

RESEARCH REPORT SERIES

IZA Research Report No. 111

Auswirkungen der Corona-Krise auf das Familien- und Erwerbsleben

Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Holger Bonin (IZA)

Werner Eichhorst (IZA)

Annabelle Krause-Pilatus (IZA)

Ulf Rinne (IZA)

MÄRZ 2021



FORSCHUNGSBERICHT

574

Auswirkungen der Corona-Krise auf das Familien- und Erwerbsleben

– Kurzexpertise –

Kurzexpertise

Auswirkungen der Corona-Krise auf das Familien- und Erwerbsleben

Holger Bonin (IZA)

Werner Eichhorst (IZA)

Annabelle Krause-Pilatus (IZA)

Ulf Rinne (IZA)

Dezember 2020

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Kurzbeschreibung

Die mit der COVID-19-Pandemie verbundene schwere wirtschaftliche Rezession bringt bei Frauen und Männern unterschiedliche Beschäftigungs- und Einkommensrisiken mit sich und könnte sich damit auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirken. So sind Frauen einerseits in einigen systemrelevanten Bereichen, wie etwa Pflege und Erziehung, besonders stark vertreten. Andererseits sind sie überdurchschnittlich oft in einigen von den kontaktbeschränkenden Maßnahmen besonders betroffenen Wirtschaftsbereichen, wie etwa im Gastgewerbe, tätig. In vielen Konstellationen musste zudem aufgrund der zumindest zeitweisen Schließung von Kitas und Schulen die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern neu ausgehandelt werden. Vor diesem Hintergrund beleuchtet diese Kurzexpertise die gleichstellungspolitisch relevanten Veränderungen in Deutschland, die sich im bisherigen Verlauf der COVID-19-Pandemie am Arbeitsmarkt abzeichnen, sowie die sozialpolitischen Maßnahmen zur Abfederung der entstandenen Problemlagen unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung. Davon ausgehend werden konkrete Handlungsansätze erörtert, mit denen potenziell nachhaltigen Rückschritten bei Gleichstellungszielen durch Pandemiefolgen an den Arbeitsmärkten und in den Familien entgegengearbeitet werden könnte, oder die vorbeugend für eine gleichmäßigere Verteilung wirtschaftlicher und sozialer Risiken in künftigen Krisensituationen sorgen könnten.

Abstract

The severe recession triggered by the COVID-19 pandemic is associated with unequal employment and income risks for women and men. This could impact gender equality. On the one hand, women are strongly represented in some essential sectors and services, such as care and education. On the other hand, they are more often than men employed in economic sectors that are particularly affected by contact restrictions, such as hotels and restaurants. Moreover, in many constellations, the distribution of employment and care work between women and men had to be renegotiated due to the (at least temporary) closure of childcare facilities and schools. Against this background, this report sheds light on recent changes in Germany that are relevant to gender equality and that have become apparent in the course of the COVID-19 pandemic, as well as on policy measures to cushion the resulting problems in terms of gender equality. On this basis, concrete policy options are discussed that could be used to counteract potentially lasting regressions in gender equality on the labor market and within families, or that could help to ensure a more even distribution of economic and social risks in future crisis situations.

Hinweis

Die inhaltliche Ausarbeitung dieser Expertise wurde Mitte November 2020 abgeschlossen. Danach stattfindende Ereignisse oder Maßnahmen wurden dementsprechend nicht berücksichtigt.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	8
Zusammenfassung	9
1. Einleitung	11
2. Ungleiche Beschäftigungsrisiken für Frauen und Männer	12
2.1 Entwicklungen in der Corona-Krise	12
2.2 Gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf	14
3. Ungleiche Einkommensrisiken für Frauen und Männer	19
3.1 Entwicklungen in der Corona-Krise	19
3.2 Gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf	22
4. Familien im Spannungsfeld von Sorgearbeit und Homeoffice	26
4.1 Entwicklungen in der Corona-Krise	26
4.2 Gleichstellungs- und familienpolitischer Handlungsbedarf	29
Literaturverzeichnis	35

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
COVID-19	Coronavirus-Krankheit-2019 (<i>coronavirus disease 2019</i>)
HOPP	Hochfrequentes Online-Personen-Panel
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IfSG	Infektionsschutzgesetz
IZA	Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit
NRW	Nordrhein-Westfalen
SGB	Sozialgesetzbuch
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Zusammenfassung

Die mit der COVID-19-Pandemie verbundene schwere wirtschaftliche Rezession bringt bei Frauen und Männern unterschiedliche Beschäftigungs- und Einkommensrisiken mit sich und könnte sich damit auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirken. So ist die registrierte Arbeitslosigkeit bei Frauen von März bis Oktober 2020 etwas stärker gestiegen als bei Männern. Dieser Unterschied speist sich aus einer Zunahme des Frauenanteils bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit. Dies dürfte hauptsächlich mit der ungleichen Verteilung der Geschlechter über die Wirtschaftssektoren zusammenhängen, die von der pandemiebedingten schweren Rezession in unterschiedlicher Weise betroffen sind. In von Maßnahmen zur Kontaktbeschränkung stark betroffenen Dienstleistungsbranchen, wie etwa dem Gast- und Beherbergungsgewerbe, wurde sowohl die Kurzarbeit stark genutzt als auch viele Beschäftigte entlassen. Zudem sind diese Wirtschaftsbereiche durch einen hohen Anteil geringfügig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse charakterisiert. Letztere sind von der Arbeitslosenversicherung nicht erfasst und begründen also auch keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Von Einschränkungen und Schließungen betroffene Betriebe im Bereich der Dienstleistungen setzten daher in erheblicher Zahl geringfügig entlohnte Beschäftigte kurzfristig frei – mit ungleich verteilten Entlassungsrisiken zwischen den Geschlechtern, da Frauen unter geringfügig entlohnten Beschäftigten überrepräsentiert sind.

Auch wenn sich daraus kaum akuter gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf ergibt, führt die Entwicklung während der Pandemie vor Augen, welche besonderen Beschäftigungsrisiken mit der schon in der Zeit vor Corona bestehenden Geschlechtersegregation am deutschen Arbeitsmarkt verbunden sind. Demnach können Maßnahmen, die dem in Deutschland in den Familien nach wie vor gängigen Muster entgegenwirken, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit auf Teilzeittätigkeiten reduzieren, während Männer in Vollzeit weiterarbeiten, einen Beitrag zu einer gleichmäßigeren Verteilung der Beschäftigungsrisiken während Rezessionen leisten. Um der Ausprägung einer Zuverdiener-Partnerschaft nach der Familiengründung vorzubeugen, gibt es verschiedene Ansatzpunkte. Zu Verbesserungen der Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit vor allem von Müttern gehören eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Betreuungsinfrastruktur, Anreize für kürzere Erwerbsunterbrechungen nach einer Geburt sowie der Abbau der Förderung geringfügig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse. Zudem wird es darauf ankommen, Geschlechterstereotype aufzubrechen, die sich bereits sehr früh im Bildungsverlauf ausprägen und bei der Berufswahl nach wie vor eine zentrale Rolle spielen, etwa durch die Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit in den Bereichen Gesundheit und Erziehung.

Verlässliche Daten, wie sich die laufenden Einkommen von Frauen und Männern während der COVID-19-Pandemie entwickelt haben, liegen in Deutschland bislang nicht vor. Dennoch ist davon auszugehen, dass die pandemiebedingten geschlechtsspezifischen Risiken bei der Beschäftigung auch unmittelbar auf die laufenden Einkommen durchschlagen. Dies wird noch dadurch verstärkt, dass nach dem Verlust eines Minijobs, wovon Frauen in der bisherigen Corona-Krise überdurchschnittlich betroffen waren, anders als bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung kein Anspruch auf die Entgeltersatzleistungen der Arbeitslosenversicherung besteht. In einkommensschwächeren Bedarfsgemeinschaften können zwar Grundsicherung, Kinderzuschlag und Wohngeld einen Teil des Ausfalls an Erwerbseinkommen ausgleichen. Insgesamt dürfte der Anteil, den Frauen in Zuverdiener-Partnerschaften zum verfügbaren Haushaltseinkommen beitragen, aber in Folge der geschlechterspezifischen Beschäftigungswirkungen der Corona-Krise etwas zurückgegangen sein. Gleichstellungspolitisch bedeutsam ist hierbei, dass Frauen bei Aushandlungsprozessen in der Partnerschaft, etwa über die Verwendung

des Einkommens, in eine systematisch schwächere Verhandlungsposition kommen können, wenn sie weniger zum Gesamteinkommen beitragen. Zu gleichstellungspolitischen Handlungsempfehlungen, die Geschlechterdifferenzen bei durchschnittlichen Einkommen und Löhnen entgegen wirken, gehören die volle Einbeziehung der (Solo-)Selbstständigen in die Sozialversicherungen, die Abschaffung der Lohnsteuerklasse V sowie stärkere Väter-Komponenten beim Entgeltersatz für Betreuungszeiten.

Durch die zur Pandemiebekämpfung notwendigen zeitweisen Schließungen von Kitas und Schulen mussten viele Familien neue Arrangements für die Betreuung ihrer Kinder im Haushalt finden. Gleichzeitig sahen sich erwerbstätige Eltern damit konfrontiert, dass sich die Erwerbstätigkeit in den Bereichen, in denen es die Natur der beruflichen Tätigkeit zulässt, sehr stark ins Homeoffice verlagert hat. Angesichts dieser zweifachen massiven Veränderung der Rahmenbedingungen waren viele Eltern seit Beginn der Pandemie gezwungen, neu darüber zu entscheiden, wie sie Erwerbs- und Sorgearbeit untereinander aufteilen. Als Folge dieses Prozesses befürchteten manche, dass die Frauen verstärkt wieder eine traditionelle Rolle wahrnehmen und einen noch größeren Teil der unbezahlten Sorgearbeit in der Familie leisten werden, und dass diese Retraditionalisierung auch über das Ende der Pandemie hinaus anhalten könnte. Allerdings wird diese Hypothese von den derzeit vorliegenden Daten überwiegend nicht gestützt.

Für Alleinerziehende und Familien, in denen Angehörige gepflegt werden, bringt die COVID-19-Pandemie außerdem besondere Belastungen mit sich. So sahen sich Alleinerziehende mit größeren Schwierigkeiten konfrontiert, die Kinderbetreuung während der Schließungen von Kitas und Schulen zu organisieren, weil die zusätzlichen Betreuungsverpflichtungen im Haushalt nicht wie bei Paarfamilien auf zwei Elternteile verteilt werden konnten. Diese Problematik wurde noch dadurch verstärkt, dass für die Kinder von erwerbstätigen Alleinerziehenden eine externe Notbetreuung nicht überall beansprucht werden konnte. Und selbst wenn ein solcher Anspruch bestand, umfasste dieser häufig keine Randzeiten, in denen Alleinerziehende überdurchschnittlich häufig erwerbstätig sind. Pflegende Angehörige, die auch im normalen Alltag physisch und besonders psychisch belastet sind, wurden durch die COVID-19-Pandemie noch stärker beansprucht. Dabei spielt nicht nur das gestiegene Infektionsrisiko für Pflegende wie Gepflegte eine Rolle, sondern auch der Ausfall formeller und informeller Hilfestrukturen sowie, in geringerem Ausmaß, finanzielle Sorgen.

Die im bisherigen Verlauf der COVID-19-Pandemie gemachten Erfahrungen zeigen, wie wichtig starke externe Infrastrukturen für eine Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sind, die sowohl der wirtschaftlichen Stabilität von Familien als auch der Gleichstellung der Geschlechter dient. Die Möglichkeit, verstärkt von zu Hause aus zu arbeiten, die auch nach dem Ende der Corona-Krise in vielen Unternehmen erhalten bleiben dürfte, kann ebenfalls dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder von Familie und Pflege zu verbessern. Erwerbstätige gewinnen damit an Zeit und Flexibilität, was vor allem Männern mehr Gelegenheit verschafft, mehr Sorgearbeit zu übernehmen. Damit es zu einer solchen im Hinblick auf die Gleichstellung wünschenswerten Verhaltensänderung kommt, ist jedoch – auch dies zeigen die Erfahrungen während der Pandemie – die klare Trennung der Erwerbsarbeit im Homeoffice von der Sorgearbeit im Haushalt essenziell. Auch hierfür sind verlässliche und gute externe Betreuungsmöglichkeiten bei beruflicher Tätigkeit von zu Hause aus zentral. Handlungsansätze, die auf fundamentale Veränderungen in den Rahmenbedingungen abzielen, umfassen die Entwicklung effizienter Marktstrukturen für haushaltsnahe Dienstleistungen sowie das Konzept der Familienarbeitszeit, das dem Leitbild eines Erwerbsmodells mit partnerschaftlicher vollzeitnaher Teilzeit beider Elternteile folgt.

1. Einleitung

Die COVID-19-Pandemie könnte sich auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirken. So bringt die mit der Gesundheitskrise verbundene schwere wirtschaftliche Rezession bei Frauen und Männern unterschiedliche Beschäftigungs- und Einkommensrisiken mit sich. Frauen sind einerseits in einigen systemrelevanten Bereichen, wie etwa Pflege und Erziehung, besonders stark vertreten. Andererseits sind sie überdurchschnittlich oft in einigen Wirtschaftsbereichen tätig, in denen die aus Einschränkungen durch Maßnahmen zum *Social Distancing* resultierende Nachfrageausfälle besonders schnell und stark auf die Erwerbstätigen durchschlagen, wie im Gastgewerbe oder in der Kreativwirtschaft. Außerdem erledigen seit Beginn der Pandemie mehr Erwerbstätige einen Großteil ihrer Arbeit vom Homeoffice aus. Insbesondere Eltern sehen sich dadurch öfter mit der Herausforderung konfrontiert, die Erwerbsarbeit und das Familienleben miteinander zu vereinbaren oder beides angemessen zu trennen. Noch deutlich verstärkt wird dies durch den zeitweisen Ausfall von für die Familien essenziellen Infrastrukturen – insbesondere der Kindertagesbetreuung und der Schulen, aber auch der Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen. In vielen Konstellationen musste vor diesem Hintergrund die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern neu ausgehandelt werden.

Es ist noch zu früh, um zu beurteilen, inwieweit sich im weiteren Verlauf der Corona-Krise die in der ersten Phase der Pandemie beobachteten Veränderungen bei den Arbeitsmarktrisiken und bei der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern verfestigen werden. Wäre dies der Fall, könnten mit der weiteren Annäherung an eine „neue Normalität“ neue gleichstellungspolitische Problemlagen entstehen. Jedoch ist auch eine Rückkehr zur alten Normalität denkbar, also zu den Geschlechterverhältnissen in der Zeit vor der Corona-Krise. Käme es dazu, würden die Erfahrungen während der pandemiebedingten Ausnahmelage vor allem wirtschaftliche und soziale Risiken klarer vor Augen führen, die mit der in Deutschland noch nicht erreichten gleichberechtigten Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern verbunden sind. In welche dieser Richtungen es geht, wird nicht nur vom künftigen Pandemieverlauf abhängen, sondern auch von der Wirksamkeit und möglichen geschlechterspezifischen Effekten der konjunktur-, struktur-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen, die zur Abfederung und Überwindung der mit der Corona-Krise verbundenen wirtschaftlichen und sozialen Probleme eingesetzt werden.

Vor diesem Hintergrund beleuchtet dieses Impulspapier die gleichstellungspolitisch relevanten Veränderungen in Deutschland, die sich im bisherigen Verlauf der Pandemie am Arbeitsmarkt für Männer und Frauen und für die Familien abzeichnen, und die sozialpolitischen Maßnahmen zur Abfederung der entstandenen Problemlagen unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung. Davon ausgehend werden konkrete Handlungsansätze erörtert, mit denen potenziell nachhaltigen Rückschritten bei Gleichstellungszielen durch Pandemiefolgen an den Arbeitsmärkten und in den Familien entgegengearbeitet werden könnte, oder die vorbeugend für eine gleichmäßigere Verteilung wirtschaftlicher und sozialer Risiken in künftigen Krisensituationen sorgen könnten.

Das weitere Impulspapier gliedert sich wie folgt. Abschnitt 2 fokussiert die unterschiedlichen Beschäftigungsrisiken für Frauen und Männer, die während der Corona-Krise in Folge der starken Geschlechtersegregation am deutschen Arbeitsmarkt entstehen. Abschnitt 3 wendet sich den nach Geschlecht unterschiedlichen Einkommensrisiken zu, die sich jenseits der relativen Beschäftigungsrisiken entfalten. Abschließend behandelt Abschnitt 4 die durch die Corona-Krise veränderten Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit in den Familien.

2. Ungleiche Beschäftigungsrisiken für Frauen und Männer

2.1 Entwicklungen in der Corona-Krise

In Anbetracht des in der deutschen Nachkriegsgeschichte einmaligen Rückgangs der gesamtwirtschaftlichen Produktion erscheint die Arbeitsmarktentwicklung im Verlauf der Corona-Krise bislang noch ziemlich robust. Zwar war die Zahl der registrierten Arbeitslosen im Oktober 2020 mit 2,76 Millionen um 556.000 höher als im Vorjahr. Der Zuwachs speist sich aber hauptsächlich aus dem Aussetzen von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie der anhaltend verminderten Bereitschaft der Arbeitgeber, Neueinstellungen vorzunehmen. Andererseits liegen die Zugänge in Arbeitslosigkeit – nach einer vorübergehenden deutlichen Zunahme der Entlassungen während der ersten Welle der Pandemie im April und Mai 2020 – sogar unter Vorjahresniveau. Wie in früheren Krisen halten viele Unternehmen ihre wertvollen Fachkräfte. Das in Reaktion auf die Krise massiv ausgeweitete und großzügiger ausgestaltete Kurzarbeitergeld unterstützt sie dabei, Entlassungen zu vermeiden.

Allerdings ist die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) registrierte Arbeitslosigkeit bei Frauen etwas stärker gestiegen als bei den Männern. Von März bis Oktober 2020 hat gemäß BA-Statistik der Bestand an weiblichen Arbeitslosen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III um insgesamt rund 216.000 Personen zugenommen, der Bestand an männlichen Arbeitslosen nur um rund 209.000 Personen. Der Frauenanteil am Bestand der Arbeitslosen ist dadurch von 42,8 auf 44,1 Prozent gewachsen. Die Arbeitslosenquote der Frauen war im Oktober mit 5,7 Prozent um 0,9 Prozentpunkte höher als im März. Die Arbeitslosenquote bei Männern nahm in diesem Zeitraum von 5,5 auf 6,3 Prozent zu, also im Vergleich zu den Frauen um 0,1 Prozentpunkte weniger. Diese Geschlechterunterschiede speisen sich daraus, dass mit der Corona-Krise der Frauenanteil bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit gestiegen ist. Dieser lag im ersten Quartal 2020 bei 42,2 Prozent, im Zeitraum von April bis Oktober 2020 bei 44,7 Prozent. Hierbei ist davon auszugehen, dass die registrierte Arbeitslosigkeit die Beschäftigungsrisiken von Frauen etwas unterzeichnet, weil Frauen überdurchschnittlich häufig ausschließlich im Minijob erwerbstätig sind, Minijobs während der Pandemie relativ oft gekündigt wurden und gekündigte geringfügig entlohnte Beschäftigte keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Dagegen unterscheidet sich der Anteil der Frauen an allen Abgängen aus Arbeitslosigkeit seit April kaum vom Anteil in den Monaten vor der Krise. Entsprechend dürften auch Frauen, die nach einer Familienphase wieder in das Erwerbsleben einsteigen möchten, derzeit keine substanziell höheren Hürden zu überwinden haben, als es normalerweise der Fall ist.

Dass sich die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, für Frauen etwa weniger gut entwickelt hat als für Männer, dürfte hauptsächlich mit der ungleichen Verteilung der Geschlechter über die Wirtschaftssektoren zusammenhängen, die von der pandemiebedingten schweren Rezession in unterschiedlicher Weise betroffen sind (Hammerschmid et al 2020; Adams-Prassl et al 2020). Der aktuelle Einbruch der wirtschaftlichen Aktivität hat nämlich zwei Dimensionen. Auf der einen Seite leidet besonders das stark in die internationale Arbeitsteilung eingebundene produzierende Gewerbe. Hier kam es anfänglich zu Ausfällen bei Vorleistungen aus dem Ausland; vor allem aber wirkt sich hier aber die – wahrscheinlich noch länger anhaltende – Schwäche bei den Exporten negativ aus. In den von diesem Schock betroffenen Bereichen des Arbeitsmarkts sind Männer überdurchschnittlich repräsentiert. Auf der anderen Seite haben die Maßnahmen zum *Social Distancing* gravierende Nachfrageausfälle in einigen Dienstleistungsbereichen, wie etwa dem Gast- und Beherbergungsgewerbe, mit sich gebracht, in denen der Beschäftigtenanteil von Frauen überdurchschnittlich hoch ist.

Ungleiche Beschäftigungsrisiken für Frauen und Männer

Diese Besonderheit unterscheidet die derzeitige Corona-Krise von der letzten außerordentlichen Rezession in Folge der globalen Finanz- und Schuldenkrise 2008/09, aber auch von typischen Rezessionen im allgemeinen Konjunkturverlauf. Bei diesen konzentriert sich der Rückgang der wirtschaftlichen Aktivität primär auf Sektoren, in denen weibliche Beschäftigte relativ schwach vertreten sind (Doepke und Tertilt 2016). Die besondere sektorale Struktur der Corona-Rezession übersetzt sich zusätzlich in geschlechterspezifische Arbeitsmarktrisiken, weil sich die Struktur der Beschäftigten in den beiden stark betroffenen Bereichen der deutschen Volkswirtschaft unterscheidet. Im Verarbeitenden Gewerbe ist der Anteil gut qualifizierter Fachkräfte hoch. Die Arbeitgeber greifen hier – wie auch sonst bei einem größere Teile der Belegschaft betreffenden vorübergehenden Arbeitsausfall – auf das gewohnte Instrument der Kurzarbeit zurück, um Arbeitskräfte im Unternehmen zu halten, die bei einer normalen Wirtschaftslage nur schwer (wieder) zu bekommen wären.

Die von Lockdowns stark betroffenen Dienstleistungsbranchen sind dagegen durch einen hohen Anteil eher einfacher Tätigkeiten sowie auch bei einer normalen wirtschaftlichen Lage relativ hohe Auslastungsschwankungen charakterisiert. Deswegen ist die Arbeit hier eher flexibel organisiert, und geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse bzw. Minijobs sind relativ stark verbreitet. Diese sind von der Arbeitslosenversicherung nicht erfasst und begründen also auch keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Vom Lockdown direkt betroffene Betriebe im Bereich der Dienstleistungen machten daher nicht nur verstärkt von Kurzarbeit Gebrauch, sondern setzten in erheblicher Zahl auch geringfügig entlohnte Beschäftigte kurzfristig frei.¹ Dabei waren die Entlassungsrisiken zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt, weil Frauen unter geringfügig entlohnten Beschäftigten überrepräsentiert sind. Im gesamten gewerblichen Bereich waren in der Zeit vor der Corona-Krise – am Jahresende 2019 – immerhin gut 58 Prozent der Beschäftigten mit Minijobs weiblich.

Gemäß Statistik der Minijob-Zentrale gab es Ende Juni 2020 im Vergleich zum Vorjahr 837.000 oder 12,4 Prozent weniger Minijobber. Allein im Gastgewerbe gab es zu diesem Zeitpunkt im Vergleich zum Vorjahr 325.000 weniger Minijobber – ein Rückgang von 35 Prozent. Mit der Normalisierung des öffentlichen Lebens im Sommer setzte relativ schnell eine Erholung ein. Ende September 2020 gab es im Gastgewerbe wieder 140.000 Minijobber mehr. Es gab jedoch immer noch gut 19 Prozent weniger Minijobber als im Vorjahr. Mit 15 Prozent war der Rückgang im Wirtschaftszweig Kunst, Unterhaltung und Erholung etwas geringer. Dagegen gab es in den übrigen gewerblichen Bereichen Ende September 2020 nur sechs Prozent weniger Minijobber als Ende September 2019.

In diesen Zahlen fehlen selbstverständlich die Effekte des Teil-Lockdowns seit Oktober 2020. Es ist damit zu rechnen, dass geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse im Gastgewerbe und im Wirtschaftszweig Kunst, Unterhaltung und Erholung erneut in größerer Zahl verloren gehen werden. Allerdings gibt die bisherige während der Corona-Krise beobachtete Entwicklung auch Anlass zu der Vermutung, dass die nun ein zweites Mal betroffenen Betriebe ihre Nachfrage nach dieser flexiblen Beschäftigungsform wieder rasch ausdehnen werden, sobald die Maßnahmen zur Beschränkung sozialer Kontakte wieder gelockert oder gar aufgehoben werden – vorausgesetzt, eine größere Insolvenzwelle kann durch die flankierenden Stützungsmaßnahmen der Politik weiterhin vermieden werden.

¹ Geringfügig entlohnte Beschäftigte haben zwar grundsätzlich den gleichen Kündigungsschutz wie andere abhängig Beschäftigte. Das Kündigungsschutzgesetz gilt aber erst, wenn im Betrieb in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind und der Minijob ununterbrochen über ein halbes Jahr in diesem Betrieb bestand. Diese Voraussetzungen sind in der Praxis für viele geringfügig entlohnte Beschäftigte nicht erfüllt.

Der Abbau von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen während der Corona-Krise schlägt sich nur teilweise in der Arbeitslosenstatistik nieder. Da viele Betroffene keinen Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung haben, werden diese Erwerbslosen nicht automatisch als Arbeitsuchende registriert. Auch wenn verlässliche Daten dazu noch fehlen – es erscheint wahrscheinlich, dass insbesondere Frauen, die ihren Minijob in der Corona-Krise verloren haben, zunächst einmal in der „Stillen Reserve“ abwarten, bis sich die Aussichten auf eine entsprechende Beschäftigung wieder verbessern. Diese Vermutung speist sich aus der Beobachtung, dass gerade ausschließlich geringfügig beschäftigte Frauen vielfach in der Familie Kinder oder Angehörige zu versorgen haben. Die Rahmenbedingungen, um in dieser Lage als Alternative eine reguläre, mehr als geringfügige Beschäftigung aufzunehmen, haben sich während der Pandemie angesichts der gewachsenen Unsicherheit im Hinblick auf die Betreuungsinfrastruktur und der Zurückhaltung der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zumindest nicht verbessert. Inwieweit ein solcher Rückzug in die Stille Reserve sich zu einem dauerhaften Rückgang der Erwerbsbeteiligung von Frauen ausweiten könnte, lässt sich derzeit kaum einschätzen. Ob und wie stark sich ein solcher Effekt ausprägen könnte, der gegen den seit 1991 beobachteten deutlichen Trend zur Angleichung der Erwerbsquoten zwischen den Geschlechtern laufen würde,² wird insbesondere davon abhängen, wie lange die von Frauen besonders bevorzugten Beschäftigungsmöglichkeiten nicht mehr wie in der Zeit vor der Corona-Krise zur Verfügung stehen werden.

Im Gesundheitswesen wirkt sich die COVID-19-Pandemie als Gesundheitskrise zwar unmittelbar wenig auf die Beschäftigungsrisiken, aber umso mehr auf die Arbeitsbedingungen aus. Frauen stellen in diesem Bereich drei Viertel des Personals – die Gesundheitspersonalrechnung des Statistischen Bundesamts weist für das Jahr 2018 rund 4,3 Millionen weibliche, aber nur rund 1,4 Millionen männliche Beschäftigte aus. Die Zunahme der Arbeitsbelastungen und der Risiken für die eigene Gesundheit in einer auch im regulären Betrieb durch hohe physische und psychische Anforderungen, teils niedrige Pfegelöhne (bei einer allerdings relativ starken Spreizung der sich stark ausdifferenzierenden Löhne) und Fachkräfteengpässe geprägten Branche ist daher nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Versorgungssicherheit in einem systemrelevanten Bereich, sondern auch unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten bedeutsam.

2.2 Gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf

Alles in allem haben sich die Beschäftigungschancen von Frauen und Männer im bisherigen Verlauf der Corona-Krise zwar etwas auseinanderentwickelt. Die Geschlechterunterschiede sind aber derzeit noch nicht so substantiell, dass spezifische Maßnahmen erforderlich erscheinen, um dem pandemiebedingten leicht gewachsenen Frauenanteil im Bestand der Arbeitslosen durch aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III entgegen zu arbeiten. Dies gilt umso mehr, als sich die Erwerbsperspektiven der Frauen relativ rasch wieder aufhellen könnten. Sie sind stärker in den Bereichen des Arbeitsmarkts vertreten, die primär direkt von Lockdown-Maßnahmen betroffen und somit von der deutschen Politik steuerbaren Fortschritten bei der Pandemiebekämpfung abhängig sind. Die Arbeitsmarktrisiken bei Männern hingegen könnten noch länger erhöht bleiben. Sie konzentrieren sich in exportstarken Branchen, bei denen der weitere Arbeitsausfall auch von den Erfolgen anderer Länder beim Umgang mit der Pandemie abhängt.

Dennoch sollte die geschlechterspezifische Entwicklung der Beschäftigungschancen im weiteren Verlauf der Corona-Krise aufmerksam verfolgt werden. Bei den Frauen gibt es größere Risiken

² Bei den Frauen ist die Erwerbsquote, das heißt der Anteil der Erwerbstätigen und Erwerbslosen an der jeweiligen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren, zwischen 1991 und 2018 von 62 Prozent auf 74 Prozent gestiegen. Bei den Männern verharrt sie seit 2005 nahezu konstant auf dem Niveau von 82 Prozent (Hobler et al. 2020).

Ungleiche Beschäftigungsrisiken für Frauen und Männer

als bei Männern, dass es bei einer Verfestigung pandemiebedingter Arbeitslosigkeit zu einem Rückzug vom Arbeitsmarkt zugunsten der Sorgearbeit in der Familie kommt. Wenn sich dies abzeichnet, sollte der Einsatz von aktivierenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen geprüft werden. Soweit die Arbeitslosigkeit und der Übergang in die Stille Reserve aus einer geringfügigen Beschäftigung heraus erfolgt, haben die Betroffenen dazu allerdings keinen unmittelbaren Zugang. Für diese Zielgruppe könnte es sich anbieten, dass die Agenturen für Arbeit verstärkt Informationen und Beratungsangebote anbieten, die durch geeignete Öffentlichkeitsarbeit bekannt gemacht werden. Die Inanspruchnahme dieser Angebote wäre eine Gelegenheit, insbesondere für die Frauen, die in der Familienphase durch Annahme eines Minijobs in eine berufliche Sackgasse geraten sind, gezielte Orientierung zu geben, wie sie wieder zu einer auskömmlichen Beschäftigung finden können, und welche berufliche Weiterbildung dafür erforderlich sein könnte.

Generell führt die Entwicklung während der Pandemie vor Augen, welche besonderen Risiken im Hinblick auf die Beschäftigung mit der schon in der Zeit vor Corona bestehenden Geschlechtersegregation am deutschen Arbeitsmarkt verbunden sind. Die zu behandelnden Probleme bei der ungleichen Erwerbsintegration von Frauen und Männern betreffen zum einen die seit langem stabile und international gesehen starke berufliche Geschlechtersegregation, zu der sowohl persönliche und gesellschaftliche Haltungen als auch die institutionellen Rahmenbedingungen beitragen (Achatz 2018; Hausmann und Kleinert 2014). Daraus ergibt sich eine Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen, die in konjunkturellen Schwächephasen eine unterschiedliche Elastizität der Beschäftigung aufweisen und Kurzarbeit unterschiedlich intensiv nutzen. Zum anderen spaltet die Begünstigung geringfügig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse den Arbeitsmarkt. Im Ergebnis nutzen besonders oft Frauen Minijobs als ausschließliche Form der Erwerbstätigkeit, um neben der Sorgearbeit in der Familie in Teilzeit erwerbstätig zu sein.

Berufliche Geschlechtersegregation und Teilzeitarrangements stehen dabei in Wechselbeziehung zueinander (Althaber und Leuze 2020). Frauen mit besonderem Bedarf an Teilzeitarrangements konzentrieren sich in Bereichen, die relativ viele Jobs mit geringem Stundenumfang anbieten; ein höherer Frauenanteil in einem Beruf fördert in der Dynamik eine auf Teilzeitarrangements ausgelegte Arbeitsorganisation. Dies schwächt die Attraktivität des Berufs für Gruppen, die Vollzeitarrangements bevorzugen, also faktisch insbesondere Männer, so dass sich die berufliche Geschlechtersegregation verfestigt.

Demnach können Maßnahmen, die dem in Deutschland in den Familien nach wie vor gängigen Muster entgegenwirken, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit auf Teilzeittätigkeiten reduzieren, während Männer in Vollzeit weiterarbeiten, einen Beitrag zu einer gleichmäßigeren Verteilung der Beschäftigungsrisiken während Rezessionszeiten leisten. Um der Ausprägung einer Zuverdiener-Partnerschaft nach der Familiengründung vorzubeugen, gibt es verschiedene Ansatzpunkte.

Bedarfsgerechte und hochwertige Betreuungsinfrastruktur. Eine zentrale Stellschraube, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und Müttern längere Arbeitszeiten zumindest bis in den Bereich der vollzeitnahen Teilzeit (um die 30 Arbeitsstunden pro Woche) zu ermöglichen, ist der Zugang zu einer bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung. Zwar hat sich in Deutschland die Betreuungsinfrastruktur in den letzten zehn Jahren deutlich verbessert – ein Meilenstein in dieser Entwicklung war die Einführung des allgemeinen Rechtsanspruchs auf eine Kindertagesbetreuung für Kleinkinder. Dennoch gibt es im Hinblick auf die Verfügbarkeit von Betreuungsangeboten nach wie vor große regionale Unterschiede, die sich nicht allein durch Unterschiede bei der Nachfrage von Seiten der Eltern erklären lassen. Zusätzliche Anstrengungen wären auch erforderlich, um die noch großen

Lücken bei der Betreuung in Randzeiten, etwa am Wochenende oder abends, zu schließen und die Vereinbarkeit von Familie und Berufen mit Schichtsystemen zu verbessern. Mehr Ressourcen würden auch benötigt, um mehr Angebote zu schaffen, die bei kurzfristigen auftretenden Anforderungen am Arbeitsplatz flexibel reagieren können. Ein bedarfsgerechtes Angebot müsste auch ein ausreichendes Betreuungsangebot für ältere, schulpflichtige Kinder umfassen. Darüber hinaus müsste in die Qualität der Betreuung (zum Beispiel günstigere Personalschlüssel, Einsatz pädagogisch besser geschulten Personals) mehr investiert werden, um die manchen Eltern vorhandenen Vorbehalte gegen externe Betreuungslösungen zu verringern, die sich negativ auf die Erwerbsbeteiligung von Eltern auswirken (Schober und Spieß 2014). Die Verbesserung der Qualität dürfte dabei zur Förderung der Nachfrage nach externen Lösungen zumindest bei Familien in der oberen Hälfte der Einkommensverteilung tendenziell eine wichtigere Rolle spielen als volle Gebührenfreiheit.

Anreize für kürzere Erwerbsunterbrechungen nach einer Geburt. Wäre ein hochwertiges und bedarfsgerechtes Angebot für Kleinkinder verfügbar, könnten auch Anreize besser wirken, zur Vermeidung von Brüchen in der beruflichen Karriere nach einer Geburt die Erwerbstätigkeit schneller wieder aufzunehmen. In diese Richtung zielt momentan das ElterngeldPlus, das Eltern (in der Praxis vor allem Mütter) beziehen können, die bereits während des Elterngeldbezugs wieder in Teilzeit arbeiten möchten. Einen noch deutlich kräftigeren Impuls könnte jedoch eine Verkürzung der im internationalen Vergleich in Deutschland sehr langen Elternzeit – also des Rechtsanspruchs auf Freistellung von der Arbeit nach der Geburt eines Kindes von bis zu drei Jahren – setzen.

Abbau der Förderung geringfügig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse. Die Begünstigung der Minijobs durch ermäßigte Sozialversicherungsbeiträge und die geringe Pauschsteuer von zwei Prozent schafft Anreize, dass in einer Zuverdiener-Partnerschaft lebende Frauen statt einer regulären Teilzeitbeschäftigung lediglich einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgehen. Hiermit sind für sie erhöhte Risiken im Hinblick auf die Stabilität der Beschäftigung, die soziale Absicherung und den Erhalt der beruflichen Qualifikationen verbunden. Daher ist unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung der Geschlechter unbedingt zu empfehlen, die Sonderstellung der geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse effektiv zu begrenzen. Ein Ansatz hierfür wäre, die Nutzung von Minijobs auf wenige Personengruppen, wie etwa Ruhestandler oder Studierende zu begrenzen, in deren Haushaltskontext die geringfügig entlohnte Beschäftigung zumeist die einzige Quelle von Erwerbseinkommen ist. Ein anderer Ansatz wäre, die finanzielle Begünstigung der Minijobs – zur Vermeidung von Härten im Übergang am besten schrittweise – zu verringern. Dieses Ziel ließe sich erreichen, indem die monatliche Einkommenshöchstgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse abgesenkt würde. Eine Alternative wäre, die Abgabenbelastung auf das Niveau bei einer regulären abhängigen Beschäftigung anzuheben.³ Ein erster und bereits ziemlich wirkungsvoller Reformschritt wäre, das Einkommen aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung genauso zu besteuern wie übriges Erwerbseinkommen. In einer Zuverdiener-Partnerschaft würde sich dann bei gemeinsam veranlagenden Eheleuten die mit der Einkommenbesteuerung nach dem Splittingverfahren verbundene hohe Grenzbelastung auf dem niedrigeren der beiden Einkommen genauso bemerkbar machen, wie derzeit bei einer regulären Teilzeitbeschäftigung.

³ So würde auch eine Einbeziehung geringfügig entlohnter Beschäftigter in die Arbeitslosenversicherung erreicht. Dabei ist weniger der – ebenfalls geringfügige – passive Entgeltersatz nach einem Verlust der Beschäftigung von Bedeutung, sondern der damit erreichte Zugang zu den Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Diese gewinnen gerade in einer schweren Rezession wie der Corona-Krise und dadurch forciertem Strukturwandel an Bedeutung.

Ungleiche Beschäftigungsrisiken für Frauen und Männer

Die vorgenannten Verbesserungen der Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit vor allem von Müttern wirken nur indirekt auf die berufliche Geschlechtersegregation, indem sie die Erwerbsposition von Frauen allgemein stärken. Dies kann auch helfen, den Zugang zu den von Männern dominierten Segmenten des Arbeitsmarkts zu erleichtern. Um dies noch zu verstärken, wird es darauf ankommen, Geschlechterstereotype aufzubrechen, die sich bereits sehr früh im Bildungsverlauf ausprägen und bei der Berufswahl nach wie vor eine zentrale Rolle spielen. Obwohl etwa auf der Ebene der Schulen und in der Berufsberatung erhebliche Anstrengungen in dieser Richtung unternommen werden, erscheinen die Erfolge ziemlich begrenzt. Ein anders gelagerter Ansatz wäre, die Arbeitsbedingungen in den von Männern und Frauen dominierten Berufen so zu verändern, dass sie auch für das unterrepräsentierte Geschlecht attraktiver werden. Überwiegend ist hier das Personalmanagement in den Unternehmen gefragt. Die Tarifpartner können aber durch Setzung von Standards eine flankierende Rolle spielen. Der Staat spielt in diesem Kontext vor allem in den Bereichen eine Rolle, in denen er selbst ein starker Arbeitgeber ist oder die Arbeitsbedingungen stark direkt reguliert. Dies betrifft insbesondere die Gestaltung der erwerbsförmigen Sorgearbeit in den Bereichen Gesundheit und Erziehung. Ansatzpunkte für gleichstellungsorientierte Maßnahmen hierfür werden im Folgenden für das Beispiel der Pflege erörtert.

Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit in der Pflege. Mit dem vom Bund finanzierten (und durch die Länder nach individueller Entscheidung aufgestockten) Pflegebonus bzw. den Corona-Prämien für Pflegekräfte im Krankenhaus und Beschäftigte in der Altenpflege hat ein Teil des Gesundheitspersonals für die besonderen pandemiebedingten Belastungen bei der pflegerischen Versorgung einen materiellen Ausgleich erhalten. Diese Einmalzahlung leistet natürlich keinen nachhaltigen Beitrag zu Veränderungen der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich, knüpft aber an schon länger laufende Debatten über die angemessene Entlohnung von gesellschaftlich wertvoller Arbeit an. Die Forderung nach einem höheren Lohnniveau in der Pflege, von dem unmittelbar primär Frauen profitieren würden, könnte ein im Grundsatz richtiger Ansatz sein, der jedoch die vorhandenen Lohnstrukturen, die stark ausdifferenziert sind, adäquat zu berücksichtigen hat. So reflektieren scheinbar niedrige durchschnittliche Monatseinkommen auch den hohen Anteil der Teilzeitarbeit in der Pflege. Das Lohnniveau von Fachkräften in der Krankenpflege liegt – selbst ohne die üblichen Zulagen – inzwischen sogar etwas oberhalb des Niveaus für andere ähnlich qualifizierte Tätigkeiten. Anders verhält es sich bei Fachkräften in der stationären Langzeitpflege. Daneben gibt es markante Unterschiede in der Einkommensposition der Pflegekräfte zwischen Ost- und Westdeutschland, und je nach Trägerschaft der Pflegeeinrichtungen. Die in weiten Teilen des Arbeitsmarkts für Pflegekräfte vorhandenen Fachkräfteengpässe führen nicht ohne Weiteres zu überdurchschnittlichem Lohnwachstum, weil Regulierungen zur öffentlichen Finanzierung der Pflegeleistungen und intensiver Wettbewerb unter den Einrichtungen die Handlungsspielräume der Akteure begrenzen. Von daher braucht es im Hinblick auf die Löhne im Bereich der Pflege differenzierte Lösungen, die auch die Finanzierung der damit verbundenen Kostensteigerungen absichern.

Darüber hinaus erfordert eine Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit, wie etwa von der Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017) konstatiert, weitere Maßnahmen. Die Bemühungen, in diesem Bereich funktionstüchtige sozialpartnerschaftliche Strukturen – auch bei den großen konfessionellen Trägern, die in das kirchliche Arbeitsrecht eingeordnet sind – zu stärken, sollten intensiviert werden. Die stärkere Nutzung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen wäre ein sehr wichtiger und auch kurzfristiger einsetzbarer Hebel, müsste aber angesichts der derzeit fragmentierten Abdeckung durch tarifvertragliche Lösungen wohl durch gesetzliche Klarstellungen besser abgesichert

werden.⁴ Ein anderer Ansatzpunkt sind weitere Reformen des Aus- und Weiterbildungssystems, um im Verlauf der beruflichen Karriere in der Pflege attraktivere Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen und damit auch das Spektrum der Löhne weiter nach oben auszuweiten. Gute Aufstiegschancen und die Aussicht auf angemessene Gehälter in hochqualifizierten Positionen könnten auf längere Sicht auch der beruflichen Geschlechtersegregation entgegenwirken, weil damit das Berufsfeld der Pflege auch für Männer an Attraktivität gewinnt.

⁴ Das am 29. November 2019 in Kraft getretene Gesetz für bessere Löhne in der Pflege (Pflegelöhneverbesserungsgesetz) setzt in dieser Hinsicht richtige Akzente. Noch ist jedoch offen, welche Effekte auf die sozialpartnerschaftlichen Strukturen dadurch tatsächlich resultieren und ob Allgemeinverbindlichkeitserklärungen künftig stärker genutzt werden.

3. Ungleiche Einkommensrisiken für Frauen und Männer

3.1 Entwicklungen in der Corona-Krise

Verlässliche Daten, wie sich die laufenden Einkommen von Frauen und Männern während der COVID-19-Pandemie entwickelt haben, liegen in Deutschland bislang nicht vor. Dafür bräuchte es ein hochfrequentes, repräsentatives System zur zeitnahen Erfassung von Arbeitsmarkt- und Einkommensdaten auf der Mikroebene, wie etwa in den USA mit dem *Current Population Survey*. Darum lassen sich vorerst nur grobe Einschätzungen abgeben, welche Verteilungseffekte von der Corona-Krise ausgehen – und insbesondere, inwieweit sich gleichstellungspolitisch bedeutsame Veränderungen in den Einkommenspositionen von Frauen und Männern ergeben.

Gewiss schlagen die oben behandelten pandemiebedingten geschlechtsspezifischen Risiken bei der Beschäftigung unmittelbar auf die laufenden Einkommen durch. Dass Frauen im bisherigen Verlauf der Pandemie mit einer etwas höheren Rate ihren Job verloren haben als Männer, hat ihre relative Einkommensposition verschlechtert. Dies wird noch dadurch verstärkt, dass nach dem Verlust eines Minijobs, wovon Frauen in der bisherigen Corona-Krise überdurchschnittlich betroffen waren, anders als bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung kein Anspruch auf die Entgeltersatzleistungen der Arbeitslosenversicherung entsteht. In einkommensschwächeren Bedarfsgemeinschaften können zwar Grundsicherung, Kinderzuschlag und Wohngeld einen Teil des Ausfalls an Erwerbseinkommen ausgleichen. Insgesamt dürfte der Anteil, den Frauen in Zuverdiener-Partnerschaften zum verfügbaren Haushaltseinkommen beitragen, aber in Folge der geschlechterspezifischen Beschäftigungswirkungen der Corona-Krise etwas zurückgegangen sein.

Die jetzige Entwicklung unterscheidet sich somit von dem in regulären Rezessionsphasen öfter zu beobachtenden Phänomen, dass der Einkommensanteil von Frauen zunimmt, da sie auf Einkommensverluste beim Partner mit einer Ausweitung der Erwerbstätigkeit reagieren. Diese Kompensationsmöglichkeit besteht wegen der gleichzeitigen schweren Rezession bei stark mit Frauen besetzten personenbezogenen Dienstleistungen in der aktuellen Krise vielfach nicht.⁵ Gleichstellungspolitisch bedeutsam ist hierbei, dass Frauen bei Aushandlungsprozessen in der Partnerschaft, etwa über die Verwendung des Einkommens, in eine systematisch schwächere Verhandlungsposition kommen können, wenn sie weniger zum Gesamteinkommen beitragen.

In Anbetracht der ziemlich robusten Beschäftigungsentwicklung am deutschen Arbeitsmarkt im bisherigen Verlauf der Corona-Krise erscheinen die ungleichen Einkommensrisiken von Frauen und Männern infolge ungleicher Beschäftigungsrisiken allerdings nicht so bedeutsam wie die ungleichen Einkommensrisiken, wenn Arbeitgeber aufgrund eines unabwendbaren oder wirtschaftlich verursachten erheblichen Arbeitsausfalls die gewöhnliche Arbeitszeit ihrer Beschäftigten reduzieren müssen. In dieser Konstellation ist das konjunkturelle Kurzarbeitergeld wie in früheren schweren Wirtschaftskrisen das zentrale beschäftigungspolitische Instrument, um bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten den durch die Arbeitszeitverkürzung bedingten Einkommensausfall teilweise auszugleichen (Link und Sauer 2020). Sofern im Unternehmen mindestens zehn Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen

⁵ Eine interessante Forschungsfrage wäre, ob Frauen in den systemrelevanten Berufen, insbesondere im Gesundheitsbereich, durch Mehrarbeit pandemiebedingte Einkommensrückgänge des Partners systematisch ausgeglichen haben, und falls ja, in welchem Umfang.

Ungleiche Einkommensrisiken für Frauen und Männer

sind,⁶ ersetzt die Arbeitslosenversicherung anfänglich 60 Prozent und bei Beschäftigten mit Kind sogar 67 Prozent des fehlenden Nettoentgelts, bei länger andauernder Kurzarbeit ab dem vierten (siebten) Monat sogar 70 (80) und 78 (88 Prozent). Arbeitgeber können diese Leistung freiwillig (und teilweise sogar sozialabgabenfrei) aufstocken – prinzipiell soweit, dass das ursprüngliche Nettoentgelt trotz Kurzarbeit erhalten wird.

Während der Corona-Pandemie hat die konjunkturelle Kurzarbeit sprunghaft an Bedeutung gewonnen. Der bisherige Höchststand wurde bereits im April 2020 erreicht, als konjunkturelles Kurzarbeitergeld an fast sechs Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlt wurde. Im August 2020 – neuere Zahlen liegen derzeit nicht vor – erhielten noch rund 2,6 Millionen Beschäftigte konjunkturelles Kurzarbeitergeld. In Anbetracht der Entwicklung der neuen Anzeigen über einen voraussichtlichen Arbeitsausfall dürfte sich die Kurzarbeit, zumindest bis zum Beginn des partiellen Lockdown Ende Oktober, seitdem weiter zurückgebildet haben.

Gemäß den Ergebnissen einer Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, die in zwei Wellen im April und Juli 2020 durchgeführt wurde,⁷ zeigt die konjunkturelle Kurzarbeit dabei in der Corona-Krise ein anderes Profil als in anderen Wirtschaftskrisen (Pusch und Seifert 2020). So war demnach im Juni 2020 die Quote der Beschäftigten in Kurzarbeit mit jeweils 13 Prozent bei Frauen und Männern gleich hoch.⁸ In der großen Rezession nach der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 waren Männer dagegen dreimal häufiger von Kurzarbeit betroffen als Frauen. Ausschlaggebend für diesen Unterschied sind die hohen Kurzarbeiterquoten im Gastgewerbe, aber auch im Handel, in denen der Anteil weiblicher Beschäftigter weit überdurchschnittlich ist. Weitere Ergebnisse dieser Befragung zeigen, dass der Arbeitsausfall, der in den Monaten April bis Juni 2020 durch das konjunkturelle Kurzarbeitergeld kompensiert wurde, bei den Frauen mit 54 bis 58 Prozent etwas höher war als bei den Männern mit 49 bis 52 Prozent. Zum Vergleich: Die durchschnittliche Arbeitszeit bei den Beschäftigten ohne Kurzarbeit war nur 3,3 Prozent (Frauen) und 2,2 Prozent (Männer) geringer als in der Situation vor Beginn der Pandemie.

Im Geschlechtervergleich dürften Männer dennoch – absolut gerechnet – stärker vom konjunkturellen Kurzarbeitergeld profitieren als Frauen. Diese Einschätzung leitet sich vor allem aus den in der Vorkrisenzeit bestehenden Einkommensunterschieden ab. In den Branchen des Verarbeitenden Gewerbes, wo die Kurzarbeit überwiegend männliche Beschäftigte absichert, ist das Einkommensniveau durchschnittlich höher als in den Dienstleistungsbranchen, in denen die Kurzarbeit während der Pandemie überwiegend für weibliche Beschäftigte beansprucht wurde. Hinzu kommen die Unterschiede beim Monatseinkommen, die sich aus der großen Differenz der durchschnittlichen Arbeitszeiten bzw. der höheren Teilzeitneigung der weiblichen Beschäftigten ergeben. Wegen dieses Unterschieds übersetzt sich der höhere prozentuale Stundenausfall bei den Frauen in Kurzarbeit absolut gesehen in kleinere Einkommensausfälle.

⁶ In Reaktion auf die Corona-Krise wurde diese Quote vorübergehend abgesenkt. Normalerweise kann ein Betrieb erst dann Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall von über zehn Prozent betroffen sind.

⁷ Die Befragung wurde im Rahmen eines Online-Access-Panels ohne Panellauffrischung in der zweiten Welle durchgeführt. Mit Stichproben von jeweils über 6.000 Fällen erscheinen die Ergebnisse belastbar. Die Individualdaten wurden anhand von Merkmalen wie Geschlecht, Alter und Bildung basierend auf den Soll-Zahlen der amtlichen Statistik hochgerechnet.

⁸ Ergebnisse des hochfrequenten Online-Personen-Panel „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ (HOPP) des IAB zeigen, dass im Mai 2020 22 Prozent der männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 19 Prozent der weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kurzarbeit waren (Kruppe und Osiander 2020). Mithin deutet sich in diesen Daten eine etwas stärkere Inanspruchnahme von Kurzarbeit durch Männer als durch Frauen an. Die zentrale Botschaft, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in der Nutzung von Kurzarbeit während der Corona-Pandemie deutlich geringer ausfallen als in früheren Krisen, bleibt jedoch auch hier bestehen.

Ungleiche Einkommensrisiken für Frauen und Männer

Die Einkommen von Männern in konjunktureller Kurzarbeit könnten auch darum relativ besser abgesichert sein, weil ihre Arbeitgeber die Leistung öfter von sich aus aufstocken. Dafür spricht, dass in den Branchen mit einem hohen Anteil von Männern in Kurzarbeit die Tarifbindung stärker ist und häufiger ein Betriebsrat vorhanden ist – Faktoren, die eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds durch den Arbeitgeber begünstigen. Die von Pusch und Seifert (2020) ausgewertete Befragung kommt dennoch zu dem überraschenden Ergebnis, dass im Juni 2020 der Unterschied bei der Rate der Aufstockungen bei Frauen in Kurzarbeit mit 45 Prozent nur leicht geringer war als bei den Männern mit 47 Prozent.⁹

Ein letzter wesentlicher – in den vorliegenden Daten allerdings nicht direkt greifbarer – Faktor, der verheiratete Frauen beim Kurzarbeitergeld im Verhältnis zu den Ehemännern systematisch schlechter stellt, ist die nach wie vor standardmäßige Wahl der Lohnsteuerklassenkombination III/V. Diese führt dazu, dass das laufende Nettoeinkommen für den Partner oder die Partnerin mit dem niedrigeren der beiden Einkommen – in der Regel die Ehefrau – gemessen am Beitrag zum Erwerbseinkommen des Paares vor Steuern relativ gering ausfällt. Weil sich das Kurzarbeitergeld an der Höhe des ausfallenden Nettoeinkommens bemisst, schlägt die Lohnsteuerklassenwahl unmittelbar auf die Leistungshöhe durch.

Diese sich aus der Lohnsteuerklassenwahl von gemeinsam veranlagenden Eheleuten ergebende Problematik tritt auch bei anderen Entgeltersatzleistungen – Elterngeld, Arbeitslosengeld – auf. Während der Pandemie sind die ebenfalls betroffenen Entschädigungsansprüche nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) bedeutsam geworden. Diese kompensieren Verdienstaufschläge entstehen durch eine angeordnete Quarantäne oder durch die notwendige Betreuung von Kindern in den Familien aufgrund einer Schließung von Schulen, Kitas oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung. Im Fall einer Schließung von Einrichtungen beläuft sich die Entschädigung (gemäß § 56 Absatz 1a IfSG) für bis zu zehn Wochen je erwerbstätigem Elternteil auf 67 Prozent des ausfallenden Nettoeinkommens, bis zu einem Höchstbetrag von monatlich 2.016 Euro. Wie Abschnitt 4 noch näher beleuchtet, haben viele Eltern während der Pandemie die zusätzliche Sorgearbeit wegen geschlossener Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen nach bereits etablierten Mustern untereinander verteilt. Frauen dürften deswegen häufiger als Männer die Entschädigungsansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz bezogen haben.¹⁰ Differenzen im Niveau des Nettoeinkommens zwischen den Eheleuten begünstigen dieses Verhalten. Indem der Elternteil mit dem niedrigeren Nettoeinkommen die Betreuungsaufgaben übernimmt, lässt sich der trotz Entschädigungsleistung verbleibende absolute Einkommensausfall kleiner halten. Die Lohnsteuerklassenkombination III/V verzerrt dieses Kalkül zu Lasten der Frauen.

Wegen der durch die COVID-19-Pandemie ausgelösten Rezession hatten auch viele selbstständig Beschäftigte Einkommensverluste zu verkraften. Hiervon besonders betroffen waren die Solo-Selbstständigen, also Unternehmerinnen oder Unternehmer, die kein Personal beschäftigen und ihre Werk- und Dienstleistungen weisungsunabhängig und nicht in persönlicher Abhängigkeit allein erbringen. Das im Auftrag des BMAS im Jahr 2020 aktualisierte Monitoring der selbstständigen Erwerbstätigkeit in Deutschland (Bonin et al. 2020a) zeigt: Während Frauen nach wie vor deutlich seltener selbstständig erwerbstätig sind als Männer, ist unter den Solo-Selbstständigen der Frauenanteil relativ hoch. Im Jahr 2018 waren zwei Drittel aller selbstständig erwerbstätigen Frauen solo-selbstständig, aber nur die Hälfte der selbstständig erwerbstätigen

⁹ Das Ergebnis könnte durch einen gewissen Anteil an Beschäftigten mit bereits durch die Arbeitslosenversicherung aufgestocktem Kurzarbeitergeld im vierten Monat der pandemiebedingten Kurzarbeit verzerrt sein. Eine Rolle spielen aber offenbar auch relativ häufige betriebliche Aufstockungsregeln im Bereich des Handels, wo tarifvertragliche Regeln kaum greifen.

¹⁰ Nach Geschlecht differenzierte Statistiken zur Inanspruchnahme der Leistungen nach § 56 Absatz 1a IfSG liegen nicht vor.

Ungleiche Einkommensrisiken für Frauen und Männer

Männer. Frauen üben die Solo-Selbstständigkeit allerdings in fast jedem zweiten Fall lediglich in Teilzeit aus. Bei Männern gilt dies nur in gut jedem fünften Fall.

Somit haben selbstständig erwerbstätige Frauen einen doppelten Einkommensnachteil. Erstens erzielen Solo-Selbstständige allgemein deutlich niedrigere Einkommen je Arbeitsstunde als selbstständige Unternehmer mit Beschäftigten, und zweitens erzielen solo-selbstständige Frauen wegen des geringen Arbeitsumfangs im Vergleich zu solo-selbstständigen Männern niedrigere Monatseinkommen. Bei den Solo-Selbstständigen mit den 20 Prozent niedrigsten Monatseinkommen, die ihrer selbstständigen Tätigkeit im Mittel gerade einmal 225 Euro verdienen, lag der Frauenanteil bei rund 64 Prozent, im zweiten Quintil (mit einem mittleren Monatseinkommen von 600 Euro) bei rund 56 Prozent. Für viele Frauen ist die Solo-Selbstständigkeit also auch in einer normalen Wirtschaftslage kaum auskömmlich. Sie wird vielfach in Zuverdiener-Partnerschaften ausgeübt. So tragen Solo-Selbstständige im unteren Einkommensquintil im Durchschnitt nur 7,5 Prozent zum Monatsnettoeinkommen bei, sind demnach also oft durch ein weiteres Haupteinkommen abgesichert.

Der mit dem Arbeitsausfall während der Corona-Krise verbundene Einkommensausfall konnte bei Selbstständigen – anders als bei den in die Arbeitslosenversicherung einbezogenen abhängig Beschäftigten – nicht über die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld ausgeglichen werden. Zwar wurden zur Sicherung der Unternehmen eine Reihe von ad hoc-Hilfen geschaffen. Diese verfehlten aber vielfach die Solo-Selbstständigen, da sie lediglich auf die Abdeckung der Betriebsausgaben, nicht aber auf eine Vergütung für die Geschäftsführung zur Sicherung des Lebensunterhalts ausgerichtet waren. Bedürftige Solo-Selbstständige wurden in erster Linie auf das System der sozialen Grundsicherung verwiesen. Diese Einkommenssicherung kam aber bei solo-selbstständigen Frauen in Zuverdienst-Partnerschaften wegen des über das Einkommen des Partners (oder andere Einkommensquellen) abgesicherten Bedarfs häufig nicht Tragen. Daraus ergaben sich unkompenzierte Einkommensausfälle – ganz ähnlich wie bei Ausfällen des auch von der Sozialversicherung ausgenommenen Einkommens aus geringfügig entlohnten abhängigen Beschäftigungsverhältnissen. Somit dürfte sich die finanzielle Abhängigkeit solo-selbständiger Frauen von ihren Partnern während der Corona-Krise verstärkt haben.

3.2 Gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf

Die mit der COVID-19-Pandemie verbundenen unterschiedlichen Einkommensrisiken von Frauen und Männern reflektieren substanzielle systematische Geschlechterunterschiede, die bereits in der Zeit vor Corona bestanden. Im internationalen Vergleich sind in Deutschland sowohl der auf das Einkommen bezogene *Gender Income Gap* als auch der auf die Löhne bezogenen *Gender Pay Gap* erheblich, haben sich aber in der jüngeren Vergangenheit leicht verringert. Empirische Zerlegungen machen anschaulich, dass die Geschlechterdifferenzen bei den durchschnittlichen Einkommen und Löhnen zum größten Teil auf strukturelle Faktoren zurückführen lassen. Insbesondere spielen hierbei die Unterschiede bei der Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen und Berufe, bei der Häufigkeit von Erwerbsunterbrechungen aus familiären Gründen und damit den im Beruf verbrachten Jahren und bei der Teilzeitquote sowie die Form der (abhängig oder selbstständigen) Beschäftigung eine Rolle.

Die sogenannten bereinigten Einkommens- und Lohnlücken, die Einflüsse von beobachteten Merkmalen der Beschäftigten oder des Arbeitsplatzes auf die Lohnhöhe herausrechnen, und die auf direkte Geschlechterdiskriminierung hindeuten können, bewegen sich in einem niedrigen einstelligen Prozentbereich. Deshalb können gleichstellungspolitische Maßnahmen gegen eine Diskriminierung bei den Entgelten, wie etwa das Entgelttransparenzgesetz oder auch eine verstärkte Anwendung geschlechtergerechter Arbeitsbewertungsverfahren, im Hinblick auf das Ziel, die Einkommens- und Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern,

auch nur sehr begrenzte Wirkungen entfalten. Der deutlich wirksamere Hebel ist, gegen die Geschlechtersegregation auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu arbeiten. Die oben im Hinblick auf die Verringerung der Ungleichheit der Beschäftigungsrisiken erörterten Handlungsansätze sind darum auch für die Verringerung der Entgeltlücken zwischen den Geschlechtern zentral.

Stärkere Einbeziehung der (Solo-)Selbstständigen in die Sozialversicherungen. Die in der Corona-Krise entstandenen Einkommenslücken im Bereich der Solo-Selbständigen zeigen, dass bei der Bekämpfung der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt nicht nur die abhängige Beschäftigung in den Blick gehört. Die bisherige Befreiung selbstständig Erwerbstätiger von der Sozialversicherungspflicht könnte überdacht werden, zumindest für allein ausgeübte selbstständige Tätigkeiten. Um Spaltungen am Arbeitsmarkt und strategischem Verhalten vorzubeugen, könnten bei einer Einbeziehung von Selbstständigen in die gesetzlichen Sozialversicherungen dem Grunde nach die gleichen Regeln zur Anwendung kommen wie bei sozialversicherungspflichtigen abhängigen Beschäftigten. Bei der Bemessung der Sozialbeiträge könnte daher ein Einkommenskonzept verwendet werden, das dem Konzept des Bruttolohns bei abhängig Beschäftigten ähnelt, wie etwa die Erlöse aus der unternehmerischen Tätigkeit nach Abzug der Betriebsabgaben und vor Steuern. Die Beitragssätze für Selbstständige könnten sich am Niveau der gesetzlichen Sozialversicherungen orientieren, und die Beiträge zudem wie bei abhängig Beschäftigten durch Bemessungsgrenzen gedeckelt sein. Mit einer solchen Reform würden geringfügige (solo-)selbstständige Tätigkeiten, die kein ausreichendes eigenständiges Einkommen einbringen, sehr viel unattraktiver. Insbesondere das Zuverdiener-Modell mit Solo-Selbständigkeit, das derzeit vor allem Frauen in einer finanziellen Abhängigkeit von ihren Partnern hält, dürfte damit an Bedeutung verlieren.

Abschaffung der Lohnsteuerklasse V. Die relative Schlechterstellung von Ehefrauen, die sich bei am laufenden Nettoeinkommen anknüpfenden Entgeltersatzleistungen wie Kurzarbeitergeld aus der von den meisten bei der Einkommensteuer gemeinsam veranlagenden Eheleuten gewählten Lohnsteuerklassenkombination III/V ergibt, ließe sich recht einfach vermeiden. Zwar ist die Zuordnung beider Partner zur Lohnsteuerklasse IV bei der Eheschließung bereits der Regelfall und die Kombination III/V nur noch eine Wahlmöglichkeit – bei den Bürgerinnen und Bürgern finden die Kombination IV/IV und das damit verbundene Faktorverfahren aber weiterhin wenig Akzeptanz. Um das Einkommensteuerrecht gleichstellungsorientiert weiterzuentwickeln, empfiehlt sich daher, die Lohnsteuerklasse V ganz zu streichen und generell das Faktorverfahren mit der Lohnsteuerklassenkombination IV/VI anzuwenden. Damit entfielen die auch auf die Entscheidungen über das Arbeitsangebot Einfluss nehmende Konstellation sehr hoher laufender Abzüge beim niedrigeren zweiten Einkommen, die dadurch zustande kommt, dass alle Lohnsteuervorteile aus der gemeinsamen Veranlagung der Person mit dem ersten höheren Einkommen und Lohnsteuerklasse III zugerechnet werden. Stattdessen würden sich die laufenden Steuerabzüge bzw. vom Arbeitgeber überwiesenen Nettoeinkommen stärker an der Einkommensrelation der Eheleute orientieren.

Dieser an der Technik der Steuererhebung ansetzende Reformschritt hat zudem den Vorteil, dass – anders als etwa bei einer Reform des Ehegattensplittings – die tatsächliche Jahressteuerschuld von Eheleuten unverändert bleibt.¹¹ Solange diese Maßnahme nicht umgesetzt ist, ließen sich

¹¹ Die Effekte einer Reform des Ehegattensplittings werden in der gleichstellungspolitischen Debatte nicht selten deutlich überschätzt. Bei der Beurteilung wird häufig eine Situation mit Individualbesteuerung als Benchmark verwendet, die den verfassungsrechtlichen Vorgaben jedoch nicht genügt. Betrachtet man stattdessen den Übergang zu einem sogenannten Ehereal splitting mit einem zwischen den gemeinsam veranlagenden Eheleuten übertragbaren Unterhaltsfreibetrag, ist zu erwarten, dass Frauen bei der Erwerbsbeteiligung nur sehr geringfügig gegenüber Männern aufholen (Bonin et al. 2013). Dies liegt daran, dass sich bei einem Ehereal splitting für die große Mehrheit der steuerpflichtigen Paare gegenüber dem Status quo die steuerliche Situation überhaupt nicht verändert. Damit dürfte eine solche Reform die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt auch nicht substantiell verringern. Falls sich – nicht perfekt

ihre Effekte bei am Nettoeinkommen anknüpfenden Entgeltersatzleistungen dadurch nachbilden, dass bei der Berechnung nicht das tatsächliche frühere Nettoeinkommen zugrunde gelegt wird, sondern das Nettoeinkommen, das sich bei der Lohnsteuerklassenkombination IV/IV ergeben würde.¹² Allerdings ist dies verwaltungspraktisch nicht einfach umzusetzen, weil dafür ein Datenaustausch zwischen den für die Entgeltersatzleistungen zuständigen Stellen und der Steuerverwaltung erforderlich ist. Eine Nebenwirkung der skizzierten Reform könnte sein, dass in Konstellationen, in denen Ehemänner in Erstverdiener-Position die Entgeltersatzleistungen stärker in Anspruch nehmen als zuverdienende Ehefrauen, wie es etwa in typischen Rezessionen der Fall ist, Familien im Vergleich zur derzeitigen Besteuerungspraxis weniger Einkommen zur Verfügung haben. Diesem Einwand lässt sich entgegenhalten, dass durch die Abschaffung der Lohnsteuerklasse V bei den Ehefrauen in der Zuverdiener-Position positive Erwerbsanreize entstehen, die auf längere Sicht den *Gender Income Gap* verringern und damit diesen Nachteil kompensieren könnten.

Stärkere Väter-Komponenten beim Entgeltersatz für Betreuungszeiten. Die Ausgestaltung der Entschädigungsansprüche gemäß Infektionsschutzgesetz bei einer Verringerung der Arbeitszeit, um bei Ausfall der externen Betreuungsinfrastruktur die Kinderbetreuung zu übernehmen, ist ein Beispiel dafür, wie durch eine formale Gleichbehandlung der Geschlechter bereits etablierte Arbeitsteilungen im Hinblick auf die Erwerbs- und Sorgearbeit unterschwellig gestützt werden. Dies trifft – unabhängig von der Pandemie – auch auf andere in Folge von Betreuungsbedarfen gewährte Entgeltersatzleistungen zu, wie das Elterngeld, das Krankengeld für Arbeitnehmer bei Krankheit des Kindes oder die bezahlte Pflegezeit für die Versorgung naher Angehöriger. Indem das Elternteil mit dem zweiten, niedrigeren Einkommen die Leistung in Anspruch nimmt, lässt sich der absolute Einkommensausfall kleiner halten. Um diesem Anreiz, den traditionellen Rollen von Müttern und Vätern zu folgen, angesichts der bestehenden Einkommensdifferenzen in den Familien etwas entgegen zu setzen, helfen spezifische Anreize für Männer, die Leistung in Anspruch zu nehmen und die Betreuung zu übernehmen. In diesem Sinne funktionieren derzeit die zwei Partnermonate beim Elterngeld. Sie regen primär Väter dazu an, ihre berufliche Arbeit nach der Geburt eines Kindes für kurze Zeit zu unterbrechen, sodass beide Elternteile zusammen für 14 statt 12 Monate Einkommensausfälle durch Basiselterngeld teilweise ersetzt bekommen. Diese von den Elterngeldregelungen ausgelöste Verhaltensänderung ist allerdings offenbar zu schwach, um bei Eltern auch auf Dauer zu einer deutlich stärker gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu gelangen.

Für eine weitere Stärkung der Anreize für Väter, notwendige Betreuungsaufgaben in der Familie zu übernehmen, gibt es im System der diesbezüglichen Entgeltersatzleistungen verschiedene Ansatzpunkte: die Verlängerung der maximalen zeitlichen Dauer der Inanspruchnahme der Leistung unter der Voraussetzung, dass beide Elternteile zu gleichen Teilen Betreuungsarbeit leisten; die Verankerung eines Wechselmodells, das heißt, die Einführung der Bedingung, dass nicht beide Eheleute zeitlich parallel die Entgeltersatzleistungen in Anspruch nehmen können, wie es derzeit etwa beim Elterngeld der Fall ist; die Festlegung höherer Obergrenzen für die Höhe der Leistung, sodass auch gut verdienende Väter angemessenen Entgeltersatz erhalten; die Festlegung höherer Entgeltersatzraten für den Elternteil mit dem höheren Nettoeinkommen. Die beiden zuletzt genannten tariflichen Anreize lassen sich dabei natürlich mit den zwei zuerst

rational agierende – Menschen bei ihren Entscheidungen über das Arbeitsangebot an den laufenden Steuerabzügen orientieren, sind die zu erwartenden Arbeitsangebotseffekte bei einer Änderung der Lohnsteuerklassenkombination wahrscheinlich deutlich größer.

¹² Um zu vermeiden, dass sich Haushalte finanziell im Vergleich zur Anwendung der bestehenden Regelungen schlechter stellen, wenn Haushalte zuvor die Steuerklassenkombination III/V gewählt haben und nur die gemeinsam veranlagende Person mit dem höheren Einkommen den die Lohnersatzleistung auslösenden Schock erfährt, könnte Betroffenen ein Wahlrecht zwischen der Berechnung der Lohnersatzleistungen nach Steuerklassenkombination III/V und Steuerklassenkombination IV/IV eingeräumt werden.

Ungleiche Einkommensrisiken für Frauen und Männer

genannten zeitpolitischen Instrumenten kombinieren. Da in Familien mit gut verdienenden Vätern in der Erstverdiener-Position der absolute Einkommensausfall hoch ist und somit Statusrisiken birgt, könnten großzügigere Tarife bei der Leistungsbemessung der wirksamere Ansatz sein, damit sich mehr Männer dafür entscheiden, statt zu arbeiten zu Hause zu bleiben, um notwendige Zeiten der Betreuung von Kindern – oder auch der Pflege von Angehörigen – in der Familie zu übernehmen.

4. Familien im Spannungsfeld von Sorgearbeit und Homeoffice

4.1 Entwicklungen in der Corona-Krise

Durch die zur Pandemiebekämpfung notwendigen zeitweisen Schließungen von Kitas und Schulen mussten viele Familien neue Arrangements für die Betreuung ihrer Kinder im Haushalt zu finden. Bujard et al. (2020) gehen von rund 10,6 Millionen Eltern aus, deren jüngstes Kind unter zwölf Jahre alt ist und die daher in besonderen Maße von diesen Schließungen betroffen waren. Gleichzeitig sahen sich erwerbstätige Eltern damit konfrontiert, dass sich die Erwerbstätigkeit in den Bereichen, in denen es die Natur der beruflichen Tätigkeit zulässt, sehr stark ins Homeoffice verlagert hat. Gemäß einer vom BMAS beauftragten repräsentativen Befragung arbeiteten im Juli/August diesen Jahres 36 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland von zu Hause aus – eine Zunahme gegenüber dem Vorjahr um zwölf Prozentpunkte bzw. ein Drittel. Zugleich ist der Anteil der gesamten Arbeit, die von zu Hause aus erledigt wird, in der Corona-Krise gegenüber der Zeit davor deutlich gewachsen. 64 Prozent (59 Prozent) der im Sommer befragten Männer (Frauen) verbrachten mehr als 60 Prozent ihrer gesamten Wochenarbeitszeit im Homeoffice. Beschäftigte, die neben der Arbeit im Homeoffice Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen hatten, arbeiteten mit 24,3 Stunden pro Woche fast genauso lange – im Durchschnitt nur 1,7 Wochenstunden weniger – wie Beschäftigte, die dies nicht taten (Bonin et al. 2020b).

Angesichts dieser zweifachen massiven Veränderung der Rahmenbedingungen waren viele Eltern seit Beginn der Pandemie gezwungen, neu darüber zu entscheiden, wie sie Erwerbs- und Sorgearbeit untereinander aufteilen. Als Folge dieses Prozesses befürchteten manche, darunter als wohl prominenteste Stimme aus der Wissenschaft die Soziologin Jutta Allmendinger, dass die Frauen verstärkt wieder ihre traditionelle Rolle wahrnehmen und einen noch größeren Teil der unbezahlten Sorgearbeit in der Familie leisten werden, und dass diese Retraditionalisierung auch über das Ende der Pandemie hinaus anhalten könnte. Allerdings wird diese Hypothese von den derzeit vorliegenden Daten überwiegend nicht gestützt.

So sprechen die repräsentativen Daten des hochfrequenten Online-Personen-Panel „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ (HOPP) weder im Hinblick auf die berufliche Arbeitszeit noch im Hinblick auf die Sorgearbeit für eine Retraditionalisierung (Globisch und Osiander 2020).¹³ So unterschieden sich während der Pandemie im Juni 2020 die durchschnittlichen wöchentlichen Erwerbsarbeitszeiten von Frauen (30,9 Stunden) und Männern (36,3 Stunden) zwar immer noch deutlich. Männliche Beschäftigte hatten die berufliche Arbeitszeit im Vergleich zu der Zeit vor der Corona-Krise jedoch um durchschnittlich 3,4 Stunden pro Woche verringert, Frauen dagegen nur um 1,7 Stunden. Die Geschlechterdifferenz bei den Arbeitszeiten hat sich also während der Pandemie verringert und nicht vergrößert.¹⁴

¹³ Zu ähnlichen Ergebnissen, welche die These der Retraditionalisierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ebenfalls nicht bestätigen, kommen Zinn et al. (2020) auf Grundlage der SOEP-CoV-Studie sowie Bujard et al. (2020) auf Grundlage der Mannheimer Corona-Studie. Zu einer anderen Einschätzung gelangen Kohlrausch und Zucco (2020). Ihre Analyse beruht jedoch auf einem nicht-repräsentativen Online-Access-Panel. Zudem beruhen die Aussagen zur Retraditionalisierung auf der – zahlenmäßig vermutlich kleinen – Teilstichprobe der Mütter und Väter, die angegeben haben, dass sie sich Sorgearbeit in der Zeit vor der Corona-Krise mit dem Partner oder der Partnerin „fair geteilt“ haben.

¹⁴ Über die genauen Gründe für die Verringerung der beruflichen Arbeitszeit ist wenig bekannt. Kurzarbeit und ein insgesamt geringerer Arbeitsanfall dürften jedoch wichtige Faktoren sein, während der Rückgang der beruflichen Arbeitszeit aufgrund zusätzlicher Betreuungsverpflichtungen durch Schließungen von Kitas und Schulen eher gering ausgefallen sein dürfte (Bujard et al. 2020).

Zugleich wird die Betreuung der Kinder weiterhin überwiegend von den Frauen übernommen. 62,5 Prozent der im Juni 2020 befragten Frauen mit Kindern unter 15 Jahren gaben an, dass die Kinderbetreuung fast vollständig oder überwiegend von ihnen selbst übernommen wird. Der entsprechende Anteil lag in der Zeit vor der Corona-Krise allerdings noch 3,7 Prozentpunkte höher. Diese Veränderung lässt sich darauf zurückführen, dass Männer während der Pandemie offenbar häufiger die Kinderbetreuung übernommen haben. Nach den Aussagen der Mütter ist der Anteil der Väter, die fast vollständig oder überwiegend die Kinderbetreuung übernehmen von 4,5 Prozent in der Zeit vor der Corona-Krise auf 8,4 Prozent gestiegen. Folgt man den Wahrnehmungen der Väter, hat sich der Anteil derer, die die Kinderbetreuung fast vollständig oder überwiegend übernehmen, sogar von 4,9 Prozent auf 10,3 Prozent erhöht. Eine partielle Retraditionalisierung bei der Aufteilung der Kinderbetreuung ist gemäß den Befunden von Globisch und Osiander (2020) allenfalls bei den Müttern zu erkennen, die sich nach eigener Wahrnehmung die Betreuung egalitär mit dem Partner geteilt haben. Von diesen sagt immerhin knapp ein Drittel, dass sie während der Pandemie die Kinderbetreuung fast vollständig oder überwiegend übernommen haben.

Schließlich liefert die HOPP-Studie erste Evidenz dafür, dass sich die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern in anderen Bereichen der Sorgearbeit – der Erledigung von Hausarbeit, Einkäufen oder Reparaturen – während der COVID-19-Pandemie im Vergleich zur Situation vor der Pandemie insgesamt nur wenig verändert hat. Allerdings übernehmen Frauen nun offenbar seltener überwiegend oder ausschließlich die Hausarbeit. Dies könnte einen weiteren Ausgleich für ihre höhere zeitliche Beanspruchung durch die Kinderbetreuung im Haushalt bei Ausfall der gewohnten Entlastung durch Kitas und Schulen schaffen.

Zumindest in der durch starke Kontaktbeschränkungen geprägten ersten Phase der Pandemie brachte die Notwendigkeit, die Kinderbetreuung im Haushalt zu organisieren, für erwerbstätige Eltern große persönliche Belastungen mit sich. Rund drei Viertel der im Rahmen der HOPP-Studie im Mai 2020 befragten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Eltern gaben an, dass ihre Belastungen durch die Kinderbetreuung im Vergleich zu der Zeit vor der COVID-19-Pandemie gestiegen sind. 49 Prozent aller erwerbstätigen Mütter und 44 Prozent aller erwerbstätigen Väter berichteten von einer stark gestiegenen Belastung. Bei den Eltern, die aktuell wenigstens teilweise Homeoffice machten, waren diese Anteile mit 61 Prozent (Mütter) und 54 Prozent noch einmal deutlich höher. Berücksichtigt man andere Faktoren, die auf die pandemiebedingte Zunahme der Belastung durch die Kinderbetreuung systematisch Einfluss nehmen können, ist die Tatsache, aktuell im Homeoffice zu arbeiten, mit einer 14 Prozentpunkte höheren Inzidenz verbunden, dass die Belastung durch die Kinderbetreuung zugenommen hat (Fuchs-Schündeln und Stephan 2020).

Zu der von den erwerbstätigen Eltern allgemein und noch stärker im Homeoffice empfundenen Zunahme der Belastungen durch die Kinderbetreuung während der Pandemie tragen eine Reihe von Faktoren bei. Der zeitliche Umfang der notwendigen Betreuung im Haushalt ist deutlich gewachsen, während der damit verbundene zusätzliche Zeitbedarf durch den Rückgang der beruflichen Arbeitszeiten nur teilweise ausgeglichen wird. Eltern haben darum weniger frei verfügbare Zeit und müssen daher teils auf andere gewünschte Aktivitäten – unabhängig von den einschränkenden Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung – verzichten und können sich auch schlechter von Belastungen erholen. Soweit Homeoffice und die Kinderbetreuung im Haushalt miteinander vereinbart werden müssen, wird die berufliche Arbeit teilweise auf Randzeiten beispielsweise am Abend und an den Wochenenden verschoben. Im April/Mai 2020 arbeiteten nach Erkenntnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 53 Prozent der Frauen und 38 Prozent mit Betreuungsaufgaben in der Familie teilweise oder komplett zu anderen Zeiten als in der Zeit vor der COVID-19-Pandemie (Frodermann et al. 2020). Diese

Veränderungen der Tagesabläufe bergen Konfliktpotenziale im Familienleben und in der Partnerschaft.

Wenn neben der Arbeit im Homeoffice die Kinderbetreuung übernommen werden muss, kann außerdem die Produktivität bei der beruflichen Arbeit leiden. In einer im Auftrag des BMAS durchgeführten repräsentativen Umfrage sagte im Juli/August 2020 immerhin ein gutes Drittel der Beschäftigten, die aktuell zumindest teilweise von zu Hause aus arbeiteten und neben der Arbeit eines oder mehrere Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen hatten, dass die berufliche Arbeit dadurch stark oder sehr stark beeinträchtigt wird. 18 Prozent der Mütter in dieser Situation nahmen wahr, dass ihre berufliche Arbeit eine sehr starke Beeinträchtigung erfährt. Bei den vom Homeoffice aus arbeitenden Vätern waren sieben Prozent dieser Auffassung. Zu diesem Unterschied könnte beitragen, dass Mütter seltener als Väter einen spezifisch für das Homeoffice eingerichteten Arbeitsplatz zur Verfügung haben (Bonin et al 2020b).¹⁵ Zudem liegt in vielen Familien die mentale Verantwortung für die Kinderbetreuung weiterhin primär bei den Frauen, zumal Männer auch im Corona-bedingten Homeoffice eher in Vollzeit oder vollzeitnah arbeiten. In einer vom BMAS beauftragten repräsentativen Studie, die das IZA und forsa Ende September 2020 durchgeführt haben, äußerten 22 Prozent der Frauen, jedoch nur 16 Prozent der Männer, dass sie sich infolge der Corona-Krise durch Schwierigkeiten, die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu organisieren, derzeit emotional belastet fühlen. Diese emotionalen Belastungen waren in der Phase der allgemeinen Schließungen der externen Betreuungsinfrastrukturen vermutlich noch deutlich höher.

Trotz dieser Belastungsfaktoren bewerten auch die Erwerbstätigen, die neben der beruflichen Arbeit Kinder oder Angehörige zu betreuen haben, das Arbeiten von zu Hause aus auch während der Pandemie auf der Zufriedenheitsskala sehr positiv. Für die Beschäftigten, die im Juli/August 2020 und auch schon in der Zeit vor der Pandemie im Homeoffice gearbeitet haben, und die neben der beruflichen Arbeit Kinder oder Angehörige zu betreuen haben, lässt sich feststellen, dass die Zufriedenheit mit dem Homeoffice im Vergleich mit der Zeit vor der Corona-Krise eher erhöht als verringert hat. 37 Prozent sind mit dem Homeoffice aktuell zufriedener als in der Zeit vor der Corona-Krise, nur 19 Prozent unzufriedener. Der Anteil der aktuell unzufriedeneren ist bei den Beschäftigten ohne Betreuungsverpflichtungen mit 14 Prozent allerdings noch niedriger (Bonin et al. 2020b). Der wichtigste Vorteil, der in der Wahrnehmung der Beschäftigten mit dem Homeoffice verbunden ist, ist die Verkürzung von Pendelzeiten. Der Zeitgewinn hilft Familien, wenigstens einen Teil der Zeit zu kompensieren, die sie für die pandemiebedingt zusätzlich notwendige Sorgearbeit im Haushalt mehr aufwenden müssen.

Zwei Gruppen von Familien bringt die COVID-19-Pandemie besonders schwere Belastungen mit sich: Alleinerziehende und Familien, in denen Angehörige gepflegt werden. Allerdings lässt sich anhand der vorhandenen Daten kein scharfes Bild der aktuellen Situation dieser Familien zeichnen. Ein aktueller Lagebericht vom Verband allein erziehender Mütter und Väter NRW (2020) vermittelt aber einen Eindruck von den besonderen Problemen der Alleinerziehenden während der Corona-Krise. Diese sahen sich insbesondere mit größeren Schwierigkeiten konfrontiert, die Kinderbetreuung während der Schließungen von Kitas und Schulen zu organisieren, weil die zusätzlichen Betreuungsverpflichtungen im Haushalt nicht wie bei Paarfamilien auf zwei Elternteile verteilt werden konnten. Diese Problematik wurde noch dadurch verstärkt, dass für die Kinder von erwerbstätigen Alleinerziehenden eine externe

¹⁵ Eine Erklärung für diesen Unterschied ist, dass Männer bereits in der Zeit vor der Corona-Krise häufiger vom Homeoffice aus arbeiteten als Frauen, und daher während der Pandemie bereits einen dafür eingerichteten Arbeitsplatz nutzen konnten. Hinzu kommt, dass die Männer häufig mehr Stunden von zu Hause aus arbeiten als Frauen und daher, wenn nur ein einziger dafür eingerichteter Arbeitsplatz in der Wohnung vorhanden ist, diesen länger belegen.

Notbetreuung nicht überall beansprucht werden konnte. Selbst wo prinzipiell ein Anspruch auf Notbetreuung bestand, fehlte diese häufig für die Randzeiten, zu denen Alleinerziehende überdurchschnittlich häufig erwerbstätig sind. Alleinerziehende sind daher offenbar besonders häufig zum Zweck der Kinderbetreuung vom Arbeitsplatz ferngeblieben.¹⁶ Damit verbunden sind Einkommensverluste, selbst wenn die Entschädigung des Nettoeinkommensausfalls gemäß dem Infektionsschutzgesetz und nicht eine unbezahlte Freistellung in Anspruch genommen wurde. Diese sind für die oft einkommensschwachen allein erziehenden Familien besonders schwer zu verkraften. Die zusätzliche steuerliche Entlastung durch die Anhebung des Entlastungsbetrags für Alleinerziehende im Rahmen des ersten Konjunkturpakets des Bundes dürfte dies kaum ausgleichen, da ein großer Teil der allein erziehenden Eltern ohnehin keine oder nur wenig Einkommensteuer zahlt. Mit dem verstärkten Fernbleiben der Alleinerziehenden vom Arbeitsplatz, um die Kinder betreuen zu können, dürften auch die Beschäftigungsrisiken gestiegen sein. Dies alles lässt erwarten, dass sich während der Corona-Krise die ohnehin hohe Armutsgefährdung von allein erziehenden Familien weiter verstärkt hat.

Die etwa 4,8 Millionen pflegenden Angehörigen, die auch im normalen Alltag insgesamt physisch und besonders psychisch belastet sind, wurden durch die COVID-19-Pandemie noch stärker beansprucht. Wie die Befunde einer im Juni 2020 durchgeführten bundesweiten Befragung des Zentrums für Qualität in der Pflege und der Charité zeigen, spielt dabei nicht nur das gestiegene Infektionsrisiko für Pflegende wie Gepflegte eine Rolle, sondern auch der Ausfall formeller und informeller Hilfestrukturen und in geringerem Maß finanzielle Sorgen. 45 Prozent der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen geben an, dass sich aufgrund der Pandemie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verschlechtert hat. Jeder Siebte – in der Einkommensgruppe bis 2.000 Euro sogar jeder Fünfte – sorgt sich stark oder sehr stark um die berufliche Zukunft (Eggert et al. 2020). Vor diesem Hintergrund wurden die im Mai 2020 in Kraft getretenen Akuthilfen für erwerbstätige pflegende Angehörige, mit denen diese bis zu 20 Tage im Akutfall der Arbeit fernbleiben und Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung beziehen können, zunächst bis zum Jahresende verlängert. Außerdem sind Sonderregeln in Kraft, durch die sich die Pflegezeit und die Familienpflegezeit vorübergehend flexibler nutzen lassen, um Beruf und Pflege besser miteinander zu vereinbaren – vorausgesetzt, der Arbeitgeber erteilt dazu die Zustimmung.

4.2 Gleichstellungs- und familienpolitischer Handlungsbedarf

Die im bisherigen Verlauf der COVID-19-Pandemie gemachten Erfahrungen machen deutlich, wie wichtig starke externe Infrastrukturen für eine Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sind, die sowohl der wirtschaftlichen Stabilität von Familien als auch der Gleichstellung der Geschlechter dient. Die Möglichkeit, verstärkt von zu Hause aus zu arbeiten, die auch nach dem Ende der Corona-Krise in vielen Unternehmen erhalten bleiben dürfte, kann ebenfalls dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder von Familie und Pflege zu verbessern. Erwerbstätige gewinnen damit an Zeit und Flexibilität, was vor allem Männern mehr Gelegenheit verschafft, mehr Sorgearbeit zu übernehmen. Damit es zu einer solchen im Hinblick auf die Gleichstellung wünschenswerten Verhaltensänderung kommt, ist jedoch – auch dies zeigen die Erfahrungen während der Pandemie – die klare Trennung der Erwerbsarbeit im Homeoffice von

¹⁶ Nach ersten Ergebnissen der breit angelegten BMG-„Corona-BUND Studie“, die das ifo Institut (2020) vorgelegt hat, erfolgte bei insgesamt 18 Prozent der zwischen Februar und Juni 2020 freigestellten oder beurlaubten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Freistellung oder Beurlaubung auf eigenen Wunsch. Dieser Anteil setzt sich zusammen aus 6 Prozent, die sich aufgrund von Kinderbetreuungsaufgaben beurlauben oder freistellen haben lassen, 5 Prozent aus Sorge vor einer Corona-Infektion und 7 Prozent aus anderen Gründen. Bei den zwischen Februar und Juni 2020 freigestellten oder beurlaubten alleinerziehenden Frauen fiel der Anteil der Arbeitnehmerinnen, die sich auf eigenen Wunsch aufgrund von Kinderbetreuungsaufgaben beurlauben oder freistellen haben lassen, mit 30 Prozent besonders hoch aus. Bei Beschäftigten mit Kindern im Haushalt war dieser Anteil mit 19 Prozent ebenfalls hoch.

Familien im Spannungsfeld von Sorgearbeit und Homeoffice

der Sorgearbeit im Haushalt essenziell. Auch hierfür sind verlässliche und gute externe Betreuungsmöglichkeiten bei beruflicher Tätigkeit von zu Hause aus zentral. Fehlen diese, besteht die Gefahr, dass sich vor allem für Frauen die beruflichen Perspektiven eintrüben – entweder, weil sie ihre Erwerbsarbeitszeit für die Sorgearbeit reduzieren müssen, oder weil es im Homeoffice zu einer Vermischung von Erwerbs- und Sorgearbeit kommt, mit möglichen Folgen für die psychische Belastung und die Produktivität im Homeoffice. Zwar ist es bisher durch die starke Ausweitung des Homeoffice seit Beginn der COVID-19-Pandemie anscheinend nicht zu einer Retraditionalisierung der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern im Haushalt gekommen. Der sprunghafte Anstieg der Nutzung des Homeoffice hat wegen der gleichzeitigen Schwierigkeiten, notwendige Betreuung zu organisieren, aber auch keinen wesentlichen Fortschritt bei der Gleichstellung ausgelöst.

Deswegen ist es wichtig, dass die Anstrengungen der Politik momentan darauf ausgerichtet sind, die für Erwerbstätige zentralen Betreuungsinfrastrukturen so lange offen zu halten, wie es die Notwendigkeiten der Pandemiebekämpfung zulassen. Wichtig wäre es ebenfalls, Erwerbstätige, die ihrer beruflichen Arbeit von zu Hause aus nachgehen können, bei einem Bedarf an Notfallbetreuung gleich zu behandeln wie andere Erwerbstätige. Dies gilt auch für die Möglichkeit, von der Arbeit im Homeoffice fernzubleiben, wenn dies die Betreuungssituation akut erfordert. Um die Erwerbstätigen, die (mit oder ohne Möglichkeiten, das Homeoffice nutzen) in Randzeiten arbeiten müssen, besser zu unterstützen, müsste die Notfallbetreuung auch außerhalb der gewöhnlichen Kernarbeitszeiten ausgebaut werden.

Diese Ansätze sollten im Kern auch über das Ende der Pandemie hinweg bewahrt werden. Die Verfügbarkeit einer guten Betreuungsinfrastruktur – auch in den Rand- und Ferienzeiten – ist ein wesentliches Instrument, um über eine verlässlichere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit Verbesserungen bei der finanziellen Absicherung von Familien und in Richtung einer geschlechtergerechteren Arbeitsteilung zu erzielen. Externe Betreuungsangebote sollten dabei auch organisatorisch so aufgestellt sein, dass Konflikte mit den Anforderungen einer beruflichen Tätigkeit möglichst ausbleiben. Zum Beispiel sollte digitaler Unterricht, der durch die COVID-19-Pandemie einen Schub erhalten könnte, so ausgerichtet sein, dass die Schule der prioritäre Lehr- und Lernort bleibt, und dass – anders als vielfach Praxis während der Corona-Krise – professionelles Lehrpersonal den Rückgriff auf die Mitwirkung der Eltern möglichst vermeidet.

Die Wirksamkeit der Gewährleistung einer bedarfsgerechten Betreuungsinfrastruktur im Hinblick auf das Ziel der stärker partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ließe sich durch flankierende Maßnahmen noch steigern. Anknüpfungspunkte hierfür liefert die Feststellung, dass sich in der ungleichen Arbeitsteilung von Frauen und Männern während der Pandemie vor allem die recht traditionelle Rollenverteilung in den Familien in der Zeit vor der Corona-Krise spiegelt. Der Auslöser für eine Retraditionalisierung von Paaren ist in Deutschland nach wie vor häufig die Geburt des ersten Kindes. Danach verändert sich die Zeitverwendung der Eltern nachhaltig, weil sich die Frauen stärker auf die im Haushalt anfallende Sorgearbeit und die Väter stärker auf die Erwerbsarbeit ausrichten. Ein gleichstellungspolitisches Gegensteuern muss also entweder an den Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit oder der Sorgearbeit anknüpfen. Alle bisher in diesem Impulspapier erörterten Handlungsoptionen lassen sich einer dieser beiden Kategorien zuordnen. Weil Paare über die Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit simultan entscheiden, ergeben sich wie bei einem System kommunizierender Röhren stets automatisch Wechselwirkungen. Dies gilt auch für die beiden im Folgenden beleuchteten Handlungsansätze, die auf fundamentale Veränderungen in den Rahmenbedingungen abzielen: die Entwicklung des Marktes für haushaltsnahe Dienstleistungen und die Etablierung eines Erwerbsmodells mit partnerschaftlicher vollzeitnaher Teilzeit beider Elternteile.

Entwicklung des Marktes für haushaltsnahe Dienstleistungen. Die Übernahme der Betreuung von Kindern (oder auch pflegebedürftigen Angehörigen) ist eine wesentliche, aber nicht die einzige Komponente der in den Haushalten unbezahlt geleisteten Sorgearbeit. Dazu zählen auch andere Aufgaben, wie etwa Kochen, Reinigen oder Reparaturen, die grundsätzlich auch nicht zum Haushalt gehörende Dritte gegen eine Bezahlung übernehmen könnten. Eine vermehrte Inanspruchnahme solcher haushaltsnahen Dienstleistungen würde vor allem Frauen von der Sorgearbeit entlasten. Sie erhielten dadurch mehr zeitlichen Spielraum, um bei der beruflichen Arbeitszeit – und damit auch beim Erwerbseinkommen – die Lücke gegenüber dem Partner zu verkleinern. Allerdings ist der Markt für haushaltsnahe Dienstleistungen in Deutschland trotz vorhandener Förderinstrumente stark unterentwickelt. Viele Haushalte sind nicht fähig oder nicht bereit, einen angemessenen Marktpreis zu bezahlen, und ausreichend professionelles Personal für eine reguläre Beschäftigung in diesem Sektor ist schwer zu gewinnen. Die öffentliche Förderung ist schwach ausgebaut. Über das Haushaltsscheckverfahren setzt sie zudem Anreize für die Erbringung der haushaltsnahen Dienstleistungen im Minijob. Dies hemmt die Marktentwicklung und ist angesichts des hohen Frauenanteils in diesem Tätigkeitsfeld unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung bedenklich. Um effiziente Marktstrukturen für die haushaltsnahen Dienstleistungen zu entwickeln, bräuchte es eine fundamentale Reform mit deutlich stärkerer öffentlicher Förderung. Es gibt Beispiele aus anderen Ländern, insbesondere Belgien und Frankreich, denen es gelungen ist, den Markt für haushaltsnahe Dienstleistungen auf diese Weise stärker zu entwickeln. Das dort eingesetzte Förderinstrumentarium lässt sich allerdings nur bedingt auf die deutschen Verhältnisse übertragen. Besonders zielführend wären hier Gutscheinelösungen, die die privaten Haushalte als Nachfrager (und nicht die Anbieter) der Dienstleistungen fördern. Dieser Ansatz hat auch den Vorteil, dass damit eine sozialpolitisch motivierte besondere Förderung bestimmter Zielgruppen möglich ist. Die Einlösung von Gutscheinen sollte zudem an Vorgaben zur Qualität der gewählten Leistungserbringer geknüpft werden. So kann die Organisation des Angebots über hochwertige Dienstleistungsagenturen erreicht werden. Die öffentliche Förderung digitaler Plattformen als reinen Mittlern zwischen Nachfragern und Anbietern erscheint dagegen eher nicht angebracht, da diese bislang kaum zur notwendigen Professionalisierung im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen beitragen.

Familienarbeitszeit. Während eine verstärkte Förderung der Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen darauf abzielt, dass Mütter durch eine Entlastung von der Sorgearbeit im Haushalt bei der Erwerbsarbeit zu ihrem Partner aufschließen, geht es bei dem unter anderem von einer Mehrheit der Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017) befürworteten Konzept einer Familienarbeitszeit darum, beide Elternteile zu einer Veränderung ihres Erwerbsverhaltens zu bewegen. Dahinter steht das Leitbild einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung, bei der beide Elternteile im Umfang einer vollzeitnahen Teilzeit im Bereich von etwa 30 Wochenstunden einer Erwerbsarbeit nachgehen, also Mütter im Durchschnitt ihre Arbeitszeit gegenüber heute ausdehnen und Väter ihre durchschnittliche Arbeitszeit gegenüber dem Status quo verringern. Auf diese Weise sollen beide Elternteile Zeit für unbezahlte Sorgearbeit bekommen. Damit wird die Erwartung verbunden, dass Väter sich mit einem höheren Anteil als derzeit in die in der Familie zu leistende Sorgearbeit einbringen und Aufgaben übernehmen werden, die Mütter bei einer längeren Erwerbsarbeitszeit nicht mehr leisten können. Um diese Verhaltensänderung anzuregen ist eine finanzielle Förderung für Eltern vorgesehen, wenn beide Elternteile einer vollzeitnahen Teilzeittätigkeit nachgehen.

Grundsätzlich könnten Eltern ein solches doppeltes Teilzeitarrangement auch ohne diese staatliche Unterstützung realisieren, indem sie etwa den Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung nach § 8 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) nutzen, oder sich Arbeitsplätze suchen, mit denen sie ihren Wunsch nach vollzeitnaher Teilzeit realisieren können. Paaren entsteht bei einem Wechsel von einem Vollzeit-Teilzeit-Modell zu einem Arrangement

mit doppelter vollzeitnaher Teilzeit auch kein systematischer Nachteil beim Nettoeinkommen.¹⁷ Die öffentliche Förderung einer Familienteilzeit begründet sich demnach auch nicht aus einem Nachteilsausgleich, sondern aus den damit verbundenen gleichstellungspolitischen Zielen. Eine stärker partnerschaftliche Arbeitsteilung wirkt den wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnissen in der Zuverdiener-Partnerschaft entgegen, die die Position der Frauen bei Aushandlungen über Einkommenserzielung und -verwendung in der Familie schwächen, die Beschäftigungs- und Einkommensrisiken von Müttern systematisch erhöhen und den Risikoausgleich zwischen den Eheleuten erschweren, wenn ein ökonomischer Schock – etwa die Corona-Krise – den Haushalt trifft. Darüber hinaus zielt die Maßnahme auf eine Veränderung der tradierten Verhaltensweisen von Vätern (bzw. ökonomisch gesprochen auf eine Veränderung ihrer Präferenzen) und eine Stärkung ihrer Verhandlungsposition gegenüber den Arbeitgebern, denen durch notwendige organisatorische Veränderungen, um mehr für vollzeitnahe Teilzeit geeignete Arbeitsplätze zu schaffen, Kosten entstehen könnten.

Weil die Familienarbeitszeit demnach darauf abzielt, positive Externalitäten zu erzeugen, sollte die finanzielle Leistung pauschal gestaltet und nicht an die Einkommensverhältnisse der Familie gekoppelt sein. Mit einer Pauschalleistung würden einkommensschwächere Familien zumindest von der Anlage her stärker gefördert, was verteilungspolitisch günstig erscheint. Jedoch könnte die Familienarbeitszeit sozial schwächere Familien deshalb verfehlen, weil diese darauf angewiesen sind, dass beide Elternteile zusammen mehr als um die 60 Wochenstunden arbeiten, um genügend Einkommen zu erzielen.¹⁸ Ob unerwünschte Verteilungseffekte dieser Art auftreten, und ob das Konzept der Familienarbeitszeit insgesamt die daran geknüpften Erwartungen erfüllt, müsste bei einer Umsetzung genau beobachtet werden.

Die Ziele der Leistung könnten aus verschiedenen Gründen verfehlt werden: Erstens könnten primär Mitnahmeeffekte auftreten, wenn vor allem eine gesellschaftliche Avantgarde, die vollzeitnahe Teilzeiterwerbstätigkeit für eine bessere Work-Life-Balance bevorzugt und sich diese auch leisten kann, die Familienarbeitszeit in Anspruch nimmt, während die finanziellen Anreize für die Familien in der traditionellen Mitte der Gesellschaft nicht stark genug sind, um die Zuverdiener-Partnerschaft aufzugeben. Zweitens könnte die Leistung zwar die gewünschten Anpassungen bei der Erwerbsarbeitszeit auslösen, nicht jedoch die ebenfalls gewünschten Anpassungen bei der Sorgearbeit. Die Evidenz spricht dafür, dass Männer bei einer kürzeren Arbeitszeit (wie aktuell während der COVID-19-Pandemie) nur einen Bruchteil der gewonnenen Zeit für vermehrte Sorgearbeit nutzen. Drittens könnten, da eine Familienarbeitszeit als zeitlich befristete Leistung anzulegen wäre, die induzierten Anpassungen des Verhaltens nicht nachhaltig sein (wie etwa bei den Partnermonaten beim Elterngeld). Schließlich könnten sich die

¹⁷ Bei Verheirateten hat die Verschiebung der Einkommensanteile im Haushalte wegen des Ehegattensplittings keinen Einfluss auf die Höhe der Einkommensteuer. Bei unverheirateten Paaren entsteht zusammengerechnet sogar ein dem Splitting ähnlicher Vorteil, wenn sich die Einkommensdifferenz verändert. Da Beschäftigte in kürzerer Teilzeit tendenziell einen niedrigeren Stundenlohn beziehen als Beschäftigte mit 30 und mehr Stunden, ist sogar ein Zuwachs an verfügbarem Einkommen nicht ausgeschlossen.

¹⁸ Möchte man einkommensschwächere Eltern gezielt stärker zu fördern, müsste man die Leistungshöhe nach der Höhe der Summe der Arbeitseinkommen staffeln. Damit würde man allerdings die Anreize schwächen, die eigene Arbeitskraft möglichst produktiv einzusetzen. Dies wiederum dürfte tendenziell zu Lasten von Frauen gehen, die nach der Familiengründung relativ häufiger nicht weiter gemäß ihrer eigentlichen Qualifikation arbeiten als Männer. Fördert man die Inanspruchnahme einer Familienarbeitszeit pauschal, bedeutet dies außerdem, dass die Förderung in Konstellationen, in denen das Differential der Stundenlöhne zwischen den Elternteilen größer ist, effektiv geringer ist als in Konstellationen mit einem kleineren Differential der Stundenlöhne. Die Höhe der Förderung an die Stundenlöhne zu koppeln – insbesondere eine höhere Leistung zu zahlen, damit Elternteile mit hohen Löhnen in der Position des Erstverdienenden mehr zur Inanspruchnahme der Familienarbeitszeit angeregt werden – birgt allerdings das Risiko von Ineffizienzen. Die Akteure können ihre Stundenlöhne kurzfristig relativ einfach verändern, und Stundenlöhne, die vielfach nicht ausdrücklich vertraglich vereinbart sind, sind extern auch nur schwer zu kontrollieren. Dynamisch betrachtet schafft eine relativ stärkere Förderung bei einem kleineren (oder gar nicht vorhandenen) Stundenlohndifferential einen gewissen Anreiz, dass sich beide Eheleute von vornherein so am Arbeitsmarkt positionieren dass die Gender Pay Gap innerhalb der Familie geringer wird. Dies könnte, gesamtwirtschaftlich betrachtet, der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt entgegen wirken.

Familien im Spannungsfeld von Sorgearbeit und Homeoffice

Arbeitgeber den notwendigen organisatorischen Anpassungen verweigern, falls die Nachfrage nach dem durch die Familienarbeitszeit abgesicherten spezifischen Arbeitszeitmodell zu schwach bleibt. Dies würde die Nachfrage weiter abschwächen, sodass eine Abwärtsspirale in Gang käme.

Verfolgt man das Konzept einer Familienarbeitszeit, erscheint wegen dieser Risiken eine sehr präzise Ausrichtung der Förderkriterien und am besten eine schrittweise, zunächst befristete Einführung notwendig, um Wirkungen und Nebenwirkungen der neuen Leistung evaluieren zu können.

An den sehr hohen Belastungen, die Alleinerziehende und erwerbstätige pflegende Angehörige während der COVID-19-Pandemie erlebt haben, zeigt sich die starke Vulnerabilität dieser Gruppen, die auch im normalen Alltag besonderen Gefährdungen ausgesetzt sind. Für sie sind funktionierende und leicht zugängliche Unterstützungsstrukturen besonders wichtig, und ihnen sollte grundsätzlich ein prioritärer Zugang dazu eingeräumt werden. Beide Gruppen würden auch durch eine verbesserte Förderung der Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen besonders entlastet. Sie sollten dabei daher mit besonderen Förderkonditionen bedacht werden.

Auch wenn viele Angehörige dies selbst wünschen: Perspektivisch ist in einer zunehmend alternden Gesellschaft die dauerhafte Übernahme der häuslichen Pflege durch die Angehörigen zunehmend nicht nachhaltig. Eine bessere Absicherung professioneller Versorgungsangebote bis hin zur Live-in-Betreuung bzw. 24-Stunden-Pflege sowie ein qualitativ hochwertiges und bezahlbares Angebot an externer Altenpflege sind wesentliche Bedingungen, um Frauen aus ihrer traditionellen Rolle der unbezahlten primären Sorgearbeiterin zu lösen. Dass Netz der Betreuungs- und Unterstützungsinfrastruktur sollte stark genug sein, damit sich Frauen – und Männer – auf weniger überfordernde und mit der übrigen Lebensführung besser vereinbare, punktuell ergänzende Sorgearbeit beschränken können. Konfliktsituationen würden sich dann eher auf akute Problemlagen konzentrieren, in denen sich externe Hilfe nicht gleich organisieren lässt (etwa bei einem Bedarf an Kurzzeitpflege) oder gewohnte Hilfestrukturen plötzlich ausfallen (etwa bei einem Streik).

Für diese akuten Sondersituationen könnte ein im Lebensverlauf frei zu verteilendes Zeitbudget eingerichtet werden, das ein vorübergehendes Fernbleiben von der Arbeit ermöglicht, um akute Pflegeaufgaben in der Familie zu übernehmen, und diese durch einen Entgeltersatz absichert. Prinzipiell könnte ein solches Zeitbudget auch andere temporäre Betreuungszeiten integrieren, die im Lebensverlauf von Eltern anfallen, wie etwa die berufliche Auszeit in den Monaten nach einer Geburt oder Tage, an denen kranke Kinder zu versorgen sind. Für die meisten dieser Lebenslagen gibt es bereits spezifische Leistungen. Diese könnten durch Bündelung in einem Zeitbudget aber harmonisiert und so transparenter gestaltet werden. Des Weiteren ließe sich ein solches Zeitbudget mit anderen Ansätzen für Langzeitkonten kombinieren, die etwa für Phasen der Weiterbildung, der beruflichen Neuorientierung oder der Verringerung der Arbeit im Alter gedacht sind – wie etwa dem im Rahmen des vom BMAS initiierten Zukunftsdialog konzipierten staatlich geförderten „Persönlichen Zeitkonto“, auf das Beschäftigte zum Beispiel Überstunden und Urlaubstage einzahlen können.

Allerdings müssen die Bedingungen für die Leistungen in einem Zeitbudget sorgfältig austariert werden, um nicht gleichstellungspolitisch unerwünschten Ergebnissen Vorschub zu leisten. So sollte die Gesamtzahl der verfügbaren Sorgetage nicht zu hoch angesetzt werden, um starke Fragmentierungen in der Erwerbsbiographie zu vermeiden und die Akzeptanz der Arbeitgeber zu sichern. Auch sollte eine eher niedrige Entgeltersatzrate gewählt werden. So bleiben Anreize erhalten, in der Familie selbst für erwartbare, zeitlich begrenzte Bedarfssituationen Vorsorge zu

betreiben.¹⁹ Schließlich könnte die Nutzung des Zeitbudgets mit Bedingungen verknüpft werden, die bei Paaren eine Inanspruchnahme durch den Höherverdienenden begünstigt. Mögliche Ansatzpunkte hierfür, wie die Tarifgestaltung in Abhängigkeit von der Einkommensposition oder zusätzliche Väter-Zeiten, wurden weiter oben bereits erörtert.

Bei Alleinerziehenden kommt zur Vulnerabilität durch die starke Abhängigkeit von externen Betreuungsstrukturen oft die Belastung durch Armutgefährdung dazu. Sie brauchen daher eine systematisch stärkere finanzielle Absicherung als Paarfamilien. Die geringe Effektivität der befristeten Anhebung des steuerlichen Entlastungsbetrags für Alleinerziehende, mit der die starken Belastungen von alleinerziehenden Eltern während der COVID-19-Pandemie abgedeckt werden sollen, zeigt beispielhaft, dass ein steuerlicher Lastenausgleich in der Lebenslage dieser Zielgruppe wenig hilft. Vielmehr müsste bei dieser Zielgruppe die direkte Förderung über Sozialtransfers großzügiger sein. Denkbare Ansatzpunkte hierfür wären etwa ein höheres Kindergeld, die Erhöhung des Kinderzuschlags für erwerbstätige Alleinerziehende, die Festlegung höherer Bedarfssätze im Bereich der sozialen Grundsicherung oder eine geringere Anrechnung des Einkommens erwerbstätiger Alleinerziehender auf die Grundsicherung. Die Ausnahmesituation der Corona-Krise böte eine Chance, die Wirkungen dieser Alternativen zu einer steuerlichen Sonderbehandlung zu testen. Insbesondere böte sich während der Pandemie die Zahlung – und Evaluation der Effekte – eines Corona-Bonus als pauschales zusätzliches Kindergeld für Alleinerziehende an. Dieser sollte, anders als dies beim Kinderbonus gehandhabt wurde, ggf. nicht hälftig mit den Unterhaltszahlungen des getrenntlebenden Elternteils verrechnet werden. Dies scheint gerechtfertigt, da mit einer solchen Zahlung (anders als mit dem regulären Kindergeld) die höheren Belastungen des Elternteils anerkannt werden sollen, der die Erziehung alleine stemmen muss.

¹⁹ Diese private Vorsorge ist, anders als diejenige für den Pandemiefall, der mit einer vorab nicht zu bestimmenden Wahrscheinlichkeit eintritt, prinzipiell möglich. Einkommensschwachen Familien könnten allerdings die dazu erforderlichen Ressourcen fehlen. Um gegen Sicherungslücken vorzubeugen, ist eine regressive Staffelung der Lohnersatzraten ein probates Mittel.

Literaturverzeichnis

- Achatz, J. (2018). Berufliche Geschlechtersegregation. In: Abraham, M. und T. Hinz (Hrsg.). Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde, 3. Aufl., 389–443.
- Adams-Prassl, A., T. Boneva, M. Golin und C. Rauh (2020). Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys. IZA Diskussionspapier Nr. 13183. IZA Institute of Labor Economics Bonn.
- Althaber, A. und K. Leuze (2020). Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarrangements auf Teilzeitarbeit, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72(S1). DOI: 10.1007/s11577-020-00666-3.
- Bonin, H., M. Clauss, I. Gerlach, et al. (2013). Evaluation zentraler ehe- und familienbezogener Leistungen in Deutschland. Gutachten für die Prognos AG. ZEW Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung Mannheim.
- Bonin, H., A. Krause-Pilatus und U. Rinne (2020a). Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland (Aktualisierung 2020). BMAS Forschungsbericht 545. Bundesministerium für Arbeit und Soziales Berlin.
- Bonin, H., W. Eichhorst, J. Kaczynka, et al. (2020b). Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. BMAS Forschungsbericht 549. Bundesministerium für Arbeit und Soziales Berlin.
- Bujard, M., I. Laß, S. Diabaté, H. Sulak, N. F. Schneider (2020). Eltern während der Corona-Krise: Zur Improvisation gezwungen. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung Wiesbaden.
- Doepke, M. und M. Tertilt (2016). Families in Macroeconomics. In: J. B. Taylor und H. Uhlig (Hrsg.). Handbook of Macroeconomics, Bd. 2, Amsterdam: Elsevier, 1789-1891.
- Eggert, S., C. Teubner, A. Budnick, P. Gellert und A. Kuhlmeier (2020). Pflegende Angehörige in der Corona-Krise – Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Zentrum für Qualität in der Pflege Berlin. www.zqp.de/wp-content/uploads/ZQP-Analyse-Angeh%C3%B6rigeCOVID19.pdf.
- Frodermann, C., P. Grunau, T. Haepf, J. Mackeben, K. Ruf, S. Steffes und S. Wanger (2020). Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. IAB-Kurzbericht 13/2020. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg.
- Fuchs-Schündeln, N. und G. Stephan (2020). Bei drei Vierteln der erwerbstätigen Eltern ist die Belastung durch Kinderbetreuung in der Covid-19-Pandemie gestiegen. IAB-Forum, 18. August 2020. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg. <https://www.iab-forum.de/bei-drei-vierteln-der-erwerbstaetigen-eltern-ist-die-belastung-durch-kinderbetreuung-in-der-covid-19-pandemie-gestiegen/>
- Globisch, C. und C. Osiander (2020). Sind Frauen die Verliererinnen der Covid-19-Pandemie? IAB-Forum, 12. November 2020. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg. www.iab-forum.de/sind-frauen-die-verliererinnen-der-covid-19-pandemie/?pdf=18959.
- Hammerschmid, A., J. Schmieder und K. Wrohlich (2020). Frauen in der Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer, DIW aktuell Nr. 42/2020. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin.
- Hausmann, A.-C. und C. Kleinert (2014). Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht 9/2014. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg.

- Hobler, D., S. Pfahl und E. Mader (2020). Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten 1991-2018 - Frauen holen der Erwerbsbeteiligung auf. WSI GenderDatenPortal 2020. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf.
https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_EA-Beteiligung_PDF_01-1.pdf
- ifo Institut (2020). Erste Ergebnisse des Befragungsteils der BMG-„Corona-BUND-Studie“. ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung München.
<https://www.ifo.de/DocDL/bmg-corona-bund-studie-erste-ergebnisse.pdf>.
- Kohlrausch, B. und A. Zucco (2020). Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. WSI-Policy Brief Nr. 40. Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf.
- Kruppe, T. und C. Osiander (2020). Kurzarbeit in der Corona-Krise: Wer ist wie stark betroffen? IAB-Forum, 30. Juni 2020. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg.
<https://www.iab-forum.de/kurzarbeit-in-der-corona-krise-wer-ist-wie-stark-betroffen/>
- Link, S. und S. Sauer (2020). Umfang der Kurzarbeit steigt in Coronakrise auf historischen Höchststand. ifo Schnelldienst 73 (7), 63-67.
- Pusch, T. und H. Seifert (2020). Kurzarbeit in der Corona-Krise mit neuen Schwerpunkten, WSI Policy Brief Nr. 47. Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf.
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017). Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.
www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf.
- Schober, P. S. und K. C. Spieß (2014). Die Kita-Qualität ist für das Erwerbsverhalten von Müttern mit Kleinkindern relevant – Zusammenhang eindeutiger in Ostdeutschland. DIW Wochenbericht 21/2014, 463-471.
- Verband allein erziehender Mütter und Väter NRW (2020). Lagebericht zur Situation Alleinerziehender in der Corona-Krise. https://www.vamv-nrw.de/fileadmin/user_upload/lv_nrw/Dokumente/Aktuelles/Lagebericht-VAMVNRW_Alleinerziehende-waehrend-der-Coronakrise_17092020.pdf.
- Zinn, S., M. Kreyenfeld und M. Bayer (2020). Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf. DIW aktuell Nr. 51. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.