

Schmieder, Julia; Wrohlich, Katharina

Research Report

Gleichstellungspolitische Antworten auf die Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie. Policy paper im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

DIW Berlin: Politikberatung kompakt, No. 154

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Schmieder, Julia; Wrohlich, Katharina (2020) : Gleichstellungspolitische Antworten auf die Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie. Policy paper im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), DIW Berlin: Politikberatung kompakt, No. 154, ISBN 978-3-946417-45-3, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/227515>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

154

Politikberatung
kompakt

Gleichstellungspolitische Antworten auf die Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie

IMPRESSUM

© DIW Berlin, 2020

DIW Berlin
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Tel. +49 (30) 897 89-0
Fax +49 (30) 897 89-200
www.diw.de

ISBN 978-3-946417-45-3
ISSN 1614-6921

Alle Rechte vorbehalten.
Abdruck oder vergleichbare
Verwendung von Arbeiten
des DIW Berlin ist auch in
Auszügen nur mit vorheriger
schriftlicher Genehmigung
gestattet.

DIW Berlin: Politikberatung kompakt 154

Julia Schmieder*

Katharina Wrohlich**

Gleichstellungspolitische Antworten auf die Arbeitsmarktwirkungen
der COVID-19-Pandemie

Policy Paper im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend (BMFSFJ)

Berlin, 25. September 2020

* DIW Berlin, Forschungsgruppe Gender Economics, jschmieder@diw.de

** DIW Berlin, Forschungsgruppe Gender Economics, kwrohlich@diw.de

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Geschlechterspezifische Arbeitsmarktauswirkungen der COVID-19-Pandemie	2
2.1	Auswirkungen der reduzierten Arbeitsnachfrage	2
2.2	Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf das Arbeitsangebot: Folgen der eingeschränkten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Pflegebedürftige	8
2.3	Geschlechterspezifische Chancen und Belastungen durch Home Office	13
3	Diskussion der bisher ergriffenen Maßnahmen aus gleichstellungspolitischer Sicht	15
3.1	Soforthilfemaßnahmen	15
3.2	Konjunkturpaket	20
4	Notwendige Reformen zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt während und nach der COVID-19-Pandemie	23
	Anhang	30

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Abbildung 1	Kurzarbeit und Frauenanteile von März bis Juni 2020	4
Abbildung 2	Zugang von Arbeitslosen aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von April bis Juni 2020	5
Abbildung 3	Kinderbetreuung in Paarhaushalten mit Kindern bis zwölf Jahre nach Erwerbskonstellation im Jahr 2018	9
Tabelle 1	Übersicht zu Studien zu den Themen Erwerbs-, Sorge- und Hausarbeit basierend auf Umfragedaten während der COVID-19-Pandemie	31

1 Einleitung

Die COVID-19-Pandemie hat weitreichende Auswirkungen für Wirtschaft und Gesellschaft, die unter anderem am Arbeitsmarkt deutlich zu spüren sind. Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie wie Kontaktbeschränkungen wirken sich nicht nur auf die Wirtschaftstätigkeit und damit auf die Arbeitsnachfrage von Unternehmen aus, sondern sie erschweren auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und beeinflussen somit das Arbeitsangebot. Die Folgen der COVID-19-Pandemie betreffen Männer und Frauen in unterschiedlicher Hinsicht und in unterschiedlichem Ausmaß.

Wie sich die Corona-Krise tatsächlich kurz- und mittelfristig auf Frauen und Männer ausgewirkt hat, wird erst abschließend festzustellen sein, wenn ausreichend Daten der amtlichen Statistik sowie repräsentative Befragungsdaten aus dieser Zeit zur Verfügung stehen. Erste bisherige Erkenntnisse deuten darauf hin, dass sich bestehende Gender Gaps am Arbeitsmarkt nicht wesentlich verändert haben. Im Vergleich zu vergangenen Wirtschaftskrisen sind Frauen diesmal jedoch stärker betroffen. Insbesondere vom Rückgang der geringfügigen Beschäftigung sind Frauen stärker betroffen als Männer, während Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit Frauen und Männer nach bisherigen Erkenntnissen etwa gleichermaßen betrifft. Schul- und Kitaschließungen bzw. deren stark eingeschränkter Betrieb haben den zeitlichen Aufwand für Kinderbetreuung und weitere Bereiche der Sorgearbeit deutlich erhöht. Der Gender Care Gap, also der unterschiedliche Zeitaufwand, den Frauen und Männer für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen, war vor der Corona-Krise sehr stark ausgeprägt und hat sich seither vermutlich nicht stark verändert. Es deutet zwar einiges darauf hin, dass auch Männer einen Teil der zusätzlichen Betreuungsarbeit übernommen haben, insgesamt leisten aber Frauen nach wie vor den deutlich höheren Anteil an der Sorgearbeit.

In diesem Policy Paper werden zunächst in Abschnitt 2 die bisherigen Erkenntnisse über die unterschiedlichen Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie für Frauen und Männer zusammenfassend dargestellt. In Abschnitt 3 werden wesentliche bisher von der Politik ergriffene Maßnahmen zur Abfederung der Auswirkungen der Corona-Krise zusammengefasst und aus gleichstellungspolitischer Sicht bewertet. Schließlich wird in Abschnitt 4 skizziert, welche kurz- und langfristigen Schritte nötig wären, um die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt angesichts der COVID-19-Pandemie nachhaltig zu verbessern.

2 Geschlechterspezifische Arbeitsmarktauswirkungen der COVID-19-Pandemie

In diesem Abschnitt werden bisherige Erkenntnisse über die Arbeitsmarkteffekte der Corona-Pandemie auf Frauen und Männer zusammengefasst. Alle Studien, die dabei berücksichtigt werden, sind in einer Tabelle im Anhang dargestellt. Sie beruhen sowohl auf Daten der amtlichen Statistik als auch auf aktuellen Umfragedaten.

2.1 Auswirkungen der reduzierten Arbeitsnachfrage

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie sind über viele Wirtschaftsbereiche hinweg zu spüren. Ein großer Teil des verarbeitenden Gewerbes leidet unter einem gravierenden Einbruch der Nachfrage im In- und Ausland sowie Störungen der Lieferketten. Viele Dienstleistungen werden deutlich weniger in Anspruch genommen, unter anderem da viele Unternehmen aufgrund der Kontaktbeschränkungen nur eingeschränkt oder überhaupt nicht tätig sein konnten bzw. weiterhin sein können. Insbesondere war von den Eindämmungsmaßnahmen unmittelbar die Wirtschaftstätigkeit in den Bereichen Gastgewerbe, Einzelhandel mit Ausnahme der Anbieter von Waren des täglichen Bedarfs, Kunst, Unterhaltung und Erholung und sonstige (wirtschaftliche) Dienstleistungen wie beispielsweise Reisebüros, Reise-, Messe-, Ausstellungs- und Kongressveranstalter und Frisör- und Kosmetiksalons besonders stark betroffen.¹ Im Gegensatz zu vergangenen Krisen kommt es damit zu unmittelbaren Ausfällen in Wirtschaftsbereichen, die üblicherweise weniger von Konjunkturschwankungen betroffen sind.² In diesen Bereichen gab es bisher kaum Erfahrungen mit Kurzarbeit und kurzfristige und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind hier stark vertreten.

Der Rückgang der Arbeitsnachfrage zeigt sich in Deutschland derzeit durch einen Anstieg bei der Kurzarbeit, eine Zunahme der Arbeitslosigkeit und einen Rückgang der geringfügigen Beschäftigung. Auch Selbständige und InhaberInnen von kleinsten und kleinen Unternehmen berichten von einer Reduktion ihrer Erwerbstätigkeit.

¹ Vgl. Enzo Weber et al. (2020): Der Arbeitsmarkt in der schwersten Rezession der Nachkriegsgeschichte, IAB-Forum, IAB Nürnberg ([online verfügbar](#)).

² Vgl. Titan Alon et al. (2020): The Impact of COVID-19 on Gender Equality. NBER Working Paper Nr. 26947, National Bureau of Economic Research, Cambridge, USA; Weber et al. (2020), a.a.O.

Kurzarbeit

Kurzarbeit soll für viele Menschen die unmittelbare Arbeitslosigkeit verhindern. Im Zeitraum von März bis Juni 2020 wurde bereits für etwa 12 Millionen ArbeitnehmerInnen Kurzarbeit angezeigt.³ Das ist deutlich mehr als in der letzten Wirtschaftskrise: Im gesamten Krisenjahr 2009 gingen 3,3 Millionen Anzeigen zur Kurzarbeit ein.

Das Gastgewerbe ist der Sektor, in dem mit 100 Prozent anteilmäßig die meisten Beschäftigten im März bis Juni 2020 von Anzeigen über Kurzarbeit betroffen waren. Erheblich ist der Anteil mit 83 Prozent auch im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung. In diesen beiden Bereichen liegt der Frauenanteil unter den Beschäftigten mit 54 beziehungsweise 51 Prozent über dem Anteil von 46 Prozent unter allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Dies steht in deutlichem Kontrast zum Krisenjahr 2009, als mehrheitlich Wirtschaftsbereiche von Kurzarbeit betroffen waren, in denen unterdurchschnittlich viele Frauen arbeiteten.

Amtliche Daten zur tatsächlichen Inanspruchnahme von Kurzarbeit liegen vorläufig hochgerechnet erst bis zum April 2020 und nicht nach Wirtschaftsbereichen vor. Die Anzahl an Kurzararbeitenden betrug demnach im März etwa 2,5 Millionen und im April 6,8 Millionen. Bezogen auf die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten lag die Inanspruchnahme damit bei etwa 7,5 beziehungsweise 20 Prozent. Der Arbeitszeitausfall lag im April bei rund 50 Prozent.⁴ Amtliche Daten zur tatsächlichen Inanspruchnahme von Kurzarbeit getrennt nach Geschlecht gibt es derzeit noch nicht. Auswertungen aktueller Umfragedaten legen jedoch nahe, dass im März und April 2020 Frauen und Männer mit einer ähnlichen Häufigkeit in Kurzarbeit waren.⁵ Im Mai 2020 waren etwa 22 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer in Kurzarbeit. Der Anteil betrug für Frauen 19 Prozent. Der Ausfall für Frauen in Kurzarbeit war mit 62 Prozent der Arbeitszeit jedoch höher als für Männer mit 55 Prozent.⁶ Unter den

³ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Angezeigte Kurzarbeit, Juni 2020 ([online verfügbar](#)). Eine Anzeige ist zwar die Voraussetzung für die arbeitgeberseitige Inanspruchnahme von Kurzarbeit; einer Anzeige muss aber nicht zwingend die Inanspruchnahme folgen.

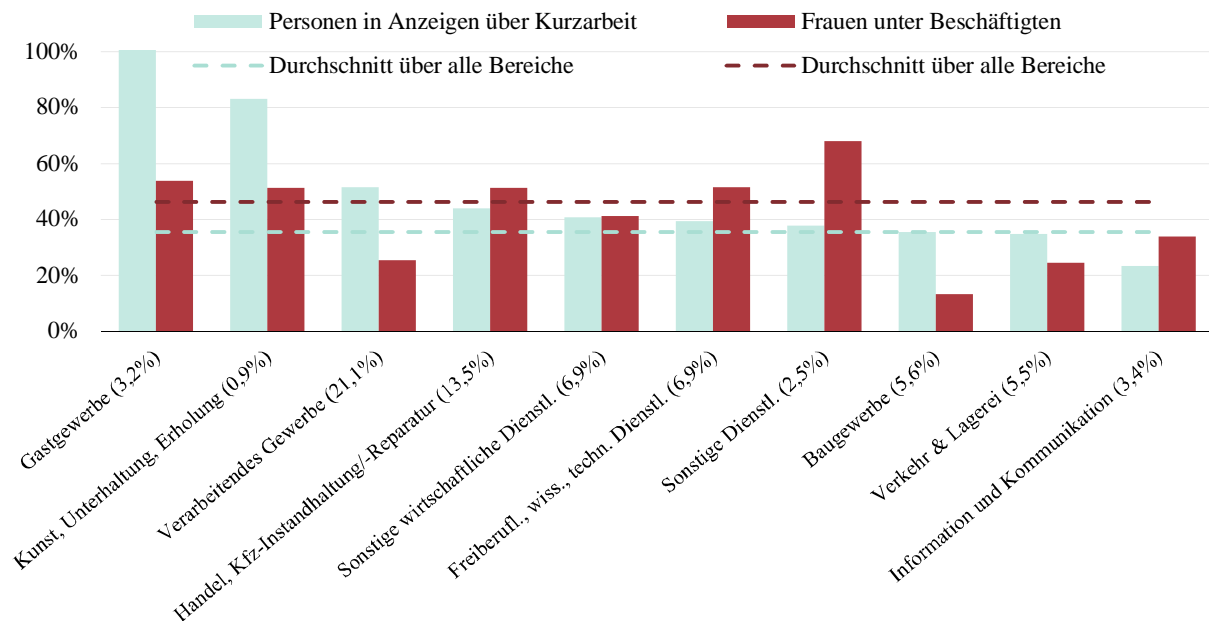
⁴ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt - Auswirkungen der Corona-Krise, Nürnberg, Juni 2020 ([online verfügbar](#)).

⁵ Vgl. Bettina Kohlrusch und Aline Zucco (2020): Corona trifft Frauen doppelt - weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, WSI Policy Brief Nr. 40, Hans-Böckler-Stiftung ([online verfügbar](#)); Katja Möhring et al. (2020b): Schwerpunktbericht zur Erwerbstätigkeit in Deutschland. Universität Mannheim ([online verfügbar](#)).

⁶ Vgl. Thomas Kruppe und Christopher Osiander (2020): Kurzarbeit in der Corona-Krise: Wer ist wie stark betroffen? IAB Forum vom 30. Juni 2020 ([online verfügbar](#)).

Kurzarbeitenden erhielten Frauen seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch die Arbeitgeber.⁷

Abbildung 1
 Kurzarbeit und Frauenanteile von März bis Juni 2020
 Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Prozent



Anmerkung: Vgl. Anna Hammerschmid, Julia Schmieder und Katharina Wrohlich (2020): Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer. DIW aktuell Nr. 42, DIW Berlin ([online verfügbar](#)). Erweiterung um die Daten zur Kurzarbeit von Mai und Juni 2020.

Arbeitslosigkeit

Die Bundesagentur für Arbeit geht davon aus, dass die Arbeitslosigkeit für den Juni 2020 durch die COVID-19-Pandemie um mehr als eine halbe Million Menschen angestiegen ist.⁸ Es wird geschätzt, dass die Arbeitslosenquote bei Männern und bei Frauen im Juni 2020 um 1,5 beziehungsweise 1,3 Prozentpunkte höher ausfiel als es ohne die Pandemie der Fall gewesen wäre.⁹ Der Anstieg in den Zugängen zur Arbeitslosigkeit aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von April bis Juni 2020 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum war sowohl absolut

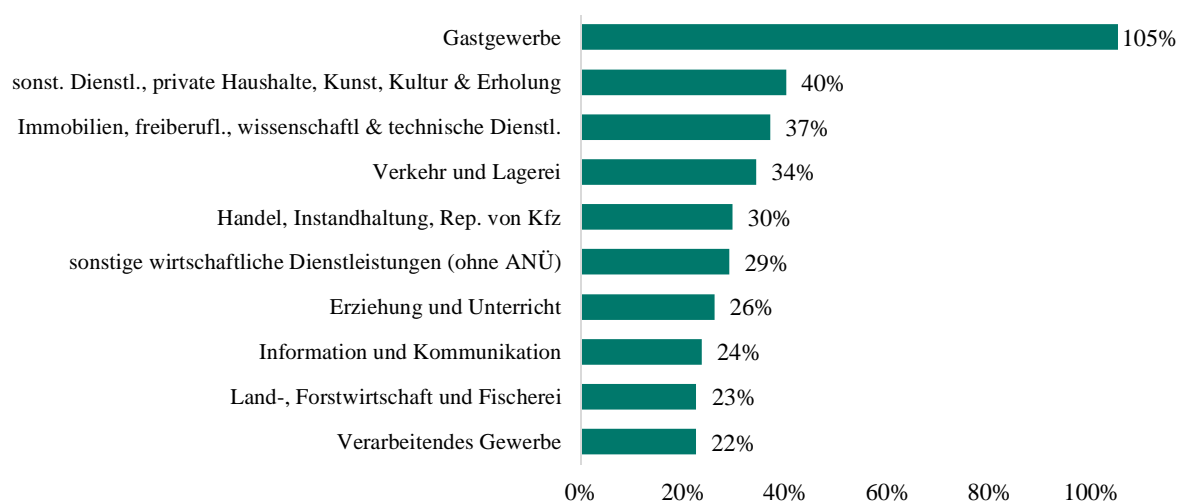
⁷ Vgl. Kohlrausch und Zucco (2020), a.a.O.

⁸ Der genaue Effekt der Corona-Pandemie auf die Arbeitslosigkeit im Juni 2020 beträgt 638.000.

⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt - Auswirkungen der Corona-Krise, Nürnberg, Juni 2020 ([online verfügbar](#)).

(35,000) als auch relativ (105 Prozent) im Gastgewerbe mit Abstand am größten. Relativ zu den Vorjahreswerten war der Anstieg insbesondere auch im Bereich sonstige Dienstleistungen, private Haushalte und Kunst, Kultur & Erholung mit 40 Prozent (8,000) groß. Es folgen die Bereiche Immobilien, freiberufliche, wissenschaftliche & technische Dienstleistungen mit einem Anstieg um 11.000 (37 Prozent), Verkehr und Lagerei mit 34 Prozent (12,030) und Handel, Kfz-Instandhaltung und -Reparaturen mit 30 Prozent (22,000). Die Zugänge zur Arbeitslosigkeit aus sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen ohne Arbeitnehmerüberlassung nahmen im Vergleich zum Vorjahr um 29 Prozent beziehungsweise 14,000 zu. Dazu zählen auch die Reisebüros, die einen Anstieg in den Zugängen zur Arbeitslosigkeit um 143 Prozent zu verzeichnen hatten.¹⁰

Abbildung 2
Zugang von Arbeitslosen aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von April bis Juni 2020
Veränderung im Vergleich zum Vorjahreszeitraum in Prozent



Anmerkung: Vgl. Hammerschmid, Schmieder und Wrohlich (2020), a.a.O. Erweiterung um die Daten von Mai und Juni 2020.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in Wirtschaftsbereichen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, zwischen April und Juni 2020 im relativen Vergleich zum Vorjahr mehr Menschen arbeitslos wurden. Trotzdem haben Frauen und Männer durch die COVID-19-Pandemie bis Ende Juni 2020 einen ähnlichen Anstieg in ihrer Arbeitslosigkeit erfahren. Das kann unter anderem dadurch erklärt werden, dass in den besonders stark betroffenen Bereichen mit mehrheitlich Frauen relativ wenige Personen beschäftigt sind.

¹⁰ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen: Auswirkungen der Coronakrise auf den Arbeitsmarkt, Juni 2020 ([online verfügbar](#)).

Rückgang der geringfügigen Beschäftigung

Frauen sind unter den ausschließlich geringfügig Beschäftigten, die keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld oder Leistungen aus der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung haben, allgemein und in den derzeit stark betroffenen Wirtschaftsbereichen besonders deutlich überrepräsentiert. Ende April 2020 hat die Anzahl der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr um rund 380.000 Personen (8,2 Prozent) abgenommen. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist dagegen im gleichen Zeitraum nicht gesunken.¹¹ Der Rückgang für alle geringfügig Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr war zum Stichtag Ende März für Frauen fast doppelt so hoch wie für Männer.¹² Die knapp 10.000 Zugänge in die Arbeitslosigkeit aus geringfügiger Beschäftigung im Zeitraum von März bis Juni 2020 sind im Vergleich dazu sehr gering.¹³

Selbständige und InhaberInnen von kleinsten und kleinen Unternehmen

Auch die rund vier Millionen Selbständigen und InhaberInnen von kleinsten und kleinen Unternehmen, die knapp zehn Prozent aller Erwerbstätigen ausmachen, haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Mehr als zwei Drittel von ihnen gaben in der ersten Aprilhälfte an, dass sie von Regelungen zu Öffnungszeiten, Lieferungsschwierigkeiten von Vorprodukten sowie fehlender Nachfrage oder Stornierungen betroffen waren. Für gut die Hälfte der Selbständigen verringerte sich die Arbeitszeit im Vergleich zum Februar, und das im Durchschnitt um etwa 16 Stunden pro Woche. Für knapp 60 Prozent aller Selbständigen reduzierte sich zum April 2020 das Bruttoeinkommen, während es bei den abhängig Beschäftigten etwa 15 Prozent sind.¹⁴ Etwa zwei Drittel aller Selbständigen sind Männer, unter Solo-Selbständigen beträgt ihr Anteil 62 Prozent und unter Selbständigen mit Beschäftigten 76 Prozent.¹⁵ Männer machen über alle Wirtschaftsbereiche bis auf „Erziehung und Unterricht“, „Gesundheits- und Sozialwesen“ und

¹¹ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Juli 2020 ([online verfügbar](#)). Die derzeit aktuellsten Zahlen liegen für den Stichtag 30. April 2020 vor.

¹² Siehe dazu Minijob-Zentrale (2020): Corona: Erheblicher Rückgang bei den Minijobs. Pressemitteilung vom 12.5.2020 ([online verfügbar](#)). Nach Geschlecht differenzierte Daten zu geringfügiger Beschäftigung liegen derzeit nur zum Stichtag 31. März 2020 vor.

¹³ Die Zugänge in Arbeitslosigkeit aus geringfügiger Beschäftigung beliefen sich im März auf 1.915, im April auf 3.779, im Mai auf 2.476 und im Juni 2020 auf 1.923. Siehe dazu Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose nach Rechtskreisen (Monatszahlen), März, April, Mai und Juni 2020 ([online verfügbar](#)).

¹⁴ Vgl. Alexander S. Kritikos, Daniel Graeber und Johannes Seebauer (2020): Corona-Pandemie wird zur Krise für Selbständige. DIW aktuell Nr. 47, DIW Berlin ([online verfügbar](#)).

¹⁵ Statistisches Bundesamt: Ergebnisse des Mikrozensus, Selbständige, 2018 ([online verfügbar](#)).

„Sonstige Dienstleistungen“ die Mehrheit der Selbstständigen aus. Etwa 42 Prozent aller selbstständigen Frauen arbeitet in diesen drei Bereichen.¹⁶

Aus all diesen Daten lässt sich festhalten, dass Frauen derzeit in besonderem Maße von einer reduzierten Arbeitsnachfrage betroffen sind, insbesondere im Vergleich zu vorherigen Wirtschaftskrisen. Gleichzeitig machen sie in systemrelevanten Berufsgruppen, die während der COVID-19-Pandemie besonders nachgefragt sind, knapp 60 Prozent der Beschäftigten aus. Die insbesondere von Frauen ausgeübten systemrelevanten Berufe wie Erzieherberufe, Arzt- und Praxishilfen, Kranken- und Altenpflegeberufe, bestimmte Reinigungsberufe und Verkaufsberufe im Lebensmittelhandel werden jedoch tendenziell gering entlohnt.¹⁷ Personen in systemrelevanten Berufen berichteten im Vergleich zu Personen, deren Beruf nicht als systemrelevant gilt, von einer um neun Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit durch die COVID-19-Pandemie längere Arbeitszeiten zu haben. Gleichzeitig arbeiteten sie mit einer um sechs Prozentpunkte niedrigeren Wahrscheinlichkeit mit reduziertem Stundenumfang oder gar nicht.¹⁸ Für die mehrheitlich weiblichen Beschäftigten in den systemrelevanten Berufen besteht während der COVID-19-Pandemie zwar ein niedriges Risiko von Kurzarbeit oder Arbeitsplatzverlust. Gleichzeitig dürften von den Beschäftigten erwünschte Arbeitszeitanpassungen deutlich schwieriger durchzusetzen sein.

Zusammenfassung:

- Wirtschaftsbereiche mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten, wie beispielsweise „Gastgewerbe“ und „Kunst, Kultur und Erholung“, sind von der COVID-19-Pandemie im Hinblick auf Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit besonders betroffen. Diese Wirtschaftsbereiche haben aber insgesamt weniger Beschäftigte als andere Bereiche, die ebenfalls, aber nicht in gleichem Ausmaß betroffen sind.
- Im April und Mai 2020 waren etwa 20 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kurzarbeit. Männer und Frauen waren ähnlich von Kurzarbeit betroffen. Frauen in Kurzarbeit erfuhren jedoch einen stärkeren Arbeitsausfall und erhielten seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch die Arbeitgeber.

¹⁶ Statistisches Bundesamt: Ergebnisse des Mikrozensus, 2018; Berechnungen des IfM Bonn ([online verfügbar](#)).

¹⁷ Vgl. Josefine Koebe et al. (2020): Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich. DIW aktuell Nr. 48, DIW Berlin ([online verfügbar](#)).

¹⁸ Vgl. Bünning, Mareike, Lena Hipp und Stefan Munnes (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. WZB Ergebnisbericht, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung ([online verfügbar](#)).

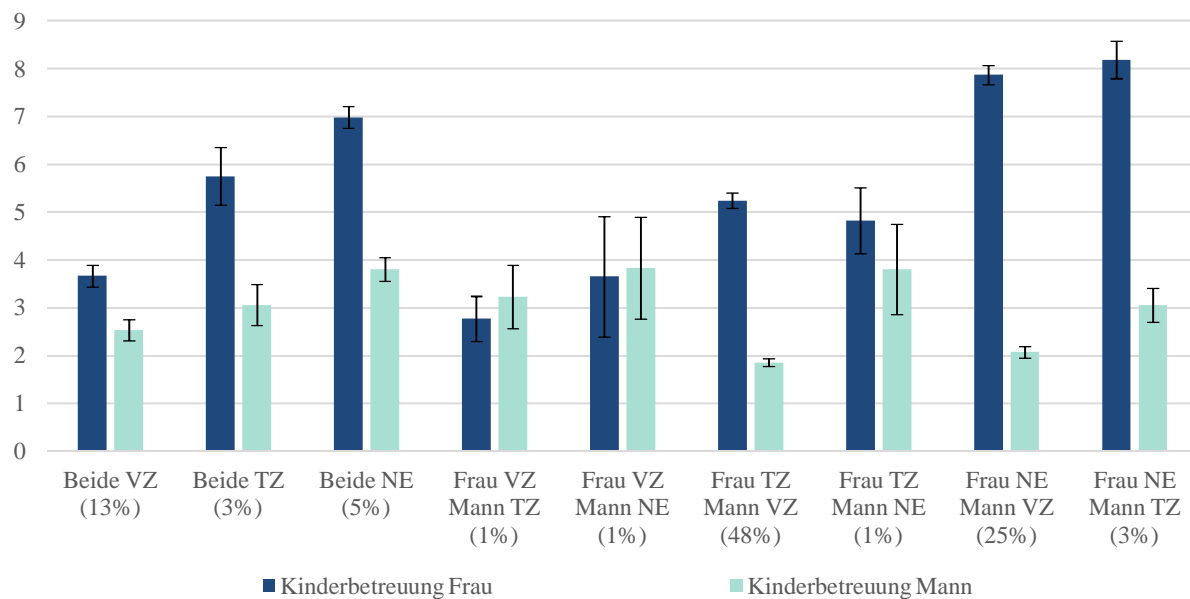
- Frauen und Männer haben durch die COVID-19-Pandemie bis Ende Juni 2020 einen ähnlichen Anstieg in ihrer Arbeitslosigkeit erfahren.
- Ende April 2020 hat die Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr um 8,2 Prozent abgenommen. Zu Ende März war der Rückgang für Frauen etwa doppelt so groß wie für Männer.
- Mehr als die Hälfte aller Selbständigen und InhaberInnen von kleinsten und kleinen Unternehmen sind von Einkommenseinbußen betroffen. Sie sind damit deutlich häufiger betroffen als abhängig Beschäftigte. Frauen machen nur ein Drittel der Selbständigen aus. Unter den Solo-Selbständigen ist der Frauenanteil mit 38 Prozent etwas höher. Im von der Corona-Krise besonders stark betroffenen Wirtschaftsbereich „Erziehung und Unterricht“ und „Sonstige Dienstleistungen“ sind mehr als die Hälfte aller Solo-Selbständigen Frauen.
- In systemrelevanten Berufen machen Frauen rund 60 Prozent aller Beschäftigten aus. Innerhalb dieser Berufsgruppe gehen Frauen aber eher gering entlohnten Tätigkeiten nach.

2.2 Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf das Arbeitsangebot: Folgen der eingeschränkten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Pflegebedürftige

Neben den Auswirkungen der reduzierten Arbeitsnachfrage, beeinflussen auch Restriktionen auf der Arbeitsangebotsseite die Möglichkeit zur Erwerbsarbeit während der COVID-19-Pandemie. Durch die Schließung beziehungsweise durch den eingeschränkten Betrieb von Schulen und Kindertagesstätten muss die Kinderbetreuung in der Familie erbracht werden. Diese Einschränkungen betreffen in Deutschland etwa sechs Millionen Haushalte mit mindestens einem Kind, das nicht älter als zwölf Jahre ist. Darunter sind etwa 900.000 Haushalte mit einem alleinerziehenden Elternteil, davon etwa 90 Prozent Frauen. In zwei Dritteln der Haushalte sind beide Elternteile beziehungsweise der alleinerziehende Elternteil erwerbstätig. In etwa der Hälfte aller Paarhaushalte mit Kindern arbeitet der Vater in Vollzeit und die Mutter in Teilzeit. In mehr als 13 Prozent der Familien sind beide Elternteile vollzeitbeschäftigt, nur in etwa drei Prozent beide teilzeitbeschäftigt. Knapp 30 Prozent der Alleinerziehenden mit Kindern im Alter von bis zu zwölf Jahren sind vollzeiterwerbstätig, 37 Prozent arbeiten in Teilzeit. Erschwerend kommt hinzu, dass private Betreuungsmöglichkeiten, insbesondere die von etwa einem Drittel der

Haushalte regelmäßig genutzte Betreuung durch die Großeltern, aufgrund der Kontaktbeschränkungen wegfallen.¹⁹

Abbildung 3
 Kinderbetreuung in Paarhaushalten mit Kindern bis zwölf Jahre nach Erwerbskonstellation im Jahr 2018
 In Stunden pro Werktag, in Klammern: Häufigkeit der Erwerbskonstellation in Prozent



Anmerkung: Vgl. Müller et al. (2020), a.a.O. VZ: Vollzeit, TZ: Teilzeit (inkl. geringfügige Beschäftigung), NE: Nicht-Erwerbstätigkeit

Vor der COVID-19-Pandemie übernahmen in Paarhaushalten mit mindestens einem Kind bis zu zwölf Jahren die Mütter den Großteil der Kinderbetreuung und Hausarbeit. Selbst in Paaren, in denen beide Partner vollzeiterwerbstätig sind, investierten Mütter mit durchschnittlich 3,7 beziehungsweise 2,9 Stunden pro Wochentag deutlich mehr Zeit in Kinderbetreuung und Hausarbeit als Väter mit 2,5 beziehungsweise 2,3 Stunden. Arbeiteten beide Elternteile in Teilzeit, war die Aufteilung der Kinderbetreuung und Hausarbeit in Paarhaushalten ebenfalls sehr ungleich verteilt. Alleinerziehende verbrachten ähnlich viel Zeit in Kinderbetreuung und Hausarbeit wie Frauen in Paarhaushalten mit ähnlichem Erwerbsumfang.²⁰

¹⁹ Vgl. Kai-Uwe Müller et al. (2020): Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter - Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. DIW Wochenbericht Nr. 19, DIW Berlin ([online verfügbar](#)).

²⁰ Vgl. Müller et al. (2020), a.a.O.

Neben der Verteilung der Sorgearbeit in Vor-Corona-Zeiten ist auch die Betroffenheit und die Arbeitsortflexibilität der Erwerbstätigkeit ein wichtiger Faktor dafür, welcher Elternteil in Paarhaushalten die zusätzlich anfallende Sorgearbeit übernimmt.²¹ Ein Elternteil ist beispielsweise unflexibler, wenn er oder sie in einer systemrelevanten Erwerbstätigkeit oder einer Erwerbstätigkeit ohne Möglichkeit zum Home Office tätig ist. Auf der anderen Seite haben Nicht-Erwerbstätige, darunter auch solche in Berufen, die von Schließungen betroffen sind, eher die Möglichkeit die zusätzliche Zeit für die Kinderbetreuung aufzuwenden. Ausgehend von Umfragedaten aus 2018 haben in 30 Prozent der Haushalte mit betreuungsbedürftigen Kindern Frauen in Bezug auf ihre Erwerbssituation weniger Flexibilität als ihre Partner. Dies sind zum großen Teil Haushalte, in denen Frauen in systemrelevanten Berufen arbeiten, während ihre Partner dies nicht tun. In 24 Prozent aller Haushalte sind beide Elternteile in Bezug auf ihre Erwerbssituation ähnlich flexibel.²²

In Paarhaushalten, in denen Väter aufgrund ihrer Erwerbssituation flexibler als Mütter auf die zusätzliche Sorgearbeit reagieren können, könnte es durch die COVID-19-Pandemie zu einer gleichmäßigeren Aufteilung der Sorgearbeit kommen. In Paarhaushalten mit anderen Erwerbskonstellationen wird sich das im Durchschnitt höhere Engagement der Mütter bei der Kinderbetreuung und Hausarbeit aus den Vorkrisenzeiten dagegen sehr wahrscheinlich fortsetzen. Niedrigere Löhne von Frauen im Vergleich zu ihren Partnern sowie traditionelle soziale Normen und Rollenvorstellungen werden hier weiterhin eine wichtige Rolle spielen.

Neben den bisher beschriebenen Studien, die auf Basis von Daten zur elterlichen Sorge- und Erwerbsarbeit in Vorkrisenzeiten Vorhersagen über die Auswirkungen der eingeschränkten Betreuungsmöglichkeiten machen, gibt es auch erste wissenschaftliche Ergebnisse basierend auf Umfragen, die seit Beginn der COVID-19-Pandemie durchgeführt werden.

Im April 2020 leisteten 93 Prozent aller Eltern mit Kindern unter 16 Jahren die Kinderbetreuung alleine. In etwa der Hälfte dieser Paarhaushalte wurde die Kinderbetreuung am Befragungstag alleine von der Frau und in etwa einem Viertel alleine vom Mann übernommen. In 24 Prozent der Haushalte teilten sich beide Partner die Kinderbetreuung.²³ In Paarhaushalten mit Kindern

²¹ Vgl. Alon et al. (2020), a.a.O.

²² Vgl. Melanie Arntz, Sarra Ben Yahmed und Francesco Berlingieri (2020): Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. ZEW expert brief Nr. 20-09, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung Mannheim ([online verfügbar](#)).

²³ Vgl. Katja Möhring et al. (2020a): Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung. Universität Mannheim ([online verfügbar](#)).

bis zu 14 Jahren gaben 54 Prozent der befragten Frauen, aber nur 12 Prozent der Männer an, den überwiegenden Teil der anfallenden Kinderbetreuung zu übernehmen. In gut einem Drittel der Haushalte wurde sie gleichmäßig zwischen den Eltern aufgeteilt. Im Vergleich zu Vorkrisenzeiten ist der Anteil an Haushalten, in denen Männer den größeren Teil der Kinderbetreuung übernehmen um sechs Prozentpunkte angestiegen und der Anteil an Haushalten, in denen die Kinderbetreuung gleichmäßig aufgeteilt wird, gleichgeblieben.²⁴

Die Aufteilung der Betreuungsarbeit unterscheidet sich nach der Netto-Einkommenssituation der Befragten. Mit steigendem Einkommen nimmt der Anteil von gemeinsamer Betreuung und Betreuung nur durch den Mann zu. In der höchsten Einkommensgruppe betreuen in etwa gleich vielen Haushalten nur die Frau, nur der Mann oder beide Elternteile. In der niedrigsten Einkommensgruppe werden in 60 Prozent der Haushalte die Kinder nur von der Frau betreut und in 15 Prozent nur von dem Mann.²⁵

Im April 2020 wandten in Paarhaushalten mit Kindern bis zu 16 Jahren Frauen an Werktagen durchschnittlich knapp acht Stunden (2019: fünf Stunden) und Männer gut vier Stunden (2019: ungefähr zwei Stunden) für Kinderbetreuung auf. Im Vergleich zu 2019 steigerten Väter und Mütter die tägliche Zeit, die sie in Hausarbeit investierten, um eine halbe Stunde (durchschnittliche Werte in 2019: Frauen zwei Stunden, Männer eine Stunde).²⁶ Unter Elternteilen, die im April 2020 von Zuhause aus arbeiteten, verbrachten Männer an einem typischen Werktag knapp drei Stunden mit der Kinderbetreuung und knapp zwei Stunden mit Homeschooling, während es bei Frauen vier beziehungsweise drei Stunden waren.²⁷

Die Ergebnisse mehrerer Studien deuten darauf hin, dass sich die zusätzlich anfallende Kinderbetreuung und Hausarbeit in Haushalten mit Kindern auf die Erwerbsarbeit der Eltern auswirken. Im Vergleich zu kinderlosen Personen mit ähnlichen Charakteristika arbeiteten Eltern Anfang April 2020 deutlich seltener im vorherigen Stundenumfang und dafür häufiger mit reduziertem Stundenumfang. Dabei sind Mütter stärker von Arbeitszeitanpassungen betroffen als Väter. Sie haben im Vergleich zu Vätern mit ähnlichen Eigenschaften eine um sechs Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit weiterhin im üblichen Stundenumfang zu arbeiten und

²⁴ Vgl. Kohlrausch und Zucco (2020), a.a.O.

²⁵ Vgl. Möhring et al. (2020a), a.a.O.

²⁶ Sabine Zinn (2020): Familienleben in Corona-Zeiten. SOEP-CoV Spotlight Nr. 1, Universität Bielefeld und DIW Berlin ([online verfügbar](#)).

²⁷ Vgl. Adams-Prassl et al. (2020), a.a.O.

eine um vier Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit gar nicht zu arbeiten.²⁸ Dies ist im Einklang mit den Ergebnissen einer weiteren Umfrage, in der gut ein Viertel aller Frauen und ein Sechstel aller Männer im April 2020 explizit angaben, dass sie ihre Arbeitszeit aufgrund der Kinderbetreuung verringern mussten. Dabei reduzierten Frauen in Haushalten in den unteren Einkommensgruppen ihre Arbeitszeit besonders häufig. In gut einem Viertel aller Paarhaushalte mit einer gleichberechtigten Aufteilung der Sorgearbeit vor der Krise, übernahmen Mütter während der Corona-Krise den größeren Anteil der Kinderbetreuung.²⁹ In einer Befragung unter Beschäftigten in mittelgroßen und großen privatwirtschaftlichen Betrieben, die beruflich digitale Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen, gaben Männer mit Kinderbetreuungsaufgaben an, dass sie im April und Mai 2020 wöchentlich gut 31 Stunden arbeiteten. Im Vorjahr betrug die wöchentliche Arbeitszeit dagegen gut 42 Stunden. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen mit Kinderbetreuungsaufgaben sank im gleichen Zeitraum von gut 36 auf 28 Stunden. Nach den Gründen für die Reduktion wurde nicht gefragt. Weiterhin gaben 52 bzw. 38 Prozent aller Frauen und Männer mit Betreuungsaufgaben an, dass sie aufgrund der COVID-19-Pandemie teilweise oder komplett zu anderen Zeiten arbeiteten.³⁰

Zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Erwerbs- und Sorgearbeit von den vorwiegend weiblichen Alleinerziehenden liegen derzeit nur Ergebnisse basierend auf einer Studie vor. Diese zeigt, dass Alleinerziehende ähnlich oder tendenziell etwas stärker als Elternteile in Paarhaushalten von Arbeitszeitreduktionen und vom Verlust oder der Aufgabe des Arbeitsplatzes berichteten.³¹

Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen ist durch den Ausfall von privaten Betreuungs- und Haushaltsarbeitskräften aus Osteuropa, fehlende Betreuungsangebote in der Tagespflege und vorübergehende Aufnahmestopps in Pflegeheimen erschwert. Von den etwa 4,3 Millionen Personen, die regelmäßig wochentags informelle Pflege leisten, sind knapp die Hälfte berufstätig, viele davon sogar in Vollzeit. Rund zwei Drittel der Pflegenden sind Frauen.³²

²⁸ Vgl. Bünning et al. (2020), a.a.O.

²⁹ Vgl. Kohlrausch und Zucco (2020), a.a.O.

³⁰ Vgl. Corinna Frodermann et al. (2020): Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. IAB Kurzbericht Nr. 13 ([online verfügbar](#)).

³¹ Vgl. Bünning et al. (2020), a.a.O.

³² Vgl. Björn Fischer und Johannes Geyer (2020): Pflege in Corona-Zeiten: Gefährdete pflegen besonders Gefährdete. DIW aktuell Nr. 38, DIW Berlin ([online verfügbar](#)).

Zusammenfassung:

- Vom eingeschränkten Betrieb von Schulen und Kindertagesstätten sind etwa sechs Millionen Haushalte mit mindestens einem betreuungsbedürftigen Kind betroffen. Darunter sind etwa 900.000 Haushalte mit einem alleinerziehenden Elternteil, davon etwa 90 Prozent Frauen.
- In zwei Dritteln dieser Familien sind beide Elternteile beziehungsweise der alleinerziehende Elternteil erwerbstätig. Vor der COVID-19-Pandemie übernahmen in Paarhaushalten mit mindestens einem Kind bis zu zwölf Jahren die Mütter den Großteil der Kinderbetreuung und Hausarbeit, auch wenn sie in ähnlichem Umfang wie ihre Partner erwerbstätig sind.
- Laut Umfragen während der Pandemie übernehmen in etwa der Hälfte der Paarhaushalte die Mütter allein beziehungsweise überwiegend die Kinderbetreuung. Im Vergleich zu Vorkrisenzeiten ist der Anteil an Haushalten, in denen Männer den größeren Teil der Kinderbetreuung übernehmen, um sechs Prozentpunkte angestiegen.
- Mütter weiteten die Anzahl an Stunden, die sie für Kinderbetreuung aufwenden, im Vergleich zum Vorjahr von durchschnittlich fünf auf acht Stunden an einem Werktag aus. Väter steigerten ihre Kinderbetreuungsstunden im gleichen Zeitraum von zwei auf vier Stunden.
- Mütter gaben öfter als Väter an, dass sie ihre Arbeitsstunden aufgrund der Kinderbetreuungssituation während der COVID-19-Pandemie reduzieren mussten. In mittelgroßen und großen privatwirtschaftlichen Betrieben sank die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen mit Kinderbetreuungsaufgaben zwischen 2019 und 2020 von 36 auf 28 Stunden und für Männer von 42 auf 31 Stunden.
- Frauen mit Betreuungsaufgaben gaben deutlich häufiger als Männer mit Betreuungsaufgaben an, dass sie aufgrund der COVID-19-Pandemie teilweise oder komplett zu anderen Zeiten arbeiteten.

2.3 Geschlechterspezifische Chancen und Belastungen durch Home Office

In Vorkrisenzeiten arbeiteten vier Prozent der erwerbstätigen Männer und Frauen überwiegend im Home Office. Erwerbstätige Männer waren mit 18 Prozent doppelt so häufig wie Frauen abwechselnd im Betrieb und im Home Office tätig.³³ In 2014 nutzen 13 Prozent aller Männer und

³³ Vgl. Kohlrausch und Zucco (2020), a.a.O.

11 Prozent aller Frauen mindestens alle zwei bis vier Wochen die Möglichkeit zum Home Office.³⁴

Während der COVID-19-Pandemie hat sich der zeitliche Umfang, in dem von zu Hause gearbeitet wird, massiv erhöht. Anfang April 2020 berichteten in verschiedenen Umfragen ein Viertel beziehungsweise gut ein Drittel aller erwerbstätigen Personen, dass sie teilweise oder vollständig im Home Office arbeiteten.³⁵ Dieser Anteil ist für Männer leicht höher als für Frauen. Gleichzeitig ist der Anteil an Männern, die abwechselnd im Home Office und im Betrieb arbeiteten, mit 21 Prozent deutlich über dem für Frauen mit 13 Prozent.³⁶ Unter Beschäftigten in mittelgroßen und großen privatwirtschaftlichen Betrieben, die beruflich digitale Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen, arbeiteten im April und Mai 2020 etwa 64 Prozent aller Frauen und 49 Prozent aller Männer im Home Office.³⁷ Mit höherem Erwerbseinkommen und Bildungsabschluss steigt der Anteil derer, die im April 2020 überwiegend im Home Office arbeiteten.³⁸ Ob eine Person Kinder hat, hatte wenig Einfluss darauf, ob sie im April 2020 ins Home Office wechselte. Dies kann ein Zeichen dafür sein, dass die Lebenssituation der ArbeitnehmerInnen bei der Entscheidung zum Home Office im Vergleich zu den Bestimmungen und Möglichkeiten der Unternehmen eine untergeordnete Rolle spielt.³⁹

Zwar sind während der COVID-19-Pandemie deutlich mehr Erwerbstätige im Home Office. Aufgrund der gleichzeitig eingeschränkten Kinderbetreuungsmöglichkeiten können Eltern im Home Office jedoch kaum im gleichen Maße wie sonst ihrer beruflichen Tätigkeit ungestört nachgehen. Die vermehrte Nutzung des Home Office könnte jedoch über die kurze Frist hinaus zu einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung führen und dadurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Da insbesondere Frauen diesem Konflikt ausgesetzt sind, wird das Home Office derzeit als Hoffnungsträger für mehr Gleichstellung gesehen.⁴⁰ Studien aus Vor-Corona-Zeiten legen jedoch nahe, dass bei einem Wechsel von beiden Elternteilen ins Home Office Frauen ihre geleistete Sorgearbeit stärker ausweiteten als Männer. Waren Männer alleine im

³⁴ Vgl. Karl Brenke (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW Wochenbericht Nr. 5, DIW Berlin ([online verfügbar](#)).

³⁵ Carsten Schröder et al. (2020): Erwerbstätige sind vor dem COVID-19-Virus nicht alle gleich. SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research Nr. 1080, DIW Berlin; Möhring et al. (2020) a.a.O.; Kohlrausch und Zucco (2020) a.a.O.

³⁶ Vgl. Kohlrausch und Zucco (2020), a.a.O.

³⁷ Vgl. Frodermann et al. (2020), a.a.O.

³⁸ Vgl. Schröder et al. (2020), a.a.O.

³⁹ Bünning et al. (2020), a.a.O.; Möhring et al. (2020b), a.a.O.

⁴⁰ Vgl. Alon et al. (2020), a.a.O.

Home Office beschäftigt stieg der Anteil des Vaters an der im Haushalt geleisteten Sorgearbeit. In dieser Konstellation besteht also in der Krise die begründete Chance für eine gleichmäßigere Aufteilung der Sorgearbeit zwischen Vätern und Müttern.⁴¹

Zusammenfassung:

- Während der COVID-19-Pandemie hat sich der zeitliche Umfang, in dem von zu Hause gearbeitet wird, sowohl für Männer als auch für Frauen massiv erhöht.
- Ein Wechsel ins Home Office durch die Pandemie war unabhängig davon, ob Kinder im Haushalt sind.
- Selbst wenn die durch die COVID-19-Pandemie ausgelöste flexiblere Arbeitszeitgestaltung beibehalten wird, ist unklar, wie sie sich auf die Verteilung der Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern mit Betreuungsverantwortung auswirkt.

3 Diskussion der bisher ergriffenen Maßnahmen aus gleichstellungspolitischer Sicht

3.1 Soforthilfemaßnahmen

Zur Abfederung der unmittelbaren wirtschaftlichen und sozialen Folgen der COVID-19-Pandemie wurden bereits ab Mitte März 2020 zahlreiche politische Maßnahmen umgesetzt. Darunter waren mehrere Maßnahmepakete wie das Sozialschutzpaket I Ende März und das Sozialschutzpaket II Mitte Mai.⁴² Das Erste Corona-Steuerhilfegesetz wurde Mitte Juni beschlossen.⁴³

Mit dem „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ wurde rückwirkend zum 1. März 2020 der Bezug von Kurzarbeitergeld erleichtert. Unternehmen können bereits Kurzarbeitergeld beantragen, wenn 10 anstatt wie bisher 30 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Auch LeiharbeiterInnen können

⁴¹ Vgl. Müller et al. (2020), a.a.O.

⁴² Vgl. Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket) vom 27. März 2020 (BGBl. 2020 I S. 575) und Gesetz zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie (Sozialschutz-Paket II) vom 20. Mai 2020 (BGBl. 2020 I S. 1055).

⁴³ Vgl. Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Corona-Steuerhilfegesetz) vom 19. Juni 2020 (BGBl. 2020 I S. 1385).

durch die veränderten Regelungen Kurzarbeitergeld beziehen. Geringfügig Beschäftigte erhalten nach wie vor kein Kurzarbeitergeld.⁴⁴ Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen und Männer profitieren während der Corona-Krise in ähnlichem Ausmaß vom allgemein vereinfachten Zugang zum Kurzarbeitergeld. Die Ausweitung der Möglichkeit zur Kurzarbeit auf LeiharbeiterInnen begünstigt mehrheitlich Männer, die 71 Prozent aller Beschäftigten ausmachen.⁴⁵ Unter den ausschließlich geringfügig Beschäftigten, die keine Kurzarbeit beantragen können, sind dagegen mit 61 Prozent überdurchschnittlich viele Frauen vertreten.

Im Rahmen des Sozialschutzpakets II wurde das Kurzarbeitergeld für Personen mit mindestens 50 Prozent reduzierter Arbeitszeit mit der Dauer der Bezugszeit erhöht. Anstatt wie bisher 60 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts beziehungsweise 67 Prozent, wenn mindestens ein Kind im Haushalt lebt, können sie ab dem vierten Bezugsmonat eine Erhöhung auf 70 beziehungsweise 77 Prozent und ab dem siebten Monat auf 80 beziehungsweise 87 Prozent erhalten. Diese Erhöhung des Kurzarbeitergeldes kommt eher Frauen zugute, da sie deutlich seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vonseiten ihrer Arbeitgeber erhalten.⁴⁶ Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld bis 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll- und Ist-Entgelt wurden mit dem Ersten Corona-Steuerhilfegesetz steuerfrei gestellt. Von dieser Maßnahme, die Kosten von etwa 30 Millionen Euro verursacht, profitieren eher Männer als Frauen, da sie öfters solche Zuschüsse erhalten.⁴⁷ Weiterhin orientiert sich das Kurzarbeitergeld am Nettoeinkommen, das durch hohe Abzüge aufgrund der Berechnung anhand der Lohnsteuerklasse V für viele verheiratete Frauen besonders gering ausfällt. Um dies zu verhindern sollte das Kurzarbeitergeld nach Steuerklasse I bzw. IV berechnet werden.⁴⁸

Das Sozialschutzpaket I enthält Regelungen zu einem erleichterteren Zugang für Leistungen aus dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende). Diese beinhalten eine befristete Aussetzung der Berücksichtigung von Vermögen, eine befristete Anerkennung der tatsächlichen Aufwendungen für Unterkunft und Heizung als angemessen und Erleichterungen bei der Berücksichtigung von Einkommen in Fällen einer vorläufigen Entscheidung. Von dieser Maßnahme sollen

⁴⁴ Vgl. Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld vom 14. März (BGBl. 2020 I S. 493). Die Kosten der Maßnahme, die sich für den Haushalt der Bundesagentur für Arbeit ergeben, waren laut Haushaltsausschuss nicht abschätzbar, vgl. Deutscher Bundestag, 19. Wahlperiode, Drucksache 19/17901.

⁴⁵ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt–Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit, Nürnberg, Januar 2020 ([online verfügbar](#)).

⁴⁶ Vgl. Kohlrausch und Zucco (2020), a.a.O.

⁴⁷ Vgl. Kohlrausch und Zucco (2020), a.a.O.

⁴⁸ Vgl. dazu Pressemitteilung des JuristinnenBundes: www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/pm20-15/.

insbesondere KleinunternehmerInnen und Solo-Selbständige profitieren, die keinen Zugang zu anderen Absicherungen wie Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld haben.⁴⁹ Es liegen derzeit noch keine Daten zur Inanspruchnahme vor und es können daher keine Aussagen über die geschlechterspezifischen Auswirkungen dieser Maßnahme gemacht werden.

Um Familien zu unterstützen, bei denen sich das Einkommen durch Kurzarbeit, Arbeitslosengeld oder geringere Einnahmen reduziert hat, wurde im Sozialschutzpaket I ein vereinfachter Zugang zum Kinderzuschlag (pro Kind bis zu 185 Euro im Monat) festgelegt. Familien, die nach dem 1. April 2020 einen Antrag stellen, müssen nicht mehr das Einkommen der letzten sechs Monate nachweisen, sondern nur das des letzten Monats vor der Antragstellung. Zudem wurde eine befristete Aussetzung der Berücksichtigung des Vermögens beschlossen. Die Kosten für diese Maßnahme werden auf 200 Millionen Euro geschätzt. Durch diese Maßnahme können für manche Elternpaare und Alleinerziehende Teile der Einkommenseinbußen z.B. durch Kurzarbeit abgemildert werden.

Darüber hinaus wurde Ende März 2020 ein Anspruch auf Entschädigung bei Kinderbetreuung nach dem Infektionsschutzgesetz in Höhe von 67 Prozent des Nettoeinkommens für bis zu sechs Wochen festgelegt.⁵⁰ Dieser Anspruch wurde mit dem Ersten Corona-Steuerhilfegesetz verlängert. In Paarhaushalten können demnach Mütter und Väter die Entgeltfortzahlung für jeweils zehn Wochen erhalten. Für Alleinerziehende wurde der Anspruch auf maximal 20 Wochen verlängert. Die Regelung wurde zudem flexibilisiert, indem die Inanspruchnahme auch tagesweise erfolgen kann. Es gibt derzeit noch keine amtliche Statistik über die tatsächliche Inanspruchnahme von Leistungen nach dem IfSG; erste Zahlen aus einzelnen Bundesländern legen jedoch nahe, dass bisher nicht sehr viele Eltern diese Leistungen beantragt haben.⁵¹ Dies liegt vermutlich an den Regelungen zur „zumutbaren alternativen Kinderbetreuung“. In Abschnitt 4 wird ausführlich auf diese Problematik eingegangen.

Erwerbstätige, die aufgrund der COVID-19-Pandemie die Pflege von Angehörigen übernehmen, können keine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz erhalten. Sie können auf Basis

⁴⁹ Vgl. Deutscher Bundestag, 19. Wahlperiode, Drucksache 19/18107.

⁵⁰ Vgl. Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 27. März 2020 (BGBl. 2020 I S. 587).

⁵¹ In Bremen wurden z.B. bis zum 25. Mai 2020 29 Anträge auf Entschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG gestellt, vgl. Bremische Bürgerschaft: Senatsantworten auf Anfragen in der Fragestunde (Stadt | Land | Juni 2020) ([online verfügbar](#)). In Mecklenburg-Vorpommern wurden bis 6. Juli 2020 laut Auskunft des Landesamtes für Gesundheit und Soziales Anträge für 1,368 Erwerbstätige gestellt.

von gesetzlichen Anpassungen seit Mai 2020 in einer akut auftretenden Pflegesituation insgesamt für bis zu 20 anstatt wie bisher 10 Arbeitstage der Arbeit fernbleiben und Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung erhalten. Der Bezug von Pflegeunterstützungsgeld wurde ebenfalls auf 20 Arbeitstage erweitert. Weiterhin wurde die Pflegezeit beziehungsweise Familienpflegezeit flexibilisiert. Beispielsweise wurde die Ankündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber bei der Familienpflegezeit von acht Wochen auf zehn Tage verkürzt. Die wöchentliche Mindestarbeitszeit der Familienpflegezeit von 15 Stunden kann aufgrund der Gesetzesänderungen für eine Dauer von bis zu einem Monat unterschritten werden. Die Ankündigung beim Arbeitgeber in Textform genügt. Auch der unmittelbare Anschluss zwischen Pflegezeit und Familienpflegezeit entfällt bei Zustimmung des Arbeitgebers. Erwerbstätige in Pflegezeit oder Familienpflegezeit erhalten keine Lohnfortzahlungen; sie können jedoch ein zinsloses Darlehen beantragen, um den Einkommensausfalls abzufedern. Bei der Berechnung der Höhe der monatlichen Raten bei Rückzahlung eines Darlehens können Monate im Zeitraum vom März bis September 2020 auf Antrag unberücksichtigt bleiben.⁵² Die Verlängerung der möglichen Bezugsdauer für das Pflegeunterstützungsgeld und bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und die Erleichterungen im Zugang zur Pflegezeit beziehungsweise Familienpflegezeit während der COVID-19 Pandemie sind aus gleichstellungspolitischer Sicht zu begrüßen, da die Mehrheit der pflegenden Angehörigen Frauen sind.

Neben den bisher beschriebenen Maßnahmen, die hauptsächlich darauf abzielen die negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Privathaushalte abzumildern, gab es mehrere große Hilfsprogramme für Unternehmen.

Kleine Betriebe mit bis zu fünf Beschäftigten, Selbstständige und FreiberuflerInnen erhielten einen auf drei Monate begrenzten einmaligen Zuschuss von maximal 9,000 Euro zu den Betriebskosten. Für Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten konnte diese Soforthilfe bis zu 15,000 Euro betragen. Sie dient der Sicherung der wirtschaftlichen Existenz der Unternehmen und zur Überbrückung von akuten Liquiditätsengpässen in Folge der COVID-19-Pandemie.⁵³ Ende März wurde zudem ein Wirtschaftsstabilisierungsfonds eingerichtet, der sich insbesondere an große Unternehmen richtet und großvolumige Hilfen gewähren kann. Der Fonds enthält 100 Milliarden Euro für Kapitalmaßnahmen und 400 Milliarden Euro für Bürgschaften. Mit

⁵² Vgl. Zweites Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22. Mai 2020 (BGBl. 2020 I S. 1018).

⁵³ Vgl. Deutscher Bundestag, 19. Wahlperiode, Drucksachen 19/18100 und 19/18105.

bis zu 100 Milliarden Euro kann der Fonds bereits beschlossene KfW-Programme refinanzieren.⁵⁴ Über die staatliche KfW wurde ein Milliarden-Hilfsprogramm zur Verfügung gestellt, um Unternehmen, Selbstständige und FreiberuflerInnen mit Liquidität zu versorgen. Dazu stellt die KfW in unbegrenztem Volumen verschiedene Kreditprogramme bereit. Betroffene Unternehmen erhalten Zugang zu den KfW-Krediten über ihre Hausbank. Dort können sie bei Bedarf auch auf das Instrument von Bürgschaften zurückgreifen. Weiterhin können von der COVID-19-Pandemie betroffene Unternehmen jeder Größe bis Ende 2020 steuerliche Hilfen erhalten, um ihre Liquidität zu verbessern. Ein detailliertes Gender Budgeting wäre nötig, um diese branchenübergreifenden Maßnahmen hinsichtlich ihrer gleichstellungspolitischen Wirkung zu bewerten.

Mit dem Ersten Corona-Steuerhilfegesetz wurde eine befristete Senkung des Umsatzsteuersatzes für Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen mit Ausnahme der Abgabe von Getränken von 19 auf 7 Prozent beschlossen. Diese Maßnahme zur Unterstützung der Gastronomie mit geschätzten Kosten von knapp 3 Mrd. Euro kommt vermutlich Frauen etwas stärker zugute als Männern. Sie machen in diesem Wirtschaftsbereich 55 Prozent aller Beschäftigten aus.⁵⁵

Zusammenfassung:

- Von der Erhöhung des Kurzarbeitergeldes profitieren Frauen tendenziell eher als Männer, da sie seltener eine Aufstockung vonseiten ihrer Arbeitgeber erhalten.
- Für viele verheiratete Frauen fällt das Kurzarbeitergeld besonders gering aus, da es sich nach dem oft nach Steuerklasse V berechneten Nettoeinkommen orientiert.
- Der vereinfachte Zugang zum Kinderzuschlag könnte vor allem Elternpaaren und Alleinerziehenden helfen, die aufgrund der COVID-19-Pandemie kurzfristige Einkommenseinbußen erfahren haben.
- Entschädigungen bei Kinderbetreuung nach dem Infektionsschutzgesetz wurden ersten Zahlen aus zwei Bundesländern zufolge tendenziell eher selten beantragt.

⁵⁴ Vgl. Gesetz zur Errichtung eines Wirtschaftsstabilisierungsfonds (Wirtschaftsstabilisierungsfondsgesetz-WStFG) vom 27. März 2020 (BGBl. 2020 I S. 543).

⁵⁵ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Stichtag 31. März 2019, Nürnberg, Oktober 2019 ([online verfügbar](#)). Der Frauenanteil bezieht sich auf alle sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Bereich Gastronomie.

- Zur Bewertung von branchenübergreifenden Maßnahmen für Unternehmen hinsichtlich ihrer gleichstellungspolitischen Wirkung ist ein detailliertes Gender Budgeting notwendig.

3.2 Konjunkturpaket

Am 29. Juni hat der Bundestag das Zweite Corona-Steuerhilfegesetz („Konjunkturpaket“) beschlossen.⁵⁶ Dieses Konjunkturpaket umfasst zahlreiche Maßnahmen, die sich insgesamt auf 130 Mrd. Euro belaufen. Der Schwerpunkt des Paketes liegt auf Maßnahmen zur Stärkung des Konsums (z.B. zeitweise Absenkung der Mehrwertsteuer oder der einmalige Kinderbonus). Darüber hinaus beinhaltet das Paket Maßnahmen, die den Unternehmen bei der Bewältigung der Krisenfolgen helfen und deren Investitionsspielräume stärken sollen. Im Folgenden werden einige wesentliche Maßnahmen des Paketes, die unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsmarkt- oder Einkommenssituation von Frauen und Männern haben, hinsichtlich ihrer gleichstellungspolitischen Impulse bewertet.

Ein Posten des Konjunkturpaketes mit den größten fiskalischen Auswirkungen ist die zeitweise Absenkung des Mehrwertsteuersatzes von 19 auf 16 Prozent bzw. von 7 auf 5 Prozent vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2020. In der Literatur zur Analyse gleichstellungspolitischer Auswirkungen von Konsumsteuern wird davon ausgegangen, dass höhere Steuersätze regressiv wirken und sich damit tendenziell für Frauen stärker negativ auf ihre Konsummöglichkeiten auswirken als für Männer.⁵⁷ Im Umkehrschluss könnte argumentiert werden, dass von der temporären Senkung der Mehrwertsteuer positive gleichstellungspolitische Impulse ausgehen. Für eine umfassende Bewertung dieser Maßnahme hinsichtlich ihrer gleichstellungspolitischen Wirkungen wäre aber eine detailliertere Analyse des Konsumverhaltens von Frauen und Männern, speziell auch während der Corona-Krise, erforderlich.⁵⁸

Unter der Überschrift „Junge Menschen und Familien unterstützen“ ist im Konjunkturpaket als fiskalisch umfangreichste Maßnahme ein einmaliger Kinderbonus von 300 Euro für jedes kindergeldberechtigte Kind vorgesehen. Die Kosten dafür betragen etwa 4,3 Mrd. Euro. Zudem soll

⁵⁶ Vgl. Deutscher Bundestag, 19. Wahlperiode, Drucksache 19/20332.

⁵⁷ Vgl. z.B. Åsa Gunnarsson, Margit Schratzenstaller und Ulrike Spangenberg (2017): Gender equality and taxation in the European Union. European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Study for the FEMM Committee, Brüssel 2017.

⁵⁸ Das Gleiche trifft auf die Bewertung einer weiteren Maßnahme des Konjunkturpaketes von größerem fiskalischem Umfang zu, nämlich der Absenkung der EEG-Umlage.

der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende von derzeit 1908 Euro auf 4000 Euro verdoppelt werden, was in etwa 0,75 Mrd. Euro kosten wird. Für einen Ausbau der Kapazitäten im Bereich der Kindergärten, Kitas und Kinderkrippen sind Mittel in Höhe von 1 Mrd. Euro vorgesehen, sowie 2 Mrd. Euro für die Beschleunigung des Investitionsprogramms für den Ausbau von Ganztagschulen.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist die Gewichtung der Maßnahmen innerhalb dieses Teils des Konjunkturpaketes kritisch zu bewerten. Zwar erhöht der Kinderbonus kurzfristig das verfügbare Einkommen von Familien mit Kindern und kann den Konsum ankurbeln. Es ist zu begrüßen, dass der Kinderbonus nicht auf die Grundsicherung angerechnet wird, aber mit dem Kinderfreibetrag verrechnet wird. Dadurch kommt er Familien mit niedrigen und mittleren Einkommen zugute. Andererseits löst der Kinderbonus nicht das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welches sich durch die Schließung bzw. den eingeschränkten Betrieb von Kitas und Schulen deutlich verschärft hat. Die Mittel, die im Konjunkturpaket für Investitionen in Kitas und Ganztagschulen vorgesehen sind, sind deutlich niedriger als die Mittel für den Kinderbonus. Eine stärkere Gewichtung der Maßnahmen zum Ausbau der Betreuungsinfrastruktur im Vergleich zu monetären Transfers wäre aus gleichstellungspolitischer (und auch aus bildungspolitischer) Sicht besser.

Alleinerziehende sind in der Corona-Krise insbesondere durch die erhöhte Kinderbetreuung und Hausarbeit aufgrund der Kita- und Schulschließungen sehr stark betroffen. Die Regelungen zum Kinderbonus im Konjunkturpaket sehen vor, dass der Bonus zwar an den Elternteil ausgezahlt wird, der aktuell das Kindergeld bekommt, dass aber der andere Elternteil die Hälfte des Kinderbonus von seiner Unterhaltszahlung abziehen kann.⁵⁹ Dies kann dazu führen, dass der Kinderbonus in manchen Fällen nicht in voller Höhe bei dem Elternteil ankommt, der die Hauptlast der zusätzlichen Sorgearbeit während der Corona-Krise zu stemmen hatte. Das Konjunkturpaket sieht für Alleinerziehende zudem vor, den steuerlichen Entlastungsbetrag zu verdoppeln. Alleinerziehende mit niedrigem Einkommen werden durch diesen Steuerfreibetrag nicht entlastet. Ein Abzug von der Steuerschuld, der auch als negative Einkommensteuer ausbezahlt werden könnte, sofern der Betrag die Steuerschuld übersteigt, wäre besser geeignet, um alle Alleinerziehenden in dieser Krise zu unterstützen.⁶⁰

⁵⁹ Vgl. dazu die Informationen auf der Website des Verbandes alleinerziehender Mütter und Väter, <https://www.vamv.de/faqs-zur-corona-pandemie-1/kinderbonus>

⁶⁰ Vgl. dazu auch Stefan Bach und Claus Michelsen (2020): Stellungnahme des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung zum Zweiten Corona-Steuerhilfegesetz, Berlin 2020.

Das Konjunkturpaket sieht zudem vor, Investitionen in die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung, der Sicherheit und neuer Rüstungsprojekte im Rahmen von bis zu 10 Mrd. Euro vorzuziehen. Dies kommt tendenziell Branchen zugute, in denen der Frauenanteil unter den Beschäftigten unterdurchschnittlich ist. Beispielsweise sind in den Branchen im Wirtschaftsbereich Digitalisierung 31 Prozent aller Beschäftigten Frauen, im Bereich Rüstung sind es nur 17 Prozent.⁶¹

Andererseits ist ein Programm für Überbrückungshilfen in Höhe von maximal 25 Mrd. Euro vorgesehen, das insbesondere Unternehmen der besonders von der Corona-Krise betroffenen Branchen des Gastgewerbes, Reisebüros, Veranstaltungslogistik usw. zugutekommen soll. In diesen Branchen ist der Frauenanteil unter den Beschäftigten relativ hoch (im Gastgewerbe sind 55 Prozent aller Beschäftigten Frauen, in Reisebüros und bei Reiseveranstaltern sind es 59 Prozent). Gleiches trifft auch für die Maßnahmen zur Stabilisierung gemeinnütziger Organisationen sowie für das Programm zur Milderung der Auswirkungen der Corona-Pandemie im Kulturbereich zu. Auch hier gibt es mehr Frauen als Männer unter den Beschäftigten: Der Frauenanteil unter den Beschäftigten im gesamten Non-Profit Sektor beträgt 75 Prozent⁶² und im Bereich Kunst und Kultur 52 Prozent.⁶³ Es ist daher davon auszugehen, dass diese Teile des Konjunkturpaketes weiblichen Beschäftigten in einem stärkeren Ausmaß zugutekommen.

Allgemein lässt sich festhalten, dass ein umfassendes Gender Budgeting eines Konjunkturpaketes von einer solchen Größe im Vorfeld wünschenswert gewesen wäre. Gender Budgeting bedeutet die systematische Analyse aller politischen Maßnahmen auf die ökonomischen Effekte für Frauen und Männern sowie auf die Geschlechterverhältnisse in der Gesellschaft.⁶⁴ Zumindest für etwaige zukünftige Maßnahmenpakete sollte dies vorgesehen werden.

⁶¹ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Stichtag 31. März 2019 ([online verfügbar](#)). Für den Bereich „Digitalisierung“ wurden die Wirtschaftszweige „Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen“ und „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ berücksichtigt. Für den Bereich Rüstung wurden „Herstellung von Waffen und Munition“, „Luft- und Raumfahrzeugbau“ und „Herstellung von militärischen Kampffahrzeugen“ herangezogen.

⁶² Vgl. Zimmer, Annette, Eckhard Priller und Franziska Paul (2017): Karriere im Nonprofit-Sektor? Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen von Frauen. Hrsg: Zentrum für Europäische Geschlechterstudien ([online verfügbar](#)).

⁶³ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Stichtag 31. März 2019 ([online verfügbar](#)). Es wurden die Wirtschaftszweige „Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten“ und „Bibliotheken, Archive, Museen, zoologische und ähnliche Gärten“ berücksichtigt.

⁶⁴ Vgl. dazu Christine Färber und Dieter Dohmen (2006): Machbarkeitsstudie Gender Budgeting auf Bundesebene. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2020.

Zusammenfassung:

- Der Kinderbonus entlastet zwar Familien im unteren und mittleren Einkommensbereich kurzfristig, bietet aber keine Entlastung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für erwerbstätige Eltern.
- Ausgaben für Betreuungsinfrastruktur sollten ein stärkeres Gewicht bekommen als monetäre Maßnahmen.
- Von der Verdoppelung des steuerlichen Entlastungsbetrags für Alleinerziehende können viele alleinerziehende Elternteile mit niedrigem Einkommen nicht profitieren. Daher wäre eine Ausgestaltung als Steuerabzugsbetrag, der als negative Einkommensteuer auch ausbezahlt werden kann, einem Steuerfreibetrag vorzuziehen.
- Für politische Maßnahmenpakete von der Größenordnung des „Konjunkturpaketes“ wäre eine systematische Analyse der Wirkung der einzelnen Maßnahmen auf Frauen und Männer und die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse in Zukunft wünschenswert. Ohne ein solches systematisches Gender Budgeting ist es nicht möglich, qualifizierte und detaillierte Aussagen über die gleichstellungspolitischen Wirkungen einzelner wesentlicher Elemente des Konjunkturpaketes wie z.B. der Senkung der Mehrwertsteuer, der vorgezogenen Investitionen oder des Programms für Überbrückungshilfen zu machen.

4 Notwendige Reformen zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt während und nach der COVID-19-Pandemie

Eine wesentliche Lehre der Corona-Pandemie ist die extrem hohe Bedeutung der externen Kinderbetreuung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Empirische Studien haben bereits vor der Corona-Krise gezeigt, wie stark der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur beispielsweise für Kinder unter drei Jahren oder auch der Ausbau der Ganztagschulen die Erwerbsbeteiligung von Müttern erhöht hat.⁶⁵ Im Umkehrschluss bedeutet diese erhöhte Müttererwerbstätigkeit, dass während der Corona-bedingten Schul- und Kitaschließungen über 4 Millionen Familien mit erwerbstätigen Eltern von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ohne externe Kinderbe-

⁶⁵ Vgl. dazu z.B. Kai-Uwe Müller und Katharina Wrohlich (2020): Does Subsidized Care for Toddlers Increase Maternal Labor Supply? In: *Labour Economics* Vol. 62, im Erscheinen, sowie Ludovica Gambaro, Jan Marcus und Frauke Peter (2019): School Entry, Afternoon Care and Mothers' Labour Supply, in: *Empirical Economics* Vol. 57, S. 769-803.

betreuung massiv betroffen waren. Weder die Sofortmaßnahmen, die von März bis Juni 2020 beschlossen wurden, noch das Konjunkturpaket hat das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie während der krisenbedingten Kontaktbeschränkungen angemessen adressiert.

Verbesserte Entschädigung für erwerbstätige Eltern im Fall von Schul- und Kitaschließungen

Zwar gibt es im Fall der behördlichen Schließung von Schulen und Kitas aus Gründen des Gesundheitsschutzes eine Entschädigungszahlung nach §56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) für erwerbstätige Eltern mit Kindern unter 12 Jahren. Wenn erwerbstätige Personen aufgrund der Schließung der Schule oder Betreuungseinrichtung ihres Kindes einen Verdienstaufschlag haben, weil sie ihre Kinder selbst betreuen müssen, haben sie einen Anspruch auf eine Entschädigungszahlung in Höhe von 67 Prozent des Nettoerwerbseinkommens, maximal aber monatlich 2016 Euro. Diese Leistung gab es zunächst für maximal sechs Wochen. Am 28. Mai 2020 wurden die Regelungen angepasst und die maximale Anspruchsdauer auf zehn Wochen pro Elternteil, für Alleinerziehende auf 20 Wochen verlängert. Anspruchsberechtigt sind Elternteile aber nur, wenn es keine Möglichkeit einer alternativen, zumutbaren Betreuung gibt. Als zumutbare Betreuung wird die Arbeit der Eltern im Home Office explizit genannt. Im Einzelfall kann aber die Betreuung trotz Home Office Möglichkeit unzumutbar sein, z.B. mit mehreren (kleinen) Kindern oder einem Kind mit hohem Betreuungsbedarf (z.B. aufgrund einer Behinderung). Die Betreuung durch den anderen Elternteil oder ältere Geschwister stellen eine zumutbare Betreuung dar.⁶⁶

Diese Lohnersatzzahlung nach dem IfSG sollte jedoch in mehrfacher Weise geändert werden, um in Zukunft sowohl im weiteren Verlauf der Corona-Pandemie als auch für eventuelle zukünftige Pandemien erwerbstätige Eltern besser zu unterstützen:

- Höhe der Leistung: Die Höhe der Leistung sollte an die Entschädigungen nach § 56 Abs. 1 IfSG (Entschädigung bei Quarantäne oder Tätigkeitsverbot) angepasst werden, d.h. es sollte das Nettoentgelt in voller Höhe ersetzt werden, ohne maximale Deckelung.
- Dauer der Leistung: Es sollte keine zeitliche Beschränkung geben. Die Leistung sollte so lange bezahlt werden, so lange die Betreuungseinrichtung bzw. Schule geschlossen ist oder nur sehr eingeschränkt betrieben wird.

⁶⁶ Vgl. z.B. die Erläuterungen zu den Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz bei Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen auf der Berliner Senatsverwaltung für Finanzen, www.berlin.de/sen/finanzen/service/entschaedigung/schulschliessung/artikel.935438.php.

- Partnerschaftlichkeit: In der Neuregelung des Gesetzes vom Mai 2020 steht jedem Elternteil ein Anspruch von 10 Wochen zu. D.h., wenn Betreuungseinrichtungen oder Schulen länger als 10 Wochen geschlossen sind, müssen sich beide Elternteile die Betreuung aufteilen. Die Anreize, sich die Betreuung von Kindern im Fall der Schließung von Schulen und Kitas partnerschaftlich aufzuteilen, sollten verstärkt werden. Hätte z.B. die deutsche Familienförderung ein Modell der Familienarbeitszeit etabliert, hätten darauf partnerschaftlichere Lösungen zur Aufteilung der Kinderbetreuung aufgebaut werden können.⁶⁷
- Zumutbare Betreuungsmöglichkeit: Die lange Dauer der Schul- und Kitaschließungen von März bis teilweise Juni 2020 hat aber deutlich gezeigt, dass Eltern ihre Erwerbstätigkeit nicht über einen so langen Zeitraum neben der Betreuung ihrer Kinder organisieren können. Inwieweit Home Office und andere Formen des flexiblen Arbeitens neben der Betreuung von Kindern zu Hause auf Dauer zumutbar sind, sollte ausführlich diskutiert werden.

Mehr Investitionen in den quantitativen und qualitativen Ausbau der Betreuungsinfrastruktur

Die Investitionen in den quantitativen und qualitativen Ausbau der Betreuungsinfrastruktur sollten erhöht werden. Damit könnten beispielsweise kurzfristig mehr Räume für Kinderbetreuung geschaffen werden. Zudem könnten im Fall eines kurzfristigen Bedarfs an mehr Personal – wie im Gesundheitsbereich – auf angehende pädagogische Fachkräfte für Kitas oder LehramtsanwärterInnen für Schulen zurückgegriffen werden.⁶⁸ Kleinere Gruppen, mehr Personal und großzügigere Räumlichkeiten erhöhen sowohl kurzfristig während der Pandemie die Möglichkeit der Betreuung von Kindern unter höheren Hygieneauflagen, kommen aber auch unabhängig von der Pandemie Kindern und Eltern, insbesondere Müttern, die den größten Teil der Kinderbetreuung übernehmen, zugute.

Mehr Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit und bessere Entlohnung systemrelevanter Tätigkeiten.

Neben einer besseren Infrastruktur an Kinderbetreuung ist die stärkere Beteiligung von Vätern an der unbezahlten Sorgearbeit ein weiteres wesentliches Element für mehr Chancengerechtigkeit zwischen Männern und Frauen am Arbeitsmarkt. Im Durchschnitt aller Paare zwischen 18

⁶⁷ Vgl. Müller et al. (2020), a.a.O.

⁶⁸ Vgl. dazu C. Katharina Spieß (2020): Konjunkturpaket: Mehr Platz für Kitas und Schulen!, in: Wirtschaftsdienst 2020/6, S. 394.

und 60 Jahren wendeten Frauen in Vorkrisenzeiten pro Tag etwa 80 Minuten mehr für die Hausarbeit und 70 Minuten mehr für die Betreuung von Kindern auf als Männer. Bei Paaren mit (jungen) Kindern sind diese Unterschiede noch stärker ausgeprägt.⁶⁹ Die ungleiche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit ist ein wesentlicher Grund für viele Gender Gaps am Arbeitsmarkt.⁷⁰ Die Corona-Krise hat nochmal gezeigt, dass der große Gender Care Gap insbesondere für Mütter eine große Belastung ist.⁷¹ Zwar gibt es Evidenz dafür, dass auch Väter einen wesentlichen Teil der zusätzlichen Kinderbetreuung übernommen haben, insgesamt haben Mütter aber deutlich mehr Zeit auf Kinderbetreuung verwendet als Väter.⁷² Dies spiegelt sich auch in der messbaren Zufriedenheit von Müttern und Vätern wider⁷³ und hat vermutlich mittel- bis langfristig negative Konsequenzen auf die beruflichen Karrieren und Löhne von Müttern.

Mittel- bis langfristig sollte es daher das Ziel der Gleichstellungspolitik sein, den Gender Care Gap deutlich zu verringern und eine gleichere Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen zu forcieren. Eine geeignete politische Maßnahme, die hierfür Anreize setzen könnte, ist die schrittweise Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld von derzeit zwei von vierzehn auf langfristig sieben von vierzehn Monaten. Weiterhin könnte eine höhere Lohnersatzrate als bisher vor allem im unteren Einkommensbereich die Elternzeit für Väter attraktiver machen. Des Weiteren ist bekannt, dass das Ehegattensplitting, insbesondere im Zusammenspiel mit den steuerlichen Regelungen zu Einkünften aus Minijobs sowie der beitragsfreien Mitversicherung für Ehepartner in der Gesetzlichen Krankenversicherung, finanzielle Anreize für eine ungleiche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit setzt.⁷⁴ Die Möglichkeit der Wahl der Lohnsteuerklassenkombination III/IV verschärft diese Problematik. Eine Reform des Ehegattensplittings, beispielsweise in Richtung einer Individualbesteuerung mit

⁶⁹ Vgl. dazu Claire Samtleben (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung, DIW Wochenbericht Nr. 10, S. 140-144.

⁷⁰ Vgl. dazu z.B. Annetrin Schrenker und Aline Zucco (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an, DIW Wochenbericht 10/2020, S. 137-145.

⁷¹ Vgl. dazu Müller et al. (2020), a.a.O.

⁷² Vgl. dazu z.B. Kohlrausch und Zucco (2020), a.a.O., Sabine Zinn, Michaela Kreyenfeld und Michael Bayer (2020): Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf. Alleinerziehende fühlen sich stark belastet. DIW aktuell Nr. 51, Juli 2020, sowie Martin Bujard, Inga Laß, Sabine Diabaté, Harun Sulak und Norbert F. Schneider (2020): Eltern während der Corona-Krise. Zur Improvisation gezwungen, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden 2020.

⁷³ Vgl. dazu Mathias Huebener et al. (2020): Zufriedenheit von Eltern in Zeiten von COVID-19: Vielschichtige Veränderungen, DIW Wochenbericht Nr. 30/31, im Erscheinen und Bünning et al. (2020), a.a.O.

⁷⁴ Vgl. hierzu z.B. Kai-Uwe Müller et al. (2013): Evaluationsmodul Förderung und Wohlergehen von Kindern. Studie im Auftrag der Geschäftsstelle für die Gesamtevaluation ehe- und familienbezogener Maßnahmen und Leistungen in Deutschland, Prognos AG, für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Bundesministerium der Finanzen, Berlin 2013.

Ehezusatzfreibetrag wie vom Wissenschaftlichen Beirat des Bundesfinanzministeriums vorgeschlagen, wäre eine Möglichkeit, eine gleichmäßigere Aufteilung der Erwerbsarbeit auf beide Ehepartner steuerlich attraktiver zu machen.⁷⁵ Eine solche Reform des Ehegattensplittings hätte noch größere positive Arbeitsmarkteffekte, wenn sie mit einer Reform der Minijobs verbunden wäre. Beispielsweise könnte die Geringfügigkeitsgrenze, wie in einer Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vorgeschlagen, deutlich abgesenkt und mit einer Gleitzone verbunden werden.⁷⁶

Die geringere Entlohnung von Tätigkeiten in frauendominierten Berufen im Vergleich zu solchen, die eher von Männern ausgeübt werden, ist ein weiteres wichtiges Hemmnis für mehr Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Während der COVID-19-Pandemie hat sich gezeigt, dass Frauen in den systemrelevanten Berufen überproportional vertreten sind. Insbesondere üben sie dabei Berufe wie Arzt- und Praxishilfen, Altenpflegeberufe, bestimmte Reinigungsberufe und Verkaufsberufe im Lebensmittelhandel aus, die größtenteils unterdurchschnittlich bezahlt und angesehen sind. Eine Erhöhung des Mindestlohns und die Stärkung der Tarifbindung könnten die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen insbesondere im überproportional von Frauen besetzten Niedriglohnbereich reduzieren. Von einer Aufwertung der Tätigkeiten in den Berufsfeldern Pflege und frühe Bildung, hier beispielsweise durch Schaffung von besser bezahlten Fachkarrieren für Erzieherinnen und Erzieher, sowie sozialer Arbeit, könnten die in diesen Berufen mehrheitlich weiblich Erwerbstätigen profitieren. Zudem würden sie die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungs- und Pflegeangeboten fördern und damit eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der bezahlten Erwerbs- und unbezahlten Sorgearbeit ermöglichen. Zur Förderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den hausnahen Dienstleistungen sollten Angebote etabliert und professionalisiert werden, z.B. über die Regelung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards, insbesondere bei der 24-Stunden-Pflege/-Betreuung, oder über die Einführung öffentlich geförderter Gutscheine.⁷⁷

⁷⁵ Vgl. dazu z.B. Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats zur Reform der Besteuerung von Ehegatten beim Bundesministerium für Finanzen, Berlin 2018.

⁷⁶ Vgl. dazu Gerhard Bosch und Claudia Weinkopf (2016): Gleichstellung marginaler Beschäftigung. Vorschlag zur Reform der Minijobs. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Duisburg 2016.

⁷⁷ Vgl. dazu den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/12840.

Im Lauf der Corona-Krise wird allgemein ein gleichstellungspolitischer „Backlash“ befürchtet. Es ist noch zu früh, um abschließend festzustellen, ob die Krise auf verschiedenen Ebenen tatsächlich zu einer „Retraditionalisierung“⁷⁸ geführt hat oder nicht. Allgemein lässt sich aber festhalten, dass gesetzliche Regelungen für mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt einen solchen Backlash verhindern bzw. abmildern können. Ein Element solcher Regelungen sind gesetzliche Geschlechterquoten für Führungspositionen, da ein höherer Anteil von Frauen in sichtbaren Führungspositionen das Potential hat, geschlechterstereotype Vorstellung in der Gesellschaft insgesamt zu verändern und damit die Chancengleichheit für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt zu befördern. Die Ausweitung der Unternehmen, für die eine gesetzliche Geschlechterquote für den Aufsichtsrat gilt, sowie die Einführung einer Geschlechterquote für Vorstände für Unternehmen ab einer bestimmten Größe wären aus diesem Grund wichtige gleichstellungspolitische Weichenstellungen.

Unabhängig von institutionellen Regeln, die unmittelbar den Arbeitsmarkt betreffen, zeigt die Corona-Krise die Wichtigkeit von Diversität in politikberatenden Gremien und politischen Entscheidungsgremien.⁷⁹ Aus diesem Grund ist es wichtig, dass auf eine paritätische Repräsentanz von Frauen und Männern in diesen Gremien geachtet wird. Die Coronakrise hat gezeigt, dass die Belange von Frauen und Kindern bei den Maßnahmen gegen die Pandemie in den Gremien zu wenig vertreten wurden.

Schließlich ist ein konsequentes Gender Budgeting nicht nur für zukünftige krisenbedingte Politikmaßnahmen wünschenswert. Nur auf Basis eines systematischen Gender Budgeting des Bundeshaushalts, also der systematischen Analyse des Bundesbudgets bezüglich der Effekte für Frauen und Männer, kann die geschlechtergerechte Verteilung der staatlichen Ressourcen überwacht und sichergestellt werden.

Zusammenfassung:

- Die Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz bei Verdienstaussfall der Eltern aufgrund behördlicher Schließungen von Schulen und Kitas sollte verbessert werden. Dringend zu diskutieren ist, inwieweit Home Office und andere Formen flexiblen Arbeitens auf Dauer parallel zur Kinderbetreuung zu Hause zumutbar sind. Zudem sollten die Entschädigungen in der Höhe der Entschädigung im Fall von Quarantäne oder Tätigkeitsverbot entsprechen.

⁷⁸ Vgl. dazu z.B. Jutta Allmendinger (2020): Die Frauen verlieren ihre Würde. Gastbeitrag in DIE ZEIT, 12. Mai 2020.

⁷⁹ Vgl. dazu Denise Barth und Katharina Wrohlich (2020): Ökonominnen sind in der wirtschaftspolitischen Beratung deutlich seltener vertreten als ihre Kollegen, DIW Wochenbericht Nr. 25, S. 455-460 ([online verfügbar](#)).

- Investitionen in Betreuungsinfrastruktur sollten mehr Gewicht bekommen als monetäre Transfers.
- Berufe in der Pflege und der frühen Bildung sowie der sozialen Arbeit, in denen der Frauenanteil sehr hoch ist, sollten aufgewertet werden, u.a. durch höhere Tariflöhne, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Verbesserung lohnender Weiterentwicklungsmöglichkeiten.
- Langfristig sollte die Politik mehr Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung der bezahlten Erwerbs- und unbezahlten Sorgearbeit setzen, z.B. durch eine sukzessive Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld, eine Reform des Ehegattensplittings und eine Reform der Minijobs.
- Zur Förderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den haushaltsnahen Dienstleistungen sollten Angebote etabliert und professionalisiert werden.
- Gesetzliche Geschlechterquoten für Aufsichtsrat und Vorstand sind ein wichtiges Element von Gleichstellungspolitik in der Wirtschaft.
- Die paritätische Repräsentanz von Frauen in politikberatenden Gremien und politischen Entscheidungsgremien sollte sichergestellt werden.
- Um die geschlechtergerechte Verteilung der staatlichen Ressourcen sicherzustellen, sollte ein Gender Budgeting des Bundeshaushalts eingeführt werden.

Anhang

Bisherige Erkenntnisse zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt basieren auf unterschiedlichen Datenquellen. Einerseits werden amtliche Statistiken, insbesondere Daten der Bundesagentur für Arbeit zu Beschäftigung, Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit verwendet. Die amtlichen Statistiken haben den Vorteil, dass sie die Bevölkerung in Deutschland komplett erfassen und damit Rückschlüsse auf diese ermöglichen. Weiterhin sind die Angaben sehr verlässlich, da Unternehmen und ArbeitnehmerInnen zur wahrheitsgemäßen Meldung der Daten gesetzlich verpflichtet sind. Die administrativen Daten haben jedoch den Nachteil, dass sie meist nur mit einer gewissen Wartezeit und nur aggregiert verfügbar sind. Weiterhin sind nicht unmittelbar beschäftigungsrelevante Informationen wie beispielsweise zum Haushaltskontext oder zur allgemeinen Zeitverwendung inklusive Kinderbetreuung nicht verfügbar.

Daher greifen mehrere aktuelle Studien auf Befragungsdaten zurück (siehe Tabelle 1). Für solche Befragungen werden Individuen beziehungsweise Haushalte in Deutschland telefonisch oder über das Internet direkt kontaktiert oder indirekt zu einer Teilnahme aufgerufen, zum Beispiel in Zeitungen oder sozialen Netzwerken. Bei der Hälfte der aktuellen Erhebungen wird eine zufällige Auswahl an Individuen beziehungsweise Haushalten in Deutschland kontaktiert. Die Repräsentativität der Umfragedaten basierend auf Zufallsstichproben ist statistisch unterbaut und es lassen sich Aussagen über die Grundgesamtheit (beispielsweise über die allgemeine Bevölkerung oder über alle Beschäftigte in Deutschland) ableiten. Bei weiteren Erhebungen werden Personen befragt, die in einem Befragtenpool registriert sind oder die aufgrund von Aufrufen an der Befragung teilnehmen. Die Gruppe dieser Personen unterscheidet sich typischerweise im Durchschnitt von der deutschen Bevölkerung. Aussagen über die allgemeine Bevölkerung sind basierend auf diesen Daten daher nicht möglich.

Tabelle 1

Übersicht zu Studien zu den Themen Erwerbs-, Sorge- und Hausarbeit basierend auf Umfragedaten während der COVID-19-Pandemie

Studie	Methodik der Datenerhebung und -auswertung
Adams-Prassl et al. (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Online-Befragung vom 9. bis 12. April 2020 - Etwa 4.000 Befragte, die in den vorherigen 12 Monaten erwerbstätig waren - keine Zufallsstichprobe, repräsentative Verteilung nach Bundesländern - Gewichtung, so dass die Stichprobe die Erwerbsbevölkerung im Hinblick auf Alter, Geschlecht und Bildung abbildet
Bünning et al. (2020), Corona-Alltag aus dem WZB Berlin	<ul style="list-style-type: none"> - Online-Befragung vom 23. März bis 5. April 2020 - Etwa 8.000 Befragte, darunter 6.200 Erwerbstätige - keine Zufallsstichprobe, Rekrutierung über Werbung in Zeitungen, Radiosendern, sozialen Netzwerken und Emailverteiltern - Bestimmte Gruppen sind stark überrepräsentiert, z.B. Frauen, Menschen mit Hochschulabschluss, befristet Beschäftigte, Erwerbstätige in wissenschaftlich, technischen & wirtschaftlichen Dienstleistungen, Information & Kommunikation sowie Bildung & Gesundheit, in Berlin Ansässige
Frodermann et al. (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Online-Befragung zwischen 11. April und 25. Mai 2020 - Etwa 1.200 befragte Beschäftigte - Zufällige Stichprobe unter allen Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten, die beruflich digitale Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen - Gewichtung, so dass Resultate basierend auf der Stichprobe auf die Grundgesamtheit aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten übertragen werden kann, die digitale Informations- und Kommunikationstechnologien während ihrer Arbeit verwenden und in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten. Dies trifft etwa auf 40 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu.
Kohlrausch & Zucco (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Online-Befragung vom 3. bis 14. April 2020 - Etwa 7.700 befragte Erwerbspersonen ab 16 Jahren - keine Zufallsstichprobe - Gewichtung, so dass die Stichprobe die deutsche Erwerbsbevölkerung im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Bundesland und Bildung abbildet
Kritikos et al. (2020) Schröder et al. (2020) Zinn (2020) Zinn et al. (2020) SOEP-CoV	<ul style="list-style-type: none"> - Telefonische Befragung seit 30. März 2020 - Etwa 1.600 Befragte im Zeitraum vom 1. bis 16. April 2020 - Zufällige Stichprobe aus dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP), welches auf einer Zufallsstichprobe basiert und alle Privathaushalte in Deutschland abbildet - Gewichtung um für nicht-zufällige Ausfälle in der Stichprobe zu korrigieren und hinsichtlich Haushaltsgröße, Haushaltstyp, Bundesland, Gemeindegroßenklasse, Nationalität, Geschlecht und Alter an die Verteilungen in der deutschen Bevölkerung (laut Mikrozensus) anzupassen
Möhring et al. (2020a), Möhring et al. (2020b), Bujard et al. (2020) Mannheimer Corona-Studie	<ul style="list-style-type: none"> - Online-Befragung seit 20. März 2020 - Etwa 500 Befragte pro Wochentag - Zufällige Stichprobe aus dem German Internet Panel (GIP), welches auf einer Zufallsstichprobe basiert und die Haushalte/Personen in Deutschland abbildet - Gewichtung um für nicht-zufällige Ausfälle in der Stichprobe zu korrigieren und hinsichtlich Alter, Geschlecht, Familienstand, höchster Schulabschluss, Haushaltsgröße und Bundesland an die Verteilungen in der deutschen Bevölkerung (laut Mikrozensus) anzupassen