

Ahlers, Elke; Lübker, Malte

**Research Report**

## Corona-Schnelltests am Arbeitsplatz: Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

WSI Policy Brief, No. 56

**Provided in Cooperation with:**

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

*Suggested Citation:* Ahlers, Elke; Lübker, Malte (2021) : Corona-Schnelltests am Arbeitsplatz: Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, WSI Policy Brief, No. 56, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/234034>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# POLICY BRIEF

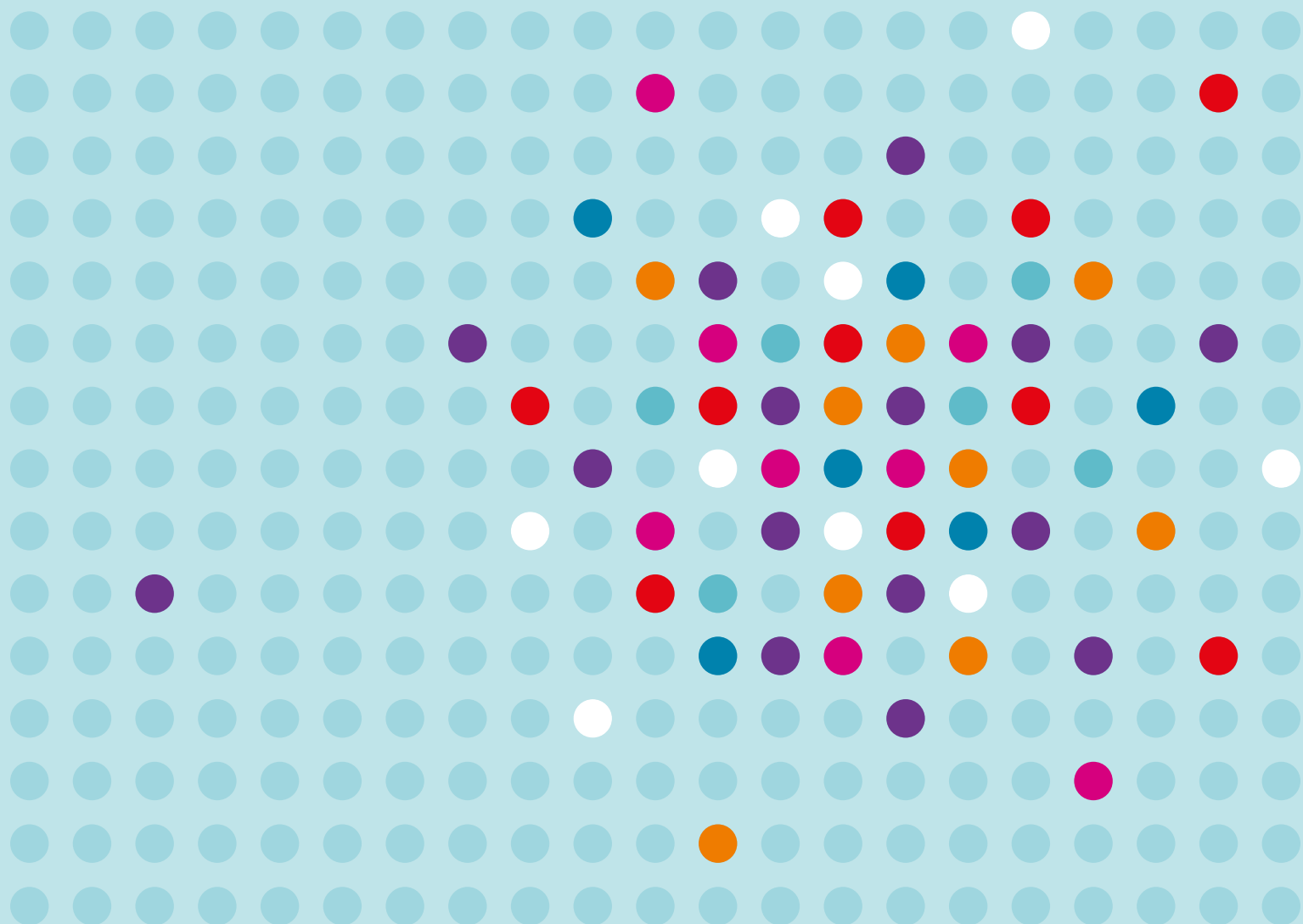
Das WSI ist ein Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 56 · Policy Brief WSI · 5/2021

# CORONA-SCHNELLTESTS AM ARBEITSPLATZ

Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Elke Ahlers, Malte Lübker



## **Inhalt**

<b>Inhalt</b>	<b>2</b>
<b>1 Einleitung: Betrieblicher Gesundheitsschutz während der Corona-Pandemie</b>	<b>3</b>
<b>2 Zugang zu Corona-Schnelltests am Arbeitsplatz</b>	<b>5</b>
2.1 Datengrundlage	10
2.2 Entwicklung im Zeitverlauf	11
2.3 Zugang zu Corona-Schnelltests nach Betriebsgröße	12
2.4 Zugang zu Corona-Schnelltests in Bundesländern mit und ohne Angebotspflicht	14
<b>3 Auswirkungen von regelmäßigen Testangeboten auf die Sorge vor Ansteckung und die Bewertung der Infektionsschutz-Maßnahmen des Arbeitgebers</b>	<b>19</b>
3.1 Auswirkungen auf die Sorge vor Ansteckung am Arbeitsplatz	19
3.2 Auswirkungen auf die Bewertung der Infektionsschutz-Maßnahmen des Arbeitgebers	24
<b>4 Fazit: Angebotspflicht verbessert Zugang zu Corona-Schnelltests am Arbeitsplatz</b>	<b>27</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>30</b>
<b>Anhang 1: Informationen zur Methode</b>	<b>34</b>

## 1 Einleitung: Betrieblicher Gesundheitsschutz während der Corona-Pandemie

Die Eindämmung der Corona-Pandemie geht nun in das zweite Jahr und bringt nach wie vor erhebliche gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderungen mit sich. Sie wird dabei von vielen politischen und medizinischen Akteuren als eine „gesamtgesellschaftliche Aufgabe“ aufgefasst, bei der auch den Arbeitgebern eine entscheidende Rolle zukommt. Tatsächlich führt das Robert Koch-Institut (2021) die hohen Fallzahlen während der 3. Welle neben Ansteckungen in Haushalten und Kinderbetreuungseinrichtungen auch auf zahlreiche Häufungen im beruflichen Umfeld zurück. Während der Gesetzgeber ansonsten mit teilweise drastischen Mitteln versucht, Infektionsketten zu brechen – wie Kontaktbeschränkungen und der Schließung von Kitas und Schulen –, blieben die Einschränkungen für die nicht direkt vom Lockdown betroffenen Unternehmen lange Zeit vergleichsweise gering.

Dieser offenkundige Widerspruch führte im Frühjahr 2021 vermehrt zu öffentlichen Debatten, die sich im März und April an der Einführung von betrieblichen Corona-Schnelltests entzündeten. Während die Beschlussvorlage für die Bund-Länder-Konferenz vom 3. März 2021 nach Presseberichten ursprünglich noch eine Verpflichtung für die Wirtschaft enthielt, allen in Präsenz Beschäftigten kostenlose Schnelltests<sup>1</sup> anzubieten, wurde dieser Passus auf Betreiben der Spitzenverbände der Wirtschaft am Vorabend der Beratungen entschärft (FAZ vom 3. März 2021). Stattdessen setzten die Bund-Länder-Beschlüsse zunächst auf Freiwilligkeit und Gespräche mit den Wirtschaftsverbänden, die am 9. März 2021 in eine sogenannte „Selbstverpflichtungserklärung“ der Wirtschaft mündeten (BDA/BDI/DIHK/ZDH 2021a). Auch danach stellten sich die Arbeitgeber vehement gegen verbindliche Regelungen, wie sie in anderen Lebensbereichen üblich sind. So argumentierte Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger Ende März, dass ein Testgesetz „nicht mehr Schutz, sondern mehr Bürokratie, mehr Kosten, weniger Eigeninitiative und einen Haufen ungeklärter rechtlicher und organisatorischer Fragen“ schaffe (BDA 2021).

Der Widerstand der Arbeitgeber gegen bindende, einheitliche Regelungen ist insofern bemerkenswert, als Schnelltests im Zuge eines ausgereiften Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die Betriebe durchaus eine lohnende Investition sein können. Schnelltests können helfen, Ausbrüche am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und Infektionsketten zu unterbrechen. Arbeitgeber sollten deshalb allein schon zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Abläufe ein Interesse daran haben, die bestmöglichen Maßnahmen des Arbeits- und Infektionsschutzes umzusetzen. Zudem sind die Arbeitgeber über das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit

---

<sup>1</sup> Das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (2021) unterscheidet zwischen Antigen-Tests zur professionellen Anwendung („Schnelltests“) sowie Antigen-Tests zur Eigenanwendung („Selbsttests“). Die entscheidende Passage der Bund-Länder-Beschlüsse vom 3. März 2021 spricht hingegen von dem „Angebot von mindestens einem kostenlosen Schnelltest“ pro Woche und erwähnt hier „Selbsttests“ nicht explizit. In der betrieblichen Praxis fallen unter den Begriff „Schnelltests“ jedoch auch Antigen-Tests zur Eigenanwendung. So verwendeten Ende März 2021 43 Prozent der niedersächsischen Betriebe mit Testangebot „Antigen-Schnelltests zur Eigenanwendung“ (fachlich korrekt: „Selbsttests“) und nur 34 Prozent „Antigen-Schnelltests zur Durchführung von geschultem Personal“ (UVN/IHK Hannover 2021, S. 2). Wir schließen uns diesem Sprachgebrauch an und verwenden den Begriff „Schnelltest“ als Sammelbegriff für beide Arten von Antigen-Tests.

ihrer Beschäftigten zu sorgen. Hierzu gehört auch die Pflicht, die getroffenen Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls an geänderte Gegebenheiten anzupassen und dabei den Stand der Technik zu berücksichtigen. Das Arbeitsschutzgesetz regelt auch, dass der Arbeitgeber die Kosten für den Arbeitsschutz trägt.

Gesetzliche Auflagen für den betrieblichen Gesundheitsschutz sind dem Arbeitsrecht also nicht wesensfremd, sondern werden in Zeiten der Corona-Pandemie lediglich auf dem Verordnungsweg ergänzt und konkretisiert. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung enthält derzeit die folgenden wesentlichen Elemente: (a) die Einhaltung von Abstands- und Hygieneregeln (AHA+L-Regeln), (b) das Ermöglichen von Homeoffice – wo immer dies umsetzbar ist –, um die epidemiologisch relevanten Kontakte am Arbeitsplatz und auf dem Weg zur Arbeit zu reduzieren, und seit dem 20. April 2021 auch (c) die Pflicht eines regelmäßigen Angebots von betrieblichen Schnelltests für die in Präsenz Beschäftigten (als direkter Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2).

Aus Sicht der Beschäftigten können regelmäßige Schnelltests im Zusammenspiel mit den anderen betrieblichen Maßnahmen das Risiko einer Ansteckung am Arbeitsplatz senken. Die Verfügbarkeit von Schnelltests sollte sich deshalb auch positiv auf die Sorgen der Beschäftigten auswirken, sich am Arbeitsplatz mit dem Coronavirus zu infizieren. Diese Sorge ist in der Breite nicht unerheblich und stellt neben den alltäglichen Arbeitsbelastungen eine zusätzliche psychische Belastung dar (Kontoangelos/Economou/Papageorgiou 2020). Sorgen und Belastungen am Arbeitsplatz können sich unmittelbar auf die Kollegialität und die Gesundheit auswirken und sich letztendlich auch in Fehlzeiten ausdrücken. Der subjektive Eindruck, sich am Arbeitsplatz nicht sicher zu fühlen, kann zudem die Loyalität der Beschäftigten zum Unternehmen negativ beeinflussen (vgl. dazu auch Hollmann/Schilcher 2021). Denn wenn Beschäftigte spüren, dass Arbeitgeber sorglos mit den Ängsten und der Gesundheit des Personals umgehen, kann dies das Vertrauensverhältnis im Extremfall irreparabel beschädigen. Es ist daher davon auszugehen, dass die Beschäftigten die Aktivitäten des Infektions- und Gesundheitsschutzes des Arbeitgebers und die entsprechende Einstellung dazu genau verfolgen. Das gilt auch für die Umsetzung von Corona-Schnelltests in den Betrieben.

Der vorliegende Policy Brief verfolgt zwei Ziele. Zum einen dokumentiert er wesentliche Entwicklungen des betrieblichen Gesundheitsschutzes aus der Perspektive der Beschäftigten. Hierzu zählt, wie sich die Sorge der Beschäftigten vor einer Ansteckung im beruflichen Kontext im Verlauf der Pandemie entwickelt hat und wie diese die Infektionsschutzmaßnahmen der Arbeitgeber einschätzen. Der Einführung von Schnelltests in der zweiten Märzhälfte und im April 2021 gilt dabei ein besonderes Augenmerk. Datengrundlage hierfür ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Zur Einführung von betrieblichen Schnelltests werden zusätzlich auch andere Datenquellen dokumentiert. Zum anderen richtet sich das erkenntnisleitende Interesse auf eine Reihe von weiteren konkreten Fragestellungen. Hierzu zählt, ob die letztendlich erfolgte Verpflichtung der Betriebe, ihren Präsenz-Beschäftigten regelmäßige Schnelltests anzubieten, den Zugang zu betrieblichen Schnelltests verbessert hat. Außerdem wird geprüft, inwieweit der Zugang zu

betrieblichen Schnelltests die Sorge der Beschäftigten vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz mindert und ob er ihre Zufriedenheit mit den Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen der Arbeitgeber fördert.

Konkret gehen wir wie folgt vor: Abschnitt 2 präsentiert die deskriptiven Befunde zur Einführung betrieblicher Schnelltests und fragt, inwiefern die Angebotspflicht den Zugang zu betrieblichen Schnelltests verbessert hat. Abschnitt 3 skizziert, wie sich die Sorgen der Beschäftigten vor einer Infektion im beruflichen Kontext entwickelt haben und wie die Beschäftigten die Infektionsschutzmaßnahmen der Arbeitgeber bewerten. Es wird außerdem untersucht, wie beides durch die Einführung von betrieblichen Schnelltests beeinflusst wird. Abschnitt 4 fasst die wesentlichen Befunde zusammen und gibt politische Handlungsempfehlungen.

## **2 Zugang zu Corona-Schnelltests am Arbeitsplatz**

Während einige Arbeitgeber – wie etwa Schulen und Kindertagesstätten – ihren Beschäftigten schon seit dem Herbst 2020 anlassunabhängige Corona-Tests auf PCR-Basis anbieten (Niedersächsisches Kultusministerium, 2020), wurden Corona-Schnelltests zur Anwendung durch Laien erst Ende Februar 2021 in Deutschland zugelassen (Pharmazeutische Zeitung, 1. März 2021). Damit ist es auch Betrieben, die nicht auf geschultes medizinisches Personal zurückgreifen können, möglich, ihren Beschäftigten regelmäßige Corona-Tests anzubieten. Wenige Tage nach der Zulassung forderte die Bund-Länder-Konferenz in ihren Beschlüssen vom 3. März 2021 die Unternehmen auf, „ihren in Präsenz Beschäftigten pro Woche das Angebot von mindestens einem kostenlosen Schnelltest [zu] machen“. Die anschließenden Beratungen mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft resultierten in einer am 9. März 2021 veröffentlichten „Erklärung der deutschen Wirtschaft zur Ausweitung des Testangebots an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ (BDA/BDI/DIHK/ZDH 2021a), die in den Medien und der Politik häufig als Selbstverpflichtungserklärung bezeichnet wird.

Insbesondere Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) drängte in der Folge auf eine rasche Umsetzung der Selbstverpflichtung durch die Unternehmen. In einer Regierungserklärung äußerte sie am 25. März 2021 die Erwartung, dass bis „Ende März, Anfang April“ etwa 90 Prozent der Betriebe diese Selbstverpflichtung umsetzen müssten und kündigte an, flächendeckende betriebliche Schnelltests andernfalls mit „regulatorischen Maßnahmen in der Arbeitsschutzverordnung“ durchzusetzen (Deutscher Bundestag 2021, S. 27445). Entsprechend kontrovers wurden die Anfang April verfügbaren Daten in der Öffentlichkeit diskutiert, zumal diese sich auf den ersten Blick diametral zu widersprechen schienen. In Kasten 1 werden deshalb die methodischen Grundlagen und die wesentlichen Ergebnisse der verschiedenen Umfragen zu betrieblichen Corona-Schnelltest aus dem März und April 2021 kurz zusammengefasst. In der Gesamtschau ergibt sich ein deutlich konsistenteres Bild, nachdem die Betriebe zum Monatswechsel mit der freiwilligen Einführung von betrieblichen Schnelltests deutlich unterhalb der Zielmarke von 90 Prozent lagen.

## Kasten 1

### Umfragen zu betrieblichen Corona-Schnelltests: Übersicht zu methodischen Grundlagen und wesentlichen Ergebnissen

Der **Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK)** (2021) hat in einer „Startumfrage zu Corona-Tests“ vom 17. bis 19. März 2021 über die regionalen Industrie- und Handelskammern (IHKs) gut 8.000 Mitgliedsunternehmen zu betrieblichen Testangeboten befragt. Rund 45 Prozent der befragten Betriebe hatten weniger als 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, weitere 40 Prozent zwischen 20 und 249 Beschäftigte und die restlichen 15 Prozent entfallen auf größere Betriebe. Genauere Angaben zur Stichprobenziehung sind nicht veröffentlicht; die Frage liegt jedoch im Wortlaut vor und wird nachfolgend mit der Antwortverteilung dokumentiert.

#### Bieten Sie Ihren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten regelmäßig (z. B. 1 x pro Woche) Corona-Tests an?

Ja	18,8 %
In Kürze geplant	28,3 %
Nein, derzeit nicht geplant	52,8 %

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2021).



Im Sachstandbericht der Wirtschaft ist die DIHK-Umfrage Grundlage für die folgende Aussage: „Die Hälfte der Betriebe hat schon Mitte März ihren Beschäftigten regelmäßige Corona-Tests angeboten oder geplant, dies in Kürze zu tun.“ (BDA/BDI/DIHGK/ZDH 2021b, S. 22)

Die **IHK Hannover und die Unternehmerverbände Niedersachsen (UVN)** (2021) haben vom 26. März bis zum 29. März 2021 eine „Blitzumfrage zum Thema Bereitschaft der Arbeitgeber zu betrieblichen Corona Tests“ durchgeführt, an der sich 1.048 der insgesamt mehr als 150.000 Mitgliedsunternehmen beteiligt haben. Die Befragungssubjekte sind also auch hier Betriebe; zur genauen Stichprobenziehung liegen keine veröffentlichten Informationen vor. Die befragten Betriebe beantworteten u. a. die beiden folgenden Fragen, die hier zusammen mit der Antwortverteilung wiedergegeben werden.

#### Bieten Sie Ihren Beschäftigten bereits Corona-Tests im Betrieb an?

Ja, allen Beschäftigten	33 %
Ja, nur bestimmten Beschäftigtengruppen	9 %
Ja, nur in Sonderfällen	22 %
Nein	36 %

#### Planen Sie, allen Beschäftigten Corona-Tests anzubieten, sobald diese gut verfügbar sind?

Ja	60 %
Vielleicht	27 %
Nein	13 %

Quelle: IHK Hannover/Unternehmerverbände Niedersachsen (UVN) (2021).



Der Sachstandsbericht der Wirtschaft zitiert auch diese Umfrage. Die zweite Frage ist in dem Bericht Grundlage für die folgende Aussage: „Spätere Umfragen belegen, dass [...] heute schon 87 % der Unternehmen und Betriebe allgemein Corona-Tests anbieten oder dies in Kürze tun werden.“ (BDA/BDI/DIHK/ZDH 2021b, S. 25). Der Anteil von 87 Prozent ergibt sich durch Addition der Antwortkategorien „ja“ und „vielleicht“ und bezieht sich auf Betriebe in Niedersachsen.

Der **Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI)** (2021) hat vom 18. bis 31. März 2021 in der „CEO-Befragung zu Corona-Testangeboten“ insgesamt 240 Entscheiderinnen und Entscheider aus Industrieunternehmen sowie dem industrienahen Dienstleistungsbereich befragt. Jeweils etwa ein Drittel hiervon entfiel nach der BDI-Kategorisierung auf kleinere Unternehmen (bis zu 50 Millionen Euro Jahresumsatz), mittlere Unternehmen (zwischen 50 und 1.000 Millionen Umsatz) und große Unternehmen (ab 1.000 Millionen Euro Umsatz). Kleinbetriebe im landläufigen Sinne wurden also nicht befragt. Informationen zur Stichprobenziehung sind nicht öffentlich verfügbar. Der genaue Wortlaut der Fragen ist ebenfalls nicht dokumentiert, die Antwortverteilung lässt sich aber wie folgt rekonstruieren.

#### Bestehen von Testangeboten bzw. entsprechenden Planungen

Testangebot besteht schon	64 %
davon*: wöchentliches Testangebot	52 %
Angebot alle 10 bis 14 Tage	4 %
Angebot seltener als alle 14 Tage	10 %
Testangebot besteht noch nicht, ist aber in Planung	27 %
Kein Testangebot, keine entsprechende Planung	9 %

\* leicht abweichende Angaben zur Summe von 64 %, offenbar aufgrund von Rundungsfehlern.

Quelle: Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) (2021)

**WSI**

Im Sachstandsbericht der Wirtschaft ist die BDI-Umfrage Grundlage für die folgende Aussage: „In der Industrie führen heute sogar schon 91 % der Unternehmen Tests durch oder stecken mitten in der Planung“ (BDA/BDI/DIHK/ZDH 2021b, S. 2). Die Zahl von 91 Prozent ergibt sich durch Addition der bestehenden Testangebote (unabhängig von ihrer Frequenz) und des Anteils von 27 Prozent mit bestehenden Planungen. Ein wöchentliches Testangebot bestand im Befragungszeitraum erst in 52 Prozent der befragten Unternehmen.

Im Zuge des offiziellen Monitorings der Bundesregierung wurden im Auftrag des **Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi)** vom 30. März bis zum 6. April 2021 rund 1.000 Unternehmen befragt. Von diesen gaben 47 Prozent an, dass alle Beschäftigten in Präsenz arbeiten; weitere 49 Prozent der Unternehmen sagten, dass ein Teil der Beschäftigten vor Ort arbeitet. Diese Unternehmen (N = 977) wurden zu ihrem Testangebot befragt.



### Testangebot für Beschäftigte, die vor Ort oder beim Kunden arbeiten

ja, ein Test pro Woche	25 %
ja, zwei Tests pro Woche	17 %
ja, mehr als zwei Tests pro Woche	11 %
ja, in den nächsten 2-3 Werktagen	4 %
in den nächsten zwei Wochen geplant	12 %
nein, aber in mehr als zwei Wochen geplant	3 %
nein, derzeit sind keine Tests geplant	26 %

Anmerkung: Aufgrund von Rundungsfehlern weicht die Summe leicht von 100 % ab.  
Quelle: BMWi (persönliche Korrespondenz vom 22. April 2021).



Aus diesen Ergebnissen wurde in der Pressemitteilung vom 8. April 2021 (BMAS/BMWi, 2021) die folgende Aussage abgeleitet: „Laut Unternehmensbefragung bieten heute über die Hälfte der Unternehmen Beschäftigten, die vor Ort arbeiten, mindestens einmal wöchentlich Tests an. Weitere Unternehmen planen dies bis etwa Mitte April. Somit haben insgesamt 69 Prozent der Unternehmen jetzt oder in Kürze ein regelmäßiges Testangebot für ihre Beschäftigten.“ Die Zahl von 69 Prozent ergibt sich aus Addition der Unternehmen mit bestehendem Testangebot und derjenigen, die dies innerhalb von zwei Wochen planen. Ein mindestens wöchentliches Testangebot bestand im Befragungszeitraum in 53 Prozent der Unternehmen.

Parallel wurden als Teil des Monitorings im Auftrag des **Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)** zwischen Mitte März und Anfang April 2021 in drei Wellen insgesamt 2.636 Beschäftigte befragt. Im Befragungszeitraum vom 15. bis 24. März 2021 (N = 1.000) gaben 35 Prozent der Befragten an, dass ihr Arbeitgeber Corona-Tests anbietet. Nähere Angaben zur Testfrequenz oder dem getesteten Personenkreis sind nicht bekannt. Im Befragungszeitraum vom 6. bis 8. April 2021 (N = 618) stieg dieser Anteil auf 61 Prozent. Von den Befragten ohne Testangebot gaben 30 Prozent an, dass ihr Arbeitgeber Tests bereits in Aussicht gestellt habe. Insgesamt hatten zu diesem Zeitpunkt also etwa 70 Prozent der Beschäftigten ein bestehendes oder angekündigtes Testangebot. Diese Zahl floss in eine am 8. April 2021 von BMAS und BMWi (2021) veröffentlichte Pressemitteilung ein.

Inzwischen liegen auch die Ergebnisse einer weiteren Befragungswelle vor, die vom 15. bis 22. April 2021 durchgeführt wurde (N = 1.000). Zu diesem Zeitpunkt berichteten 79 Prozent der Befragten, dass der Arbeitgeber bereits Tests anbietet – wenngleich nicht immer für alle Beschäftigten. Daraus ergibt sich, dass etwa 75 Prozent der anspruchsberechtigten Beschäftigten bereits ein Testangebot hatten. Nimmt man Beschäftigte hinzu, für die der Arbeitgeber Tests zumindest in Aussicht gestellt hat, ergeben sich 88 Prozent der Beschäftigten. Diese Erhebungswelle war Grundlage für die Aussage von Arbeitsminister Heil am 29. April 2021, dass derzeit „deutlich über 80 Prozent“ der Präsenz-Beschäftigten Zugang zu Corona-Tests haben (Handelsblatt vom 29. April 2021).

Das **Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)** (2021) hat vom 22. März bis zum 8. April 2021 in der 11. Welle der repräsentativen Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ insgesamt 2.009 Betriebe befragt, von denen 1.983 Betriebe eine Frage zu Testangeboten beantwortet haben. Die Befragung basiert auf einer disproportional geschichteten Zufallsstichprobe, in der größere Betriebe überrepräsentiert sind. Deshalb werden vom IAB für die Auswertung Hochrechnungsfaktoren (Gewichte) verwendet, die anhand von Betriebsgröße, Branche und Region kalibriert worden sind. Methoden und Ergebnisse der Befragung wurden vom IAB (2021) detailliert und zeitnah dokumentiert und werden hier auszugsweise wiedergegeben.

**Bietet Ihr Betrieb den Beschäftigten Corona-Tests an oder planen Sie, dies zu tun?**

ja, Tests werden bereits angeboten	32 %
ja, in Planung	30 %
nein, weder noch	38 %

**Welchen Beschäftigten bietet Ihr Betrieb Corona-Tests an?\***

allen Beschäftigten	83 %
Beschäftigten, die vor Ort arbeiten	10 %
Beschäftigten in bestimmten Abteilungen	6 %

**Wie oft können die Beschäftigten aktuell einen Corona-Test machen?\***

mehrmals pro Woche	42 %
einmal pro Woche	40 %
seltener	8 %

\* nur Betriebe mit bestehendem Testangebot

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2021).



Von Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten hatten schon 60 Prozent ein Testangebot (mit unterschiedlicher Testfrequenz), weitere 34 Prozent hatten dies in Planung und nur 7 Prozent hatten weder ein bestehendes Angebot noch entsprechende Planungen. Dies ist sehr nahe an den Ergebnissen der Befragung des BDI (2021). Für Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten lauten die entsprechenden Zahlen 29 Prozent (bestehendes Angebot), 30 Prozent (Planungen) und 42 Prozent (weder Angebot noch Planungen). Das IAB weist darauf hin, dass der Anteil der Betriebe mit bestehendem Testangebot während des Befragungszeitraums von 28 Prozent (Kalenderwoche 12) auf 37 Prozent (Kalenderwoche 14) gestiegen ist.

Allen Umfragen gemein ist, dass diese in einer sich dynamisch entwickelnden Situation jeweils nur eine Momentaufnahme für den jeweiligen Befragungszeitraum abbilden können (siehe auch IAB 2021). Im Folgenden wird zunächst die Datengrundlage für diesen Policy Brief, die WSI-Lohnspiegel-Datenbank, kurz vorgestellt (Abschnitt 2.1). Anhand dieser Quelle wird dann nachgezeichnet, wie sich das Testangebot in den Betrieben in Halbmonatszeiträumen von Mitte März bis Ende April 2021 entwickelt hat (Abschnitt 2.2). Danach werden die Ergebnisse nach Betriebsgröße (Abschnitt 2.3) und nach Bundesländern mit und ohne Pflicht zum Angebot von Schnelltests (Abschnitt 2.4) aufgeschlüsselt.

## 2.1 Datengrundlage

Die Daten für diesen Policy Brief wurden mit Hilfe einer kontinuierlichen Online-Umfrage des WSI-Portals Lohnspiegel.de erhoben. Im Anschluss an einen kurzen Fragebogen zu Löhnen und Gehältern werden hier seit Ende März 2020 einige Fragen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Kontext der Corona-Pandemie gestellt. Die Fragesequenz wurde ab dem 15. März 2021 durch die folgende, geschlossene Frage zu betrieblichen Schnelltests ergänzt:

„Werden in Ihrem Betrieb einmal pro Woche kostenlose Corona-Schnelltest für alle Präsenz-Beschäftigten angeboten?“

Die Befragten konnten aus vier Antwortkategorien wählen:

- Ja, alle Präsenz-Beschäftigten können sich einmal pro Woche kostenlos testen lassen.
- Ja, aber die Zahl der Schnelltests reicht nicht, um alle Präsenz-Beschäftigten einmal pro Woche zu testen.
- Nein, aber mein Arbeitgeber hat schon angekündigt, dass kostenlose Corona-Schnelltests künftig eingeführt werden.
- Nein, in meinem Betrieb gibt es keine kostenlosen Corona-Schnelltests.

Außerdem stand eine Kategorie zur Antwortverweigerung zur Auswahl („kann ich nicht sagen / wegen Homeoffice nicht relevant, etc.“). Die Beantwortung der Corona-bezogenen Fragen war freiwillig, d. h. die Befragten konnten den Fragebogen auch ohne Antwort fortsetzen.<sup>2</sup> Ziel der Frage war es, die Beschlüsse der Bund-Länder-Konferenz vom 3. März 2021 und die darin enthaltene Mindestanforderung (ein kostenloser Schnelltest pro Woche für alle in Präsenz Beschäftigten) möglichst genau abzubilden. Es wurde deswegen nicht erfasst, inwiefern einige Betriebe – etwa durch das Angebot von täglichen Schnelltests – bereits über diese Anforderungen hinausgehen. Vom 15. März bis zum 30. April 2021 haben insgesamt N = 7.179 Beschäftigte die oben vorgestellte Frage beantwortet (d. h. eine der vier gültigen Antwortkategorien gewählt). Hiervon entfallen N = 2.832 auf

---

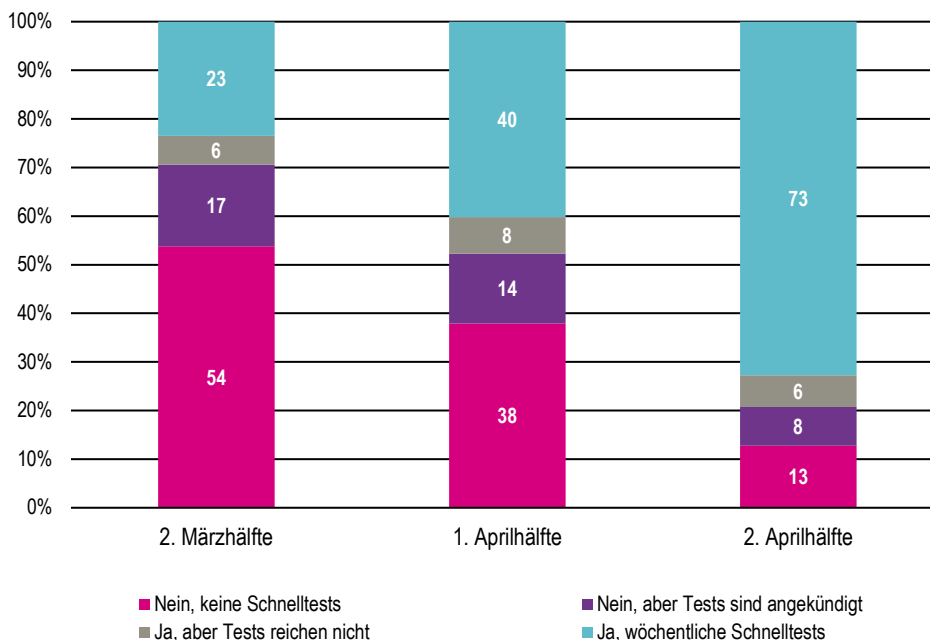
<sup>2</sup> Fehlende Antworten und die explizite Refusal-Kategorie werden in der nachfolgenden Analyse nicht berücksichtigt, d. h. alle Auswertungen beziehen sich auf Beschäftigte, für die die Frage nach betrieblichen Schnelltests relevant war. Durch eine vorgeschaltete Filter-Frage wurde sichergestellt, dass die Frage nur aktuell erwerbstätigen Befragten gestellt wurde.

die 2. Märzhälfte, N = 2.019 auf die 1. Aprilhälfte und N = 2.328 auf die 2. Aprilhälfte 2021 (für weitere Details zur Methode siehe Anhang 1).<sup>3</sup>

## 2.2 Entwicklung im Zeitverlauf

In der 2. Märzhälfte berichteten nur 23 Prozent der Befragten, dass sich in ihrem Betrieb alle Präsenz-Beschäftigten schon mindestens einmal pro Woche kostenlos testen lassen können (siehe Abbildung 1). Zusätzlich sagten 6 Prozent, dass es bereits Schnelltests in geringerem Umfang gibt, während 17 Prozent eine Ankündigung zur Einführung von kostenlosen Corona-Schnelltests erhalten hatten. Die Mehrheit der Befragten (54 Prozent) hatte in diesem Zeitraum weder Zugang zu betrieblichen Schnelltests, noch waren diese angekündigt. Die Daten aus der 1. Aprilhälfte zeigen eine deutliche Ausweitung der betrieblichen Schnelltests, zu denen nun 40 Prozent mindestens einmal wöchentlich und weitere 8 Prozent in geringerem Umfang Zugang hatten. Zählt man die 14 Prozent der Befragten hinzu, für die Schnelltests bereits angekündigt waren, kommt man auf insgesamt 62 Prozent der Befragten, bei denen der Arbeitgeber in der 1. Aprilhälfte für die Beschäftigten erkennbar reagiert hat. Dies liegt nahe an den am 8. April veröffentlichten Umfrageergebnissen von BMAS und BMWi (2021): demnach hatten 70 Prozent der Beschäftigten im Zeitraum vom 6. bis 8. April 2021 (N = 618) ein Testangebot oder eine entsprechende Ankündigung erhalten (siehe auch Kasten 1).

Abb. 1: Zugang zu betrieblichen Schnelltests, 2. Märzhälfte bis 2. Aprilhälfte 2021



Fallzahl: N = 7.179.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

WSI

<sup>3</sup> Die Abgrenzung der einzelnen Befragungszeiträume erfolgte wie folgt: 2. Märzhälfte (15. bis 31. März 2021, d. h. ab Beginn der Befragung), 1. Aprilhälfte (1. bis 15. April 2021) und 2. Aprilhälfte (16. bis 30. April 2021).

Nach einer entsprechenden Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sind seit dem 20. April 2021 alle Arbeitgeber verpflichtet, ihren Präsenzbeschäftigten mindestens einmal pro Kalenderwoche einen Corona-Test anzubieten.<sup>4</sup> Diese Testangebotspflicht wurde wenige Tage später auf mindestens zwei Schnelltests pro Woche ausgedehnt.<sup>5</sup> Entsprechend zeigt sich in den Befragungsdaten für die 2. Aprilhälfte ein deutlicher Ausbau des Testangebots: Jetzt berichteten 73 Prozent der Befragten von mindestens einmal wöchentlichen Schnelltests. Weitere 6 Prozent berichteten von einem Testangebot in geringerem Umfang und 8 Prozent von einer Ankündigung, sodass nur 13 Prozent der Arbeitgeber noch nicht für die Beschäftigten erkennbar gehandelt hat. Ein ähnlicher Verlauf ergibt sich auch aus den jüngsten Befragungsdaten des BMAS (siehe Kasten 1).

### 2.3 Zugang zu Corona-Schnelltests nach Betriebsgröße

In allen drei Befragungszeiträumen haben größere Betriebe deutlich häufiger Corona-Schnelltests angeboten als kleinere Betriebe (Abbildung 2).<sup>6</sup> So hatten in der 2. Märzhälfte von den Befragten aus Betrieben mit über 500 Beschäftigten schon 25 Prozent Zugang zu wöchentlichen Schnelltests, verglichen mit 22 Prozent in Betrieben mit unter 100 Beschäftigten. Hinzu kommen noch einmal 5 bzw. 6 Prozent mit weniger häufigen Schnelltests. In der 1. Aprilhälfte hat sich der Vorsprung der großen Betriebe (47 Prozent mit wöchentlichen Schnelltests) gegenüber kleinen Betrieben (37 Prozent) sogar noch einmal ausgeweitet. Mit der (angekündigten) Einführung der Pflicht zum Angebot von Schnelltests in der 2. Aprilhälfte verbesserte sich auch für Beschäftigte in kleineren Betrieben der Zugang zu mindestens einmal wöchentlichen Schnelltests (70 Prozent), lag aber weiterhin unter dem Niveau in Großbetrieben (78 Prozent). Auffällig ist, dass in der 2. Aprilhälfte nur jeweils 8 Prozent der Beschäftigten aus mittleren und großen Unternehmen weder Testangebot noch -ankündigung erhalten hatten, während dies in kleineren Betrieben deutlich häufiger der Fall war (17 Prozent). Insgesamt betrachtet lässt sich festhalten, dass die Umsetzung des Testangebots insbesondere in Kleinbetrieben schleppend verlief.

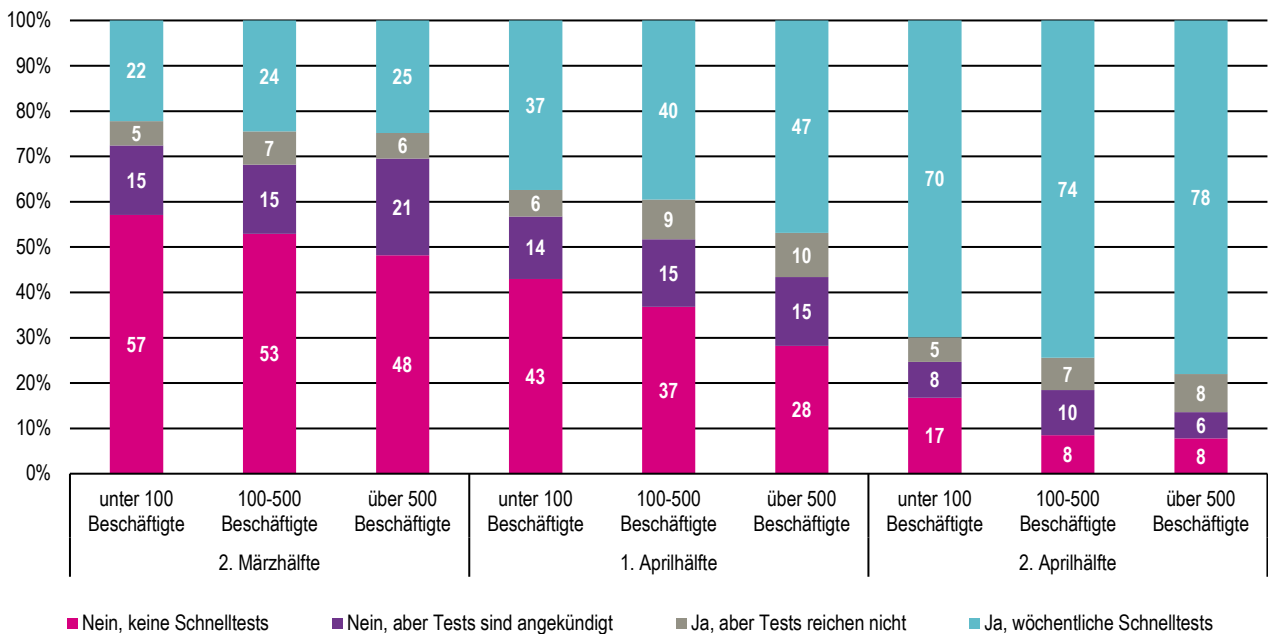
---

<sup>4</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Zweite Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, verkündet am 15. April 2021 (BAnz AT 15.04.2021 V1), in Kraft getreten am 20. April 2021.

<sup>5</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Dritte Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, verkündet am 22. April 2021 (BAnz AT 22.04.2021 V1), in Kraft getreten am 23. April 2021.

<sup>6</sup> Der Unterschied zwischen den Größenklassen ist statistisch jeweils hochsignifikant, und zwar für 2. Märzhälfte,  $\chi^2(6, N = 2.832) = 24,00, p = 0.001$ , die 1. Aprilhälfte,  $\chi^2(6, N = 2.019) = 34,93, p < 0.001$ , und die 2. Aprilhälfte,  $\chi^2(6, N = 2.328) = 48,74, p < 0.001$ .

Abb. 2: Testangebot nach Betriebsgröße, 2. Märzhälfte bis 2. Aprilhälfte 2021



Fallzahl: N = 7.179.

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

WSI

Die Analyse der WSI-Lohnspiegel-Datenbank stützt damit Befunde aus anderen Umfragen. So ergab die 11. Welle der IAB-Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“, die vom 22. März bis 8. April 2021 durchgeführt wurde, dass 32 Prozent der Betriebe ihren Beschäftigten Corona-Tests anbieten (wobei einige Betriebe die Tests seltener als einmal pro Woche anbieten). Unter Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten lag der Anteil zu diesem Zeitpunkt schon bei 60 Prozent, bei Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten hingegen erst bei 29 Prozent (IAB 2021). Auch eine Befragung von 240 CEOs durch den Bundesverband der Deutschen Industrie, die vom 18. bis zum 31. März durchgeführt wurde, kam zu einem ähnlichen Ergebnis: Insgesamt gut die Hälfte (52 Prozent) der befragten Unternehmen boten schon wöchentliche Tests an, weitere 38 Prozent in geringerer Frequenz (BDI 2021, S. 7). Fasst man alle Testangebote zusammen, so boten Ende März schon 81 Prozent der großen Unternehmen Tests an, aber erst 43 Prozent der kleineren Unternehmen (ebda., S. 4). Zu berücksichtigen ist hier allerdings, dass die befragten Unternehmen keinen repräsentativen Querschnitt der deutschen Wirtschaft abbilden: Nach BDI-Definition haben Großunternehmen einen Jahresumsatz von mehr als einer Milliarde Euro, während Unternehmen mit weniger als 50 Millionen Euro Jahresumsatz als „kleine Unternehmen“ gelten. Die Startumfrage des DIHK (2021, S. 2) zeigt ebenfalls, dass besonders kleinere Betriebe Mitte März weniger häufig Schnelltests angeboten haben.

## 2.4 Zugang zu Corona-Schnelltests in Bundesländern mit und ohne Angebotspflicht

Die deutlichen Fortschritte bei der Einführung von betrieblichen Schnelltests im Laufe des Monats April werfen die Frage auf, ob dies auf die (absehbare) Verpflichtung der Betriebe zum Angebot von Schnelltests in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung zurückzuführen ist. Nach dieser Lesart hat erst die Intervention der Bundesregierung auch zögerliche Betriebe dazu gebracht, Schnelltests tatsächlich anzubieten. Die Testangebotspflicht wäre damit ein geeignetes und erforderliches Mittel, um einen legitimen Zweck (besserer betrieblicher Gesundheitsschutz) durchzusetzen. Alternativ ließe sich aber auch argumentieren, dass die schleppende Einführung von betrieblichen Schnelltests in erster Linie den notwendigen, teilweise komplexen Planungsvorläufen geschuldet ist und die Ausweitung des betrieblichen Schnelltest-Angebots auch ohne weitere regulatorische Maßnahmen eingetreten wäre. So argumentierten die Spitzenverbände der Wirtschaft Anfang April 2021, „dass [...] heute schon 87 % der Unternehmen und Betriebe allgemein Corona-Tests anbieten oder dies in Kürze tun werden“ (vgl. dazu BDA/BDI/DIHK/ZDH 2021b, S. 2; zur Datenbasis siehe Kasten 1).

Bei der Beantwortung der Frage, welche Interpretation zutreffend ist, ergibt sich eine prinzipielle Herausforderung: Die Testangebotspflicht wurde zum 20. April 2021 für alle Betriebe in Deutschland eingeführt. Anders als in einem kontrollierten Experiment gibt es deshalb keine Kontrollgruppe – ein zweites Deutschland, nur ohne Testangebotspflicht – um die tatsächliche Entwicklung mit der hypothetischen Entwicklung ohne regulatorische Maßnahmen zu vergleichen. Trotzdem lässt sich mit den vorhandenen Daten einschätzen, welche der beiden Deutungen plausibler ist.

Erstens sind hierzu die Angaben der Unternehmen selbst informativ.<sup>7</sup> Wenn bereits der Appell der Bund-Länder-Konferenz (3. März 2021) und die sogenannte „Selbstverpflichtung der Wirtschaft“ (9. März 2021) ausreichend gewesen wären, hätten sich Ende März und Anfang April praktisch alle Betriebe in der konkreten Planungsphase befinden müssen. Dies war nach Auskunft der Betriebe jedoch nicht der Fall: In der DIHK-Startumfrage berichteten in der dritten Märzwoche<sup>8</sup> gut die Hälfte der befragten Unternehmen, weder regelmäßig Corona-Schnelltests anzubieten noch dies in Kürze zu planen. In der etwas später durchgeführten IAB-Betriebsbefragung<sup>9</sup> gaben 38 Prozent der Betriebe an, weder Schnelltests anzubieten noch diese zu planen (IAB 2021). In der im Auftrag des BMWi durchgeführten Umfrage gaben um die Ostertage<sup>10</sup> herum 26 Prozent der Betriebe an, derzeit keine Tests zu planen (vgl. Kasten 1). In der Umfrage der IHK Hannover und der Unternehmerverbände Niedersachsen (2021) berichteten Ende März<sup>11</sup> 13 Prozent der Betriebe, auch dann keine Corona-Tests anbieten zu wollen, wenn diese gut verfügbar

---

<sup>7</sup> Die Planungen eines Unternehmens sind dabei den Beschäftigten nicht unbedingt bekannt. Dies erklärt, warum ggf. ein höherer Anteil der Betriebe in Umfragen von entsprechenden Planungen berichtet, während die Beschäftigtenbefragung nur ermitteln kann, inwiefern die Einführung von Schnelltests bereits angekündigt ist.

<sup>8</sup> Erhebungszeitraum: 17. bis 19. März 2021.

<sup>9</sup> Erhebungszeitraum: 22. März bis 8. April 2021.

<sup>10</sup> Erhebungszeitraum: 30. März bis 6. April 2021.

<sup>11</sup> Erhebungszeitraum: 26. bis 29. März 2021.

sind. Weitere 27 Prozent wollten diesen Schritt nur „vielleicht“ tun. Insgesamt hatten also Ende März offenbar 40 Prozent der niedersächsischen Betriebe noch keine konkreten Vorbereitungen getroffen.<sup>12</sup> Selbst unter den vom BDI (2021, S. 7) befragten größeren Unternehmen hatte in der 2. Märzhälfte jedes Zehnte noch keine Pläne, Schnelltests einzuführen.<sup>13</sup>

Zweitens lassen sich auch aus den Angaben der Beschäftigten Rückschlüsse auf den Effekt der Testangebotspflicht ziehen. Hierfür lässt sich der Umstand ausnutzen, dass zwei Bundesländer – Berlin und Sachsen – bereits vor allen anderen Bundesländern eine Pflicht für Unternehmen eingeführt haben, mindestens einmal wöchentlich Schnelltests anzubieten. In Berlin gilt diese Pflicht seit dem 28. März 2021 (§ 6a Abs. 1, 2. InfSchMV)<sup>14</sup>, in Sachsen seit dem 1. April 2021 (§ 3a Abs. 1, SächsCoronaSchVO)<sup>15</sup>. In beiden Ländern greift die Pflicht jedoch nur, „soweit ausreichend Tests zur Verfügung stehen und deren Beschaffung zumutbar ist“ (§ 6a Abs. 4, 2. InfSchMV bzw. § 3a Abs. 3, SächsCoronaSchVO). Die Angebotspflicht wurde jeweils durch eine Entscheidung der Politik eingeführt, und nicht etwa auf Betreiben von besonders testwilligen Betrieben in Berlin und Sachsen. Die Testangebotspflicht kann damit als exogen betrachtet werden.

In den Sozialwissenschaften wird eine solche Konstellation als natürliches Experiment bezeichnet (Dunning 2012, S. 41). Dies ist für die Analyse entscheidend, da in der 1. Aprilhälfte nur die Betriebe in Berlin und Sachsen einer Angebotspflicht unterlagen, ansonsten aber in einem ähnlichen Kontext handelten wie Betriebe in den anderen Bundesländern. So gibt es z. B. keine systematischen Unterschiede zwischen den Ländern hinsichtlich der Verfügbarkeit von Tests oder den von den Wirtschaftsverbänden angeführten organisatorischen Hürden für deren Durchführung. In der Anfangsphase der Corona-Pandemie wurden ähnliche zeitliche Unterschiede in der Einführung der Maskenpflicht in Jena und anderen Städten bereits ausgenutzt, um Aussagen über die Wirksamkeit von Masken bei der Eindämmung des Coronavirus zu treffen (Mitze et al. 2020).

---

<sup>12</sup> Die Zahl von 87 Prozent der Betriebe mit Testabsicht in der Veröffentlichung von BDA/BDI/DIHK/ZDH (2021b) stützte sich auf diese Quelle und kam dadurch zustande, dass 60 Prozent mit Tests bzw. Plänen zur Einführung und die 27 Prozent, die diese „vielleicht“ einführen wollen, aufaddiert wurden.

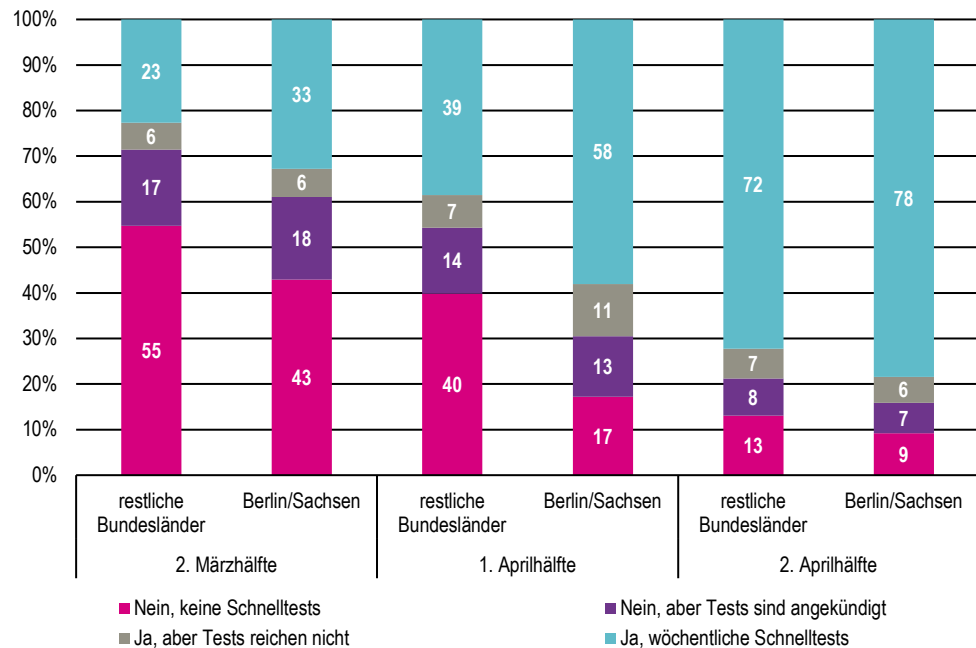
<sup>13</sup> Erhebungszeitraum: 18. bis 31. März 2021.

<sup>14</sup> In der Fassung vom 23. März 2021, verkündet am 27. März 2021.

<sup>15</sup> In der Fassung vom 29. März 2021, zitiert nach der konsolidierten Fassung vom 9. April 2021.



Abb. 3: Testangebot in Ländern mit und ohne Angebotspflicht, 2. Märzhälfte bis 2. Aprilhälfte 2021



Fallzahl: N = 7.179.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Insbesondere für die 1. Aprilhälfte 2021 lassen sich Unterschiede zwischen Berlin und Sachsen einerseits und den anderen Ländern andererseits erwarten, da die regulatorischen Unterschiede hier voll zum Tragen kamen. In Abbildung 3 ist solch ein Effekt tatsächlich zu beobachten: In Berlin und Sachsen hatten 58 Prozent der Befragten in diesem Zeitraum schon Zugang zu wöchentlichen Schnelltests, verglichen mit 39 Prozent in den übrigen Bundesländern. Lediglich 17 Prozent hatten in Berlin und Sachsen weder Zugang noch eine entsprechende Ankündigung erhalten, verglichen mit 40 Prozent in den restlichen Ländern. Der Unterschied ist statistisch hochsignifikant,  $\chi^2(3, N = 2.019) = 40,63, p < 0,001$ . Auch in der 2. Märzhälfte zeigt sich schon ein kleiner Vorsprung der beiden Bundesländer bei der Einführung von betrieblichen Schnelltests,  $\chi^2(3, N = 2.832) = 14,64, p = 0,002$ . Dieser ist wahrscheinlich auf Vorwegnahme-Effekte zurückzuführen, da die Angebotspflicht bereits im März angekündigt wurde (und in Berlin auch schon einige Tage in Kraft war). Auch in der 2. Aprilhälfte deutet Abbildung 3 noch einen Vorsprung für Berlin und Sachsen gegenüber den anderen Bundesländern an. Dieser ist allerdings relativ klein und statistisch nicht mehr signifikant,  $\chi^2(3, N = 2.328) = 3,72, p = 0,293$ . Auch dieser Befund ist plausibel, da das regulatorische Gefälle in diesem Zeitraum weitgehend ausgeglichen war.

**Tabelle 1: Logistische Regression zur Vorhersage des Zugangs zu wöchentlichen Schnelltests (Chancenverhältnisse), 1. Aprilhälfte 2021**

	Model (1)	Model (2)
<b>Bundesland</b> (Referenz: andere Bundesländer)		
Berlin/Sachsen	2,207*** (0,355)	2,249*** (0,382)
<b>Betriebsgröße</b> (Referenz: unter 100 Beschäftigte)		
100 bis 500 Beschäftigte		1,160 (0,139)
über 500 Beschäftigte		1,589*** (0,198)
<b>Altersgruppen</b> (Referenz: 24 Jahre und jünger)		
25 bis 39 Jahre		1,109 (0,173)
40 bis 54 Jahre		0,950 (0,162)
55 Jahre und älter		0,756 (0,166)
<b>Geschlecht</b> (Referenz: männlich)		
weiblich		1,068 (0,129)
<b>Dienstverhältnis</b> (Referenz: Privatwirtschaft)		
öffentlicher Dienst		1,174 (0,209)
<b>Anforderungsniveau</b> (Referenz: 4 hoch komplexe Tätigkeiten)		
1 Helfer-/Anlernertätigkeiten		1,297 (0,545)
2 fachlich ausgerichtete Tätigkeiten		0,773+ (0,106)
3 komplexe Spezialistentätigkeiten		0,832 (0,126)
5 Niveau nicht bestimmbar		0,548 (0,339)
Konstante	0,627*** (0,0300)	0,688+ (0,154)
Fallzahl (N = )	2.019	2.019
McFadden R <sup>2</sup>	0,009	0,053
χ <sup>2</sup>	24,59	143,75
p <	0,0001	0,0001

+ p<0,1, \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001

Anmerkung: Ausgewiesen sind die Chancenverhältnisse. Standardfehler in Klammern. Die abhängige Variable nimmt den Wert 1 an, wenn der Arbeitgeber mindestens einmal wöchentlich einen betrieblichen Schnelltest für alle Präsenz-Beschäftigten anbietet. In Modell (2) wurde folgende, tabellarisch nicht ausgewiesene Kontrollvariable verwendet: Berufshauptgruppe (2-Steller der KIdB 2010).

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

**WSI**

Trotz der deutlichen Unterschiede in der 1. Aprilhälfte ist es denkbar, dass neben der Angebotspflicht auch andere Faktoren zum Vorsprung von Berlin und Sachsen beigetragen haben. Dies könnte etwa dann der Fall sein, wenn – hypothetischer Weise – in diesen beiden Bundesländern besonders viele Großbetriebe ansässig sind oder besonders viele Beschäftigte aus Berufen befragt wurden, für die schon seit längerer Zeit Corona-Tests angeboten werden (wie z. B. die medizinischen Gesundheitsberufe). Deshalb wird in Tabelle 1 eine logistische Regression ausgewiesen, mit dem für die 1. Aprilhälfte die Wahrscheinlichkeit geschätzt wird, dass eine Befragte oder ein Befragter Zugang zu einem wöchentlichen Schnelltest im Betrieb hat. Modell (1) führt als einzige erklärende Variable den Beschäftigungsort Berlin/Sachsen ein, was zu einem hochsignifikanten Chancenverhältnis führt, OR = 2,21 (95% CI: 1,61 – 3,02),  $p < 0,001$ .<sup>16</sup>

Modell (2) fügt dem eine Reihe von Kontrollvariablen hinzu, die potenziell Einfluss auf das Angebot von Schnelltests haben könnten. Darunter sind die Betriebsgröße, die Unterscheidung zwischen Beschäftigten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, die Berufshauptgruppe (2-Steller der KldB 2010), das Anforderungsniveau der Tätigkeit sowie demografische Merkmale (Geschlecht, Altersgruppe). Das Chancenverhältnis, OR = 2,25 (95% CI: 1,62 – 3,14),  $p < 0,001$ , bleibt auch bei Kontrolle um Drittvariablen stabil und hochsignifikant. Die Kontrollvariablen bestätigen außerdem, dass insbesondere Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten in der 1. Aprilhälfte schon deutlich häufiger wöchentliche Schnelltests angeboten haben als kleinere Betriebe, OR = 1,59 (95% CI: 1,24 – 2,03),  $p < 0,001$ . Beschäftigte des öffentlichen Dienstes hatten hingegen keinen signifikant besseren Zugang zu wöchentlichen Schnelltests als Beschäftigte aus der Privatwirtschaft, OR = 1,17 (95% CI: 0,83 – 1,67),  $p = 0,368$ .

Es ist damit plausibel, dass die Angebotspflicht in Berlin und Sachsen den deutlichen Vorsprung der beiden Länder bei der Einführung auch kausal begründet. Dies gibt, obwohl beide Länder die Pflicht relativ weich formuliert haben: Sie stand unter dem Vorbehalt, dass am Markt ausreichend Tests zur Verfügung stehen. Beide Länder haben damit ein zentrales Argument der Wirtschaftsverbände berücksichtigt (BDA/BDI/DIHK/ZDH 2021b, S. 9). Der Befund stützt die Deutung, dass auch die deutschlandweite Einführung einer Angebotspflicht zum 20. April 2021 den Zugang zu betrieblichen Schnelltests verbessert hat. Dieser Schluss ergibt sich nicht zuletzt auch aus den Angaben der Betriebe selbst, von denen viele trotz der freiwilligen Selbstverpflichtung der Wirtschaft Ende März 2021 noch keine konkreten Pläne zur Einführung von Schnelltests hatten.

---

<sup>16</sup> Das Chancenverhältnis entspricht den in Abbildung 3 ausgewiesenen Deskriptivstatistiken: In Berlin und Sachsen lagen die Chancen (engl.: „odds“) bei  $0,58 : 0,42 \approx 1,38$ , in den übrigen Bundesländern bei  $0,39 : 0,62 \approx 0,63$ . Hieraus ergibt sich unter Korrektur der Rundungsfehler ein Chancenverhältnis (engl.: „odds ratio“) von  $1,38 : 0,63 \approx 2,21$ .

### **3 Auswirkungen von regelmäßigen Testangeboten auf die Sorge vor Ansteckung und die Bewertung der Infektionsschutz-Maßnahmen des Arbeitgebers**

Regelmäßige betriebliche Schnelltests verfolgen den Zweck, Ausbrüche am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und Infektionsketten zu unterbrechen (Abschnitt 1). Inwiefern sie diesen Zweck in der Praxis erfüllen, lässt sich nur durch epidemiologische Studien ermitteln, nicht aber im Rahmen dieses Policy Briefs. Die vorliegenden Befragungsdaten können trotzdem über zwei wichtige Aspekte Aufschluss geben: wie sich die Einführung von betrieblichen Schnelltests auf die Sorge der Beschäftigten vor einer Ansteckung im betrieblichen Kontext auswirkt (Abschnitt 3.1) und wie zufrieden die Beschäftigten mit den Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes ihres Arbeitgebers sind (Abschnitt 3.2).

#### **3.1 Auswirkungen auf die Sorge vor Ansteckung am Arbeitsplatz**

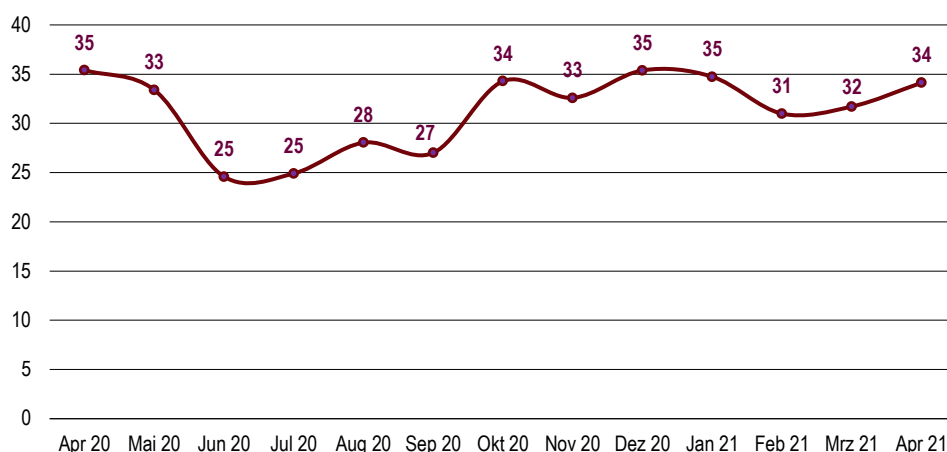
Nach Darstellung des Robert Koch-Instituts (2021, S. 1) trägt das berufliche Umfeld neben Ansteckungen in privaten Haushalten sowie in Kitas und Horteinrichtungen wesentlich zu dem insgesamt diffusen Infektionsgeschehen bei. Daten der Krankenkassen belegen zudem, dass Angehörige bestimmter Berufsgruppen mit hoher Kontakthäufigkeit – wie den Erziehungs- und Gesundheitsberufen – einem erhöhten Ansteckungsrisiko ausgesetzt sind (WIdO 2020; Barmer 2021). Die Sorge vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz ist also durchaus berechtigt, insbesondere wenn individuelle Risikofaktoren für einen schweren Verlauf bestehen. Zusätzlich wirken Ansteckungsängste aber auch als psycho-soziale Belastungsfaktoren, die, wenn sie wie in der derzeitigen Pandemie über längere Zeit bestehen, die Gesundheit der Beschäftigten negativ beeinflussen können (siehe z. B. Kontoangelos/Economou/Papageorgiou 2020). Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes senken deshalb nicht nur die objektiven Ansteckungsgefahren, sondern können sich durch eine Verminderung der Ansteckungsängste auch positiv auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten auswirken.

In der Umfrage wurden die Ansteckungssorgen der Beschäftigten über das folgende Item gemessen:

„Ich mache mir Sorgen, dass ich mich bei meiner Arbeit oder auf dem Weg zur Arbeit mit dem Coronavirus infizieren könnte.“

Zur Beantwortung wurde eine vierstufige Skala mit den Optionen „trifft voll und ganz zu“, „trifft eher zu“, „trifft eher nicht zu“ und „trifft überhaupt nicht zu“ verwendet. Alternativ konnte die Kategorie „kann ich nicht sagen“ ausgewählt werden. Auch die Beantwortung dieser Frage war freiwillig, sodass sich leichte Abweichungen in den Fallzahlen zu den beiden anderen Items ergeben (vgl. Abschnitt 2 und 3.2).

Abb. 4: Sorge der Beschäftigten vor einer Ansteckung im beruflichen Kontext, April 2020 bis April 2021



Anmerkung: Anteil der Beschäftigten, auf die die Aussage „Ich mache mir Sorgen, dass ich mich bei meiner Arbeit oder auf dem Weg zur Arbeit mit dem Coronavirus infizieren könnte“ voll und ganz oder eher zutrifft.  
Fallzahl: N = 48.595.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

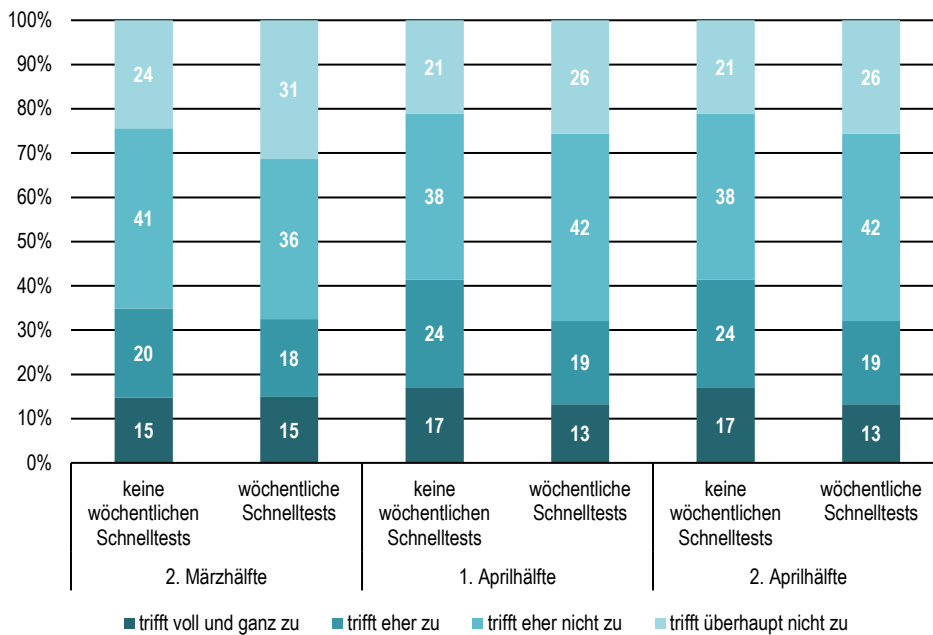
WSI

Die Entwicklung der Ansteckungsorgen unter den Beschäftigten (Abbildung 4) zeichnet den Verlauf der Pandemie in Deutschland recht präzise nach: Sowohl in der 1. Welle im Frühjahr als auch in der 2. Welle (4. Quartal 2020) und der derzeit laufenden 3. Welle gaben jeweils ein Drittel oder mehr der Beschäftigten an, sich Sorgen zu machen (kumulierter Anteil von „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“). In den Sommermonaten Juni und Juli 2020, als die Infektionszahlen in Deutschland niedrig waren, sank der Anteil hingegen auf ein Viertel. Zu bedenken ist, dass unter den Befragten auch viele Beschäftigte sind, die vollständig oder überwiegend aus dem Homeoffice arbeiten und deswegen ein deutlich vermindertes Infektionsrisiko haben. Eine weitere Datenquelle, die HBS-Erwerbstätigenbefragung 2020/21 zeigt ein ähnliches Bild: Beschäftigte, die während der Corona-Krise durchgehend im Homeoffice gearbeitet haben, nehmen ihre Arbeitssituation als weniger belastend wahr als Beschäftigte, die durchgehend im Betrieb blieben (Ahlers/Mierich/Zucco 2021). Diese Belastungen umfassen auch Sorgen, sich am Arbeitsplatz zu infizieren.

In einer ersten Näherung schlüsselt Abbildung 5 die Sorge vor einer Ansteckung im beruflichen Kontext danach auf, ob der Arbeitgeber schon wöchentliche Schnelltests zur Verfügung stellt. Für alle drei Beobachtungszeiträume zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten, die sich keinerlei Sorgen vor einer Ansteckung machen (Antwortkategorie: „trifft überhaupt nicht zu“), größer ist, wenn schon wöchentliche Schnelltests angeboten werden. Der Abstand beträgt hier jeweils 5 Prozentpunkte oder mehr. Die Unterschiede sind durchgängig statistisch signifikant.<sup>17</sup> Dies legt nahe, dass regelmäßige betriebliche Schnelltests zu einer Verringerung der Ansteckungsorgen beitragen.

<sup>17</sup> Die Signifikanztests haben folgende Ergebnisse: 2. Märzhälfte,  $\chi^2(3, N = 2.592) = 12,30, p = 0,006$ , 1. Aprilhälfte,  $\chi^2(3, N = 1.854) = 16,91, p = 0,001$ , und 2. Aprilhälfte,  $\chi^2(3, N = 2.085) = 63,27, p < 0,001$ .

**Abb. 5: Sorge vor Ansteckung nach Zugang zu wöchentlichen Schnelltests am Arbeitsplatz, 2. Märzhälfte bis 2. Aprilhälfte 2021**



Fallzahl: N = 6.531.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Die Aussagekraft der Kreuztabelle ist jedoch eingeschränkt, da Störfaktoren sowohl die Ansteckungsängste als auch die Einführung von Schnelltests beeinflussen könnten. So ist es denkbar, dass Betriebe mit besonders hohem Infektionsrisiko – wie Kitas, Krankenhäuser oder Schlachthöfe – auch bei der Einführung von regelmäßigen Corona-Tests besonders frühzeitig gehandelt haben. Umgekehrt haben Unternehmen, deren Belegschaft ausschließlich oder überwiegend aus dem Homeoffice arbeitet und so vor einer Ansteckung im beruflichen Kontext besser geschützt ist, weniger Anlass, Schnelltests einzuführen. Es ist damit denkbar, dass in der Gruppe mit Befragten, die bereits Zugang zu wöchentlichen Schnelltests haben, besonders viele Beschäftigte aus Risikoberufen sind (und vice versa). Die alleinige Betrachtung der Deskriptivstatistik würde damit zu einer Unterschätzung des kausalen Effekts von Schnelltests auf die Ansteckungs-sorgen führen (vgl. Morgan/Winship 2015).

In Tabelle 2 werden deswegen wieder die Ergebnisse einer logistischen Regression zur Vorhersage der Ansteckungssorgen in Abhängigkeit vom Zugang zu Schnelltests am Arbeitsplatz abgetragen. Zusätzlich zu den aus Abschnitt 2.4 bekannten Kontrollvariablen wird in Modell (3) der jeweilige Beobachtungszeitpunkt aufgenommen, um so Veränderungen im Infektionsgeschehen abzubilden. Als abhängige Variable wird die Sorge vor Ansteckung verwendet, wobei die Antwortkategorien so umkodiert wurden, dass der Wert 1 für Beschäftigte steht, auf die das oben vorgestellte Item voll und ganz oder eher zutrifft (die sich also Sorgen machen). Entsprechend nimmt die abhängige Variable den Wert 0 an, wenn Befragte auf die Frage nach Ansteckungssorgen mit „trifft eher nicht zu“ oder „trifft überhaupt nicht zu“ geantwortet haben. Das logistische Regressionsmodell ist insgesamt

eher in der Lage, den direkten kausalen Effekt von Schnelltests auf die Ansteckungssorgen zu isolieren.

Die Ergebnisse zeigen, dass wöchentliche Schnelltests die Sorge vor Ansteckung erheblich senken, OR = 0,527 (95% CI: 0,459 – 0,604),  $p < 0,001$ . Testangebote mit geringerer Frequenz haben hingegen keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Ansteckungssorgen, OR = 1,172 (95% CI: 0,942 – 1,459),  $p = 0,155$ . Dies könnte u. a. darin begründet sein, dass in diese Kategorie auch anlassbezogene Reihentestungen fallen, die auf ein konkretes Infektionsgeschehen zurückzuführen sind (welches wiederum akuten Anlass zur Sorge bietet). Hingegen haben die Beschäftigten seltener Sorgen vor einer Ansteckung, wenn der Arbeitgeber Schnelltests bisher nur angekündigt hat, OR = 0,749 (95% CI: 0,632 – 0,888),  $p = 0,001$ . Gleichwohl ist der Effekt hier nicht so groß wie bei bereits erfolgter Umsetzung. Dass angekündigte Schnelltests überhaupt messbare Auswirkungen haben könnte darauf zurückzuführen sein, dass sich (a) die Sorgen auf die Zukunft beziehen und so bereits die bloße Ankündigung die Zukunftssorgen senkt und (b) Betriebe, die bereits konkrete Testpläne kommuniziert haben, auch bei anderen Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes einen Vorsprung gegenüber Betrieben haben, die in Sachen Schnelltests noch nicht gehandelt haben.

Ein Blick auf die Kontrollvariablen zeigt, dass insbesondere Beschäftigte in der Altersgruppe ab 55 Jahren gegenüber der Referenzkategorie (bis einschließlich 24 Jahre) deutlich häufiger Sorgen vor einer Ansteckung haben, OR = 1,742 (95% CI: 1,374 – 2,210),  $p < 0,001$ . Frauen machen sich im Vergleich zu Männern häufiger Sorgen, OR = 1,267 (95% CI: 1,267 – 1,440),  $p < 0,001$ , obwohl sie nach den vorliegenden epidemiologischen Daten ein geringeres Risiko für einen schweren Verlauf haben (Mallapaty 2020). Die Betriebsgröße hat hingegen keinen eigenständigen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, sich Sorgen vor einer Ansteckung zu machen. Die Berufshauptgruppe wird in Modell (3) ebenfalls als Kontrollvariable verwendet, die Ergebnisse sind in Tabelle 2 aber aus Platzgründen nicht tabellarisch ausgewiesen. Hier fallen insbesondere drei Gruppen durch ein hohes Niveau der Ansteckungssorgen auf: Lehrende und ausbildende Berufe, OR = 6,137 (95% CI: 2,879 – 13,080),  $p < 0,001$ , Erziehung und soziale Berufe, OR = 5,160 (95% CI: 3,618 – 7,361),  $p < 0,001$ , und die Reinigungsberufe, OR = 4,720 (95% CI: 1,966 – 11,335),  $p = 0,001$ .<sup>18</sup> Dieses Ergebnis erscheint angesichts der hohen Kontaktfrequenz in diesen Berufen (und der oben zitierten Daten zur Erkrankungshäufigkeit) plausibel. Auch Beschäftigte im öffentlichen Dienst machen sich häufiger Sorgen als jene in der Privatwirtschaft, OR = 1,434 (95% CI: 1,183 – 1,738),  $p < 0,001$ .

Als wesentlicher Befund lässt sich festhalten, dass Beschäftigte deutlich seltener Sorge vor einer Ansteckung im beruflichen Kontext haben, wenn der Arbeitgeber allen Präsenz-Beschäftigten mindestens einmal wöchentlich Corona-Schnelltests anbietet.

---

<sup>18</sup> Als Referenzkategorie wurden die Berufe in Unternehmensführung und -organisation verwendet.

**Tabelle 2: Logistische Regression zur Vorhersage der Ansteckungssorgen und der Bewertung der Maßnahmen des Arbeitgebers (Chancenverhältnisse), 2. Märzhälfte bis 2. Aprilhälfte 2021**

	<b>Model (3) Sorgen</b>	<b>Model (4) Maßnahmen</b>
<b>Testangebot</b> (Referenz: Nein, keine Schnelltests)		
Nein, aber Tests sind angekündigt	0,749*** (0,0651)	2,756*** (0,335)
Ja, aber Tests reichen nicht	1,172 (0,131)	1,117 (0,142)
Ja, wöchentliche Schnelltests	0,527*** (0,0371)	5,700*** (0,581)
<b>Befragungszeitraum</b> (Referenz: 2. Märzhälfte)		
1. Aprilhälfte	1,273*** (0,0860)	0,634*** (0,0565)
2. Aprilhälfte	1,345*** (0,0987)	0,473*** (0,0475)
<b>Betriebsgröße</b> (Referenz: unter 100 Beschäftigte)		
100 bis 500 Beschäftigte	0,987 (0,0669)	1,389*** (0,126)
über 500 Beschäftigte	1,066 (0,0764)	1,625*** (0,166)
<b>Altersgruppen</b> (Referenz: 24 Jahre und jünger)		
25 bis 39 Jahre	1,218* (0,111)	1,017 (0,115)
40 bis 54 Jahre	1,171 (0,115)	1,360* (0,172)
55 Jahre und älter	1,742*** (0,211)	1,467* (0,241)
<b>Geschlecht</b> (Referenz: männlich)		
weiblich	1,267*** (0,0829)	0,920 (0,0824)
Dienstverhältnis (Referenz: Privatwirtschaft)		
öffentlicher Dienst	1,434*** (0,141)	0,846 (0,120)
<b>Anforderungsniveau</b> (Referenz: 4 hoch komplexe Tätigkeiten)		
1 Helfer-/Anlernertätigkeiten	1,142 (0,274)	2,795* -1,382
2 fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	1,153+ (0,0900)	0,861 (0,0937)
3 komplexe Spezialistentätigkeiten	1,112 (0,0988)	0,888 (0,108)
5 Niveau nicht bestimmbar	0,969 (0,265)	1,108 (0,457)
Konstante	0,246*** (0,0370)	3,650*** (0,713)
Fallzahl (N = )	6.530	6.803
McFadden R <sup>2</sup>	0,064	0,097
$\chi^2$	542,0	542,7
p <	0,0001	0,0001

+ p<0,1, \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001

Anmerkung: Ausgewiesen sind die Chancenverhältnisse. Standardfehler in Klammern. Die abhängige Variable nimmt den Wert 1 an, wenn Befragte Sorgen vor einer Ansteckung haben (Modell 3) bzw. die Infektionsschutzmaßnahmen als ausreichend bewerten (Modell 4) (jeweils Antwortkategorie „trifft voll und ganz zu“ sowie „trifft eher zu“). In Modell (3) und (4) wurden die folgenden, tabellarisch nicht ausgewiesenen Kontrollvariablen verwendet: Berufshauptgruppe (2-Steller der KldB 2010), Bundesland.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

**WSI**



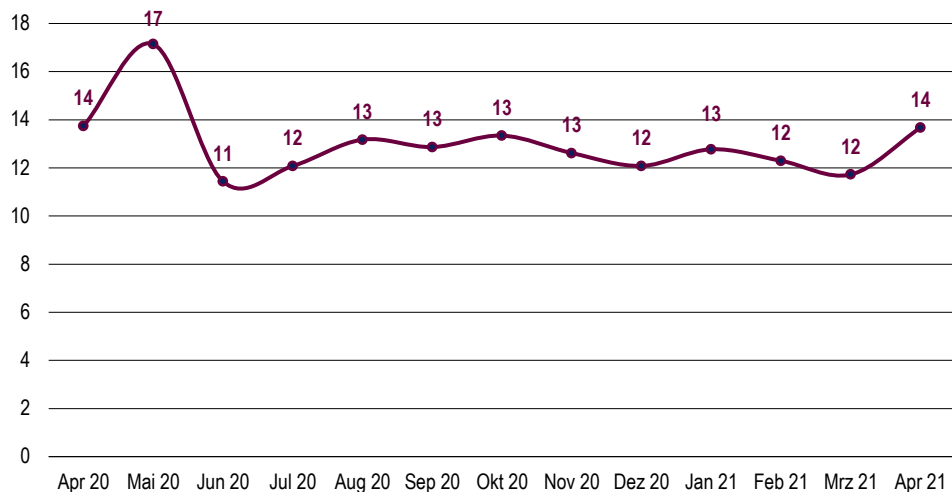
### 3.2 Auswirkungen auf die Bewertung der Infektionsschutz-Maßnahmen des Arbeitgebers

Wie schätzen die Beschäftigten die Infektionsschutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers ein? Um dies zu messen, wurde in der Umfrage das folgende Item verwendet:

„Mein Arbeitgeber hat bereits ausreichende Maßnahmen umgesetzt, um mich und andere Beschäftigte vor einer Infektion mit dem Coronavirus zu schützen.“

Wie bei der Frage zu den Ansteckungsorgen wurde wieder die 4-stufige Skala mit den Endpunkten „trifft voll und ganz zu“ und „trifft überhaupt nicht zu“ verwendet. Die Beantwortung war freiwillig und die Befragten konnten eine Kategorie zur Antwortverweigerung („kann ich nicht sagen“) wählen.

Abb. 6: Fehlen ausreichender Maßnahmen des Arbeitgebers zur Vermeidung einer Ansteckung im beruflichen Kontext, April 2020 bis April 2021



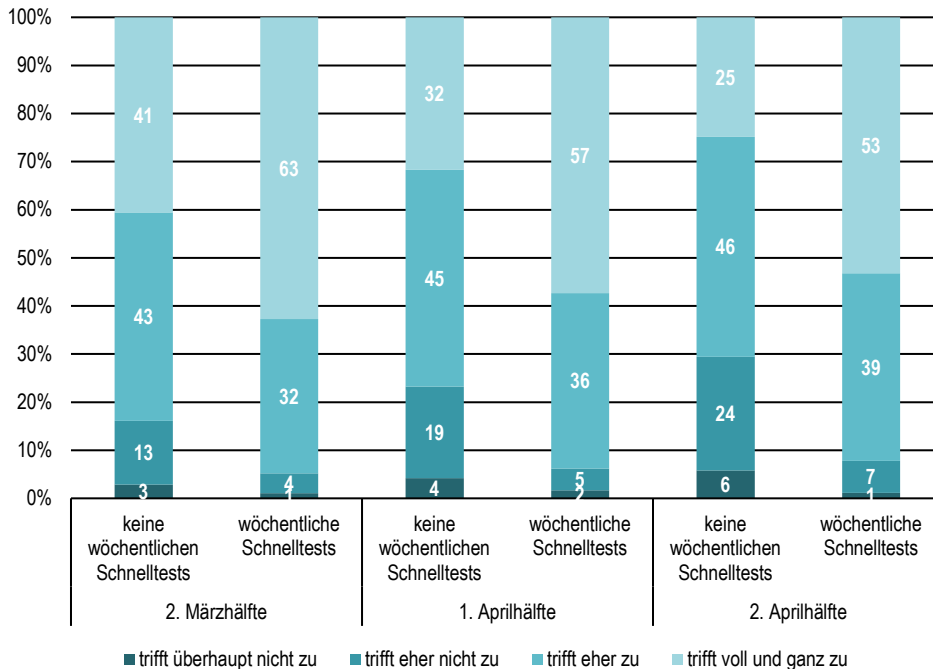
Anmerkung: Anteil der Beschäftigten, auf die die Aussage „Mein Arbeitgeber hat bereits ausreichende Maßnahmen umgesetzt, um mich und andere Beschäftigte vor einer Infektion mit dem Coronavirus zu schützen“ eher nicht oder überhaupt nicht zutrifft.  
Fallzahl: N = 50.919.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

WSI

Die Ergebnisse zeigen, dass eine große Mehrheit der Beschäftigten die Infektionsschutzmaßnahmen des Arbeitgebers für ausreichend hält (siehe auch Hollmann/Schilcher 2021). Einschränkend ist allerdings zu erwähnen, dass mit der Formulierung „ausreichend“ (Schulnote 4) die Hürde für eine Zustimmung zu dem Item relativ niedrig angesetzt wurde. Trotzdem verbleibt über den Zeitraum von Juni 2020 und März 2021 ein harter Kern an Befragten (11 bis 13 Prozent), nach deren Einschätzung der jeweilige Arbeitgeber noch keine ausreichenden Maßnahmen ergriffen hat (Abbildung 6). Zu Beginn der Pandemie ist dieser Anteil etwas höher, und er steigt auch im April 2021 wieder an (auf 14 Prozent). Hier liegt der Verdacht nahe, dass sich am aktuellen Rand mit der öffentlichen Debatte um Schnelltests die

Bewertungsmaßstäbe verändert haben, die Beschäftigte zur Bewertung von betrieblichen Maßnahmen als „ausreichend“ anlegen.<sup>19</sup>

**Abb. 7: Bewertung der Maßnahmen des Arbeitgebers nach Zugang zu wöchentlichen Schnelltests am Arbeitsplatz, 2. Märzhälfte bis 2. Aprilhälfte 2021**



Fallzahl: N = 6.813.  
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.



Hierfür spricht, dass Beschäftigte den Arbeitgebern insbesondere dann ein schlechtes Zeugnis ausstellen, wenn jene noch keine wöchentlichen Schnelltests anbieten (Abbildung 7). In dieser Gruppe nimmt zudem im Zeitverlauf der Anteil derjenigen ab, die mit den Maßnahmen des Arbeitgebers zufrieden sind: Während in der 2. Märzhälfte noch 41 Prozent der Befragten aus Betrieben ohne wöchentliche Schnelltests die Maßnahmen „voll und ganz“ für ausreichend hielten, sinkt dieser Anteil in der 2. Aprilhälfte auf nur noch 25 Prozent. Zum gleichen Zeitpunkt stimmten 53 Prozent der Befragten mit Zugang zu wöchentlichen Schnelltests der Aussage voll und ganz zu, dass ihr Arbeitgeber bereits ausreichende Maßnahmen umgesetzt hat. Umgekehrt sind am aktuellen Rand 30 Prozent der Befragten mit ihrem Arbeitgeber unzufrieden, wenn mindestens wöchentliche Schnelltests fehlen – verglichen mit einer kleinen Minderheit von 8 Prozent in Betrieben, wo diese schon angeboten werden (kumulierter Anteil von „trifft überhaupt nicht zu“ und „trifft eher nicht zu“). Die Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Testangebot sind in allen drei Erhebungszeiträumen statistisch hochsignifikant.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Um ein Abfärben des Mitte März 2021 eingeführten Schnelltest-Items auf die Bewertung der Maßnahmen des Arbeitgebers zu vermeiden, wurde die neue Frage an dritter Stelle nach der Frage zu den Ansteckungsorgen und den Maßnahmen des Arbeitgebers eingefügt.

<sup>20</sup> Die Teststatistiken betragen in der 2. Märzhälfte  $\chi^2(3, N = 2.703) = 110,10, p < 0.001$ , in der 1. Aprilhälfte  $\chi^2(3, N = 1.899) = 162,22, p < 0.001$ , und in der 2. Aprilhälfte  $\chi^2(3, N = 2.211) = 232,08, p < 0,001$ .

Auch in der logistischen Regressionsanalyse, die nach demselben Muster wie in Abschnitt 3.1 durchgeführt wird, haben Schnelltestangebote einen ausgesprochen starken Effekt auf die Bewertung der betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen (siehe Tabelle 2). In Modell (4) ist die abhängige Variable so kodiert, dass der Wert 1 für Befragte steht, die ihrem Arbeitgeber „voll und ganz“ oder „eher“ ausreichende Maßnahmen attestieren. Befragte, für die dies „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ zutrifft, sind mit dem Wert 0 kodiert. Entsprechend drücken Chancenverhältnisse, die größer als 1 sind, eine höhere Wahrscheinlichkeit für eine positive Bewertung aus.

Wieder zeigt sich ein starker Effekt von wöchentlichen Schnelltests, OR = 5,700 (95% CI: 4,667 – 6,960),  $p < 0,001$ , während Testangebote in geringerem Umfang keine statistisch signifikanten Auswirkungen auf die Bewertung der Maßnahmen des Arbeitgebers haben, OR = 1,117 (95% CI: 0,870 – 1,434),  $p = 0,387$ . Gegenüber der Referenzkategorie (keine Schnelltests, keine Ankündigung) sind Befragte auch dann eher zufrieden, wenn Schnelltests nur angekündigt sind, OR = 2,756 (95% CI: 2,172 – 3,497),  $p < 0,001$ . Auch hier ist es durchaus möglich, dass Arbeitgeber mit bereits kommunizierten Schnelltestplänen auch bei anderen Infektionsschutzmaßnahmen besser aufgestellt sind und dies in die positive Bewertung einfließt.

Bezüglich der Kontrollvariablen zeigt sich, dass Beschäftigte in größeren Betrieben deutlich zufriedener mit den Infektionsschutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers sind. Dies zeigt für Betriebe mit 100 bis 500 Beschäftigten, OR = 1,389 (95% CI: 1,162 – 1,661),  $p < 0,001$ , und noch einmal deutlicher für Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten, OR = 1,625 (95% CI: 1,330 – 2,024),  $p < 0,001$ . Außerdem sind die Angehörigen in den Altersgruppen 40 bis 54 Jahre, OR = 1,360 (95% CI: 1,061 – 1,742),  $p = 0,015$ , und ab 55 Jahren, OR = 1,467 (95% CI: 1,064 – 2,024),  $p = 0,019$ , tendenziell mit den Maßnahmen des Arbeitgebers zufriedener als Befragte in der Referenzkategorie (bis 24 Jahre). Beim Geschlecht zeigen sich hingegen keine signifikanten Unterschiede, OR = 0,920 (95% CI: 0,772 – 1,096),  $p = 0,350$ . Zwischen den Berufshauptgruppen (nicht tabellarisch ausgewiesen) gibt es keine Unterschiede, die auf dem 0,01-Niveau signifikant sind. Auch zwischen Beschäftigten im öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft ergeben sich keine signifikanten Unterschiede, OR = 0,846 (95% CI: 0,640 – 1,119),  $p = 0,242$ .

Interessant ist zudem die deutliche Veränderung im Zeitverlauf. Diese lässt sich so interpretieren, dass die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber in der 2. Aprilhälfte, OR = 0,473 (95% CI: 0,339 – 0,576),  $p < 0,001$ , gegenüber der 2. Märzhälfte für die Referenzkategorie („Nein, keine Schnelltests“) deutlich gesunken ist. Auch dies deutet auf eine Verschiebung der Bewertungsmaßstäbe hin, nach denen Betriebe ohne wöchentliches Schnelltestangebot in den Augen der Beschäftigten derzeit nicht mehr für sich beanspruchen können, ausreichende Infektionsschutzmaßnahmen umzusetzen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Beschäftigte deutlich zufriedener mit den Infektionsschutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers sind, wenn dieser mindestens einmal wöchentlich Corona-Schnelltests für alle Präsenz-Beschäftigten anbietet. Umgekehrt ist die Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeber besonders hoch, wenn regelmäßige Schnelltests fehlen.

## 4 Fazit: Angebotspflicht verbessert Zugang zu Corona-Schnelltests am Arbeitsplatz

Dieser Policy Brief hat verdeutlicht, dass die Sorge der Beschäftigten, sich im beruflichen Kontext mit dem Coronavirus zu infizieren nicht unerheblich ist. Ungefähr ein Drittel aller Beschäftigten äußert Sorgen, sich bei der Arbeit oder auf dem Weg zur Arbeit mit dem Coronavirus zu infizieren. Diese auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank gewonnenen Befunde zeigen im Zeitverlauf parallel zum Verlauf der Infektionszahlen zwar Schwankungen, verdeutlichen aber die Existenz eines neuen, bisher unbekanntem Belastungsfaktors in der Arbeit, der für das betriebliche Miteinander von hoher Bedeutung geworden ist. Damit verändert sich auch der Stellenwert eines Themas, das sonst oft nur unzureichende Beachtung findet: der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser ist vielfach auch deshalb ins Zentrum der Unternehmenspolitik gerückt, weil die Unternehmen ein hohes Interesse an der Aufrechterhaltung der betrieblichen Abläufe haben.

Tatsächlich zeigen aktuelle Studien, dass sich die meisten Unternehmen an die Vorgaben der dafür neu ins Leben gerufenen SARS-CoV-2-Arbeitschutzverordnung halten (Michels/Sommer 2021; Adolf et al. 2021). Auch die darin seit Ende Januar 2021 enthaltene Verpflichtung für die Unternehmen, weitestgehend Homeoffice zu ermöglichen, macht Fortschritte in der Umsetzung: Nachdem der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice zeitweise auf nur noch 14 Prozent gesunken war, arbeiteten Ende Januar/Anfang Februar 2021 wieder 24 Prozent ausschließlich oder überwiegend im Homeoffice (Emmler/Kohlrausch 2021, S. 5). Gleichwohl gibt es hinsichtlich des Infektionsschutzes in einigen Bereichen und Unternehmen immer noch zahlreiche Lücken und Nachholbedarf, und dies nicht nur in Klein- und Kleinstbetrieben. Nicht selten berichten Arbeitnehmer:innen davon, dass Hygienekonzepte nur halbherzig umgesetzt werden oder dass das Tragen von FFP2-Masken aufgrund der zusätzlich zu gewährenden Pausen im Betrieb nicht erlaubt ist (Berndt 2021).

Eine neue Konfliktlinie entstand Anfang März 2021 rund um die Einführung von flächendeckenden Corona-Testangeboten in den Betrieben. Die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sprachen sich vehement gegen eine Testangebotspflicht aus und konnten sich mit dieser Position zunächst durchsetzen (FAZ vom 3. März 2021). Stattdessen wollten die Spitzenverbände auf Freiwilligkeit setzen und unterzeichneten am 9. März 2021 eine sogenannte „Selbstverpflichtungserklärung“, um eine verbindliche Regelung abzuwehren (BDA/BDI/DIHK/ZDH 2021a). Rückendeckung kam nach Presseberichten vom Wirtschaftsministerium mit der Begründung, dass eine gesetzliche Verpflichtung ohne gleichzeitig vorhandene Kontrollmechanismen seitens der Aufsichtsbehörden wirkungslos sei. Und diese seien organisatorisch und personell derzeit nicht auszustatten. Anders formuliert: wenn keine Kontrolle möglich ist, macht auch eine Pflicht keinen Sinn (SZ vom 8. April 2021). Die gesellschaftliche Debatte entfachte sich zusehends und teilte sich in zwei Lager, die – je nach Ausrichtung – die Aspekte „Eigenverantwortung und Selbstverpflichtung“ bzw. „gesetzlich verankerte Arbeitgeberverantwortung und Infektionsschutz“ betonten. Eine wichtige Rolle spielte Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU), indem sie die zunächst auf

Freiwilligkeit beruhende Regelung unter den Vorbehalt stellte, dass bis Ende März, Anfang April etwa 90 Prozent der Betriebe die Selbstverpflichtung umsetzten (Deutscher Bundestag 2021, S. 27445).

Aus heutiger Sicht zeigt sich ein klares Bild: Die hier dargelegten Befunde unterschiedlicher empirischer Befragungen machen deutlich, dass die Umsetzung der Selbstverpflichtung zu diesem Zeitpunkt weit unter der Zielmarke von 90 Prozent blieb und deshalb keineswegs als Erfolg bezeichnet werden kann. Nach einer Umfrage im Auftrag des BMWi hatten zum Monatswechsel vom März auf den April 2021 ein Viertel (26 Prozent) der Betriebe weder Schnelltests eingeführt noch entsprechende Pläne. Nach einer Erhebung des IAB (2021) waren dies sogar mehr als ein Drittel (38 Prozent). Diese Betriebe wurden offenbar erst aktiv, als in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung zum 20. April 2021 eine Verpflichtung der Betriebe eingeführt wurde, allen Präsenz-Beschäftigten regelmäßige Schnelltests anzubieten. Wie andere Quellen auch zeigen die Daten der WSI-Lohnspiegel-Datenbank in der Folge deutliche Fortschritte: In der 2. Aprilhälfte hatten 87 Prozent ein Testangebot oder eine entsprechende Ankündigung, verglichen mit nur 46 Prozent in der 2. Märzhälfte. Angesichts der zunächst zögerlichen Haltung vieler Betriebe war die Angebotspflicht offenbar ein wesentlicher Faktor, um den Zugang zu betrieblichen Schnelltests zu verbessern.

Die entscheidende Rolle der Angebotspflicht wird auch durch die Auswertung eines natürlichen Experiments bestätigt: Zwei Bundesländer (Berlin und Sachsen) haben ihre Unternehmen bereits Ende März bzw. Anfang April verpflichtet, regelmäßig betriebliche Corona-Schnelltests anzubieten. Diese beiden Länder wurden den Bundesländern ohne Verpflichtung gegenübergestellt. Es zeigte sich, dass erstere deutlich aktiver waren: 83 Prozent der Befragten aus Berlin und Sachsen berichteten bereits in der 1. Aprilhälfte, dass Schnelltests für alle Präsenz-Beschäftigten eingeführt oder angekündigt waren, verglichen mit 60 Prozent im Rest der Republik. Der deutliche Unterschied ergab sich, obwohl ansonsten keine relevanten Unterschiede – etwa hinsichtlich der Verfügbarkeit von Schnelltests am Markt oder Hürden bei der betrieblichen Umsetzung – bestanden. Die Ergebnisse erwiesen sich als statistisch hochsignifikant und bestätigten sich auch in einer komplexen, multivariaten Analyse.

Diese Befunde zeigen einmal mehr, dass Appelle allein nicht ausreichen, sondern dass zum Schutz von Beschäftigten klare Gesetze und Verordnungen nötig sind. Die Verpflichtung der Unternehmen, ihren Präsenz-Beschäftigten Testangebote zu machen, war somit ein richtiger Schritt. Auch aus Sicht der Betriebe ist das breitere Angebot an Corona-Schnelltests letztendlich sinnvoll. Diese helfen nicht nur, Infektionsketten frühzeitig zu erkennen und zu unterbrechen, sondern verbessern auch das subjektive Sicherheitsempfinden der Beschäftigten: Die Daten zeigen, dass der Zugang zu betrieblichen Schnelltests die Sorge der Beschäftigten vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz mindert. Zugleich sind Beschäftigte deutlich zufriedener mit den Infektionsschutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers, wenn dieser mindestens einmal wöchentlich Corona-Schnelltests anbietet. Umgekehrt ist die Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeber besonders hoch, wenn regelmäßige Schnelltests fehlen. Corona-Schnelltests fördern also die

Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und können damit auch das soziale Miteinander im Unternehmen und das Betriebsklima verbessern.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Corona-Schnelltests im Betrieb ein gutes Investment des Arbeitgebers sind: Sie reduzieren die Sorge vor Ansteckung und erhöhen die Zufriedenheit unter den Beschäftigten – und das bei überschaubaren Kosten. Die Verankerung der Testangebotspflicht in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung hat zu einer deutlichen Ausweitung der Testangebote beigetragen. Tatsächlich sind die vom Wirtschaftsministerium angeführten fehlenden Kontrollen seitens der Aufsichtsbehörden in Deutschland an dieser Stelle zu beklagen (Kohte 2015). Dies gilt nicht nur für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, sondern auch in Bezug auf die hohe Zahl unbezahlter Überstunden unter den Beschäftigten und schlechte Arbeitsbedingungen in Branchen wie der Fleischindustrie (Erol/Schulten 2020). Andererseits hat aber offenbar die Verpflichtung zum Angebot von Corona-Schnelltests ein Umdenken in den zuvor zögerlichen Unternehmen bewirkt. Auch wenn verstärkte Kontrollen wünschenswert sind, so zeigt die verbindliche Regelung trotz geringer Kontrolldichte im Vergleich zu der unverbindlichen „Selbstverpflichtung“ deutlich mehr Wirkung.

## Literaturverzeichnis

**Adolf, L./ Eickholt, C./ Tausch, A./ Trimpop, R. (2021):** SARS-CoV-2-Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen in deutschen Betrieben: Ergebnisse einer Befragung von Arbeitsschutzexpertinnen und -experten, Dortmund. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/SARS-CoV-2-Befragung.html>, zuletzt geprüft am 30.04.2021.

**Ahlers, E./ Mierich, S./ Zucco, A. (2021):** Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können, WSI Report 65, Düsseldorf. [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007997](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007997), zuletzt geprüft am 03.05.2021.

**Baker, R./ Blumberg, S.J./ Brick, J.M./ Couper, M.P./ Courtright, M./ Dennis, J.M./ Dillman, D./ Frankel, M.R./ Garland, P./ Groves, R.M. / Kennedy, C./ Krosnick, J./ Lavrakas, P.J. (2010):** Research synthesis: AAPOR report on online panels, in: Public Opinion Quarterly 74(4), S. 711–781.

**Barmer (2021):** Barmer-Branchenauswertung – Corona grassiert vor allem in Sozialberufen. Pressemitteilung vom 15. Februar 2021, Berlin. <https://www.barmer.de/presse/presseinformationen/pressemitteilungen/branchenauswertung-corona-280804>, zuletzt geprüft am 30.04.2021.

**BDA/BDI/DIHK/ZDH (2021a):** Erklärung der deutschen Wirtschaft zur Ausweitung des Testangebots an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, datiert 9. März 2021, Berlin. <https://bdi.eu/position/news/erklaerung-der-deutschen-wirtschaft-zur-ausweitung-des-testangebots-an-mitarbeiterinnen-und-mitarbeiter/>, zuletzt geprüft am 03.05.2021.

**BDA/BDI/DIHK/ZDH (2021b):** Sachstandsbericht #WirtschaftTestet gegen Corona, Berlin. [https://www.wirtschaftstestetgegencorona.de/wp-content/uploads/2021/04/WirtschaftTestetGegenCorona\\_Sachstandsbericht\\_fin.pdf](https://www.wirtschaftstestetgegencorona.de/wp-content/uploads/2021/04/WirtschaftTestetGegenCorona_Sachstandsbericht_fin.pdf), zuletzt geprüft am 04.05.2021.

**Berndt, C. (2021):** Coronavirus: Amazon verbietet Mitarbeitern FFP2-Masken. In: Süddeutsche Zeitung, 22.04.2021. Online verfügbar unter <https://www.sueddeutsche.de/gesundheit/corona-amazon-ffp2-masken-arbeitsschutz-1.5273254>, zuletzt geprüft am 30.04.2021.

**BMAS/BMWi (2021):** Corona-Tests in der Wirtschaft: Ergebnisse der Umfragen bei Beschäftigten und Unternehmen, Pressemitteilung vom 8. April 2021, Berlin. <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2021/corona-test-umfrage-unternehmen.html>, zuletzt überprüft am 04.05.2021.

**Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (2021):** Antigen-Tests auf SARS-CoV-2, Bonn. [https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/\\_node.html](https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/_node.html), zuletzt geprüft am 03.05.2021.

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021):** Zweite Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 14. April

2021, veröffentlicht im Bundesanzeiger am 15. April 2021 (BAnz AT 15.04.2021 V1).

**Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) (2021):** CEO-Befragung zu Corona-Testangeboten, datiert 5. April 2021, Berlin. <https://bdi.eu/publikation/news/ceo-befragung-zu-corona-testangeboten-pandemie-gesundheit/>, zuletzt überprüft am 04.05.2021.

**Bundesvereinigung der Arbeitgeber (BDA) (2021):** Wir wollen keine Gesetzesdiskussion, sondern weitere Testerfolge, Presseerklärung vom 29. März 2021, Berlin. <https://arbeitgeber.de/wir-wollen-keine-gesetzesdiskussion-sondern-weitere-testerfolge/>, zuletzt geprüft am 27.04.2021.

**Deutscher Bundestag (2021):** Stenografischer Bericht der 218. Sitzung vom 25. März 2021, Plenarprotokoll 19/218, Berlin.

**Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2021):** DIHK-Startumfrage zu Corona-Tests, Berlin. <https://www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/aktuelle-informationen/viele-unternehmen-testen-selbst-48070>, zuletzt geprüft am 30.04.2021.

**Dunning, T. (2012):** Natural Experiments in the Social Sciences: A Design-Based Approach, Cambridge.

**Emmler, H./ Kohlrausch, B. (2021):** Homeoffice – Potenziale und Nutzung. Aktuelle Zahlen aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4., WSI Policy Brief 52, Düsseldorf. [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007979](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007979), zuletzt geprüft am 20.04.2021.

**Erol, S./ Schulten, T. (2020):** Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie: Das Ende der "organisierten Verantwortungslosigkeit"? (No. 61). WSI Report 61. Düsseldorf, [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007924](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007924)

**FAZ (2021):** Neuer Entwurf: Lockerungen auch bei Inzidenz bis 100, Aktualisiert am 03.03.2021. <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/corona-lockerungen-auch-bei-inzidenz-bis-100-17225082.html>, zuletzt geprüft am 03.05.2021.

**Handelsblatt (2021):** Unternehmen haben die Corona-Tests für ihre Mitarbeiter laut Arbeitsminister Hubertus Heil massiv ausgeweitet, Kurzmeldung vom 29. April 2021.

**Hollmann, D./ Schilcher, C. (2021):** Mitarbeiterorientierung und Engagement in schwierigen Zeiten. Eine Beschäftigtenbefragung zum Verhalten der Arbeitgeber während der Coronapandemie, Gütersloh. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/mitarbeiterorientierung-und-engagement-in-schwierigen-zeiten-all>, zuletzt geprüft am 03.05.2021.

**IAB (2021):** Corona-Test-Angebote in Betrieben – Aktuelle Ergebnisse aus Der Studie „Betriebe in der Covid-19-Krise“. Aktuelle Daten und Indikatoren, 13. April 2021. Nürnberg. [http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/ADuI\\_Corona-Tests\\_in\\_Betrieben.xlsx](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/ADuI_Corona-Tests_in_Betrieben.xlsx), zuletzt geprüft am 04.05.2021.



**IHK Hannover und der Unternehmerverbände Niedersachsen (UVN) (2021):** Ergebnisse der Blitzumfrage Bereitschaft der Arbeitgeber zu betrieblichen Corona Tests. Hannover. <https://www.uvn-online.de/presse/uvn-ihk-ergebnisse-der-blitzumfrage-bereitschaft-der-arbeitgeber-zu-freiwilligen-betrieblichen-corona-tests/>, zuletzt geprüft am 20.04.2021.

**Kohte, W. (2015):** Aufsicht im Arbeitsschutz – internationale Anforderungen und Impulse, in: WSI-Mitteilungen 68(3), S. 170–177. <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-aufsicht-im-arbeitsschutz-internationale-anforderungen-und-impulse-13197.htm>, zuletzt geprüft am 03.05.2021.

**Kontoangelos, K./ Economou, M./ Papageorgiou, C. (2020):** Mental health effects of COVID-19 pandemia: a review of clinical and psychological traits, in: Psychiatry Investigation 17(6), S. 491–505. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32570296/>, zuletzt geprüft am 04.05.2021.

**Mallapaty, S. (2020):** The coronavirus is most deadly if you are old and male, in: Nature 585(3), S. 16–17. <https://www.nature.com/articles/d41586-020-02483-2>, zuletzt geprüft am 04.05.2021.

**Michels, L./ Sommer, S. (2021):** Betriebe nehmen die Herausforderungen durch Corona an!, in: Arbeitsschutz in Recht und Praxis 2(3), S. 94–97, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel2994.htm> l, zuletzt geprüft am 03.05.2021.

**Mitze, T./ Kosfeld, R./ Rode, J./ Wälde, K. (2020):** Face masks considerably reduce COVID-19 cases in Germany, in: Proceedings of the National Academy of Sciences 117(51). <https://www.pnas.org/content/117/51/32293>, zuletzt geprüft am 20.04.2021.

**Morgan, S. L./ Winship, C. (2015):** Counterfactuals and causal inference. Cambridge.

**Niedersächsisches Kultusministerium (2020):** Corona-Testangebot für 100.000 Beschäftigte an Schulen – Tonne: „Weiterer Baustein zur Sicherheit an niedersächsischen Schulen“, Pressemitteilung vom 10. September 2020, Hannover. <https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/corona-testangebot-fur-100-000-beschaeftigte-an-schulen-tonne-weiterer-baustein-zur-sicherheit-an-niedersaechsischen-schulen-192374.html>, zuletzt geprüft am 30.04.2021.

**Pharmazeutische Zeitung (2021):** Coronavirus-Schnelltests: Wann gibt es wo welchen Laintest zu kaufen, Ausgabe vom 1. März 2021, <https://www.pharmazeutische-zeitung.de/wann-gibt-es-wo-welchen-laintest-zu-kaufen-124077/>, zuletzt überprüft am 04.05.2021.

**Robert Koch-Institut (2021):** Täglicher Lagebericht des RKI zur Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) vom 3. Mai 2021, Berlin. [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Situationsberichte/Mai\\_2021/2021-05-03-de.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Situationsberichte/Mai_2021/2021-05-03-de.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 04.05.2021.

**Schonlau, M./ Couper, M. P. (2017):** Options for Conducting Web Surveys, in: Statistical Science 32(2), S. 279–292.

**Schouten, B./ Cobben, F./ Bethlehem, J. (2009):** Indicators for the representativeness of survey response, in: Survey Methodology 35(1), S. 101–113.

**SZ (2021):** Wirtschaftspolitik: Viel Ärger und ein Damoklesschwert beim "Wirtschaftsgipfel", Süddeutsche Zeitung vom 8. April 2021, <https://www.sueddeutsche.de/politik/wirtschaftspolitik-viel-aerger-und-ein-damoklesschwert-beim-wirtschaftsgipfel-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-210408-99-121809> , zuletzt überprüft am 04.05.2021.

**Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) (2020):** Krankschreibungen wegen Covid-19: Erziehungs- und Gesundheitsberufe am stärksten betroffen. Pressemitteilung vom 21. Dezember 2020, Berlin. <https://wido.de/news-events/aktuelles/2020/krankschreibungen-wegen-covid-19/>, zuletzt geprüft am 30.04.2021.

## Anhang 1: Informationen zur Methode

Basis für diesen Policy Brief ist die WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Die Befragten rekrutieren sich aus Besuchern des WSI-Portals Lohnspiegel.de und sind nicht wie bei einer klassischen Zufallsstichprobe aus einer vorher festgelegten Quelldatei, die Einträge für die Gesamtpopulation enthält, zufällig ausgewählt worden. In der Literatur wird das angewendete Rekrutierungsverfahren häufig als River-Sampling bezeichnet. Neben der Nutzung von Opt-in Online Panels ist River-Sampling ein für Online-Befragungen gängiger Ansatz, um in kurzer Zeit eine große Anzahl von Befragten zu erreichen (Baker et al. 2010, S. 724f.; Schonlau/Cooper 2017). Eine Einschränkung des Verfahrens ist, dass es zu unerwünschten Selbstselektionseffekten führen kann. Diese sind insbesondere dann problematisch, wenn die abgefragten Merkmale in direktem Zusammenhang mit der Rekrutierung der Stichprobe stehen – also etwa im Fall eines Flugreiseportal, das nach der Absicht fragt, demnächst eine Bahn- oder Flugreise zu unternehmen – und deshalb bestimmte, für die Aussagekraft des Ergebnisses relevante Bevölkerungsgruppen systematisch unterrepräsentiert sind (im Beispiel: Bahnreisende).

Solch ein enger Zusammenhang ist im vorliegenden Fall nicht gegeben: Die für die Rekrutierung entscheidende Variable (Interesse am Thema „Löhne und Gehälter“) sollte eine deutlich geringere, systematische Korrelation mit den abgefragten Merkmalen haben, die sich auf ein anderes Themenfeld beziehen (betrieblicher Gesundheitsschutz). Für die Befragten war zudem zu Beginn des Fragebogens nicht ersichtlich, dass nach den Fragen zum Thema Löhne und Gehälter einige Fragen mit Corona-Bezug gestellt werden. Deshalb kann die persönliche Haltung zu Infektionsschutzmaßnahmen die Rekrutierung nicht gesteuert haben. Trotzdem ist eine Stichprobenverzerrung nicht auszuschließen und der Hinweis darauf, dass die Umfrage nicht repräsentativ ist, bleibt wichtig, um Transparenz bezüglich der verwendeten Methoden herzustellen (Baker et al. 2010, S. 759f.). Auch mit dieser Einschränkung bleiben Online-Umfragen wie die vorliegende ein wichtiges Instrument, um zeitnahe Einblicke in die Lebenswirklichkeit der Befragten zu erhalten.

Zudem sind auch herkömmliche Zufallsstichproben nicht gänzlich vor dem Problem der Selbstselektion gefeit, welches in diesem Fall durch unterschiedliche Teilnahmewahrscheinlichkeiten der ausgewählten Zielpersonen oder -betriebe entstehen kann (siehe z. B. Schouten/Cobben/Bethlehem 2009). So ist es denkbar, dass Betriebe, die bisher noch keine ausreichenden Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes ergriffen haben, auch eine geringere Bereitschaft haben, zu diesem – für sie potenziell unangenehmen – Thema gegenüber einem Befragungsinstitut oder der regionalen Industrie- und Handelskammer (IHK) umfassend Auskunft zu erteilen. Ein ausgewogenes Bild ergibt sich deshalb am ehesten aus der Gesamtschau verschiedener Datenquellen (siehe auch Kasten 1).

## **AUTOR:INNEN**

---

**Dr. Malte Lübker**

Referat: Tarif- und Einkommensanalysen  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung  
Düsseldorf  
malte-luebker@boeckler.de

**Dr. Elke Ahlers**

Referat: Qualität der Arbeit  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung  
Düsseldorf  
elke-ahlers@boeckler.de

## **IMPRESSUM**

---

**Herausgeber**

Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18  
40474 Düsseldorf  
www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

[WWW.BOECKLER.DE](http://WWW.BOECKLER.DE)