

STAND DER GLEICHSTELLUNG

Ein Jahr mit Corona

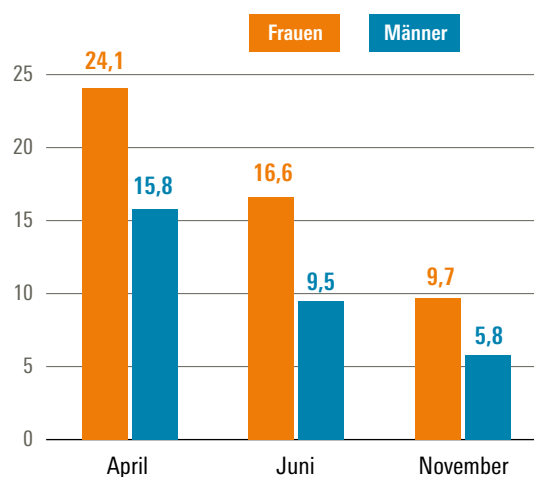
Aline Zucco, Yvonne Lott

AUF EINEN BLICK

Die Corona-Krise schränkt das soziale und wirtschaftliche Leben in Deutschland stark ein. Neben dem Anstieg von Kurzarbeit waren und sind viele Beschäftigte aufgrund der eingeschränkten institutionellen Kinderbetreuung gezwungen, ihre Arbeitszeit zu verkürzen oder Kinderbetreuung im Homeoffice zu leisten. Da vor allem Frauen bereits vor der Krise den Löwenanteil an Sorgearbeit übernahmen, geht der vorliegende Report der folgenden Frage nach: Wie hat sich die Krise auf die Geschlechterungleichheit ausgewirkt? Dabei wird die Entwicklung des Gender Pay Gap, Gender Time Gap und Gender Care Gap in den Blick genommen.

Arbeitszeitreduktion wegen Kinderbetreuung in Paarhaushalten während der Corona-Krise

Anteil „trifft zu“, in Prozent



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020

INHALT

Vorwort	3
1 Einleitung	4
2 Der Gender Pay Gap, Gender Time Gap und Gender Care Gap vor der Covid-19 Pandemie	5
3 Die Folgen der Corona-Krise für den Gender Pay Gap	8
3.1 Stand der Forschung.	8
3.2 Die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Corona-Pandemie: Erkenntnisse anhand der aktuellen Arbeitsmarktstatistiken	9
4 Die Folgen der Covid-19 Pandemie für den Gender Time Gap	13
4.1 Stand der Forschung.	13
4.2 Die Arbeitszeiten von Frauen und Männern während der Corona-Krise: Ergebnisse auf Basis der HBS-Erwerbspersonenbefragung	14
5 Die Folgen der Covid-19 Pandemie für den Gender Care Gap	16
5.1 Stand der Forschung.	16
5.2 Veränderungen in der Aufteilung der Kinderbetreuung während der Corona-Krise: Kurzfristige Anpassung oder mittelfristiger Wandel?	17
5.3 Veränderungen in der Aufteilung der Kinderbetreuung während der Corona-Krise: Die Rolle von Homeoffice und Arbeitszeiten von Männern	20
6 Fazit	22
7 Maßnahmen	23

AUTORINNEN



Dr. Yvonne Lott
Referat Geschlechterforschung
yonne-lott@boeckler.de



Dr. Aline Zucco
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
aline-zucco@boeckler.de

VORWORT

Wo stehen wir in Sachen Gleichberechtigung nach einem Jahr Corona-Krise? Haben sich Geschlechterungleichheiten verschärft oder haben sich beispielsweise durch Arbeitszeitreduktionen der Väter in Kurzarbeit sowie mehr Arbeitszeitflexibilität im Homeoffice sogar neue Möglichkeiten für eine gleichberechtigte Partnerschaft ergeben? Diese Fragen wurden im vergangenen Jahr teilweise hitzig diskutiert. Hinter dieser Debatte steht die grundsätzliche Frage nach den Strukturen von Geschlechterverhältnissen in Deutschland, dessen sozialstaatlichen Arrangements und betrieblichen Praktiken sich lange Zeit an dem Leitbild des männlichen Familienernährers orientiert haben und es – schaut man beispielsweise auf das Ehegattensplitting – immer noch tun. Vor dem Hintergrund dieser Strukturen war und ist die „doppelte Vergesellschaftung“ von Frauen in Arbeitsmarkt und Familie nach wie vor mit vielen Widersprüchen verbunden. Wie das WSI bereits in vergangenen Gleichstellungsreporten anschaulich gezeigt hat, führen diese Widersprüche zu einer größeren Verantwortung von Frauen für Sorgearbeit (Gender Care Gap), häufigerer Teilzeitarbeit (Gender Time Gap) und schlechterer Entlohnung (Gender Pay Gap).

Wie Aline Zucco und Yvonne Lott in diesem umfassenden Bericht über den Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Krise zeigen, scheint es zunächst nicht so als würden sich diese Strukturen durch den Schock der Corona-Krise grundlegend verändern. Sie führen aber dazu, dass die Maßnahmen zur Eindämmung der Krise, insbesondere die Schließung von Schulen und Kitas einerseits und die Instrumente zur Abfederung der sozialen Folgen der Krise andererseits, unterschiedliche geschlechtsspezifische Folgen haben. Aufgrund des Ehegattensplittings und des schon vor der Krise bestehenden Gender Pay Gaps, profitieren Frauen beispielsweise in geringerem Maße von den Lohnersatzleistungen des Kurzarbeiter*innengeldes.

Im Hinblick auf die Verteilung der Sorgearbeit zeigt sich bei den meisten Paaren zunächst einmal eine große Stabilität. 70 % der Paare haben ihre Arbeitsverteilung nicht verändert. Unter den Bedingungen der Krise bedeutet das aber auch, dass Frauen zumindest während der Schul- und Kitaschließungen mehr Sorgearbeit leisten müssen, was wiederum Konsequenzen für den Gender Time Gap hat, weil Frauen in der Krise häufiger als Männer ihre Arbeitszeit wegen der Kinderbetreuung verkürzt haben. Während Männer ein verbrieftes Recht darauf haben, aus der Kurzarbeit zu ihrem vorherigen Arbeitsvolumen zurückzukehren, besteht dies für Frauen, die ihre Arbeitszeit häufiger aufgrund von Kinderbetreuung verkürzt haben, möglicherweise nicht im selben Ausmaß. Hier besteht die Gefahr eines negativen Momentums und

der dauerhaften Verschärfung von Geschlechterungleichheiten. Gleichzeitig eröffnen sich für einen geringen Teil der Paare in der Krise Möglichkeiten hin zu einer egalitäreren Verteilung der Sorgearbeit. Dies sind vor allem Paare, bei denen der Vater im Homeoffice und/oder auf einer geringen Stundenbasis arbeitet.

In der Gesamtschau spricht also vieles dafür, dass sich die bereits vor der Krise existierenden Ungleichheitsstrukturen in der Krise verschärfen und damit auch langfristig zu einer wachsenden Ungleichheit zwischen den Geschlechtern führen könnten, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird. Gleichzeitig können wir durch die Erfahrungen der Krise lernen, welche Faktoren eine egalitäre Verteilung der Sorgearbeit ermöglichen: mehr Arbeit im Homeoffice und ein geringeres Arbeitszeitvolumen sind wichtige Säulen einer gerechteren Geschlechterordnung.

Abschließend möchte ich den Autorinnen für diesen umfassenden Überblick über den Stand der Gleichstellung im Krisenjahr 2020 danken. Er ist ein wichtiger Beitrag zu einer noch wichtigeren Debatte über die Strukturen und das Ausmaß von Geschlechterungleichheiten in Folge der Pandemie. Wir als WSI freuen uns darauf, diese Debatte mit Akteur*innen aus Politik, Wissenschaft und Gesellschaft führen!

Bettina Kohlrausch

Prof. Dr. Bettina Kohlrausch
Wissenschaftliche Direktorin
des Wirtschafts- und Sozial-
wissenschaftlichen Instituts
der Hans-Böckler-Stiftung
Foto: Karsten Schöne



1 EINLEITUNG

Die Covid-19 Pandemie, die Deutschland im Frühjahr 2020 erreichte, und die damit einhergehende Krise verstärkte die bereits bestehenden sozialen Ungleichheiten, zum Beispiel in Hinblick auf die Bildung (Grewenig et al. 2020; Hübener/Schmitz 2020), die Gesundheit (DGMS 2020) und die Einkommen (Kohlrausch et al. 2020) von Arbeitnehmer*innen.

Anders als vorherige Wirtschaftskrisen betraf die Corona-Krise jedoch nicht überwiegend den Industriesektor, sondern vor allem auch den Dienstleistungssektor, der stark von den Einschränkungen und Regelungen zur Bekämpfung der Pandemie betroffen war. Somit traf diese Krise auch Wirtschaftsbereiche, in denen vorwiegend Frauen beschäftigt sind. Neben dem erheblichen Anstieg der Kurzarbeitsbeziehenden mussten zudem viele Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren, um die eingeschränkte institutionelle Kinderbetreuung im Frühjahr und Sommer abzufangen. Studien (z. B. Kohlrausch/Zucco 2020; Müller et al. 2020) zeigen, dass vor allem Frauen ihre Arbeitszeit verkürzten, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten.

Der folgende Report geht daher der Frage nach: Wie hat sich die Krise auf die Geschlechterungleichheit ausgewirkt? Im Fokus stehen drei Indikatoren, anhand derer Geschlechterungleichheit bestimmt wird: der Gender Pay Gap, der Gender Time Gap und der Gender Care Gap.

Studien konnten zeigen, dass der Gender Pay Gap während Rezessionen zurückging (z. B. Marchand/Olfert 2013; Chen/ Kelly 2019). Es ist allerdings fraglich, ob dies auch auf die Covid-19 Krise zutrifft, die frauen-dominierte Wirtschaftsbereiche ebenso traf wie männer-dominierte Branchen.

Zudem fanden Kohlrausch und Zucco (2020), dass sich der Gender Time Gap in der ersten Phase des Lockdowns vergrößerte. Es ist jedoch unklar, wie sich der Gender Time Gap im weiteren Verlauf der Pandemie entwickelt hat.

Letztlich ist hinlänglich bekannt, dass Frauen bereits vor der Pandemie die hauptsächliche Sorgearbeit übernahmen (Matteazzi/Scherer 2020). Der Gender Care Gap könnte sich durch die Einschränkung der institutionellen Kinderbetreuung während der Pandemie weiter verschärft haben. Allerdings deuten erste Studien (z. B. Boll/Schüller 2020) ebenfalls an, dass auch Männer ihren Anteil an Kinderbetreuung zu Beginn der Krise erhöhten. Damit ist unklar, wie sich der Gender Care Gap im Verlauf der Krise verändert hat.

Es stellt sich also folgende Frage: Wurden der Gender Pay Gap, Gender Time Gap und Gender Care Gap durch die Pandemie verschärft? Oder wurden sie, im Gegenteil, abgeschwächt?

Infobox 1

Definitionen

Der **Gender Pay Gap** beschreibt die Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne zwischen Männern und Frauen.

Der **Gender Time Gap** beschreibt die Differenz der durchschnittlichen wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden zwischen Männern und Frauen.

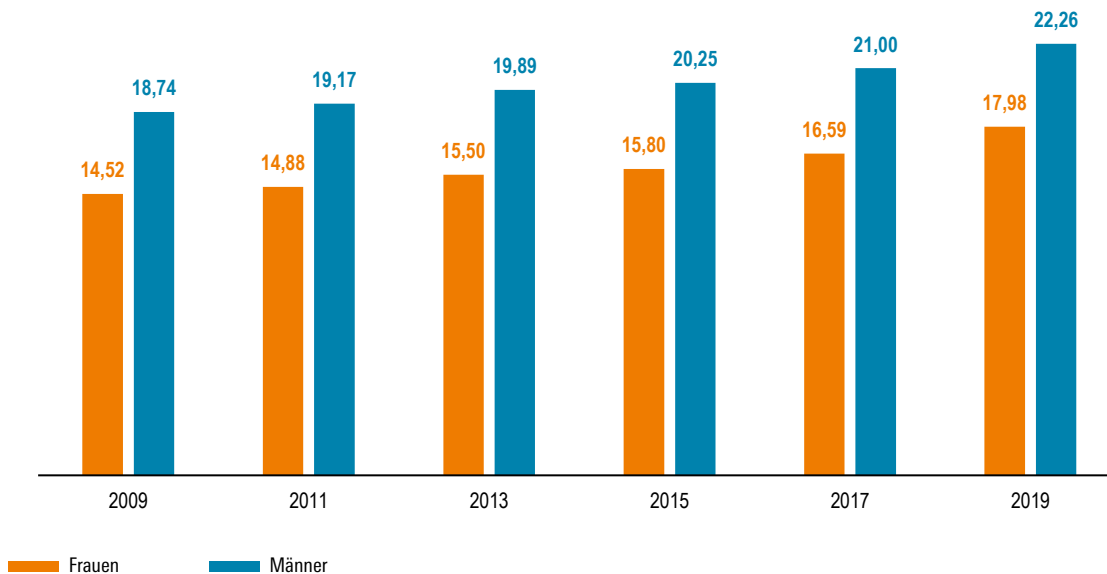
Der **Gender Care Gap** beschreibt die Differenz der durchschnittlichen wöchentlich geleisteten Sorgearbeitsstunden zwischen Männern und Frauen.

2 DER GENDER PAY GAP, GENDER TIME GAP UND GENDER CARE GAP VOR DER COVID-19 PANDEMIE

Abbildung 1

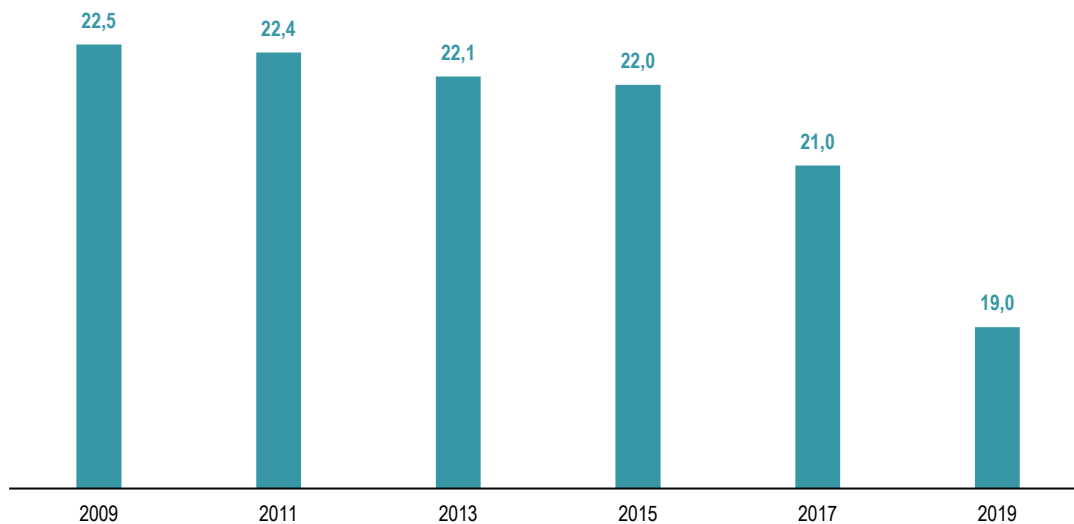
Durchschnittlicher Bruttoverdienst von Frauen und Männern, 2009–2019

Angaben in Euro



Gender Pay Gap, 2009–2019

Angaben in Prozent



Quelle: WSI GenderDatenPortal

WSI

Bereits vor der Covid-19 Pandemie verdienten Frauen in Deutschland im Durchschnitt weniger als Männer (Abbildung 1). 2009 betrug die Differenz der durchschnittlichen Brutto-Stundenlöhne 22,5 %. Seit 2009 ist der Gender Pay Gap nur leicht zurückgegangen und lag im Jahr 2019 noch bei 19 %. Ein Grund für den im europäischen Vergleich großen Gender Pay Gap in Deutschland (OECD 2020)

ist die unterdurchschnittliche Bezahlung in vielen frauen-dominierten Berufen (Wrohlich/Zucco 2017). Außerdem sind Frauen deutlich seltener in Führungspositionen vertreten als Männer.

So waren im Jahr 2018 nur 26 % aller Personen in der ersten Führungsebene Frauen, obwohl sie 44 % der Beschäftigten stellten (Hobler et al. 2020).

Frauen haben seltener Führungspositionen inne, da diese oft nur in Vollzeit angeboten werden (Lott/Klenner 2018). Allerdings ist in Deutschland fast jede zweite Frau (46,0 %) in Teilzeit beschäftigt. Im Vergleich dazu arbeiten nur 11,1 % der Männer in Teilzeit. Aufgrund des hohen Teilzeitanteils bei Frauen lag der Gender Time Gap im Jahr 2018 bei 8,2 Stunden (Abbildung 2). Während Männer im Durchschnitt 38,7 Stunden arbeiteten, gingen Frauen im Durchschnitt nur 30,5 Stunden Erwerbsarbeit pro Woche nach. Die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zeigen sich ebenfalls bei dem durchschnittlichen täglichen Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit, darunter Sorgearbeit, Hausarbeit und Einkaufen (Abbildung 3). Frauen investieren im Durchschnitt deutlich mehr Zeit (dreieinhalb Stun-

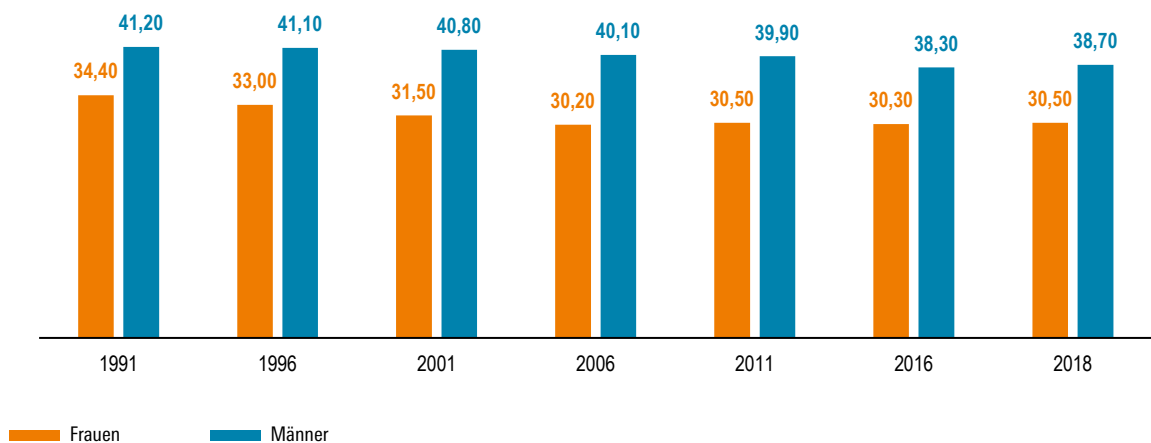
den) in unbezahlte Arbeit als Männer (knapp zwei Stunden). Noch deutlicher sind die Geschlechterunterschiede in Paarhaushalten mit Kindern unter 18 Jahren.

Während Männer in Vollzeit weniger als drei Stunden mit unbezahlter Arbeit verbringen, sind es unter den vollzeitbeschäftigten Frauen im Durchschnitt mehr als vier Stunden. Ausschließlich für Sorgearbeit wenden Frauen in Vollzeit deutlich mehr Zeit (über eine Stunde) auf als Männer in Vollzeit (weniger als eine Stunde) (WSI Gender Daten Portal 2020). Frauen in Teilzeit investieren sogar knapp fünfteinhalb Stunden in unbezahlte Arbeit.

Abbildung 2

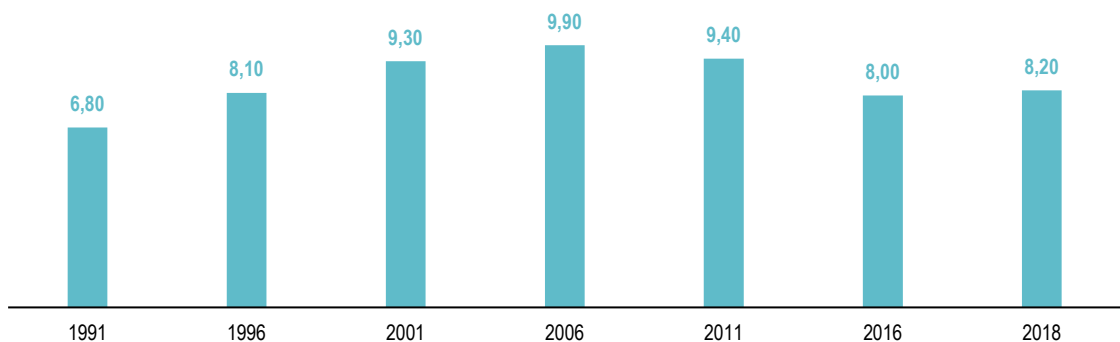
Wöchentliche Arbeitszeit von Frauen und Männern, 1991–2018

Angaben in Stunden



Gender Time Gap, 1991–2018

Angaben in Stunden



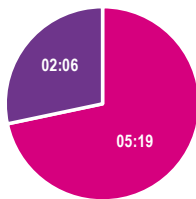
Quelle: WSI GenderDatenPortal

Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern nach Haushaltstypen, 2012/2013

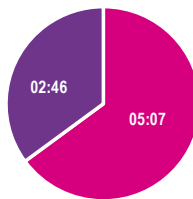
Angaben in Stunden und Minuten

Paarhaushalte ohne Kinder

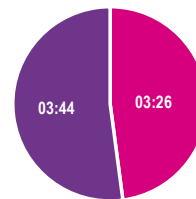
Männer Vollzeit
Gesamtarbeitszeit: 7:25



Frauen Vollzeit
Gesamtarbeitszeit: 7:53



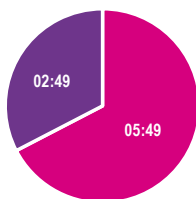
Frauen Teilzeit
Gesamtarbeitszeit: 7:10



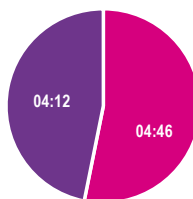
unbezahlte Arbeit bezahlte Arbeit

Paarhaushalte mit Kind(ern) unter 18 Jahren

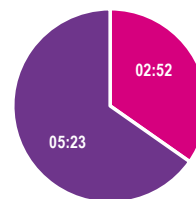
Männer Vollzeit
Gesamtarbeitszeit: 8:38



Frauen Vollzeit
Gesamtarbeitszeit: 8:58



Frauen Teilzeit
Gesamtarbeitszeit: 8:15



unbezahlte Arbeit bezahlte Arbeit

Anmerkung: Die Zeitangaben entsprechen dem über die gesamte Woche gemittelte Zeitaufwand für Erwerbs- und Sorgearbeit.

Quelle: WSI GenderDatenPortal

3 DIE FOLGEN DER CORONA-KRISE FÜR DEN GENDER PAY GAP

Die Frage, welche Folgen die Corona-Krise für den Gender Pay Gap hat, lässt sich anhand verschiedener Indikatoren beantworten. Die erste und gängigste Perspektive hierfür ist, die Löhne zu betrachten. Administrativ erfasste Angaben zum Stundenlohn (Statistisches Bundesamt) bzw. zum Tageslohn (IAB) stehen allerdings nur mit einiger Verzögerung zu Verfügung. Daher ist der eindeutige Effekt auf den Gender Pay Gap zum jetzigen Zeitpunkt noch unbekannt. Aus diesem Grund wird im Folgenden auf andere Indikatoren zurückgegriffen, die die Entwicklung des Gender Pay Gaps in Zukunft beeinflussen könnten. Dazu zählt neben der Kurzarbeit unter anderem auch die Arbeitslosigkeit, die als Arbeitslosenquote oder als Arbeitslosigkeitsrisiko quantifiziert werden kann. Die heutige Arbeitslosigkeit erhöht nicht nur die Wahrscheinlichkeit in Zukunft wieder arbeitslos zu werden, sondern hat auch einen negativen Effekt auf den zukünftigen Lohn (Arulampalam et al. 2001). Hätten Männer und Frauen also während der Krise unterschiedlich hohe Arbeitslosigkeitsrisiken, könnte sich das in ihren zukünftigen Löhnen widerspiegeln und damit einen Effekt auf den Gender Pay Gap haben.

3.1 Stand der Forschung

Bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt der Covid-19 Pandemie untersuchten Studien die möglichen Folgen für den Gender Pay Gap. Diese Studien bezogen sich zumeist auf Daten aus Vor-Krisen-Zeiten, die dann auf die Zeit während der Krise projiziert wurden. So untersuchen Alon et al. (2020) die Homeoffice-Möglichkeiten von Männern und Frauen in den USA und leiten davon ab, dass der Gender Pay Gap durch die Pandemie steigen kann, da Frauen seltener die Möglichkeiten haben im Homeoffice zu arbeiten als Männer, und sie daher häufiger ihre Erwerbsarbeit unterbrechen müssen, um die Kinderbetreuung zu übernehmen.

Adams-Prassl et al. (2020) fanden in den ersten Monaten der Krise für Deutschland, die USA und Großbritannien zwar keine Lohneinbußen für Männer und Frauen, die ihren Job während der Krise behielten. Die Autor*innen nehmen jedoch an, dass sich mittelfristig der Gender Pay Gap in den USA und in Großbritannien¹ erhöhen kann, da Frauen in diesen Ländern signifikant häufiger als Männer ihren Arbeitsplatz verlieren. Ihre Studie basiert auf Befragungsdaten aus den USA, Großbritannien und Deutschland zu zwei Beobachtungszeitpunkten (in Deutschland nur zu einem Zeitpunkt). Dieser Befund bleibt für die USA und Großbritannien auch

dann bestehen, wenn die Analysen berücksichtigen, dass nicht in allen Berufen zu Hause gearbeitet werden kann und damit das Risiko, die Erwerbsarbeit zu unterbrechen bzw. arbeitslos zu werden, nach Berufen variiert. Auch Adams-Prassl et al. (2020) gehen davon aus, dass Frauen durch die Schließungen der Schulen und Betreuungsstätten deutlich stärker betroffen sind, da sie den überwiegenden Teil der Betreuungsaufgaben übernehmen.

Ähnlich wie in Großbritannien und den USA, deutet sich auch für andere Länder wie Spanien (Farré et al. 2020), Südafrika (Casale/Posel 2020), Israel (Kristal/Yaish 2020) und Kanada (Qian/Fuller 2020) an, dass Frauen durch die Krise häufiger ihren Job verlieren.² Auch im akademischen Arbeitsbereich berichteten Frauen deutlich häufiger als Männer, dass sie während der eingeschränkten Betreuungssituation im Frühjahr weniger Zeit für Lehre und Forschung hatten (Minello et al. 2020; Oleshuk 2020). Allgemein schätzen sich Frauen während der Pandemie im Vergleich zu Vor-Krisen-Zeiten als weniger produktiv ein (Feng/Savani 2020). Allerdings wurde der Vor-Krisen-Zustand in diesen Studien retrospektiv erfragt, sodass es möglich ist, dass die Befragten ihre Produktivität vor der Krise im Nachhinein über- oder unterschätzen (Hipp et al. 2020).

Im Gegensatz zu den genannten Ländern scheinen in Deutschland die Auswirkungen der Krise auf die Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern weniger dramatisch. Adams-Prassl et al. (2020) zeigen, dass die Beschäftigten in Deutschland deutlich seltener ihren Arbeitsplatz verlieren als in den USA und Großbritannien und damit kein signifikanter Unterschied beim Arbeitsplatzverlust zwischen Männern und Frauen besteht. Die Autor*innen begründen das mit der Kurzarbeit, die es Unternehmen in Deutschland ermöglicht, Krisensituationen besser zu überstehen und somit Arbeitslosigkeit in vielen Fällen zu verhindern. Hammerschmid et al. (2020) fanden zwar, dass Branchen wie das Gastgewerbe oder der Kunst-, Unterhaltungs- und Erholungssektor, in denen überdurchschnittlich viele Frauen tätig sind, von der Corona-Krise besonders stark betroffen sind. Allerdings sind diese Sektoren im Vergleich zum männer-dominierten verarbeitenden Gewerbe, in dem im März und April auch 40 Prozent der Beschäftigten von Kurzarbeit betroffen waren, verhältnismäßig klein. Daher besteht insgesamt kein Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil und dem Anteil der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten (Schäfer/Schmidt 2020).

Da die genannten Studien allerdings Daten aus Vor-Krisen-Zeiten bzw. aus dem Frühstadium der Krise nutzen, ist unklar, wie sich die Arbeitslosig-

¹ Auch Oreffice/ Quintana-Domeque 2020 sowie Blundell et al. (2020) stellen für UK fest, dass Frauen deutlich häufiger arbeitslos wurden als Männer.

² Carli (2020) bietet eine Übersicht über weitere internationale Studien.

keit von Frauen und Männern im Verlauf der Corona-Krise tatsächlich entwickelt hat. Um diese Frage zu beantworten, wird im Folgenden auf Ergebnisse auf Basis der aktuellen Arbeitsmarktstatistiken zurückgegriffen

3.2 Die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Corona-Pandemie: Erkenntnisse anhand der aktuellen Arbeitsmarktstatistiken

Die wirtschaftlichen Folgen der Covid-19-Pandemie sind stark von der aktuellen Entwicklung der pandemischen Lage abhängig, die sehr dynamisch ist. Es lohnt sich daher, neben Befragungsdaten, die nur eine punktuelle Bestandsaufnahme der Krise darstellen, auf die monatlichen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (z. B. Anzahl der Arbeitslosen bzw. der Beschäftigten in Kurzarbeit) zurückzugreifen, um den Effekt auf die Beschäftigungssituation und damit den zukünftigen Gender Pay Gap abzuschätzen.

Der „Lockdown light“ im November hatte erwartungsgemäß einen wesentlich geringeren Effekt auf die Arbeitslosenzahlen als der erste weitaus restriktivere Lockdown im Frühjahr 2020 (Abbildung 4). Zwischen März und April stieg die Zahl der arbeitslosen Männer und Frauen jeweils um gut

300 Tausend. Zum Vergleich: Im Vorjahr stieg die Zahl der arbeitslosen Frauen „nur“ um 48 Tausend, die der Männer sank sogar um 29 Tausend. Seit dem Höchststand im August 2020 fiel die Zahl der Arbeitslosen wieder, und zwar deutlich stärker als im Vorjahr. Seit Dezember hingegen steigen die Arbeitslosenzahlen wieder an, insbesondere während des härteren Lockdowns im Januar.

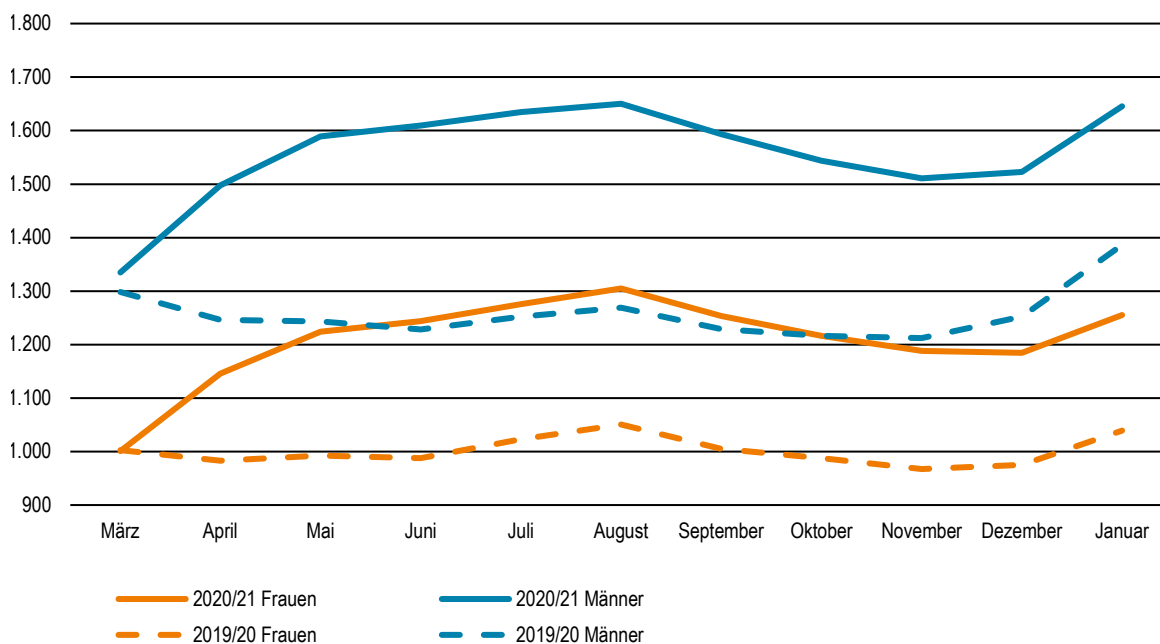
Insgesamt zeigt sich also nicht nur, dass bereits vor der Krise mehr Männer als Frauen arbeitslos waren, sondern auch, dass Männer zu Beginn der Krise - auch im Vergleich zum Vorjahr - deutlich häufiger arbeitslos wurden. Diese Entwicklung relativiert sich aber im letzten Quartal. Werden saisonale Schwankungen und der allgemein höhere Arbeitslosenbestand von Männern berücksichtigt, lassen sich Ende des Jahres 2020 keine Unterschiede mehr in der krisenbedingten Arbeitslosigkeit zwischen Männern und Frauen beobachten. Im Januar 2021 wurden Frauen im Vergleich zum Vorjahr sogar häufiger arbeitslos als Männer (Abbildung 5). Ob dieser Trend mittelfristig bzw. langfristig ist, bleibt abzuwarten.

Allerdings sind die Arbeitslosenstatistiken nur bedingt dafür geeignet, Geschlechterunterschiede bei den Einkommen zu untersuchen. Denn in den Statistiken sind nur Personen vermerkt, die sich bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend melden. Da sich viele Frauen aufgrund von Sorgearbeit oder

Abbildung 4

Arbeitslose Frauen und Männer, 2019–2021

Angaben für die Monate März bis Januar, Bestand in Tsd.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2020, 2020c; eigene Darstellung

geringfügiger Beschäftigung trotz Arbeitslosigkeit nicht als arbeitssuchend melden (Böhm et al. 2011), werden sie nicht in den Statistiken aufgeführt. Damit könnte der zukünftige Gender Pay Gap anhand der derzeitigen Arbeitslosenzahlen vermutlich unterschätzt werden.

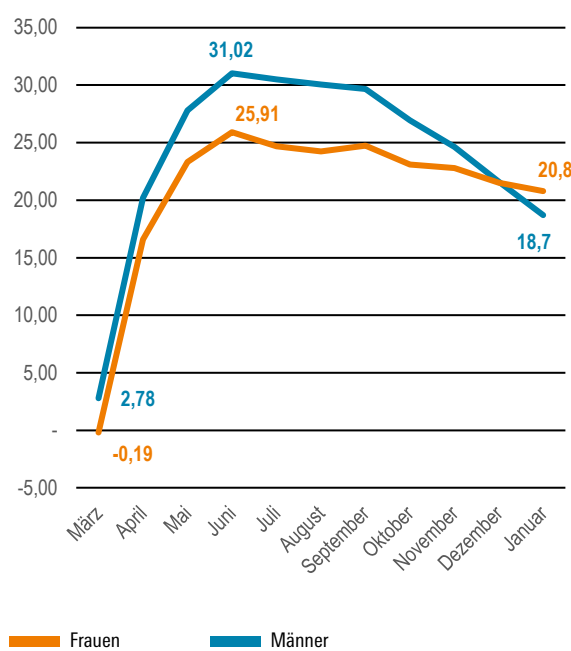
Ebenso wichtig, um abschätzen zu können, wie sich die Einkommen von Frauen und Männern entwickeln werden, ist daher neben der Arbeitslosenquote auch die Kurzarbeitsquote. Die Kurzarbeit spielte in dieser Krise eine entscheidende Rolle: Insbesondere im Frühjahr stieg der Anteil der Kurzarbeitenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf 18 Prozent (April) an. Danach sank der Anteil der in Kurzarbeit Beschäftigten wieder und lag im Oktober nur noch bei 5,9 %. Allerdings muss an dieser Stelle einschränkend erwähnt werden, dass die amtlichen Zahlen zur Kurzarbeit nur verzögert zur Verfügung stehen. Das bedeutet auch, dass es zum jetzigen Zeitpunkt (Februar 2020) keine aktuellen Zahlen zur Entwicklung der Kurzarbeitszahlen im Verlauf der zweiten Corona-Welle gibt. Angesichts des länger anhaltenden Lockdowns im Winter ist daher damit zu rechnen, dass der Anteil der Kurzarbeitsbeziehenden wieder gestiegen ist.

Ähnlich wie bei der Arbeitslosigkeit sind Männer häufiger in Kurzarbeit als Frauen. So lag die Kurzarbeitendenquote bei Männern im Juni mit 15 Prozent knapp 4 Prozentpunkte über der Kurzarbeitendenquote der Frauen. Noch drastischer fällt der Unterschied in absoluten Zahlen aus: Im Juni waren 2,7 Millionen Männer, aber nur 1,7 Millionen Frauen in Kurzarbeit. Somit sind knapp zwei Drittel der Kurzarbeitenden männlich (BA 2020).

Neben dem unterschiedlichen Kurzarbeitsrisiko für Männer und Frauen hat das Kurzarbeitergeld auch eine direkte Verbindung zum Gender Pay Gap. Denn die Höhe des Kurzarbeitergelds hängt von der Höhe des Einkommens vor der Kurzarbeit, dem Arbeitsausfall, der Aufstockung durch den Arbeitgeber, der Dauer der Kurzarbeit und letztlich auch der Steuerklasse ab. Die Höhe des Kurzarbeitergelds bemisst sich am Nettoeinkommen, das wiederum abhängig von der Steuerklasse ist. Das bedeutet, dass das Kurzarbeitergeld (Leistungssatz 1³) bei einem Bruttoeinkommen von 2500 Euro in Lohnsteuerklasse I/IV bei 1155 Euro, in Steuerklasse III bei 1303 Euro und in Steuerklasse V bei 970 Euro läge (BA 2021). Da allerdings Männer aufgrund des Ehegattensplittings deutlich häufiger in der Steuerklasse III (Männer: 79 % ; Frauen: 21 %) und selte-

Abbildung 5

Relative Veränderungen der Arbeitslosenzahlen zum Vorjahr
Angaben für die Monate März 2020 bis Januar 2021, in Prozent



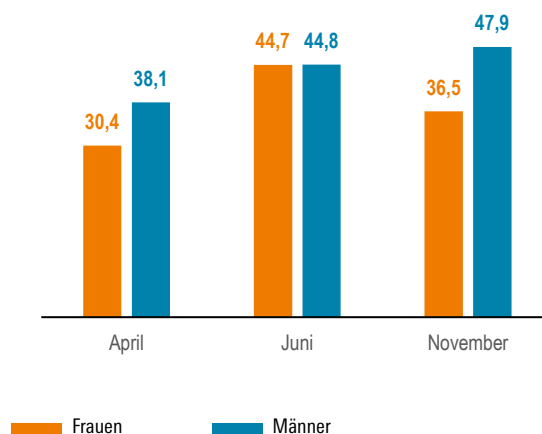
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2020, 2020c; eigene Darstellung



Abbildung 6

Aufstockung des Kurzarbeitergeld durch Arbeitgeber*in

Anteil der befragten Männer und Frauen, die im April, Juni oder November in Kurzarbeit waren und eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds durch den Arbeitgeber erhalten haben, in Prozent



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung. Gewichtete Werte.
Welle 1: n=3651, Welle 2: n=684, Welle 3: n=426



3 Der Leistungssatz des Kurzarbeitergeld definiert seine Höhe und ist abhängig vom Kinderfreibetrag und der Dauer der Arbeitslosigkeit. Der Leistungssatz I gilt für Arbeitnehmende mit einem Kinderfreibetrag von mindestens 0,5 in den ersten drei Monaten der Kurzarbeit (BA 2021).

ner in Steuerklasse V (Männer: 11 %; Frauen: 89 %) sind (Spangenberg et al. 2020), verstärkt die Steuerklassenkombination des Ehegattensplitting auch im Falle der Kurzarbeit die bereits bestehenden Einkommensdifferenzen. Dieser Zusammenhang gilt im Übrigen auch für das Arbeitslosengeld I (Spangenberg et al. 2020). Zudem haben Frauen durch Kurzarbeit bedingt größere Arbeitsausfälle (Kruppe/Oisander 2020), erhalten im April und November seltener eine Aufstockung durch ihren Arbeitgeber (Abbildung 6) wie die Auswertungen der HBS-Erwerbspersonenbefragung (siehe Kasten) belegen. Das wiederum wirkt sich jeweils negativ auf ihre Einkommen aus.

Allerdings haben nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Anspruch auf Kurzarbeit, weshalb geringfügig Beschäftigte besonders hart von der Krise getroffen waren: sie haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld und sind deutlich häufiger von Jobverlusten betroffen (Grabka et al. 2020). Die Zahl der geringfügig Beschäftigten sank zu Beginn der Krise im Vergleich zum Vorjahr um 552 Tausend (April) auf 6,97 Millionen, also um 7 %. Auch im November war die Zahl der geringfügig Beschäftigten mit 7,06 Millionen noch 7 % geringer als im Vorjahr. Dabei traf es ausschließlich geringfügig Beschäftigte deutlich stärker als nebenberuflich geringfügig Beschäftigte (z. B. November 2020 im Vergleich zum Vorjahresmonat: Rückgang um 8,3 % bzw. 4,5 %) (BA 2020b).

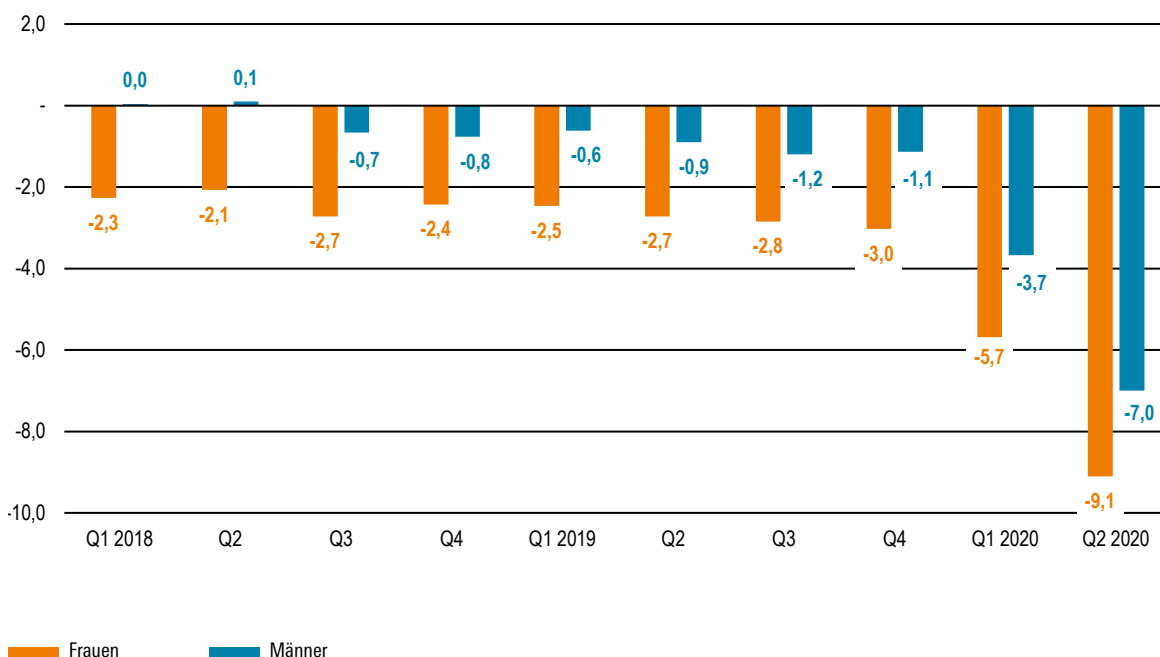
Der überwiegende Teil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Frauen (65 %, Grabka et al. 2020), die – zumindest in Westdeutschland – auch deutlich häufiger als Männer ausschließlich in geringfügiger Beschäftigung sind (Hobler et al. 2020a). Die Zahl der geringfügig Beschäftigten unter den Frauen sank deutlich stärker als bei den Männern (Abbildung 7). Im Vergleich zum Vorjahresquartal sank der Anteil an Beschäftigten unter den ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen im März um 9,1 % auf 2,6 Millionen und bei Männern *nur* um 7,0 % auf 1,7 Millionen.

Was bedeuten diese Ergebnisse für die zukünftige Entwicklung des Gender Pay Gaps? Diese Frage lässt sich nicht final beantworten, da Männer und Frauen beide unter der Krise litten – allerdings auf unterschiedliche Weise. Da Männer vor der Krise häufiger sozialversicherungspflichtig und Frauen häufiger geringfügig beschäftigt waren, sind Männer prozentual stärker von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit betroffen und Frauen stärker vom Abbau von Minijobs. Zwar ist die gegenwärtige Arbeitslosigkeit nur ein Indikator dafür, wie sich die Einkommen von Männern und Frauen und somit der Gender Pay Gap entwickeln können. Doch solange keine repräsentativen Einkommensdaten vorliegen, dienen diese Arbeitsmarktdaten als erste Prognose.

Abbildung 7

Veränderung der Anzahl der geringfügig beschäftigten Frauen und Männer im Vergleich zum Vorjahr, 1. Quartal 2018 – 2. Quartal 2020

Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2020a; eigene Darstellung

Für den Gender Pay Gap bedeutet das Folgende: Da die Löhne von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten höher sind als von geringfügig Beschäftigten und die Löhne von Männern im Schnitt höher sind, ist wohl damit zu rechnen, dass die Löhne von Männern (in absoluten Zahlen) stärker zurückgehen könnten als die der Frauen. Das bedeutet, dass der Gender Pay Gap sinken könnte. Dieser Effekt könnte sich aber durch das Ehegattensplitting abschwächen. Jedoch ist die Arbeitslosigkeit von Frauen im Januar 2021 laut der amtlichen Statistik stärker gestiegen als von Männern. Es ist zurzeit unklar, ob dies ein mittel- bzw. langfristiger Trend ist, der zur Erhöhung des Gender Pay Gaps beitragen könnte.



HBS-Erwerbspersonenbefragung

Bei der Erwerbspersonenbefragung, die im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde, handelt es sich um eine Onlinebefragung, bei der die Personen zu drei Zeitpunkten zu ihrer Arbeits- bzw. Betreuungssituation und ihrer finanziellen Situation befragt wurden. In einer ersten Befragungswelle wurden zwischen dem 3. und 14. April 2020 – also zu Beginn der Pandemie während des ersten weitreichenden Lockdowns – 7.677 Erwerbspersonen ab 16 Jahren in einem computergestützten Online-Interview zu ihrer Haushalts- und Erwerbssituation befragt. Ein Großteil von ihnen nahm auch an der zweiten und dritten Befragung zwischen dem 18. und 29. Juni bzw. 05. und 23. November 2020 teil. Die Stichprobe wurde auf Grundlage eines Online-Access-Panels nach bestimmten Quoten der Merkmale Alter, Geschlecht, Bundesland und Bildung gezogen, sodass die entsprechenden Bevölkerungsgruppen adäquat und repräsentativ für die Erwerbspersonen Deutschlands abgebildet werden.

Das relativ große Sample ermöglicht es, Merkmale von Individuen und Paaren in verschiedenen Konstellationen zu betrachten und erlaubt aufgrund

der Panelbefragung auch zeitliche Veränderungen zu untersuchen. Da die Befragung erst nach Ausbruch der Corona-Krise begann, wurden Angaben zur Vor-Krisen-Situation retrospektiv erfragt und können daher über- oder unterschätzt werden.

Bei der Befragung wurden Personen zu ihrer Situation und zum Teil auch zu der Situation ihrer Partner*innen befragt. Einschränkend muss an dieser Stelle erwähnt werden, dass der Partnerschaftskontext nur einseitig erfasst wird, da die Partner*innen nicht selbst befragt werden, sondern die Befragten Angaben über ihre Partner*innen machen. Somit fehlen nicht nur wichtige Angaben über den oder die Partner*in (z. B. genaue Arbeitsstunden, berufliche Stellung), sondern Aussagen über den Haushaltskontext können auch verzerrt sein, da sie nur einseitig berichtet werden.

Beim Gender Care Gap wurden all diejenigen Personen betrachtet, die zu allen drei Befragungszeitpunkten Angaben zur Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung in Partnerschaften gemacht haben. Ausgeschlossen wurden bei den Analysen zum Gender Care Gap Selbstständige. Die Daten lassen für Alleinerziehende leider keine Analysen zu.

4 DIE FOLGEN DER COVID-19 PANDEMIE FÜR DEN GENDER TIME GAP

Aufgrund der Schließung der institutionellen Kinderbetreuungsstätten waren Eltern teilweise gezwungen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um die Kinderbetreuung übernehmen zu können. Da Frauen ihre Arbeitszeit für die Kinderbetreuung häufiger reduzieren als Männer (Kohlrausch/Zucco 2020), könnte dies den Gender Time Gap erhöhen. Allerdings könnte dieser Effekt auf den Gender Time Gap durch die häufigere Kurzarbeit von Vätern konterkariert werden. Damit ist unklar, wie sich der Gender Time Gap bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Krise entwickelt hat.

4.1 Stand der Forschung

Studien aus Ländern, in denen das Betreuungsangebot ebenso wie in Deutschland meist Pandemiebedingt beschränkt wurde, zeigen, dass zu Beginn der Krise vor allem Frauen ihre Arbeitszeit reduzierten. Basierend auf dem Current Population Survey (CPS), einer monatlichen Haushaltsbefragung von 60.000 US-amerikanischen Haushalten, untersuchen Collins et al. (2020), wie sich der Gender Time Gap zwischen Februar und April innerhalb heterosexueller Paare mit Kindern, in denen beide Elternteile einen Job haben, entwickelt. Demnach war die Arbeitszeit der Mütter deutlich rückläufig; sie arbeiteten etwa anderthalb bis zwei Stunden weniger als vor der Krise. Die Arbeitsstunden der Väter blieben hingegen relativ konstant und fielen nicht unter 40 Stunden. Der Gender Time Gap stieg in diesem Zeitraum damit für Eltern mit Kindern zwischen sechs und zwölf Jahren um ein Drittel (1,6 Stunden) und mit Kindern zwischen ein und fünf Jahren um 25 Prozent (1,3 Stunden). Dieser Unterschied im Gender Time Gap ist statistisch signifikant, selbst wenn sowohl beobachtete als auch unbeobachtete personenspezifische Merkmale, die sich über die Zeit nicht verändern (wie Werteeinstellung, grundsätzliche Persönlichkeitsmerkmale), berücksichtigt werden. Bei Eltern mit Kindern zwischen ein und fünf Jahren, die beide Homeoffice-taugliche Jobs haben, steigt der Gender Time Gap sogar noch weiter, und zwar um 2,1 Stunden. In diesen Paarbeziehungen reduzieren Frauen ihre Arbeitszeit noch stärker.

Auch in Südafrika und England beobachten Casale und Posel (2020) bzw. Andrew et al. (2020), dass Frauen mit einer größeren Wahrscheinlichkeit ihre Arbeitsstunden reduzieren. Dass nicht nur die Wahrscheinlichkeit, sondern auch der Umfang der Arbeitszeitreduktion für Frauen größer ist, zeigt sich unter anderem in einer Untersuchung von Office und Quintana-Domeque (2020).

Hierfür wurden im Juni 2020 ca. 1500 britische Haushalte zu ihrer aktuellen Arbeitszeit sowie retrospektiv zu ihrer Arbeitszeit im Februar befragt – mit dem Ergebnis, dass der Gender Time Gap durch die Pandemie um 2,7 Stunden gestiegen ist.

Für Deutschland ist die Studienlage hingegen nicht eindeutig. Die Onlinebefragung des Linked Personal Panels (LPP), die zwischen dem 11. April und dem 25. Mai 2020 durchgeführt wurde, zeigt, dass Frauen mit Betreuungsaufgaben in der Krise ihre Arbeitszeit um 3 Stunden auf 28 Stunden reduziert haben; Männer, die Kinder oder Angehörige betreuen, sogar um 6 Stunden auf 36 Stunden (Frodermann et al. 2020). Auch die IAB HOPP Befragung, die im Juni 2020 durchgeführt wurde, zeigt, dass die Arbeitszeit bei Männern (8,5 %) stärker gesunken ist als bei Frauen (5,2 %) (Globisch/Osiander 2020). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch die Mannheimer Corona Studie, nach der die tägliche Erwerbsarbeit von Frauen um 0,8 Stunden sank, die der Männer aber um 2,4 Stunden (Bujard et al. 2020). Nach diesen Studien ist der Gender Time Gap in Deutschland vor allem bei Eltern mit Betreuungsaufgaben gesunken, da Männer deutlich kürzer arbeiten.

Es gibt jedoch auch Beschäftigtengruppen, für die der Gender Time Gap während der Krise gestiegen ist. Unter Arbeitnehmer*innen, die keine Betreuungspflichten haben und in ihrer Arbeitszeit „digitale Informations- und Kommunikationstechnologien wie Computer, Laptop, Tablet oder Smartphone verwenden“ (Frodermann et al. 2020, S. 2), sank die Arbeitszeit von Frauen um 4 Stunden auf 33 Stunden, die Arbeitszeit der Männer stieg hingegen um eine Stunde auf 39 Stunden an (Frodermann et al. 2020). In dieser Gruppe ist der Gender Time Gap also angestiegen.

Männer, die im Homeoffice arbeiten können und von dort keine Kinder betreuen müssen, weiten ihre Arbeitszeit also aus. Ein wesentlicher Grund für die Arbeitszeitreduktion der Väter – neben Kindern – scheint die Kurzarbeit zu sein, die in vielen männerdominierten Berufen in der Industrie verbreitet ist.

Der aktuelle Stand der Forschung deutet also einstimmig darauf hin, dass Frauen ihre Arbeitszeiten eher aus Sorgeverpflichtungen reduzieren und Männer häufiger wegen der wirtschaftlichen Lage. Allerdings greifen die Studien auf Erhebungen zurück, die zu Beginn der Krise durchgeführt wurden. Seitdem aber hat sich – nicht zuletzt durch die Lockerungen der Maßnahmen zwischen Juli und Oktober 2020 – insbesondere die wirtschaftliche Lage eher entspannt. Damit ist unklar, wie sich der Gender Time Gap im Verlauf der Krise entwickelt hat.

4.2 Die Arbeitszeiten von Frauen und Männern während der Corona-Krise: Ergebnisse auf Basis der HBS-Erwerbspersonenbefragung

Im Vergleich zu den bisherigen Studien bietet die HBS-Erwerbspersonenbefragung (►siehe Infobox auf Seite 12) monatliche Angaben zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit für die Monate März bis Oktober sowie zur Vor-Krisen-Situation. Die Daten erlauben es somit dynamische Entwicklungen des Gender Time Gaps im Verlauf der Krise zu untersuchen. Einschränkend muss hier erwähnt werden, dass die Angaben zum Teil retrospektiv erfragt wurden und daher über- oder unterschätzt werden können.

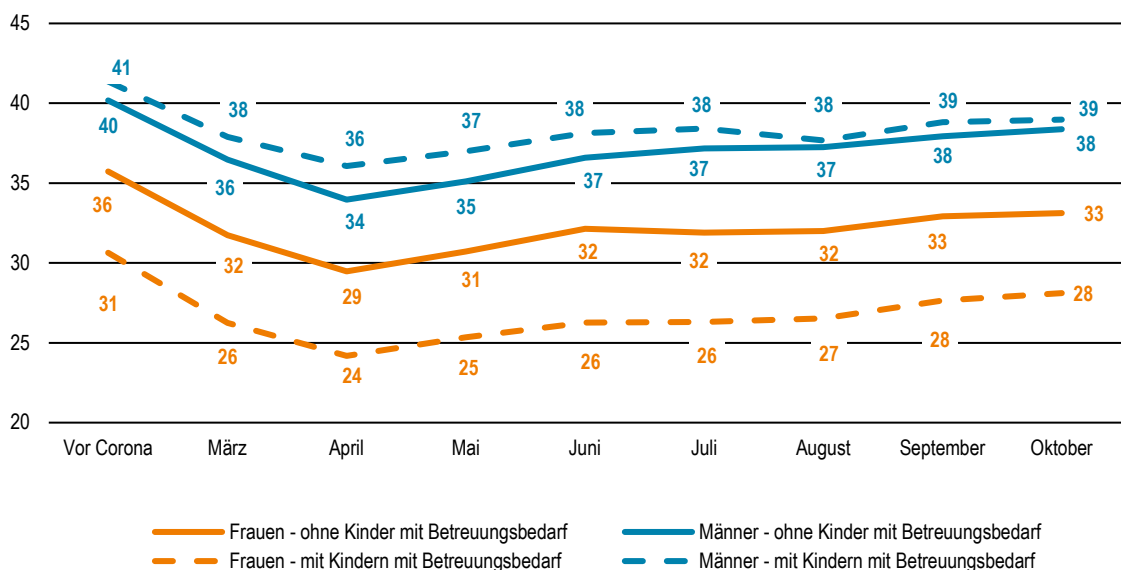
Für die Analyse wurde auf Angaben zur tatsächlichen Arbeitszeit in der HBS-Erwerbspersonenbefragung zurückgegriffen. Im Juni wurden die Befragten zu den Arbeitsstunden vor der Krise („Wie viele Stunden umfasste ungefähr Ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit vor Beginn der Corona-Krise?“) und zu ihrer Arbeitszeit in den Monaten März bis Juni („Wie viele Stunden umfasst ungefähr Ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit seit Beginn der Krise?“) befragt. Im November wurde zusätzlich die Arbeitszeit von Juli bis Oktober erfragt („Wie viele Stunden umfasst ungefähr Ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit seit Juli 2020?“). Für die Analyse wurde zwischen Personen mit und ohne Kinder mit Betreuungsbedarf unterschieden.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Arbeitsstunden in den ersten Wochen der Krise deutlich eingebrochen sind. Beschäftigte arbeiteten – unabhängig davon, ob sie Kinder mit Betreuungsbedarf haben oder nicht – im April mindestens 5 Stunden weniger als noch vor der Krise (Abbildung 8). So arbeiteten Frauen mit schulpflichtigen Kindern vor der Krise noch 31 Stunden und im April nur noch 24 Stunden. Die Arbeitszeit der Männer ohne Kinder sank von 40 Stunden vor der Krise auf 34 Wochenstunden.

Ab Juni normalisierte sich der Erwerbsumfang wieder weitestgehend – die Betreuungssituation allerdings nicht, denn die institutionelle Kinderbetreuung wurde meist nur stundenweise angeboten. Eltern mussten daher nach wie vor kürzer arbeiten – wobei dies Frauen häufiger trifft als Männer. Dieser Zusammenhang wird am Gender Time Gap (Abbildung 9) deutlich, der vor der Krise unter Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern bei 10 Stunden lag. Bis Juli stieg der Geschlechterunterschied im Erwerbsumfang auf 12 Stunden. Seit August sank der Gender Time Gap zwar wieder etwas ab, aber lag mit 11 Stunden bis zuletzt über dem Vor-Krisen-Niveau. Im Vergleich dazu ist der Abstand unter den Beschäftigten ohne Kinder mit Betreuungsbedarf weitaus geringer: Er lag vor der Krise bei 4 Stunden und stieg im Verlauf der Krise auf etwa 5 Stunden an.

Abbildung 8

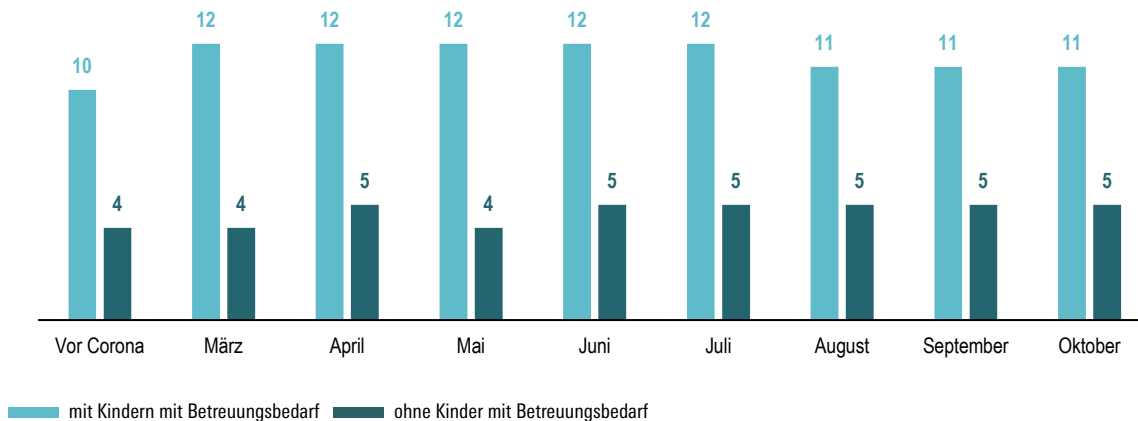
Tatsächlich geleistete Arbeitszeit von Frauen und Männern
Angaben in Stunden



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung. Gewichtete Werte. Welle 2: n =5735; Welle 3: n=4989

Gender Time Gap vor und während der Corona-Krise

Angaben in Stunden



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung. Gewichtete Werte. Welle 2: n = 5735; Welle 3: n = 4989

WSI

Um einen Hinweis darauf zu bekommen, wie sich der Gender Time Gap im weiteren Verlauf und nach der Krise entwickeln könnte, ist die Betrachtung der Gründe für eine Arbeitszeitreduktion lohnend. So zeigen Studien, die Anfang April durchgeführt wurden, dass Frauen häufiger als Männer ihre Arbeitszeit reduzieren (Kohlrausch/Zucco 2020) oder gar nicht mehr arbeiten (Bünning et al. 2020; Kohlrausch/Zucco 2020), um die Betreuung der Kinder zu gewährleisten. Erneut wird auf die HBS-Erwerbspersonenbefragung zurückgegriffen. Im April, Juni und November wurde gefragt: „Mussten Sie Ihre Arbeitszeit reduzieren, um die Betreuung der Kinder gewährleisten zu können?“ Es zeigt sich, dass Frauen mit minderjährigen Kindern deutlich häufiger ihre Arbeitszeit reduziert haben, um ihre Kinder zu betreuen, als Männer (Abbildung 10): Während im April 24 % der Frauen angaben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, gaben das nur 16 % der Männer an. Auch im November reduzieren Frauen mit 10 % ihre Arbeitszeit noch deutlich häufiger als Männer (6 %).

Wie auch bei der Nutzung von Teilzeit vor der Krise reduzieren Frauen in der Corona-Pandemie ihre Arbeitszeit also häufiger aus familiären Gründen, während Männer häufiger von Kurzarbeit betroffen sind (Kruppe/Osiander 2020). Damit ist anzunehmen, dass Männer zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren, sobald sich der Arbeitsmarkt erholt hat und die Kurzarbeit beendet wird.

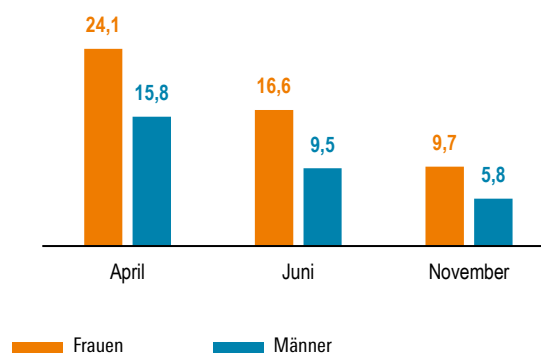
Es ist jedoch fraglich, ob Frauen, die seltener Zugang zur Kurzarbeit haben, ihre Arbeitszeiten ebenso problemlos erhöhen können. Da die Arbeitszeit von Frauen häufiger auf eigenen Wunsch reduziert wurde, werden sie nach Ende der Krise eher mit ihren Vorgesetzten die Aufstockung der Arbeitszeit vereinbaren oder die Brückenteilzeit in Anspruch nehmen müssen. Beides könnte die Rückkehr zu

den ursprünglichen Arbeitszeiten erschweren und so den Gender Time Gap erhöhen. Zudem betrachten Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte kürzere Arbeitszeiten aus familiären Gründen oftmals als ein Zeichen für ein geringeres Arbeitsengagement und bewerten die Arbeitsleistung insbesondere von Frauen bzw. Müttern mit kürzeren Arbeitszeiten schlechter als die Leistung von Vollzeitbeschäftigten oder Männern (Leslie et al. 2012). Dies kann zu geringeren Löhnen, weniger Weiterbildungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten (Allmendinger et al. 2014) und zu einer Verfestigung von Teilzeit im weiteren beruflichen Werdegang vor allem von Frauen führen.

Abbildung 10

Arbeitszeitreduktion wegen Kinderbetreuung in Paarhaushalten während der Corona-Krise

Anteil „trifft zu“ in Prozent



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung. Befragte mit Kindern mit Betreuungsbedarf, gewichtete Werte. Welle 1: n=1851, Welle 2: n=1403, Welle 3: n=1138.

WSI

5 DIE FOLGEN DER COVID-19 PANDEMIE FÜR DEN GENDER CARE GAP

Die eingeschränkte institutionelle Kinderbetreuung, die Schulschließungen im März und die nur schrittweise Öffnung der Betreuungsstätten im Sommer sowie die gleichzeitige Kontaktbeschränkung zu anderen Familienmitgliedern oder privatem Betreuungspersonal wie Babysitter*innen haben Eltern vor große Herausforderungen gestellt⁴. Vor der Krise hatten Frauen den Löwenanteil an Sorgearbeit übernommen (Matteazzi/Scherer 2020). Es stellt sich daher die Frage, ob der Gender Care Gap durch diese Notsituation weiter angestiegen oder, im Gegenteil, gesunken ist, da etwa Homeoffice stark ausgeweitet wurde und die Arbeitszeiten der Männer sich deutlich verringerten. Zudem ist unklar, wie langfristig die möglichen Veränderungen in der partnerschaftlichen Arbeitsteilung sind.

5.1 Stand der Forschung

Internationale Studien zeigen zum größten Teil, dass der Gender Care Gap durch die Krise gesunken ist, weil Väter deutlich mehr Sorgearbeit übernehmen als vor der Krise, wenn auch auf einem deutlich niedrigerem Niveau als Mütter (z. B. Bujard et al. 2020; Kreyenfeld et al. 2020 für Deutschland; Andrew et al. 2020; Sevilla/Smith 2020; Hupkau/Petrongolo 2020 für UK⁵; Carlson et al. 2020 für die USA; Craig/Churchill 2020 für Australien; Farré et al. 2020 für Spanien).

Bei genauerer Betrachtung gibt es allerdings unterschiedliche Typen von Paaren, die ihre Arbeitsteilung an die Krisensituation angepasst haben. Hank und Steinbach (2020) finden, dass manche Paare durch die Krise zu einer traditionelleren Aufteilung gewechselt sind und somit die Frau mehr Sorgearbeit übernimmt. Andere Paare wechseln zu einer egalitäreren Aufteilung der Kinderbetreuung, da Väter mehr Sorgearbeit übernehmen. Diese unterschiedlichen Typen einer veränderten Kinderbetreuungsaufteilung beobachten auch Globisch und Osiander (2020).

Obwohl die traditionellen Geschlechterbilder in Deutschland tief verankert sind (Kulic et al. 2020; Reichelt et al. 2020) und ein Rückfall in traditionelle Rollenmuster in einigen Partnerschaften besteht (z. B. Kohlrausch/Zucco 2020; Möhring et al. 2020), findet in seltenen Fällen sogar eine umgekehrte Traditionalisierung von Paaren statt, in denen der Vater den überwiegenden Teil der Sorgearbeit übernimmt.

So hat sich zu Beginn der Krise im April 2020 der Anteil der Väter, die den überwiegenden Teil der Sorgearbeit übernehmen, von 5 % auf 10 % verdoppelt (Globisch/Osiander 2020; Kohlrausch/Zucco 2020).

Ob diese Veränderungen in der Aufteilung der Kinderbetreuung durch die Corona-Krise allerdings von Dauer sind, ist auf Basis der bisherigen Forschung unklar. Erste qualitative (LAG Väterarbeit 2020) und nicht-repräsentative Befragungen von Vätern und Väter-Experten (Väternetzwerk 2020) im Frühjahr 2020 kommen zu dem Ergebnis, dass die Corona-bedingte veränderte Aufteilung der Sorgearbeit, auch langfristig egalisierende Effekte haben könnten. Denn die positiven Erfahrungen von aktiver Vaterschaft, die Väter in der Krise gemacht haben, könnte zu langfristigeren Veränderungen führen.

Auch stellt sich die Frage, welche Merkmale diejenigen Männer haben, die mehr Sorgearbeit in der Krise übernehmen. Bisherige Studien (z. B. Zoch et al. 2020; Del Boca et al. 2020) zeigen, dass Väter vor allem dann ihren Anteil an Sorgearbeit erhöhen, wenn sie während der Pandemie im Homeoffice arbeiten. Unklar ist, ob Homeoffice tatsächlich auch eine egalitäre Aufteilung oder sogar eine Arbeitsteilung befördert, bei der der Mann der Hauptsorgetragende ist. Neben Homeoffice könnten zudem die kürzeren Arbeitszeiten von Männern während der Krise zu einer Egalisierung bzw. umgekehrten Traditionalisierung der Aufteilung der Kinderbetreuung beigetragen haben. Frauen übernehmen in der Regel auch dann den überwiegenden Teil der unbezahlten Arbeit, wenn ihre Partner arbeitslos ist (van der Lippe et al. 2018). Die akute Notfallsituation durch die Corona-Krise könnte allerdings ein stärkeres Engagement der Väter notwendig gemacht haben. Die kürzeren Arbeitszeiten könnten sie dabei unterstützt und so eine Egalisierung bzw. umgekehrte Traditionalisierung befördert haben. Die größere Verbreitung von Homeoffice und kürzeren Arbeitszeiten während der Krise könnte zudem wenigstens kurzfristig zu einer höheren Akzeptanz dieser Arrangements führen und so deren Nutzung für familiäre Verpflichtungen auch für Väter erleichtern.

⁴ Ausgeschlossen sind dabei Eltern, die in systemrelevanten Berufen beschäftigt sind, da sie ein Anrecht auf Kinderbetreuung hatten.

⁵ Orefice und Quintana-Domeque 2020 hingegen finden für UK, dass der Gender Care Gap um 3,5 Stunden gestiegen ist.

5.2 Veränderungen in der Aufteilung der Kinderbetreuung während der Corona-Krise: Kurzfristige Anpassung oder mittelfristiger Wandel?

Während der Corona-Krise kommt es in manchen Paarbeziehungen zu einer egalitäreren, in anderen zu einer traditionelleren Aufteilung der Sorgearbeit. Inwiefern sind diese Veränderungen in der Aufteilung der Kinderbetreuung aber von Dauer? Die meisten Studien nutzen Befragungen aus dem Frühjahr und Sommer 2020, wobei Personen meist nur zu einem Zeitpunkt befragt wurden. In der HBS-Erwerbspersonenbefragung wurden hingegen die gleichen Personen zu drei Zeitpunkten befragt: im April, Juni und November 2020. Damit eignen sich diese Paneldaten sehr gut, um sich der Frage nach der Stabilität der veränderten Arbeitsteilung in Paaren anzunähern. Betrachtet werden ausschließlich Personen, die mit ihrer Partnerin bzw. ihrem Partner in einem Haushalt zusammenleben und die im April, Juni und November an der Befragung teilnahmen. Zudem wurden nur abhängig Beschäftigte berücksichtigt, da in einem zweiten Schritt die Rolle flexibler Arbeitsarrangements, d.h. Homeoffice und kürzere Arbeitszeiten, für die Arbeitsteilung in Partnerschaften untersucht wird.

Folgende Survey-Fragen wurden für die Analyse verwendet: „Wer übernimmt derzeit den größeren Teil der erforderlichen Kinderbetreuung?“ und „Und wer hat vor der Corona-Krise den größeren Teil der erforderlichen Kinderbetreuung übernommen?“ Mögliche Antworten waren „Ich selbst“, „Mein Partner“ und „Beide zu etwa gleichen Teilen“. Anhand der jeweiligen Antworten wurden vier Typen gebildet (siehe Tabelle 1): (1) Keine Veränderung: die Aufteilung der Kinderbetreuung ist im Vergleich zur Situation vor der Corona-Krise gleichgeblieben ist. (2) Traditionalisierung: die Partnerin übernimmt zum Zeitpunkt der Befragung den größten Teil der

Kinderbetreuung, aber vor der Krise haben sich beide die Kinderbetreuung zu gleichen Teilen geteilt oder der Vater hatte sich überwiegend um die Kinder gekümmert. (3) Egalisierung: beide Partner teilen sich die Kinderbetreuung zum Zeitpunkt der Befragung gleichmäßig auf, aber vor der Krise hat nur eine Person - entweder männlich oder weiblich - die meisten Betreuungsaufgaben übernommen hat. (4) Umgekehrte Traditionalisierung: vor der Krise hatten sich beide die Kinderbetreuung zu gleichen Teilen geteilt oder die Partnerin hatte die meisten Betreuungsaufgaben übernommen, zum Zeitpunkt der Befragung übernimmt aber der Vater die Hauptsorgearbeit.

Abbildung 11 zeigt, dass die Aufteilung der Kinderbetreuung in den meisten Fällen unverändert blieb: Der überwiegende Teil der Paare (knapp 76 %) die Aufteilung der Kinderbetreuung wenigstens zu einem der drei Beobachtungszeitpunkte im April, Juni und November gegenüber der Vor-Krisen-Arbeitsteilung nicht verändert hat, d.h. dass meistens die Frauen die Kinderbetreuung vor der Krise leisteten.

Während des Beobachtungszeitraums wurde eine Egalisierung der partnerschaftlichen Arbeitsteilung in knapp 12 % der Paare beobachtet, eine Traditionalisierung für weniger als 8 % und eine umgekehrte Traditionalisierung für weniger als 5 % der Paare.

Interessant ist, dass Männer häufiger als Frauen angeben (14 % vs. knapp 9 %), dass es zu wenigstens einem Zeitpunkt in dem Befragungszeitraum eine Egalisierung im Vergleich zur Vor-Krisen-Arbeitsteilung gegeben hat (Abbildung 12). Frauen geben hingegen häufiger an, dass sich die Arbeitsteilung während der Krise nicht verändert hat (ca. 79 % vs. knapp 74 %). Der Übersichtlichkeit halber werden im Folgenden ausschließlich die Aussagen der Frauen verwendet.

Tabelle 1

Verteilung der Kinderbetreuung vor und während der Pandemie in Vergleich

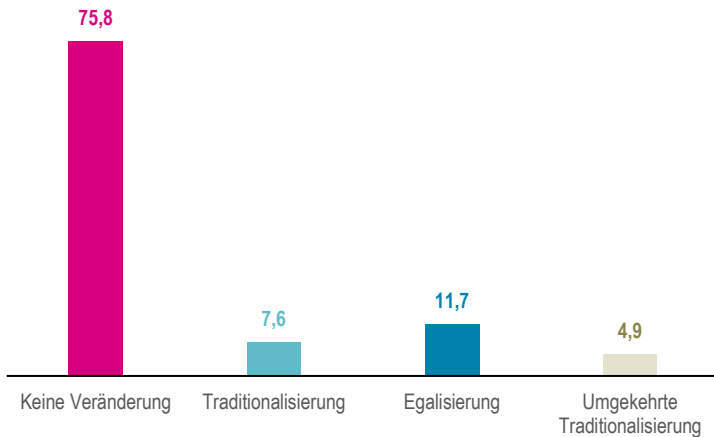
	Während der Krise	Überwiegend Frau	Beide zu gleichen Teilen	Überwiegend Mann
Vor der Krise				
Überwiegend Frau		Keine Veränderung	Egalisierung	Umgekehrte Traditionalisierung
Beide zu gleichen Teilen		Traditionalisierung	Keine Veränderung	Umgekehrte Traditionalisierung
Überwiegend Mann		Traditionalisierung	Egalisierung	Keine Veränderung

Quelle: Eigene Darstellung

WSI

Abbildung 11

Verteilung der Kinderbetreuung während der Corona-Krise im Vergleich zur Verteilung vor der Krise
Anteile in Prozent



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020, eigene Berechnung; abhängig Beschäftigte; balanciertes Panel; n=1752

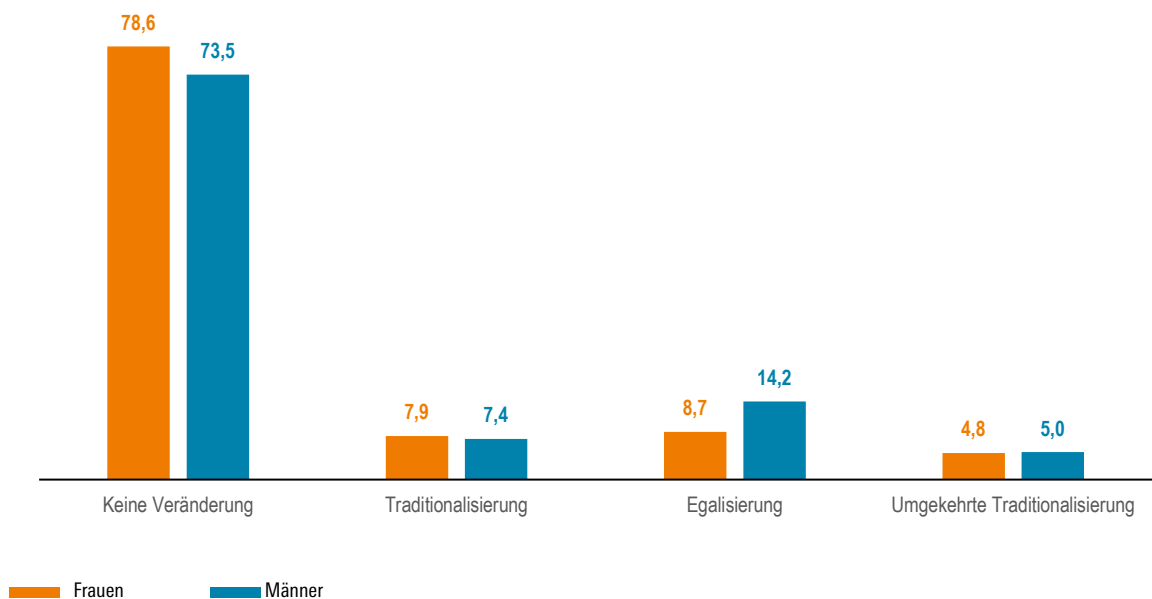


Es stellt sich nun die Frage, wie stabil die Veränderungen im Verlauf der Krise sind. Abbildungen 11 und 12 geben lediglich Auskunft darüber, ob Paare diese Veränderungen irgendwann innerhalb des gesamten Beobachtungszeitraums hatten. Für jedes Paar kann beispielsweise beobachtet werden, dass im April die Aufteilung der Kinderbetreuung im Vergleich zur Vor-Krisen-Aufteilung traditionell war, im Juni die Aufteilung wie vor der Krise war und im November der Vater die Hauptlast bei der Sorgearbeit übernahm. Sie liefern aber keine Informationen darüber, wie lange Paare die veränderten Arrangements in der Kinderbetreuung im Verlauf der Krise beibehalten haben. Auskunft darüber gibt Abbildung 13.

Abbildung 13 zeigt, wie oft eine veränderte bzw. unveränderte Verteilung der Kinderbetreuung im Vergleich zur Verteilung vor der Corona-Krise pro Paar beobachtet wurde. Wurde „keine Veränderung“ dreimal beobachtet, hatten Paare eine unveränderte Arbeitsteilung gegenüber der Vor-Krisen-Arbeitsteilung zu allen drei Beobachtungszeitpunkten. Bei den Paaren, für die eine unveränderte Arbeitsteilung mindestens einmal im April, Juni oder November beobachtet wurde, hatte der überwiegende Teil (70 %) eine unveränderte Arbeitsteilung zu allen drei Beobachtungszeitpunkten. Gut zwei Drittel der Paare, die ihre Arbeitsteilung im April nicht veränderten, sind also auch im Juni und

Abbildung 12

Verteilung der Kinderbetreuung während der Corona-Krise im Vergleich zur Verteilung vor der Krise nach Antworten von Frauen und Männern
Anteile in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen, HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020, abhängig Beschäftigte; balanciertes Panel, n=786 (Frauen) und n=966 (Männer)



November bei einer unveränderten Arbeitsteilung im Vergleich zu Vor-Corona-Zeiten geblieben.

Egalisierung und umgekehrte Traditionalisierung wurden hingegen in erster Linie nur einmal pro Paar in dem Zeitraum beobachtet (73 % bzw. 56 %). Paare hatten eine Egalisierung bzw. umgekehrte Traditionalisierung bei der Arbeitsteilung gegenüber der Vor-Krisen-Arbeitsteilung vor allem also nur im April, Juni oder November. Der Wechsel zu einer egalitären oder umgekehrt traditionellen Arbeitsteilung scheint demnach in erster Linie eine kurzfristige Anpassung an eine Notsituation zu sein, die nicht von Dauer ist.

Bei der Traditionalisierung gibt es hingegen neben einem großen Anteil von Paaren, für die diese Veränderung nur einmal beobachtet wurde (35 %), einen genauso großen Teil, die die Traditionalisierung über den gesamten Beobachtungszeitraum beibehalten haben (35 %).

Im Gegensatz zur Egalisierung und umgekehrten Traditionalisierung scheint die Traditionalisierung also etwas stabiler zu sein. Da die Fallzahlen dieser Paare allerdings relativ klein sind, geben die Ergebnisse nur einen Hinweis auf die mögliche Persistenz der veränderten Arbeitsarrangements in Partnerschaften.

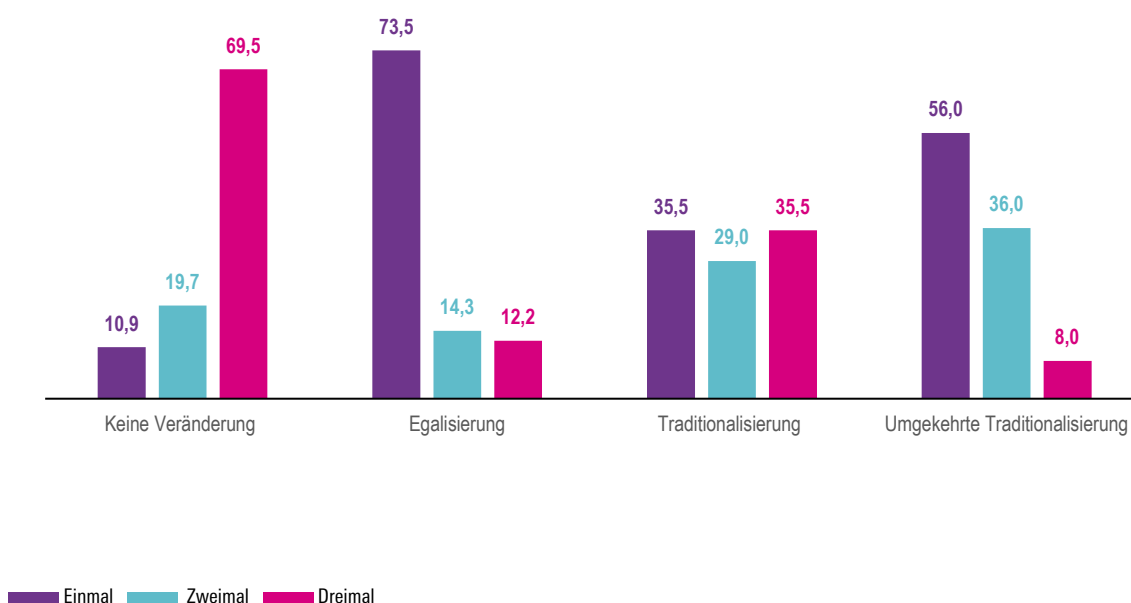
Damit hat der größte Teil der Paare die Aufteilung der Kinderbetreuung während der Krise nicht verändert – und dies in den meisten Fällen dauerhaft. Welches Arrangement hatten diese Paare vor der Krise? Bei mehr als zwei Dritteln der Paare (76 %), die zu allen drei Beobachtungszeitpunkt eine unveränderte Arbeitsteilung hatten, leisteten Frauen überwiegend die Kinderbetreuung (Abbildung 14). Eine egalitäre Arbeitsteilung bestand bei weniger als einem Viertel dieser Paare (21 %) und bei nur 3 % der Paare übernahm der Vater die Hauptorgearbeit.

Wir können also abschließend festhalten, dass die meisten Paare vor der Corona-Krise eine traditionelle Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung hatten und diese zum größten Teil während der Krise beibehielten. Eine Egalisierung oder gar umgekehrte Traditionalisierung fand in einigen Partnerschaften zwar statt, scheint allerdings in erster Linie eine kurzfristige Anpassung an die Notsituation zu sein, die selten von Dauer war. Einige Paare wechselten zu einer traditionellen Arbeitsteilung, die sie – anders als bei der Egalisierung und umgekehrten Traditionalisierung – im Juni und November häufiger beibehielten.

Abbildung 13

Wie oft wurde eine veränderte bzw. unveränderte Verteilung der Kinderbetreuung im Vergleich zur Verteilung vor der Corona-Krise pro Paar im April, Juni und November beobachtet?

Anteile in Prozent



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020, eigene Berechnung; ausschließlich Antworten von Frauen berücksichtigt, abhängig Beschäftigte; balanciertes Panel, n=717 (Keine Veränderung), n=147 (Egalisierung), n=93 (Traditionalisierung) und n=75 (umgekehrte Traditionalisierung)



5.3 Veränderungen in der Aufteilung der Kinderbetreuung während der Corona-Krise: Die Rolle von Homeoffice und Arbeitszeiten von Männern

Abbildung 14

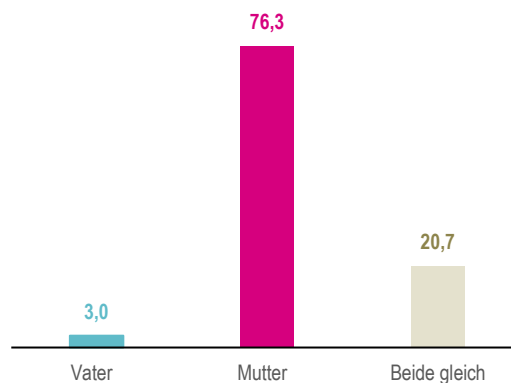
Eine weitere Forschungslücke besteht bei der Frage nach den Gründen für eine Egalisierung bzw. umgekehrten Traditionalisierung der partnerschaftlichen Arbeitsteilung. Studien (z. B. Alon et al. 2020) legen nahe, dass Homeoffice zu einer Egalisierung bzw. umgekehrten Traditionalisierung während der Corona-Krise führen kann. Des Weiteren könnten kürzere Arbeitszeiten der Väter die Egalisierung bzw. umgekehrten Traditionalisierung befördern. Welche Rolle spielen Homeoffice und die Arbeitszeiten von Vätern für die Egalisierung bzw. umgekehrte Traditionalisierung der Aufteilung der Kinderbetreuung in Partnerschaften? Betrachtet werden nun ausschließlich die Antworten von Männern zur Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung.

Die Ergebnisse auf Basis der HBS-Erwerbspersonenbefragung zeigen, dass Väter mit Homeoffice häufiger eine Egalisierung und umgekehrte Traditionalisierung bei der partnerschaftlichen Arbeitsteilung haben (Abbildung 15). Eine Egalisierung der Arbeitsteilung wurde für knapp 18 % der Väter mit Homeoffice, aber nur für 8 % der Väter mit überwiegender Arbeit am Arbeitsplatz beobachtet. Die umgekehrte Traditionalisierung haben 7 % der Väter mit Homeoffice, aber nur 3 % der Väter ohne Homeoffice. Im Vergleich dazu: 12 % der Väter, die überwiegend im Büro arbeiten, haben eine Traditionalisierung bei der Arbeitsteilung. Dies gilt nur für 5 % der Väter, die zu Hause arbeiten.

Die Unterschiede zwischen Vätern mit und ohne Homeoffice sind nach dem Chi-Quadrat Test statistisch signifikant und bestätigen sich auch in der multivariaten Analyse, in der verschiedene Faktoren (Berufsstatus, Arbeitsplatzmerkmale, soziodemografische Merkmale, Haushaltsmerkmale) berücksichtigt wurden. Unabhängig von diesen Merkmalen hat Homeoffice statistisch signifikante Effekte auf Egalisierung und umgekehrte Traditionalisierung, aber auch auf die Traditionalisierung (►Tabelle A1 auf Seite 27). Väter, die ausschließlich oder überwiegend von zu Hause oder von anderen Arbeitsorten als dem Arbeitsplatz im Betrieb aus arbeiten, haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, eine traditionalisierte Aufteilung der Kinderbetreuung in Paaren zu haben, aber stattdessen eine höhere Wahrscheinlichkeit, die Kinderbetreuungsaufgaben während der Krise gleichmäßig aufzuteilen oder sogar Hauptbetreuer zu werden.

Aufteilung der Kinderbetreuung vor der Corona-Krise von Paaren, die ihre Arbeitsteilung während der Krise dauerhaft nicht verändert haben

Anteile in Prozent



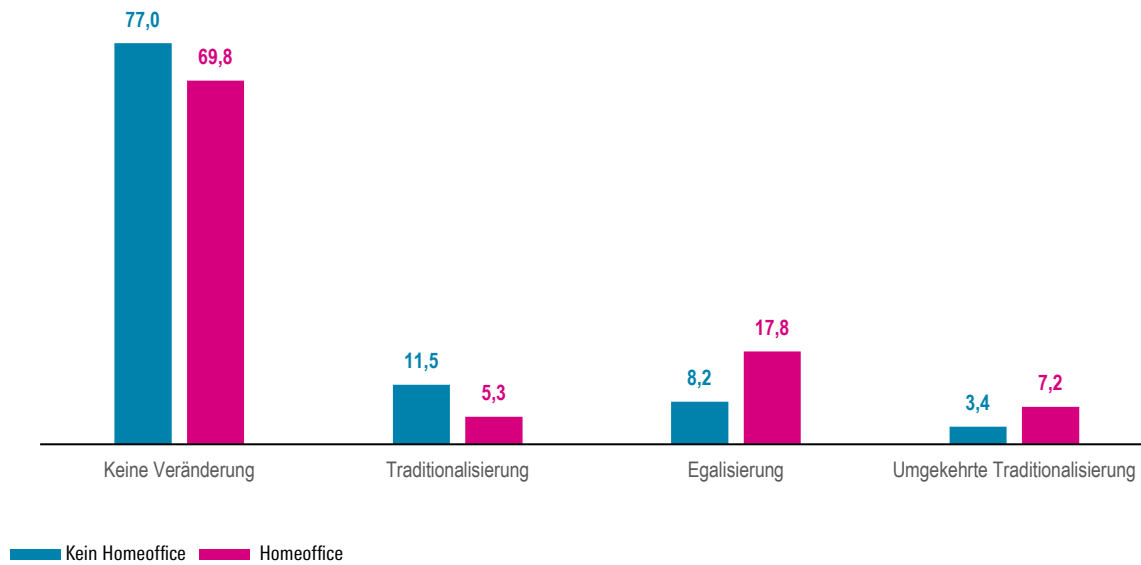
Quelle: eigene Berechnungen, ausschließlich Antworten von Frauen berücksichtigt, HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020, abhängig Beschäftigte; balanciertes Panel, n=507

WSI

Auch bei den Arbeitszeiten bestätigt sich die Annahme, dass kürzere Arbeitszeiten von Vätern wahrscheinlich mit einer Egalisierung bzw. umgekehrten Traditionalisierung einhergehen. Während die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Vätern ohne eine geänderte Arbeitsteilung bzw. mit einer traditionelleren Arbeitsteilung bei knapp 39 Stunden liegen, arbeiten Väter in Paarhaushalten mit einer Egalisierung im Durchschnitt nur 34 Stunden. Am größten ist der Unterschied bei der umgekehrten Traditionalisierung der Kinderbetreuung, bei der Väter nur 30 Stunden in der Woche im Durchschnitt arbeiten. Die Unterschiede zwischen den Mittelwerten sind statistisch signifikant. Die multivariate Analyse bestätigt die deskriptiven Befunde für die umgekehrte Traditionalisierung. Die Arbeitszeiten von Vätern haben einen statistisch signifikanten Effekt auf die umgekehrte Traditionalisierung der partnerschaftlichen Arbeitsteilung. Für Väter mit kürzeren Arbeitszeiten ist die Wahrscheinlichkeit größer zu einer umgekehrt traditionellen Arbeitsteilung zu wechseln.

Verteilung der Kinderbetreuung während der Corona-Krise im Vergleich zur Verteilung vor der Krise mit und ohne Homeoffice von Männern

Anteile in Prozent



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020, eigene Berechnung; ausschließlich Antworten von Männern berücksichtigt, abhängig Beschäftigte; balanciertes Panel, n=856 (Kein Homeoffice) und n=781 (Homeoffice)

6 FAZIT

Die Corona-Krise ist in vielerlei Hinsicht wenig vergleichbar mit vorherigen Wirtschaftskrisen (z. B. Finanzkrise 2008/2009), insbesondere in Hinblick auf die Kontaktbeschränkungen und deren Folgen nicht nur für die Wirtschaft, sondern auch für die institutionelle Kinderbetreuung.

Der vorliegende Report zeigt, dass die Krise Frauen und Männer nicht im gleichen Umfang traf und damit zumindest teilweise Veränderungen im Gender Pay Gap, Gender Time Gap und Gender Care Gap zu erwarten sind. Da Männer häufiger einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen und somit stärker von Arbeitslosigkeit betroffen waren, hat die Krise wahrscheinlich einen stärkeren negativen Effekt auf die Einkommen der Männer. Damit könnte der Gender Pay Gap in Zukunft sinken. Allerdings ist die Arbeitslosigkeit bei Frauen im Januar 2021 stärker angestiegen als bei Männern. Sollte dies ein mittel- oder gar langfristiger Trend sein, könnte der Gender Pay Gap auf längere Sicht sogar steigen. Zudem offenbart die Krise auch, dass Frauen durch das Ehegattensplitting geringere Sozialleistungen im Falle von Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit erhalten und sie von dem krisenbedingten Wegfall der geringfügigen Beschäftigung häufiger betroffen sind.

Auch die Einschränkungen bei der institutionellen Kinderbetreuung hatten bei Männern und Frauen unterschiedliche Folgen für die Arbeitszeiten: Frauen reduzierten ihre Arbeitszeiten häufiger wegen Kinderbetreuung, während Väter aufgrund von Kurzarbeit oder anderen betrieblichen Maßnahmen zur Eindämmung des Virus kürzer arbeiten. Der Gender Time Gap stieg während der Schließung der institutionellen Betreuungsstätten deutlich an und erreicht auch im Herbst, als die Kinder wieder regulär betreut wurden, nicht wieder das Vor-Krisen-Niveau.

Da Frauen häufiger aufgrund der Kinderbetreuung ihre Arbeitszeiten verkürzten, besteht das Risiko, dass dies mittel- und längerfristig negative Folgen für den Gender Time Gap haben kann. Anders als bei der Kurzarbeit, bei der der Wechsel zurück zu Vollzeitarbeit automatisch geschieht, müssen Frauen ihren Wunsch auf längere Arbeitszeiten bei ihrem Arbeitgeber häufiger anmelden und ggf. durchsetzen. Dies kann im schlimmsten Fall zu einer Pfadabhängigkeit von Teilzeit führen, d.h. dass sich ungewünschte Teilzeit im weiteren Berufsverlauf verhärtet. Auch signalisieren kürzere Arbeitszeiten aus familiären Gründen oftmals ein geringeres Arbeitsengagement (Leslie et al. 2012), was negative Folgen für den weiteren beruflichen Werdegang wie geringere Löhne, weniger Weiterbildungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten haben kann (Allmendinger et al. 2014). Dies könnte wiederum mittel- bzw. langfristig den Gender Pay Gap erhöhen.

Der Gender Care Gap könnte sich durch die Krise nur geringfügig dauerhaft ändern. Ein Großteil der Paare änderte die Aufteilung der Kinderbetreuung während der Krise nicht – und dies in den meisten Fällen dauerhaft. Die meisten Frauen übernahmen also vor und während der Krise den überwiegenden Teil der Sorgearbeit. Der Wechsel zu einer egalitären Arbeitsteilung oder einem Arrangement, bei dem der Vater der Hauptsorgetragende ist, fand bei einem deutlich kleineren Teil der befragten Paare statt und war auch nicht von Dauer. Die Egalisierung und umgekehrte Traditionalisierung bei der Kinderbetreuung scheint nicht mehr als eine kurzfristige Anpassung an eine Notfallsituation zu sein. Einige Paare wechselten zu einer traditionellen Arbeitsteilung, die während der Krise etwas häufiger fort dauert als die Veränderungen hin zu einer egalitären oder umgekehrt traditionellen Arbeitsteilung. Ob dies den Gender Care Gap aber erhöhen wird, ist unklar. Die Ergebnisse liefern hierzu nur erste Anhaltspunkte, da die Fallzahlen in der HBS-Erwerbspersonenbefragung teilweise relativ klein sind und die Aufteilung der Kinderbetreuung nur zu drei Befragungszeitpunkten erhoben wurde. Umfangreichere Längsschnittstudien sind notwendig, um die langfristigen Folgen der Corona-Krise auf den Gender Care Gap abzuschätzen – auch für weitere Haushaltskonstellationen wie Alleinerziehende oder homosexuelle Paarbeziehungen.

Davon abgesehen zeigt der vorliegende Report, dass es ein Modernisierungspotenzial bei der partnerschaftlichen Arbeitsteilung gibt, das durch Homeoffice und kürzere Arbeitszeiten von Vätern befördert werden kann, wenn diese Arrangements in den Betrieben verbreitet und akzeptiert sind. Der Wechsel zu einer egalitären Arbeitsteilung oder einer Arbeitsteilung, bei der Väter die Haupt Sorgearbeit übernehmen, ist während der Krise wahrscheinlicher, wenn Väter im Homeoffice arbeiten bzw. kürzere Arbeitszeiten haben. Aber auch an dieser Stelle ist zukünftige Forschung notwendig: die Informationen über die Arbeitsarrangements der Partnerin liegen in der HBS-Erwerbspersonenbefragung leider nicht vor, sind aber notwendig, um die Rolle flexibler Arbeitsarrangements von Vätern für den Gender Care Gap voll zu erfassen. Denn vorherige Studien (Del Boca et al. 2020; Samtleben et al. 2020 zum Vor-Krisen Gender Care Gap) zeigen, dass Väter vor allem dann mehr Zeit für Kinderbetreuung aufwenden, wenn sie im Homeoffice und ihre Partnerinnen im Betrieb arbeiten.

Eine weitere Einschränkung des vorliegenden Reports sei genannt, die allerdings alle Studien zur Corona-Krise betrifft. Die Daten, die der Report nutzt, erlauben nicht mehr als eine Momentaufnahme der Krise. Die Maßnahmen, die nach November 2020 in Kraft getreten sind und deren Folgen können auf Basis der HBS-Erwerbspersonenbefragung

nicht berücksichtigt werden. Eine Stärke des Reports ist jedoch, dass Informationen zu mehreren Zeitpunkten des Krisenverlaufs im Jahr 2020 vor-

liegen und damit erste Anhaltspunkte für die mittel- bzw. langfristigen Folgen der Corona-Krise für die Geschlechtergleichheit in Deutschland liefern.

7 MASSNAHMEN

Kurzfristige politische Maßnahmen sind notwendig, um die negativen gleichstellungspolitischen Folgen der Krise aufzuhalten bzw. abzufedern. Gleichzeitig bedarf es auch langfristiger Schritte um den Gender Pay Gap, Gender Time Gap und Gender Care Gap zu reduzieren.

Zu den kurzfristigen Maßnahmen zählen:

- **Gewährleistung der institutionellen Kinderbetreuung:** Vor allem Frauen fangen die Einschränkung der institutionellen Kinderbetreuung durch eine Arbeitszeitverkürzung auf. Die institutionelle Kinderbetreuung muss daher gewährleistet sein und ausgebaut werden.
- **Förderung betrieblicher Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Damit Mütter und Väter auch in Krisenzeiten ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen und Beruf und Familie besser vereinbaren können, muss die Arbeitszeitsouveränität von Beschäftigten gestärkt werden. Betriebliche Angebote zu orts- und zeitflexiblen Arbeitsarrangements müssen durch eine betriebliche Kultur, die familiäre oder andere wichtige private Verpflichtungen (z. B. Weiterbildung, Ehrenamt) von Arbeitnehmer*innen anerkennt, und eine Arbeitsorganisation, die flexibles Arbeiten durch eine ausreichende Personalausstattung und verbindliche Vertretungsmöglichkeiten unterstützt, flankiert werden.
- **Loslösen des Kurzarbeitergelds und des Arbeitslosengelds von der Steuerklasse III/IV:** Da Frauen deutlich häufiger in der Steuerklasse V und Männer häufiger in der Steuerklasse III vertreten sind und Frauen somit aufgrund der ungleichen steuerlichen Belastung geringere Nettoeinkommen beziehen, erhalten sie im Schnitt auch ein geringeres Kurzarbeitergeld bzw. Arbeitslosengeld. Um diese Ungleichheit zu vermeiden, sollten diese Leistungen an die Steuerklasse IV gekoppelt und Lohnersatzraten erhöht werden (Spangenberg et al. 2020).
- **Aufwertung der sozialen Dienstleistungsberufe:** Einmal mehr wurde die Unterbewertung sozialer Dienstleistungsberufe (z. B. Pflegeberufe, Einzelhandel) in den vergangenen Monaten verdeutlicht. Die Arbeitsleistung von Beschäftigten im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsbereich müssen gesellschaftlich und finanziell anerkannt und aufgewertet werden.

Langfristig sollten folgende Schritte unternommen werden:

- **Reformierung des Ehegattensplittings:** Die Steuerklassenkombination III/IV bei verheirateten Paaren führt zu einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen, da sie aufgrund des geringeren Einkommens deutlich häufiger in der Steuerklasse V sind und somit eine höhere Steuerlast tragen als Männer (Spangenberg et al. 2020). Neben der Tatsache, dass Frauen durch dieses Splittingverfahren weniger Anspruch auf Sozialleistungen haben, setzt es auch Fehlanreize bezüglich der Erhöhung der Arbeitszeit, da aufgrund der überproportionalen steuerlichen Belastung bei einer Aufstockung der Arbeitsstunden das Nettoeinkommen unterproportional steigt. Zusammen mit der kostenlosen Mitversicherung in der Krankenkasse führt dies dazu, dass es für verheiratete Frauen teilweise (kurzfristig) sinnvoller ist, geringfügig statt sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein. Eine mögliche Reformierung des Ehegattensplittings könnte hierbei die Abschaffung der Steuerklasse V sein, sodass Ehepaare auf die bestehende Alternative IV/IV oder das Faktorverfahren⁶ zurückgreifen (Spangenberg et al. 2020).
- **Ausbau der Partnermonate des Elterngeldes:** Zur langfristigen Förderung der egalitären Aufteilung der Kinderbetreuung sollten die Partnermonate von 2 auf 4 und langfristig auf 6 Monate erhöht werden.
- **Ausbau der 30-Stunden-Woche:** Mit der Förderung der 30-Stunden-Woche könnte der Abbau von Arbeitsplätzen verhindert und gleichzeitig die Gleichstellung zwischen Frau und Mann gefördert werden.

⁶ Beim Faktorenverfahren handelt es sich um ein Besteuerungsverfahren von Verheirateten, bei dem die Steuerklassenkombination IV/IV gewählt wurde, aber die Kombination III/IV aufgrund der Einkommensunterschiede günstiger wäre. Bei diesem Verfahren wird der Splittingvorteil monatlich berücksichtigt. Die (unterjährige) Gesamtsteuerlast ist in diesem Verfahren etwas höher als bei der Kombination III/IV, ermöglicht aber eine ausgewogenere Steuerlastverteilung.

- Adams-Prassl, A./ Boneva, T./ Golin, M./ Rauh, C. (2020):** Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys. *Journal of Public Economics*, 189 online first.
- Allmendinger, J./Giesecke, J./Leuze, K. (2014):** Ergebnisbericht zum Projekt „Atypische Beschäftigung und soziale Ungleichheit in Europa“. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Alon, T. / Doepke, M./ Olmstead-Rumsey, J./Tertilt, M. (2020):** The impact of COVID-19 on gender equality, No. w26947. National Bureau of Economic Research.
- Andrew, A./Cattan, S./Dias, M. C./Farquharson, C./Kraftman, L./Krutikova, S./Phimster, A./Sevilla, A. (2020):** The Gendered Division of Paid and Domestic Work under Lockdown. IZA Discussion Paper Nr. 13500.
- Arulampalam, W./Gregg, P./ Gregory, M. (2001):** Unemployment Scarring. *The Economic Journal*, 111, pp. F577-F584.
- Blundell, R./Dias, M. C./Joyce, R./Xu, X. (2020):** COVID-19 and inequalities. The IFS Deaton Review, Inequality VI. The Institute of Fiscal Studies, London.
- Böhm, K./Drasch, K./Götz, S./Pausch, S. (2011):** Potenziale für den Arbeitsmarkt: Frauen zwischen Beruf und Familie. IAB Kurzbericht 23/2011, Nürnberg.
- Boll, C./Schüller, S. (2020):** Die Lage ist ernst, aber nicht hoffnungslos - empirisch gestützte Überlegungen zur elterlichen Aufteilung der Kinderbetreuung vor, während und nach dem COVID-19 Lockdown. SOEPpapers 1089, Berlin.
- Bünning, M./Hipp, L./Munnes, S. (2020):** Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. WZB Ergebnisbericht, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung(WZB), Berlin.
- Bujard, M./Laß, I./Diabaté, S./Sulak, H./ Schneider, N.F. (2020):** Eltern während der Corona-Krise – Zur Improvisation gezwungen. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden.
- Bundesagentur für Arbeit [BA] (2020):** Realisierte Kurzarbeit (hochgerechnet) (Monatszahlen). Bundesagentur für Arbeit Statistik, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit [BA] (2020a):** Arbeitsmarkt für Frauen und Männer (Monatszahlen). Bundesagentur für Arbeit Statistik, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit [BA] (2020b):** Beschäftigung - Die aktuellen Entwicklungen in Kürze - Januar 2021. Bundesagentur für Arbeit Statistik, Nürnberg. [Online verfügbar.](#)
- Bundesagentur für Arbeit [BA] (2020c):** Monatsbericht. Bundesagentur für Arbeit Statistik, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit [BA] (2021):** Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug). Bundesagentur für Arbeit Statistik, Nürnberg. [Online verfügbar.](#)
- Carli, L. L. (2020):** Women, Gender equality and COVID-19. *Gender in Management: An International Journal*, online first.
- Carlson, D. L./Petts, R./Pepin, J. R. (2020):** Changes in Parents' Domestic Labor During the COVID-19 Pandemic, Working Paper. [Online verfügbar.](#)
- Casale, D./Posel, D. (2020):** Gender and the early effects of the Covid-19 crisis in the paid and unpaid economies in South Africa. National Income Dynamics Study (NIDS) - Coronavirus Rapid Mobile Survey (CRAM) Working Paper, Wave 1.
- Chen, Y./ Kelly, K. A. (2019):** The gender difference in wages and the returns to schooling over the great recession in the US. *Research in Economics*, 73 (2), S. 190-198.
- Collins, C./Landivar, L. C./Ruppaner, L./Scarborough, W. J. (2020):** COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender Work Organization*, online first.
- Craig, L./Churchill, B. (2020):** Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19. *Gender, Work and Organization*, online first.
- Del Boca, D./Oggero, N./Profeta, P./Rossi, M. C. (2020):** Women's Work, Housework and Childcare, before and during Covid-19. CESifo Working Paper, Nr. 8403, Center for Economic Studies and Ifo Institute (CESifo), München.
- DGMS (2020):** Bewältigung der COVID-19 Pandemie: Gesundheitsrisiken sind sozial ungleich verteilt! Stellungnahme, 06.04.2020, Düsseldorf. [Online verfügbar.](#)
- Farré, L./Fawaz, Y./González, L./Graves, J. (2020):** How the COVID-19 Lockdown Affected
- Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain. IZA Discussion Paper, Nr. 13434.**
- Feng, Z./Savani, K. (2020):** Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management: An International Journal*, online first.
- Frodermann, C./Grunau, P./Haepf, T./Mackeben, J./Ruf, K./Steffes, S./Wanger, S. (2020):** Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. IAB Kurzbericht 13/2020, Nürnberg.
- Globisch, C./Osiander, C. (2020):** Sind Frauen die Verliererinnen der Covid-19-Pandemie? IAB-Forum. [Online verfügbar.](#)
- Grabka, M. M./Braband, C./Göbler, K. (2020):** Beschäftigte in Minijobs sind VerliererInnen der coronabedingten Rezession. DIW Wochenbericht 45, DIW, Berlin.
- Grewenig, E./Lergetporer, P./Werner, K./Woessmann, L./Zierow, L. (2020):** COVID-19 school closures hit low-achieving students particularly hard. *VOX EU*. [Online verfügbar.](#)
- Hammerschmid, A./Schmieder, J./Wrohlich, K. (2020):** Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer. DIW aktuell 42, DIW, Berlin.
- Hank, K./Steinbach, A. (2020):** The virus changed everything, didn't it? Couples' division of housework and childcare before and during the Corona crisis. *Journal of Family Research*, online first.
- Hipp, L./Bünning, M./Munnes, S./Sauer-mann, A. (2020):** Problems and pitfalls of retrospective survey questions in COVID-19 studies. *Survey Research Methods*, 14 (2), S. 109-144.
- Hobler, D./Lott, Y./Pfahl, S. (2020):** Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. WSI Report Nr. 56. 02/2020, Düsseldorf.
- Hobler, D./Pfahl, S./Zucco, A. (2020a):** 30 Jahre Deutsche Einheit – Gleichstellung von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland. WSI Report Nr. 60. 09/2020, Düsseldorf.

- Hübener, M./ Schmitz, L. (2020):** Corona-Schulschließungen: Verlieren leistungsschwächere SchülerInnen den Anschluss? DIW Aktuell 30, Berlin.
- Hupkau, C./Petrongolo, B. (2020):** Work, care and gender during the Covid-19 crisis. A CEP Covid-19 analysis, Nr. 002, London School of Economics and Political Science (LSE), London.
- Kohlrausch, B./ Zucco, A. (2020):** Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. WSI Policy Brief Nr. 40. 05/2020, Düsseldorf.
- Kohlrausch, B./Zucco, A. /Hövermann, A. (2020):** Verteilungsbericht 2020. Die Einkommensungleichheit wird durch die Corona-Krise noch weiter verstärkt. WSI Report Nr. 62, November 2020, Düsseldorf.
- Kreyenfeld, M./Zinn, S./Entringer, T./Goebel, J./Grabka, M. M./Graeber, D./Kroh, M./Kröger, H./Kühne, S./Liebig, S./Schröder, C./Schupp, J./Seebauer, J. (2020):** Coronavirus & care: how the coronavirus crisis affected fathers' involvement in Germany', SOEPpapers 1096, Berlin.
- Kristal T./Yaish, M. (2020):** Does the coronavirus pandemic level the gender inequality curve? (It doesn't). Research in Social Stratification and Mobility 68, online first.
- Kruppe, T./Osiander, C. (2020):** Kurzarbeit in der Corona-Krise: Wer ist wie stark betroffen? IAB Forum, 30. Juni 2020. [Online verfügbar](#).
- Kulic, N./Dotti Sani, G. M./Strauss, S./Bellani, L. (2020):** Economic disturbances in the COVID-19 crisis and their gendered impact on unpaid activities in Germany and Italy. European Studies, online first.
- Landesarbeitsgemeinschaft Väter NRW (2020):** Befragung #Corona Väter. Düsseldorf: LAG Väter, Internetquelle: <https://www.lag-vaeterarbeit.nrw/wp-content/uploads/2020/06/Umfraege-LAG-CoronaVaeter-Ergebnisse-Stand-Juni-2020.pdf> (2021-01-09)
- Leslie, L. M./Park, T.-Y./Mehng, S. A. (2012):** Flexible work practices: A source of career premiums or penalties?. *Academy of Management Journal*, 55 (6), S. 1407-1428.
- Van der Lippe, Tanja; Treas, Judith; Norbutas, Lukas (2018):** Unemployment and the division of housework in Europe. *Work, Employment & Society* 32 (4), S. 650-669.
- Lott, Y./Klenner, C. (2018):** Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces. *Community, Work & Family* 21 (5), S. 564-580.
- Marchand, J./Olfert, S. (2013):** The US gender gap through the Great Recession using an alternative approach to cyclicity. *Applied Economics Letters*, 20 (3), S. 276-281.
- Matteazzi, E./Scherer, S. (2020):** Gender wage gap and the involvement of partners in household work. *Work, Employment and Society*, online first.
- Minello, A./Martucci, S./Manzo, L. K. C. (2020):** The pandemic and the academic mothers: present hardships and future perspectives. European Societies, online first.
- Möhring, K./Naumann, E./Reifenscheid, M./Wenz, A. /Rettig, T./Krieger, U./Friedel, S./Finkel, M. /Cornesse, C./Blom, A. G. (2020):** The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. European Societies, online first.
- Müller, K.-U./Samtleben, C./Schmieder, J./Wrohlich, K. (2020):** Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter - Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. DIW-Wochenbericht Nr. 19, S. 331-340.
- OECD (2020):** OECD Economic Surveys: Germany 2020. OECD Publishing, Paris.
- Oleshuk, M. (2020):** Gender Equity Considerations for Tenure and Promotion during COVID-19. Canadian Review of Sociology, 57 (3), online first.
- Oreffice, S./Quintana-Domeque, C. (2020):** Gender Inequality in COVID-19 Times: Evidence from UK Prolific Participants. IZA Discussion Paper 13463.
- Qian, Y./Fuller, S. (2020):** COVID-19 and the Gender Employment Gap among Parents of Young Children. Canadian Public Policy 46 (2), S. S89-S101.
- Reichelt, M./Makovi, K./Sargsyan, A. (2020):** The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. European Societies, online first.
- Samtleben, C./Lott, Y./Müller, K.-U. (2020):** Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung. Expertise für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (pdf).
- Schäfer, H./Schmidt, J. (2020):** Arbeitsmarkt in Corona-Zeiten: kein Nachteil für Frauen. IW-Kurzbericht 64/2020.
- Sevilla, A./Smith, S. (2020):** Baby Steps: The Gender Division of Childcare during the COVID-19 Pandemic. IZA Discussion Paper Nr. 13302.
- Spangenberg, U./ Färber, G./Späth, C. (2020):** Mittelbare Diskriminierung im Lohnsteuerverfahren. Auswirkungen der Lohnsteuerklassen auf Nettoeinkommen und Lohnersatzleistungen. Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 190, Juli 2020, Düsseldorf.
- Väternetzwerk (2020):** Blitzumfrage unter den internen Väternetzwerken. Hamburg: Väter gGmbH; Internetquelle: <https://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2020/05/Praesentation-Ergebnisse-Blitzumfrage.pdf> (2021-01-09)
- Wrohlich, K./Zucco, A. (2017):** Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich. DIW-Wochenbericht Nr. 43, S. 955-961.
- WSI Gender Daten Portal (2020):** Zeitaufwand für Fürsorgearbeit 2012/2013. [Online verfügbar](#).
- Zoch, G./Bächmann, A.-C./Vicari, B. (2020):** Who cares when care closes? Care-arrangements and parental working conditions during the COVID-19 pandemic in Germany. European Societies, online first.

Multinomiale logistische Regression für die veränderte Abreitsteilung bei der Kinderbetreuung, in Paarbeziehungen

	Traditionalisierung	Egalisierung	Umgekehrte Traditionalisierung
Homeoffice	-0.827* (0.39)	0.556* (0.25)	0.931* (0.39)
Arbeitsstunden	0.007 (0.01)	-0.021 (0.02)	-0.046** (0.02)
Einkommen	-0.161 (0.13)	0.265** (0.10)	0.428** (0.16)
Höherer beruflicher Status	-0.515 (0.36)	0.299 (0.41)	1.214** (0.46)
Hoher beruflicher Bildungsabschluss	-0.197 (0.56)	0.256 (0.37)	-0.751 (0.52)
Führungsposition	0.154 (0.35)	-0.148 (0.27)	-0.218 (0.42)
Angebot flexibler Arbeitsarrangements	-0.729* (0.33)	-0.118 (0.27)	0.125 (0.47)
Angebot von Arbeitszeitkonten	0.546 (0.37)	-0.016 (0.26)	0.915* (0.46)
Nutzung von Kinderfreitagen bei erneuter Schließung der Kinderbetreuungseinrichtungen	0.015 (0.37)	-0.116 (0.32)	0.830* (0.40)
Nutzung von Homeoffice bei erneuter Schließung der Kinderbetreuungseinrichtungen	0.087 (0.54)	0.684+ (0.35)	0.313 (0.47)
Nutzung flexibler Arbeitsarrangements bei erneuter Schließung der Kinderbetreuungseinrichtungen	0.352 (0.38)	0.230 (0.34)	-0.023 (0.44)
Unternehmensgröße	0.035 (0.10)	-0.025 (0.10)	-0.159 (0.13)
Männerdominierte Branchen	-0.436 (0.42)	0.013 (0.38)	0.167 (0.52)
Fraundominierte Branchen	-1.137 (0.70)	0.562 (0.42)	0.375 (0.65)
Geschlechtsunspezifische Branchen	-0.028 (0.40)	0.515 (0.34)	-0.553 (0.61)
Öffentlicher Dienst	0.209 (0.51)	0.260 (0.37)	0.493 (0.48)

Fortsetzung Tabelle A1: Multinomiale logistische Regression für die veränderte Abreitsteilung bei der Kinderbetreuung, in Paarbeziehungen

	Traditionalisierung	Egalisierung	Umgekehrte Traditionalisierung
Region			
Süden	ref	ref	ref
Norden	0.161 (0.47)	0.188 (0.36)	0.599 (0.54)
Westen	-0.233 (0.40)	-0.019 (0.31)	0.138 (0.51)
Osten	0.226 (0.41)	0.183 (0.41)	0.659 (0.55)
Befristeter Arbeitsvertrag	1.388* (0.66)	-0.088 (0.51)	-13.486*** (0.52)
Kurzarbeitergeld	-0.626 (0.53)	0.682+ (0.38)	1.174* (0.52)
Arbeitsstellenwechsel	0.371 (0.70)	0.096 (0.67)	-13.485*** (0.65)
Alter	-0.020 (0.02)	-0.023 (0.02)	-0.024 (0.03)
Schulbildung			
Geringe Schulbildung	ref	ref	ref
Mittlere Schulbildung	-0.347 (0.44)	-0.865* (0.42)	-0.934+ (0.52)
Hohe Schulbildung	-0.248 (0.67)	-0.658 (0.41)	-1.187+ (0.64)
Migrationshintergrund	-1.564+ (0.85)	-0.509 (0.43)	-1.005 (0.65)
Haushaltseinkommen	0.413* (0.19)	-0.311+ (0.16)	-0.247 (0.26)
Anzahl der Kinder unter 14 im Haushalt	-0.098 (0.20)	-0.086 (0.14)	0.038 (0.23)
Paarhaushalt	0.000 (.)	0.000 (.)	0.000 (.)
Konstante	-3.019+ (1.64)	-0.031 (1.63)	-2.877 (2.11)
Pseudo-R Quadrat	0.12	0.12	0.12
N	1011	1011	1011

Multinomiale logistische Regression; robuste Standardfehler in Klammern; Abhängige Variable: Veränderte Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung in Paarbeziehungen; Referenzgruppe: Kein Wandel; ausschließlich Antworten von Männern berücksichtigt; ***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05 +p<0.10

Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnung

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 64, März 2021
Stand der Gleichstellung

ISSN 2366-7079

Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 7778-18 7

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (211) 7778-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Daniela Groß

Kontakt

Dr. Yvonne Lott
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 7778-600

yvonne-lott@boeckler.de
www.wsi.de

Dieses Werk ist lizenziert unter der
Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 International
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)