil: Vor allem Frauen mit Sorgeverant-

wortung waren vom sogenannten Flexibilitätsstigma betroffen – der Annahme geringerer Produktivität im Homeoffice. Diese Muster setzten sich auch in der Pandemie und darüber hinaus fort.

Dies ist gesellschaftlich problematisch, denn obwohl familiäre Pflege in Deutschland weitgehend als Aufgabe der Familie gilt, erhalten pflegende Erwerbstätige offenbar keinen bevorzugten Zugang zu entlastenden Arbeitsformen wie dem Homeoffice. Die Erkenntnis, dass der Zugang zum Homeoffice nicht am konkreten Bedarf orientiert ist, verweist nicht nur auf bestehende Geschlechterungleichheiten, sondern stellt auch eine verpasste Chance dar, pflegende Angehörige gezielt zu unterstützen. Politisch sollte deshalb ein gesetzlich verankerter, anlassbezogener Anspruch auf mobiles Arbeiten bei familiärer Pflege geprüft werden. Menschen mit Vereinbarkeitskonflikten sollten stärker in den Fokus politischer Maßnahmen rücken. Zudem sollte gezielt daran gearbeitet werden, Homeoffice auch in Berufsfeldern zu ermöglichen, in denen es bislang kaum verbreitet ist – insbesondere in von Frauen dominierten Tätigkeiten. In Bereichen wie der Pflege oder der Erziehung, die weitgehend Präsenz erfordern, wäre zu prüfen, ob einzelne Aufgaben auch ortsunabhängig ausgeführt werden können. Wo dies nicht möglich ist, sollten alternative Formen flexibler Arbeitsgestaltung entwickelt werden, die entlastend wirken könnten.

Auch auf betrieblicher Ebene besteht Handlungsbedarf. Der Zugang zum Homeoffice sollte weiter entstigmatisiert und systematischer an individuelle Lebenslagen geknüpft werden. Betriebsräte könnten hierzu beitragen, indem sie Pflegeverantwortung ausdrücklich in Betriebsvereinbarungen berücksichtigen und Homeofficeregeln entsprechend mitgestalten. Auch Gewerkschaften sind gefordert, familiäre Pflege als festen Bestandteil der Arbeitswelt stärker in ihrer Interessenvertretung zu berücksichtigen. Der Abbau struktureller Hürden ist eine notwendige Voraussetzung dafür, dass Homeoffice sein Potenzial als Ressource für pflegende Erwerbstätige – insbesondere für Frauen – tatsächlich entfalten kann. ■

LITERATUR

- Abendroth, A.-K. / Lott, Y. / Hipp, L. / Müller, D. / Sauer mann, A. / Carstensen, T.** (2022): Has the COVID-19 Pandemic Changed Gender- and Parental-Status-Specific Differences in Working from Home? Panel Evidence from Germany, in: *Gender, Work & Organization*, 29 (6), S. 1991–2011
- Ahlers, E. / Mierich, S. / Zucco, A.** (2021): Homeoffice: Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 65, Düsseldorf
- Arntz, M. / Ben Yahmed, S. / Berlingieri, F.** (2020): Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps, in: *Intereconomics* 55 (6), S. 381–386
- Bernhardt, J. / Recksiedler, C. / Linberg, A.** (2022): Work from Home and Parenting: Examining the Role of Work-Family Conflict and Gender During the COVID-19 Pandemic, in: *Journal of Social Issues*, S. 935–970
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)** (2021): Dritter Gleichstellungsbericht: Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Drucksache 19/30750, Berlin, <https://www.gleichstellungsbericht.de/static/bab9f0c58d361f31b15ba9ee5582023e/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf> (letzter Zugriff: 12. 06. 2025)
- Boll, C. / Müller, D. / Oslander, C. / Schüller, S.** (2024): Working from Home and Parental Childcare Division: Evidence from Two Years of the COVID-19 Pandemic, in: *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, DOI: 10.1093/sp/jxae031/7934658
- Bujard, M. / Laß, I. / Diabaté, S. / Sulak, H. / Schneider, N. F.** (2020): Eltern während der Corona-Krise. Zur Improvisation gezwungen. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB): BIB.Beölkerungs.Studien 1, Wiesbaden
- De Jong-Gierveld, J. / van Tilburg, T. G.** (2006): A 6-Item Scale for Overall, Emotional, and Social Loneliness: Confirmatory Tests on Survey Data, in: *Research on Aging*, 28 (5), S. 582–598
- Desrochers, S. / Sargent, L. D.** (2004): Boundary/Border Theory and Work-Family Integration, in: *Organization Management Journal* 1 (1), S. 40–48
- Diener, E. / Emmons, R. A. / Larsen, R. J. / Griffin, S.** (1985): The Satisfaction with Life Scale, in: *Journal of personality assessment* 49 (1), S. 71–75
- Ding, R. Y. / Williams, A. M.** (2022): Places of Paid Work and Unpaid Work: Caregiving and Work-From-Home During COVID-19, in: *Canadian Geographies* 66 (1), S. 156–171
- Ehrlich, U. / Kelle, N.** (2022): Corona-Krise = (Temporäre) Krise der Angehörigenpflege? Situation und gesundheitliches Wohlbefinden von unterstützenden und pflegenden Angehörigen im Verlauf der Pandemie. Deutsches Zentrum für Altersfragen: DZA-Fact Sheet, Berlin
- Ehrlich, U. / Kelle, N. / Klaus, D. / Möhring, K.** (2022): How Did the COVID-19 Pandemic Impact the Wellbeing of Family Care-Givers? A Longitudinal Study of Older Adults in Germany, in: *Ageing and Society* 44 (7), S. 1533–1550
- Frodermann, C. / Grunau, P. / Haas, G.-C. / Müller, D.** (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona. Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit: IAB-Kurzbericht Nr. 5, Nürnberg
- Fuchs-Schündeln, N. / Stephan, G.** (2020): Bei drei Vierteln der erwerbstätigen Eltern ist die Belastung durch Kinderbetreuung in der Covid-19-Pandemie gestiegen: IAB-Forum 18. August 2020, <https://iab-forum.de/bei-drei-vierteln-der-erwerbstaeitigen-eltern-ist-die-belastung-durch-kinderbetreuung-in-der-covid-19-pandemie-gestiegen> (letzter Zugriff: 05. 06. 2025)
- von Gaudecker, H.-M. / Holler, R. / Janys, L. / Siflinger, B. / Zimpelmann, C.** (2020): Labour Supply in the Early Stages of the COVID-19 Pandemic: Empirical Evidence on Hours, Home Office, and Expectations. Institute of Labor Economics (IZA): Discussion Paper Series (13158), Bonn
- Goode, W. J.** (1960): A Theory of Role Strain, in: *American Sociological Review* 25 (4), S. 483–496
- Institut DGB-Index Gute Arbeit** (2020): Report 2020: Mehr als Homeoffice – Mobile Arbeit in Deutschland. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020, Berlin
- Kelle, N. / Ehrlich, U.** (2024): Family Care in Germany and its Gender-(Un)Specific Patterns: An Analysis Using Novel Data from the German Socio-Economic Panel Innovation Sample, in: *International Journal of Care and Caring* 9 (5), S. 1–17
- Klaus, D. / Ehrlich, U.** (2021): Corona-Krise = Krise der Angehörigenpflege? Zur veränderten Situation und den Gesundheitsrisiken der informell Unterstützungs- und Pflegeleistenden in Zeiten der Pandemie. Deutsches Zentrum für Altersfragen: DZA Aktuell, Berlin
- Laß, I.** (2021): Eltern zwischen Homeoffice und Homeschooling: Arbeit und Familie in Zeiten von Kita- und Schulschließungen, in: Statistisches Bundesamt / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung / Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Reihe Zeitbilder, Bonn, S. 484–489
- Laß, I. / Rüger, H.** (2024): Homeoffice und das Wohlbefinden von Eltern während der Coronapandemie, in: Statistisches Bundesamt, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Sozialbericht 2024. Ein Datenreport für Deutschland, Berlin, S. 168–171
- Laß, I. / Wooden, M.** (2022): Working from Home and Work-Family Conflict, in: *Work, Employment and Society* 37 (1), S. 176–195
- Leitner, S.** (2003): Varieties of Familialism: The Caring Function of the Family in Comparative Perspective, in: *European Societies* 5 (4), S. 353–375
- Leslie, L. M. / Manchester, C. F. / Park, T.-Y. / Mehng, S. I. A.** (2012): Flexible Work Practices: A Source of Career Premiums or Penalties?, in: *Academy of Management Journal* 55 (6), S. 1407–1428
- Li, J. / Bünning, M. / Kaiser, T. / Hipp, L.** (2022): Who Suffered Most? Parental Stress and Mental Health during the COVID-19 Pandemic in Germany, in: *Journal of Family Research* 34 (1), S. 278–306
- Lott, Y. / Abendroth, A.-K.** (2020): The Non-Use of Telework in an Ideal Worker Culture: Why Women Perceive More Cultural Barriers, in: *Community, Work & Family* 23 (5), S. 593–611
- Lott, Y. / Chung, H.** (2016): Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany, in: *European Sociological Review* 32 (6), S. 752–765
- Mehta, P.** (2021): Work from Home. Work Engagement amid COVID-19 Lockdown and Employee Happiness, in: *Journal of Public Affairs* 21 (4), S. 1–12

Minkus, L. / Groepler, N. / Drobnic, S. (2022): The Significance of Occupations, Family Responsibilities, and Gender for Working from Home: Lessons from COVID-19, in: PLoS One 17 (6), S. 1–17

Möhring, K. / Naumann, E. / Reifenscheid, M. / Blom, A. G. / Wenz, A. / Rettig, T. et al. (2020): Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Erwerbstätigkeit in Deutschland. Universität Mannheim, Mannheim

Munsch, C. L. (2016): Flexible Work, Flexible Penalties: The Effect of Gender, Childcare, and Type of Request on the Flexibility Bias, in: Social Forces 94 (4), S. 1567–1591

Otonkorpi-Lehtoranta, K. / Salin, M. / Hakovirta, M. / Kaittila, A. (2022): Gendering Boundary Work: Experiences of Work-Family Practices among Finnish Working Parents during COVID-19 Lockdown, in: Gender, Work & Organization, 29 (6), S. 1952–1968

Pearlin, L. I. (1989): The Sociological Study of Stress, in: Journal of Health and Social Behavior 30 (3), S. 241–256

Rubin, O. / Nikolaeva, A. / Nello-Deakin, S. / Te Brömmelstroet, M. (2020): What Can We Learn from the COVID-19 Pandemic About How People Experience Working from Home and Commuting? Centre for Urban Studies, University of Amsterdam

Spence, M. (1973): Job Market Signaling, in: The Quarterly Journal of Economics 87 (3), S. 355–374

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2022): 5,7 Millionen Pflegebedürftige zum Jahresende 2023. Pressemitteilung Nr. 478 v. 18. 12. 2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/12/PD24_478_224.html (Letzter Zugriff: 10. 02. 2025)

Vogel, C. / Klaus, D. / Wettstein, M. / Simonson, J. / Tesch-Römer, C. (2021): German Ageing Survey (DEAS), in: Gu, D. / Dupre, M. E. (Hrsg.): Encyclopedia of Gerontology and Population Aging, Cham, S. 2152–2160

AUTOR*INNEN

NADIYA KELLE, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA). Arbeitsschwerpunkte: soziale Partizipation, Wechselwirkung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit und soziale Ungleichheiten.

@ nadiya.kelle@dza.de

LISA JOANNE KLASSEN, M. A., Doktorandin am Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA). Arbeitsschwerpunkte: soziale Integration, Einsamkeit und gesellschaftliche Krisen.

@ lisa.klassen@dza.de

MAREIKE BÜNNING, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA). Arbeitsschwerpunkte: Partnerschaft, Generationenbeziehungen und Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit.

@ mareike.buenning@dza.de

OLIVER HUXHOLD, Dr., Leiter der Abteilung Forschung II: Soziale Beziehungen und Gesundheit am Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA). Arbeitsschwerpunkte: Psychologie der Lebensspanne, soziale Integration und Forschungsmethoden.

@ oliver.huxhold@dza.de

DOI: 10.5771/0342-300X-2026-1-33

Mobile Arbeit und Betriebsrat

Stabilität durch Wandel in der ersten Welt der Arbeitsbeziehungen

Fragen der geschlechtergerechten Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit oder der räumlichen und zeitlichen Entgrenzung von Arbeit haben im Zuge der Einführung mobiler Arbeitsformen erhebliche Aufmerksamkeit erfahren. Abgesehen von wenigen Studien bleiben Fragen der Arbeitsbeziehungen bislang weitgehend unberücksichtigt. Am Beispiel der Veränderung der Betriebsratsarbeit untersuchen wir, wie betriebliche Interessenvertretungen die Veränderungen durch mobile Arbeit im Beziehungsgeflecht mit Management, Beschäftigten und Gewerkschaft verarbeiten und wie die Betriebsratsarbeit modernisiert wird.

DANIEL BREMM, CARSTEN WIRTH

1 Mobile Arbeit und Entbetrieblichung

Mobiles Arbeiten, also die Arbeit an wechselnden Arbeitsorten außerhalb des Betriebs, war vor der Covid-19-Pandemie wenig verbreitet (Bellmann 2022). Dies hat sich in der Pandemie schlagartig verändert. Mobile Arbeit wird als „Homeoffice-Arbeit“ zumeist im häuslichen Bereich erbracht (Wirth 2022). Dadurch wird Arbeit nicht mehr in einem vertikal tief integrierten Betrieb in einer räumlichen Einheit erbracht, an den aber das Institutionengefüge des dualen Systems der industriellen Beziehungen anknüpft (Mückenberger 1993). Dies stellt Betriebsräte vor neue Herausforderungen. Beispielsweise entgrenzen sich Arbeitszeiten, neue Kommunikations- und Erreichbarkeitsprobleme entstehen, und informelle Kontaktmöglichkeiten gehen verloren (Wirth 2022). Vor diesem Hintergrund haben wir in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt untersucht, welche Herausforderungen durch mobile Arbeit Betriebsräte für eine wirksame Mitbestimmung wahrnehmen, wie sie damit umgehen und wie sich ihre Praxis der Interessenvertretung von mobil Arbeitenden im Zeitverlauf (2023–2024) verändert.

Wir untersuchen diese Fragen in der „ersten Welt der Arbeitsbeziehungen“ (Schroeder 2016). In dieser sind Be-

triebsräte vertretungswirksam, eine Tarifbindung ist vorhanden und der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist relativ hoch. Dies prägt die Arbeitsbeziehungen vor allem im verarbeitenden Gewerbe und im öffentlichen Dienst.

Konzeptionell basiert das Forschungsprojekt auf Überlegungen von Fürstenberg (2000 [1958]) und Breisig (2016). Ersterer begreift Betriebsräte als „Grenzinstitution“. Sie bearbeiten als „Sprachrohr“ der Belegschaft ein *Repräsentationsproblem*, indem sie die in Belegschaften vorhandenen Interessen integrieren und betriebsratsintern aushandeln. Des Weiteren führen sie die unterschiedlichen Auffassungen von Management und Betriebsrat im Zuge der Bearbeitung eines *Integrationsproblems* zu ausgethandelten Maßnahmen zusammen. Diese dienen der Erreichung des Betriebszwecks. Die Aushandlungen von Management und Betriebsrat führen in der Regel, im Stile industrieller Beziehungen vom Typ „kooperative Konfliktverarbeitung“ (Weltz 1977), zu Kompromissen. Parallel dazu lösen Betriebsräte ein *Solidaritätsproblem*. Voraussetzung dafür ist eine Abstimmung zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften in wiederkehrenden Interaktionen (z. B. in der gewerkschaftlichen Betriebsbetreuung).

Da die Betriebsräte bei der Bearbeitung dieser unterschiedlichen Problemarten zum Teil widersprüchlichen und konfliktären Anforderungen gegenüberstehen, wird ergänzend auf Überlegungen eines arbeitspolitischen Ansatzes zurückgegriffen (Breisig 2016). Dieser kann die *Politics* mobiler Arbeit, also den Machtmiteinsatz der Ak-

teure (z.B. hinsichtlich des Zugangs, Umfangs und der zeitlichen Lage sowie der Bedingungen mobiler Arbeit einschließlich der Integration mobil Arbeitender in die Betriebsratsaktivitäten) berücksichtigen. Das Ergebnis dieser *Politics* sind die zu den jeweiligen *Policies* geronnenen Bündel von Maßnahmen, die gegebenenfalls bestimmten Mustern zugeordnet werden können. So kann beispielsweise ein Betriebsrat an einer eher präsenzorientierten Form der Integration mobil Arbeitender in seiner Praxis festhalten oder eine stärker virtualisierte Interessenvertretungspraxis entfalten.

Mit der Beantwortung unserer Fragestellungen wollen wir die (Veränderung der) Betriebsratspolitik bei mobiler Arbeit verstehen. Deshalb sind qualitative Methoden angemessen. Sie ermöglichen einen vertieften Einblick in die Praxis. Die Aufbereitung und Auswertung der Empirie basiert auf einer qualitativen Inhaltsanalyse von leitfadengestützten Experteninterviews nach Mayring (2008) mit Bezug zu den Kategorien der oben genannten konzeptionellen Überlegungen (Meuser/Nagel 2009). Zusätzlich wurde – um Prozesse der Entwicklung und Veränderung der Betriebsratspraxis zu erfassen, gegebenenfalls zu initiieren und zu evaluieren – „Aktionsforschung“ (Huzzard/Björkman 2012) betrieben (zum Forschungsdesign siehe Abschnitt 3).

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Nach einer knappen Zusammenfassung des Forschungsstandes zu mobilem Arbeiten und Betriebsräten in Abschnitt 2 führen wir ausführlicher in die methodologischen Grundlagen der Studie sowie die jeweiligen Kontexte der Untersuchungsbetriebe ein (3). Die empirischen Befunde und ihre Diskussion sind Gegenstand von Abschnitt 4 und 5. Abschließend fassen wir in Abschnitt 6 die wichtigsten Ergebnisse zusammen, leiten praktische Handlungsempfehlungen ab und formulieren weiteren Forschungsbedarf.

2 Mobiles Arbeiten und Betriebsrat im Spiegel der Literatur

Mobil Arbeitende sind Arbeitnehmer*innen des Betriebs, folglich können Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte für sie einsetzen. Studien zur Betriebsratspraxis bei mobiler Arbeit analysieren Veränderungen des Repräsentations und Integrationsproblems und belegen zum Teil auch arbeitspolitische Konflikte. Mit Blick auf das Repräsentationsproblem belegen mehrere Studien die technisch-organisatorischen Herausforderungen, denen Betriebsräte in und während der Covid-19-Pandemie gegenüberstanden. Insbesondere die Kommunikation mit Beschäftigten war prekär (Carstensen et al. 2022; Daus et al. 2024; Behrens/Brehmer 2022). Erschwerend kommt hinzu, dass die Betriebsräte auf sich weiter ausdifferenzierende Interessen-

lagen in den Belegschaften treffen (Flemming 2023) und sie gleichzeitig weniger Interaktionsmöglichkeiten haben (Carstensen et al. 2022; Wirth 2022; Daus et al. 2024, S. 302).

In ihrem programmatischen Beitrag sehen Hipp und Krzywdzinski (2023) in neuen Betriebsratspraktiken mit Bezug zu mobil Arbeitenden ein Modernisierungspotenzial der Interessenvertretung. Tatsächlich zeigen empirische Studien, dass Betriebsräte durch eine Virtualisierung der Betriebsratsarbeit mittels elektronischer Kommunikationen mit Beschäftigten (-gruppen), hybriden Betriebsversammlungen und der Regelung mobiler Arbeit auf mobil Arbeitende zugehen (Wirth 2022; Flemming 2023). Dabei sind die interaktiven Elemente in der elektronischen Kommunikation noch stärker ausbaubar (Hofmann et al. 2023, S. 19).

Die massenhafte Verbreitung mobiler Arbeit beeinflusst die Lösungen für das Integrationsproblem. Dabei sind unterschiedliche Muster erkennbar. Das Management nutzt – ganz im Einklang mit arbeitspolitischen Überlegungen – zuweilen die Gunst der Stunde und umgeht den Betriebsrat bei mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen (Detje/Sauer 2021; Behruzi et al. 2021). Gleichzeitig steigen Anforderungen an Betriebsräte im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz (Behrens/Brehmer 2025). Die Interessenvertretungspraxis reicht deshalb von qualifizierten Mitbestimmungspraktiken in der ersten Welt der Arbeitsbeziehungen bis hin zu Praktiken in solchen Betrieben, die die Anwendung von Gesetzen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen nicht sicherstellen (Holst/Niehoff 2023).

Analysen der Bearbeitung des Solidaritätsproblems sind rar. Wirth (2022) zeigt, wie virtuelle Warnstreiks koordiniert, organisiert und durchgeführt werden. Hofmann et al. (2023) konstatieren auf Basis einer Studie in der chemisch-pharmazeutischen Industrie, dass die Interaktion mit der Gewerkschaft kaum beeinträchtigt wird.

Die Auswertung der vorliegenden Studien rückt die Herausforderungen für Betriebsräte durch mobile Arbeit in den Vordergrund. Insbesondere wird die Schwierigkeit betont, die Belegschaft einzubeziehen. Die Studien belegen aber auch, dass Betriebsräte ihre Praxis zumindest teilweise modernisiert haben.

3 Das Untersuchungsdesign

3.1 Der Forschungsprozess

Um einen vertieften Einblick in die Praxis der Betriebsräte zu erhalten, wurden 2023 und 2024 zwei Wellen von Expertengesprächen mit Betriebsratsmitgliedern in vier Betrieben aus der Metall und Elektroindustrie durchgeführt. Sie sind Expert*innen der Regulierung von mobiler

Arbeit, weil sie in Zusammenarbeit mit dem Management und in Abstimmung mit der IG Metall Verantwortung für die Lösung spezifischer Probleme übernehmen (Meuser/Nagel 2009).

Das Projekt umfasste darüber hinaus Elemente von Aktionsforschung in Form von Betriebsratsseminaren, in die die befragten Expert*innen sowie Betriebsräte weiterer Betriebe einbezogen waren. Hier sollte theoretisches und praktisches Wissen zugleich gewonnen werden (Huzzard/Björkman 2012). Die Seminare dienten der Validierung der Auswertungsergebnisse aus den Expertengesprächen, der Weiterentwicklung der Betriebsratspraxis und schließlich der Evaluation dieser Weiterentwicklung. Dazu wurden die Teilnehmenden in einen ergebnisoffenen und demokratischen Dialog mit den Forschenden einbezogen. Dadurch wurde die Praxis der Betriebsräte von den Forschenden ein Stück weit mitgestaltet und es wurden Ideen für eine Veränderung ihrer Aktivitäten generiert. Damit ein offener und hierarchiefreier Diskurs von Problemen, Strategien und Ergebnissen möglich war, verzichteten wir auf die Einbeziehung des Managements. *Abbildung 1* illustriert den Forschungsprozess für den Zeitraum von Mai 2023 bis Juni 2025.

Nach dem Start des Projekts wurden neben einem Interview mit einem IG Metall-Gewerkschaftssekretär in vier Betrieben der Metall und Elektroindustrie Expertengespräche mit einzelnen Betriebsratsmitgliedern (Batterieproduktion, Maschinenbau) oder Gruppen-Experteninterviews mit dem Betriebsausschuss des Betriebsrats (Engineering, Automotive) geführt. Der Rückgriff auf Gruppen-Experteninterviews erfolgte aus forschungspragmatischen Gründen. Er erleichterte das Aufnehmen unterschiedlicher Perspektiven im jeweiligen Betriebsrat. Im Zentrum der Expertengespräche standen die Herausforderungen für Betriebsräte und ihre praktizierten Problemlösungen.

Die leitfadengestützten Experteninterviews wurden in der ersten Erhebungswelle in Präsenz durchgeführt, aufgezeichnet und vollständig transkribiert. Anschließend wurden sie entsprechend den theoretischen Überlegun-

gen codiert und einer vergleichenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2008) unterzogen. Im Zuge der Codierung mit Bezug zu den Fürstenbergischen Überlegungen wurde insbesondere auf den Kreis der Repräsentierten und die Ziele der Repräsentation, die Herausforderungen und die praktizierten Lösungen, die Interaktionsformen und deren Wandel im Zeitverlauf, die Konflikte zwischen Management und Betriebsrat und deren Bearbeitungsformen sowie die Abstimmung und Koordination von Aktivitäten zwischen Betriebsrat und IG Metall geachtet. Die Codierung mit Bezug zur arbeitspolitischen Perspektive berücksichtigt die Kontexte der Betriebe, die relevanten Akteure und Koalitionen von Akteuren, deren Interessen (Divergenzen und Kongruenzen) im Zeitverlauf, die Machtmittel der Akteure und deren Einsatz im Zuge mikropolitischen Spiele (*Politics*) sowie deren Ergebnisse bzw. Maßnahmen (*Policies*).

Die Ergebnisse der Befragung wurden im ersten Betriebsratsseminar an die Befragten rückgekoppelt, mit ihnen diskutiert, ergänzt und so gegen Fehlinterpretationen abgesichert. Durch Teilnehmende aus drei weiteren Betrieben konnten weitere Perspektiven in die Analyse integriert werden. Zudem wurden mit den Teilnehmenden Ideen für einen anderen Umgang mit den Herausforderungen im Rahmen eines *World Cafés* entwickelt. Die Ergebnisse der Beratungen wurden protokolliert und zum Teil zusätzlich fotografiert, bevor sie ausgewertet wurden.

Anknüpfend an diese Ideen wurden im zweiten Betriebsratsseminar die rechtlichen Möglichkeiten einer veränderten Betriebsratsarbeit vorgestellt. Für jeden Betrieb wurden spezifische Modifikationen der Einbeziehung von mobil Arbeitenden entwickelt. Eine Umsetzung dieser Überlegungen sollte bis Oktober 2024 erfolgen.

Vor dem Reflexionsworkshop, dem dritten Betriebsratsseminar im Rahmen der Aktionsforschung, wurden der IG Metall-Gewerkschaftssekretär und die Betriebsräte der vier Untersuchungsbetriebe in Online-Experteninterviews zu ihren Erfahrungen mit ihrer (veränderten) Betriebsratspraxis befragt. Die (nicht) eingeleiteten Ver-

ABBILDUNG 1

Der Forschungsprozess



Anmerkung: IGM = IG Metall; BR = Betriebsrat

^A Ein Interview (Maschinenbau) konnte erst 2025 geführt werden.

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

TABELLE 1

Die Untersuchungsbetriebe

Angaben in Prozent und in absoluten Zahlen

	Maschinenbau	Batterieproduktion	Engineering	Automotive
Zahl der Beschäftigten	414	689 (1100)	500	2300
Größe des Betriebsrats	11	11	11	19
Praktizierte Arbeitsform	Mobile Arbeit	Mobile Arbeit	Mobile Arbeit	Mobile Arbeit
Anteil der Belegschaft, der mobil arbeiten könnte [%]	30	30	60	40
Regelung mobiler Arbeit	Konzernbetriebsvereinbarung	Betriebsvereinbarung und widersprechende Konzernbetriebsvereinbarung	Betriebsvereinbarung	Konzernbetriebsvereinbarung
Umfang mobiler Arbeit im Zeitverlauf	Von einem sehr niedrigen Niveau über Höchststände in der Covid-19-Pandemie zu einem Rückgang über dem Vor-Corona-Niveau	Vom „bösen Thema“ zu Höchstständen in der Covid-19-Pandemie und einer hohen Zahl mobil Arbeitender nach der Pandemie aufgrund von Platzproblemen	Von einem niedrigen Niveau über Höchststände in der Covid-19-Pandemie zu einem umkämpften Niveau	Von der verhöhten Praxis auf niedrigem Niveau über Höchststände in der Covid-19-Pandemie zu begrenzter mobiler Arbeit
Stil industrieller Beziehungen	Kooperative Konfliktverarbeitung	Kooperative Konfliktverarbeitung	Kooperative Konfliktverarbeitung	Kooperative Konfliktverarbeitung
Kontext des Betriebs	Arbeitsplatzverluste	Gewinner der Transformation	Restrukturierung	Arbeitsplatzverluste und Transformation

Quelle: Eigene Zusammenstellung

WSI Mitteilungen

änderungen wurden im dritten Betriebsratsseminar ausgewertet, evaluiert und die Möglichkeiten und Grenzen einer Veränderung (durch Aktionsforschung) diskutiert. Im Mai 2025 fand eine Abschlusstagung statt, in der die Ergebnisse präsentiert und diskutiert wurden.

3.2 Die Untersuchungsbetriebe

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Untersuchungsbetriebe:¹

Der Betrieb Maschinenbau ist ein großer konzerngebundener Maschinenbaubetrieb mit 414 Beschäftigten, der in der Produktion massiv „sozialverträglich“ Personal abbaut. Dem Betriebsrat gehören elf Mitglieder an. Er praktiziert – wie alle anderen Untersuchungsbetriebe – mobile Arbeit. Für diese Arbeitsform kommen ca. 30 % aller Beschäftigten in Frage. Sie ist in einer Konzernbetriebsvereinbarung geregelt, die unter Berücksichtigung betrieblicher Belange eine vollständig mobile Arbeit zulässt. Management und Betriebsrat pflegen – wie in allen anderen Betrieben auch – eine „kooperative Konfliktverarbeitung“ (Weltz 1977), die von einem Geben und Nehmen unter besonderer Berücksichtigung der Interessen der Stammbesellschaft gekennzeichnet ist. Der Umfang mobiler Arbeit ist vor der Covid-19-Pandemie sehr gering, steigt dann sprunghaft an und geht nach der Pandemie in diesem Betrieb auf ein Niveau deutlich über dem Vor-Corona-Niveau zurück.

Der Betrieb Batterieproduktion ist ein Gewinner der Transformation, da seine Beschäftigtenzahl im Untersuchungszeitraum von 689 auf ca. 1100 steigt. Der Betriebsrat hat zu Untersuchungsbeginn elf Mitglieder, und ca. 30 % der Belegschaft ist auf Arbeitsplätzen beschäftigt, die mobile Arbeit zulassen. Im Betrieb Batterieproduktion erlaubt die Betriebsvereinbarung des lokalen Betriebsrats nach Absprache mit dem Vorgesetzten eine vollständige mobile Arbeit, wenn in der Kernarbeitszeit die Erreichbarkeit gewährleistet ist. Das Management bezieht sich nach einer Fusion auf eine Konzernbetriebsvereinbarung, die nach Absprache mit der Führungskraft mobile Arbeit an drei Tagen in der Woche zulässt. Die Akteure geraten aufgrund widersprüchlicher Regelungen bei der Frage des Umfangs mobiler Arbeit in Konflikt. Vor der Covid-19-Pandemie ist mobile Arbeit im Betrieb Batterieproduktion „ein böses Thema“ (Batterieproduktion-1).² Der Arbeitgeber wünscht in diesem Fall eine klare Trennung von Beruf und Freizeit. Nach einem rasanten Anstieg der

¹ Alle Ortsangaben und Firmennamen wurden von den Autoren geändert, um die Anonymität der Befragten und der Untersuchungsbetriebe sicherzustellen.

² Die im Text verwendeten Belege aus Interviews basieren auf der Kombination des anonymisierten Namens des Unternehmens bzw. der IG Metall und einer Zahl, die angibt, in welchem Interview diese Daten erhoben wurden.

Zahl der mobil Arbeitenden aus Arbeitsschutzgründen während der Pandemie bleibt deren Zahl wegen wachstumsbedingter Platzprobleme weiterhin auf einem hohen Niveau.

Der Betrieb Engineering gehört einem international operierenden Ingenieurdienstleister an, hat 500 Beschäftigte und ebenfalls einen elfköpfigen Betriebsrat. Auf ca. 60 % der Arbeitsplätze ist mobile Arbeit möglich. Im Betrieb Engineering verankert die Betriebsvereinbarung eine doppelte Freiwilligkeit, die zunächst keine Begrenzung der mobilen Arbeit vorsieht. Aber mit einer dreitägigen Ankündigungsfrist kann die mobile Arbeit vom Beschäftigten oder der Führungskraft unterbrochen werden. Auch im Engineering hat die quantitative Entwicklung von mobiler Arbeit den typischen Verlauf. Auf die Bedeutungslosigkeit folgt der rapide Anstieg während der Covid-19-Pandemie. Nach der Pandemie ist der Umfang – ausgehend vom Management – umkämpft. Gleichzeitig toleriert das Management im Betrieb Engineering individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitenden und direktem Vorgesetzten. Dies führt zu Unmut in der Belegschaft aufgrund von Ungleichbehandlung. Im Ergebnis ist die Zahl der mobil Arbeitenden kleiner als während, aber deutlich höher als vor der Covid-19-Pandemie.

Der Betrieb Automotive ist Teil eines Automobilzulieferkonzerns mit zahlreichen Standorten weltweit, der Arbeitsplätze abbaut und von der Transformation der Automobilindustrie stark betroffen ist. Seine 2300 Beschäftigten werden von einem 19-köpfigen Betriebsrat vertreten. Mobile Arbeit kommt für ca. 40 % der Belegschaft in Frage und ist heute in einer Konzernbetriebsvereinbarung geregelt. Im Betrieb Automotive wird zunächst in der Betriebsvereinbarung festgelegt, dass Beschäftigte an zwei Tagen in der Woche nach Absprache mit dem Vorgesetzten, die aber mobile Arbeit häufig ablehnten, mobil arbeiten können. Später wird die „Zwei-Tage-pro-Woche“-Regelung auf einen Monat bezogen, sodass längere Zeiträume mobil gearbeitet werden kann, und während der Coronapandemie weiter ausgedehnt. In diesem Betrieb entwickelt sich mobile Arbeit von einem Randphänomen über Höchststände während der Pandemie „in einem Geisterbetrieb“ (Automotive-1) zu einem Betrieb, in dem jenseits von individuellen Vereinbarungen zwischen Beschäftigtem und Vorgesetztem mobile Arbeit in der Regel an drei Arbeitstagen pro Woche praktiziert werden kann.

und unterschiedliche Auffassungen im Betriebsrat hinsichtlich der Form der Betriebsversammlung verschärfen Herausforderungen wie fehlendes technisches Know-how für die Durchführung von Online-Formaten. Die zentrale Frage lautet vor diesem Hintergrund: „Wie erreiche ich die Leute am besten?“ (Maschinenbau-1), weil in Transformationskonflikten „Gerüchteküchen“ (Maschinenbau-1) entstehen, in denen der Betriebsrat diffamiert wird. Zudem tut sich die Betriebsratsspitze schwer, die Kommunikation in Online-Formaten zu steuern, denn es gilt, „Pöbeleien“ (Maschinenbau-1) zu vermeiden. Mit Blick auf das Integrationsproblem sind die unterschiedlichen Auffassungen von Top- und mittlerem Management eine Herausforderung, weil das Top-Management „Smart Work propagiert“ (Maschinenbau-1), das mittlere Management aber den Zugriff auf Personal in Präsenz präferiert.

2024 sind die Erreichbarkeit und die Qualität der Kommunikation weiterhin die zentralen Herausforderungen: „Das ist immer das Problem mit dem Erreichen“ (Maschinenbau-2). Zudem ist der Betriebsrat vor dem Hintergrund eines verstärkten Wunsches des Managements nach mehr Präsenz im „Zwiespalt“ (Maschinenbau-2) zwischen den Interessen von mobil Arbeitenden und jenen ohne Zugang zu mobiler Arbeit. Bei der Bearbeitung des Integrationsproblems verschärft das Management die Gangart, indem es den Betriebsrat durch „negative Bemerkungen“ (Maschinenbau-2) über mobil arbeitende Betriebsräte betriebsöffentlich unter Druck setzt.

Wie im Betrieb Maschinenbau ist 2023 auch im Betrieb Batterieproduktion die Erreichbarkeit mobil Arbeitender mit „interessanten Inhalten“ (Batterieproduktion-1) durch den Betriebsrat die zentrale Herausforderung. Sie lassen sich nach dem Ende der Zulässigkeit von hybriden Betriebsversammlungen kaum mehr in den betrieblichen Diskurs einbinden, denn man kann sie „schwerlich nur mit einer Einladung zu einer Betriebsversammlung kriegen“ (Batterieproduktion-1). In Konflikten mit dem Management wird die Mobilisierung schwieriger, denn „die [mobil Arbeitenden] haben es einfach nicht mitgekriegt“ (Batterieproduktion-1).

Nach der Fusion mit einem international operierenden Konzern versuchen Teile des Managements 2024 eine verstärkte Präsenz über mikropolitische Spiele durchzusetzen. So werden zuweilen Online-Termine trotz Glatt-eis in Präsenztermine umgewandelt oder es wird verlangt, Tätigkeiten, die für mobile Arbeit geeignet sind, im Büro auszuführen. In der Folge steigt das Konfliktniveau im Betrieb, was durch Ungleichbehandlungen der (mobil) Arbeitenden durch Führungskräfte verschärft wird. Dies erhöht auch die Arbeitsbelastung der Betriebsräte, denn „da hast du natürlich dann als Betriebsrat alle Hände voll zu tun, wenn du das nicht nur bei einem Arbeitnehmer hast, sondern bei einigen“ (Batterieproduktion-2).

Der Betriebsrat des Betriebs Engineering steht 2023 vor ähnlichen Herausforderungen. Die Durchführung von Betriebsratssitzungen ist eine „Katastrophe“ (Enginee-

4 Empirische Befunde

4.1 Herausforderungen mobiler Arbeit für Betriebsräte

Im Betrieb Maschinenbau ist 2023 die Bearbeitung des Repräsentationsproblems von zentraler Bedeutung. „Spaltungen zwischen Produktion und Büro“ (Maschinenbau-1)

ring-1). Die Kommunikation mit mobil Arbeitenden ist „sehr schwierig gewesen, um den größeren, breiteren Dialog mit der Belegschaft zu haben“ (Engineering-1). Gleichzeitig werden hybride Betriebsversammlungen auch nach dem Ende ihrer Zulässigkeit von Beschäftigten erwartet. Zudem wird unter den Bedingungen von mobiler Arbeit die Verhandlung mit dem Management und die Kommunikation mit der Belegschaft im Zuge von Restrukturierungsmaßnahmen herausfordernder – nicht zuletzt aufgrund von Spaltungen in der Belegschaft zwischen Arbeitenden mit und ohne Zugang zu mobiler Arbeit. Als Stabilitätsanker erweist sich – wie in den anderen Fällen – die Zusammenarbeit mit der IG Metall, die ihre Betriebsratsberatung durch eine Kombination von Präsenz und online modernisiert hat.

2024 handhabt das Management mobile Arbeit im Betrieb Engineering deutlich restriktiver. Es verbessert so die Erreichbarkeit mobil Arbeitender für den Betriebsrat. Das Management schließt Führungskräfte von mobiler Arbeit aus und will sie den anderen Beschäftigten nur von Dienstag bis Donnerstag ermöglichen. Infolgedessen befinden sich Betriebsrat und Management „regelmäßig“ (Engineering-2) in arbeitspolitischen Konflikten – auch weil sich die Ungleichbehandlung der Beschäftigten in Abhängigkeit von der Abteilungszugehörigkeit fortsetzt. Dies erhöht in Verbindung mit den neuen Restriktionen den Unmut in der Belegschaft und die Fluktuation, die aus der Perspektive des Betriebsrats die Wettbewerbsfähigkeit gefährdet.

Auch im Betrieb Automotive ist 2023 die Kommunikation mit den Beschäftigten die zentrale Herausforderung. Es besteht in und jenseits von Transformationskonflikten nur ein eingeschränkter Kontakt zu großen Teilen der Belegschaft, informelle Kontakte sowie Mimik und Gestik gehen verloren und komplexe Klärungsprozesse sind noch schwieriger zu bewältigen. Für Betriebsversammlungen sind nach verletzenden Äußerungen von Mitarbeitenden Methoden der demokratischen Steuerung des Diskurses zu entwickeln. Ungeachtet dessen werden hybride Betriebsversammlungen weiterhin von Beschäftigten eingefordert, denn „die administrativen Kollegen finden das toll“ (Automotive-1). Diese Herausforderungen werden von unterschiedlichen Perspektiven auf mobile Arbeit im Betriebsrat und in der Belegschaft überlagert. Letztere entstehen zunächst durch die unterschiedlichen Möglichkeiten, mobil zu arbeiten, und später durch Versuche des Managements, die Präsenz im Betrieb zu erhöhen.

In Transformationskonflikten mit dem Management ist die öffentlichkeitswirksame Mobilisierung schwieriger und die Rückkopplung von Verhandlungszwischenständen geht mit „Beschimpfungen“ (Automotive-1) einher. Zudem sind virtuelle Streiks, die später mit Autokorssos kombiniert werden, weniger (öffentlichkeits-)wirksam. Für Betriebsräte steigt der Arbeitsaufwand durch Konflikte zwischen Management und Beschäftigten, weil zuweilen versucht wird, die Möglichkeit mobiler Arbeit

wegen schlechter Leistungen zu entziehen. Oder das Management missbraucht den Zugang zu mobiler Arbeit als Machtmittel und generiert durch seine Ungleichbehandlung zusätzliche Konflikte.

Im Management kommt es wie in den Betrieben Maschinenbau und Engineering 2024 zu einem Umdenken. Vor dem Hintergrund leerstehender Büroflächen will das Top-Management die Beschäftigtenpräsenz forcieren. Dies bringt die Betriebsräte, die Arbeit in Präsenz oder hybride Arbeit präferieren, mit Beschäftigten, die ihr Leben auf mobiles Arbeiten ausgerichtet haben, in Konflikt. Sie erwarten von ihnen, dass sie ihre Interessen am Status quo vertreten. Das Management zwingt den Betriebsrat jedoch in einen Konsens, indem es auf die Möglichkeiten von Standortkonsolidierungen verweist und begleitend eine Studie veröffentlicht, die seine Position stützt. Vor diesem Hintergrund übernimmt der Betriebsrat diese Perspektive und entschärft auf diese Weise seine konfliktäre Beziehung zum Management.

In allen Untersuchungsbetrieben stehen die Betriebsräte 2023 und 2024 vor einem neuen Solidaritätsproblem. Sie befinden sich zunächst in einer „Findungsphase“ (IGM-1), in der beide Seiten lernen müssen, mit virtualisierter Kommunikation umzugehen. Dabei „tauchen einige Betriebsräte ab“ (IGM-1), weil sie überfordert sind. Andere reduzieren ihr Engagement oder stellen es ein. In den Untersuchungsbetrieben hingegen gelingt es, durch eine Kombination aus virtualisierter Kommunikation und Kommunikation in Präsenz Beratungsbedarfe zu befriedigen und das Handeln abzustimmen.

4.2 Maßnahmen der Betriebsräte

Ausgehend von den Erfahrungen in der Covid-19-Pandemie lernen die Betriebsräte bis 2023, auch auf mobil Arbeitende zuzugehen, und tragen zur Lösung des Repräsentationsproblems bei. Die Betriebsräte schließen Regelungslücken (Batterieproduktion, Engineering) und bedienen sich virtueller Elemente der Kommunikation, die dialogorientiert (unterschiedliche Formen von Online-Meetings) sind und/oder einseitig informieren (unterschiedliche Formen von Newslettern und Printprodukten). Sie lernen, Diskurse zu steuern (Automotive). Die Präsenz von Betriebsräten ist auch für mobil Arbeitende von Bedeutung. Sie signalisiert den Beschäftigten einerseits Interesse, andererseits ist sie Voraussetzung für direkte Kommunikation im Betrieb und – wie wir später noch sehen werden – Voraussetzung für eine Rückkehr zu einer eher präsenzorientierten Interessenvertretung.

Betriebsräte reflektieren Weiterentwicklungen ihrer Lösungen des Repräsentationsproblems und entwickeln in der Aktionsforschung Ideen für eine zukünftige Praxis. Sie tendieren dazu, ihre Praxis um interaktive und eher kollektive virtuelle Formate zu ergänzen sowie Medienprodukte wie kleine Filme und Podcasts zu produzieren. Zudem wollen Betriebsräte ein IG Metall-eigenes Softwa-

retool (Werkforce) einsetzen, um gewerkschaftliche Aktivitäten im Betrieb effektiv(er) zu unterstützen.

Die meisten Betriebsräte sind hinsichtlich des Einsatzes von Social Media skeptisch. Sie befürchten unqualifizierte Beiträge. Noch ausgeprägter ist die Ablehnung gegenüber einer regionalen Gewerkschaftsarbeit. Sie befürchten einen zusätzlichen Fahrtaufwand, ein „Eindringen“ in die grundgesetzlich geschützte Wohnung der Arbeitenden sowie eine Vermischung von Wohnort und dem Ort von Interessenvertretungsaktivitäten.

Das Solidaritätsproblem kann durch eine partielle Virtualisierung der Gewerkschaftsarbeit bearbeitet werden. Dies geschieht durch Anpassungen der gewerkschaftlichen Aktivitäten an Anforderungen mobil Arbeitender bis hin zur Rückkehr zur vornehmlich in Präsenz arbeitenden Organisation. Beispielsweise gehören 2023 und 2024 Videokonferenzen zu den etablierten Praktiken der Abstimmung zwischen IG Metall und Betriebsräten. In einzelnen Fällen werden in den Mittagspausen „Bildungshäppchen“ (Batterieproduktion-2) zur Information Beschäftigter als Videokonferenz angeboten. Durch den reflektierten Einsatz von virtuellen Elementen in der Kommunikation kann Post-Corona ein Modernisierungspotenzial erschlossen werden.

Das Integrationsproblem mit Bezug zu mobiler Arbeit kann während der Covid-19-Pandemie aufgrund der Gefahrenlage schnell gelöst werden. Aber das Management nutzt die „Gunst der Stunde“ für seine Interessenverfolgung, indem es Teleheimarbeit nach der Arbeitsstättenverordnung durch die kostengünstigere Variante der mobilen Arbeit ersetzt. Infolgedessen kommt es nach der Pandemie zu einem Fortbestehen von Konflikten mit Bezug zu mobiler Arbeit, die zum Teil (Engineering) in neue Betriebsvereinbarungen münden. Für Tarifausschließungen entwickeln die Akteure neue Formen des Arbeitskampfes wie „digitale Warnstreiks“ (IGM-1), bei denen die Beschäftigten auf den Streik verweisende Abwesenheitsnotizen schalten. Sie sind aber ein „weniger scharfes Schwert“ (IGM-1), denn „es war eher so ein Gesicht zeigen“ (IGM-1). Ein Abschluss von (neuen) Tarifverträgen erscheint den Akteuren so 2023 nicht möglich.

In der Folge entwickeln sich in den *Politics* der Untersuchungsbetriebe 2024 unterschiedliche *Policies* der Interessenvertretung mobil Arbeitender. Das erste Muster (Maschinenbau und Automotive) ist präsenzorientiert. Diese Betriebsräte setzen darauf, im Einklang mit machtvoll vorgetragenen Managementbestrebungen (z. B. durch die Mobilisierung der leitenden Angestellten als Vorbilder, die Thematisierung der Standortfrage, Auftragsstudien) vor dem Hintergrund von Dysfunktionalitäten für das Management (z. B. für den Wissensaustausch, das Lernen) die Präsenz im Betrieb zu erhöhen. Betriebsräte werden in diesen Betrieben in einen Konsens mit dem Management gezwungen und formieren eine Koalition für mehr Präsenz mit dem Management. Zudem verfolgt der Betriebsrat im Betrieb Automotive das Interesse, Transformations-

konflikte mit einer aktivierbaren Belegschaft in Präsenz zu bearbeiten. Er kann nun wieder dominant auf die Kommunikation mit den Beschäftigten in persönlichen Gesprächen setzen, ergänzt um Newsletter und Printprodukte. Zudem nutzt das Management im Betrieb Maschinenbau die „festgestellten“ Dysfunktionalitäten, um dem Betriebsrat einen „Deal“ vorzuschlagen: Eine vom Management finanzierte Präsenzveranstaltung außerhalb der Arbeitszeit „zur Stärkung des Sozialen“ (Maschinenbau-2) soll gegen eine Betriebsversammlung pro Jahr getauscht werden.

Im zweiten Muster, dem Muster Betriebsrat als Interessenvertretung mobil Arbeitender (Engineering und Batterieproduktion), setzen sich die Betriebsräte stark oder sehr stark für die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, ein. Sie setzen ihre Ressourcen ein (z. B. Regelungen in Betriebsvereinbarungen), agieren als „Mediator[en]“ (Engineering-2) oder gehen in den „Dialog“ (Batterieproduktion-2) mit Führungskräften und schreiten bei Konflikten zwischen mobil Arbeitenden und Führungskräften ein. Einige von ihnen entwickeln eine stark virtualisierte Interessenvertretungspraxis, in der sie Online-Formate für individuelle und kollektive Austauschformate nutzen. Im Betrieb Batterieproduktion nutzten die IG Metall-Mitglieder zudem digitale Tools wie WhatsApp-Gruppen für den Betriebsrat, die Vertrauensleute und „die Freunde der IG Metall“ (Batterieproduktion-2) in Kombination mit persönlichen Gesprächen für die Mobilisierung mobil Arbeitender in einem Arbeitskampf. Dadurch kommt ein zunächst abgelehntes Kommunikationsmittel (Social Media) nach einem Lernprozess zum Einsatz. Die Betriebsräte entwickelten in enger Kooperation mit der IG Metall als Teillösung für das Solidaritätsproblem virtualisierte Bildungsformate („Bildungshäppchen“) für Mittagspausen, und sie planen weiterhin die Aufzeichnung von Podcasts für den anstehenden Betriebsratswahlkampf.

Die von den Betriebsräten geplanten Maßnahmen können nur zum Teil realisiert werden. So wird die IG Metall-eigene Software „Werkforce“ wegen mangelnder Funktionalität nicht eingesetzt. Im präsenzorientierten Muster werden Koalitionen mit dem (lokalen) Management geschlossen und Potenziale einer persönlichen Ansprache der Arbeitenden wieder erschlossen. Fortgeschrittenere Formen digitaler Kommunikation als Online-Sprechstunden und Gruppentreffen können wegen der Arbeitsbelastung der Betriebsräte in der Transformation der Industrie und der Reorganisation der Untersuchungsbetriebe nicht in Angriff genommen werden. Zudem sind die Kompetenzen für Kommunikationsformen wie Podcasts oder Kurzfilme noch zu entwickeln. Vor diesem Hintergrund entwickeln sie pragmatische Lösungen im Alltag als Teil emergenter Strategien, zuweilen in Koalitionen mit Managementfraktionen. *Tabelle 2* fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

TABELLE 2

(Nicht-) Praktizierte Maßnahmen der Betriebsräte im Umgang mit mobiler Arbeit

	Maschinenbau	Batterieproduktion	Engineering	Automotive
Praxis der Bearbeitung des Repräsentationsproblems 2023	<ul style="list-style-type: none">– Online-Meetings mit Vertrauensleuten– Projektbezogene Informationen– Newsletter	<ul style="list-style-type: none">– Kaffeerunde –– Online-Sprechstunde– Permanente Erreichbarkeit– Abschluss Betriebsvereinbarung	<ul style="list-style-type: none">– Newsletter– Modernisierte Betriebsvereinbarung– Teams-Sprechstunde für Kleingruppen	<ul style="list-style-type: none">– Steuerung der Chats– Online-Sprechstunde– Wochenblatt, Intranet und Location News– Bitte nach Präsenz
in der Aktionsforschung entwickelte Ideen	<ul style="list-style-type: none">– Keine Teilnahme an den Betriebsratsseminaren Vorschläge im Interview: <ul style="list-style-type: none">– Virtuelle Kaffeerunde– Kompensation der Aufwendungen	<ul style="list-style-type: none">– Digitaler Briefkasten– Hybride Betriebsversammlung– Lokale Gewerkschaftsarbeit– „Werkforce“	<ul style="list-style-type: none">– Virtueller Regeltermin– Kleine Filme– „Werkforce“– Zuschuss zu Fahrtkosten	<ul style="list-style-type: none">– Hybride Betriebsversammlung– Podcasts und kleine Filme (mit Betriebsratsinterviews)
Ausgeschlossene Optionen	<ul style="list-style-type: none">– Social Media– Regionale Gewerkschaftsarbeit	<ul style="list-style-type: none">– Social Media	<ul style="list-style-type: none">– Regionale Gewerkschaftsarbeit	<ul style="list-style-type: none">– Regionale Gewerkschaftsarbeit
Praxis der Bearbeitung des Repräsentationsproblems 2024	<ul style="list-style-type: none">– Persönliche Gespräche– Zusätzliche Präsenzveranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit– Newsletter	<ul style="list-style-type: none">– Online-Sprechstunde– Permanente Erreichbarkeit– (Verteidigung der lokalen) Betriebsvereinbarung zu mobiler Arbeit	<ul style="list-style-type: none">– Newsletter– Verteidigung der Betriebsvereinbarung für Kleingruppen– Teams-Sprechstunde für Kleingruppen– Virtuelle IGM-Mitglieder- versammlungen	<ul style="list-style-type: none">– Persönliche Gespräche im Rahmen von Rundgängen – Bitte um Präsenz zur Standortstärkung– Wochenblatt, Intranet und Location News– Virtuelle Sprechstunden
Nicht realisierte Ideen/ aufgegebene Praxis	<ul style="list-style-type: none">– Keine virtuelle Kaffeerunde realisiert– Keine Kompensation durchgesetzt– Keine Online-Meetings mit Vertrauensleuten	<ul style="list-style-type: none">– Kein digitaler Briefkasten– hybride Betriebsversamm- lung nicht mehr zulässig– Keine lokale Gewerkschaftsarbeit– Teams statt „Werkforce“	<ul style="list-style-type: none">– Keine Filmproduktion– Kein Einsatz von „Werkforce“– Kein Zuschuss zu Fahrtkosten durchgesetzt	<ul style="list-style-type: none">– Steuerung von Chats wegen nicht zulässiger hybrider Betriebsver- sammlung entfällt– Keine Podcasts oder Filme produziert
Gründe	<ul style="list-style-type: none">– Normalisierung mobiler Arbeit– Sinkendes Volumen mobiler Arbeit– Drängen auf Präsenz seitens des Managements	<ul style="list-style-type: none">– Ergänzende virtualisierte Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit– Konflikt um Anschlussarbeitsvertrag an Flächentarifvertrag– Konflikt um Unternehmensteilung– Mikropolitik	<ul style="list-style-type: none">– Gefangen in Reorganisationskonflikten	<ul style="list-style-type: none">– Sinkendes Volumen mobiler Arbeit– Drängen auf Präsenz sei- tens des Managements – Koalition für Präsenz mit dem Betriebsrat– Restrukturierungskonflikte
Emergente Strategien	<ul style="list-style-type: none">– Geplanter politischer Tausch von einer Betriebs- versammlung gegen eine managementfinanzierte Präsenzveranstaltung außerhalb der Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none">– Interessenvertretung in Konflikten um mobile Arbeit– Einbindung mobil Arbei- tender in Streiks– „Bildungshäppchen“– WhatsApp-Gruppen– digitale Kommunikation	<ul style="list-style-type: none">– Interessenvertretung in Konflikten um mobile Arbeit	<ul style="list-style-type: none">– Management und Betriebsrat entwickeln gleichgerichtete Interessenlagen: Betriebsrat bearbeitet Reorganisation bevorzugt in Präsenz

Quelle: Eigene Erhebungen

WSI Mitteilungen

5 Diskussion

Unsere Forschungsergebnisse bestätigen, dass die Verbreitung von mobiler Arbeit zu erheblichen Herausforderungen, insbesondere in der Kommunikation zwischen den Akteuren der Arbeitsbeziehungen, und zusätzlichen Belastungen für Betriebsräte, geführt hat (so auch Behrens/ Brehmer 2022; Flemming 2023; Daus et al. 2024). Die Befunde zeigen aber auch, dass Betriebsräte gelernt haben,

mit mobiler Arbeit umzugehen (z.B. Carstensen et al. 2022; Wirth 2022; Hofmann et al. 2023). Sie tun dies nicht nur durch eine Virtualisierung und damit eine Modernisierung der Betriebsratsarbeit (so z.B. Carstensen et al. 2022; Hipp/Krzywdzinski 2023). Eine Rückkehr zu einem präsenzorientierten Muster ist eine praktizierte Alternative. Als Folge davon müssen betriebsspezifische Konzepte der Einbindung mobil Arbeitender diskutiert, erprobt, evaluiert und weiterentwickelt werden. Die dabei entstehenden Muster können aus einer arbeitspolitischen Perspektive am besten als ein Ergebnis des Einsatzes von

Macht und Gegenmacht im Zusammenspiel mit sich ändernden Sichtweisen auf mobile Arbeit verstanden werden. In diesen Prozessen setzen Akteure der Arbeitsbeziehungen ihre Macht ein, bilden neuartige Koalitionen mit anderen Akteuren im Betrieb und verändern ihre Praxis. Somit sind der Zugang, der Umfang, die zeitliche Lage und die Einbeziehung von Interessen mobil Arbeitender das Ergebnis von Konflikten und von Kompromissen der Akteure.

Das wegen der Transformation ohnehin schon hohe Konfliktniveau (Detje/Sauer 2021) wird durch den sich im Zeitverlauf verändernden Umfang von mobiler Arbeit und durch die Ungleichbehandlung verstärkt. Die Zahl der Nutzer*innen sowie der Umfang und die zeitliche Lage mobiler Arbeit bleiben umkämpft. Allerdings stellen die Betriebsräte in den hochorganisierten Untersuchungsbetrieben ihre Mitbestimmungsrechte nicht zurück (so auch Behruzi et al. 2021). Sie sorgen dafür, dass Gesetze, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge eingehalten werden, auch wenn vom Management Tauschgeschäfte jenseits der rechtlichen Zulässigkeit angeboten werden. Letzteres kann beispielsweise den Rückgang der Anzahl der Betriebsversammlungen (Behrens/Brehmer 2022) erklären. Im Unterschied zu anderen Studien zeigen wir, dass sogar gegen den Willen des Managements mit einer Kombination aus virtualisierter sowie Interessenvertretungsarbeit in Präsenz ein Anschlussarbeitsvertrag an den Flächentarifvertrag erzwungen werden kann. Neue Gruppen von Beschäftigten – wie von Hipp/Krzywdzinski (2023) erhofft – können durch eine Modernisierung der Interessenvertretungsarbeit erreicht werden. Dies ist kein rationaler Prozess, sondern das Ergebnis einer Melange aus geplanten, deliberativen und emergenten Handlungen (Mintzberg 1978), in denen arbeitspolitische Konflikte eine zentrale Rolle für die sich ändernde Praxis spielen.

6 Zusammenfassung, praktische Handlungsempfehlungen und weitere Forschungsbedarfe

Wir haben in vier großen, hochorganisierten und tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie analysiert, welche Herausforderungen Betriebsräte im Bereich der mobilen Arbeit wahrnehmen, wie sie damit umgehen und wie sie ihre Praxis der Einbindung von mobil Arbeitenden im Zeitverlauf verändern. Auf Basis von zwei Wellen leitfadengestützter Experteninterviews und von Aktionsforschung im Rahmen von Betriebsratsseminaren wurde mit Bezug zum arbeitspolitischen Ansatz (Breisig 2016) in Verbindung mit Überlegungen zu Betriebsräten als „Grenzinstitution“ (Fürstenberg 2000 [1958]) gezeigt, dass die Betriebsräte durch ihre modernisierten Lösungen

für das Repräsentations-, Integrations- und Solidaritätsproblem institutionelle Stabilität durch Wandel in einem arbeitspolitisch umkämpften Terrain in der ersten Welt der Arbeitsbeziehungen erzeugen.

Nach der erfolgreichen Bearbeitung organisatorischer und technischer Probleme erweisen sich 2023 Lösungen für das Repräsentationsproblem vor dem Hintergrund ausdifferenzierter Akteurskonstellationen im Management, in der Belegschaft und als Ergebnis davon auch im Betriebsrat als zentrale Herausforderung. Integrationsprobleme bestehen vor allem mit Bezug zu Transformationskonflikten. Mobile Arbeit ist zunächst kaum Gegenstand von Konflikten. Vielmehr führen Spaltungen in der Belegschaft wegen des fehlenden Zugangs zu mobiler Arbeit für relevante Belegschaftsanteile und Ungleichbehandlungen zu Auseinandersetzungen. Mobile Arbeit wird aber später (2024) in mehreren Betrieben verstärkt zum Konfliktgegenstand, weil das Management auf mehr Präsenz dringt und die Ungleichbehandlung fortbesteht. Das Solidaritätsproblem in der Beziehung Betriebsrat-Gewerkschaft besteht vor allem in der technischen, organisatorischen und persönlichen Anpassung an die geänderten Kommunikationsmöglichkeiten infolge von mobiler Arbeit und der Erschließung von Modernisierungspotenzialen.

Das Repräsentationsproblem bearbeiten die Betriebsräte zunächst (bis 2023) durch eine Virtualisierung der Betriebsratsarbeit, die sie neben den Möglichkeiten des direkten persönlichen Kontakts mittels informatorischer und/oder kollektiver Austauschformate gestalten. In der Aktionsforschung entstehen Ideen für Ergänzungen bestehender Kommunikationsformate. Den Einsatz von Social Media oder eine regionale Gewerkschaftsarbeit schließen die Akteure zunächst aus. Das Integrationsproblem bezüglich mobiler Arbeit wird mittels (einer Modernisierung der) Betriebsvereinbarungen gelöst. Gleichzeitig entstehen in fast allen Betrieben Transformationskonflikte mit Personalabbaumaßnahmen, die die besondere Aufmerksamkeit der Interessenvertretungen erfordern. Das Solidaritätsproblem bearbeiten die Betriebsräte in den Untersuchungsbetrieben mittels einer engen Abstimmung mit der (lokalen) IG Metall, die ihr Know-how und ihre Dienstleistungen auch mit Bezug zu mobiler Arbeit einbringt. Dabei werden virtualisierte Elemente (immer) reflexiver in die Koordination von Betriebsräten und der IG Metall integriert und somit ein Modernisierungspotenzial erschlossen.

In der Phase bis Ende 2024 versucht das Management, machtvoll eine höhere Präsenz durchzusetzen. In der Folge entstehen zwei Muster der Interessenvertretung bei mobiler Arbeit. Im präsenzorientierten Muster gehen die Betriebsräte Koalitionen mit dem (lokalen) Management ein. Sie nutzen neben Elementen einer ergänzenden virtuellen Betriebsratsarbeit die erhöhte Anwesenheit im Betrieb, um wieder verstärkt direkte Kontakte mit den Beschäftigten aufzunehmen. Im Unterschied dazu verteidigen die Betriebsräte im Muster „Interessenvertretung für

mobil Arbeitende“ die Möglichkeiten, mobil zu arbeiten. Sie setzen ihre Ressourcen für mobil Arbeitende ein. Gleichzeitig entstehen in emergenten Prozessen Modernisierungen der Interessenvertretungsarbeit wie die Nutzung von Social Media oder virtualisierte Bildungsangebote. Diese Fähigkeiten können später auch in anderen Konflikten (z. B. bei der Durchsetzung eines Tarifvertrags) produktiv genutzt werden. Gleichzeitig versichern vor dem Hintergrund massiver Transformationskonflikte geplante Maßnahmen als nicht realisierte Handlungen.

Durch jeweils spezifische Lösungen für das Repräsentations-, Integrations- und Solidaritätsproblem und durch arbeitspolitische Aktivitäten reproduzieren die Betriebsräte ihren Einfluss. Indem sie ihre Praktiken an die betrieblichen Bedingungen angepasst haben, bleibt die Institution Betriebsrat stabil. Stabilität wird durch Wandel erreicht. Damit kommt es zu einer weiteren Heterogenisierung der Interessenvertretungspraxis und zu einer Entdramatisierung der Herausforderungen mobiler Arbeit in der ersten Welt der Arbeitsbeziehungen. Die Grundlage dieser institutionellen Reproduktion sind betriebsindividuelle Kommunikationskonzepte, die von den Akteuren im Betrieb als ein Mix aus beabsichtigten und emergenten Maßnahmen (auch) in arbeitspolitischen Konflikten entwickelt werden.

Als theoretisches Fazit kann festgehalten werden, dass angesichts der vielfältigen Auseinandersetzungen eine arbeitspolitische Perspektive in Verbindung mit den Überlegungen von Fürstenberg (2000 [1958]) fruchtbar ist. Diese Ansätze ermöglichen zudem ein Verstehen, wie Stabilität durch Wandel erreicht wird. Sie zeigen in neuartiger Weise, wie intendierte und emergente Phänomene in der Etablierung neuer Praktiken zusammenspielen. Dabei setzen die Akteure, aber vor allem das Management, ihre Machtmittel initiativ ein, um Interessen zu realisieren. Aus methodischer Perspektive kann angemerkt werden, dass die Experteninterviews das Verständnis für betriebliche Vorgänge erhöht und damit die Aktionsforschung sinnvoll vorbereitet haben. Zudem hat die Aktionsforschung die Ergebnisse der Auswertung der Expertengespräche validiert, neue Ideen produziert und eine begrenzte Modernisierung der Betriebsratsarbeit initiiert. Allerdings formulierten die Befragten in der Aktionsforschung zu hohe Ansprüche an Veränderungen (so auch die Kritik von Bortz/Döring (2009, S. 342f.) an Aktionsforschung im Allgemeinen). Erfreulicherweise gingen die Teilnehmenden konstruktiv und pragmatisch mit ihrem „Scheitern“ um und entwickelten in Lernprozessen neue und adäquate Lösungen.

Sicher besteht hoher Forschungsbedarf zu der Frage, wie die hier behandelten Konflikte in Betrieben mit schwächeren Mitbestimmungsinstitutionen bearbeitet werden. Allerdings ist zu bezweifeln, ob sich unser Untersuchungsdesign in der zweiten und dritten Welt der Arbeitsbeziehungen umsetzen lässt. Entweder werden Betriebsräte dort mehr oder minder stark bekämpft oder sie

sind gar nicht existent. In diesen Fällen wären gegebenenfalls andere Untersuchungseinheiten, z. B. bestimmte soziale Räume wie Innenstädte oder Ansammlungen von Unterkünften, in denen sich die Beschäftigten treffen, als Ausgangspunkt der Datenerhebung zu adressieren.

Die Ergebnisse der Studie zeigen: Betriebsräte können ihre Interessenvertretungspraxis weiterentwickeln und ihre Position auch durch neue Kommunikationsformen im Betrieb festigen, die unterschiedliche Interessenlagen in der Belegschaft berücksichtigen. Sie haben Handlungsspielräume und sie können sich auf dem Kontinuum zwischen einer eher präsenzorientierten und einer auf die Interessen mobil Arbeitender ausgerichteten Interessenvertretung verorten. Die Entstehung des jeweiligen Musters ist das Ergebnis von Arbeitspolitik. Wenn dies kompetent angegangen wird und wie in unseren Untersuchungsfällen gelingt, können auch mobil Arbeitende als Zielgruppe von Betriebsrat und Gewerkschaft erreicht werden. Beispielsweise können sie die Beschäftigten in Konflikten mit Vorgesetzten unterstützen und dies als Ansatzpunkt für die Organisation von Beschäftigten im (produktionsnahen) Angestelltenbereich nutzen. Mobil Arbeitende haben sich auch in Konflikten als aktivierbar erwiesen. Für diese modernisierten Formen der Interessenvertretungsarbeit müssen Betriebsräte in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit (noch stärker) vorbereitet und intensiv in der Entwicklung, Durchsetzung und Kontrolle begleitet werden. Dazu gehört auch die Entwicklung weiterer mikropolitischen Kompetenzen, mit denen sie das „Beste“ aus ihren Ressourcen machen können. Kompetente Betriebsratsberatung durch Gewerkschaften sensibilisiert sie für die Herausforderungen, stellt ihnen unterschiedliche Optionen vor und entwickelt die Fähigkeiten für eine (teil-) virtualisierte Interessenvertretungsarbeit. Dies könnte der Gesetzgeber durch eine Rechtsreform (z. B. durch digitale Zugangsrechte für Gewerkschaften) erleichtern.

Das Projekt zeigt weiteren Forschungsbedarf auf. Bei einer größeren Anzahl von Untersuchungsbetrieben könnten möglicherweise weitere Muster identifiziert werden. Eine umfassendere Studie sollte auch Repräsentanten des Managements einbeziehen, damit deren Überlegungen und Strategien noch genauer analysiert werden können. Eine sich über längere Zeiträume erstreckende Längsschnittbetrachtung könnte den Wandel oder die Stabilität der Interessenvertretungspraxis noch detaillierter analysieren. Da alle Untersuchungsbetriebe der ersten Welt der Arbeitsbeziehungen entstammen, wären Einblicke in die zweite und dritte Welt der Arbeitsbeziehungen (auch unter Genderaspekten) nützlich. Schließlich könnte eine quantitative Breitenerhebung, die auch den Dienstleistungssektor einbezieht, weitere Einsichten generieren. Diese Erweiterungen des Forschungsprojekts müssen allerdings weiteren Untersuchungen vorbehalten bleiben. ■

LITERATUR

- Behrens, M. / Brehmer, W.** (2022): Betriebs- und Personalratsarbeit in Zeiten der Covid-Pandemie. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Report Nr. 75, Düsseldorf
- Behrens, M. / Brehmer, W.** (2025): Mitbestimmung im Lockdown – Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Betriebs- und Personalratsarbeit, in: Kohlrausch, B. / Peters, E. / Schulze Buschoff, K. (Hrsg.): Was von Corona übrigbleibt. Erwerbsarbeit, Sozialstruktur, gesellschaftliche Folgen, Frankfurt am Main/ New York, S. 125–148
- Behruzi, D. / Brinkmann, U. / Paulitz, T.** (2021): Corona-Krise – Stresstest für die Mitbestimmung, in: WSI-Mitteilungen 74 (4), S. 296–305
- Bellmann, L.** (2022): Home-Office vor, während und nach der COVID-19-Krise, in: Bellmann, L. / Matiaske, W. (Hrsg.): Ökonomie und Gesellschaft. Jahrbuch 33, Marburg, S. 247–265
- Bortz, J. / Döring, N.** (2009): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 4. Aufl., Heidelberg
- Breisig, T.** (2016): Personal. Grundlagen und Handlungsfelder aus arbeitspolitischer Sicht, 2. Aufl., Herne
- Carstensen, T. / Krause, C. / Matuschek, I. / Kleemann, F. / Mierich, S.** (2022): Entgrenzte Flexibilität im Homeoffice: Neuordnungen der alltäglichen Arbeitspraxis, der Geschlechterarrangements und der Betriebsratsarbeit in der Corona-Krise, in: Arbeit, 31 (1–2), S. 195–213
- Daus, J.-T. / Kötter, J. / Niewerth, C. / Repp, R. / Schaffarczyk, S. / Wannöffel, M.** (2024): „Da geht echt viel verloren!“ – Betriebliche Interessenvertretung unter Remote-Bedingungen, in: WSI-Mitteilungen 77 (4), S. 296–304
- Detje, R. / Sauer, D.** (2021): Corona-Krise im Betrieb. Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen, Hamburg
- Flemming, J.** (2023): Mobiles Arbeiten im Spannungsfeld von Autonomie und Schutz. Betriebsratsperspektiven auf die Veränderung der Arbeitswelt während der COVID-19-Krise, in: Industrielle Beziehungen 30 (2), S. 33–61
- Fürstenberg, F.** (2000 [1958]): Der Betriebsrat – Strukturanalyse einer Grenzinstitution, in: Fürstenberg, F. (2000): Arbeitsbeziehungen im gesellschaftlichen Wandel, München/Mering, S. 19–30
- Hipp, L. / Krzywdzinski, M.** (2023): Remote Work: New Challenges for Labor Activism, in: Work and Occupations 50 (3), S. 445–551
- Hofmann, J. / Piele, A. / Piele, C.** (2023): Mobile Arbeit – Sozialpartnerstudie 2023. Ergebnisse der Befragung von Beschäftigten, Betriebsräten und HR-Verantwortlichen der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, Stuttgart
- Holst, H. / Niehoff, S.** (2023): Varianten der Mitbestimmung in der Corona-Krise – Eine Typologie betrieblicher Austauschbeziehungen zwischen Interessenvertretung und Arbeitgebern in der Pandemie, in: Industrielle Beziehungen 30 (2), S. 5–32
- Huzzard, T. / Björkman, H.** (2012): Trade Unions and Actions Research, in: Work, Employment & Society 26 (1), S. 161–171
- Mayring, P.** (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 10. Aufl., Weinheim/Basel
- Meuser, M. / Nagel, U.** (2009): Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig beachtet. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, in: Bogner, A. / Littek, B. / Menz, W. (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, Wiesbaden, S. 71–93
- Mintzberg, H.** (1978): Patterns in Strategy Formation, in: Management Science 24 (9), S. 934–948
- Mückenberger, U.** (1993): Auf dem Weg zu einem post-fordistischen Arbeitsrecht, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft, 2. Aufl., München/Mering, S. 203–228
- Schroeder, W.** (2016): Konfliktpartnerschaft – still alive. Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie, in: Industrielle Beziehungen 23 (3), S. 373–292
- Weltz, F.** (1977): Kooperative Konfliktverarbeitung. Ein Stil industrieller Beziehungen in deutschen Unternehmen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 28 (5 + 8), S. 291–301 und S. 489–494
- Wirth, C.** (2022): Homeoffice-Beschäftigte allein zu Haus? – Ergebnisse einer Studie zur Praxis von Betriebsräten bei Homeoffice-Arbeit. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung: Mitbestimmungspraxis Nr. 48, Düsseldorf

AUTOREN

DANIEL BREM, Erster Bevollmächtigter und Geschäftsführer der IG Metall Darmstadt, zuständig für Betriebsbetreuung in der Metall- und Elektroindustrie.

@ daniel.bremm@igmetall.de

CARSTEN WIRTH, Prof. Dr., Professor für Arbeitswissenschaft, Personal und Organisation am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Hochschule Darmstadt. Forschungsschwerpunkte: industrielle Beziehungen, Personalmanagement, Organisations- und Netzwerktheorie.

@ carsten.wirth@h-da.de

Überlastung und ihre gesundheitlichen Folgen

Sozial- und Gesundheitsberufe in der Covid-19-Pandemie

Die Covid-19-Pandemie war besonders für die Beschäftigten in Berufen, die die Grundversorgung und das Gemeinwesen aufrechterhielten, herausfordernd. Dazu gehörten allen voran Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen, die bereits vor der Pandemie hohe Arbeitsbelastungen aufwiesen. Dieser Beitrag stellt auf Basis aktueller Befragungsdaten dar, wie Beschäftigte in diesen Berufen ihre Arbeitsbelastungen während der Pandemie wahrgenommen haben. Weiterhin wird untersucht, ob hohe Arbeitsbelastungen während der Covid-19-Pandemie auch mit späteren arbeitsbezogenen gesundheitlichen Beschwerden zusammenhängen können.

SILKE TOPHOVEN, ANITA TISCH, MORITZ HEß

1 Einleitung und Hintergrund

Während der Covid-19-Pandemie gehörten Sozial- und Gesundheitsberufe zu den versorgungsrelevanten Berufen, die die kritische Infrastruktur aufrechterhielten (z. B. Dütsch 2022; KOFA 2020). Obgleich Sozial- und Gesundheitsberufe bereits vor der Pandemie durch belastende Arbeitsbedingungen geprägt waren (Tisch/Tophoven 2023), wurden Beschäftigte in diesen Berufen während der Pandemie nochmals in besonderem Maße gefordert. Insbesondere im Gesundheitswesen, das die Versorgung von Covid-19-Erkrankten sicherstellte, und in Sozialberufen, wie z. B. in der Sozialberatung oder in der Kinderbetreuung, waren Beschäftigte für das Aufrechterhalten der Infrastruktur unabdingbar. Durch den direkten Kontakt mit anderen Menschen bei der Arbeit waren sie selbst gleichzeitig einem größeren Ansteckungsrisiko ausgesetzt (Bauer et al. 2021; Holst et al. 2021) und hatten in der Folge auch höhere krankheitsbedingte Fehlzeiten (Meyer et al. 2021). Dies führte zu zusätzlichen Herausforderungen im Hinblick auf eine ohnehin schon knappe Personalsituation (z. B. für Pflegeeinrichtungen, vgl. Hörsch 2021). Personalverantwortliche in zwei Dritteln der deutschen Betriebe berichteten außerdem, dass Beschäftigte mit Erschwernissen bei der Arbeit mit betriebsexternen Kon-

taktpersonen belastet waren (Hoffmann et al. 2021). Darüber hinaus erhöhte insbesondere auch die Umsetzung der Schutzmaßnahmen die Arbeitsbelastungen in Sozial- und Gesundheitsberufen (Holst et al. 2021). Für den Pflegeberuf kommentieren Flatscher-Thöni et al. (2022, S. 223): „Die Maßnahmen des Infektionsschutzes führten zu einer massiven Veränderung von Strukturen, Abläufen, aber auch zwischenmenschlichen Beziehungen [...]. Bewohner:innen und Mitarbeitende in Langzeitpflegeeinrichtungen wurden vor besondere Herausforderungen gestellt.“ Auch in der Sozialen Arbeit hat Covid-19 den Arbeitsalltag nachhaltig verändert: Berichtet wird von mehr Klient*innen und komplexeren Problemlagen, die dazu führten, dass Beschäftigte in diesem Tätigkeitsfeld an ihre Grenzen geraten sind (Meyer/Alsago 2023). Im Bereich Erziehung berichteten die Beschäftigten zudem von einem starken Spannungsfeld zwischen den Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie und der Bereitstellung eines adäquaten Angebots für Kinder und Jugendliche (Kuger et al. 2022).

Gleichzeitig ist bekannt, dass anhaltend hohe psychosoziale Arbeitsbelastungen auch langfristig das Risiko gesundheitlicher Beschwerden erhöhen (Marmot et al. 2006; Rau/Buyken 2015). Entsprechend deuten erste empirische Studien darauf hin, dass sich die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von älteren Beschäftigten in Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufen nach der Covid-19-Pan-

demie deutlich verschlechtert haben (Garthe/du Prel 2025). Vor diesem Hintergrund geht dieser Beitrag der Frage nach, inwiefern die während der Covid-19-Pandemie erlebten spezifischen Belastungen in den Sozial- und Gesundheitsberufen auch danach mit arbeitsbezogenen gesundheitlichen Beschwerden in Zusammenhang stehen.

1.1 Hohe Arbeitsanforderungen

Sozial- und Gesundheitsberufe sind geprägt von einem hohen Maß an Interaktionsarbeit und gehen mit spezifischen psychosozialen Anforderungen an die Beschäftigten einher. Interaktionsarbeit erfordert nicht nur den sensiblen Umgang mit den eigenen Gefühlen, sondern auch die gezielte Beeinflussung der Emotionen von Klient*innen oder Patient*innen sowie den Aufbau einer Kooperationsbeziehung. Darüber hinaus erfordert sie die Fähigkeit, flexibel und souverän auf die Unwägbarkeiten und Herausforderungen einzugehen, die die Arbeit an und mit Menschen mit sich bringt (Böhle/Wehrich 2020). Eben diese Anforderungen können jedoch – bei unzulänglicher Arbeitsgestaltung – mit Risiken für die psychische Gesundheit der Betroffenen einhergehen (Tisch et al. 2020). Die Arbeit in Pflegeberufen ist zudem geprägt durch den Umgang mit Krankheit und Tod, aber auch von Stress durch eine hohe Arbeitsintensität (Auffenberg/Heß 2021).

In vielen Sozial- und Gesundheitsberufen kommen zu den psychosozialen Belastungen hohe physische Anforderungen hinzu. So zeigen Studien, dass viele Tätigkeiten in Sozial- und Gesundheitsberufen schon vor der Covid-19-Pandemie mit hohen psychischen und physischen Belastungen verbunden waren (Tisch/Tophoven 2023). Insbesondere im Bereich Gesundheit und Pflege sind langes Stehen und auch das Heben von Patient*innen für viele Erwerbstätige Alltag, was langfristige gesundheitliche Folgen haben kann (Janson/Rathmann 2021). Auch Erziehungsberufe sind mit hohen körperlichen Belastungen verbunden, z. B. durch das häufige Heben von Kindern und Lärm (Hall/Leppelmeier 2015).

Repräsentative Daten zeigen zudem, dass Beschäftigte in der Sozialen Arbeit sowohl hohen kognitiven und emotionalen Anforderungen ausgesetzt sind als auch häufig emotionale und körperliche Erschöpfung erleben. Sehr hohe emotionale Anforderungen sind negativ mit der allgemeinen Gesundheit assoziiert (Hollederer 2023). Weitere Übersichtsarbeiten stellen heraus, dass insbesondere die Arbeitsmenge, das mit der Tätigkeit verbundene Erfüllen unterschiedlicher Rollen und Erwartungen (Rollenstress) sowie das Verhalten der Klient*innen in einem negativen Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit von Beschäftigten in sozialen Berufen stehen (Lengen et al. 2020). Insgesamt hat die psychische Erschöpfung in fast allen Berufen mit sozialen Interaktionen in den letzten Jahrzehnten durchschnittlich zugenommen und liegt deutlich über der in anderen Berufen (Bauknecht/Wesselborg 2022).

1.2 Wachsender Fachkräftemangel

Dabei hat sich die Zahl der Beschäftigten in den Sozial- und Gesundheitsberufen in den letzten zehn Jahren deutlich erhöht, wie die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zeigt. Im März 2025 sind im Vergleich zum März 2015 über eine Million Beschäftigte mehr in diesem Bereich tätig. Dies entspricht einer Zunahme um 32 %. Bei allen anderen Beschäftigten gab es im gleichen Zeitraum einen Zuwachs von 14 %. Den größten Anstieg gab es im Bereich Erziehung und Soziales (plus 48 %), aber auch im Bereich Gesundheit und Pflege sind Zuwächse von 16 % bis 27 % zu beobachten.¹ Charakteristisch bleibt, dass diese Berufe weiterhin zu hohen Anteilen in Teilzeit ausgeübt werden und deutlich häufiger von Frauen als von Männern.

Trotz des Beschäftigungszuwachses ist in den Sozial- und Gesundheitsberufen ein zunehmender Fach- und Arbeitskräftemangel zu verzeichnen (Hohendanner et al. 2024; Senghaas/Struck 2023). Für 2024 zählt die Statistik der Bundesagentur für Arbeit Gesundheitsberufe im Bereich Pflege und auch Arzt- und Praxishilfen zu den sogenannten Engpassberufen. Berufe im Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege sind nahe den Engpassberufen („unter Beobachtung“) eingestuft.² Die hohe Fach- und Arbeitskräftenachfrage wird durch die demografische Alterung, aber auch durch gesetzliche Änderungen bestimmt. Erstere führt ohne Zuwanderung zum einen dazu, dass die Zahl der Menschen im typischen Erwerbsalter künftig kleiner wird (Fuchs et al. 2021; Harper 2015), womit auch der Pool, aus dem sich Beschäftigte für Sozial- und Gesundheitsberufe rekrutieren lassen, schrumpft. Zum anderen sind viele der aktuell in Sozial- und Gesundheitsberufen Tätigen bereits älter und stehen kurz vor dem Rentenübergang: Im März 2025 war beispielsweise knapp ein Viertel der Beschäftigten in der Berufsgruppe „Altenpflege“ 55 Jahre und älter.³ Zudem führt die demografische Entwicklung zu einer wachsenden Zahl älterer Menschen, die Bedarf an Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsleistungen haben (Eppers 2024). Darüber hinaus steigt der Bedarf an Fachkräften auch durch gesetzliche Änderungen, wie etwa im Bereich Erziehung und Bildung. Durch den Ausbau der Ganztags-

1 Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigungsstatistik der BA, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html> (letzter Zugriff: 09.12.2025)

2 Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html> (letzter Zugriff: 09.12.2025)

3 Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigungsstatistik der BA, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html> (letzter Zugriff: 09.12.2025)

betreuung und die eingeführten Rechtsansprüche in den Bereichen Kita und Schule wird hier der Fachkräftebedarf in den kommenden Jahren voraussichtlich weiter anwachsen (Hickmann et al. 2022). Gewerkschaften merken an, dass der beschriebene Fach- und Arbeitskräftemangel in Sozial- und Gesundheitsberufen in vielen Bereichen zu einer angespannten Personalsituation führt, die die ohnehin hohen Arbeitsbelastungen nochmals verschärft (Schmucker 2020; DGB 2018). In der Pandemie wurde der Fachkräftemangel durch hohe Infektionszahlen, Quarantäneregeln, aber auch temporär geschlossene Kinderbetreuungseinrichtungen von vielen Beschäftigten in Gesundheits- und Pflegeberufen nochmals verstärkt wahrgenommen (z. B. Hörsch 2021).

1.3 Aktuelle Situation

Empirische Studien zeigen, dass sich während der Covid-19-Pandemie die Arbeitsbedingungen in den Sozial- und Gesundheitsberufen stark verändert haben und Beschäftigte von hohen pandemiebedingten belastenden Anforderungen an ihre Tätigkeit berichten (Flatscher-Thöni et al. 2022; Meyer/Alsago 2023; Kuger et al. 2022). Weiterhin stellen Arndt und Hering (2024) in einer systematischen Literaturübersicht eine gestiegene Arbeitsbelastung für Gesundheitsberufe während der Covid-19-Pandemie fest, insbesondere in Pflegeberufen in Deutschland.

Einhergehend mit den beschriebenen Arbeitsbelastungen weisen die Sozial- und Gesundheitsberufe auch nach der Pandemie vergleichsweise hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten auf (BAuA 2024). Detailliertere Betrachtungen der AOK-Versicherten zeigen besonders hohe Fehlzeiten in der Altenpflege (Schenkel et al. 2024), und eine Auswertung der DAK-Versicherten zeigt, dass die Berufsgruppen Erziehung, Soziales und Altenpflege die durchschnittlich höchste Zahl an Fehltagen aufgrund psychischer Erkrankungen aufweisen (IGES/DAK 2024). Welche Rolle die hohen Arbeitsanforderungen für die aktuellen Fehlzeiten spielen, ist noch nicht abschließend untersucht. Erste Studien weisen jedoch darauf hin, dass die hohe Zahl der Infektionen mit Covid-19 in den Gesundheitsberufen auch langfristige Einschränkungen für

die Erwerbstätigkeit nach sich ziehen (Goßner et al. 2023).

Insgesamt fehlt es noch an Analysen, die die Arbeitsbelastungen während der Covid-19-Pandemie im Zusammenhang mit der gesundheitlichen Situation der Beschäftigten in Sozial- und Gesundheitsberufen nach der Pandemie betrachten. In der vorliegenden Studie untersuchen wir deshalb, inwiefern hohe Arbeitsbelastungen, abgebildet über das Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit und den wahrgenommenen Personalmangel im direkten Arbeitsumfeld, während der Covid-19-Pandemie, mit arbeitsbezogenen gesundheitlichen Beschwerden der Betroffenen nach der Pandemie assoziiert sind.

2 Daten und Methoden

Dazu nutzen wir Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung, die Informationen zur Situation einerseits während (Befragungswelle 2021) und andererseits nach der Covid-19-Pandemie (Befragungswelle 2023) enthalten.⁴ Diese Paneluntersuchung wird auch im Beitrag von Entgelmeier et al. in diesem Heft herangezogen.

Auf Basis des Dreistellers der Klassifikation der Berufe 2010 (BA 2021) differenzieren wir die Sozial- und Gesundheitsberufe in die Gruppen *Erziehung und soziale Berufe*, mit Beschäftigten in der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege⁵, sowie in *Gesundheitsberufe*, die Beschäftigte in der Arzt- und Praxishilfe⁶, der Gesundheits- und Krankheitspflege, dem Rettungsdienst und der Geburtshilfe⁷ sowie der Altenpflege⁸ umfassen.

Um eine hohe Arbeitsbelastung während der Pandemie darzustellen, nutzen wir die Selbsteinschätzungsfrage „Haben Sie aufgrund der Pandemie an der Grenze Ihrer Leistungsfähigkeit arbeiten müssen?“ des 2021 erhobenen Covid-19-Sondermoduls mit der dichotomen Antwortmöglichkeit (Ja/Nein).⁹ Darüber hinaus wird, um eine Belastung durch den Personalmangel während der Pandemie abzubilden, die Frage „Fehlt es in Ihrem direkten Arbeitsumfeld regelmäßig an Personal, um die anfallende

4 Datengrundlage sind die faktisch anonymisierten Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023 und 2021, Datenversion (DOI: 10.48697/baua.azb23.suf.1). Der Zugang erfolgte über einen Scientific Use File, der über das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der BAuA zur Verfügung gestellt wurde.

5 831: „Aufgaben in der Erziehung, Sozialarbeit bzw. Sozialpädagogik, in der Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik, Haus- und Familienpflege sowie in der Sozial-, Erziehungs- und Suchtberatung“ (BA 2021: 1208)

6 811: „Tätigkeiten in der medizinischen, zahnmedizinischen und der tiermedizinischen Praxishilfe und Assistenz sowie in der Augenheilkunde“ (ebd.: 1067)

7 813: „Aufgaben in den Bereichen Gesundheits- und Krankenpflege, Fachkrankenpflege und der Fachkinderkrankenpflege, Geburtshilfe und Entbindungspflege, im Rettungsdienst sowie in der operationstechnischen Assistenz“ (ebd.: 1090)

8 821: „Aufgaben in der Pflege, Betreuung und Unterstützung älterer Menschen oder leiten eine Altenpflegeeinrichtung“ (ebd.: 1164)

9 Dabei muss beachtet werden, dass die Befragten Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit, die schon vor der Pandemie bestanden, möglicherweise auch der Pandemie zuordnen.

Arbeit zu bewältigen?“ aus der Befragungswelle 2021 berücksichtigt. Auch hier haben die Befragten die Möglichkeit, mit „Ja“ oder „Nein“ zu antworten.

Berücksichtigt werden weiterhin die Angaben der Befragten zu gesundheitlichen Beschwerden, die im letzten Jahr im Zusammenhang mit ihrer Arbeit häufig auftraten, auf Basis der Befragungswellen 2021 und 2023. Jeweils beantwortet wurde dies mit „Ja“ oder „Nein“ für die folgenden elf Bereiche, die körperliche, seelische und psychosomatische Beschwerden abdecken: „1. Schmerzen im unteren Rücken, Kreuzschmerzen, 2. Schmerzen im Nacken-, Schulterbereich, 3. Kopfschmerzen, 4. nächtliche Schlafstörungen, 5. allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung, 6. Magen- oder Verdauungsbeschwerden, 7. Hörverschlechterung, Ohrgeräusche, 8. Nervosität oder Reizbarkeit, 9. Niedergeschlagenheit, 10. körperliche Erschöpfung, 11. emotionale Erschöpfung“. Daraus wurde in Anlehnung an Franke (2015) bzw. Müller et al. (2018) ein Summenindex gebildet, der die Anzahl der berichteten Beschwerden von null „keine Beschwerden“ bis elf „Beschwerden in allen Bereichen“ zusammenfasst.

Um den Zusammenhang zwischen der Arbeitsbelastung während der Covid-19-Pandemie (2021) und späteren arbeitsbezogenen gesundheitlichen Beschwerden (2023) näher zu analysieren, werden multiple lineare Regressionen (*Ordinary Least Squares*, OLS) gerechnet (Allison 1999). Expositionen, die Arbeitsbelastungen während der Pandemie und gesundheitliche Beschwerden in Zusammenhang mit der Arbeit (*Outcome*) werden so zeitlich getrennt erhoben. Das Vorgehen erfolgt in Anlehnung an die in der Epidemiologie üblichen prospektiven Längsschnittstudien. Untersucht wird der Zusammenhang zwischen der Exposition als Prädiktor und der späteren gesundheitlichen Situation als *Outcome* (z.B. Dreier et al. 2012). Berücksichtigt werden hierbei Beschäftigte, die sowohl an der Befragungswelle 2021 als auch 2023 teilgenommen haben. Die Anzahl gesundheitlicher Beschwerden in Zusammenhang mit der aktuellen Erwerbstätigkeit der Befragungswelle 2023 dient in den multivariaten Analysen als abhängige Variable. Ob aufgrund von Covid-19 an der Grenze der Leistungsfähigkeit gearbeitet wurde und der wahrgenommene Personalmangel der Befragungswelle 2021 fungieren als zentrale unabhängige Variablen.

Als weitere Kontrollvariablen werden Alter, Geschlecht, Selbstangabe der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit (bis zu 35 vs. mehr als 35 Stunden je Woche) und ob die Befragten aktuell eine Vorgesetztenfunktion ausüben, aus der Befragungswelle 2023 einbezogen. *Tabelle 1* gibt einen Überblick über das den multivariaten Analysen zugrundeliegende Sample, nochmals differenziert nach den beiden Berufsgruppen *Erziehung und soziale Berufe* und *Gesundheitsberufe* im Vergleich zu allen anderen Berufen. Wie zu erwarten, liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter sowie der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den Beschäftigten der Sozial- und Gesundheitsberufe über den Anteilen in anderen Berufen.

TABELLE 1

Beschreibung des Analysesamples 2023

Angaben in Prozent und in absoluten Zahlen

	Erziehung und soziale Berufe	Gesundheitsberufe	Zum Vergleich: andere Berufe
Durchschnittsalter in Jahren	53,3	54,0	52,0
Anteil weibliche Beschäftigte [%]	79,0	83,7	40,5
Anteil tatsächliche Arbeitszeit über 35 Stunden/Woche [%]	49,0	43,5	72,7
Anteil Vorgesetztenfunktion [%]	32,4	36,6	33,8
N	343	306	5801

Anmerkung: Das Analysesample besteht aus N = 6450 Personen, die an der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 und 2023 teilgenommen haben, ungewichtete Werte.

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023

WSI Mitteilungen

3 Ergebnisse

3.1 Deskriptive Ergebnisse

Bevor die Ergebnisse der multivariaten Analysen dargestellt werden, folgt zunächst ein deskriptiver Blick auf die Belastungen im zweiten Jahr der Pandemie (2021) und die arbeitsbezogenen gesundheitlichen Beschwerden nach der Pandemie (2023).

Dabei zeigt sich, dass Beschäftigte in den Sozial- und Gesundheitsberufen während der Covid-19-Pandemie deutlich häufiger an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit geführt wurden als Beschäftigte in anderen Berufen (*Abbildung 1*). Während etwa ein Fünftel der Beschäftigten aus anderen Bereichen an der Grenze der Leistungsfähigkeit arbeiten musste, waren es im Bereich Erziehung und Soziales mehr als ein Viertel und in den Gesundheitsberufen sogar knapp die Hälfte der Beschäftigten. Hier zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen.

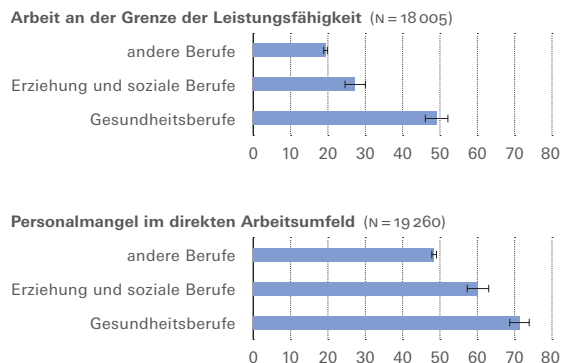
Weiterhin zeigt sich, dass ein Personalmangel im direkten Arbeitsumfeld bei allen Beschäftigten während der Pandemie sehr präsent war. Dabei unterscheiden sich die Berufsgruppen „Erziehung und soziale Berufe“ und „Gesundheitsberufe“ aber nochmal deutlich von anderen Berufen. Während bei Letzteren knapp die Hälfte von Personalengpässen im direkten Arbeitsumfeld berichten, sind es im Bereich Erziehung und Soziales 60 % und in den Gesundheitsberufen 71 % der Beschäftigten. Auch hier sind die Unterschiede statistisch signifikant.

Betrachtet man die arbeitsbezogenen gesundheitlichen Beschwerden 2023, zeigt sich, dass Beschäftigte im Bereich Gesundheit durchschnittlich 4,9 der 11 abgefragten Beschwerden berichten und Beschäftigte im Bereich Erziehung und soziale Berufe 4,7. Zwischen diesen beiden Gruppen besteht kein statistisch signifikanter Unter-

ABBILDUNG 1

Während der Covid-19-Pandemie: Arbeit an der Grenze zur Leistungsfähigkeit und fehlendes Personal im direkten Arbeits- umfeld nach Berufsgruppen, 2021

Anteile in Prozent, 95%-Konfidenzintervalle



Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021,
eigene, gewichtete Berechnungen

WSI Mitteilungen

schied (Abbildung 2). Zum Vergleich: In den anderen Berufsgruppen werden durchschnittlich 3,9 Beschwerden benannt. Dieser Wert liegt statistisch signifikant darunter. Deutlich wird das relativ hohe Niveau arbeitsbezogener gesundheitlicher Beschwerden in den Gesundheits- und Sozialberufen im Vergleich zu anderen Berufen.

3.2 Multivariate Ergebnisse

Unter Kontrolle soziodemografischer (Alter und Geschlecht) sowie beschäftigungsspezifischer (Arbeitszeit und Ausübung einer Vorgesetztenfunktion) Merkmale

wird zunächst sichtbar, dass Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen eine statistisch signifikant höhere Zahl arbeitsbezogener gesundheitlicher Beschwerden berichten als Beschäftigte in anderen Berufen (Tabelle 2, Modell 1). Der Unterschied ist im Vergleich zu anderen Berufen in den Gesundheitsberufen stärker ausgeprägt als bei Berufen im Bereich Erziehung und Soziales. Deutlich wird weiterhin, dass weibliche und Beschäftigte in Vollzeit im Vergleich von mehr Beschwerden berichten. Mit dem Alter steigt zudem die Anzahl gesundheitlicher Beschwerden. Im nächsten Schritt wird der aktuelle Personalmangel im direkten Arbeitsumfeld sowie das Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit während der Covid-19-Pandemie berücksichtigt: Beide Covid-19-spezifischen Belastungen stehen in einem deutlichen Zusammenhang mit den arbeitsbezogenen gesundheitlichen Beschwerden zwei Jahre später. Dabei bleibt die höhere Zahl gesundheitlicher Beschwerden für die Berufsgruppen „Erziehung und Soziale Berufe“ und „Gesundheitsberufe“ im Vergleich zu anderen Berufen bestehen, wenn sie sich auch abschwächen. Die weiteren Zusammenhänge bleiben ebenfalls bestehen, schwächen sich aber auch leicht ab (Tabelle 2, Modell 2).

In den Modellen 3 und 4 in Tabelle 2 werden die Ergebnisse nur für die Beschäftigten in Sozial- und Gesundheitsberufen dargestellt. Dabei zeigt sich kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen diesen beiden Berufsgruppen bezüglich der arbeitsbedingten gesundheitlichen Beschwerden im direkten Vergleich. Die Arbeitsbelastungen während der Covid-19-Pandemie sind wiederum stark mit diesen assoziiert (Tabelle 2, Modell 4).

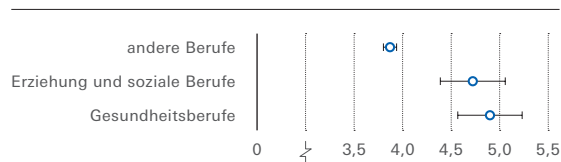
Die Belastungen während der Coronazeit waren für viele Beschäftigte spürbar. Da jedoch sowohl die Prävalenz der Belastungen (Abbildung 1) als auch das Niveau der gesundheitlichen Beschwerden (Abbildung 2) bei Beschäftigten in den Sozial- und Gesundheitsberufen deutlich höher liegen – wie auch die Modelle 1 und 2 in Tabelle 2 zeigen – erscheint es für diese Berufsgruppen besonders empfehlenswert, durch eine angemessene Arbeitsgestaltung gezielt Entlastungen zu schaffen.

ABBILDUNG 2

Anzahl arbeitsbezogener gesundheitlicher Beschwerden nach der Covid-19-Pandemie nach Berufsgruppen, 2023

Mittelwerte, 95%-Konfidenzintervalle

Wertebereich von 0 „keine Beschwerden“
bis 11 „Beschwerden in allen Bereichen“



Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023 (N = 6450),
eigene, gewichtete Berechnungen

WSI Mitteilungen

4 Diskussion

Die vorliegende Studie erweitert die Forschung zu möglichen negativen Folgen hoher Arbeitsbelastungen in den Sozial- und Gesundheitsberufen. Auf Basis aktueller und repräsentativer Paneldaten der BAuA-Arbeitszeitbefragung ist es möglich, Zusammenhänge zwischen den bereits mehrfach nachgewiesenen spezifische Belastungen während der Covid-19-Pandemie (Arndt/Hering 2024; Flatscher-Thöni et al. 2022; Meyer/Alsago 2023; Kuger et al. 2022) und der Gesundheit von Beschäftigten in So-

TABELLE 2

Regressionsanalysen: Anzahl arbeitsbezogener gesundheitlicher Beschwerden nach der Covid-19-Pandemie, 2023

	Alle				Nur Sozial- und Gesundheitsberufe			
	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
Berufe								
Gesundheitsberufe	0,874***	(0,168)	0,401*	(0,165)	0,322	(0,235)	0,015	(0,236)
Erziehung und soziale Berufe	0,566***	(0,159)	0,414**	(0,155)	Ref.		Ref.	
andere Berufe	Ref.		Ref.					
Alter	0,119***	(0,034)	0,085*	(0,033)	0,038	(0,127)	0,017	(0,124)
Alter quadriert	-0,001***	(0,000)	-0,001**	(0,000)	-0,001	(0,001)	-0,000	(0,001)
Geschlecht								
weiblich	1,053***	(0,077)	0,908***	(0,075)	0,708*	(0,313)	0,664*	(0,306)
männlich	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Tatsächliche Arbeitszeit								
≤ 35 Stunden/Woche	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
> 35 Stunden/Woche	0,257**	(0,083)	0,191*	(0,081)	0,283	(0,247)	0,176	(0,242)
Vorgesetztenfunktion								
ja	-0,025	(0,075)	-0,139	(0,073)	0,143	(0,254)	0,083	(0,249)
nein	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Während Covid-19:								
Personalmangel im direkten Umfeld (2021)								
ja			0,818***	(0,070)			0,729**	(0,252)
nein			Ref.				Ref.	
Arbeit an der Grenze der Leistungsfähigkeit (2021)								
ja			1,084***	(0,085)			1,037***	(0,245)
nein			Ref.				Ref.	
Konstante	0,913	(0,811)	1,086	(0,789)	3,604	(3,020)	3,385	(2,951)
N	6450		6450		649		649	
korrigiertes R ²	0,046		0,098		0,008		0,054	

Anmerkung: OLS-Regressionen. Abhängige Variable: Anzahl arbeitsbezogener gesundheitlicher Beschwerden nach der Covid-19-Pandemie (2023)
Standardfehler in Klammern, * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung, eigene Berechnungen mit ungewichteten Daten; Datenversion: DOI: 10.48697/baua.azb23.suf

WSI Mitteilungen

zial- und Gesundheitsberufen *nach* der Pandemie zu untersuchen.

In den deskriptiven Betrachtungen wird zunächst deutlich, dass die Sozial- und Gesundheitsberufe während der Covid-19-Pandemie stärker belastet waren als andere Berufsgruppen. Insbesondere Beschäftigte im Gesundheitsbereich arbeiteten überdurchschnittlich häufig an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit. Die Arbeitsbelastungen durch erhöhte Arbeitslast, aber auch aufgrund veränderter Arbeitsabläufe, kamen zu bereits bestehenden interaktionsarbeitspezifischen, psychosozialen Belastungen (Böhle/Wehrich 2020) hinzu. Gleichzeitig berücksichtigen die vorliegenden Analysen den hohen Fachkräftemangel in den Sozial- und Gesundheitsberufen (Hohendanner et al. 2024; Senghaas/Struck 2023), der sich während der Pandemie nochmals verschärfte. Dieser war für viele der Beschäftigten in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld deutlich spürbar und ist, wie auch das Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit, mit der Anzahl arbeits-

bezogener gesundheitlicher Beschwerden auch nach dem Ende der Pandemie assoziiert.

Neben diesen Belastungsfaktoren ist jedoch auch die emotionale Dimension der Arbeit von besonderer Bedeutung: Viele Beschäftigte sahen sich möglicherweise in Situationen, in denen sie trotz besseren Wissens oder eigener Überzeugungen daran gehindert waren, zum Wohle von Klient*innen oder Patient*innen zu handeln. Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen ziehen häufig eine hohe Zufriedenheit aus dem Ausüben einer sinnhaften und gesellschaftlich relevanten Tätigkeit (für Sozialarbeiter*innen: Bauknecht/Baldschun 2024). Dies geschieht aber zunehmend unter schlechten Bedingungen, sodass auch berufsethischen Erwartungen teils nicht mehr entsprochen werden kann (Hohendanner et al. 2024). Solche Erfahrungen, die als *Moral Distress* bezeichnet werden (Jameton 1984), sind ein zentraler Aspekt psychosozialer Belastungen, der verstärkt in den Fokus der Forschung rückt und gerade in den Sozial- und Gesundheitsberu-

fen eine zentrale Rolle spielt. Erste Studien deuten darauf hin, dass hierdurch nicht nur die Qualität der Interaktionsarbeit leidet, sondern auch das Risiko für psychische Erkrankungen wie Burn-out erhöht ist (Petersen/Melzer 2023).

Während unsere Analysen wertvolle Einblicke in die Zusammenhänge zwischen den Belastungen während der Covid-19-Pandemie und der gesundheitlichen Situation von Beschäftigten der Sozial- und Gesundheitsberufe danach liefern, sollten sie mit einigen Einschränkungen interpretiert werden. So handelt es sich bei den dargestellten Ergebnissen um Korrelationen, aus denen keine direkten kausalen Effekte abgeleitet werden können. Zudem ermöglichen die vorliegenden Daten keine Hinweise auf die genauen Mechanismen, die hinter dem Zusammenhang zwischen der hohen Arbeitsbelastung während der Covid-19-Pandemie, dem Personalmangel und der Anzahl gesundheitlicher Beschwerden wirken. Auch könnten die Effekte unterschätzt werden, da möglicherweise Beschäftigte mit besonders starken gesundheitlichen Beschwerden den Beruf gewechselt haben oder zeitweise bzw. dauerhaft aus dem Arbeitsleben ausgestiegen sind (Banks et al. 2011). Entsprechend ist es erforderlich, die Arbeitskontexte der Sozial- und Gesundheitsberufe regelmäßig und langfristig in den Blick zu nehmen, z. B. im Rahmen eines Monitorings, um zu untersuchen, inwiefern sich die arbeitsbezogenen gesundheitlichen Beschwerden aufgrund der vergangenen wie bestehenden Arbeitsbelastungen manifestieren.

Obwohl die vorliegenden Daten eine differenzierte Betrachtung der Sozial- und Gesundheitsberufe ermöglichen und wichtige Erkenntnisse liefern, erlauben die Fallzahlen ($N=343$ im Bereich Erziehung und Soziale Berufe bzw. $N=306$ in den Gesundheitsberufen) keine feinere Differenzierung in die einzelnen Berufsgruppen. Weiterführend erscheint es jedoch sinnvoll, dass berufsgruppenspezifische und betriebliche, auch qualitative, Forschung näher untersucht, wie sich negative Folgen der Arbeitsbelastungen durch entsprechende Ressourcen und eine menschengerechte Arbeitsgestaltung in den einzelnen Berufsgruppen bzw. an den konkreten Arbeitsplätzen reduzieren lassen. So sollte die Heterogenität innerhalb der Sozial- und Gesundheitsberufe mehr Aufmerksamkeit bekommen.

5 Implikationen für Politik und Praxis

Die Ergebnisse dieser Studie haben mehrere praktische Implikationen: Sie unterstreichen die Notwendigkeit, den anhaltenden Fachkräftemangel in den Sozial- und Gesundheitsberufen weiter anzugehen, um die hohen Arbeitsbelastungen und ihre langfristigen gesundheitlichen

Auswirkungen für die in diesen Berufen Tätigen zu reduzieren – und damit weiteren Personalausfall und -mangel zu verhindern. Der Zusammenhang ist komplex, da der Fachkräftemangel zu schlechteren Arbeitsbedingungen führt, während schlechte Arbeitsbedingungen diese Tätigkeiten weniger attraktiv machen. Diesen Kreislauf gilt es zu durchbrechen.

Ein Ansatzpunkt, um das Arbeitsvolumen zu erhöhen und damit auch die Personalsituation zu verbessern, könnte sein, Teilzeitbeschäftigten eine Vollzeitbeschäftigung oder eine vollzeitahe Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen (Hohendanner et al. 2024). Im Vergleich zu allen Berufsgruppen zeigen sich in Sozial- und Erziehungsberufen wie auch im Bereich der Altenpflege etwas höhere Anteile von Alleinerziehenden. Weiterhin gehen viele Beschäftigte im Bereich Sozialer Arbeit auch aus sonstigen Gründen einer Tätigkeit in Teilzeit nach. Eine Vermutung ist, dass dies auch als eine individuelle Strategie für ausreichend Regeneration von der beanspruchenden Tätigkeit praktiziert wird (Henn et al. 2017). Die Bereiche attraktiver für eine Vollzeitbeschäftigung zu machen, ist also unmittelbar geknüpft an eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine Verbesserung der Vereinbarkeit mit familialen und privaten Anforderungen.

Es braucht bessere Arbeitsbedingungen und eine verbesserte Unterstützung für Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen durch Maßnahmen, die eine zu hohe Arbeitsbelastung und damit verbundene negative gesundheitliche Folgen mindern. Die Studie legt nahe, dass gezielte politische und organisatorische Interventionen erforderlich sind, um die Arbeitsbedingungen in diesen Berufen zu verbessern und damit ihre Attraktivität nachhaltig zu steigern, um Arbeitskräfte nicht nur zu gewinnen, sondern auch zu halten. Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitskontexte in den Sozial- und Gesundheitsberufen und somit auch Maßnahmen, die dem Personalmangel entgegenwirken, sind neben einer adäquaten Entlohnung eine Verbesserung der gesellschaftlichen Anerkennung der Sozial- und Gesundheitsberufe, Jobrotation, Maßnahmen der Gesundheitsförderung, neue Personalbemessungen, lebenslauforientierte Personalpolitiken und eine verbesserte, präventive Arbeitsgestaltung (Ertel et al. 2005; Henn et al. 2017; Hohendanner et al. 2024; Schauerte et al. 2017; BAuA 2021; BAuA 2024) sowie die Berücksichtigung von interaktionsarbeitspezifischen Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung und Investitionen in nachhaltige und präventive Maßnahmen am Arbeitsplatz (Wehrmann 2023). Viele der betrachteten Berufe erfordern zudem ausreichend Zeit für Reflexion und kollegiale Beratung aufgrund der hohen emotionalen Anforderungen, die mit diesen Tätigkeiten verbunden sind. Weiterhin braucht es Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung (Henn et al. 2017; Kahl/Bauknecht 2023). Ein weiterer Ansatzpunkt besteht darin, Partizipation und Handlungsspielräume bei dem sehr hohen zu bewältigenden Arbeitspensum zu schaffen, z. B. durch Mitsprache

bei Dienstplänen (Kahl/Bauknecht 2023). Dabei kommt auch Leitungskräften in den Sozial- und Gesundheitsberufen eine hohe Verantwortung zu. Sie müssen gut ausgebildet sein, um Beschäftigten individuell zu begegnen, um gute Rahmenbedingungen zu schaffen und Fachkräfte zu halten (Hohendanner et al. 2024; Kahl/Bauknecht 2023).

Dies alles bedarf guter betrieblicher Rahmenbedingungen. Bei der Ausgestaltung dieser Rahmenbedingungen kommt auch den Sozialpartnern eine wichtige Rolle zu, z. B. bei der Berücksichtigung entsprechender Maßnahmen wie Entlastung in Tarifverträgen. Darüber hinaus sind, neben der betrieblichen Ebene, auch die Sozial- und Gesundheitspolitik gefordert, gute Strategien zu entwickeln, um die Arbeitsbedingungen in den gesellschaftlich so relevanten Tätigkeiten zu verbessern. Viele Ansatzpunkte sind inzwischen benannt, aber werden nicht ausreichend umgesetzt. Noch nicht erschlossen scheinen die Nutzungsmöglichkeiten von Digitalität und Technik in den Sozial- und Gesundheitsberufen (Hohendanner et al. 2024). Auch hier könnten sich noch Ansatzpunkte ergeben, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. ■

LITERATUR

- Allison, P. D.** (1999): Multiple Regression: A Primer, Thousand Oaks
- Arndt, D. / Hering, T.** (2024): Arbeitsbelastung und psychische Gesundheit von Pflegekräften in Deutschland während der COVID-19-Pandemie – Ein Scoping-Review, in: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 68 (2), S. 130–140
- Auffenberg, J. / Heß, M.** (2021): Pflegekräfte zurückgewinnen – Arbeitsbedingungen und Pflegequalität verbessern. Projektbericht zur Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“. Arbeitnehmerkammer Bremen/SOCIUM der Universität Bremen, Bremen
- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 2: Definitorischer und beschreibender Teil, Nürnberg, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020> (letzter Zugriff: 22.07.2025)
- Banks, J. / Muriel, A. / Smith, J. P.** (2011): Attrition and Health in Ageing Studies: Evidence from ELSA and HRS, in: Longitudinal and Life Course Studies 2 (2), S. 101–126
- BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)** (2021): Pausen in der Pflege gut gestalten. baua: Praxis, Dortmund, DOI: 10.21934/baua:praxis20200702
- BAuA (2024):** Gute Stationsorganisation. Ein Leitfaden für Pflegeteams in Kliniken. baua: Praxis, Dortmund, DOI: 10.21934/baua:praxis20231017
- Bauer, A. / Grienberger, K. / Matthes, B. / Jucknewitz, R. / Schramm, A.** (2021): Berufe und Covid-19-Pandemie: Wie hoch ist das berufsspezifische Ansteckungsrisiko? Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forum Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“, Nürnberg, <https://www.iab-forum.de/berufe-und-covid-19-pandemie-wie-hoch-ist-das-berufsspezifische-ansteckungsrisiko> (letzter Zugriff: 22.07.2025)
- Bauknecht, J. / Baldschun, A.** (2024): Eine der zufriedensten Berufsgruppen: Entwicklung, Ausmaß und Determinanten der Arbeitszufriedenheit von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, in: Soziale Passagen 16 (1), S. 123–143
- Bauknecht, J. / Wesselborg, B.** (2022): Psychische Erschöpfung in sozialen Interaktionsberufen von 2006 bis 2018: Ein Vergleich der Bereiche Pflege, frühkindliche Bildung, Schule, Soziale Arbeit und Polizei, in: Prävention und Gesundheitsförderung 17 (3), S. 328–335
- Boehle, F. / Weihrich, M.** (2020): Das Konzept der Interaktionsarbeit, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 74, S. 9–22, DOI: 10.1007/s41449-020-00190-2
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** (2018): Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege. So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfragen zum DGB-Index Gute Arbeit, Berlin, <https://index-gute-arbeit.dgb.de> (letzter Zugriff: 04.07.2025)
- Dreier, M. / Kramer, S. / Stark, K.** (2012): Epidemiologische Methoden zur Gewinnung verlässlicher Daten, in: Schwartz, F. W. / Walter, U. / Siegrist, J. / Kolip, P. / Leidl, R. / Dierks, M. L. et al. (Hrsg.): Public Health. Gesundheit und Gesundheitswesen, München, S. 409–449
- Dütsch, M.** (2022): COVID-19 and the Labour Market: What Are the Working Conditions in Critical Jobs?, in: Journal for Labour Market Research 56 (1), S. 1–17
- Eppers, N.** (2024): Der Pflegearbeitsmarkt im demografischen Wandel – Methodik und Ergebnisse der Pflegekräftevorausberechnung, in: WISTA – Wirtschaft und Statistik 76 (2), S. 44–54
- Ertel, M. / Richter, G. / Blass, K. / Klein, B. / Gaugisch, P.** (2005): Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Pflege – aktuelle Projekte im Rahmen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“, in: Badura, B. / Schellschmidt, H. / Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2004, Berlin/Heidelberg, S. 221–235
- Flatscher-Thöni, M. / Holzer, E. / Pallauf, M. / Kreyer, C.** (2022): Covid-19-Schutzmaßnahmen in Alten- und Pflegeheimen: Zwischen Autonomie und Fürsorge. Ergebnisse einer Interviewstudie, in: Ethik in der Medizin 34 (2), S. 221–238
- Franke, F.** (2015): Is Work Intensification Extra Stress?, in: Journal of Personnel Psychology 14 (1), S. 17–27
- Fuchs, J. / Söhnlein, D. / Weber, B.** (2021): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht Nr. 25, Nürnberg
- Garthe, N. / du Prel, J. B.** (2025): Die Arbeit während der COVID-19-Pandemie und ihre Auswirkungen auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, in: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie 75 (6), S. 259–269, DOI: 10.1007/s40664-025-00580-5
- Goßner, L. / Hoebel, J. / Kassam, K. / Pförtner, T.-K. / Trübswetter, P. / Wachtler, B. et al.** (2023): SARS-CoV-2-Infektionen von Erwerbstätigen. Erhöhtes Risiko bei Personen mit Migrationserfahrung und in Gesundheitsberufen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg
- Hall, A. / Leppelmeier, I.** (2015): Erzieherinnen und Erzieher in der Erwerbstätigkeit. Ihre Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und die Folgen. Bundesinstitut für Berufsbildung: Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft-Nr. 161, Bonn
- Harper, S.** (2015): The Challenges of the Twenty-First-Century Demography, in: Torp, C. (Hrsg.): Challenges of Aging: Retirement, Pensions, and Intergenerational Justice, Basingstoke, S. 17–30
- Henn, S. / Lochner, B. / Meiner-Teubner, C. / Strunz, E.** (2017): Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit. Anstellungsverhältnisse, Belastungsmomente und Rahmenbedingungen in den Sonderauswertungen des DGB-Index Gute Arbeit und des Mikrozensus 2012 für die Soziale Arbeit. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt a. M.
- Hickmann, H. / Malin, L. / Risius, P.** (2022): Wider den Trend. In diesen Berufen steigt die Ausbildungsplatznachfrage seit Jahren kontinuierlich. Institut der deutschen Wirtschaft: IW-Kurzbericht Nr. 74, Köln
- Hoffmann, L. / Jankowiak, S. / Beck, D. / Tisch, A. / Sommer, S. / Robelski, S. et al.** (2021): Betrieblicher Umgang mit psychischer Belastung durch die Corona-Pandemie. Eine repräsentative Betriebsbefragung von IAB und BAuA. baua: Bericht kompakt, Dortmund, DOI: 10.21934/baua:berichtkompakt2021109
- Hohendanner, C. / Rocha, J. / Steinke, J.** (2024): Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor. Empirische Vermessung und Handlungsansätze, Berlin
- Holleder, A.** (2023): Wer leidet in der Sozialen Arbeit an Erschöpfung?, in: Soziale Passagen 15 (1), S. 233–250
- Holst, H. / Fessler, A. / Niehoff, S.** (2021): Covid-19, Social Class and Work Experience in Germany: Inequalities in Work-Related Health and Economic Risks, in: European Societies 23 (1), S. 495–512
- Hörsch, D.** (2021): Covid-19-Pflegestudie der Diakonie. Eine Ad-hoc-Studie zu den Erfahrungen von Diakonie-Mitarbeitenden in der Altenhilfe/-pflege während der Covid-19-Pandemie. Midi (Evangelische Arbeitsstelle für missionarische Kirchenentwicklung und diakonische Profilbildung)/Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V., Berlin
- IGES/DAK (Institut für Gesundheits- und Sozialforschung / Deutsche Angestellten-Krankenkasse)** (2024): Psychreport 2024. Entwicklung der psychischen Erkrankungen im Job: 2013–2023, Berlin/Hamburg, https://www.dak.de/dak/unternehmen/reporte-forschung/psychreport-2024_57364 (letzter Zugriff: 04.07.2025)
- Janeton, A.** (1984): Nursing Practice: The Ethical Issues, Englewood Cliffs
- Janzon, P. / Rathmann, K.** (2021): Berufliche Belastungen, psychische Beanspruchung und Gesundheitskompetenz bei Pflegekräften in der ambulanten Altenpflege: Eine quantitative Online-Befragung in ausgewählten bayerischen Großstädten, in: Prävention und Gesundheitsförderung 16 (4), S. 344–353
- Kahl, Y. / Bauknecht, J.** (2023): Psychische und emotionale Erschöpfung von Fachkräften der Sozialen Arbeit, in: Soziale Passagen 15 (1), S. 213–232
- KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung)** (2020): „Versorgungsrelevante“ Berufe in der Corona-Krise. Fachkräftesituation und Fachkräftepotenzia-

le in kritischen Infrastrukturen. Institut der deutschen Wirtschaft: KOFA-Studie 1/2020, Köln

Kuger, S. / Haas, W. / Kalicki, B. / Loss, J. / Buchholz, U. / Fackler, S. et al. (2022): Kindertagesbetreuung und Infektionsgeschehen während der COVID-19-Pandemie. Deutsches Jugendinstitut e.V.: Abschlussbericht der Corona-KiTa-Studie, Bielefeld

Lengen, J. C. / Kersten, M. / Gregersen, S. (2020): Ambulante Jugendhilfe: Ein systematisches Literatur-Review zur Arbeits- und Gesundheitssituation, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 75 (1), S. 86–104

Marmot, A. F. / Eley, J. / Stafford, M. / Stansfeld, S. A. / Warwick, E. / Marmot, M. G. (2006): Health: An Epidemiological Study of "Sick Building Syndrome" in the Whitehall II Study, in: Occupational and Environmental Medicine 63 (4), S. 283–289

Meyer, M. / Wing, L. / Schenkel, A. / Meschede, M. (2021): Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2020, in: Badura, B. / Ducki, A. / Schröder, H. / Meyer, M. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2021: Betriebliche Prävention stärken. Lehren aus der Pandemie, Berlin/Heidelberg, S. 441–538

Meyer, N. / Alsago, E. (2023): Arbeiten am Limit, in: Soziale Arbeit 72 (7), S. 242–249

Petersen, J. / Melzer, M. (2023): Predictors and Consequences of Moral Distress in Home-Care Nursing: A Cross-Sectional Survey, in: Nursing Ethics 30 (7–8), S. 1199–1216

Rau, R. / Buyken, D. (2015): Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen: Ein systematisches Review über Metaanalysen und Reviews, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 59 (3), S. 113–129

Schauerte, B. / Stiegler, F. / Krauss-Hoffmann, P. (2017): Kein Stress mit dem Stress. Lösungen und Tipps für Pflegeeinrichtungen, in: Kliner, K. / Rennert, D. / Richter, M. (Hrsg.): Gesundheit und Arbeit. Blickpunkt Gesundheitswesen. BKK Gesundheitsatlas 2017, Berlin, S. 115–120

Schenkel, A. / Krist, K. / Meyer, M. / Baumgardt, J. (2024): Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2023, in: Badura, B. / Ducki, A. / Baumgardt, J. / Meyer, M. / Schröder, H. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2024: Bindung und Gesundheit. Fachkräfte gewinnen und halten, Berlin/Heidelberg, S. 339–426

Schmucker, R. (2020): Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen, in: Jacobs, K. / Kuhlmei, A. / Greß, S. / Klauber, J. / Schwinger, A. (Hrsg.): Pflege-Report 2019, Berlin/Heidelberg, S. 49–60, DOI: 10.1007/978-3-662-58935-9_3

Senghaas, M. / Struck, O. (2023): Arbeits- und Personalsituation in der Alten- und Krankenpflege. Wie beurteilen Beschäftigte und Führungskräfte Belastungsfaktoren, Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten? Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forschungsbericht Nr. 8, Nürnberg

Tisch, A. / Beermann, B. / Wünnemann, L. / Windel, A. (2020): Interaktionsarbeit: Herausforderung für die arbeitswissenschaftliche Forschung, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 74 (1), S. 44–51

Tisch, A. / Tophoven, S. (2023): Beschäftigungs- und Arbeitsqualität von Berufen im Nonprofit-Sektor im Fokus sozialer Nachhaltigkeit, in: Hilgers-Sekowsky, J. / Richter, N. / Ermel, N. (Hrsg.): Nachhaltigkeit in Nonprofit-Organisationen: Transdisziplinäre Perspektiven für ein zukunftsfähiges Management, Wiesbaden, S. 51–62

Wehrmann, J. (2023): Interaktionsarbeit. Berücksichtigung spezifischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung, in: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin: ASU, Zeitschrift für medizinische Prävention 58 (3), S. 149–154

AUTOR*INNEN

SILKE TOPHOVEN, Prof. Dr., Professorin für Sozialpolitik am Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der Hochschule Düsseldorf. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen, Arbeit und Gesundheit.

@ silke.tophoven@hs-duesseldorf.de

ANITA TISCH, Prof. Dr., Vizepräsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und nebenamtliche Professorin an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Gesundheit, menschengerechte Gestaltung von Arbeit, Wandel der Arbeit und Digitalisierung.

@ tisch.anita@baua.bund.de

MORITZ HESS, Prof. Dr., Professor für Gerontologie am Fachbereich Sozialwesen an der Hochschule Niederrhein. Arbeitsschwerpunkte: Carearbeit, Rente, Gerontologie.

@ moritz.hess@hs-niederrhein.de



© Silke Tophoven / Anita Tisch / Moritz Heß

DOI: 10.5771/0342-300X-2026-1-53

Bleiben, gehen oder weniger arbeiten?

Arbeitsqualität und berufliche Veränderungswünsche in Sozial- und Gesundheitsberufen

Viele Beschäftigte in systemrelevanten Sozial- und Gesundheitsberufen arbeiteten schon vor der Covid-19-Pandemie unter hoher Belastung. Wie hat sich ihre Situation seither verändert – auch im Vergleich zu anderen Berufen? Und wie prägt die Arbeitsqualität den Wunsch der Beschäftigten, sich beruflich zu verändern, etwa die Arbeitszeit zu verkürzen oder den Beruf zu wechseln? Der Beitrag liefert Antworten auf diese Fragen und zeigt damit dringende Handlungsbedarfe auf, um dem sich verschärfenden Fachkräftemangel in den Sozial- und Gesundheitsberufen entgegenzuwirken.

ANJA HALL, ANA SANTIAGO-VELA

1 Einleitung

Der Fachkräftemangel stellt eine große Herausforderung für den deutschen Arbeitsmarkt dar. Die Nachwirkungen der Covid-19-Pandemie, altersbedingte Abgänge und ein unzureichender Nachwuchs führen insbesondere in Sozial- und Gesundheitsberufen zu erheblichen Engpässen (BA 2024; Hickmann/Koneberg 2022). Die Gewinnung und Bindung von Fachkräften werden neben der Entlohnung auch durch weitere Merkmale der Arbeitsqualität, wie z.B. der Arbeitsintensität, beeinflusst. Zudem kann der Mangel an Personal in einem Beruf die Arbeitsqualität verschlechtern, wenn die Arbeitsbelastung für die verbleibenden Beschäftigten steigt (Senghaas/Struck 2023). Verlassen Beschäftigte vermehrt ihren Beruf, kann eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt werden, die den Fachkräftemangel weiter verschärft (DGB-Index Gute Arbeit 2024b; Hohendanner et al. 2024; Pottkämper 2024). Ein Mangel an Bewerber*innen ist daher nicht nur Ausdruck eines Fachkräftemangels, sondern auch eine Folge schlechter Arbeitsbedingungen (Ahlers et al. 2020). Die Verbesserung der Arbeitsqualität bzw. der Wandel der Arbeitskultur ist dementsprechend auch eines der fünf Handlungsfelder der Fachkräftestrategie der Bundesregierung und verweist auf die Notwendigkeit, die Arbeitsqualität in Engpassberufen genauer zu untersuchen.¹

Angesichts der Fachkräfteengpässe in systemrelevanten Bereichen rückt die Arbeitsqualität in Sozial- und Gesundheitsberufen zunehmend in den Fokus. Bisherige empirische Studien belegen für diese Berufe nicht nur einen *Care Pay Gap* (Hohendanner et al. 2024), sondern auch hohe Arbeitsanforderungen und -belastungen (DGB-Index Gute Arbeit 2020, 2024a; Senghaas/Struck 2023; Tisch/Tophoven 2023; Pietsch 2023) sowie eine geringere Einkommenszufriedenheit (Mayer/Holleder 2024; Helmrich et al. 2016). Im Zuge der Covid-19-Pandemie rückten systemrelevante Berufe wie die Sozial- und Gesundheitsberufe und ihre in dieser Zeit nochmals erschwerten Arbeitsbedingungen verstärkt in den Fokus der Öffentlichkeit (Lübker/Zucco 2020). Beschäftigte wurden vielfach beklatscht und für ihre Arbeitsleistung gewürdigt, doch wie sehen die Arbeitsbedingungen heute aus?

Der Beitrag untersucht erstens, wie sich die Arbeitsqualität in Sozial- und Gesundheitsberufen vor (2018) und nach der Covid-19-Pandemie (2024) entwickelt hat und wie sie sich im Vergleich zu anderen Berufen heutzutage darstellt, und zweitens, in welchem Zusammenhang Arbeitsqualität sowie unbesetzte Stellen im Arbeitsumfeld der Beschäftigten mit ihrer Absicht stehen, den Beruf zu

1 <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/fachkraeftestrategie-2133284> (letzter Zugriff: 11.11.2025)

wechseln oder die Arbeitszeit zu verkürzen. Die Analysen basieren auf den repräsentativen Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2018 und 2024, die nicht nur zahlreiche Indikatoren zur Messung von Arbeitsqualität bieten, sondern aufgrund der hohen Fallzahl von jeweils rund 20 000 Erwerbstätigen auch eine ausreichende Basis für die gesonderte Betrachtung von Beschäftigten in Sozial- und Gesundheitsberufen ermöglicht.

2 Arbeitsqualität in Sozial- und Gesundheitsberufen

Bisherige empirische Studien belegen für Sozial- und Gesundheitsberufe hohe Arbeitsanforderungen und -belastungen (DGB-Index Gute Arbeit 2020, 2024a; Hohendanner et al. 2024). Analysen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen zeigten, dass die Beschäftigten seltener mit ihrem Einkommen zufrieden sind, mehr körperliche Arbeitsbelastungen sowie eine höhere Arbeitsintensität aufweisen und weniger Autonomie am Arbeitsplatz haben (Mayer/Holleder 2024; Tisch/Tophoven 2023; Pietsch 2023; vgl. auch Helmrich et al. 2016). Eine geringere Arbeitsqualität zeigt sich auch konkret für Erzieher*innen (Gambaro et al. 2021; Hall/Leppelmeier 2015) und Pflegeberufe (Hall et al. 2021; DGB-Index Gute Arbeit 2023; Lück/Melzer 2020; Schmucker 2020; Senghaas/Struck 2023). Die geringere Einkommenszufriedenheit in Sozial- und Gesundheitsberufen spiegelt sich auch im *Care Pay Gap* wider, denn Beschäftigte in diesen Berufen erhalten im Durchschnitt weniger Einkommen als Beschäftigte in anderen Berufen. Zwar hat sich diese Lücke zwischen 2012 und 2021 laut Betriebs-Historik-Panel (BHP) verringert, sie ist jedoch weiterhin hoch (Hohendanner et al. 2024, S. 45). Analysen zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen seit der Covid-19-Pandemie fehlen bislang. Dieser Beitrag knüpft an diese Lücke an und untersucht im ersten Schritt, wie sich die Arbeitsqualität in Sozial- und Gesundheitsberufen im Vergleich zu anderen Berufen zwischen 2018 und 2024 entwickelt hat und welche spezifischen Unterschiede zwischen diesen Berufsgruppen und anderen Berufen bestehen.

Es ist zudem gut belegt, dass schlechte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen die Arbeitszufriedenheit mindern und die Wechselabsicht erhöhen können (z. B. Clark 2015; Ganserer et al. 2021; Auffenberg et al. 2022). Prechsl (2025) zeigte mit deutschen Paneldaten, dass eine Nichtübereinstimmung von Anstrengung und Anerkennung die Zufriedenheit senkt und die Bereitschaft zu einem Berufswechsel stärkt. Eine (nicht repräsentative) Online-Befragung weist zudem darauf hin, dass hohe Belastungen und Personalmangel häufiger mit Ausstiegsplänen und dem Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung verbunden sind

(Weimann-Sandig/Kalicki 2024). Senghaas und Struck (2023) referieren verschiedene Studien, die einen Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsbelastungen und der Absicht aufzeigen, den Beruf zu wechseln. So gelten in der Pflege steigende Arbeitsbelastungen durch Personalmangel und Arbeitsverdichtung als Treiber für den Berufsausstieg (Auffenberg et al. 2022; Hasselhorn et al. 2005; Pottkämper 2024; Viol et al. 2024). Gerade Personalengpässe haben oftmals negative Auswirkungen auf die verbliebenen Beschäftigten wie zusätzliche Aufgaben sowie ein höheres Arbeitstempo und eine höhere Arbeitsintensität (Ahlers 2025; DGB-Index Gute Arbeit 2024b). Die Gründe für einen (geplanten) Berufsausstieg sind insgesamt vielfältig und liegen sowohl in hohen Arbeitsanforderungen (emotionale, quantitative und physische Belastungen sowie Konflikte zwischen Familie und Beruf) als auch in geringen Arbeitsressourcen (mangelnde Führungsqualität, fehlende Entwicklungsmöglichkeiten und unzureichende soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleg*innen) (vgl. van der Heijden et al. 2018 mit der europäischen NEXT-Studie).

Die Absicht, den Beruf zu wechseln, gilt als verlässlicher Indikator für einen tatsächlichen Ausstieg aus dem Beruf (van der Heijden et al. 2018). Die Suche nach beruflichen Alternativen gestaltet sich jedoch insbesondere dann schwierig, wenn der Zugang zu einem Beruf reglementiert ist. Unter anderem aus diesem Grund entscheiden sich viele Pflegekräfte eher für eine Verkürzung der Arbeitszeit als für einen vollständigen Berufsausstieg (Senghaas/Struck 2023). In diesem Beitrag wird also in einem zweiten Schritt untersucht, wie unbesetzte Stellen im Arbeitsumfeld und die Arbeitsqualität in Sozial- und Gesundheitsberufen mit dem Wunsch zusammenhängen, den Beruf zu wechseln oder die Arbeitszeit zu verkürzen.

Arbeitsqualität wird hier als mehrdimensionales Konzept verstanden (vgl. Muñoz de Bustillo et al. 2009; Eurofound 2012), wobei zwischen extrinsischer Arbeitsqualität wie Einkommen, Arbeitszeitqualität oder Arbeitsplatzsicherheit und Merkmalen der Arbeitstätigkeit selbst (intrinsische Arbeitsqualität) unterschieden werden kann (Warhurst et al. 2017; Achatz/Gundert 2017; Steffgen et al. 2020). In Anlehnung an die Konzeption von Eurofound (2012) werden neben der zentralen Dimension Einkommen die folgenden Dimensionen der intrinsischen Arbeitsqualität betrachtet: Arbeitsintensität, Kompetenzen und Entscheidungsspielräume sowie physische und soziale Arbeitsumgebung.

3 Daten, Operationalisierungen und Methodik

3.1 Daten und Untersuchungsgruppe

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen (ETB) für die Jahre 2018 und 2024, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt wurden, dienen als Datenbasis. Die Grundgesamtheit der Erwerbstätigenbefragungen sind Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), die regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche einer bezahlten Tätigkeit nachgehen. Die Daten von jeweils ca. 20 000 Erwerbstätigen pro Erhebungsjahr wurden mittels computergestützter Telefoninterviews (CATI) nach einem Zufallsverfahren (Gabler-Häder-Verfahren) erhoben und sind repräsentativ für Kernerwerbstätige. Die Daten wurden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf Basis des Mikrozensus an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst.² Im vorliegenden Beitrag werden nur abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre berücksichtigt, da ihre Arbeitsbedingungen vergleichbar und strukturell anders sind als die von Selbstständigen.

3.2 Operationalisierungen und Methodik

Untersucht werden personenbezogene soziale Dienstleistungsberufe, die Gesundheits- und Pflegeberufe im engeren Sinn wie Alten- und Krankenpfleger*in (vgl. Paulus et al. 2014, S. 32ff.) sowie Berufe der frühkindlichen Bildung und der Sozialarbeit umfassen. Basierend auf der Klassifikation der Berufe 2010 werden folgende Berufs(haupt)gruppen in die Analyse einbezogen: 81 (medizinische Gesundheitsberufe, ohne Tiermedizin), 821 (Altenpflege) und 831 (Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege). Für die Jahre 2018 und 2024 umfasst der Datensatz insgesamt 34 522 Beschäftigte, davon 4787 in den genannten Gruppen (2515 in Gesundheitsberufen, 454 in Altenpflegeberufen und 1818 in Erziehungsberufen). Nach dem Ausschluss von Fällen mit fehlenden Werten in allen Kontrollvariablen verbleiben 30 979 verwertbare Beobachtungen (darunter 4325 in Sozial- und Gesundheitsberufen). Die Erhebung des Jahres 2024 enthält nach Be-

reinigung um fehlende Werte 14 874 gültige Fälle (davon 1920 Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen). Die Indikatoren erfassen die Dimensionen der Arbeitsqualität wie folgt:

Arbeitsintensität ist in der Forschung unterschiedlich definiert, zeichnet sich jedoch nach Hünefeld et al. (2020) durch drei zentrale Merkmale aus: die Arbeitsmenge, die dafür zur Verfügung stehende Zeit und die Komplexität der Arbeitsaufgabe. Demensprechend wird Arbeitsintensität im vorliegenden Beitrag mit einem Index aus fünf Indikatoren gemessen (Cronbach's alpha $\alpha = 0,65$): Überforderung durch Arbeitsmenge; sehr schnelles Arbeiten, Termin- oder Leistungsdruck; Störungen oder Unterbrechungen bei der Arbeit und Multitasking.³

Die *physische Arbeitsumgebung* wird anhand eines Index aus dem häufigen Auftreten von neun Items gemessen (Cronbach's alpha $\alpha = 0,64$): Heben und Tragen schwerer Lasten, Arbeiten im Stehen, Arbeiten mit den Händen, Arbeiten in Zwangshaltungen, Arbeiten bei Rauch, Staub etc., Arbeiten bei Kälte, Hitze, Nässe etc., Arbeiten mit Öl, Fett, Schmutz, Arbeiten unter Lärm sowie Umgang mit Infektionserregern.

Soziale Unterstützung wird mittels eines Index aus fünf Variablen abgebildet (Cronbach's alpha $\alpha = 0,68$), die bemessen, ob die Befragten sich an ihrem Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft fühlen, die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen als gut empfinden, Hilfe und Unterstützung von Kolleg*innen erhalten, Hilfe und Unterstützung von ihrem direkten Vorgesetzten erhalten und Lob und Anerkennung vom direkten Vorgesetzten für gute Arbeit erhalten.

Ein *arbeitsbedingter Konflikt mit dem Privatleben* zählt nach Achatz und Gundert (2017) ebenso zum sozialen Kontext und liegt hier vor, wenn die Befragten aufgrund ihrer Arbeit häufig keine Energie mehr für Freizeitaktivitäten mit Familie oder Freunden haben.⁴

Autonomie wird mittels eines Index gemessen (Cronbach's alpha $\alpha = 0,55$), der drei Aspekte umfasst: die Möglichkeit, die eigene Arbeit selbst zu planen und einzuteilen, selbst über Pausenzeiten zu entscheiden sowie Einfluss auf die zugewiesene Arbeitsmenge zu nehmen.

Zufriedenheit mit den Lernmöglichkeiten bemisst sich daran, wie zufrieden die Beschäftigten mit den Möglichkeiten sind, sich weiterzubilden und hinzuzulernen. Diese Variable geht in einer binären Form (sehr zufrieden oder

2 Informationen zur ETB 2024 sind abrufbar unter <https://www.bibb.de/de/178819.php>, zu früheren ETBs auch unter <https://www.bibb.de/arbeit-im-wandel> (letzter Zugriff: 02.10.2025).

3 Zur Bildung des Index (und der folgenden Indizes) wurden Variablen mit den Antwortkategorien häufig, manchmal, selten und nie so umkodiert, dass höhere Werte eine stärkere Ausprägung der jeweiligen Eigenschaft anzeigen. Anschließend wurden die Werte addiert und auf den maximal

möglichen Summenwert normiert, sodass die so standardisierten Indizes Werte zwischen 0 und 1 annehmen. Werte nahe 1 stehen für eine hohe, Werte nahe 0 für eine geringe Ausprägung der jeweiligen Dimension, z. B. der Arbeitsintensität. Bei der Verwendung der Indizes als unabhängige Variablen (Abbildung 4) wurden diese z-standardisiert, um die Vergleichbarkeit der Effektstärken zu verbessern.

4 Dieser Indikator ist nur in der ETB 2024 verfügbar.

zufrieden im Vergleich zu weniger zufrieden oder nicht zufrieden) in die Analyse ein.

Die *Zufriedenheit mit dem Einkommen* spielt nach Steffgen et al. (2020) für die Arbeitsqualität eine wichtigere Rolle als die Höhe des Einkommens selbst. Dieser Indikator geht als binäre Variable anhand der Frage, ob Erwerbstätige mit ihrem Einkommen sehr zufrieden oder zufrieden sind (im Vergleich zu weniger zufrieden oder nicht zufrieden), in die Analysen ein.

Unbesetzte Stellen im Arbeitsumfeld liegen vor, wenn im unmittelbaren Arbeitsumfeld der Erwerbstätigen in den letzten zwei Jahren offene Stellen nicht besetzt werden konnten. Der Indikator beschreibt somit individuell wahrgenommene Stellenbesetzungsprobleme auf Arbeitsplatzebene, unabhängig davon, ob es sich um einen Engpassberuf handelt.

Um den Einfluss von unbesetzten Stellen und der Arbeitsqualität abzubilden, werden zwei abhängige Variablen untersucht. Zum einen die *Berufswechselabsicht*, die mit der Frage „Haben Sie vor, in den nächsten zwei Jahren in eine andere berufliche Tätigkeit zu wechseln? Wechsel des Arbeitgebers ohne Berufswechsel sind hier nicht gemeint“ gemessen wird.⁵ Zum anderen der *Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung*, gemessen mit der Frage „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten, würden Sie dann ihre Arbeitszeit verringern, erhöhen oder beibehalten? Berücksichtigen Sie dabei, dass sich ihr Verdienst entsprechend ändern würde“.

Die verwendeten Modelle variieren je nach Fragestellung. Wenn die abhängige Variable ein metrischer Arbeitsqualitätsindikator ist (Indizes), werden OLS-Regressionen herangezogen. Für die Analyse der binären abhängigen Variablen werden logistische Regressionsmodelle berechnet und durchschnittliche marginale Effekte (AME) dargestellt (Mood 2010). Dabei wird in allen Modellen für verschiedene Variablen kontrolliert: Geschlecht, Migrationshintergrund, höchster Bildungsabschluss, Alter, Teilzeit (weniger als 35 Wochenstunden), Erfahrung in der aktuellen Tätigkeit und Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes (gemäß der fünften Stelle der deutschen Klassifika-

tion der Berufe 2010 (KldB 2010)). Mit den verwendeten Querschnittsdaten können dennoch nur robuste Zusammenhänge, aber keine kausalen Effekte aufgezeigt werden.

4 Empirische Befunde

4.1 Arbeitsqualität vor und nach Corona

Im Zeitvergleich vor (2018) und nach (2024) der Covid-19-Pandemie zeigen die Ergebnisse in *Abbildung 1*, dass sich die Arbeitsqualität in Sozial- und Gesundheitsberufen in vielen zentralen Bereichen nicht signifikant verändert hat, so beispielsweise in den Bereichen Arbeitsintensität und physische Arbeitsbelastungen. Die Situation diesbezüglich hat sich in anderen Berufen hingegen deutlich und signifikant verbessert. Auch bei den Dimensionen Autonomie und soziale Unterstützung sind in anderen Berufen Verbesserungen zu verzeichnen, in Sozial- und Gesundheitsberufen hingegen nicht.⁶ Eine Ausnahme bildet lediglich die Zufriedenheit mit dem Einkommen, die in beiden Gruppen deutlich gestiegen ist (4,0 und 2,8 Prozentpunkte).⁷ Insgesamt zeigen diese Ergebnisse, dass die positiven Entwicklungen bei der Arbeitsqualität vor allem Beschäftigten in anderen Berufen zugekommen, während Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen in vielen Bereichen weiterhin unter schwierigen Bedingungen arbeiten.⁸

Neben der Entwicklung der Arbeitsqualität werden in *Abbildung 2* die beruflichen Unterschiede für die Jahre 2018 und 2024 dargestellt. Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen waren erwartungsgemäß mit deutlich höheren Anforderungen konfrontiert als Beschäftigte in anderen Berufen. Dies gilt für die Arbeitsintensität und die physischen Arbeitsbedingungen, die 2018 wie auch 2024 jeweils signifikant höher waren. Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen berichten hingegen signifikant häufiger eine Zufriedenheit mit den Lern- und Wei-

5 In diesem Beitrag wird bewusst der Fokus auf die Berufswechselabsicht gelegt und nicht auf die Absicht, den Betrieb zu wechseln, da dies für den Fachkräftemangel in diesen Tätigkeitsbereichen relevanter ist: Wechselt beispielsweise eine Pflegekraft oder ein*e Erzieher*in nur den Betrieb, bleibt sie dem Beruf evtl. weiterhin erhalten. Ein Berufswechsel hingegen entzieht dem Berufsfeld dringend benötigte Fachkräfte und verstärkt den Mangel zusätzlich.

6 Zu beachten ist dabei, dass die Standardfehler bzw. Konfidenzintervalle für die Gruppe der Sozial- und Gesundheitsberufe aufgrund der geringeren Gruppengröße höher sind als für andere Berufe.

7 Die realen Einkommenssteigerungen zwischen 2016 und 2022 auf Basis der Beschäftigtenstatistik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Beruf – Struktur – Ent-

wicklung, <https://iab.de/grafiken-und-daten/beruf-struktur-entwicklung>, letzter Zugriff: 13.11.2025) in den hier betrachteten Berufs(haupt)gruppen lagen insbesondere in den Pflegeberufen (medizinische Gesundheitsberufe: 24%, Altenpflege: 37%) deutlich über dem Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (16%; auch Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege: 16%), so die Ergebnisse eigener Berechnungen.

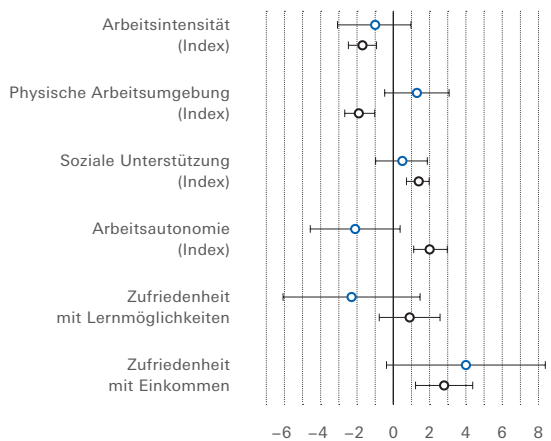
8 Dies spiegelt sich auch bei der Arbeitszufriedenheit insgesamt wider (nicht abgebildet). Für Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen zeigt sich zwischen 2018 und 2024 keine Veränderung, bei Beschäftigten in anderen Berufen ist hingegen eine signifikante Verbesserung zu verzeichnen (der Anteil der Zufriedenen ist signifikant gestiegen).

ABBILDUNG 1

Veränderung der Arbeitsqualität in Sozial- und Gesundheitsberufen und anderen Berufen zwischen 2018 und 2024

Effekt und 95%-Konfidenzintervalle

○ Sozial- und Gesundheitsberufe ○ andere Berufe



Anmerkung: $N = 30.979$, nur abhängig Beschäftigte. Dargestellt sind lineare und logistische Regressionsmodelle mit robusten Standardfehlern. Die Modelle kontrollieren für Geschlecht, Migrationshintergrund, höchster Bildungsabschluss, Alter, Teilzeit, Erfahrung in der aktuellen Tätigkeit und Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes (KldB 2010). Konfidenzintervalle, die die gestrichelte Nulllinie nicht überlappen, zeigen, dass der jeweilige Koeffizient auf dem 5%-Niveau signifikant ist. Die Effekte sind zur besseren Darstellung mit dem Faktor 100 multipliziert.

Lesebeispiel: Beschäftigte in anderen Berufen berichten zwischen 2018 und 2024 eine um 1,7 Indexpunkte geringere Arbeitsintensität. Für Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen zeigt sich dagegen kein statistisch nachweisbarer Rückgang der Arbeitsintensität.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, eigene Berechnungen, gewichtete Ergebnisse

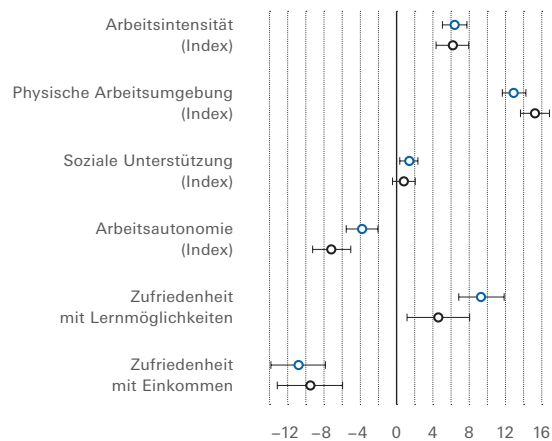
WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 2

Merkmale der Arbeitsqualität in Sozial- und Gesundheitsberufen im Vergleich zu anderen Berufen

Effekt und 95%-Konfidenzintervalle

○ 2018 ○ 2024



Anmerkung: Siehe Abbildung 1

Lesebeispiel: Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen verfügten bereits 2018 über eine um 3,8 Indexpunkte geringere Arbeitsautonomie als Beschäftigte in anderen Berufen. Bis 2024 hat sich dieser Nachteil weiter vergrößert und beträgt nun 7,2 Indexpunkte.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, eigene Berechnungen, gewichtete Ergebnisse

WSI Mitteilungen

terbildungsmöglichkeiten als Beschäftigte in anderen Berufen; jedoch ist dieser Vorteil im Beobachtungszeitraum zurückgegangen. Bei der sozialen Unterstützung durch Kolleg*innen und Vorgesetzte bestehen keine signifikanten Unterschiede. Im Gegensatz dazu war die Arbeitsautonomie in Sozial- und Gesundheitsberufen bereits im Jahr 2018 signifikant geringer und ist im Jahr 2024 noch weiter gesunken, was auf eine stärkere Fremdbestimmung und weniger Gestaltungsspielraum hindeutet. Zudem sind Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen seltener zufrieden mit ihrem Einkommen als andere Beschäftigte, was darauf zurückzuführen sein könnte, dass sie ihre Entlohnung angesichts der Anforderungen und der gesellschaftlichen Bedeutung ihrer Arbeit oft als ungerecht

empfinden. Denn für die Zufriedenheit ist weniger die absolute Lohnhöhe entscheidend, sondern vielmehr, ob der Lohn als fair wahrgenommen wird (Judge et al. 2010). Dennoch hat sich der Nachteil hinsichtlich der Einkommenszufriedenheit zwischen 2018 und 2024 verringert, möglicherweise als Folge der Lohnsteigerungen in Gesundheits- und Pflegeberufen.⁹

4.2 Berufswechselabsicht und Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung

Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse die hohen Anforderungen und eingeschränkten Entscheidungsspielräume in Sozial- und Gesundheitsberufen. Unbesetzte Stellen im Arbeitsumfeld könnten sich zusätzlich auf die Arbeitsqualität auswirken und somit die langfristige Bindung an den Beruf schwächen. *Abbildung 3* zeigt, dass Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen mit unbesetzten Stellen

9 Der globale Zufriedenheitsindikator, der hier nicht berücksichtigt wurde, zeigt außerdem, dass Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen 2024 mit ihrer Arbeit insgesamt signifikant unzufriedener waren als Beschäftigte in anderen Berufen. 2018 war dies noch nicht der Fall.

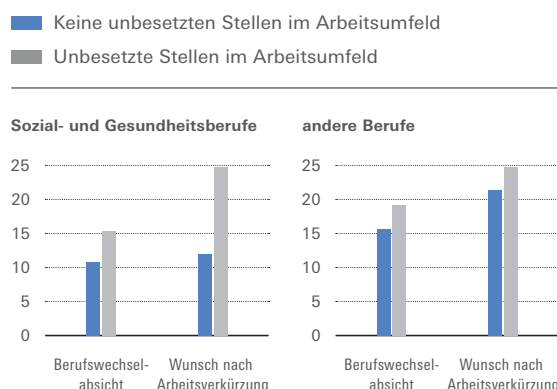
Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen waren allerdings signifikant häufiger mit Art und Inhalt der Tätigkeit zufrieden und sie hatten auch signifikant häufiger das Gefühl, dass ihre Tätigkeit wichtig ist (nicht abgebildet).

im Arbeitsumfeld signifikant häufiger einen Berufswechsel innerhalb der nächsten zwei Jahre planen und häufiger eine Arbeitszeitverkürzung wünschen als jene ohne solche unbesetzten Stellen im Arbeitsumfeld (15,4 % vs. 10,8 % und 24,7 % vs. 12 %).¹⁰ Diese Unterschiede treten auch in anderen Berufen auf, jedoch sind sie weniger ausgeprägt. Dies legt nahe, dass unbesetzte Stellen in Sozial- und Gesundheitsberufen eine wichtigere Rolle für die Arbeitszeitwünsche sowie die Bindung an den Beruf spielen.

ABBILDUNG 3

Berufswechselabsicht und Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung in Abhängigkeit von unbesetzten Stellen

Anteile in Prozent



Anmerkung: N = 14 874, nur abhängig Beschäftigte

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, eigene Berechnungen, gewichtete Ergebnisse

WSI Mitteilungen

zung bleibt hingegen auch nach Kontrolle der Arbeitsqualitätsmerkmale bedeutsam und signifikant: In Sozial- und Gesundheitsberufen ist der Wunsch, die Arbeitszeit zu reduzieren, bei Personen mit unbesetzten Stellen im Arbeitsumfeld um 9,9 Prozentpunkte höher als bei jenen ohne unbesetzte Stellen. Der anhaltende Effekt unbesetzter Stellen könnte darauf hindeuten, dass Personalengpässe als Ausdruck dauerhafter organisatorischer Überlastung wahrgenommen werden. Darüber hinaus zeigen sich weitere wichtige Zusammenhänge: Belastende Arbeitsbedingungen wie eine höhere Arbeitsintensität (+3,2 Prozentpunkte pro Standardabweichung mehr auf dem Index) und ein arbeitsbedingter Konflikt mit dem Privatleben stehen im Zusammenhang mit dem Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung (+9,7 Prozentpunkte).

Blickt man auf die Referenzgruppe der anderen Berufe, ist im Gegensatz zu den Sozial- und Gesundheitsberufen kein Zusammenhang zwischen unbesetzten Stellen im Arbeitsumfeld und dem Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung ersichtlich. Ein Zusammenhang besteht jedoch mit den Konflikten mit dem Privatleben, die den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung um 14,4 Prozentpunkte wahrscheinlicher macht. Darüber hinaus wirkt die Zufriedenheit mit den Lernmöglichkeiten stabilisierend sowohl gegenüber dem Wunsch nach Arbeitszeitverkürzungen als auch gegenüber Berufswechselabsichten (6,3 bzw. 13,4 Prozentpunkte unwahrscheinlicher). Unbesetzte Stellen im Arbeitsumfeld – als Ausdruck von Fachkräftemangel und einer damit einhergehenden Arbeitsverdichtung – scheinen in anderen Berufen eine geringere Relevanz für Arbeitszeitwünsche zu haben als in Sozial- und Gesundheitsberufen, in denen Personalengpässe besonders ausgeprägt sind.

Ob diese Unterschiede mit den zuvor dargestellten Merkmalen der Arbeitsqualität zusammenhängen, zeigt *Abbildung 4*. In Sozial- und Gesundheitsberufen ist der Zusammenhang zwischen unbesetzten Stellen im Arbeitsumfeld und der Absicht, den Beruf in den nächsten zwei Jahren zu wechseln, unter Kontrolle der Arbeitsqualitätsmerkmale zwar vorhanden, aber nicht signifikant. Eine Berufswechselabsicht hängt vor allem mit den Arbeitsqualitätsmerkmalen soziale Unterstützung und Zufriedenheit mit Lernmöglichkeiten zusammen, die einen deutlich negativen Zusammenhang mit der Berufswechselabsicht aufweisen. Beschäftigte, die mit ihren Lernmöglichkeiten zufrieden sind, planen signifikant seltener einen Berufswechsel (–12,1 Prozentpunkte). Auch soziale Unterstützung im Arbeitsumfeld wirkt stabilisierend (eine Standardabweichung mehr auf dem Index geht mit einer um 2,9 Prozentpunkte geringeren Wechselwahrscheinlichkeit einher).

Der Zusammenhang zwischen unbesetzten Stellen im Arbeitsumfeld und dem Wunsch nach Arbeitszeitverkür-

5 Fazit und Ausblick

Die gesellschaftliche Relevanz der Sozial- und Gesundheitsberufe, die zur Gesundheitsversorgung, Pflege, Bildung und sozialen Unterstützung beitragen, macht eine Diskussion über ihre Arbeitsqualität dringender denn je. Die auf den BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen für die Jahre 2018 und 2024 basierende Untersuchung hat die Entwicklung der Arbeitsqualität in diesen Jahren, also vor

¹⁰ Die geringere Berufswechselabsicht in den Sozial- und Gesundheitsberufen im Vergleich zu anderen Berufen entspricht den Ergebnissen von Viol et al. (2024), wonach Beschäftigte in Pflegeberufen eine besonders hohe Berufstreue aufweisen. Der geringere Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung in den Sozial- und Gesundheitsberufen erklärt sich durch die höhere Teilzeitquote im Vergleich zu anderen Berufen.

und nach der Covid-19-Pandemie, analysiert und Unterschiede zwischen Sozial- und Gesundheitsberufen und anderen Berufen sowie die Auswirkungen von Arbeitsqualität und unbesetzten Stellen auf den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung und die Berufswechselabsicht aufgezeigt.

Die Ergebnisse zeigen erstens eine unveränderte Arbeitsqualität in Sozial- und Gesundheitsberufen, während sich diese in anderen Berufen meist verbessert hat. Somit erlebten Beschäftigte in anderen Berufen eine Verbesserung der positiven Merkmale der Arbeitsqualität durch eine höhere Autonomie und mehr soziale Unterstützung am Arbeitsplatz sowie eine Reduzierung der negativen Merkmale wie der physischen Arbeitsumgebung und der Arbeitsintensität.

Zweitens zeigen die Ergebnisse, dass sich die Unterschiede in der Arbeitsqualität zwischen Arbeitsplätzen innerhalb und außerhalb der Sozial- und Gesundheitsberufe nach der Covid-19-Pandemie teilweise verfestigt haben (im Jahr 2024 im Vergleich zu 2018), vor allem bezüglich Arbeitsautonomie und physischer Arbeitsumgebung. Positiv hervorzuheben ist jedoch die soziale Unterstützung durch Kolleg*innen und Vorgesetzte, die sich zwischen den Beschäftigtengruppen im Jahr 2024 nicht unterscheidet. Zudem sind Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen häufiger mit den Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden. Gleiches gilt für die Zufriedenheit mit der Art und dem Inhalt der Tätigkeit sowie dem Gefühl, dass die Tätigkeit wichtig ist.

Drittens sind offene Stellen, die nicht besetzt werden, in Sozial- und Gesundheitsberufen häufiger anzutreffen. Sie erhöhen unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität signifikant den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung sowie tendenziell auch die Absicht, den Beruf zu wechseln. Unbesetzte Stellen scheinen sich in Engpassberufen wie den Sozial- und Gesundheitsberufen stärker negativ auszuwirken als in anderen Berufen, für die sich unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität keine Effekte zeigen.

Auch Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie soziale Unterstützung spielen eine zentrale Rolle für die Berufswechselabsicht – ihr Fehlen kann den Arbeitskräftemangel in Sozial- und Gesundheitsberufen weiter verschärfen.

Ein Berufswechsel ist für viele Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen jedoch keine einfache Option, da ihre beruflichen Qualifikationen häufig stark auf den jeweiligen Bereich zugeschnitten sind und es nur begrenzt alternative Tätigkeitsfelder gibt. Hinzu kommt, dass Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen sich oftmals ganz bewusst für ihren Beruf entscheiden, getragen von dem Wunsch, etwas Sinnvolles und gesellschaftlich Relevantes zu tun. Diese intrinsische Motivation stößt jedoch an Grenzen, wenn strukturelle Probleme wie chronischer Personalmangel, hohe Arbeitsintensität und mangelnde Vereinbarkeit dauerhaft bestehen bleiben. Umso wichtiger ist es deshalb, Arbeitszeitverkürzung als Instrument

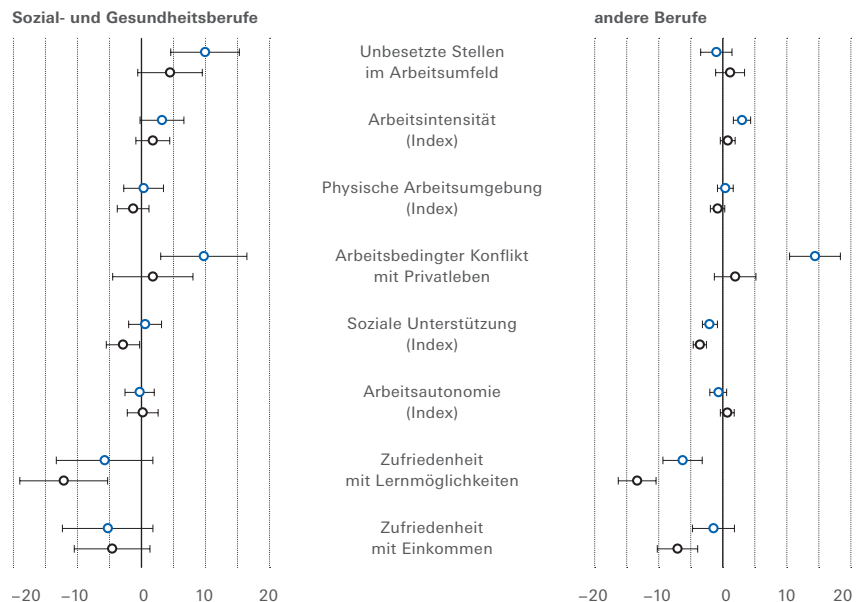
ABBILDUNG 4

Einfluss von unbesetzten Stellen und der Arbeitsqualität auf Berufswechselabsicht und Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung

Angaben in Prozentpunkten

○ Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung

○ Berufswechselabsicht



Anmerkung: N = 14874, nur abhängig Beschäftigte. Dargestellt sind Average Marginal Effects (AME) auf Basis von vier logistischen Regressionsmodellen für Berufswechselabsicht und Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Geschlecht, Migrationshintergrund, höchster Bildungsabschluss, Alter, Teilzeit, Erfahrung in der aktuellen Tätigkeit und Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes (KldB 2010). Indizes sind z-standardisiert. Konfidenzintervalle, die gestrichelte Nulllinie nicht überlappen, zeigen, dass der jeweilige Koeffizient auf dem 5%-Niveau signifikant ist.

Lesebeispiel: Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen mit unbesetzten Stellen im Arbeitsumfeld haben (unter Kontrolle der Arbeitsqualität) eine um 9,9 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, ihre Arbeitszeit verkürzen zu wollen, als Beschäftigte ohne unbesetzte Stellen im Arbeitsumfeld. Bei Beschäftigten in anderen Berufen gibt es keinen Unterschied in der Wahrscheinlichkeit, die Arbeitszeit verkürzen zu wollen, zwischen Personen mit und ohne unbesetzte Stellen im Arbeitsumfeld.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, eigene Berechnungen, gewichtete Ergebnisse

WSI Mitteilungen

zur Entlastung und Berufsbindung stärker in den Blick zu nehmen. Ausschlaggebender für den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung ist jedoch der Mangel an Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere bei arbeitsbedingten Konflikten mit dem privaten Umfeld. Der Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur kann hier eine wichtige Entlastung schaffen, reicht jedoch allein nicht aus. Er muss durch eine gezielte Personalpolitik flankiert werden, die mehr Fachkräfte für Betreuungseinrichtungen bereitstellt (Kohlrausch/Polloczek 2024). Gleichzeitig sind die Beschäftigten in Sozial- und Gesundheitsberufen, darunter beispielsweise auch die Erzieher*innen selbst, von Personalmangel betroffen und sehen sich mit einer erhöhten Arbeitsintensität sowie Konflikten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben konfrontiert. Da sie zugleich zentrale Akteure für den Ausbau von Betreuungsangeboten sind, sind ihre Arbeitsbedingungen ein entscheidender Faktor für die Zukunft dieser Berufe. Auch

eine Befragung von Beschäftigten in der Pflege zeigte: „Die Vereinbarkeit von familiärer Pflege, Familie und Beruf ist für beruflich Pflegende einer der wichtigsten Attraktivitätsfaktoren und hat das größte Potenzial, beruflich Pflegende an das Unternehmen zu binden sowie die Bereitschaft zur Aufstockung der Arbeitszeit zu erhöhen“ (BMG 2023). Dazu könnten flexiblere Arbeitszeitmodelle beitragen (Peters 2024).

Eine gute Arbeitsqualität gerade in den Sozial- und Gesundheitsberufen ist daher entscheidend, um Fachkräfte zu halten und neue Fachkräfte zu gewinnen. Auch Maßnahmen zur besseren Nutzung bisher ungenutzter Potenziale auf dem Arbeitsmarkt (insbesondere Teilzeitbeschäftigte, ältere Erwerbstätige, Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss und Menschen mit Migrationshintergrund) scheinen ein erforderliches Mittel, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken (Kohlrausch/Polloczek 2024).

Mit der 2018 gestarteten „Konzertierten Aktion Pflege“ der Bundesregierung – mit dem Ziel, mehr Auszubildende zu gewinnen, eine bundeseinheitliche Personalbemessung einzuführen, die (tarifliche) Entlohnung zu verbessern sowie die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Pflege zu stärken (BMFSFJ 2018) – und dem 2023 ins Leben gerufenen KiTa-Qualitätsgesetz mit dem Handlungsfeld „Fachkraft-Kind-Schlüssel“ (BMFSFJ 2023) wurden politische Weichen gestellt. Sozial- und Gesundheitsberufe genießen in der Gesellschaft ein hohes Ansehen (Ebner/Rohrbach-Schmidt 2021), und auch die Einkommensentwicklung der letzten Jahre zeigt positive Tendenzen – insbesondere in der Altenpflege gab es deutliche Lohnsteigerungen. Was nun folgen muss, um dem Fachkräftemangel in den Sozial- und Gesundheitsberufen wirksam zu begegnen, sind spürbare Verbesserungen der Arbeitsqualität, um die langfristige Attraktivität dieser Berufe zu sichern. ■

LITERATUR

- Achatz, J. / Gundert, S.** (2017): Arbeitsqualität und Jobsuche von erwerbstätigen Grundsicherungsbeziehern. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forschungsbericht Nr. 10, Nürnberg
- Ahlers, E.** (2025): Personalengpässe: Was tun Betriebe gegen den Fachkräftemangel? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 103, Düsseldorf
- Ahlers, E. / Erol, S. / Schleicher, S.** (2020): Fachkräftemangel oder schlechte Personalplanung. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 41, Düsseldorf
- Auffenberg, J. / Becka, D. / Evans, M. / Kokott, N. / Schleicher, S. / Braun, E.** (2022): „Ich pflege wieder, wenn ...“. Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften. Arbeitnehmerkammer Bremen
- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2024): Fachkräftengpassanalyse 2023. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Bundesagentur für Arbeit Statistik / Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg
- BMFSFJ (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend)** (2018): Gemeinsame Initiative zur Stärkung der Pflege in Deutschland. Konzertierte Aktion Pflege. Meldung v. 03. 07. 2018, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/gemeinsame-initiative-zur-staerkung-der-pflege-in-deutschland-127036> (letzter Zugriff: 04. 06. 2025)
- BMFSFJ** (2023): Für gute Kinderbetreuung bundesweit: das KiTa-Qualitätsgesetz. Meldung v. 15. 05. 2025, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/kinderbetreuung/fuer-gute-kinderbetreuung-bundesweit-das-kita-qualitaetsgesetz-209046> (letzter Zugriff: 04. 06. 2025)
- BMG (Bundesministerium für Gesundheit)** (2023): Pflegearbeitsplatz mit Zukunft! Die Ergebnisse der Studie zur Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Landzeitpflege auf einen Blick, Berlin, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/BMG_Ergebnisse_der_zweiteiligen_Studie_Arbeitsplatzsituation_bf.pdf (letzter Zugriff: 04. 06. 2025)
- Clark, A.** (2015): What Makes a Good Job? Job Quality and Job Satisfaction, in: IZA World of Labor (215), DOI: 10.15185/izawol.215
- DGB-Index Gute Arbeit** (2020): Weiblich, systemrelevant, unterbezahlt: Arbeitsbedingungen in vier frauendominierten Berufsgruppen. Institut DGB-Index Gute Arbeit: Kompakt 01/2020, Berlin
- DGB-Index Gute Arbeit** (2023): Arbeitsbedingungen in der Pflege revisited. Was hat sich in den vergangenen Jahren getan? Institut DGB-Index Gute Arbeit: Kompakt 02/2023, Berlin
- DGB-Index Gute Arbeit** (2024a): Fachkräfte: Gute Arbeit. Institut DGB-Index Gute Arbeit: Kompakt 01/2024, Berlin
- DGB-Index Gute Arbeit** (2024b): Fachkräftesicherung? Nur mit guten Arbeitsbedingungen! Institut DGB-Index Gute Arbeit: Report 2024, Berlin
- Ebner, C. / Rohrbach-Schmidt, D.** (2021): Das gesellschaftliche Ansehen von Berufen – Konstruktion einer neuen beruflichen Ansehensskala und empirische Befunde für Deutschland, in: Zeitschrift für Soziologie 50 (6), S. 349–372
- Eurofound** (2012): Working Conditions and Sustainable Work: An Analysis Using the Job Quality Framework. Challenges and Prospects in the EU Series, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg
- Gambara, L. / Spieß, C. K. / Westermaier, F.** (2021): Erzieherinnen empfinden vielfache Belastungen und wenig Anerkennung. DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: DIW Wochenbericht 88 (19), S. 324–332
- Ganserer, A. / Kampkötter, P. / Steffes, S.** (2021): Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Forschungsbericht FB590, Berlin
- Hall, A. / Leppelmeier, I.** (2015): Erzieherinnen und Erzieher in der Erwerbstätigkeit. Ihre Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und die Folgen. Bundesinstitut für Berufsbildung: Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 161, Bonn
- Hall, A. / Rohrbach-Schmidt, D. / Schnepf, T. / Ebner, C.** (2021): Ansehen und Beschäftigungsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege. Stimmen die Berufsbilder in der Bevölkerung mit der Realität überein? Bundesinstitut für Berufsbildung: Version 1.0, Bonn
- Hasselhorn, H. M. / Tackenberg, P. / Büscher, A. / Stelzig, S. / Kümmerling, A. / Müller, B. H.** (2005): Berufsausstieg bei Pflegepersonal. Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Ü 15, 1. Aufl., Bremerhaven
- van der Heijden, B. I. / Peeters, M. C. / Le Blanc, P. M. / van Breukelen, J. W. M.** (2018): Job Characteristics and Experience as Predictors of Occupational Turnover Intention and Occupational Turnover in the European Nursing Sector, in: Journal of Vocational Behavior 108, S. 108–120
- Helmrich, R. / Güntürk-Kuhl, B. / Hall, A. / Koschek, S. / Leppelmeier, I. / Maier, T. / Tiemann, M.** (2016): Attraktivität und Zukunftsaussichten in den Berufsfeldern Pflege und Erziehung. Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung Nr. 011, Düsseldorf
- Hickmann, H. / Koneberg, F.** (2022): Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. Institut der Deutschen Wirtschaft: IW-Kurzbericht 67, Köln
- Hohendanner, C. / Rocha, J. / Steinke, J.** (2024): Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor. Empirische Vermessung und Handlungsansätze, Berlin/Boston
- Hünefeld, L. / Meyer, S.-C. / Ahlers, E. / Erol, S.** (2020): Arbeitsintensität als Gegenstand empirischer Erhebungen. Das Potenzial repräsentativer Erwerbstätigenbefragungen für die Forschung, in: WSI-Mitteilungen 73 (1), S. 19–28
- Judge, T. A. / Piccolo, R. F. / Podsakoff, N. P. / Shaw, J. C. / Rich, B. L.** (2010): The Relationship between Pay and Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Literature, in: Journal of Vocational Behavior 77 (2), S. 157–167
- Kohlrausch, B. / Polloczek, M.** (2024): Fachkräftemangel mit den Menschen beheben – nicht gegen sie. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Kommentar Nr. 5, Düsseldorf
- Lübker, M. / Zucco, A.** (2020): Was ist wichtig? Die Corona-Pandemie als Impuls zur Neubewertung systemrelevanter Sektoren, in: WSI-Mitteilungen 73 (6), S. 472–484
- Lück, M. / Melzer, M.** (2020): Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege. Höhere Anforderungen, mehr gesundheitliche Beschwerden. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: BIBB/BAuA-Faktenblatt 31, Dortmund
- Mayer, D. / Holleder, A.** (2024): Arbeitszufriedenheit in Sozial- und Gesundheitsberufen. Ergebnisse der repräsentativen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung Nr. 319, Düsseldorf
- Mood, C.** (2010): Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It, in: European Sociological Review 26 (1), S. 67–82

- Muñoz de Bustillo, R. / Fernández-Macías, E. / Antón, J. I. / Esteve, F.** (2009): Indicators of Job Quality in the European Union. Directorate General for Internal Policies. Policy Department A: Economic and Scientific Policy, Brüssel
- Paulus, W. / Gebhardt, D. / Heinig, S. / Hennecke, J. / Meinken, H. / Neuhauser, P. et al.** (2014): Spezifische Berufsaggregate auf Grundlage der Klassifikation der Berufe 2010. Bundesagentur für Arbeit Statistik / Arbeitsmarktbericht-erstattung, Nürnberg
- Peters, E.** (2024): Eine Frage des Geschlechts? Arbeitsbedingungen aus der Perspektive von Männern und Frauen. Friedrich-Ebert-Stiftung: FES Diskurs, Berlin
- Pietsch, M.** (2023): Auswirkungen psychosozialer Arbeitsbelastung auf die Arbeitszufriedenheit in Sozialer Arbeit unter Berücksichtigung kompensierender Bewältigungsressourcen. Eine empirische Untersuchung gegenwärtiger Arbeitsbedingungen in SAGE-Professionen. Dissertation der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- Pottkämper, K.** (2024): Unzufriedenheit und vorzeitiges Verlassen des Pflegeberufes: Ursachen, in: Grüters-Kieslich, A. / C. Messner, A. / Radbruch, A. / Marek, R. (Hrsg.): Zukunft der Pflege, Denkanstöße aus der Akademie. Eine Schriftenreihe der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, 17, S. 25–29
- Prechsl, S.** (2025): Reciprocity and Job Mobility: The Effect of Effort-Reward Imbalance in the Employer-Employee Relationship on Turnover Intentions and Actual Job Changes, in: Social Science Research 127, DOI: 10.1016/j.ssresearch.2024.103133
- Schmucker, R.** (2020): Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Ergebnisse einer Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit, in: Jacobs, K. / Kuhlmei, A. / Greß, S. / Klauber, J. / Schwinger, A. (Hrsg.): Pflege-Report 2019: Mehr Personal in der Langzeitpflege-aber woher?, Berlin
- Senghaas, M. / Struck, O.** (2023): Arbeits- und Personalsituation in der Alten- und Krankenpflege. Wie beurteilen Beschäftigte und Führungskräfte Belastungsfaktoren, Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten? Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung: IAB-Forschungsbericht 8/2023, Nürnberg
- Steffgen, G. / Sischka, P. E. / Fernandez de Henestrosa, M.** (2020): The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work, in: International

Journal of Environmental Research and Public Health 17 (21), DOI: 10.3390/ijerph17217771

- Tisch, A. / Tophoven, S.** (2023): Beschäftigungs- und Arbeitsqualität von Berufen im Nonprofit-Sektor im Fokus sozialer Nachhaltigkeit, in: Hilgers-Sekowsky, J. / Richter, N. / Ermel, N. (Hrsg.): Nachhaltigkeit in Nonprofit-Organisationen. Transdisziplinäre Perspektiven für ein zukunftsfähiges Management, Wiesbaden
- Viol, M. / Fuchs, D. / Taufer, R.** (2024): Pflexit – Gibt es ein Problem und falls ja, welches?, in: Pflegezeitschrift 77 (1–2), S. 51–54
- Warhurst, C. / Wright, S. / Lyonette, C.** (2017): Understanding and Measuring Job Quality. CIPD: Research Report. Part 1 – Thematic Literature Review, London
- Weimann-Sandig, N. / Kalicki, B.** (2024): Nur Teilzeit in der Kita? Arbeitszeitumfang und Beschäftigtenpotenziale in der Kindertagesbetreuung. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Working Paper Nr. 331, Düsseldorf

AUTORINNEN

ANJA HALL, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Leiterin der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen. Forschungsschwerpunkte: Verwertung beruflicher Qualifikationen, berufliche Höherqualifizierung, Geschlechterungleichheit.

@ hall@bibb.de

ANA SANTIAGO-VELA, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Forschungsschwerpunkte: Verwertung beruflicher Qualifikationen, Geschlechterungleichheit, Digitalisierung der Arbeitswelt.

@ santiagovela@bibb.de

Was ist neu am *New Normal*?

Arbeitszeit und -ort vor, während und nach der Pandemie

Die Covid-19-Pandemie veränderte Arbeitszeit und -ort vieler Beschäftigter – doch wie nachhaltig waren diese Veränderungen? Auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2019, 2021 und 2023 zeigt dieser Beitrag: Die Arbeitszeit pendelte sich nach einem pandemiebedingten Anstieg weitgehend wieder auf das Vor-Pandemie-Niveau ein. Möglichkeiten zeitlicher Flexibilität und der Arbeit von zu Hause blieben hingegen häufiger auch über die Pandemie hinaus bestehen – jedoch vor allem für jene Beschäftigten, die diese Optionen bereits vor der Pandemie nutzen konnten, und seltener für Beschäftigte, die erstmals durch die Pandemie Zugang dazu erhielten.

INES ENTGELMEIER, NILS BACKHAUS, JULIUS KÖTTER

1 Einleitung

Die Covid-19-Pandemie brachte für viele Beschäftigte weitreichende arbeitszeitliche Veränderungen mit sich. Während sich für einige die Arbeit reduzierte oder ganz wegfiel (Zucco/Lott 2021), mussten andere länger arbeiten, um Mehrarbeit aufzufangen oder erkrankte Kolleg*innen zu vertreten (Gleiser et al. 2022). Zum Schutz vor Infektionen oder um zusätzliche Kinderbetreuung übernehmen zu können, wurden Arbeitszeiten flexibler, aber auch fragmentierter und verlagerten sich teilweise in Tagesrandzeiten oder auf das Wochenende (Frödermann et al. 2021a; Hofmann et al. 2021). Arbeit konnte bzw. musste außerdem vermehrt oder erstmalig von den Büro- in die Privaträume der Beschäftigten verlagert werden (Backhaus/Entgelmeier 2024; Backhaus et al. 2020).

Arbeitszeitliche Veränderungen während der Covid-19-Pandemie verliefen damit entlang der Dimensionen Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit sowie, mit dem Arbeiten von zu Hause, entlang räumlicher Flexibilität. Diese Dimensionen können sowohl Anforderungen als auch Ressourcen für Beschäftigte darstellen, zum Beispiel im Hinblick auf gesundheitliche Belastungen bei der Arbeit (Amlinger-Chatterjee 2016), aber auch für Möglichkeiten, Berufs- und Privatleben zeitlich und räumlich zu gestalten. Arbeitszeiten strukturieren nicht nur die

Erwerbsarbeit, sondern auch die Zeit für Freizeit, Erholung sowie für Haus- und Carearbeit. Arbeitszeitliche Veränderungen, wie sie während der Pandemie aufgetreten sind, können damit neue Anforderungen sowohl an die Gesundheit von Beschäftigten als auch an die Vereinbarkeit gestellt haben, beispielsweise wenn sich Arbeitszeiten verlängert haben oder in sozial wertvolle Zeiten fielen. Sie können aber auch neue Ressourcen hervorgebracht haben, zum Beispiel dann, wenn Beschäftigten mehr zeitliche Flexibilität und die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, zugestanden wurde.

Ziel dieses Beitrags ist es, Veränderungen von Arbeitszeit und -ort während der Covid-19-Pandemie aufzuzeigen und zu prüfen, ob sich diese Veränderungen auch in der postpandemischen Arbeitswelt weiter fortgesetzt haben. Dabei soll insbesondere betrachtet werden, ob es sich bei diesen Veränderungen eher um einen Zuwachs arbeitszeitlicher Ressourcen, wie zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten und das Arbeiten von zu Hause, oder um zunehmende arbeitszeitliche Anforderungen, wie lange Arbeitszeiten und das Arbeiten außerhalb typischer Zeiten, handelt.

In einem Sondermodul der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 wurden die von den Beschäftigten erlebten pandemiebedingten Veränderungen von Arbeitszeit und -ort erhoben. Kombiniert mit den Daten der Wellen 2019, 2021 und 2023 zu Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit und dem Arbeiten von zu Hause ist es möglich, zu-

sätzlich zu den 2021 berichteten Veränderungen aufgrund der Pandemie, die Entwicklung von Arbeitszeit und -ort über den Zeitraum vor, während und nach der Pandemie für diese Beschäftigten nachzuzeichnen.

Der Covid-19-Pandemie wird erhebliche Schubkraft für den Umbruch der Arbeitswelt und den Übergang in ein „New Normal“ zugeschrieben. Hierunter beziehen Studien vorwiegend das Arbeiten von zu Hause sowie neue Formen hybrider Zusammenarbeit ein (Ropponen 2025).

Im Fokus stehen auch Entwicklungen in der Länge der Arbeitszeit, im Arbeitsvolumen (Kümmerling 2024; Wanger 2023) sowie der Arbeit von zu Hause über die Pandemie hinaus (Emmler 2025). Mögliche Veränderungen in der zeitlichen Flexibilität sowie der Lage der Arbeitszeit während und nach der Pandemie wurden hingegen bisher nicht in den Blick genommen. Damit lässt die Beschreibung eines „New Normal“ wesentliche Dimensionen der Arbeitszeit sowie bestimmte Beschäftigtengruppen in der Betrachtung einer postpandemischen Arbeitswelt unberücksichtigt.

Hier möchten wir mit unserem Beitrag ansetzen und auf Basis der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, 2021 und 2023 arbeitszeitliche Veränderungen umfassend entlang der Dimensionen Länge, Lage und Flexibilität sowie dem Arbeiten von zu Hause betrachten und deren Entwicklung über den gesamten Zeitraum vor, während und nach der Pandemie hinweg abbilden. Diese Perspektive ermöglicht es zu prüfen, ob und gegebenenfalls welche arbeitszeitlichen Veränderungen, die während der Pandemie aufgetreten sind, über diese Zeit hinaus Bestand hatten und auch die postpandemische Arbeitswelt weiter prägen. Im Folgenden wird zunächst kurz der Forschungsstand zu Arbeitszeiten während der Covid-19-Pandemie skizziert. Daran anschließend berichten wir die deskriptiven Ergebnisse zu den Veränderungen, die Beschäftigte im Jahr 2021 aufgrund der Pandemie in ihrer Arbeitszeit erlebt haben, und stellen dar, wie sich Arbeitszeit und -ort im Vergleich zu vor und nach der Pandemie für diese Beschäftigten verändert haben.

2 Arbeitszeit und -ort während der Pandemie

Über die verschiedenen Dimensionen von Arbeitszeit und -ort hinweg zeigt sich, dass die Covid-19-Pandemie sehr ambivalente Auswirkungen hatte. So war auf der einen Seite in Folge von Hygienevorschriften, Nachfrageeinbußen und unterbrochenen Lieferketten ein Rückgang der Arbeitszeit zu beobachten, welcher in vielen Fällen auch zu Kurzarbeit führte (Frodermann et al. 2020; Bujard et al. 2020). Besonders stark waren hier Männer sowie

Beschäftigte mit niedriger Bildung und geringerem Einkommen betroffen (Frodermann et al. 2020; Knize et al. 2022; Schröder et al. 2020). Bei geringfügig Beschäftigten zeigte sich hingegen eher ein Beschäftigungsabbau (Wanger 2023). Auf der anderen Seite war insbesondere durch gesundheitsbedingte Arbeitsausfälle und erhöhte Anforderungen an Berufe der kritischen Infrastruktur auch eine Verlängerung der Arbeitszeit zu beobachten (Frodermann et al. 2020; Pusch/Seifert 2020).

Auch die Lage der Arbeitszeit unterlag teils gegenläufigen Verschiebungen: Während einige Beschäftigte aufgrund von verkürzten Öffnungszeiten oder reduzierter Arbeitszeit seltener abends, nachts oder am Wochenende arbeiteten, nahm die Arbeit zu diesen Zeiten für Beschäftigte in den Berufen der kritischen Infrastruktur sowie bei Eltern eher zu (Backhaus et al. 2021; Hobler et al. 2021; Hoffmann et al. 2021; Frodermann et al. 2021a; Bockstahler et al. 2020).

Mit Blick auf die Flexibilität der Arbeitszeit zeigt sich ein ähnliches Muster. So wurden einerseits Anforderungen an die Flexibilität von Beschäftigten gestellt, um zu gewährleisten, dass weniger Beschäftigte gleichzeitig im Betrieb arbeiteten. Andererseits erhielten Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben zusätzliche Flexibilitätsmöglichkeiten, um in Zeiten von geschlossenen Kindertageseinrichtungen und Schulen die Betreuung ihrer Kinder bei Aufrechterhaltung der Erwerbsarbeit gewährleisten zu können (Kuwahara et al. 2020; Hoffmann et al. 2021). In diesem Rahmen war auch ein deutlicher Anstieg der Arbeit von zu Hause zu beobachten (Eurofound 2022; Frodermann et al. 2020, 2021a). Dies wurde während der Pandemie als Ressource beschrieben, da wegfallende Pendelzeiten, flexiblere Arbeitszeiten und bessere Möglichkeiten zur Integration privater und beruflicher Anforderungen im Alltag entstehen konnten. Zugleich konnte Arbeiten von zu Hause bei mangelnder technischer Ausstattung oder einer Ausweitung der Erwerbsarbeit in den privaten Lebensbereich auch als Belastung betrachtet werden (Frodermann et al. 2021b).

Aufbauend auf dem bisherigen Forschungsstand wird im Folgenden zunächst untersucht, welche Veränderungen in der Arbeitszeit von Beschäftigten aufgrund der Covid-19-Pandemie berichtet wurden. In einem zweiten Schritt wird geprüft, ob diese Veränderungen auch in der Zeit nach der Pandemie fortbestanden.

3 Methode

Daten und Stichprobe

Die Auswertungen beruhen auf den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, 2021 und 2023.¹ Die Grundgesamtheit der Befragung beinhaltet erwerbstätige Personen

ab 15 Jahren mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit von mindestens zehn Stunden pro Woche, die zum Befragungszeitpunkt ihre Erwerbstätigkeit nicht länger als drei Monate unterbrochen haben (Häring et al. 2020, 2022, 2024). Für die Analysen wurde die Stichprobe zusätzlich auf abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis 65 Jahre beschränkt, die zum jeweiligen Befragungszeitpunkt mindestens zwei Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt waren und an allen drei Erhebungswellen teilgenommen haben. Beschäftigte mit fehlenden Werten wurden bei den jeweiligen Analysen ausgeschlossen. Für die längsschnittlichen Analysen beträgt die Stichprobengröße $N = 6261$ Fälle, in den querschnittlichen Auswertungen 2021 (Korrelationsanalyse) umfasst die Stichprobe $N = 16\,324$ Fälle.

Operationalisierung

Veränderung von Arbeitszeit und Arbeit von zu Hause aufgrund der Covid-19-Pandemie. Im Jahr 2021 wurden die Befragten der BAuA-Arbeitszeitbefragung in einem Sondermodul zu den Veränderungen ihrer Arbeitszeit und der Arbeit von zu Hause aufgrund der Pandemie befragt (Häring et al. 2022). Die Befragten sollten angeben, ob sie aufgrund der Pandemie (wenn auch nur zeitweise)

- mehr Stunden pro Woche gearbeitet haben („Ja“, „Nein“ (Referenzkategorie)),
- weniger Stunden pro Woche gearbeitet haben („Ja“, „Nein“ (Referenzkategorie))

Darüber hinaus sollten Sie angeben, ob sie aufgrund der Pandemie (wenn auch nur zeitweise) (1) häufiger, (2) erstmalig oder (3) unverändert (Referenzkategorie)

- außerhalb der Zeiten von 7 und 19 Uhr gearbeitet haben,
- am Wochenende gearbeitet haben,
- die Möglichkeit hatten, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten (Flexibilitätsmöglichkeiten),
- von zu Hause gearbeitet haben.

Die Analysen berücksichtigen vier Dimensionen. Die *Länge der Arbeitszeit* wird über die tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden) und Überstunden pro Woche operationalisiert.

Für die *Lage der Arbeitszeit* werden atypische Arbeitszeiten („Liegt Ihre Arbeitszeit normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr?“, Antwortmöglichkeiten: „Ja“, „Nein“) sowie Wochenendarbeit an Samstagen bzw. Sonn- und Feiertagen berücksichtigt. Für die Wochenendarbeit wurde die Häufigkeit der Samstags- bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit im Monat genutzt. Befragte, die angeben, nicht an Samsta-

gen bzw. Sonn- und Feiertagen arbeiten zu müssen, werden hierbei auf null gesetzt.

Flexibilitätsmöglichkeiten werden als zeitlicher Handlungsspielraum für Beschäftigte über den Mittelwert von drei Items, basierend auf der Skala von Valcour (2007) operationalisiert. Dabei wird erfragt, wie groß der Einfluss der Beschäftigten auf Arbeitsbeginn und -ende, Stunden frei zu nehmen und Tage frei bzw. Urlaub zu nehmen ist (endpunktbenannte Likert-Skala von 1 – „sehr wenig Einfluss“ bis 5 – „sehr hohen Einfluss“).

Die *Arbeit von zu Hause* wird für Befragte, die über eine Vereinbarung zu Homeoffice oder Telearbeit verfügen, über die Häufigkeit in Tagen pro Woche gemessen. Befragte ohne eine solche Vereinbarung werden bei der Häufigkeit auf null gesetzt.

4 Ergebnisse

Tabelle 1 zeigt in der Spalte „Häufigkeit“ die Anteile der Beschäftigten, die aufgrund der Covid-19-Pandemie arbeitszeitliche Veränderung bzw. keine arbeitszeitlichen Veränderungen in der jeweiligen Dimension Länge, Lage und Flexibilität sowie der Arbeit von zu Hause berichtet haben. Viele Beschäftigte gaben 2021 an, dass sich die Länge ihrer Arbeitszeit aufgrund der Pandemie zumindest vorübergehend verändert hat. Darunter berichtete ein Drittel eine Verlängerung und knapp ein Viertel eine Verkürzung der Arbeitszeit. Weniger Veränderungen wurden hingegen bezüglich der Lage der Arbeitszeit angegeben. Knapp 5 % gaben an, erstmalig und rund 18 % häufiger aufgrund der Pandemie außerhalb von 7 und 19 Uhr gearbeitet zu haben. Zudem berichteten nur sehr wenige Beschäftigte erstmalig (jeweils rund 3,5 %) oder häufiger (Samstag: 14,5 %; Sonn- oder Feiertage: 12,9 %) aus diesem Grund am Wochenende erwerbstätig gewesen zu sein. Deutlicher zeichnet sich eine Zunahme von Flexibilitätsmöglichkeiten ab. Über 45 % gaben an, dass sie aufgrund der Pandemie häufiger Einfluss auf ihre Arbeitszeiten nehmen konnten. Erstmalige Flexibilitätsmöglichkeiten berichteten nur wenige Beschäftigte (5,5 %). Knapp 39 % der Beschäftigten gaben an, aufgrund der Pandemie häufiger von zu Hause gearbeitet zu haben. Für rund 19 % war dies erstmalig aufgrund der Pandemie möglich.

1 Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung sind als faktisch anonymisierte Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 (Version 2, DOI: 10.48697/baua.azb19.suf.2), 2021 (Version 1, DOI: 10.48697/baua.azb21.suf.1) und 2023 (Version 1, DOI: 10.48697/baua.azb23.suf.1) verfügbar. Der

Datenzugang erfolgt über einen Scientific Use File, der über das Forschungsdatenzentrum der BAuA zur Verfügung gestellt wird (<https://www.baua.de/DE/Forschung/Forschungsdaten/Arbeitszeitbefragung>).

TABELLE 1

Arbeitszeitdimensionen nach berichteten Veränderungen aufgrund der Covid-19-Pandemie

Angaben als Fallzahl (N), Häufigkeit (%), Mittelwert (M)

		Häufigkeit		M		M		M
		N	%	2019	2019–2021 ^A	2021	2021–2023 ^A	2023
Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit (in Stunden)	Gesamt	6261	100,0	39,29		39,17	–	39,02
	Keine Verlängerung der Arbeitszeit	4173	66,7	39,00	---	38,59		38,52
	Verlängerung der Arbeitszeit	2088	33,3	39,87	+++	40,33	–	40,00
	Keine Verkürzung der Arbeitszeit	4860	77,6	39,80		39,82	---	39,44
	Verkürzung der Arbeitszeit	1404	22,4	37,54	---	36,92	+++	37,56
Überstunden pro Woche (in Stunden)	Gesamt	5967	100,0	3,81		3,72	--	3,55
	Keine Verlängerung der Arbeitszeit	3999	67,0	3,32	---	2,96		2,88
	Verlängerung der Arbeitszeit	1968	33,0	4,81	+++	5,25	--	4,92
	Keine Verkürzung der Arbeitszeit	4644	77,8	4,00		4,04	---	3,73
	Verkürzung der Arbeitszeit	1326	22,2	3,15	---	2,58	+	2,91
Anteil Beschäftigter, die außerhalb von 7 und 19 Uhr arbeiten (Anteilswert in %, 0: nein, 1: ja)	Gesamt	6249	100,0	0,14		0,14		0,14
	Keine Veränderung der Arbeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	4866	77,9	0,14	--	0,12		0,13
	Erstmalig Arbeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	291	4,7	0,06		0,09	–	0,06
	Häufiger Arbeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	1092	17,5	0,20		0,20		0,20
Häufigkeit Samstagsarbeit im Monat (in Tagen)	Gesamt	3669	100,0	0,66	--	0,64		0,63
	Keine Veränderung der Arbeit am Wochenende	3015	82,2	0,50	---	0,47		0,48
	Erstmalig Arbeit am Wochenende	123	3,4	0,59		0,49		0,49
	Häufiger Arbeit am Wochenende	531	14,5	1,59		1,64	---	1,49
Häufigkeit Sonn- und Feiertagsarbeit im Monat (in Tagen)	Gesamt	4347	100,0	0,39	--	0,36		0,37
	Keine Veränderung der Arbeit am Wochenende	3633	83,6	0,27	---	0,24	+	0,25
	Erstmalig Arbeit am Wochenende	153	3,5	0,25		0,14		0,20
	Häufiger Arbeit am Wochenende	561	12,9	1,22		1,23		1,18
Flexibilitätsmöglichkeiten (Index 1: gering, 5: hoch)	Gesamt	6252	100,0	3,51	+++	3,61	--	3,59
	Keine Veränderung der Flexibilitätsmöglichkeiten	3045	48,7	3,17	+++	3,25		3,25
	Erstmalig Flexibilitätsmöglichkeiten	345	5,5	3,26		3,30		3,29
	Häufiger Flexibilitätsmöglichkeiten	2862	45,8	3,91	+++	4,03	---	3,99
Arbeit von zu Hause pro Woche (in Tagen)	Gesamt	6240	100,0	0,41	+++	1,27	---	1,05
	Keine Veränderung der Arbeit von zu Hause	2601	41,7	0,20	+	0,22	+++	0,27
	Erstmalig Arbeit von zu Hause	1209	19,4	0,12	+++	1,37	---	1,14
	Häufiger Arbeit von zu Hause	2430	38,9	0,78	+++	2,33	---	1,85

Anmerkungen: N=6261; nur Befragte, die an allen Wellen teilgenommen haben;

Rundungsfehler bei relativen Häufigkeiten möglich; unterschiedliche Gesamtfallzahlen aufgrund fehlender Werte.

^A Die Veränderungen zwischen den Wellen werden dargestellt auf Basis eines T-Tests für abhängige Stichproben: ---/+++ negative/positive Veränderung $p < 0,001$,--/+ negative/positive Veränderung $p < 0,01$, -/+ negative/positive Veränderung $p < 0,05$ (beidseitiges Signifikanzniveau)

WSI Mitteilungen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage ungewichteter Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 bis 2023

5 Arbeitszeitliche Veränderungen vor, während und nach der Pandemie

In *Tabelle 1* sind die Mittelwerte für die Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit sowie der Arbeit von zu Hause aus den Wellen 2019 (vor der Pandemie), 2021 (während der Pandemie) und 2023 (nach der Pandemie) differenziert nach den Veränderungen, die Beschäftigte aufgrund

der Covid-19-Pandemie berichtet haben (gemessen im Jahr 2021), abgebildet.

Beschäftigte, die aufgrund der Covid-19-Pandemie 2021 eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit angegeben hatten, wiesen bereits vor der Pandemie im Vergleich zu den anderen Gruppen durchschnittlich längere wöchentlichen Arbeitszeiten auf. Während der Pandemie stieg ihre Arbeitszeit im Schnitt um 0,5 Stunden weiter an. Nach der Pandemie sank die wöchentliche Arbeitszeit für diese Beschäftigten wieder geringfügig ab, blieb aber leicht über dem vorpandemischen Niveau. Beschäftigte, die aufgrund

der Pandemie längere wöchentliche Arbeitszeiten berichteten, leisteten bereits vor der Pandemie durchschnittlich mehr Überstunden als die anderen Gruppen. Während der Pandemie stiegen ihre Überstunden nochmal an und blieben trotz eines Rückgangs 2023 höher als noch vor der Pandemie. Beschäftigte, die aufgrund der Pandemie eine Verkürzung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit angaben, arbeiteten schon vor der Pandemie kürzer im Vergleich zu den anderen Gruppen und hatten am wenigsten Überstunden. Während der Pandemie sank ihre Arbeitszeit um rund 0,6 Stunden und auch der Umfang der Überstunden nahm ab. Während ihre Arbeitszeit 2023 wieder auf das vorpandemische Niveau anstieg, leisteten diese Beschäftigten weiterhin weniger Überstunden als noch 2019.

Anders als für die Länge der Arbeitszeit zeigen sich für die Lage, also für das Arbeiten außerhalb von 7 und 19 Uhr sowie an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen, keine wesentlichen Veränderungen im Vergleich zur Zeit vor bzw. nach der Pandemie. Auffallend ist auch hier, ähnlich wie für die Länge der Arbeitszeit, dass Beschäftigte, die eine Zunahme aufgrund der Pandemie berichteten, bereits vor der Pandemie häufiger als die anderen Gruppen zu atypischen Zeiten sowie am Wochenende erwerbstätig waren.

Eine Zunahme zeitlicher Flexibilitätsmöglichkeiten zeigte sich im Vergleich zu vor der Covid-19-Pandemie nur für Beschäftigte, die angaben, dass sie aufgrund der Pandemie häufiger, aber nicht erstmalig, flexibel arbeiten konnten. Diese Beschäftigten hatten bereits 2019 mehr Flexibilitätsmöglichkeiten als die anderen Gruppen. Nach der Pandemie nahmen Flexibilitätsmöglichkeiten für diese Beschäftigten geringfügig ab, blieben aber auf einem etwas höheren Niveau als noch vor der Pandemie. Auch Beschäftigte, die nicht davon berichteten, häufiger oder erstmalig flexibel ihre Arbeitszeit bestimmen zu können, zeigten eine leichte Zunahme der Flexibilitätsmöglichkeiten

während der Pandemie. Der Umfang hat sich im Schnitt nach der Pandemie nicht verändert.

Sowohl für Beschäftigte, die 2021 angaben, aufgrund der Pandemie erstmalig als auch häufiger von zu Hause arbeiten zu können, nahm der Umfang der Arbeit von zu Hause während der Pandemie deutlich zu. Gaben Beschäftigte an, aufgrund der Pandemie häufiger von zu Hause arbeiten zu können, taten sie dies im Vergleich zu den anderen Gruppen bereits vor der Pandemie in einem höheren Umfang. Trotz eines Rückgangs der Arbeit von zu Hause nach der Pandemie konnten beide Gruppen auch weiter in höherem Umfang als noch vor der Pandemie von zu Hause arbeiten. Auch unter Beschäftigten, die keine Veränderung während der Pandemie berichteten, zeigte sich eine kleine Zunahme, wenn auch auf vergleichsweise niedrigem Niveau. Diese Gruppe wies auch in der Zeit nach der Pandemie noch einmal eine Zunahme im Umfang der Arbeit von zu Hause auf.

Tabelle 2 zeigt die Zusammenhänge zwischen den 2021 aufgrund der Covid-19-Pandemie berichteten Veränderungen der Arbeitszeit. Die Gruppen „häufiger“ bzw. „erstmalig“ wurden dazu zusammengefasst. Die Ergebnisse zeigen zwei zentrale Muster: Zum einen deutet sich eine Polarisierung der Arbeitszeitveränderungen an, wobei verlängerte und verkürzte Arbeitszeiten einander ausschließen ($\Phi = -0,15$). Eine Verlängerung der Arbeitszeit ging häufig mit Arbeit zu atypischen Zeiten einher – insbesondere außerhalb von 7 und 19 Uhr ($\Phi = 0,35$) und am Wochenende ($\Phi = 0,37$), wobei diese beiden Arbeitszeitlagen ebenfalls stark zusammenhingen ($\Phi = 0,51$). Zum anderen zeigte sich eine zunehmende zeitliche Autonomie durch häufigere oder erstmalige Arbeit von zu Hause und Flexibilitätsmöglichkeiten ($\Phi = 0,51$), die kaum mit quantitativen Veränderungen der Arbeitszeit verbunden waren ($\Phi = 0,11$ bzw. $\Phi = -0,02$). Insgesamt deuten die Befunde auf eine zeitliche Entgrenzung bei ver-

TABELLE 2

Zusammenhänge zwischen den berichteten Veränderungen der Arbeitszeit aufgrund der Covid-19-Pandemie, 2021

Zusammenhänge zwischen Variablen im Spektrum von -1 bis 1

	(1) Phi	(2) Phi	(3) Phi	(4) Phi	(5) Phi
(1) Verlängerung der Arbeitszeit					
(2) Verkürzung der Arbeitszeit	-0,15***				
(3) Häufiger oder erstmalig Arbeit außerhalb 7 und 19 Uhr	0,35***	-0,08***			
(4) Häufiger oder erstmalig Arbeit am Wochenende	0,37***	-0,08***	0,51***		
(5) Häufiger oder erstmalig Flexibilitätsmöglichkeiten	0,07***	0,05***	0,08***	0,01	
(6) Häufiger oder erstmalig Arbeit von zu Hause	0,11***	-0,02	0,10***	0,04***	0,51***

Anmerkung: Der Phi-Koeffizient stellt (analog zum Korrelationskoeffizienten) den Zusammenhang zwischen zwei dichotomen Variablen dar (-1 bis 1; -1 repräsentiert einen perfekten negativen, +1 einen perfekten positiven Zusammenhang, 0 bedeutet kein Zusammenhang). Die Einfärbung markiert kleine ($|\Phi| > 0,10$), mittlere ($|\Phi| > 0,30$) und große ($|\Phi| > 0,50$) Zusammenhänge. *** $p < 0,001$ (nach Sidak-Korrektur für Mehrfachvergleiche). 16 220 $\leq N \leq 16 324$, unterschiedliche Fallzahlen aufgrund fehlender Werte.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage ungewichteter Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 (Querschnitt)

WSI Mitteilungen

längerten Arbeitszeiten und zugleich auf mehr Autonomie bei flexibler Arbeitsgestaltung hin.

6 Limitationen

Über die Zeit der Erhebung der Welle 2021 (Mai bis Dezember 2021) änderte sich die pandemische Situation in Deutschland mehrfach: In der ersten Phase (Mai bis Juni) bestanden noch deutliche Einschränkungen des Arbeitsalltags (z. B. Homeofficepflicht bis zum 30.06.2021), in der zweiten Phase (Juli bis September) waren die Maßnahmen deutlich reduziert, und in der dritten Phase (ab Ende November) traten wieder spürbare Verschärfungen in Kraft. Veränderungen in der Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit werden mit diesen Daten daher nicht trennscharf und in vollem Ausmaß erfasst und könnten Effekte tendenziell unterschätzen. Um sich diesen dennoch weiter anzunähern, wurde auf die 2021 gestellte Frage nach Veränderungen aufgrund der Pandemie zurückgegriffen. Hierbei handelt es sich allerdings um eine für die meisten Personen retrospektivische Frage. Hierdurch könnten auch Abweichungen zwischen den berichteten Veränderungen aufgrund der Pandemie und den Angaben zu Länge, Lage, Flexibilität und Arbeit von zu Hause 2021 zu erklären sein. Darüber hinaus können Veränderungen durch die Covid-19-Pandemie auch durch langfristige und parallel verlaufende Trends in der Entwicklung von Arbeitszeit überdeckt worden sein. Verschiedene Datenquellen bestätigen beispielsweise, dass die durchschnittlichen Arbeitszeiten in Deutschland insgesamt leicht rückläufig sind (z. B. Wanger 2025; Kötter et al. 2024; Kümmerling 2024).

7 Fazit

Ziel dieses Beitrags war es, Veränderungen von Arbeitszeiten hinsichtlich Länge, Lage, Flexibilität sowie dem Arbeiten von zu Hause während der Covid-19-Pandemie zu erfassen und zu prüfen, ob sich diese Veränderungen auch in die Zeit nach der Pandemie fortgesetzt haben.

Die Auswertungen haben gezeigt, dass sich entsprechend bisheriger Forschungsergebnisse Veränderungen aufgrund der Pandemie insbesondere in einer Verlängerung der Arbeitszeit, einer Zunahme zeitlicher Flexibilität sowie der Arbeit von zu Hause widerspiegelt haben. Nur vergleichsweise wenige Beschäftigte gaben Veränderungen in der Lage ihrer Arbeitszeit aufgrund der Pandemie an. Damit lassen sich unter den pandemiebedingten Veränderungen sowohl arbeitszeitliche Anforderungen als auch Ressourcen erkennen. Letztere sind jedoch mit Vorsicht zu bewerten, da aufgrund der Pandemie häufig zusätzliche Anforderungen und Belastungen im Berufs- und Privatleben auftraten, durch die etwaige positive Wirkungen von Flexibilitätsmöglichkeiten relativiert oder sogar ins Gegenteil verkehrt werden konnten.

Die Ergebnisse zeigen weiterhin, dass die Pandemie vor allem bereits bestehende Arbeitszeitmuster verstärkte. Und dies sowohl hinsichtlich vorhandener arbeitszeitlicher Anforderungen (z. B. häufigere Arbeit am

Wochenende aufgrund der Pandemie) als auch Ressourcen (z. B. häufigere Flexibilitätsmöglichkeiten aufgrund der Pandemie). Neue Anforderungen oder Ressourcen, wie erstmals am Wochenende zu arbeiten oder erstmals über zeitliche Flexibilität aufgrund der Pandemie zu verfügen, traten hingegen vergleichsweise seltener auf. Eine Ausnahme bildet hier das Arbeiten von zu Hause, das für einen größeren Teil der Beschäftigten eine ganz neue Arbeitssituation darstellte. Arbeitszeitliche Anforderungen und Ressourcen verstärkten sich während der Pandemie zudem überwiegend jeweils für die Beschäftigten, die bereits vor der Pandemie stärker von diesen betroffen waren bzw. von diesen profitieren konnten. Beschäftigte, die von einer Verlängerung der Arbeitszeit oder häufigerer Arbeit zu atypischen Zeiten aufgrund der Pandemie berichteten, hatten bereits vor der Pandemie längere Arbeitszeiten als Beschäftigte, die von keinen Veränderungen in der Länge der Arbeitszeit berichteten. Genauso verfügten Beschäftigte, die aufgrund der Pandemie eine Zunahme zeitlicher Flexibilität und mehr Möglichkeiten der Arbeiten von zu Hause erlebten, bereits vor der Pandemie vergleichsweise häufiger über diese zeitliche und räumliche Flexibilität.

Weiterhin kam es während der Covid-19-Pandemie zu einer Polarisierung arbeitszeitlicher Veränderungen. Einerseits zeigte sich eine zeitliche Entgrenzung: Beschäftigte mit verlängerter Arbeitszeit arbeiteten aufgrund der Pandemie häufiger auch außerhalb üblicher Tageszeiten und an Wochenenden. Andererseits nahm die zeitliche Autonomie zu. Beschäftigte, die aufgrund der Pandemie mehr Flexibilität berichteten, waren auch vermehrt von zu Hause aus tätig. Diese beiden Entwicklungstendenzen verliefen weitgehend unabhängig voneinander: Zeitliche und räumliche Flexibilität war nicht notwendigerweise mit einer quantitativen Veränderung der Arbeitszeit verbunden.

Mit der Covid-19-Pandemie haben sich Arbeitszeiten auch über die Pandemie hinaus verändert – allerdings nicht gleichermaßen in allen Dimensionen. Während die Länge der Arbeitszeit nach einem Anstieg in der Pandemie überwiegend auf das Ausgangsniveau zur Zeit vor der Pandemie zurückfiel, blieb eine Zunahme zeitlicher und räumlicher Flexibilität bestehen. Allerdings geschah dies in etwas geringerem Umfang als während der Pandemie und vor allem für Beschäftigte, die bereits vor der Pandemie über diese Flexibilitätsmöglichkeiten verfügten. Diese Entwicklungen in der Arbeitszeit müssen auch im Hinblick auf allgemeine und parallel verlaufende Trends der Arbeitszeit über diesen Zeitraum betrachtet werden (Wanger 2023; Kümmerling 2024). Insgesamt wurden bestehende Arbeitszeitmuster während der Pandemie und auch darüber hinaus eher verstärkt, als dass sich grundlegende Veränderungen vollzogen. ■

LITERATUR

- Amlinger-Chatterjee, M.** (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Arbeitszeiten. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: baa: Bericht, Dortmund/Berlin/Dresden, DOI: 10.21934/baa:bericht20160713/3a
- Backhaus, N. / Entgelmeier, I.** (2024): Arbeit von zu Hause: Vereinbarungen, Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Gesundheit. Bundeszentrale für politische Bildung: Sozialbericht 2024, Berlin, S. 159–167
- Backhaus, N. / Robelski, S. / Sommer, S. / Steidelmüller, C. / Tisch, A.** (2021): Die COVID-19-Arbeitszeitverordnung: Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und empirische Ergebnisse aus betrieblicher Sicht, in: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin 56 (9), S. 557–566
- Backhaus, N. / Tisch, A. / Kagerl, C. / Pohlan, L.** (2020): Working from Home in the Corona Crisis: What's next? Bundesanstalt für Arbeitsschutz und

Arbeitsmedizin: baa: Bericht kompakt, 1. Aufl., Dortmund/Berlin/Dresden, DOI: 10.21934/baa:bericht2021123

Bockstahler, M. / Jurecic, M. / Rief, S. (2020): Homeoffice Experience. Eine empirische Untersuchung aus Nutzersicht während der Corona-Pandemie, Fraunhofer IAO (Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation), DOI: 10.24406/publica-fhg-300492

Bujard, M. / Laß, I. / Diabaté, S. / Sulak, H. / Schneider, N. F. (2020): Eltern während der Corona-Krise: Zur Improvisation gezwungen. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: BIB.Bevölkerungsstudien 1/2020, Wiesbaden, DOI: 10.12765/bro-2020-01

Emmler, H. (2025): Arbeiten im Homeoffice vor und nach Corona – Wer es kann, wer es möchte und wer es darf, in: Kohlrausch, B. / Peters, E. / Schulze Buschoff, K. (Hrsg.): Was von Corona übrig bleibt. Erwerbsarbeit, Sozialstruktur, gesellschaftliche Folgen, Frankfurt, S. 21–52

Eurofound (2022): The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations, Publications Office of the European Union, Luxembourg, DOI: 10.2806/069206

Frodermann, C. / Grunau, P. / Haepf, T. / Mackeben, J. / Ruf, K. / Steffes, S. et al. (2020): Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht Nr. 13/2020, Nürnberg

Frodermann, C. / Grunau, P. / Wanger, S. / Wolter, S. (2021a): „Nine to five“ war gestern: In der Pandemie haben viele Beschäftigte ihre Arbeitszeiten verlagert. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forum vom 20. 07. 2021, <https://www.iab-forum.de/nine-to-five-war-gestern-in-der-pandemie-haben-viele-beschaeftigte-ihre-arbeitszeiten-verlagert> (letzter Zugriff: 22. 02. 2025)

Frodermann, C. / Grunau, P. / Haas, G. C. / Müller, D. (2021b): Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht Nr. 5/2021, Nürnberg

Geisler, P. / Hensgen, S. / Kagerl, C. / Leber, U. / Roth, D. / Stegmaier, J. et al. (2022): Während der Pandemie ist die Suche nach geeignetem Personal für viele Betriebe schwieriger geworden. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forum vom 05. 08. 2022, <https://www.iab-forum.de/waehrend-der-pandemie-ist-die-suche-nach-geeignetem-personal-fuer-viele-betriebe-schwieriger-geworden> (letzter Zugriff: 05. 08. 2022)

Häring, A. / Schütz, H. / Kleudgen, M. / Brauner, C. / Vieten, L. / Michel, A. et al. (2020): Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: baa: Bericht, Dortmund/Berlin/Dresden, DOI: 10.21934/baa:bericht20200728

Häring, A. / Schütz, H. / Kleudgen, M. / Nold, J. / Vieten, L. / Entgelmeier, I. et al. (2022): Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: baa: Bericht, Dortmund/Berlin/Dresden, DOI: 10.21934/baa:bericht20220918

Häring, A. / Schütz, H. / Thiele, N. / Kleudgen, M. / Nold, J. / Entgelmeier, I. et al. (2024): Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: baa: Bericht, Dortmund/Berlin/Dresden, DOI: 10.21934/baa:bericht20240705

Hobler, D. / Pfahl, S. / Unrau, E. / Lindhorn, A. (2021): Lage der Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten 1996–2020. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI GenderDatenPortal, Düsseldorf

Hoffmann, L. / Jankowiak, S. / Beck, D. / Tisch, A. / Sommer, S. / Robelski, S. et al. (2021): Betrieblicher Umgang mit psychischer Belastung durch die Corona-Pandemie. Eine repräsentative Betriebsbefragung von IAB und BAuA. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: baa: Bericht kompakt, Dortmund/Berlin/Dresden, DOI: 10.21934/baa:berichtkompakt20211109

Hofmann, J. / Piele, A. / Piele, C. (2021): Arbeiten in der Corona-Pandemie: Potenziale zeitlicher Flexibilität in Büro- und Schichtarbeit. Folgeergebnisse. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation: Fraunhofer IAO 04/2021, Stuttgart

Knize, V. / Tobler, L. / Christoph, B. / Fervers, L. / Jacob, M. (2022): Workin' Moms ain't doing so bad: Evidence on the Gender Gap in Working Hours at the Outset of the COVID-19 Pandemic, in: Journal of Family Research 34 (1), S. 161–192, DOI: 10.20377/jfr-714

Kötter, J. / Entgelmeier, I. / Nold, J. (2024): Länge und Lage der Arbeitszeit: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: baa: Bericht kompakt, Dortmund/Berlin/Dresden, DOI: 10.21934/baa:berichtkompakt20240910

Kümmerling, A. (2024): Arbeitszeiten zwischen Wunsch, Befürchtung und Wirklichkeit. Ein IAO-Arbeitszeitmonitor. Institut für Arbeit und Qualifikation: IAO Report 2024-05, Duisburg, DOI: 10.17185/duerpublico/81957

Kuwahara, K. / Hori, A. / Ohmagari, N. / Mizoue, T. (2020): Early Cases of COVID-19 in Tokyo and Occupational Health, in: Global Health & Medicine 2 (2), S. 118–122

Pusch, T. / Seifert, A. (2021): Kurzarbeit – Mehr als eine Beschäftigungsbrücke. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 53, 3/2021, Düsseldorf

Ropponen, A. (2025): Remote Work – The New Normal Needs More Research, in: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 51 (2), S. 53–57

Schröder, C. / Goebel, J. / Grabka, M. / Graeber, D. / Kröger, H. / Kroh, M. et al. (2020): Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: DIW aktuell Nr. 41, Berlin

Valcour, M. (2007): Work-based Resources as Moderators of the Relationship between Work Hours and Satisfaction with Work-family Balance, in: Journal of Applied Psychology 92 (6), S. 1512–1523

Wanger, S. (2023): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Frauen und Männern – Entwicklung seit der Covid-19-Pandemie. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forschungsbericht Nr. 18/2023, Nürnberg, DOI: 10.48720/IAB.FB.2318

Wanger, S. (2025): Die Arbeitszeitunterschiede zwischen Frauen und Männern verringern sich nur langsam, in: IAB-Forum vom 18. 03. 2025, DOI: 10.48720/IAB.FOO.20250318.01

Zucco, A. / Lott, Y. (2021): Stand der Gleichstellung: Ein Jahr mit Corona. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 64, 03/2021, Düsseldorf

AUTOR*INNEN

NILS BACKHAUS, Dr., Leiter der Gruppe Arbeitszeit und Flexibilisierung an der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Gestaltung und Auswirkungen von Arbeitszeitmodellen auf Gesundheit, Wohlbefinden und Work-Life-Balance; Politikberatung zu arbeitszeitbezogenen Fragestellungen sowie zu ortsflexiblen Arbeitsformen.

@ backhaus.nils@baa.bund.de

INES ENTGELMEIER, Dr., Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Gruppe Arbeitszeit und Flexibilisierung an der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund. Forschungsschwerpunkte: Ortsflexibles Arbeiten und dessen betriebliche Gestaltung und Bedeutung für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive.

@ entgelmeier.ines@baa.bund.de

JULIUS KÖTTER, Soziologe, M. Sc., wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Gruppe Arbeitszeit und Flexibilisierung an der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund. Forschungsschwerpunkte: Arbeitszeitwünsche und -verkürzung, industrielle Beziehungen, quantitative Sozialforschung.

@ koetter.julius@baa.bund.de

DOI: 10.5771/0342-300X-2026-1-69

Der Arbeitsplatz Kita nach der Covid-19-Pandemie

FRANZISKA BRUDER

Die Covid-19-Pandemie hatte in den Kitas nicht nur erhebliche Auswirkungen auf die tägliche Arbeit. Sie traf auch einen Bereich der Daseinsfürsorge, der angesichts des politisch vorangetriebenen Ausbaus des Platzangebots ohnehin mit Personalmangel und Auseinandersetzungen um fachliche und berufliche Standards zu kämpfen hatte. Vorübergehend bremste sie auch die tarifpolitische Mobilisierung aus. Mit den Aufwertungstarifrunden 2009 und 2015 und den damit verbundenen wochenlangen massenhaften Streiks hatten Erzieher*innen ein deutlich höheres Einstiegsgehalt für Kita-Beschäftigte erkämpft. Die nächste Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst hätte 2020 stattgefunden – aufgrund der Pandemie einigte sich ver.di mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) darauf, sie zu verschieben. Dies beruhte auf der Einschätzung, dass angesichts der Situation keine breite Diskussion in den Einrichtungen und entsprechend auch keine Mobilisierung und Streikfähigkeit herstellbar gewesen wären. Stattdessen lag der Schwerpunkt der Gewerkschaftsarbeit zunächst auf der Betriebs- und Fachpolitik. Angesichts teilweise dramatischer systemischer Probleme spielt inzwischen die tarifliche Ebene wieder eine zentrale Rolle. Dies ist von besonderer Bedeutung, da hier die Möglichkeit des Streiks besteht und die Beschäftigten die Möglichkeit haben, die kollektive Vertretung ihrer Anliegen mit diesem Druckmittel zu untermauern. Dieser Beitrag¹ befasst sich mit den Arbeitsbedingungen und spezifischen Belastungen von Kita-Beschäftigten nach der Covid-19-Pandemie und skizziert die betriebs-, fach- und tarifpolitischen Handlungsansätze, mit denen ver.di auf die Herausforderungen reagiert(e).

Kita-Kollaps und institutionelle Kindeswohlgefährdung

In den vergangenen Jahrzehnten wurde – verbunden mit dem Versprechen von Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – der gesetzliche Anspruch auf einen Platz in einer Kindertageseinrichtung erheblich

erweitert: Der Anspruch auf einen Kita-Platz vom dritten Lebensjahr bis zur Einschulung aus dem Jahr 1996 wurde 2013 auf die Altersgruppe der Ein- bis Dreijährigen ausgedehnt. Ab August 2026 kommt schrittweise ein Anspruch auf ganztägige Erziehung, Bildung und Betreuung von Grundschulkindern hinzu. Damit einher geht der massive Ausbau von Kita-Plätzen sowie des qualifizierten Personals, also der pädagogischen Fachkräfte. Im Jahr 2024 arbeiteten bundesweit 895 304 Beschäftigte in Kindertagesstätten. Damit hat sich die Zahl der dort tätigen Personen zwischen 2013 und 2023 um rund 292 400 Mitarbeiter*innen erhöht, was einem Anstieg von 51 % entspricht. Gleichbleibend ist jedoch der Beschäftigungsumfang. Der größte Teil der Beschäftigten arbeitet in Teilzeit mit einem Umfang von anhaltend etwa 61 %.² Zwischen 2014 und 2024 nahm die Zahl der in Tageseinrichtungen betreuten Kinder dagegen zwar um nur rund 652 000 zu, also um ca. 20 %.³ Durch den Anspruch auf einen Krippenplatz (2013), ganztägige Betreuung und auf Inklusion sind die Kinder jedoch deutlich jünger als früher, bleiben am Tag länger und haben häufig erhöhte Förderbedarfe. Daher können trotz des personellen Wachstums noch immer nicht alle Rechtsansprüche realisiert und die Fachkraft-Kind-Relation nicht wesentlich verbessert werden.

1 Ich danke meiner Kollegin Dr. Elke Alsago für Hinweise, Korrekturen und Ergänzungen.

2 Autor*innengruppe Fachkräftebarometer (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, Bielefeld, https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Publikationen_FKB_2023/WiFF_FKB_2023_Web.pdf (letzter Zugriff: 04. 09. 2025)

3 Destatis (Statistisches Bundesamt) (2025): Tageseinrichtungen, Pädagogisches Personal, Kinder, Genehmigte Plätze, Gruppen, Datenbank Code 22541-0001, <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online> (letzter Zugriff: 24. 10. 2025)

Die Covid-19-Pandemie fiel also in eine Phase des politisch vorangetriebenen Ausbaus von Kindertageseinrichtungen. Am 27. März 2020 trat das „Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ in Kraft. Im Zuge dessen wurden sogenannte systemrelevante Berufe definiert, die unter anderem Zugang zur Notbetreuung in Kindertagesstätten erhielten. Die Definition war gesellschaftspolitisch umkämpft, und die Erzieher*innen mit ihrer Gewerkschaft ver.di forderten erfolgreich ein, dass ihre Tätigkeit ebenfalls als systemrelevant anerkannt wird.

Die Covid-19-Pandemie bedeutete für Kita-Erzieher*innen und Ergänzungskräfte eine starke gesundheitliche Gefährdung, da der intensive Kontakt mit den Kindern unerlässlich ist. Das ging mit einer hohen psychischen Belastung einher, aufgrund der Gefährdung der eigenen Person sowie (vulnerabler) Familienangehöriger. Hinzu kamen häufige Konflikte mit Eltern, die nicht akzeptieren wollten, wenn ihre Betreuungsstunden gekürzt wurden oder ihre Kinder nicht für eine Notbetreuung vorgesehen waren. Zudem zeigten verunsicherte und durch die Situation belastete Kinder, deren Alltagsroutine gestört und deren soziale Kontakte immer wieder eingeschränkt wurden, ein zunehmend herausforderndes Verhalten.

Das Wissenschaftliche Institut der AOK kam im Fehlzeiten-Report 2023 zu dem Ergebnis, dass es im Vergleich der Branchen im Bereich „Kindergärten und Vorschulen“ die meisten akuten Covid-Erkrankungen gab (29 852 Erkrankte je 100 000 AOK-Mitglieder). Bei Post-Covid-Erkrankungen lagen die Kolleg*innen in der „Kinderbetreuung und -erziehung“ mit 1377 Erkrankten je 100 000 AOK-Mitglieder auf Platz zwei hinter der Ergotherapie mit 1578 Erkrankten je 100 000 AOK-Mitglieder.

Empirische Studien zu den Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit – vor allem im Bereich Kindertageseinrichtungen, aber auch in den Bereichen Hilfen zur Erziehung und Sozialer Arbeit in Behörden (hier insbesondere Allgemeiner Sozialer Dienst der Jugendämter) – während und nach der Pandemie kamen zu dem Ergebnis, dass seit der Pandemie ein Anstieg der Mehrarbeit zu verzeichnen war und der hohe Arbeitsdruck sich verstärkte. „Die geschilderte Erhöhung der Arbeitsbelastung ging an den Beschäftigten nicht spurlos vorüber. 65,8 % fühlten sich gehetzt und unter Druck und 60,9 % sagten, dass sie regelmäßig an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gingen.“⁴ Aus weiteren Umfragen ergab sich darüber hinaus, dass 83 % der Kolleg*innen Abstriche an der erforderlichen Qualität der pädagogischen Arbeit machen mussten und 95 % den eigenen Ansprüchen an ihre Arbeit nicht mehr gerecht werden konnten. Was diese Zahlen für professionelle Qualitätsansprüche und das emotionale Erleben der Fachkräfte bedeuten, kann in den Erfahrungsberichten des Kita-Krisenbuchs nachgelesen werden.⁵

Die skizzierte Belastung führt zu einer verstärkten Fluktuation des Personals und wird wiederum zur Belastung für die verbleibenden Kolleg*innen. Eingespielte

Teams mit einer kollegialen Kultur können viel Alltagsstress abpuffern. Neue Kolleg*innen hingegen müssen eingearbeitet werden. Freie Stellen können oft erst nach langem Suchen besetzt werden. Insgesamt zeigt sich in den Befragungen ein hohes Burn-out-Risiko. Viele Kolleg*innen erkrankten oder verließen das Arbeitsfeld Kita ganz. Die hohe Belastung ist auch ein wichtiger Grund für die hohe und weiter steigende Teilzeitquote bei Erzieher*innen.

Die belastenden Arbeitsbedingungen führen auch verstärkt zu verletzendem Verhalten: zwischen den Beschäftigten, von Beschäftigten gegenüber Kindern, zwischen den Kindern, von Kindern gegenüber Erzieher*innen und von Eltern gegenüber Erzieher*innen. In ihrer Untersuchung zu verletzendem Verhalten in der Kindertagesbetreuung kommen Alsago und Meyer zu dem Ergebnis, „dass Gewalt im System der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern nicht als bloßes Fehlverhalten einzelner Beschäftigter oder als Ausdruck individueller Konflikte betrachtet werden darf. Vielmehr handelt es sich um ein strukturell verankertes Problem, das aus institutionellen Rahmenbedingungen, gesellschaftlichen Erwartungshaltungen und professionellen Selbstverständnissen erwächst. Gewalt ist in Kindertagesstätten und in der Kindertagespflege nicht einfach ein Ausnahmefall, sondern Ausdruck eines Spannungsverhältnisses zwischen pädagogischen Idealen und den tatsächlichen Bedingungen, unter denen Fachkräfte arbeiten.“⁶ Aus diesen Gründen spricht ver.di – das heißt die in ver.di organisierten Erzieher*innen – vom Kita-Kollaps, von Systemversagen, von institutioneller Kindeswohlgefährdung.

Drei Ebenen gewerkschaftlicher Handlungsansätze

ver.di reagiert betriebs-, fach- und tarifpolitisch auf die Situation.

Betriebspolitik

Die Beschäftigten der Kitas waren in der Pandemie weitgehend auf sich gestellt. Es gab wenig Informationen und keine Schutzmaßnahmen. ver.di organisierte ein Notfalltelefon und gab detaillierte Informationsblätter heraus. Darüber hinaus entwickelte die Gewerkschaft spezifische Gefährdungsanzeigen⁷ für Fachkräfte und Kita-Leiter*in-

4 Alsago, E. / Meyer, N. (2024): Prekäre Professionalität. Soziale Arbeit und die Coronapandemie, Berlin/Toronto, S. 26

5 Autor*innengruppe Kita-Krisenbuch (2025): Systemversagen aufdecken, Berlin, https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/KiTa-Krisenbuch.pdf (letzter Zugriff: 18.08.2025)

6 Alsago, E. / Meyer, N. (2025): Verletzendes Verhalten in der Kindertagesbetreuung: Anspruch und Realität, Berlin, S. 20

nen, mit denen diese gegenüber dem Arbeitgeber anzei-gen können, wenn sie sich aufgrund der Arbeitsbedingun-gen nicht mehr in der Lage sehen, ihrem Arbeitsauftrag gemäß die Kinder zu erziehen, zu begleiten und zu be-treuen.

Für den Umgang mit dem Personalmangel entstanden Notfallpläne, in denen für den Ausfall von Personal Maß-nahmen wie Gruppenschließungen, die teil- oder voll-ständige Schließung der Kita oder reduzierte Öffnungs-zeiten fixiert wurden. Die Idee von Notfallplänen be-grüßte ver.di, jedoch gab es Kritik an den Maßnahmen, den Entscheidungskriterien, aber vor allem an der man-gelnden Beteiligung der Beschäftigten. ver.di entwickelte ein Konzept, wie Kita-Teams gemeinsam mit ihren Lei-ter*innen (und Trägern) für ihre Kita Maßnahmen planen konnten – mit der realen Fachkräftezusammensetzung und den tatsächlich vorhandenen Kindern. Anhand von Szenarien wurden diese in einem sogenannten Personal-barometer in grüne, gelbe oder rote Bereiche eingeteilt. Mit den Trägern wurde abgestimmt, welche Maßnahmen in welchem Bereich zum Tragen kommen. Wichtig war und ist, dass mit diesen Diskussionen und Festlegungen pädagogische Fachkräfte vor Ort einschätzen müssen, was sie für ihre Arbeit benötigen – das ist ein bedeutsamer Akt der professionellen Selbstermächtigung. Auch wurde die Lücke deutlich, welche zwischen dem Personalschlüssel auf dem Papier und der realen Fachkraft-Kind-Relation in der Kita besteht. Laut Personalzuweisung und -schlüssel sah und sieht die Situation nämlich oft gut aus, real jedoch fehlen häufig Kolleg*innen aufgrund von Krankheit, Fort-bildung und Urlaub. Die Anzahl der Arbeitsunfähigkeits-tage dieser Berufsgruppe ist im bundesweiten Branchen-vergleich laut DAK-Gesundheit am höchsten.⁸

Im Idealfall sorgt das Personalbarometer für Transpa-renz sowohl für Beschäftigte als auch für Eltern, indem es offen in der Kita ausgehängt wird und sowohl die aktu-elle Personalsituation als auch die Maßnahmen sichtbar macht. So ist erkennbar, welche Eltern ihre Kinder nicht in die Kita bringen können oder welche pädagogischen Angebote für die Kinder eingeschränkt werden. Das Kon-zept des Personalbarometers stellte ver.di im Rahmen der Kampagne „SOS Kita“ Anfang 2023 vor. Bei vielen Trägern diskutierten ver.di-Aktive in den Teams und in Leitungsrunden, wie pädagogisch sinnvolle Notfallpläne aussehen und wie diese im Personalbarometer für die jeweilige Kita konkretisiert werden müssen.

Oftmals jedoch blieben und bleiben diese Diskussio-nen pädagogisch sinnvoller Festlegungen stecken, weil die Unterstützung des Trägers fehlt, welcher der Leiter*in bzw. dem Team die notwendigen Handlungsspielräume einräu-men muss, um die Entscheidungen in der jeweiligen Situ-ation treffen zu können. Dies verdeutlicht die Problema-tik: Die pädagogischen Fachkräfte tragen die Verantwor-tung für die Kinder und bekommen keine Möglichkeit, den Rahmen dafür selbst zu gestalten. Sie sind Bedingun-gen ausgesetzt, auf die sie keinen Einfluss haben, welche sie aber verantworten müssen, zum Beispiel wenn zu viele Kinder auf eine Fachkraft kommen, um die Sicherheit aller zu gewährleisten. Auch Gefährdungsanzeigen werden an-fänglich häufig geschrieben – wenn jedoch keine wirkliche Abhilfe erfolgt oder sogar Beschwerden bei Kitaleiter*in-nen eingehen, dass sie ihr Team „nicht im Griff“ hätten, re-signieren Kolleg*innen häufig. ver.di versucht, dies mög-lichst zu kollektivieren, indem zum Beispiel ganze Teams Gefährdungsanzeigen schreiben und gute Lösungen unter Einbezug der ver.di-Personalräte erreicht werden. Klar ist, dass die bestehenden Fachkraft-Kind-Relationen die Folge der unzureichenden Personalschlüssel sind, die sich durch den von der Politik definierten zu engen finanziellen Rah-men ergeben. Für die Herstellung und Sicherung päd-a-gogischer Qualität muss die Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation im Zentrum stehen. Dieses Problem ist auf der betrieblichen Ebene allein nicht zu lösen.

Fachpolitik

Im Kampf um die gesellschaftspolitische Anerkennung der frühkindlichen Bildung stand und steht die Veranke-rung bundesweiter personeller Standards im Mittelpunkt. Dies betrifft unter anderem die Auseinandersetzung um die Fachkraft-Kind-Relation, das notwendige Ausbil-dungsniveau der Erzieher*innen und Leiter*innen und die Rahmenbedingungen der Arbeit und der Ausbildung. Diese Notwendigkeiten werden jedoch im öffentlichen Diskurs nicht von allen anerkannt.

In weiten Teilen der Fachpraxis und der Kindheits-pädagogik gilt als Konsens für die Arbeit in Kindertages-stätten der Anspruch einer Orientierung am Subjekt, an der Individualität sowie an Diversität, verbunden mit dem Anspruch an Partizipation und Inklusion in Perspektive auf eine solidarische demokratische Gesellschaft. Diese Ansprüche geraten zunehmend unter Druck. Politiker*in-nen folgen Stimmen aus der Wirtschaft, von Stiftungen

7 Es gab und gibt sogenannte Überlastungsanzeigen, die sich aus dem Arbeitsschutzgesetz und dem Bürgerlichen Gesetzbuch ableiten. Der Begriff „Überlastung“ zielt auf das Subjekt, also den/die Arbeitnehmende, daher nehmen viele Beschäftigte dieses Instrument nicht wahr, weil sie nicht den Eindruck einer individuellen Überlastung erwe-cken wollen. Der Begriff „Gefährdung“ dagegen verweist auf die strukturellen Arbeitsbedingungen, für deren Ver-besserung der Arbeitgeber zuständig ist.

8 Akko, David P. (2024): Krankenstand in Berufen der Kin-der-tagesbetreuung und -erziehung. Eine Auswertung von Krankenkassendaten, Gütersloh, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/krankenstand-in-berufen-der-kindertagesbetreuung-und-erziehung> (letz-ter Zugriff: 22. 10. 2025)

und Verbänden, die vergleich- und messbare Lernergebnisse von Kleinkindern fordern, die es mit Förderprogrammen zu erreichen gilt. Förderprogramme, die methodisch angewendet werden, ermöglichen den Einsatz von schlecht qualifiziertem Personal, dessen Aufgabe es ist, die Programme nur noch anzuwenden. Diese Tendenzen lassen sich zurzeit vielfach beobachten: von der Entwicklung anwendungsbezogener Qualifikationskurse und Ausbildungen bis zur Überarbeitung der Bildungsprogramme für Kindertagesstätten (wie 2025 in Berlin). Hier wird der bisherige Anspruch einer diskriminierungskritischen, inklusiven und auf Demokratie ausgerichteten Pädagogik, welche durch ein Team mit hoher Fachlichkeit realisiert wird, über Bord geworfen. Stattdessen wird die Arbeit auf ein (digitales) Instrument der Beobachtung, Dokumentation und Beurteilung der Kinder zugeschnitten, das sogenannte Beokiz.⁹ Auch aufgrund der politischen Erfahrungen aus der Nazizeit und dem damit verbundenen Subsidiaritätsprinzip unterlag die pädagogische Ausgestaltung der Kinder- und Jugendhilfe (also auch der Kitas) bisher den Entscheidungen der Träger. Die Länder gaben in ihren Bildungsprogrammen lediglich Grundsätze und Leitplanken vor. Auch fachlich ist die Einführung dieses Instruments inakzeptabel und ein Rückschritt in die Pädagogik der 1960er Jahre. ver.di hat daran scharfe Kritik geäußert, eine prinzipielle Überarbeitung gefordert und sich einem breiten Bündnis angeschlossen, das sich dagegen in Berlin gegründet hat.

Gegen die permanente Belastung und die hohe Burn-out-Gefahr hat ver.di in den vergangenen Jahren viele bundesweite Aktionen durchgeführt und die Politik adressiert: von regelmäßigen Mahnwachen vor den Ministerien, Staatskanzleien und Senatsverwaltungen im Herbst 2023 („Es donnert in den Kitas“), bis hin zu kollektiven Gefährdungsanzeigen wie anlässlich der Kultusministerkonferenz (KMK) im Mai 2024 oder im September 2025 mit der Aktion „Wer hilft noch, bevor das Kind in den Brunnen fällt“ vor den Finanzministerien. Parallel dazu führt ver.di insbesondere mit der Hochschule Fulda immer wieder Befragungen durch, um die Probleme in den Kitas und Jugendämtern aufzudecken und öffentlich zu skandalisieren.

Allerdings steht dem die politische Tendenz entgegen, dem Fachkräftemangel mit Angriffen auf die Professiona-

lität zu begegnen. Im Kontext des massiven Aufbaus pädagogischer Fachkräfte wurden Ausbildungsformate, -dauer und -qualität auf den Prüfstand gestellt. Die KMK legte kurz vor Beginn der Covid-19-Pandemie eine Beschlussvorlage vor, die die Möglichkeit einer verkürzten Fachkraft-Erstausbildung – analog zu den beruflichen dualen Ausbildungen – an Berufsfachschulen für Sozialpädagogik vorsah. Damit wäre auch eine niedrigere Eingruppierung einhergegangen. Der Entwurf stieß bei Wissenschaftler*innen ebenso auf entschiedene Kritik wie bei Sozialverbänden und der Gewerkschaft.

Auch wenn dieser Vorstoß der KMK abgewendet werden konnte, kamen in den Bundesländern dennoch verschiedene Konzepte zum Tragen, mit denen gering oder nicht qualifiziertes Personal „Lücken“ stopfen sollte. In Nordrhein-Westfalen trat zuletzt im Herbst 2024 eine neue Personalverordnung für Kitas in Kraft, in der geregelt wurde, dass auch sogenannte profilrelevante Kräfte wie Musiker*innen, Handwerker*innen oder Gärtner*innen in Kitas arbeiten können, „wenn es in das spezifische Konzept der Kita passt und der Bedarf vor Ort gesehen und genutzt werden möchte.“¹⁰ Weiterhin wird geregelt, dass „in Ausnahmefällen nur noch eine sozialpädagogische Fachkraft für bis zu 60 Kinder zuständig sein soll“ – so ver.di NRW.¹¹ Dass derartige Regelungen die Vorstellung von Kitas als Institutionen frühkindlicher Bildung ad absurdum führen und die Erzieher*innen weiter ins Burn-out oder aus dem Beruf treiben, dürfte klar sein.

Der jüngste Vorstoß zur Deprofessionalisierung besteht in einem im Dezember 2024 von KMK und JFMK (Jugend- und Familienministerkonferenz) gefassten Beschluss – erneut zu einer veränderten Erstausbildung. ver.di und Diakonie haben auf breiter Ebene Widerstand von allen Ausbildungsverbänden im Bereich der Sozialen Arbeit formuliert.¹²

Tarifpolitik

In den Aufwertungstarifrunden des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) 2009 und 2015 hatten die in ver.di organisierten Beschäftigten eindrücklich unter Beweis gestellt, dass sie bereit waren, für ihre Interessen auf die Straße zu gehen. Bei der verschobenen Tarifrunde SuE im Frühjahr 2022 ging es zentral um Fragen der Entlastung. Die Fachkraft-Kind-Relation kann in einem Flächentarif-

9 Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (o.J.): „BeoKiz Verfahren zur Beobachtung, Dokumentation und Einschätzung im KiTa-Alltag: kindzentriert und ganzheitlich“, Berlin, <https://www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/kindertagesbetreuung/fruehkindliche-bildung/beokiz-verfahren> (letzter Zugriff: 24.10.2025)

10 Pressemitteilung des Landes NRW v. 6.12.2024, <https://www.land.nrw/pressemitteilung/entlastung-fuer-die-kitas-neue-personalverordnung-tritt-kraft> (letzter Zugriff: 24.10.2025)

11 ver.di NRW (2024): Qualität in Kitas für Personal und Kinder massiv gefährdet – Fachkräftemangel darf nicht zu Absenkung von Standards führen, Pressemitteilung v. 22.11.2024

12 Diakonie Deutschland, ver.di u. a. (2025): Appell zum Erhalt der Qualität der sozialpädagogischen Ausbildungen und der Qualitätsentwicklung sowie Qualitätssicherung in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, Berlin

vertrag nur schwer geregelt werden, da deren Festlegung in die Hoheit der Länder fällt und diese den Begriff „Fachkraft“ unterschiedlich definieren. In den Forderungen war ein Konsequenzenmanagement für erfolgte Belastung zentral. Dies verweigerten die Arbeitgeber entschieden: Zum einen wollten sie den Begriff Entlastung vermeiden, zum anderen wollten sie keine verbindlichen Konsequenzen etablieren, die auf Belastung folgen müssen. So verweigerten sie den Begriff der „Entlastungstage“. Diese wurden im schließlich gefundenen Kompromiss „Regenerationstage“ genannt, und sie folgen auch nicht auf festgestellte Belastung, sondern werden pauschal mit zwei Tagen pro Jahr und der Möglichkeit abgegolten, zwei weitere Tage aus einer ebenfalls in dieser Tarifrunde erstrittenen Zulage umzuwandeln.¹³

Dies war angesichts der harten Haltung der Arbeitgeber zwar ein weiterer Schritt nach vorn, löste aber nicht das Problem der ständigen Überlastung. Im Gegenteil argumentierten viele Kolleg*innen, dass durch die zusätzlichen freien Tage noch mehr Personal in den Kitas fehlen würde. Für die nächste Tarifrunde des Sozial- und Erziehungsdienstes 2027 wird unter anderem die knifflige Frage im Mittelpunkt stehen, wie die Sicherung pädagogischer Qualität und Entlastung in einem Flächentarifvertrag etabliert werden kann.

Als Leuchtturm zur Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation machten sich 2024 die Erzieher*innen der fünf Kita-Eigenbetriebe in Berlin auf den Weg: ver.di forderte im April 2024 den Senat von Berlin zu Verhandlungen über einen Tarifvertrag „Pädagogische Qualität und Entlastung“ auf. Mit diesem soll eine verbesserte Fachkraft-Kind-Relation erreicht werden. Durch ein verbindliches Konsequenzenmanagement, welches durch festgelegte Kriterien Belastung feststellt und für deren Ausgleich in Form von Freizeit sorgen soll, sollen die Arbeitgeber zur Einhaltung von Standards bei der Fachkraft-Kind-Relation angehalten werden. Außerdem wurde mehr Zeit für Ausbildung gefordert, beispielsweise verlässliche Zeit für Anleitungsgespräche oder die Prüfungsvorbereitung.

Der Berliner Senat war zu Verhandlungen nicht bereit. Die Erzieher*innen sprachen sich jedoch trotz massiven Gegenwinds durch Politik, Presse und institutionelle Elterngremien wie den Landeselternausschuss Kita im September 2024 mit mehr als 90 % für einen Erzwingungsstreik aus. Dies zeigt die große Hoffnung, die viele Erzieher*innen mit diesem Tarifprojekt verbinden: Sie lieben ihren Beruf, leiden aber darunter, den Kindern nicht gerecht zu werden und damit professionellen Ansprüchen an gute Pädagogik nicht zu genügen. Ihr Kampf ruft war und ist: „Bildung statt Aufbewahrung!“.

Im Eilverfahren vor dem Arbeitsgericht und in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Berlin hat der Berliner Senat erfolgreich gegen den Erzwingungsstreik geklagt. Nach Einschätzung von ver.di ist das Urteil rechtsfehlerhaft, und die Gewerkschaft hat den Rechtsweg beschritten. Die ver.di-Erzieher*innen halten in jedem Fall

an ihrem Plan fest, alle Möglichkeiten des Tarifrechts zu nutzen, die pädagogische Qualität in der frühkindlichen Bildung zu sichern, für die Einhaltung der Kinderrechte und für ihre eigene Gesundheit zu kämpfen.

Fazit

Die Covid-19-Pandemie fiel in eine Phase, in der die in ver.di organisierten Kita-Beschäftigten einen weiteren kämpferischen Schritt zur Aufwertung ihrer Berufe und zur Sicherung der Rahmenbedingungen für professionell hochwertige Arbeit gehen wollten. Hierfür wurde ihre Strategie in einem konzertierten Vorgehen auf betriebs-, fach- und tarifpolitischer Ebene modifiziert und noch stärker beteiligungs- und konfliktorientiert ausgerichtet.

Die Pandemie verschärfte die Arbeitsbedingungen und hatte einen Burn-out-Schub und eine anhaltende hohe Krankheitsrate zur Folge. Die Antwort der Politik auf den Fachkräftemangel ist weiterhin eine Deprofessionalisierung in den Kitas.

Die Kämpfe der in ver.di organisierten Erzieher*innen konzentrieren sich daher auf die Verteidigung der Professionalität ihrer Berufe, auf bessere Bedingungen in den Kitas für die Kinder und auf die eigene Entlastung. Dies wird die Kämpfe der Zukunft wie die Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst 2027 und den nächsten Anlauf zu einem eigenen Tarifvertrag in Berlin für die Kita-Eigenbetriebe bestimmen. ■

AUTORIN

FRANZISKA BRUDER, Dr., Gewerkschaftssekretärin bei ver.di im Fachbereich öffentliche und private Dienstleistungen, Sozialversicherungen und Verkehr. Arbeitsschwerpunkte: Soziale Arbeit und kollektive Betriebs- und Tarifarbeit.

@ franziska.bruder@verdi.de

13 Alsago, E. (2022): Systemrelevant und ausgenutzt. Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Sozialen Arbeit in schwierigen Zeiten, in: Sozialismus 9, S. 39–42

Schulische Gesundheitsbildung als Strategie gegen Fachkräftemangel in der Pflege

ULRICH WIRTH

Der Fachkräftemangel in der Pflege ist kein fernes Zukunftsproblem, sondern eine akute Krise des Gesundheitssystems. Höhere Belastung, sinkende Arbeitszufriedenheit und der „Pflexit“ verschärfen die Situation. Klassische Rekrutierungsstrategien greifen zu kurz. Das Projekt „Mini Nurse AcadeME“ setzt daher bei Schüler*innen ab Klasse 5 an: Es stärkt Gesundheitskompetenz, Empathie und Teamfähigkeit – und vermittelt zugleich ein realistisches Bild von Gesundheitsberufen. Frühzeitige Bildungsimpulse können so ein wichtiger Baustein sein, um Nachwuchs zu gewinnen, Berufe aufzuwerten und langfristig die Versorgungsqualität zu sichern. Gleichzeitig schafft diese Form der Wissensvermittlung eine Erfahrung, die das Potenzial hat, das Selbstbild der Kinder dauerhaft zu prägen.

Die „Mini Nurse AcadeME“ ist ein gemeinsames Projekt des Schulzentrums des Universitätsklinikums des Saarlandes (UKS) und der Robert-Bosch-Schule Homburg. Sie stellt einen Versuch dar, Gesundheitsbildung und Berufsorientierung systematisch zu verknüpfen. Initiiert wurde sie im Jahr 2023. Das Motto „Educate ME. Empower ME. Encourage ME“ bringt das Selbstverständnis des Programms auf den Punkt: Es verbindet Gesundheitsbildung mit Persönlichkeitsentwicklung und soll damit den Grundstein für das Interesse an und die Identifikation mit Gesundheitsberufen legen.

Pflege und Pandemie: Ein Blick auf die Krise

Die Covid-19-Pandemie hat die ohnehin herausfordernden Arbeitsbedingungen in Gesundheitsberufen, insbesondere in der Pflege, weiter verschärft und den Fachkräftemangel verstärkt. Sinkende Arbeitszufriedenheit, wachsender psychischer Stress und eine steigende Zahl vorzeitiger Berufsausstiege – der sogenannte Pflexit – machen die strukturelle Fragilität des Systems deutlich.¹

Doch nicht nur der Verlust erfahrener Fachkräfte gibt Anlass zur Sorge. Die Attraktivität vieler Gesundheitsberufe nimmt insgesamt ab. Die Pandemie machte bestehende Defizite in aller Deutlichkeit sichtbar und verschärfte sie: Diätassistenten? Kaum Bewerber*innen. Physiotherapie? Rückläufiges Interesse. Medizinische Technolog*innen für Funktionsdiagnostik? Orthoptik? Auch hier sinkt die Nachfrage spürbar. Dieser Rückgang stellt zahlreiche Ausbildungsträger – ob in Akut-, Langzeit- oder ambulanter Pflege – vor enorme Herausforderungen. Viele können ihre Kapazitäten nicht mehr ausschöpfen, was mittel- bis langfristig ihre Ausbildungsberechtigung und -finanzierung gefährdet. Parallel dazu hat die psychische Belastung des Personals zugenommen. Studien belegen: Die Arbeitszufriedenheit in der Pflege ist drastisch gesunken.²

Der Fachkräftemangel beginnt nicht erst am Ende der Berufslaufbahn, sondern mit der Berufswahl – und damit bereits in der Schule. Nachhaltige Konzepte setzen daher

1 Der Begriff „Pflexit“ hat sich seit der Pandemie als Sammelbezeichnung für den vorzeitigen Ausstieg erfahrener Pflegekräfte aus dem Pflegeberuf etabliert. Vgl. dazu Viol, M. / Fuchs, D. / Tauber, R. (2024): Pflexit – Gibt es ein Problem und falls ja, welches?, in: Pflegezeitschrift 77, S. 51–54, DOI: 10.1007/s41906-023-2209-0. Vgl. dazu kritisch Senghaas, M. / Struck, O. (2023): Arbeits- und Personalsituation in der Alten- und Krankenpflege. Wie beurteilen Beschäftigte und Führungskräfte Belastungsfaktoren, Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten? IAB-Forschungsbericht 8, Nürnberg, DOI: 10.48720/IAB.FB.2308. Während

die Zahl der Beschäftigten insgesamt steigt, zeigt sich ein Trend zur Arbeitszeitreduzierung.

2 Kramer, V. / Thoma, A. / Kunz, M. (2021): Medizinisches Fachpersonal in der COVID-19-Pandemie: Psyche am Limit, in: InFo Neurologie + Psychiatrie 23 (6), S. 46–53; Arndt, D. / Hering, T. (2024): Arbeitsbelastung und psychische Gesundheit von Pflegekräften in Deutschland während der COVID-19-Pandemie – Ein Scoping-Review, in: Bundesgesundheitsblatt, DOI: 10.1007/s00103-024-03984-5

an der Frage an, wer sich heute noch für eine Ausbildung im Gesundheitswesen entscheidet: durch gezielte Ansprache junger Menschen, frühzeitige Berufsorientierung und Bildungsformate, die Gesundheitswissen und Berufsbilder verbinden. Nicht als bloße Berufswerbung, sondern als sinnstiftende Auseinandersetzung mit Körper, Gesundheit und Fürsorge in einer sich wandelnden Gesellschaft.

Es geht dabei nicht nur um Nachwuchsgewinnung, sondern auch um eine strategische Reaktion auf den Pflexit: Wer früh ein realistisches und zugleich positives Bild vom Pflegeberuf vermittelt bekommt – jenseits gängiger Krisennarrative –, entwickelt eher eine langfristige Bindung.

Mini Nurse AcadeME: Konzept und Inhalt

Das Konzept der Mini Nurse AcadeME richtet sich an Schüler*innen der Klassenstufen 5 und 6 und folgt dabei einer pädagogischen Überlegung: In dieser Phase sind Kinder besonders neugierig, begeisterungsfähig und weniger durch stereotype Berufs- oder Geschlechterbilder geprägt. Die Mini Nurse AcadeME nutzt diese Offenheit für die Vermittlung erster, positiver Eindrücke von Gesundheitsberufen. Aufbauend darauf vertieft das Programm diese Impulse in den Klassenstufen 7/8, 9/10 sowie in der Oberstufe über weiterführende Formate bis zum Schulabschluss. So sollen wiederholte, positive Begegnungen mit Gesundheitsberufen entstehen und, so die Hoffnung, nachhaltige Impulse für eine spätere Berufswahl.

In einem Zyklus von 15 Nachmittagsworkshops pro Schulhalbjahr nehmen die Schüler*innen an interaktiven Formaten teil, in denen sie grundlegende Gesundheitskompetenzen erwerben sollen – von gesunder Ernährung über Selbstfürsorge bis hin zu Erste-Hilfe-Maßnahmen. Neben dem Erwerb von Wissen geht es dabei auch um Selbstwirksamkeit und Resilienzförderung. Indem die Teilnehmenden frühzeitig und spielerisch mit pflegerischen Aufgabenfeldern in Berührung kommen, soll ein realistisches, zugleich aber wertschätzendes Berufsbild entstehen, das über klassische Imagekampagnen hinausgeht.

Die junge Zielgruppe der Mini Nurse AcadeME wird im Bildungsmarketing häufig übersehen. Durch eine Kombination aus Medutainment – also der didaktisch fundierten Verbindung von medizinischer Bildung (Education) und Unterhaltung (Entertainment) – sowie praxisnahen Workshops zielt das Programm auf eine unterhaltensame Vermittlung grundlegender Gesundheitskompetenzen. Das Konzept des Medutainments wird international in der Gesundheitsbildung eingesetzt und ist gut erforscht, insbesondere in der Prävention und der Kinder- und Jugendgesundheitsförderung.³ Der innovative Ansatz liegt in der spielerischen, niedrigschwelligen und frühzeitigen Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten. Bevor Teenager mit Karriereentscheidungen konfrontiert werden, sollen

sie die Sinnhaftigkeit der Berufe erleben. Die Kerninhalte und Themenbereiche der Workshops sind:

- Gesundheitsthemen: Workshops zu gesunder Ernährung, körperlicher Aktivität, Diabetes-Prävention und Notfallversorgung vermitteln wichtige Grundlagen für einen gesunden Lebensstil.
- Praktische Fertigkeiten: Die Teilnehmenden lernen, Vitalzeichen zu messen, einen Notruf korrekt abzusetzen und grundlegende Erste-Hilfe-Maßnahmen durchzuführen. Reanimationsübungen und Maßnahmen für kleine Geschwister sollen das Selbstbewusstsein stärken.
- Resilienz und Selbstfürsorge: Übungen zum Stressmanagement und zur Bewältigung von Prüfungsangst sollen die Schüler*innen auch im schulischen Alltag unterstützen.
- Interprofessionelle Ansätze: Expert*innen aus Pflege, Diätassistenten, Physiotherapie und anderen Gesundheitsberufen vermitteln ein umfassendes Bild interdisziplinärer Zusammenarbeit.

Die organisatorische Einbindung in die schulischen Abläufe gelingt durch die enge Kooperation mit der Robert-Bosch-Schule Homburg, einer gebundenen Ganztagschule in direkter Nachbarschaft zum UKS. Auszubildende, Lehrende und Praxisanleitende des UKS gestalten diese Formate vor Ort in der Schule, nah an der Lebenswelt der Kinder und damit in einem vertrauten Setting. Die Mini Nurse AcadeME wird vollständig vom UKS getragen und von einem interprofessionellen Team aus Lehrenden, Praxisanleitenden und Auszubildenden umgesetzt, das pädagogische Expertise mit berufspraktischer Erfahrung verbindet.

Perspektivisch sieht das Schulzentrum eine sukzessive Weiterentwicklung vor, etwa durch betreute Praktika für ältere Jahrgänge, themenspezifische Projektwochen und eine kontinuierliche Begleitung über mehrere Schuljahre hinweg. Ziel ist es, Bindung aufzubauen, Bildungsbiografien frühzeitig zu prägen und dem Fachkräftemangel wirksam entgegenzuwirken. Das Projekt ist mit seiner flexibel anpassbaren Struktur auf Übertragbarkeit und Weiterentwicklung angelegt, um bestenfalls bundesweit Wirkung zu entfalten. Die modulare Struktur erlaubt eine gezielte Anpassung an verschiedene Gesundheitsberufe und Bildungsstufen. Workshop-Konzepte, Ablaufpläne, Materialien und Evaluationsinstrumente stehen als Open Source zur Verfügung und können von interessierten Bildungspartnern übernommen und weiterentwickelt werden.

3 Singhal, A. / Rogers, E. M. (1999): Entertainment-Education: A Communication Strategy for Social Change, Mahwah; Reifegerste, D. / Rossmann, C. (Hrsg.) (2018): Gesundheitskommunikation: Ein interdisziplinäres Handbuch, Wiesbaden

Community Outreach und Agenda Setting

Die Mini Nurse AcadeME ist im erweiterten Kontext zweier strategischer Handlungsfelder zu verorten: *Community Outreach* und *Agenda Setting*.⁴ Beide Ansätze erweitern am Schulzentrum das Spektrum der Aktivitäten zur Nachwuchsgewinnung und zur institutionellen Positionierung – weit über klassische Formen der Berufsorientierung hinaus.

Community Outreach zielt auf den direkten gesellschaftlichen Dialog: Durch interaktive Bildungsangebote wird Vertrauen aufgebaut, ein realistisches Bild der Gesundheitsberufe vermittelt und deren Bedeutung für das Gemeinwohl sichtbar gemacht. Dieses realistische Bild umfasst auch die Balance von Faszination und Belastung: Gesundheitsberufe bieten Sinn, Teamgeist und Vielfalt, sind aber zugleich geprägt von anspruchsvollen Arbeitszeiten, dünner Personaldecke und oft unzureichender Bezahlung. Die Mini Nurse AcadeME verschweigt diese Realität nicht, sondern integriert die Ambivalenz in ihre Bildungsarbeit. Diese Ehrlichkeit soll die Ansprache glaubwürdig machen und die Attraktivität durch Authentizität statt Schönfärberei stärken.

Agenda Setting hingegen fokussiert auf die strategische Platzierung relevanter Themen, etwa die Zukunftsfähigkeit der Pflegeberufe, im öffentlichen, politischen und medialen Diskurs. Die Mini Nurse AcadeME verknüpft diese beiden Dimensionen in vorbildlicher Weise. Sie bringt Pflegekräfte und andere Gesundheitsprofessionen dorthin, wo junge Menschen lernen und leben: in die Schule. Diese Form der Präsenz – alltagsnah, niedrigschwellig und authentisch – ist Ausdruck gelebten *Community Outreachs*. Sie schafft emotionale Anknüpfungspunkte, vermittelt Respekt und ermöglicht einen ersten, positiven Kontakt mit einem Berufsfeld, das sonst oft abstrakt oder klischeebehaftet erscheint.

Gleichzeitig nutzt das Projekt die daraus entstehenden Impulse strategisch weiter: Die dokumentierten Rückmeldungen der Teilnehmenden, die mediale Berichterstattung sowie die sichtbare Unterstützung durch Schulträger und Politik werden eingesetzt, um dem Thema Pflegeausbildung eine stärkere Stimme zu verleihen: in bildungspolitischen Gremien, auf Fachtagungen und im gesellschaftlichen Diskurs. So entsteht aus lokalem Engagement ein wirksames *Agenda Setting* mit regionaler Strahlkraft.

Die bewusste Verschränkung beider Ansätze schafft einen doppelten Hebel: *Community Outreach* legt die emotionale, soziale und pädagogische Grundlage – durch echte Begegnung, Vertrauen und Inspiration. *Agenda Setting* verstärkt diese Wirkung institutionell – durch Sichtbarkeit, Anerkennung und strukturelle Unterstützung. Die Mini Nurse AcadeME adressiert also nicht nur die jungen Zielgruppen, sondern auch die Entscheidungsträger*innen in Bildung, Politik und Medien.

Zum Erreichen dieser Ziele ist die verlässliche, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unterschiedlichen

Akteuren, insbesondere mit Schulen, Medienhäusern, kommunalen Verwaltungen und politischen Verantwortungsträger*innen notwendig. Diese Kooperationsnetzwerke sollen dafür sorgen, dass kurzfristige Wirkungen (Begeisterung, Interesse, Identifikation) in langfristige Entwicklungen (Strukturförderung, Nachwuchssicherung, Imagewandel) überführt werden können. So ist ein kultureller Wandel zu einer Gesellschaft denkbar, in der Pflegeberufe nicht nur als systemrelevant, sondern auch als attraktiv, sinnerfüllt und zukunftsweisend gelten.

Nachhaltigkeit und Nutzen im Fokus

Nachhaltigkeit bedeutet für das Schulzentrum mehr als Berufsorientierung. Auch wenn nicht alle Teilnehmenden später in Pflege oder Medizin arbeiten, erwarten wir, dass das Programm Spuren hinterlassen wird, indem es Empathie, Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein stärkt, mithin Kompetenzen mit gesamtgesellschaftlicher Relevanz. Der Impuls lautet: Es lohnt sich, für andere da zu sein.

Zugleich erfüllt das Programm eine wichtige präventive Funktion: Die Herausforderungen im Gesundheitswesen erfordern nicht nur Wissen, sondern auch Belastbarkeit. Vor diesem Hintergrund setzt das Programm auf einen ehrlichen Umgang mit der Berufswirklichkeit: Die positiven Seiten – Gesundheitskompetenz, Sinn, Teamgeist, Vielfalt – stehen im Vordergrund, doch auch die Belastungen werden nicht ausgeblendet. Die bewusste Thematisierung dieser Ambivalenz ist Teil der Glaubwürdigkeit. Ziel ist es, junge Menschen nicht mit einem geschönten Bild zu ködern, sondern ihnen einen Impuls zu geben: Trotz der Herausforderungen lohnt sich ein Weg in die Gesundheitswelt. Indem Kinder früh mit diesen Anforderungen in Berührung kommen, wird die Grundlage für spätere Resilienz gelegt, ein Aspekt, der in der Ausbildung oft zu kurz kommt. Die langfristige Strategie gegen den sogenannten Pflexit beginnt somit schon im Kindesalter. Resilienzförderung ersetzt dabei keine strukturellen Verbesserungen: Eine höhere Entlohnung, andere Personalschlüssel und verlässliche Arbeitszeitmodelle bleiben ebenso Voraussetzung.

Die Mini Nurse AcadeME hat zugleich das Potenzial, die Rolle des Schulzentrums als aktiver Bildungsakteur zu stärken, indem sie zeigt: Eine Ausbildungseinrichtung kann Bildungsbiografien mitgestalten, nicht nur auf Bewerbungen warten. Das hat bestenfalls einen doppelten Nutzen: Die Gesellschaft gewinnt gesundheitskompetente junge Menschen, das Gesundheitssystem langfristig motivierte Fachkräfte mit realistischer Berufsvorstellung.

4 Wirth U. (2024): Pflege und Gesundheitsausbildung neu gedacht. *Community Outreach* und *Agenda Setting* als innovative Ansätze für die strategische und politische Positionierung von Gesundheitseinrichtungen, Norderstedt

Damit bleibt das Programm im Einklang mit dem schulischen Neutralitätsgebot: Es informiert über die Vielfalt der Gesundheitsberufe, ohne Werbung für einzelne Einrichtungen zu machen. Die Öffnung der Schulen für Kooperationen mit dem Gesundheitswesen folgt hier dem Prinzip, dass Berufsfelder mit besonderer gesellschaftlicher Relevanz – ähnlich wie MINT oder Handwerk – in die schulische Lebenswelt integriert werden dürfen.

Bewertung und Weiterentwicklung

Die Evaluation der Mini Nurse AcadeME erfolgt schüler*innengerecht mithilfe des interaktiven Tools Menti-meter. Erste Rückmeldungen sind durchweg positiv: Die Kinder berichten von deutlich gesteigerter Gesundheitskompetenz, größerer Sicherheit im Umgang mit Notfallsituationen und bewussteren Alltagsentscheidungen. Lehrkräfte und Eltern bestätigen diese Effekte, ebenso wie ein wachsendes Interesse an Gesundheitsberufen, vor allem in Pflege und Physiotherapie.

Im Schulhalbjahr 2023/2024 lag der Schwerpunkt auf Pflege, Diätassistenten und Physiotherapie – grundsätzlich lassen sich im Sinne des interprofessionellen Ansatzes jedoch alle am Schulzentrum vertretenen Gesundheitsberufe sowie duale Studiengänge und das Medizinstudium integrieren. Geplant ist die systematische Einbindung weiterer Berufsbilder, etwa aus der Orthoptik oder der Funktionsdiagnostik, um ein breiteres Spektrum aufzuzeigen und differenzierter auf individuelle Interessen einzugehen.

Auch die regionale Ausweitung ist vorgesehen: Die Mini Nurse AcadeME soll perspektivisch an weiteren allgemeinbildenden Schulen implementiert werden. Gesundheitsdienstleister – unabhängig von Größe, Trägerschaft oder Region – können unter Rückgriff auf die bestehenden Module eigene Versionen entwickeln. Dabei ist das Konzept nicht auf Gesundheitsberufe beschränkt: Inhalte wie gesunde Ernährung, Resilienz oder Suchtprävention sind branchenübergreifend anschlussfähig und in vielen Bildungskontexten nutzbar. Durch die Einbindung externer Expert*innen lässt sich der „Werkzeugkasten“ gezielt erweitern. Diese Öffnung erhöht die Anpassungsfähigkeit des Programms und unterstützt seine Skalierbarkeit: Je nach Ressourcen und Bedarf kann das Konzept in reduzierter oder erweiterter Form umgesetzt werden, vom kompakten Schultag bis hin zu mehrjährigen Bildungspartnerschaften.

Begleitend ist eine weitere Professionalisierung der Öffentlichkeitsarbeit beabsichtigt. Ziel ist es, das Projekt stärker als Modell für gelungene Bildungs Kooperationen zu positionieren. Innerhalb des bundesweiten Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT, von dem sie 2024 mit dem ersten Preis in der Kategorie „Kooperation Schule – Unternehmen“ ausgezeichnet wurde, gilt die Mini Nurse AcadeME bereits als Best-Practice-Beispiel und trägt zur intensiveren Verzahnung von Schule und Gesundheitswesen bei.

Ein zentrales Entwicklungsziel ist zudem die Integration des Themas mentale Gesundheit. Damit reagiert das Programm auf die wachsende gesellschaftliche Bedeutung dieses Bereichs und setzt zugleich neue Impulse für eine zeitgemäße Gesundheitsbildung und Berufsorientierung.

Kritische Reflexion: Herausforderungen und Grenzen der Mini Nurse AcadeME

Trotz aller Vorzüge gibt es Aspekte, die kritisch reflektiert werden sollten, um das Programm zukunftsfähig zu gestalten und weitere Lern- und Verbesserungschancen zu nutzen:

(1) *Nachhaltigkeit und langfristige Wirkung:* Die Mini Nurse AcadeME richtet sich mit Schüler*innen der Klassen 5 und 6 an eine neugierige, aber entwicklungs offene Altersgruppe. Interessen wandeln sich in der Adoleszenz oft schnell. Die zentrale Herausforderung: Wie lassen sich Impulse langfristig verankern? Dieser Herausforderung stellte sich im Schulhalbjahr 2025/2026 erstmals das Anschlussprogramm für die Klassenstufen 7 und 8, dessen Inhalte auf den schulischen Entwicklungsgrad der Schüler*innen abgestimmt sind.

(2) *Selektive Zielgruppe:* Das Programm erreicht vorrangig Kinder aus stabilen Bildungsumfeldern. Kinder aus bildungsfernen oder sozial benachteiligten Milieus profitieren bislang seltener – ein blinder Fleck im Sinne des *Community-Outreach*-Gedankens. Gezielte Kooperationen mit Schulsozialarbeit, Jugendzentren oder migrations sensiblen Angeboten könnten diese Lücke schließen.

(3) *Ressourcenintensität:* 15 Workshops pro Schulhalbjahr sind nicht überall leicht realisierbar. Kleinere Träger könnten an Grenzen stoßen. Ein skalierbares Grundmodul, das lokal angepasst und durch externe Fördermittel getragen wird, bietet hier Perspektive.

(4) *Risiko der Überfrachtung:* Das ambitionierte Ziel, Gesundheitswissen, Resilienz und Berufsorientierung zu kombinieren, birgt die Gefahr der Überforderung. Die Balance zwischen Lernen und Spaß ist essenziell. Regelmäßige didaktische Reflexion und Feedback aus der Zielgruppe helfen, Überfrachtung zu vermeiden und altersgerechte Formate zu sichern.

Übergreifend bleibt zu bedenken, dass Resilienz allein keine strukturellen Probleme lösen kann. Junge Menschen sollten auch erfahren, dass sie Teil größerer Zusammenhänge sind und dass es sich lohnt, für Verbesserungen einzutreten – sei es durch Dialog, Mitgestaltung oder gemeinsames Engagement. So wird Resilienz nicht zur Anpassungsleistung, sondern zur Grundlage verantwortungsvollen Handelns.

Perspektiven für die Zukunft

Die Mini Nurse AcadeME ist ein innovativer Bildungsimpuls gegen den Fachkräftemangel im Gesundheitswesen. Ob sie langfristig wirkt, bleibt offen, aber schon heute zeigt sich ihr Potenzial: Sie stärkt Gesundheitskompetenz, Resilienz und die berufliche Orientierung junger Menschen – auch jenseits konkreter Berufsentscheidungen.

Die nächsten Schritte:

- Anschlussformate für höhere Jahrgänge
- gezielte Erweiterung der Zielgruppen
- stärkere regionale und überregionale Vernetzung
- kontinuierliche Weiterentwicklung der Inhalte

So kann die Mini Nurse AcadeME nicht nur die Gesundheitsversorgung in der Region stärken, sondern zu einem bundesweiten Modell für nachhaltige und inklusive Bildungsarbeit werden. ■

AUTOR

ULRICH WIRTH, M. A., Leiter des Schulzentrums des Universitätsklinikums des Saarlandes. EPALE-Botschafter für Deutschland. Arbeitsschwerpunkte: Bildungsmanagement, Leadership, New Work.

@ ulrich.wirth@uks.eu

DOI: 10.5771/0342-300X-2026-1-79

Mehr als Applaus

Nachhaltige Perspektiven für Basisarbeitende

JUTTA RUMP, NELSON TANG, SILKE EILERS, JESSICA PIROTH

Einleitung

Basisarbeit ist eine tragende, jedoch meist unsichtbare Stütze unserer Wirtschaft – auch innerhalb der Sozial- und Gesundheitsberufe. Seit 2018 steigt die Zahl der Basisarbeitenden sowohl in den nichtmedizinischen als auch in den medizinischen Gesundheitsberufen konstant an. Wenngleich Basisarbeitende in beiden Berufsfeldern prozentual einen geringen Teil der Beschäftigten ausmachen, entspricht dieser Anteil aufgrund des Gesamtvolumens der Gesundheitswirtschaft mehreren hunderttausend Beschäftigten. In anderen Sozial- und Gesundheitsberufen, wie den haushaltsnahen Dienstleistungen, halten sich Fachkräfte und Basisarbeitende zahlenmäßig nahezu die Waage.¹

Die Covid-19-Pandemie hat die gesellschaftliche Sichtbarkeit von Basisarbeit kurzfristig erhöht. Plötzlich stand beispielsweise das Krankenhauspersonal – einschließlich der Pflegehilfskräfte – im Fokus des öffentlichen Interesses. Trotz engagierten Klatschens auf Balkonen war dieser Anstieg nicht von langer Dauer. Um Basisarbeit auch nach der Pandemie zukunftsfähig zu gestalten, müssen sich Betriebe, Gesellschaft und Politik im gezielten Zusammenspiel von Begriffen wie Einfacharbeit abwenden und Basisarbeitende als eigene personalpolitische Zielgruppe in ihr Agieren einbeziehen.

Basisarbeit statt Einfacharbeit

Anders als Fach- oder Führungskräfte üben Basisarbeitende Tätigkeiten aus, die keine formale berufliche Qualifikation erfordern und zumindest in der gesellschaftlichen Wahrnehmung von geringer Komplexität und Handlungsautonomie geprägt sind. Der Begriff Basisarbeit ist noch jung und geht auf eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Zuge der Covid-19-Pandemie zurück, die auf eine Entstigmatisierung von *Einfacharbeit* und die Verdeutlichung der Bedeutsamkeit der adressierten Beschäftigten abzielt.

Die Forschung kennt, neben dem Synonym „Einfacharbeit“, bereits seit Längerem die verwandten Konzepte der „geringqualifizierten Arbeitskräfte“ und von „Dirty Work“. Ein Abgleich zeigt, dass die Verwendung von „Basisarbeit“ für Wissenschaft und Praxis zielführender ist als die drei genannten Begriffe. Bei Basisarbeit ist nicht das Qualifikationsniveau der Beschäftigten, sondern die ausgeführte Tätigkeit zentral. Diese Unterscheidung ist wichtig, denn Basisarbeitende sind nicht zwangsläufig geringqualifizierte Arbeitskräfte. Im Gegenteil: Die Mehrheit der Basisarbeitenden (53 %) hat eine Berufsausbildung oder einen Abschluss im Bereich der tertiären Bildung und geht somit einer unterwertigen Beschäftigung nach.² Gerade für Geflüchtete und/oder Migrant*innen, deren Ausbildungen in Deutschland nicht anerkannt werden, aber auch für Langzeitarbeitslose kann Basisarbeit eine Möglichkeit sein, ungeachtet ihrer formalen Qualifikationen in den Arbeitsmarkt einzusteigen.³ Weitere Gründe für die Ausübung von Basisarbeit können gesundheitliche Beeinträchtigungen oder ungünstige Arbeitszeiten in den erlernten Berufen sein. Zudem gibt es auch Basisarbeitende, deren Kompetenzen nicht mehr nachgefragt werden oder deren Berufe obsolet geworden sind. Eine Subsumierung aller Basisarbeitenden unter der Kategorie „geringqualifiziert“ verwischt diese sozialen Realitäten. Aus einem ähnlichen Grund ist auch der Begriff „Dirty Work“ un-

passend. „Dirty Work“ bezeichnet „Aufgaben, Tätigkeiten und/oder Rollen, die häufig als abstoßend oder erniedrigend empfunden werden“ (Übers. d. Redaktion)⁴. Der Begriff weist zwar auf die widersprüchliche gesellschaftliche Herabsetzung von eigentlich unverzichtbaren/systemrelevanten Tätigkeiten rund um Schmutz, Müll oder auch Körperflüssigkeiten hin, ist aber schlicht nicht deckungsgleich mit Basisarbeit. Denn unter „Dirty Work“ fallen ebenso Tätigkeiten, die eine Qualifikation erfordern. Umgekehrt lassen sich nicht alle Basisarbeiten der Kategorie „Dirty Work“ zuordnen. Dies gilt beispielsweise für Basisarbeitende im Einzelhandel oder in der Logistik.

Einfacharbeit setzt definitorisch ebenfalls bei den ausgeübten Tätigkeiten an. Gleichzeitig impliziert Einfacharbeit jedoch, dass die gemeinten Beschäftigten beliebig austauschbar sind, weil ihre Arbeit eben einfach ist. Auf dem Papier mag das stimmen – es braucht keine langjährige Berufserfahrung und keinen mühsam erworbenen Abschluss, um bettlägerigen Patient*innen das Essen anzureichen oder bei Kund*innen vor Ort Wäsche zu waschen. In der Praxis profitieren jedoch Arbeitgebende und Basisarbeitende ebenso wie Patient*innen und Kund*innen enorm von aufgebauten Vertrauensverhältnissen, die auf zugewandten und empathischen Interaktionen aufbauen. Hinzu kommt bei eingearbeiteten Basisarbeitenden – auch abseits der Sozial- und Gesundheitsberu-

1 Grundlage sind die Zahlen der „Helfer“ in der Berufsstatistik der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2023: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html> (letzter Zugriff: 04.11.2025).

2 Rump, J. / Stelz, P. (2023): Wussten Sie, dass ... Alles über Basisarbeit. Institut für Beschäftigung und Employability IBE der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen, <https://www.ibe-ludwigshafen.de/wp-content/>

[uploads/2023/03/IBE_Ludwigshafen_Final_Web.pdf](https://www.ibe-ludwigshafen.de/wp-content/uploads/2023/03/IBE_Ludwigshafen_Final_Web.pdf) (letzter Zugriff: 15.10.2025)

3 Schmucker, R. / Sinopoli, R. (2021) „Einfacharbeit: Sprungbrett oder Sackgasse?“, in: Große-Jäger, A. / Hauser, R. / Lauenstein, O. / May-Schmidt, J. / Merfert, M. / Stiegler, F. / Zwingmann, B. (Hrsg.): Basisarbeit: Mittendrin und außen vor, Bonn, S. 130–143

4 Simpson, R. / Simpson, A. (2018): „Embodying“ Dirty Work: A Review of the Literature, in: Sociology Compass, 12 (6), S. 2

fe – ein umfangreiches informelles Erfahrungswissen zu organisationspezifischen Arbeitsabläufen, Routinen und sozialen Dynamiken, das die effektive Austauschbarkeit deutlich vermindert. Mit Blick auf die Sozial- und Gesundheitsberufe verlangt der Umgang mit herausfordernden Patient*innen/Klient*innen vielleicht keine formale Qualifikation; einfach ist solche Interaktionsarbeit aber garantiert nicht. Vor allem in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen ist sie überdies meistens systemrelevant. Außerdem: Wieso sollten Berufe, die eine formale Qualifikation erfordern, pauschal im Umkehrschluss nicht einfach sein?

In arbeitswissenschaftlichen Statistiken sind Basisarbeitende oft als „Helfer“ gelistet. Mit Blick auf die schwere Austauschbarkeit von Basisarbeitenden ist auch dieser Begriff irreführend. In den haushaltsnahen Dienstleistungen zum Beispiel helfen Basisarbeitende oft nicht einer qualifizierten Fachkraft, sondern sind allein zuständig für ihre Arbeit.

Zusammengefasst fokussiert der Begriff Basisarbeit die ausgeführten Tätigkeiten anstelle formaler Qualifikationen, erlaubt einen schärferen Blick auf die soziale Realität der abgegrenzten Beschäftigtengruppe ohne irreführende Implikationen hinsichtlich der ausgeführten Tätigkeiten oder Beschäftigten und verdeutlicht ihren gesellschaftlichen Stellenwert. Damit ersetzt Basisarbeit begrifflich Einfacharbeit und grenzt sich von Helfertätigkeiten, „Dirty Work“ und geringqualifizierter Arbeit ab. Insgesamt machen Basisarbeitende ein Sechstel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland aus.⁵ Sie sind bei genauerem Hinsehen aus unserem Alltag nicht wegzudenken – ob als städtische Mitarbeitende in der Straßenreinigung und Müllentsorgung, als Zusteller*innen von Briefen, Paketen oder Essenslieferungen, als Verkäufer*innen im Einzelhandel, als Servicekräfte in der Gastronomie oder eben auch in unterstützenden Funktionen in Pflegeheimen und Krankenhäusern.

Basisarbeit und die Covid-19-Pandemie

Es ist kein Zufall, dass Basisarbeit als Begriff während der Covid-19-Pandemie Verbreitung gefunden hat. Der Mangel an Arbeitskraft beschränkt sich in vielen Bereichen nicht mehr nur auf Fachkräfte. Bereits jetzt attestieren (wissenschaftliche) Diskussionen dem deutschen Arbeitsmarkt generell und den Sozial- und Gesundheitsberufen im Besonderen eine um-

fassende Personalnot, die sich auch auf Nicht-Fachkräfte bezieht. Dieser voranschreitende Arbeitskräftemangel befördert Erwartungen an die Politik, die richtigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für eine Behebung des Problems zu schaffen. Krankenhäuser, Pflegedienste oder Arztpraxen stehen vor der Frage, wie sie auch Basisarbeitende finden, binden und effizient einsetzen können. Die Pandemie hat diesen Fragen neuen Nachdruck verliehen, weil sie die gesellschaftliche Aufmerksamkeit kurzfristig auf die hohe Relevanz von Basisarbeit (in den Sozial- und Gesundheitsberufen) gelenkt hat. Einige der wenigen Branchen, die wirtschaftlich von der Pandemie sogar profitierten, stützen sich vor allem auf Basisarbeitende. Ein Beispiel dafür ist die Kurier-, Express- und Paketbranche. Gleichwohl existieren nur wenige Befunde zu der Frage, wie sich die Pandemie spezifisch auf Basisarbeitende ausgewirkt hat. Die Beschäftigung mit den Auswirkungen der Pandemie auf Basisarbeitende ist jedoch wichtig, denn die Ausgangslage von Basisarbeitenden vor der Krise war eine andere als die von Fachkräften. Verglichen mit anderen Beschäftigtengruppen ist der Lebensstandard von Basisarbeitenden geringer. Menschen, die ihren sozioökonomischen Status als niedrig empfinden, leiden wiederum nachweislich unter gesundheitlichen Nachteilen⁶ – keine gute Position in einer Pandemie. Darüber hinaus liegt die Weiterbildungsquote von Basisarbeitenden weit unter der von Fachkräften⁷, wodurch Erstgenannte schwerer mit (abrupten) arbeitsplatzbezogenen Veränderungen zurechtkommen. Bei der Suche nach Lösungen für den umrissenen Arbeitskräftemangel kann die Covid-19-Pandemie zusammengefasst ein Brennglas sein, durch das die Position von Basisarbeitenden auf dem deutschen Arbeitsmarkt sichtbar ist.

Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Basisarbeitende

Die Grundlage für die folgenden Ausführungen sind die Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „BasiC – Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Basic Work“, das am Institut für Beschäftigung und Employability IBE (Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen) realisiert wurde. Neben einer ausführlichen Literaturanalyse basiert das Projekt auf leitfadengestützten Interviews mit Vertreter*innen unterschiedlicher Organisationen mit unterschiedlichen Funktionen (Geschäftsführende, Basisarbeitende, Betriebs-/Personalratsmitglieder sowie Personalverantwortliche und Führungskräfte) aus insgesamt vier unterschiedlichen Branchen. Aus den Sozial- und Gesundheitsberufen befinden sich die haushaltsnahen Dienstleistungen und die Gesundheitswirtschaft unter den vier Fokusbranchen. Eine Online-Umfrage mit insgesamt 514 Befragten, davon 21 % Basisarbeitende, ermöglicht eine Überprüfung der gewonnenen Erkenntnisse aus den Interviews.⁸

Mehr als die Hälfte der Befragten in allen vier betrachteten Branchen beobachtet eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen von Basisarbeitenden und stellt negative pandemiebedingte Einflüsse auf deren Tätigkeiten fest. Gleichzeitig messen viele Basisarbeitende ihrem Arbeitsalltag infolge der Pandemie eine gesteigerte Sinnhaftigkeit zu. Ein Fünftel der Teilnehmenden der Online-Umfrage nimmt außerdem einen Anstieg der Wertschätzung gegenüber Basisarbeitenden in Betrieben und in der Gesellschaft wahr. Für den politischen Bereich sehen die Ergebnisse anders aus. Nahezu die Hälfte aller Befragten erlebt eine Abnahme der Wertschätzung gegenüber Basisarbeitenden seitens der Politik; im gesellschaftlichen Kontext identifizieren hingegen 38 % einen Verlust

5 Brenscheidt, S. / Siefer, A. / Hünefeld, L. / Backhaus, N. / Halke, T. / Lück, M. et al. (2023): Arbeitswelt im Wandel. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Ausgabe 2023: Zahlen – Daten – Fakten, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A109> (letzter Zugriff: 29. 09. 2025)

6 Tautz, A. (2021): Basisarbeit und Gesundheit. Zum Einfluss von Arbeit auf Gesundheit, in: Große-Jäger, A. / Hauser, R. / Lauenstein, O. / May-Schmidt, J. / Merfert, M. / Stiegler, F. / Zwingmann, B. (Hrsg.): Basisarbeit. Mittendrin und außen vor, Bonn, S. 252–271

7 Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf> (letzter Zugriff: 29. 09. 2025)

8 Rump, J. / Eilers, S. / Piroth, J. / Stelz, P. (2025): Starke Basis – starke Arbeit. Ein Leitfaden für Basisarbeit im Betrieb. Institut für Beschäftigung und Employability IBE, Ludwigshafen, https://www.ibe-ludwigshafen.de/fileadmin/ibe/Medien/Publicationen/Broschuere_Basisarbeit.pdf (letzter Zugriff: 15. 10. 2025)

an Wertschätzung und im betrieblichen Zusammenhang weniger als ein Drittel. Es ist dementsprechend zentral, die Anerkennung der Leistung von Basisarbeitenden nicht nur auf betrieblicher, sondern auch auf politischer Ebene zu erhöhen.

Lehren aus der Pandemie

Der betriebliche sowie der gesellschaftliche und politische Umgang mit Basisarbeit muss sich zukünftig, in Einklang mit den Aussagen der im Rahmen des Projekts „BasiC“ Befragten, an zwei übergeordneten Zielen orientieren: der Erhöhung der Sichtbarkeit bzw. der Wertschätzung von Basisarbeitenden und einer Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Auf der gesellschaftlich-politischen Ebene eignen sich mit Blick auf die beiden Ziele folgende Maßnahmen:

- Erhöhung des Mindestlohns
- Öffentlichkeitswirksame Kampagnen
- Verstärkte Aufklärungsarbeit an Schulen und am Ausbildungsplatz
- Bewusstseinsstärkung für den Beitrag von Basisarbeitenden zur Aufrechterhaltung des öffentlichen Lebens
- Stärkung der Tarifbindung für Basisarbeit
- Bewusstseinsaufklärung innerhalb von Gewerkschaften
- Integration von Basisarbeitenden in die politische Arbeit auf Kommunal-, Landes- bzw. Bundesebene

Die Mindestlohnkommission hat Ende Juni 2025 einen zweistufigen Anstieg des Mindestlohns auf 13,90 € ab dem 01.01.2026 und auf 14,60 € ab dem 01.01.2027 beschlossen. Damit bleibt die anstehende Erhöhung hinter den 15 € zurück, die laut Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode bis 2026 erreichbar wären. Weiterhin avisiert der Vertrag ein Bundestariftreugesetz sowie eine „Anerkennungsoffensive“ im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen.⁹ Ein Entwurf für das Bundestariftreugesetz ist bereits durch das Kabinett Merz beschlossen. Aber auch abseits der öffentlichen Auftragsvergabe lässt sich der stetig abnehmenden Tarifbindung etwas entgegensetzen. Basisarbeitende profitieren in diesem Zusammenhang von einer Stärkung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG). Darüber hinaus können auch Betriebe proaktiv auf die beiden Ziele hinarbeiten:

- Verdeutlichung durch Führungskräfte, welchen Anteil am Erfolg der eigenen Einrich-

tung bzw. an der Erreichung der gemeinsamen Ziele Basisarbeitende ausmachen.

- Schaffung einer Unternehmenskultur, die einen wertschätzenden Umgang mit Basisarbeitenden anstößt und respektloses Verhalten seitens Vorgesetzter und Kolleg*innen sowie von Patient*innen, Kund*innen bzw. Klient*innen auffängt.
- Aufnahme von Basisarbeitenden als eigenständige Zielgruppe in die betriebliche Personalpolitik.

Politik und Gesellschaft sind also genauso in der Pflicht wie die Organisationen selbst. So verhält es sich ebenfalls mit Maßnahmen, die die Erhöhung der niedrigen Weiterbildungsquote unter Basisarbeitenden forcieren. Das Ziel ist dabei nicht, Basisarbeitenden zu suggerieren, dass sie möglichst aus ihren Tätigkeiten „herausqualifiziert“ werden sollen, sondern sie ihren Fähigkeiten entsprechend einzusetzen, wertzuschätzen und zu fördern. Ein alleiniger Fokus auf eine „Herausqualifizierung“ bringt eine geringe Wertschätzung gegenüber Basisarbeit und den Menschen, die sie ausführen und die nicht selten stolz auf die Arbeit sind, zum Ausdruck. Auf der einen Seite ist entscheidend, dass Basisarbeitende betriebliche Unterstützung beim Aufbau sozialer beziehungsweise methodischer Kenntnisse erhalten und z. B. in der Gesundheitswirtschaft niedrigschwellig an typische Krankheits- und Beschwerdebilder herangeführt werden, mit denen sie häufig konfrontiert sind (z. B. in der Arbeit mit Demenzkranken). Auf der anderen Seite gilt es, Basisarbeitende gleichermaßen bildungspolitisch verstärkt in den Blick zu nehmen. Im Koalitionsvertrag streift die aktuelle Bundesregierung zwar die Themen Weiter- und Fortbildung; eine Berücksichtigung von Basisarbeitenden erfolgt aber nur rudimentär. Von Interesse sind im Allgemeinen „Personen über 25 Jahren ohne Berufsabschluss“ und im Kontext der Sozial- und Gesundheitsberufe „berufserfahrene [...] Pflegefachkräfte“.¹⁰ Die Befragten der BasiC-Erhebungen sind jedoch überzeugt, dass viele Basisarbeitende in ihren Organisationen ebenso in

der Lage wären, anspruchsvollere Aufgaben zu übernehmen. Eine stärkere Anerkennung informeller Kompetenzen, die zum Beispiel durch langjährige Berufserfahrung erworben worden sind, oder das Lösen bestimmter Berufsbilder vom Nachweis der formalen Qualifikation stehen hier als Handlungsoptionen zur Verfügung.

Fazit

Für eine zukunftsfeste Gestaltung guter Basisarbeit nach der Covid-19-Pandemie ist es unabdingbar, Basisarbeitende als eigene personalpolitische Zielgruppe aufzufassen, deren Tätigkeiten weder auf Hilfsarbeiten zu reduzieren noch einfach sind. Betriebe müssen entsprechende Maßnahmen einerseits proaktiv angehen. Andererseits braucht es auch gesellschaftlich-politisches Engagement. Nur ein Zusammenspiel zwischen Betrieben, Gesellschaft und Politik kann die Arbeitsbedingungen von Basisarbeitenden (in Sozial- und Gesundheitsberufen) nachhaltig verbessern. ■

AUTOR*INNEN

JUTTA RUMP, Prof. Dr., Professorin für Internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen. Gründungsdirektorin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE). Forschungsschwerpunkte: Trends in der Arbeitswelt, Personalmanagement, Organisationsentwicklung und Führung.

@ jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de

NELSON TANG, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Beschäftigung und Employability (IBE). Arbeitsschwerpunkte: Basisarbeit und New Work.

@ nelson.tang@ibe-ludwigshafen.de

SILKE EILERS, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Beschäftigung und Employability (IBE). Arbeitsschwerpunkte: Basisarbeit, New Work, Employability.

@ silke.eilers@ibe-ludwigshafen.de

JESSICA PIROTH, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Beschäftigung und Employability (IBE). Arbeitsschwerpunkte: Basisarbeit und New Work.

@ jessica.piroth@ibe-ludwigshafen.de

9 CDU, CSU, SPD (2025) Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 21. Legislaturperiode. Berlin, S. 14, 18. https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf (letzter Zugriff: 07.10.2025).

10 Ebd., S. 74, 113



KALLE KUNKEL
»LANGER ATEM – KEINE GEDULD MEHR«
 DER KAMPF UM DIE KRANKENHÄUSER ALS POLITISCHER TARIFKONFLIKT

VSA Verlag,
 Hamburg 2025

ISBN 978-3-96488-230-1
 280 Seiten, 19,80 €

Die Entlastungsbewegung, die sich seit Mitte der 2010er Jahre an den Krankenhäusern entwickelt hat, kann als Paradebeispiel für die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Erneuerung durch Beteiligungs- und Konfliktorientierung gelten. Es handelt sich um eine Tarifbewegung, die sich im Kern nicht um Lohn und Arbeitszeiten, sondern um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch bedarfsgerechte Personalbemessung dreht – womit anfänglich auch rechtlich unsicheres Terrain betreten wurde. Zugleich ging es aber immer auch darum, mit den Arbeitskämpfen von der betrieblichen Ebene aus Druck auszuüben und die Bundespolitik dazu zu bewegen, eine allgemeingültige Personalbemessung per Gesetz einzuführen. Kalle Kunkel hat nun die erste ausführliche Studie über diese Bewegung vorgelegt, in der diese Doppelstrategie der Verbindung von tariflicher und politischer Ebene in ihrer Entwicklung und ihren Herausforderungen rekonstruiert wird. Der Fokus liegt dabei auf den Kämpfen für Entlastungstarifverträge: 2015 und 2021 an der Charité und 2021 bei Vivantes in Berlin, 2018 an den Unikliniken in Düsseldorf und Essen und 2022 in ganz NRW. Der Autor war während der ersten Auseinandersetzung an der Charité selbst als Gewerkschaftssekretär in der Entlastungsbewegung aktiv – entsprechend fundiert ist die Kenntnislage, auf der die Studie basiert. Einbezogen werden zudem 24 Interviews mit gewerkschaftlichen Akteuren von der Betriebsebene bis zum ver.di-Bundesvorstand.

Nach einem recht kurzen theoretischen Einstiegskapitel, in dem der weithin bekannte Machtressourcenansatz sowie Erklärungen für die Veränderungs- und Lernfähigkeit von Gewerkschaften als Organisationen aufgerufen werden, folgt in Kapitel zwei und drei eine ausführliche Darstellung der Geschichte der Krankenhauspolitik in (West-)Deutschland von der Nachkriegszeit bis Mitte der Nullerjahre. Zu dieser Zeit wurde ein umfassendes Fallpauschalensystem (DRG-System) zur Refinanzierung der Betriebskosten der Krankenhäuser eingeführt, das von Kunkel als Höhepunkt neoliberaler Krankenhauspolitik beschrieben wird: Auch öffentliche und freigemeinnützige Häuser mussten nun gewinnorientiert wirtschaften. Es führte bei zunehmenden Fallzahlen zu einem Abbau des nicht-medizinischen Personals, also zu Arbeitsverdichtung, und bildet den wesentlichen Hintergrund, vor dem die Kämpfe um Entlastung an den Krankenhäusern entstanden sind. Neu an Kunkels Interpretation dieser schon oft erzählten Geschichte ist die These, dass die „Vermarktlichung“ (S. 64ff.) nicht primär das Ziel der Kostendämpfung verfolgt hat, sondern vor allem demokratische Einflüsse auf die Krankenhaus- und Gesundheitspolitik abwehren sollte, wobei das eine mit dem anderen zusammenhängt: In den 1980er Jahren habe sich im gesundheitsökonomischen und -politischen Diskurs die Annahme der *Public-Choice*-Theorie durchgesetzt, dass die Abhängigkeit der Politiker*innen von Wahlen und damit von den Ansprüchen der Wähler*innen ökonomisch

und sachlich rationale Entscheidungen verhindere. Eine demokratisch legitimierte Bedarfsplanung wurde entsprechend abgelehnt und sollte durch marktförmige Steuerung abgelöst werden (vgl. S. 44ff.).

Die weitere Entwicklung der Krankenhauspolitik wird – nach einer kurzen Darstellung des Systems der industriellen Beziehungen im Krankenhaussektor in Kapitel 4 – in ihrer Verquickung mit gewerkschaftlichen Interventionen in Kapitel 5 bis 8 und in Kapitel 11 behandelt, wobei auch das Agieren der Arbeitgeber thematisiert wird. Rekonstruiert wird zunächst, wieso eine auf die Beeinflussung der Bundespolitik zielende ver.di-Kampagne im Kontext der Bundestagswahl 2014 ausgerechnet an der Charité in eine Tarifbewegung überführt wurde. Hier kamen verschiedenen Faktoren zufällig zusammen: der vorangegangene Ausstieg der Charité aus dem Flächentarifvertrag (2003), der einen besonderen „Experimentierraum“ (S. 111) eröffnet habe; der Umstand, dass die Charité in ökonomischer Hinsicht von der ver.di-Betriebsgruppe als „too big to fail“ (S. 109) eingeschätzt wurde; die zuvor von der Belegschaft gemachte Erfahrung eines erfolgreichen Streiks zur Angleichung an den TVöD und nicht zuletzt die politischen Erfahrungen und Sichtweisen zentraler Personen in der Betriebsgruppe, die etwa durch den Austausch mit kalifornischen Kolleg*innen entstanden sind, die bereits für Personalbemessung gestreikt hatten.

Im Mai 2016 trat der erste Tarifvertrag zum Thema Entlastung an der Charité in Kraft. Dieser Impuls wurde wiederum von anderen Krankenhäusern, insbesondere Unikliniken, aufgenommen und weiterentwickelt, weshalb zu Recht von einer „Entlastungsbewegung“ gesprochen werden kann, die verschiedene Probleme zu bewältigen hatte (vgl. Kap. 7). An der Charité gelang es 2015/2016 nicht, eine Sanktionsregel bei Unterschreitung monatlich zu erhebender Personalbedarfe durchzusetzen. Im Tarifvertrag wurde lediglich festgehalten, welche Maßnahmen seitens des Arbeitgebers bei Unterbesetzung zu ergreifen seien. Ähnlich sah das Ergebnis in Düsseldorf und Essen 2018 aus. Kunkel spricht von einer „erste[n] Generation“ von Entlastungstarifverträgen, die vor allem den Charakter einer „normativen Verpflichtung“ der Arbeitgeberseite hatten. Da ver.di jedoch über „keine formellen Hebel“ verfügte, diese durchzusetzen (S. 201), hatten diese ersten Entlastungstarifverträge für die Beschäftigten im Arbeitsalltag kaum spürbare Auswirkungen. Die entsprechenden Enttäuschungen über die Abschlüsse mussten von Gewerkschaftsseite aus bearbeitet werden, wie Kunkel gesondert in Kapitel neun darstellt, in dem die betrieblich Aktiven mit ihren Erfahrungen und Einschätzungen ausführlicher zu Wort kommen als in den übrigen Kapiteln.

Eine Lösung für diese Umsetzungsprobleme fand allerdings schon kurze Zeit später Eingang in die Bewegung und wird von Kunkel in Kapitel zehn behandelt: Ebenfalls 2018 wurde am Uniklinikum Homburg der erste Entlastungstarifvertrag vereinbart, in dem ein Belastungsausgleich als Sanktionsmechanismus durchgesetzt werden

BESPROCHEN VON
 Robin Mohan, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Frankfurter Institut für Sozialforschung.

konnte. Für das Arbeiten in unterbesetzten Schichten mussten nun Freischichten („Entlastungstage“) gewährt werden. Diese Regelungslogik machte in der „zweiten“ Generation der Entlastungstarifverträge Schule – allerdings, wie Kunkel festhält, ohne dass „diese Verschiebung in ver.di als Gesamtorganisation [...] strategisch diskutiert wurde“ (S. 205). Die Aufgabe, von den jeweils vorangegangenen Abschlüssen zu lernen, „oblag [...] weitgehend den lokalen ver.di-Strukturen“ (ebd.). Die jeweils erkämpften Regelungen wurden dabei von den Beteiligten unterschiedlich bewertet.

In der Beschreibung, wie genau die vereinbarten Belastungsausgleiche auf Arbeitgeberseite als Sanktionen wirken, bleiben allerdings einige Fragen offen. An diesem Punkt wären Interviews mit den Geschäftsführungen oder Pflegedirektoren interessant gewesen. Zwar dürfte ein Arbeitgeber Interesse daran haben, dass bezahlte Arbeitskräfte auch arbeiten. Wenn diese zusätzliche Entlastungstage erhalten, heißt das aber nicht automatisch, dass die Klinik sich veranlasst sieht, mehr Arbeitskräfte einzustellen (was im DRG-System Mehrkosten erzeugen würde) oder weniger „Fälle“ zu behandeln (was im DRG-System die Einnahmen verringern würde). In Letzterem, dem „Druck zur Leistungsreduktion“ (S. 216), sieht Kunkel die hauptsächliche Sanktionswirkung. Dieser Druck dürfte aber erst dann entstehen, wenn die seit 2019 gesetzlich geltenden Pflegepersonaluntergrenzen unterschritten werden – diese werden von Kunkel allerdings nicht als Faktor im Wirkungszusammenhang der Sanktionen erwähnt.

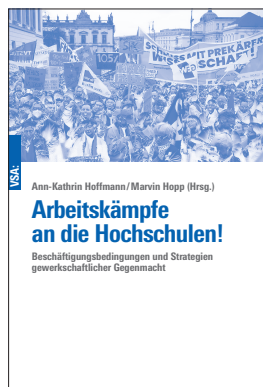
Was ausführlicher diskutiert wird, ist der Einfluss, den eine unerwartete gesetzliche Veränderung in der Krankenhausfinanzierung auf die Tarifkonflikte und die Sanktionswirkung der Entlastungstarifverträge hatte (S. 213ff.). Im Jahr 2020 wurden die Personalkosten für die „Pflege am Bett“ aus dem DRG-System in Pflegebudgets ausgegliedert, die dem Prinzip der Kostendeckung folgen. Das heißt, die Krankenhäuser können nun auf bettenführenden Stationen Pflegepersonal einstellen, ohne dass ihnen zusätzliche Kosten entstehen. Auch die Kosten für die Belastungsausgleiche wurden nun von den Krankenkassen übernommen. Damit verringerte sich in den Entlastungskämpfen die Reibungsfläche mit der Arbeitgeberseite, Kompromisse für mehr „Pflege am Bett“ konnten schneller gefunden werden. Der „Konfliktgehalt“ (S. 132) der Bewegung steigerte sich jedoch wieder mit den Auseinandersetzungen in Berlin 2021 und in NRW 2022, in denen ver.di, gedeckt von den normativen Ansprüchen der Basis, Entlastung auch für nicht-pflegerisches Personal forderte und versuchte, die in der Krankenhausfinanzierung angelegte Spaltung der Krankenhausbelegschaft zu überwinden. Die Ergebnisse für die nicht-pflegerischen Berufsgruppen fielen allerdings eher enttäuschend aus.

Während bis zu diesem Punkt vor allem die Reaktion der Entlastungsbewegung auf bundespolitische Entwicklungen im Fokus steht, widmet sich Kunkel in Kapitel elf abschließend der umgekehrten Frage, inwiefern die Tarif-

kämpfe in den Betrieben die politischen Entwicklungen auf Bundesebene rund um das Thema Personalbemessung beeinflusst haben. Er zeigt, wie ver.di im Verlauf der Bewegung zu einem ungewöhnlichen gesundheitspolitischen Akteur aufgewertet wurde, was allerdings nur temporär gelang. Dennoch konnte in dieser Zeit eine bedarfsbezogene Form der Personalbemessung, die Pflegepersonalregelung 2.0, im politischen Prozess verankert werden, die sich seit 2024 in der schrittweisen Einführung befindet. Entsprechend der Fragestellung von Kunkel wäre im Ausblick eine Einschätzung spannend gewesen, inwiefern dieser partielle Erfolg von ver.di auf bundespolitischer Ebene der Bewegung auf betrieblicher Ebene den Wind aus den Segeln nimmt.

Im Zuge der insgesamt etwas verschachtelten Darstellung der Entwicklung der Bewegung wirft Kunkel die wichtige Frage auf, inwieweit tarifvertragliche Regelungen in der Lage sind, die „betriebliche Herrschaft“ (S. 204) des Arbeitgebers im Arbeitsalltag einzuschränken. Er arbeitet die ambivalenten Auswirkungen der tariflichen Institutionalisierung derartiger Eingriffe auf die Beschäftigten heraus und bezieht dabei die Sicht der gewerkschaftlichen Basis mit ein. Die jüngst formulierte Kritik, dass der Machtressourcenansatz die Ambivalenzen institutioneller Macht nicht hinreichend berücksichtigt,¹ trifft auf Kunkels Studie somit nicht zu. Was sich allerdings konstatieren lässt, ist eine Zuspitzung der Studie auf das Problem der „strategischen Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaft“ (S. 14), die dazu führt, dass einige interessante Fragen allenfalls gestreift oder ganz ausgespart werden: Welche Ermächtigungserfahrungen und Lernprozesse haben die Beteiligten in den Betrieben gemacht, die über Fragen der klugen Ausgestaltung eines Tarifvertrags hinausgehen? Wie lassen sich Räume für die Reflexion der positiven und negativen Erfahrungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene etablieren? Welche Formen betrieblichen Wissens und der Machtausübung durch die Belegschaften sind für die Durchsetzung des institutionalisierten im Arbeitsalltag nötig? Dennoch handelt es sich um eine empfehlenswerte Studie für alle strategisch Interessierten, denn sie bietet nicht nur einen kenntnisreichen und „intimen“ Einblick in die Entlastungsbewegung, sondern eine konkrete Analyse von Kräfteverhältnissen, die auch für die Untersuchung von Kämpfen in anderen Sektoren Modellcharakter haben kann. ■

1 Vgl. Gallas, A. (2024): *Exiting the Factory: Strikes and Class Formation Beyond the Industrial Sector*, Band 1, Bristol.



ANN-KATHRIN HOFFMANN /
MARVIN HOPP (HRSG.)
ARBEITSKÄMPFE
AN DIE HOCHSCHULEN:
BESCHÄFTIGUNGSBEDIN-
GUNGEN UND STRATEGIEN
GEWERKSCHAFTLICHER
GEGENMACHT

VSA Verlag,
Hamburg 2025

ISBN 978-3-96488-231-8
288 Seiten, 16,80 €

Dieses Buch steckt voller Ausrufezeichen. Ein Band über Hochschulen ist dies, der sich nicht mit akademischer Seminarprosa begnügt, sondern als Aufruf zur Tat daherkommt: „Schluss mit Frust!“, „Gegen Outsourcing und Leistungsverdichtung!“, „Aufstand der Töchter!“, „Ein überfälliger Aufbruch!“, so lauten einige der Kapitelüberschriften.

Gewerkschaften machen das seit eh und je vor, jüngst wieder zu besichtigen bei Protesten, die sich gegen Kürzungen an den hessischen Hochschulen richteten.¹ Ein ums andere Mal schaffen es die Gewerkschaften, zahlreiche Beschäftigte zur Teilnahme an Aktionen zu bewegen, sei es gegen Stellenstreichungen, sei es für bessere Arbeitsbedingungen und auskömmlichen Lohn. Ja, immer öfter erweisen sich die Hochschulbelegschaften geradezu als Motor der Tarifbewegungen im Öffentlichen Dienst der Länder. Es kommen keine Massen, aber es werden immer mehr.

Dass „auch an Hochschulen Arbeitskämpfe möglich sind“ (S. 12), ist einer der Befunde, die den Beiträgen des aktuellen Sammelbandes als Ausgangspunkt dienen, um ausgedehnte Erkundungen der Hochschullandschaft vorzunehmen. In der zitierten Feststellung klingt berechtigte Verwunderung an, denn lange Zeit traten die Hochschulbeschäftigten bei Arbeitskämpfen kaum in Erscheinung.

Marvin Hopp und Ann-Kathrin Hoffmann haben Autor*innen aus der Hochschulforschung und aus der gewerkschaftsnahen Praxis gewonnen, die das Thema aus vielfältigen Blickwinkeln beleuchten. Über vielen Kapiteln stehen bekannte Namen: Der Politikwissenschaftler Frank Deppe adelt den Band mit einem Vorwort, in dem er an die Vorgeschichte des derzeitigen gewerkschaftlichen Aufbruchs an Hochschulen erinnert – schon im Januar 1970 fand an der Universität Marburg der bundesweit erste Streik des wissenschaftlichen Mittelbaus statt, der sich gegen „spätefeudale“ Verhältnisse im System der Ordinarien richtete, wie Deppe an anderer Stelle formuliert hat.² Ein weiterer Beitrag stammt vom Hochschulforscher Ulf Banscherus. Mathias Neis und Sonja Staack von ver.di sind ebenso vertreten wie Simone Claar von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und Tilman Reitz vom Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft. Das Ergebnis lässt sich, diesseits einer sozialwissenschaftlichen Rezeption, als Handreichung für den Alltag von Betriebsgruppen in wissenschaftlichen Einrichtungen lesen: An vielen Punkten werden die gewerkschaftlich Aktiven Anknüpfungspunkte erkennen, eigene Erfahrungen bestätigen sehen und Anregungen finden.

Womit wir bei den Ausrufezeichen angelangt wären. Das Buch bleibt nicht bei trockenen Feststellungen stehen, sondern steckt voller emphatisch vorgetragener Skandalisierungen sowie Aufforderungen, aktiv zu werden: Die Arbeitsbedingungen an der Hochschule sind eine Zumutung – es muss sich etwas ändern, und man kann etwas tun für Verbesserungen. Die Adressaten der gesammelten Aufsätze, so klingt das, sind keine Fachleute aus der Hoch-

schulforschung; vielmehr sollen sich die Betroffenen angesprochen fühlen, um Arbeitskämpfe in die Hochschule zu tragen.

Bloß, wie? Ehe sich das Buch den Instrumenten zuwendet, die für erfolgreiche Arbeitskämpfe erforderlich sind, fängt es mit feinkörnigen Beschreibungen der Beschäftigungsbedingungen an. Diese sind alles andere als gleichförmig: Die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen, die hierarchischen Beziehungen, die konkreten Rahmenbedingungen im betrieblichen Alltag, all das stellt sich bei Beschäftigten in Verwaltung und Technik häufig ganz anders dar als bei Wissenschaftler*innen mit Fristverträgen und erst recht bei studentischen Hilfskräften – die Belegschaften an Hochschulen sind stark fragmentiert. Hoffmann und Hopp sprechen in ihrer Einleitung sogar von einer Spaltung des Personals, die sich allenfalls durch gemeinsame Erfahrungen überwinden lasse: „Denn nur entlang gemeinsamer Verbindungslinien und Bezugspunkte kann die kollektive Gegenmacht entstehen, die es braucht, um Hochschule[n] und den öffentlichen Dienst von unten grundlegend zu verändern“ (S. 13).

In Arbeitskämpfen stehen die Gewerkschaften vor dem Problem, dass sie die verschiedenen Motive der Betroffenen zusammenbringen müssen. Es gibt ja einen Grund, warum dieses Buch die einzelnen Gruppen getrennt behandelt: Die Interessen gehen weit auseinander. Studiert man die Beschreibungen der Arbeitsbedingungen, bestätigt sich, dass die eigenen tagtäglichen Erfahrungen im Betrieb keine Einzelfälle sind, sondern überall vorkommen, wo Hochschule draufsteht. Mehr als 80 % der Wissenschaftler*innen sind befristet beschäftigt, nicht selten bis weit in ihr fünftes Lebensjahrzehnt hinein; gleichzeitig wird erwartet, dass sie einen Großteil ihrer wissenschaftlichen Arbeit in der Freizeit erledigen, ihre Wochen- und Jahresarbeitszeit ist weitgehend entgrenzt. Für studentische Hilfskräfte gibt es nur in den seltensten Fällen überhaupt einen Tarifvertrag, in den meisten Bundesländern gelten sie als Sachmittel. Die Beschäftigten in Technik und Verwaltung schließlich vermissen Wertschätzung, sie fühlen sich nicht gemeint, wenn von Hochschule die Rede ist; oft genug sind sie von Outsourcing und überbordender Arbeitslast bedroht.

1 Siehe Spiess, A. / Hofmann, S. / dpa / lne (2025): Demos an mehreren hessischen Unis gegen Kürzungen, Hessenschau v. 8. 7. 2025, <https://www.hessenschau.de/gesellschaft/hochschulpakt-demos-an-mehreren-hessischen-unis-gegen-kuerzungen-v2,demo-hochschulen-100.html> (letzter Zugriff: 8. 11. 2025)

2 Scholten, J. (2020): Mehr Krach, als uns zustand. Philipps-Universität Marburg und Marburger Universitätsbund e.V.: Marburger Unijournal Nr. 61, S. 26f., https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/presse/publikationen/uni-journal/journal/uj61_web_lowres_-1.pdf (letzter Zugriff: 29. 10. 2025)

BESPROCHEN VON
Johannes Scholten, freigestelltes Personalratsmitglied an der Philipps-Universität Marburg.

Marvin Hopp und Nicole Mayer-Ahuja legen in einem Überblicksartikel nahe, die gemeinsame Erfahrung der prekären Arbeitsverhältnisse biete einen Anknüpfungspunkt für gemeinsame Kämpfe: „Eine Politik, die kollektive Kritik fördert, muss darauf setzen, das Gemeinsame in diesen Erfahrungen erkennbar zu machen“ (S. 37). Das Kapitel entfaltet historisch, wie Tarifflicht, Befristung, Outsourcing, Mehrarbeit an den Hochschulen zur Normalität werden konnten, kurz: wie der Neoliberalismus seit Mitte der 1980er Jahre zu einer Verschlechterung der Arbeitsverhältnisse geführt hat, aber auch zur Entsolidarisierung.

Einzelbeiträge über die drei Beschäftigtengruppen liefern hierzu die Details, oftmals aufgrund selbst erhobener Daten. Wer das Buch aufmerksam liest, dem geraten die Ausrufezeichen der Kapitelüberschriften in Bewegung, sie krümmen sich gewissermaßen zu Fragezeichen: Warum lassen sich die Kolleg*innen das gefallen? Warum erdulden sie diese Arbeitsverhältnisse? Wie werden sie von Gewerkschaften erreicht? Was lässt sich gegen die herrschenden Missstände ausrichten?

Was im ersten Teil des Bandes über die Beschäftigungsbedingungen zusammengetragen wird, läuft zwangsläufig darauf hinaus, nach Ansatzpunkten für Arbeitskämpfe zu fahnden, wie es im zweiten Teil geschieht: Überblicksartikel entfalten kenntnisreich in großen Linien, welche Rollen die drei genannten Gruppen bei Streiks und politischen Aktionen spielen. Als Durchbruch präsentiert der Band die Tarifrunde 2023 mit dem bundesweiten Hochschulaktions- und Streiktag, der in zahlreichen Erfahrungsberichten beleuchtet wird: Hier finden sich Schilderungen von Aktionen, von politischen Kampagnen und vom Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen an Hochschulen, geschrieben von den Beteiligten selbst, also von prekär beschäftigten Wissenschaftler*innen, von Hilfskräften, von Gewerkschafter*innen in Technik und Verwaltung.

Aktive Mittagspausen, Betriebsrundgänge, lokale Kundgebungen und standortübergreifende Vernetzung – manche Aktionsideen kehren in den Berichten immer wieder, und demgemäß werden Betriebsgruppen mit langjähriger Erfahrung in dieser Leistungsschau der gewerkschaftlichen Mobilisierung nur Weniges finden, das sie nicht schon selbst ausprobiert haben, mal mit mehr, mal mit weniger Erfolg. Die strikte Orientierung an den gruppenspezifischen Bedingungen und Möglichkeiten, die im ganzen Band durchgehalten wird, hat den Vorteil, dass die Probleme und Bedürfnisse jeder Gruppe zur Geltung kommen: Man sollte schon wissen, was den Leuten das Leben schwer macht, wenn man sie dafür gewinnen will, sich für die gemeinsamen Interessen einzusetzen. Das Konzept spiegelt aber auch das Grundproblem von Arbeitskämpfen an den Hochschulen wider, nämlich die Spaltung der Belegschaften, von der Hoffmann und Hopp schreiben. Eine einheitliche Linie lässt sich daraus schwer ableiten.

Wie bekommt man gemeinsame Kämpfe der verschiedenen Beschäftigtengruppen hin, die doch ganz unterschiedliche Probleme umtreiben? Aus den in dem Sammelband zusammengetragenen Erfahrungen leiten Hoffmann und Hopp etliche Vorschläge für weitere Arbeitskämpfe ab. So gelte es, gewerkschaftliche Leuchttürme an Hochschulen sichtbar zu machen und standortübergreifend zu vernetzen. Das sollte umso leichter fallen, als in der Wissenschaft die Mobilität der Beschäftigten schon seit eh und je hoch ist. Sie wechseln von Hochschule zu Hochschule, tauschen sich aus und schaffen gemeinsame Erfahrungsräume. Es braucht gewerkschaftliche Strukturen, an denen sie andocken können.

Das Buch fällt in eine Zeit, in der die Gewerkschaften immer stärker gefordert sind, sich politisch zu positionieren, jenseits von reiner Tarif- und Personalratsarbeit: Kaum liegen bundesweite Großdemonstrationen gegen rechte Menschenfeindlichkeit hinter uns, da sieht sich der öffentliche Dienst einer Kürzungspolitik gegenüber – etwa in Berlin und Hessen –, die das Funktionieren des Gemeinwesens bedroht. Hoffmann und Hopp plädieren daher zu Recht für eine Politisierung der Gewerkschaftsarbeit. Dies bietet die Chance, in den höchst heterogenen und gut qualifizierten Belegschaften an Hochschulen Beschäftigte als Verbündete zu gewinnen, die durch klassische Tarifthemen kaum ansprechbar sind.

Die nächste Tarifrunde der Länder steht unmittelbar bevor. Wer künftig Arbeitskämpfe an Hochschulen führt, kann dank dieses Sammelbandes auf einen soliden Erfahrungsschatz zurückgreifen, der Konflikte und Niederlagen ebenso wenig ausspart wie die Mühen der Ebene und die oftmals sehr individuellen Befindlichkeiten, ohne die kein politisches Handeln zu denken ist. Und ja, oftmals bereiten Arbeitskämpfe sogar Spaß. Ausrufezeichen! ■

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 Bewerbungsverfahren? 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 Belastungslevels 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

Die **WSI-MITTEILUNGEN** sind eine referierte wissenschaftliche Zeitschrift im Themenspektrum „Arbeit – Wirtschaft – Soziales“. Ihr Anliegen ist wissenschaftlicher Erkenntnisgewinn und der Transfer gesellschaftsrelevanter Wissenschaftsbefunde in die politische und gewerkschaftliche Praxis. Auf einen ansprechenden Sprachstil legen wir großen Wert. Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung des Autors/der Autorin wieder, nicht unbedingt die der Herausgeberin und der Redaktion.

MANUSKRIP TANGEBOTE für die Rubriken Aufsätze, Forschung aktuell, Aus der Praxis, Debatte sowie Buchbesprechungen werden als Word-Dateien erbeten an die Redaktion: claudia-czingon@boeckler.de.

Das eingereichte Manuskript darf im deutschsprachigen Raum weder veröffentlicht sein noch einer anderen Zeitschrift gleichzeitig angeboten werden. Auch sind Originalbeiträge erwünscht. Die Zeitschrift sowie alle in ihr enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Nomos Verlags. Mit der Annahme zur Veröffentlichung überträgt der Autor dem Verlag das ausschließliche Verlagsrecht für die Zeit bis zum Ablauf des Urheberrechts. Eingeschlossen sind insbesondere auch das Recht zur Herstellung elektronischer Versionen und zur Einspeicherung in Datenbanken sowie das Recht zu deren Vervielfältigung und Verbreitung online oder offline ohne zusätzliche Vergütung. Nach Ablauf eines Jahres kann der Autor anderen Verlagen eine einfache Abdruckgenehmigung erteilen; das Recht an der elektronischen Version verbleibt beim Verlag.

AUFSÄTZE sind analytische Beiträge zu einem praxisrelevanten Thema mit theoretischem wie auch empirischem Bezug (ca. 40 000 Zeichen inklusive Leerzeichen). Sie werden zweifach doppelt-blind begutachtet (Peer Review). Das Ergebnis wird üblicherweise binnen zwei Monaten nach Einreichung des Manuskripts mitgeteilt. Die Entscheidung über die Veröffentlichung in allen weiteren Rubriken liegt bei der Redaktion.

FORSCHUNG AKTUELL präsentiert zeitnah Befunde aus der empirischen Forschung, aus Datenanalysen oder gibt unter einer praxisrelevanten Fragestellung einen Überblick über den Forschungsstand (ca. 35 000 Zeichen inklusive Leerzeichen).

In **AUS DER PRAXIS** werden aktuelle, praxisrelevante Entwicklungen dargestellt und kritisch kommentiert (max. 20 000 Zeichen inklusive Leerzeichen).

DEBATTE bietet ein Forum für zugespitzte Diskussionsimpulse zu kontroversen wissenschaftlichen und/oder politischen Themen (max. 12 000 Zeichen inklusive Leerzeichen).

BUCHBESPRECHUNGEN stellen Neuerscheinungen aus den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften vor, die für einen breiten Leserkreis von Interesse sind (max. 11 500 Zeichen inklusive Leerzeichen). Für alle Textbeiträge gilt die neue deutsche Rechtschreibung gemäß den Empfehlungen des Dudens. Die detaillierten Redaktionshinweise finden Sie unter: www.wsi.de/de/redaktionshinweise-15414.htm Wir bitten darum, diese bei der Texterstellung zu berücksichtigen.



<https://www.wsi.de/de/redaktionshinweise-15414.htm>