ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Frey, Regina

Research Report

Analysen von drei Maßnahmen-Paketen des Bundes zur Bewältigung der Coronakrise aus Gleichstellungsperspektive

WSI Study, No. 29

Provided in Cooperation with:
The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Frey, Regina (2021) : Analysen von drei Maßnahmen-Paketen des Bundes zur Bewältigung der Coronakrise aus Gleichstellungsperspektive, WSI Study, No. 29, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/247651

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

WSI
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

STUDY

Das WSI ist ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 29 · November 2021 · Hans-Böckler-Stiftung

ANALYSEN VON DREI MAßNAHMEN-PAKETEN DES BUNDES

zur Bewältigung der Coronakrise aus Gleichstellungsperspektive

Regina Frey (GIG – Gender-Institut für Gleichstellungsforschung), Mitarbeit: Ellen Mettke

ZUSAMMENFASSUNG

Die Studie geht der Frage nach, welche Wirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern durch drei Maßnahmen-Pakete der Bundesregierung zur Eindämmung und Überwindung der Coronakrise zu erwarten sind. Denn weder die Corona-Krise noch die Maßnahmen zu ihrer Überwindung sind geschlechtsneutral. Es werden vier Fragestellungen beleuchtet: 1. Wer hat eher einen Nutzen durch die Maßnahmen? 2. Sind in den Maßnahmen Verzerrungen eingebaut, die dazu führen, dass eine Maßnahme für ein Geschlecht weniger gut greift? 3. Welche Beschäftigungseffekte sind langfristig für Frauen und Männer zu erwarten? 4. Welcher Budgetanteil zielt auf einen direkten Nachteilsausgleich vor dem Hintergrund der nachweisbaren Geschlechtereffekte der Pandemie? Die Ergebnisse zeigen, dass die Hilfsmaßnahmen vorhandene Geschlechterdisparitäten unbeabsichtigt verstärken. Um dies zu vermeiden, wäre in Zukunft unter anderem eine bessere Abschätzung von Wirkungen auf die Gleichstellung wünschenswert.

Inhalt

Vorwort **3**

1 Einführung und konzeptionelle Grundlagen **5**

1.1 Gender Impact Assessment – Gleichstellungsfolgenabschätzung 7

1.2 Die Maßnahmen der Bundesregierung zur Bewältigung der Corona-Pandemie 8

1.3 Bewertungsrahmen 9

1.4 Geschlechtereffekte der Coronakrise 12

1.5 Gleichstellungsziele 14

2 Gleichstellungspolitische Bewertung der Maßnahmen **15**

2.1 Direkte Wirkungen: Anzunehmender Nutzen für Frauen und Männer 17

2.2 Verzerrung: Mögliche Nutzenminderung durch inhärente Effekte 20

2.3 Indirekte Wirkungen: Anzunehmende Effekte der Schaffung von Beschäftigung 22

2.4 Einschätzung: Kompensation coronabedingter Schieflagen? 26

3 Fazit und Politikempfehlungen **30**

Literatur **34**

Anhang 1: Darstellung der Maßnahmen mit Gender-Aspekten und anzunehmenden Wirkungen **51**

1.1 Maßnahmenpaket: „Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen“ 51

1.2 Maßnahmenpaket: „Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken“ 55

1.3 Sozialschutz-Pakete 65

Anhang 2: Darstellung der Maßnahmen und Analysepakete **69**

Anhang 3: Weitere Auswertungen der Maßnahmenpakete **84**

Vorwort

Es ist inzwischen gut belegt, dass die Corona-Pandemie bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten verstärkt hat und neue Schieflagen dazugekommen sind. Die Gründe sind vielfältig: Zum einen belasteten die Folgen der Schul- und Kitaschließungen Frauen stärker als Männer. So zeigte die WSI-Erwerbspersonenbefragung, dass Frauen häufiger als Männer den Großteil der Sorgearbeit übernahmen und während der Pandemie ihre Arbeitszeit häufiger wegen der Kinderbetreuung reduzierten. Die langfristigen Folgen dieser Entwicklung für die Geschlechterverhältnisse kennen wir noch nicht, aber es steht zu befürchten, dass sich die bereits vor der Krise existierenden Muster der Ungleichheit zwischen Männern und Frauen weiter verschärften.

Die Belastungen der Pandemie ergaben sich jedoch nicht nur aus den Schul- und Kitaschließungen, sondern auch aus Produktionsstopps und -reduktionen, der Schließung des Einzelhandels und der Hotels und Gaststätten sowie der Überlastung des Gesundheitssystems, um nur einige Beispiele zu nennen. Auch hiervon waren Frauen und Männer unterschiedlich betroffen, wie beispielsweise im letzten Gleichstellungsbericht des WSI deutlich wurde.

Um diese Belastungen zu kompensieren, hat der Staat zahlreiche Hilfspakete aufgesetzt. In der vorliegenden Studie wird untersucht, ob die Maßnahmen geschlechtsspezifische Ungleichheiten adressiert und abgemildert haben. Diese Frage ist bedeutsam, um abschätzen zu können, ob die stärkeren Belastungen von Frauen während der Pandemie eher kurzfristiger Natur waren, weil sie durch entsprechende Maßnahmen ausgeglichen wurden, oder ob sich geschlechtsspezifische Ungleichheitsstrukturen verstetigen und es in Folge der Pandemie zu einem Rückschritt im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen kommt. Letzteres wurde in der öffentlichen Debatte auch häufiger unter dem Schlagwort einer Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse verhandelt.

Um diese Frage zu beantworten hat Regina Frey im Auftrag des WSI drei Maßnahmenpakete des Bundes analysiert: Erstens: „Ein Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen. Maßnahmen zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und des Bundesministeriums für Finanzen (BMF/BMWI 2020). Es umfasst zum Beispiel die pandemie-spezifischen Regelungen zum Kurzarbeiter*innengeld. Zweitens: „Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken“ (BMF 2020). Hierzu gehören diverse Maßnahmen wie zum Beispiel der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende oder Digitalisierungsmaßnahmen. Und schließlich die „Sozialschutzpakete“, in deren Rahmen u. a. der Kinderbonus beschlossen wurde (BMAS 2021b). Insgesamt umfassten die Maßnahmen ein Budget von ca. 640,257 Mrd. Euro.

Die Ergebnisse der Studie sind eindeutig: Der überwiegende Teil des Budgets, welches in die verschiedenen Hilfspakete investiert wurde, kam eher Männern zugute:

– Es ist davon auszugehen, dass Männer häufiger einen höheren direkten Nutzen der jeweiligen Maßnahmen haben,
– Männer profitieren voraussichtlich häufiger von Beschäftigungseffekten, die mit den entsprechenden Maßnahmen voraussichtlich langfristig einhergehen,
– Der Nutzen für Frauen wird unter anderem durch so genannte Verzerrungseffekte reduziert. Diese ergeben sich aus existierenden Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, im Steuer- und Sozialsystem, die durch die spezifische Ausgestaltung der Maßnahmen, zum Beispiel die Orientierung am Nettogehalt beim Kurzarbeiter*innengeld, noch verschärft werden

Dies bedeutet selbstverständlich nicht, dass nicht auch Frauen von den Maßnahmenpaketen profitiert haben und profitieren. Aber es zeigt, dass viele Hilfsmaßnahmen so aufgesetzt waren, dass sie Männern häufiger und in größerem Umfang nutzen als Frauen. Das war bei der Implementierung der Maßnahmen sicherlich nicht intendiert. Es wurde bei der Konzeption der Hilfspakete jedoch nicht ausreichend berücksichtigt, dass es bereits vor der Pandemie geschlechtsspezifische Ungleichheiten gegeben hat, die berücksichtigt hätten werden müssen – zumal die Pandemie selbst erwiesenermaßen zur Verstärkung der Ungleichheiten beigetragen hat. Beispielhaft lässt sich das am Kurzarbeiter*innengeld darstellen. Diese erfolgreiche Maßnahme hat während der Pandemie viele Arbeitsplätze gesichert und Verdienstausfälle abgemildert. Die höhere Teilzeitquote von Frauen, ihre im Durchschnitt geringeren Löhne und das Ehegattensplitting, welches Anreize setzt, dass Frauen ihr Einkommen häufiger in einer ungünstigen Steuerklasse versteuern, führen dazu, dass diese Lohnersatzleistung für Frauen im Durchschnitt geringer ausfällt als für Männer. Zudem arbeiten Frauen häufiger in sogenannten Mini-Jobs, für die es während der Pandemie keine Lohnersatzleistung gab und deren Zahl sich währen der Krise besonders stark reduziert hat.

Im Ergebnis könnten viele Instrumente der hier untersuchten Pakete geschlechtsspezifische Ungleichheiten verstärken. Ein wichtiger Grund ist nach der Analyse von Regina Frey, dass die in der Regel erforderliche geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung nicht effektiv genug vorgenommen wurde und daher nicht dazu führte, dass effektive Mechanismen eines Nachteilsausgleichs für Frauen eingeführt wurden. Wie auch die vorliegende Studie anschaulich belegt, unterstreichen solche Erfahrungen, dass es für die kommende Regierung in Sachen Gleichstellungspolitik viel zu tun gibt. Hierzu gehört an erster Stelle die Beseitigung von Mini-Jobs, die Abschaffung der Steuerklasse V und des Ehegattensplittings sowie die Stärkung der Tarifbindung, um zukünftig mehr existenzsichernde Beschäftigung für Frauen zu ermöglichen. Dies ist nach der Pandemie notwendiger denn je. Zudem erwarten wir, dass die gleichstellungspolitischen Wirkungen neuer Gesetzesvorhaben bereits ab der Planung der jeweiligen Vorhaben berücksichtigt werden. Das sollte auch und gerade für Hilfsmaßnahmen in akuten Krisensituationen gelten.

Bettina Kohlrausch
Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung

1 Einführung und konzeptionelle Grundlagen[1]

Die Maßnahmen der Bundesregierung zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie sind nicht geschlechtsneutral: Zuschüsse, Zuwendungen, direkte Investitionen, Steuererleichterungen oder Finanzhilfen haben für bestimmte Bevölkerungsgruppen einen direkten oder indirekten Nutzen. Dieser zeigt sich entweder unmittelbar, zum Beispiel durch die Subventionierung bestimmter Güter oder Infrastrukturen, oder mittelbar, zum Beispiel durch positive Beschäftigungseffekte in eher frauen- oder männerdominierten Branchen. Eine Reihe von Studien hat die Gleichstellungswirkungen von Konjunkturpaketen aufgezeigt, sowohl vor der Pandemie (z. B. Kuhl 2010/2012) als auch im Zusammenhang mit der Coronakrise (z. B. Klatzer/Rinaldi 2020).

Laut Webauftritt des BMF ist das Konjunkturprogramm „für alle in Deutschland"; es werde „jeder und jede in Deutschland" davon profitieren (BMF 2021a). Und laut Pressemitteilung des BMFSFJ vom 08.06.2020 setzt das unter anderem hier behandelte zweite Konjunkturpaket „wichtige Impulse für die Gleichstellung" (BMFSFJ 2020c). So heißt es dort, eine Reihe von Maßnahmen betreffe Branchen, in denen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind (Überbrückungsgeld für kleine und mittlere Unternehmen, Kurzarbeitergeld (KAG), Förderung für den Kulturbereich, Unterstützung für gemeinnützige Organisationen). Auch sei der Ausbau der Kitas und Ganztagsschulen sowie die Unterstützung für Alleinerziehende gleichstellungspositiv. Demnach hätte etwa ein Viertel des Gesamtvolumens des Pakets (32 Mrd. Euro von 130 Mrd. Euro) eine positive Wirkung auf Gleichstellung (ebd.). Diese Aussagen sind jedoch nur bedingt nachvollziehbar; auch gibt es vorsichtigere Einschätzungen zu den Gleichstellungseffekten des Konjunkturpaketes (z. B. Schmieder/Wrohlich 2020), bzw. bereits auch den Nachweis gleichstellungsnegativer Wirkungen (z. B. Frey/Röhr 2020; Wiesner 2020a/b; Lott/Zuccho 2021).

Der Deutsche Frauenrat forderte jüngst: „Die Konjunktur- und Investitionsmaßnahmen lassen gleichstellungspolitische Aspekte weitgehend außer Acht. Es muss sichergestellt werden, dass die Verteilung öffentlicher Einnahmen und Ausgaben während der Krisenbewältigung stets auch dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit verpflichtet ist und die Maßnahmen zur Refinanzierung der krisenbedingten Ausgaben ebenfalls geschlechtergerecht geplant und umgesetzt werden." (Deutscher Frauenrat 2021a)

Zu geschlechterbezogenen Effekten der gesellschaftlichen Auswirkungen der Pandemie weltweit liegt inzwischen Wissen vor: UN Women hat ein Webportal zum Thema veröffentlicht (UN Women 2021a), auf Ebene der EU hat dies das EIGE (o. J.) getan, auf Bundesebene hierzulande veröffentlicht zum Beispiel der Deutsche Frauenrat (2020/2021b) entsprechende

[1] Die Autorin dankt Mara Kuhl, Henriette Meseke, Irene Pimminger und Ulrike Spangenberg für Feedback und Impulse.

Informationen. Auch medial waren die Effekte der Coronakrise auf die Gleichstellung vielfach Thema[2] (siehe hierzu Kap. 1.4).

Die vorliegende Studie geht der Frage nach, welche Wirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern durch Maßnahmen des Bundes[3] zur Eindämmung und Überwindung der Coronakrise zu erwarten sind. Kommt es zu einem Abbau von Schieflagen in der Gleichstellung, werden diese reproduziert – oder werden sie verstärkt? Dabei geht es um eine geschlechterpolitische Einordnung der Maßnahmen und nicht um eine grundsätzliche Infragestellung: So ist Kurzarbeitergeld eine sinnvolle Maßnahme zur Sicherung von Beschäftigung und Vermeidung von Arbeitslosigkeit – allerdings unterliegt das Instrument durch seine konkrete Ausgestaltung geschlechterpolitischen Verzerrungen und es trifft auf eine arbeitsmarktpolitische Geschlechterstruktur, die zur Folge hat, dass Frauen und Männer einen unterschiedlichen Nutzen aus der Kurzarbeit ziehen können (siehe Schmieder/Wrohlich 2020, S. 16; Pusch/Seifert 2021). Auch sind Maßnahmen im Bereich der digitalen Infrastruktur oder der Energiewirtschaft ein wichtiges Instrument zur Belebung der angeschlagenen Wirtschaft – allerdings mit dem Nebeneffekt, dass hier aufgrund der Segregation des Arbeitsmarktes nach Geschlecht vor allem Beschäftigung von Männern befördert wird. Es geht hier somit um Folgenabschätzung in einer zielgerichteten Krisenpolitik und um ein vorausschauendes politisches Handeln unter Bezugnahme auf Fakten. Denn diese sollten Entscheidungsträger*innen bekannt sein, möchten sie Krisenpolitik gesellschaftlich nachhaltig gestalten.[4]

Die Bundesregierung hat – unabhängig von den Gleichstellungseffekten der Coronakrise – einen grundsätzlichen Auftrag zur Herstellung tatsächlicher Gleichberechtigung von Frauen und Männern formuliert: Selbst wenn die Coronakrise geschlechtsneutral wäre, bei der Planung der Maßnahmen zur Krisenintervention muss immer eine Abschätzung auf Geschlechtergerechtigkeit vorgenommen werden. Auf das Staatsziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Art. 3 Abs. 2 GG (zweiter Satz) muss hingewirkt werden; die Gleichstellung von Frauen und Männern ist laut Gemeinsamer Geschäftsordnung der Bundesregierung weiterhin „durchgängiges Leitprinzip“ (siehe Bundesregierung o. J.).[5]

---

[2] Siehe z. B. DER SPIEGEL vom 07.10.2020: Wie Frauen in der Coronakrise zu „Stoßdämpfern“ werden, https://www.spiegel.de/ausland/gleichberechtigung-frauen-als-stossdaempfer-in-der-coronakrise-a-c7b15995-b129-4b01-bd42-48e2751a15ac

[3] Für eine Analyse auf Länderebene (Bremen) siehe Frey (2021).

[4] Das BMAS hat eine Kurzexpertise zur „Wirksamkeitsanalyse der Corona-Maßnahmen“ in Auftrag gegeben, es werden elf zentrale Maßnahmen untersucht (Bonin et al. 2021), Grundlage ist die Einschätzung von 60 Forschenden im Bereich Arbeitsmarkt. Gleichstellung ist eine Leerstelle der Expertise. Unter den 53 in der Expertise namentlich benannten Expert*innen finden sich keine Gleichstellungsexpert*innen und lediglich fünf Frauen.

[5] Diese Studie fasst Gender als soziale Strukturkategorie im Sinne des Grundgesetzes Art. 2 Abs. 3 und geht von Frauen und Männern als jeweils eine soziale Gruppe aus (siehe auch BMZ o. J.). Wenn möglich, wird auf weitere soziale Differenzierungen (z. B. nach Alter, Herkunft, Schicht) eingegangen – allerdings sind hier Einschränkungen aufgrund der Datenlage zu verzeichnen. Auch wenn es seit 2018 den dritten Personenstand „divers“ gibt (BMI 2018) und die Diskriminierung geschlechtlich nicht eindeutiger Menschen bzw. LGBTQIA* ein wichtiges geschlechterpolitisches Thema darstellt, kann dies im Rahmen der vorliegenden Studie nicht angemessen behandelt werden.

1.1 Gender Impact Assessment – Gleichstellungsfolgenabschätzung

Methodisch stellt die vorliegende Studie eine Gleichstellungsfolgenabschätzung (engl. Gender Impact Assessment – GIA) dar (siehe Sauer 2018). Durch ein GIA werden politische Maßnahmen, Gesetze und Programme einer vorausschauenden Analyse auf zu erwartende Wirkungen unterzogen, um Folgen – und somit auch Folgekosten – besser einzuschätzen. Ein GIA ist somit auch ein Mittel zur Herstellung von Transparenz; es gilt heute als Bestandteil guter Regierungsführung (good governance) (siehe Sauer 2018, S. 59 ff.). Im Gegensatz zu einer Evaluierung oder einer ex post Analyse basiert eine ex ante Analyse, wie sie hier vorliegt, auf plausibel ableitbaren Einschätzungen. Eine ähnliche Analyse gibt es für einen Teil der Maßnahmen zur Überwindung der Covid-19-Krise im Bereich der Umwelt- und Klimapolitik (siehe Reitzenstein et al. 2021). Auch in der globalen Krisenintervention wurden Instrumente geschaffen, die nachvollziehbar machen, inwieweit die Gender-Dimension in Maßnahmen der Krisenbewältigung berücksichtigt wurde (UNDP o. J./2020; UN o. J.; UN Women 2021; UN Women/ILO 2021).

Eine Form der Gleichstellungsabschätzung ist die Gesetzesfolgenabschätzung. Die Verpflichtung zur Abschätzung der Folgen von Gesetzen bezüglich der „wesentlichen Auswirkungen, […] der beabsichtigten Wirkungen und unbeabsichtigten Nebenwirkungen“ ist in § 43 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesregierung festgeschrieben (Bundesregierung o. J.). Gleichzeitig wird in § 2 Gleichstellung als Querschnittsaufgabe definiert, diese muss somit als Teil der fachlichen Anforderungen in die Facharbeit der Ministerien integriert sein. Dies gilt auch für die gesetzliche Basis der Corona-Hilfsmaßnahmen. Die Arbeitshilfe zu § 2 GGO: „Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften“ (BMFSFJ 2007) sieht in einem ersten Schritt eine Relevanzprüfung und in einem zweiten Schritt eine vertiefte Prüfung vor und führt gleichstellungspolitische Ziele auf. Auch wird darauf verwiesen, dass für die Prüfung auf Daten zurückgegriffen werden muss, also eine evidenzbasierte Einschätzung erfolgen soll (siehe hierzu Exkurs S. 19).

1.2 Die Maßnahmen der Bundesregierung zur Bewältigung der Corona-Pandemie

Im Rahmen der Studie wird eine zeitliche wie auch thematische Eingrenzung vorgenommen. Es geht nicht um die unmittelbare Eindämmung der Pandemie (Infektions- und Gesundheitsschutz), sondern um Maßnahmen zur Überwindung der Krise im Sinne von „Wiederaufbau", Erhöhung der Resilienz und Sozialschutz. Die Untersuchung bezieht sich zudem im Schwerpunkt auf Maßnahmen aus 2020. Gegenstand sind drei Maßnahmen-Pakete:

1. Bundesministerium der Finanzen und Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: „Ein Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen. Maßnahmen zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus" (BMF/BMWi 2020). Das Paket enthält vier Säulen:
    a. Kurzarbeiter*innen-Geld
    b. Erhalt der Liquidität durch steuerliche Erleichterungen
    c. Kredite und Bürgschaften für Unternehmen und Betriebe
    d. Europäische Initiative.

    Insgesamt umfasst das Paket 19 Einzelmaßnahmen.
2. Zweites Corona-Maßnahmenpaket der Regierungskoalition: „Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken" (BMF 2020). Das Paket enthält 57 Maßnahmen(-pakete), dabei ist häufig auch ein Finanzbedarf ausgewiesen, insgesamt liegt dieser bei 158 Mrd. Euro.[6] Die Maßnahmen sind divers: zum Beispiel Entlastungsbetrag für Alleinerziehende, Digitalisierungsmaßnahmen, Förderung der Wasserstofftechnologie oder auch Schutz des Tierwohls. Die Einzelmaßnahmen enthalten teilweise Untermaßnahmen, so sind zum Beispiel unter „Mobilität" zwölf einzelne Maßnahmen aufgeführt.
3. Sozialschutzpakete 1 und 2, im März 2020/Mai 2020 veröffentlicht durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS 2021b). Das Sozialschutzpaket 1 enthält zehn, das Sozialschutzpaket 2 sieben Maßnahmen. Auf das 2021 beschlossene Sozialschutzpaket 3 (fünf Maßnahmen) und die ergänzenden Maßnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie (drei Maßnahmen: FFP2 Masken, Kinderbonus, Digitale Endgeräte) wird ebenfalls eingegangen. Insgesamt umfasst das Paket 25 Einzelmaßnahmen.

Im April wurde der „Deutsche Aufbau- und Resilienzplan" (engl.: RRP) (BMWi 2021d) vorgelegt. Die hier enthaltenen Maßnahmen überschneiden sich zu einem großen Teil mit den oben beschriebenen Paketen, der RRP ist jedoch nicht Gegenstand der Analyse.

[6] Nicht für alle Maßnahmen wird ein Finanzbedarf genannt, zudem handelt es sich um Schätzwerte.

Insgesamt wurden 96 Maßnahmen dokumentiert und analysiert, inklusive der Untermaßnahmen waren es 108 Maßnahmen. In Anhang 1 (siehe S. 51) werden Gender-Aspekte und anzunehmende Wirkungen der einzelnen Maßnahmen in den drei Maßnahmenpaketen beschrieben. In Anhang 2 (siehe S. 69) sind die wesentlichen Eckdaten, die Analyseergebnisse sowie gesetzliche (und ggf. andere) Grundlagen zusammengefasst. Alle Maßnahmen wurden nach dem oder den zuständigen Bundesressort(s), Haupt-Zielgruppe(n), der intendierten Wirkung, dem veranschlagten Budget sowie gesetzlichen oder sonstigen Grundlagen dokumentiert. Zudem wurden – soweit vorliegend – die entsprechenden Gesetzentwürfe auf die Frage hin betrachtet, was das Ergebnis der geschlechterdifferenzierten Gesetzesfolgenabschätzung war, wie sie laut § 45 der GGO der Bundesministerien vorgesehen ist (siehe Bundesregierung 2017, S. 232).

1.3 Bewertungsrahmen

Die Maßnahmen zur Überwindung der Coronakrise treffen nicht auf eine geschlechtsneutrale Wirklichkeit: Schieflagen in den Lebensverhältnissen von Frauen und Männern sind zum Beispiel in den drei bisher vorliegenden Gleichstellungsberichten der Bundesregierung beschrieben (siehe Bundesregierung 2011/2017/2021). Indikatoren wie der Gender Pay Gap, der Gender Care Gap, der Gender Pension Gap und der Lifetime Earning Gap zeugen davon, dass bereits vor der Pandemie nicht die Rede davon sein konnte, dass hierzulande gleiche Verwirklichungschancen der Geschlechter hergestellt sind (siehe WSI 2016). Über eine Reihe an Datenportalen sind die entsprechenden Evidenzen leicht zugänglich, so in Analysen des Statistischen Bundesamts (siehe z. B. Destatis 2021), dem Genderdatenportal des WSI (WSI o. J.) oder in den Analysen der Agentur für Querschnittsziele (o. J.a).

Maßnahmen in unterschiedlichen Interventionsbereichen von Gesellschaft und Wirtschaft wie die Corona-Pakete entfalten unterschiedliche Wirkungen auf die vorgefundenen gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse (Gender). Dabei umfasst „Gender“ weitaus mehr als einen Unterschied zwischen Frauen und Männern: Auch weitere Kategorien gesellschaftlicher Diversität sind virulent, geht es um eine Bewertung von Wirkungen. So spielte und spielt in der Coronakrise die soziale Schicht eine große Rolle in Bezug auf Belastungen von Menschen: Die sogenannten „systemrelevanten“ Berufe sind im Schnitt schlechter bezahlt – gleichzeitig werden sie mehrheitlich von Frauen ausgeübt (Koebe et al. 2020). Die Kategorie der Klasse bzw. der sozialen Schicht ist in der Frage der „Systemrelevanz“ virulent und diese ist wiederum verschränkt mit Migrationsherkunft, Alter und weiteren sozialen „Markern“.

Insofern ist die hier hauptsächlich vorgenommene Differenz zwischen Frauen und Männern eine Reduktion von Komplexität, die nicht über die Binnendifferenzen in diesen Geschlechtergruppen hinwegtäuschen darf. Die hier angelegte Dualität ist zum einen der Datenlage geschuldet und zum anderen den vorhandenen Ressourcen. Weitere, auch tiefer gehende intersektionale Analysen stellen ein Forschungsdesiderat dar.

Einige Eckdaten zu Gender, die in Bezug auf die Konjunkturpakete besonders virulent sind, werden im Folgenden vorgestellt.

1.3.1 Geschlechterstrukturen in Unternehmen

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten unterscheidet sich nach der Größe von Unternehmen. Während in großen DAX-Unternehmen Ende 2018 weniger als 36 % der Belegschaft weiblich waren und in einzelnen Gesellschaften sogar unter 20 %, ist der Frauenanteil in KMU deutlich höher (54 %), insbesondere in Kleinstunternehmen (59 %) (Abel-Koch 2019). Laut KfW liegt dies darin begründet, dass in mittelständischen Unternehmen besonders viele Teilzeitbeschäftigte arbeiten, wobei Teilzeitpositionen unabhängig von der Unternehmensgröße sehr häufig von Frauen besetzt sind. In KMU seien etwa 70 % der Teilzeitkräfte Frauen, aber nur weniger als 40 % der Vollzeitkräfte (ebd., S. 1). Verallgemeinernd kann festgestellt werden: Je größer das Unternehmen, desto geringer der Frauenanteil, auch wenn hier nach Branchen Unterschiede bestehen.

1.3.2 Selbstständige und Startups

Frauen sind weniger häufig selbstständig erwerbstätig als Männer: Etwa ein Drittel der Selbstständigen war im Jahr 2017 weiblich. Während unter Soloselbstständigen der Frauenanteil mit 41 % vergleichsweise hoch ist, liegt er unter Selbstständigen mit Beschäftigten bei nur 26 % (Hobler et al. 2019). Das Einkommen von soloselbstständigen Frauen ist durchschnittlich 38,7 % geringer als das von soloselbständigen Männern (Gather et al. 2017, S. 22).

1.3.3 Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes

Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt die Erwerbsquote von Frauen acht Prozentpunkte unter der von Männern (Bundesagentur für Arbeit 2021b, S. 6). Zwar stieg die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den vergangenen Jahrzehnten stark, allerdings hat das Arbeitsvolumen nur leicht zugenommen, da Frauen weitaus häufiger in Teilzeit – und auch geringfügiger Teilzeit – erwerbstätig sind (Hobler et al. o. J.).

Frauen sind länger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als Männer (für 2018: 36 % der Frauen und 33,7 % der Männer waren länger als zwölf Monate erwerbslos) (Agentur für Querschnittsziele im ESF 2019; Bundesagentur für Arbeit 2021d, S. 10).

Als „Nichterwerbspersonen“ werden Menschen im erwerbsfähigen Alter bezeichnet, die weder einem Erwerb nachgehen noch arbeitsuchend erfasst werden. Diese Gruppe macht mehr als 11,1 Mio. Personen aus, davon über 6,6 Mio. Frauen und rund 4,5 Mio. Männer (Agentur für Querschnittsziele im ESF o. J.b).

Horizontale Segregation – Verteilung nach Branchen

Die Branchen mit dem höchsten Anteil an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen sind Gesundheits- und Sozialwesen (77 %), Erziehung und Unterricht (72 %) sowie öffentliche Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung (64 %) bzw. sonstige Dienstleistungen/private Haushalte (64 %). Im Gastgewerbe liegt der Frauenanteil bei 54 %. Demgegenüber ist der Anteil an sozialversicherungspflichtig versicherten Männern am höchsten im Baugewerbe (87 %), in Bergbau/Energie/Wasser/Entsorgung (78 %), Verkehr und Lagerei (76 %) sowie im verarbeitenden Gewerbe (74 %) (Bundesagentur für Arbeit 2021b, S. 13). Der Frauenanteil an sozialversicherungspflichtig/geringfügig Beschäftigten im Baugewerbe beträgt 15,3 % (2020) (Bundesagentur für Arbeit o. J., eigene Berechnungen).

Die sogenannten SAHGE-Berufe (Soziale Arbeit, haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit/Pflege, Erziehung) haben einen Arbeitsmarktanteil von rund 18 %. 80 % der hier Beschäftigten sind weiblich (Bundesregierung 2017, S. 86). Berufssegmente mit über 70 % Frauenanteil sind personenbezogene Dienstleistungsberufe wie Gesundheitsdienstberufe, Reinigungsberufe und soziale/kulturelle Dienstleistungsberufe. Berufssegmente mit über 70 % Männeranteil sind naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe, Sicherheitsberufe, Land-, Forst- und Gartenbauberufe, Bau- und Ausbauberufe, fertigungstechnische Berufe und Fertigungsberufe sowie Verkehrs- und Logistikberufe (Hobler et al. 2017a). Frauen stellen in wenigen Berufssegmenten den dominierenden Anteil der Beschäftigten, nur 3 der insgesamt 14 Berufssegmente sind frauendominiert. Demgegenüber sind 7 Berufssegmente von Männern dominiert (ebd.).

Vertikale Segregation – Verteilung nach Leitungsfunktionen

Aufsichtsräte von Unternehmen, die sowohl börsennotiert sind als auch der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, haben eine Quote. Hier lag der Frauenanteil bei 32,5 %. In Unternehmen, die nicht unter die Regelung einer festen Quote fallen, lag dieser Anteil bei 19,9 %. Auf Vorstandsebene liegt der Anteil bei 7,7 % (BMFSFJ 2020d, S. 15 f., alle Angaben für 2017).

Etwa 15 % der kleinen und mittleren Unternehmen werden von einer Frau geführt. Diese Unternehmen haben einen Anteil an weiblichen Beschäftigten von ca. 61 % und somit einen deutlich höheren Anteil als Mittelständler mit einem männlichen Unternehmensinhaber (Abel-Koch 2019, S. 3). In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung befinden sich 7 % Frauen und 13 % Männer, in der Gruppe der herausgehobenen Fachkräfte sind Frauen und Männer annähernd gleich verteilt – jeweils mehr als ein Fünftel. Hingegen arbeiten Frauen sogar etwas häufiger als Fachkraft (47 %) als Männer (43 %) (Hobler et al. 2017b).

1.3.4 (Eigene) Soziale Sicherung

Im Lebensverlauf verdienen Frauen im Schnitt etwa nur halb so viel wie Männer, das wird als Gender Lifetime Earnings Gap bezeichnet. Dabei ist dieser Gap deutlich von der Zahl der Kinder abhängig (Bönke et al. 2020, S. 31 f.). Frauen verfügen auch seltener als Männer über Vermögen aus Aktien (Ebert et al. 2019, S. 16; Meyer/Mumme 2020).

Die Rentenlücke, der prozentuale Unterschied zwischen der durchschnittlichen Alterssicherung zwischen Frauen und Männern[7] (Gender Pension Gap), lag 2015 bei 53 % (BMFSFJ 2020a, S. 14). Auch haben mehr Frauen als Männer Minijobs inne (siehe Die Minijobzentrale 2021). Die Abschaffung von Minijobs (auch) wegen ihrer gleichstellungsnegativen Wirkung wird seit Langem gefordert (z. B. Bundesregierung 2017, S. 187 f.).

1.3.5 Familienformen und unbezahlte Arbeit

Die unbezahlte Sorge-Arbeit ist ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt: Frauen leisten im Schnitt täglich 52 % mehr unbezahlte Arbeit als Männer (Erziehung von Kindern, Hausarbeit, Pflege von Angehörigen, Ehrenämter) (BMFSFJ 2020a, S. 20). Dabei zeigen sich die größten Unterschiede bei den 34-Jährigen: Hier beträgt der Gender Care Gap 110,6 %, sprich: Frauen verbringen täglich im Schnitt fünf Stunden und 18 Minuten mit Care-Arbeit, Männer zwei Stunden und 31 Minuten (BMFSFJ 2019).

Obwohl der Anteil pflegender Männer seit den 1990ern gestiegen ist, ist die Mehrheit der pflegenden Personen immer noch weiblich. Der Frauenanteil steigt dabei mit dem Pflegeumfang (Bundesregierung 2017, S. 88).

Unter den Alleinerziehenden als besonders prekärer, belasteter und von Armut betroffener Gruppe befinden sich deutlich mehr Frauen, nämlich 88 % (Lenze et al. 2021; siehe auch Das GleichstellungsWissen 2021).

1.4 Geschlechtereffekte der Coronakrise

Zu den Wirkungen der Coronakrise auf die Geschlechterverhältnisse liegen inzwischen einige Studien vor, die hier nur schlaglichtartig zusammengefasst werden:

– Der Frauenanteil in allen Berufen beträgt 48,7 %, in den systemrelevanten Berufen der ersten Stunde 59,7 % und in jenen der zweiten Stunde 55,1 % (Koebe et al. 2020, S. 7).

– Die Kontakteinschränkungen zur Eindämmung der Krise betrafen in weitaus höherem Umfang Dienstleistungsbereiche (z. B. das Gastgewerbe). Hier sind im Unterschied zum produzierenden Gewerbe häufiger Frauen beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit 2021a, S. 22).

[7] Dabei handelt es sich um die persönlichen, eigenständigen Ansprüche, nicht die abgeleiteten.

– Das Erwerbseinkommen von Frauen reduzierte sich im Zuge der Corona-Pandemie (Kohlrausch/Zucco 2020a).

– Von Maßnahmen wie Kurzarbeitergeld profitierten Frauen weniger aufgrund der geringen Tarifbindung (WSI 2020) und der häufig gewählten Steuerklassenkombination III/V (siehe Spangenberg et al. 2020) (siehe hierzu S. 28 mehr).

– Geringfügig Beschäftigte waren und sind insbesondere von der Krise betroffen, das Instrument des Kurzarbeitergeldes greift hier nicht. Auch hier sind mehrheitlich Frauen beschäftigt, 60 % der ausschließlich im Minijob Beschäftigten sind Frauen (Hans-Böckler-Stiftung 2021, S. 7).

– Vor allem Teilzeitkräfte waren/sind von der Krise betroffen (IAB 2021), dabei arbeiten weitaus mehr Frauen in Teilzeit (siehe oben).

– Selbstständige Frauen waren laut Seebauer et al. in der Krise deutlicher von Einkommensverlusten betroffen als selbstständige Männer: 63 % der selbstständigen Frauen betraf dies im Vergleich zu 47 % der selbstständigen Männer. Dies wird darauf zurückgeführt, dass sie in Branchen tätig sind, die von der Krise besonders betroffen sind (Seebauer et al. 2020, S. 263/264).[8]

– Homeoffice konnte von Frauen nicht im gleichen Maß genutzt werden wie von Männern; wenn Frauen im Homeoffice arbeiten, dann unter schlechteren Bedingungen (DGBfrauen 2021).

– Pflegende Angehörige sind zum größeren Teil Frauen – sie waren und sind in der Coronakrise hohen Belastungen ausgesetzt gewesen (Klaus/Ehrlich 2021).

– Auch wenn Väter zeitweise mehr unbezahlte Arbeit bzw. Betreuungsarbeit übernommen haben: Der Trend scheint kurzfristig zu sein – weiterhin tragen Frauen den deutlich größeren Teil der unbezahlten Sorgearbeit, die Rollenverteilung scheint sich zu verfestigen. In Paarkonstellationen mit traditioneller Arbeitsteilung haben sich während der Hauptphase der Krise die Unterschiede verstärkt (Bujard et al. 2020; Danzer et al. 2021; Jessen et al. 2021; WSI 2021, S. 4).

Es wird deutlich, dass sich die bereits vor der Krise vorhandenen Schieflagen in den Geschlechterverhältnissen durch die Pandemiefolgen noch weiter zuspitzten.

[8] Hierzu auch: https://www.tagesschau.de/wirtschaft/selbststaendige-corona-hilfen-101.html

1.5 Gleichstellungsziele

Ziele kennzeichnen intendierte Ergebnisse und geben somit einen Orientierungsrahmen für die Analyse potenzieller Wirkungen. In Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern bestehen Zielvorgaben für Deutschland auf Ebene der EU (Europäische Gleichstellungsstrategie) und der Vereinten Nationen, zum Beispiel im Rahmen der Sustainable Development Goals (SDG), der Aktionsplattform von Peking, der Frauenrechtskonvention CEDAW oder der Umsetzung der Istanbul-Konvention (siehe Pimminger 2015a; Bundesregierung 2017, S. 102 ff.).

Die Bundesregierung hat sich zudem 2020 eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie gegeben, in dieser sind neun übergeordnete Ziele definiert:

> „Ziel 1: Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf
>
> Ziel 2: Soziale Berufe als attraktive und durchlässige Karriereberufe stärken
>
> Ziel 3: Gleichstellungspolitische Standards in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt
>
> Ziel 4: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern fördern
>
> Ziel 5: Gleichberechtigte Karrierechancen und Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen
>
> Ziel 6: Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Parlamenten auf allen Ebenen
>
> Ziel 7: Gleichberechtigte Präsenz und Teilhabe von Frauen und Männern in Kultur und Wissenschaft
>
> Ziel 8: Der öffentliche Dienst des Bundes baut bei der Vereinbarkeit und gleichberechtigten Teilhabe an Führungspositionen seine Vorreiterrolle aus.
>
> Ziel 9: Die Bundesregierung fördert die tatsächliche Gleichstellung querschnittlich und strukturell“ (BMFSFJ 2020a, S. 33; siehe auch BMWi 2021d, S. 41 f.)

In Bezug auf Ziel 9 ist vorgesehen, eine Stelle im BMFSFJ einzurichten. Diese soll zu „Gender Mainstreaming bei Gesetzesfolgenabschätzung und Planung von Fördermaßnahmen“ arbeiten (ebd., S. 107).

Nicht alle dieser genannten Ziele sind gleich bedeutsam für die hier untersuchten Maßnahmen der Bundesregierung zur Bewältigung der Coronakrise. Allerdings sind drei dieser Ziele deutlich relevant, da sie (wie in Abschnitt 1.4 gezeigt) durch die Krise konterkariert wurden:

– Um Ziel 1 zu erreichen, müssen gute Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen geschaffen bzw. gesichert werden; die eigenständige, auch langfristige Existenzsicherung muss befördert werden – gerade weil frauendominierte Branchen besonders stark von der Krise betroffen waren und sind.

– Um Ziel 2 zu erreichen, müssen soziale Berufe aufgewertet werden. Hierzu tragen unter anderem Investitionen in die Care-Ökonomie bei. Denn gerade in der Krise wiesen Care-Berufe eine hohe Überschneidung mit den „systemrelevanten“ Berufen auf.

– Das Ziel 4 wurde durch die Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen in hohem Maß konterkariert. Hier galt es, zum einen kurzfristig effiziente Kompensationsmöglichkeiten und Entlastung zu schaffen sowie Investitionen zu tätigen, die eine Schließung der Einrichtungen verhindern oder zumindest verzögern konnten (z. B. durch Luftreinigungsgeräte, Testung). Langfristig ist der weitere Ausbau der Betreuungsinfrastruktur ein wichtiger Beitrag zur Zielerreichung.

2 Gleichstellungspolitische Bewertung der Maßnahmen

Da die 108 hier analysierten Maßnahmen sehr unterschiedliche Wirkungslogiken aufweisen, ist es entscheidend, angemessene Fragen an die Maßnahmen heranzutragen. Denn Wirkungen auf „Gleichstellung“ sind sowohl unmittelbar bzw. direkt (durch direkte Transfers an Personen oder die direkte Unterstützung von Gruppen wie Alleinerziehenden) als auch mittelbar bzw. indirekt (über die Stützung/Stärkung von frauen- oder männerdominierten Branchen mit entsprechenden Beschäftigungseffekten) auszumachen (siehe BMFSFJ 2007, S. 5 f.).

Um anzunehmende Gleichstellungswirkungen zu erfassen, wird hier zunächst zwischen einer direkten und einer indirekten Wirkungsdimension unterschieden:

– Direkte Wirkungen: Maßnahmen mit dieser Wirkungslogik adressieren in der Regel direkt von der Krise betroffene Personen (als Beschäftigte, Selbstständige oder Personen in bestimmten Lebenslagen, z. B. Alleinerziehende). Dies sind klassische Corona-Hilfsmaßnahmen, sie beziehen sich direkt auf die negativen gesellschaftlichen Effekte der Coronakrise. Hier geht es um die Frage des Nutzens: Kommt eine Maßnahme (direkt) eher Männern oder Frauen zugute? Der Nutzen aus den Maßnahmen wird in Kapitel 2.1 dargestellt.

– Eine weitere Wirkungsdimension sind „Verzerrungseffekte“, die einer Maßnahme inhärent sind. Die Ausgestaltung einer Maßnahme kann dazu führen, dass eine Maßnahme für Frauen oder Männer unterschiedlich greift. Im Einzelnen werden diese Effekte in Kapitel 2.2 beschrieben.

– Indirekte Wirkungen: Maßnahmen mit dieser Wirkungslogik zielen in der Regel auf eine konjunkturelle Stärkung/Belebung ab. Sie richten sich häufig an Unternehmen (z. B. Steuererleichterungen, Kredite, Haftungen), Kommunen oder andere Institutionen. Hier sind indirekte Wirkungen, etwa durch die Schaffung von Beschäftigung, zu verzeichnen. Häufig haben die Maßnahmen keinen direkten Bezug zur Coronakrise (z. B. Energie und Umwelt, Digitalisierung, Wasserstofftechnologie). Hier ist die gleichstellungspolitische Schlüsselfrage: Werden eher Wirtschaftszweige/Branchen und Berufe in weiblich oder männlich dominierten Segmenten adressiert? Sind entsprechend Effekte der Schaffung von Beschäftigung eher für Frauen oder für Männer zu erwarten? Die anzunehmenden Effekte auf die Schaffung von Arbeitsplätzen werden in Kapitel 2.3 dargestellt.

Anzumerken ist, dass einige der Maßnahmen auch mehrere Wirkungsdimensionen abdecken: So haben Investitionen in die Ganztagsbetreuung zum einen direkte Effekte durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zum anderen haben sie durch die damit erfolgenden Baumaßnahmen einen Beschäftigungseffekt für die (männerdominierte) Baubranche. Es ergeben sich jedoch langfristig auch Beschäftigungseffekte für (frauendominierte) Erziehungsberufe.

Darüber hinaus bestehen weitere übergeordnete Bezüge zu Gleichstellung. Wenn zum Beispiel durch die Maßnahme die Möglichkeiten zur geringfügigen Beschäftigung ausgeweitet werden, ist dies aus Gleichstellungssicht kritisch zu sehen.

Hinweis

Die hier getroffenen Bewertungen arbeiten mit Annahmen und Plausibilisierungen, da zu den meisten Maßnahmen bisher keine Erhebung zur Inanspruchnahme/Verwendung oder Evaluation vorliegt (mit wenigen Ausnahmen, z. B. Kurzarbeitergeld) oder nur mit hohem Aufwand recherchiert werden können. Auch ist anzunehmen, dass zu einigen Maßnahmen keine nach Geschlecht differenzierenden Erhebungen durchgeführt werden. Solche ex post Analysen wären jedoch notwendig, um die Wirksamkeit der Corona-Hilfen einschätzen zu können. So gibt es deutliche Hinweise darauf, dass sich die tatsächliche Inanspruchnahme in der Umsetzung von Maßnahmen nach Geschlecht unterscheidet, selbst wenn die gleichen Zugangsbedingungen bestehen. Zum Beispiel sind Frauen in der Regel zurückhaltender bei der Inanspruchnahme von Fördermitteln und Krediten. So hat eine Studie zur Situation von Frauen in Berlin ausgemacht, dass Frauenanteil an den Auszahlungen der Soforthilfen für Selbständige in den einzelnen Branchen häufig unter dem Frauenanteil an den Selbstständigen in der jeweiligen Branche lag. Dies wird darauf zurückgeführt, dass die Hilfen nicht auf die Bedürfnisse weiblicher Selbständiger zugeschnitten war (Hübgen et al. 2021, S. 32ff.).

2.1 Direkte Wirkungen: Anzunehmender Nutzen für Frauen und Männer

Die Schlüsselfrage lautet: Wer hat voraussichtlich einen höheren Nutzen von der Maßnahme?

Die Maßnahmen werden immanent betrachtet: Zwar kann kaum von einem „Nutzen“ gesprochen werden, wenn ein*e Beschäftigte*r Kurzarbeitergeld beziehen muss. Die Wirkung der Sicherung von Beschäftigung durch den Bezug einer Lohnersatzleistung kommt jedoch durchaus der Person zugute, die in Kurzarbeit geht. Dies waren (zumindest in 2020) deutlich mehr Arbeitnehmer als Arbeitnehmerinnen (siehe Beispiel in Kap. 2.4). Weitere Beispiele für Maßnahmen mit Nutzen für Personen sind: Der Ausbau von Kinderbetreuung und Ganztagsschulen nutzt derzeit eher Frauen, da sie mehr unbezahlte Betreuungsarbeit übernehmen. Der Kinderbonus nutzt Eltern, also Vätern und Müttern, und hat sich in erster Linie als Instrument zur Ankurbelung des Konsums erwiesen (Behringer et al. 2021). Ob er einen Einfluss auf eine egalitärere Aufteilung von unbezahlter Betreuungsarbeit hat (Gleichstellungsziel 4 der Bundesregierung), ist offen.

Die Einschätzungen zum Nutzen im Einzelnen sind Anhang 2, Tabelle 4 Spalte 5 zu entnehmen.

Die 108 Maßnahmen wurden klassifiziert nach:

1. Nutzt eher Männern
2. Nutzt eher Frauen
3. Nutzt Frauen und Männern in etwa gleich
4. Kein direkter Nutzen für Personen
5. Keine Einschätzung möglich

ERGEBNIS

Für 86 der insgesamt 108 Maßnahmen konnte ein direkter Nutzen für Personen ausgemacht werden. Für 18 weitere Maßnahmen konnte kein direkter Nutzen für Personen identifiziert werden und für 4 Maßnahmen war keine Einschätzung aufgrund fehlender Informationen möglich.

Beispiele

Maßnahmen mit direktem bzw. unmittelbaren Nutzen für Personen

Zu diesen Maßnahmen zählen zum Beispiel das Kurzarbeitergeld (siehe Tabelle 4 als Maßnahme Nr. 1), Kredite wie der KfW-Schnellkredit (Nr. 5) und der Schutzschirm für Lieferantenkredite (Nr. 11) wie auch die November-Dezemberhilfen (Nr. 94) und die Entschädigungen für Verdienstausfall aufgrund von Schul- und Kitaschließungen (Nr. 77). Die Förderung der Produktion von Arzneimitteln und Medizinprodukten in Deutschland (Nr. 69) oder die Registermodernisierung (Nr. 57) sind hingegen zunächst nicht mit einem direkten bzw. unmittelbaren Effekt auf Einzelpersonen verbunden – sehr wohl jedoch werden mit diesen Förderungen Beschäftigungseffekte erzielt (siehe Kap. 2.3). Das Zukunftsprogramm Krankenhäuser (Nr. 68) ist ein Beispiel für eine komplexe Maßnahme mit verschiedenen Komponenten. Deren unterschiedliche Auswirkungen sind ambivalent; deswegen kann hier keine eindeutige Einschätzung gegeben werden.

Die Mehrzahl der Maßnahmen mit einem direkten Nutzen für Personen nutzt Frauen und Männern etwa gleich (41 %). Allerdings gibt es deutliche Unterschiede in Bezug darauf, wie viele Maßnahmen eher Frauen oder eher Männern nutzen: Die Maßnahmen nutzen Männern fast doppelt so häufig (38 %) wie Frauen (21 %) (Abbildung 1).

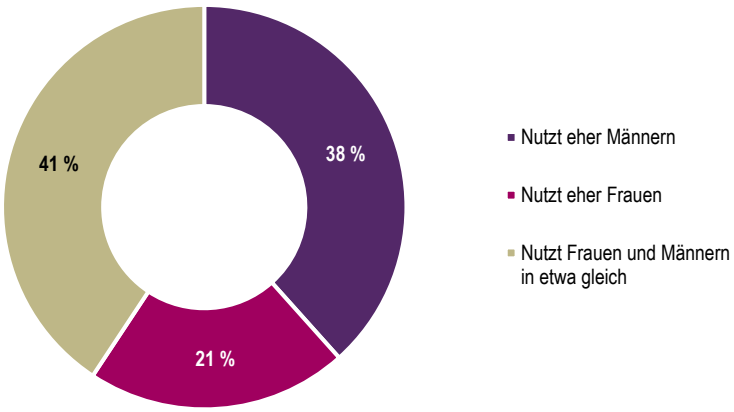
Beispiele

Wem nutzt eine Maßnahme eher?

Da die familiäre Kinderbetreuung in Deutschland nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet wird, ist leicht nachzuvollziehen, dass die Zahlung von Entschädigungen für Verdienstausfall aufgrund von Schul- und Kitaschließungen (Nr. 77) Frauen mehr nutzt als Männern. Auch die November-Dezemberhilfen (Nr. 94) wurden als stärker hilfreich für Frauen eingeschätzt, da sie eine hohe Bandbreite an Zielgruppen erfassen, inklusive gemeinnützige Organisationen. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass eine (ex post) Erhebung der tatsächlichen Inanspruchnahme unbedingt notwendig ist.

Bei der Gewährung von Krediten wie dem KfW-Schnellkredit (Nr. 5) und dem Schutzschirm für Lieferantenkredite (Nr. 11) gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass sie überwiegend Frauen oder Männern nutzen. Das Kurzarbeitergeld (Nr. 1) ist hingegen eine Maßnahme, von der Männer stärker als Frauen profitieren – hier gibt es für das Jahr 2020 bereits konkrete Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (siehe auch Textbox „Kurzarbeit: gleichstellungspositiv?“, S. 28).

Abbildung 1: Maßnahmen mit direktem Nutzen für Personen nach Geschlecht



Quelle: n=86, prozentualer Anteil (Daten siehe Tabelle 4, Anhang 2, eigene Berechnungen)

WSI

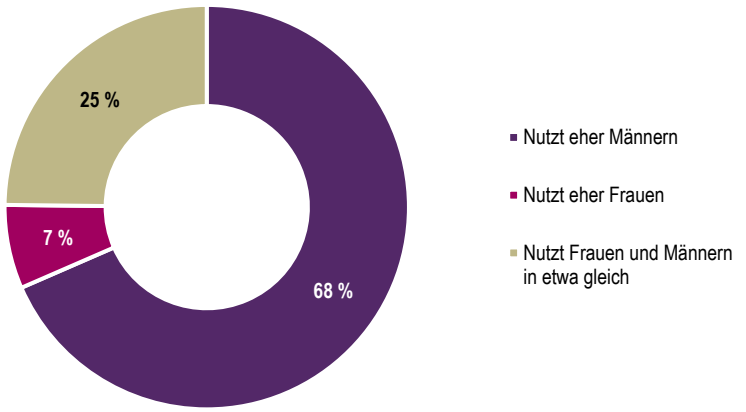
Mit dem Blick auf Budgetverteilungen spitzt sich diese Aussage noch einmal deutlich zu. Von den 86 Maßnahmen, die einen direkten Nutzen für Personen haben, konnte für 78 Maßnahmen das Budget ermittelt und beziffert werden (siehe Tabelle 4, Anhang 2). Vom Gesamtvolumen aller Maßnahmen in Höhe von 640.257 Mrd. Euro entfallen 599.410 Mrd. Euro auf die 78 Maßnahmen mit direktem Nutzen für Personen. Hier zeigt sich: Ein Viertel dieser Maßnahmen nutzt Frauen und Männern etwa gleich viel, deutlich über zwei Drittel des Budgets sind in Maßnahmen gebunden, die Männern eher mehr nutzen als Frauen. 7 % nutzen Frauen eher mehr als Männern. Maßnahmen, die Männern eher mehr nutzen, sind also mit einem deutlich höheren Budget ausgestattet (Abbildung 2).

Beispiele

Mittelvolumen und Einschätzung von Gleichstellungswirkungen

Ein Beispiel für ein sehr hohes Budget für eine Maßnahme, die besonders Männern nützt, ist das Kurzarbeitergeld (Nr. 1) – dafür wurden 31,3 Mrd. Euro veranschlagt. Auch die Überbrückungshilfen I-II (Nr. 30; 25 Mrd. Euro) sowie II/III+ (Nr. 95; 20,8 Mrd. Euro) haben ein sehr hohes Budget und sind zugleich als eher für Männer von Nutzen einzuschätzen. Die November-Dezemberhilfen (Nr. 94) sind mit einem ebenfalls recht hohen Ansatz von 15 Mrd. Euro hingegen die Ausnahme unter den Maßnahmen: Sie hat das Potenzial eher Frauen eine Unterstützung zu bieten. (Begründungen siehe Anhang 1).

Abbildung 2: Anteil am Budget für Maßnahmen mit direktem Nutzen für Personen nach Geschlecht



Quelle: n=78, prozentualer Anteil (Daten siehe Tabelle 4, Anhang 2, eigene Berechnungen)

WSI

Eine Betrachtung differenziert nach Budgetart ergibt deutliche Unterschiede zwischen Krediten/Haftungen und anderen Budgetarten: Ein hoher Anteil des vorgesehenen Budgets in Maßnahmen, die Kredite und Haftungen umfassen, nutzt eher Männern (78 %), nur 3 % nutzt hier eher Frauen und 19 % Frauen und Männern etwa in gleichem Maße.

Für die anderen Budgetarten (also Investitionen, Transfers und Steuererleichterungen) ergibt sich ein anderes Bild: Der Anteil des vorgesehenen Budgets für Maßnahmen, die diese Budgetarten umfassen, nutzt zu mehr als der Hälfte eher Männern (54 %) und Frauen zu 13 %. Ein Drittel dieses Budgets nutzt Frauen und Männern etwa in gleichem Maße.

2.2 Verzerrung: Mögliche Nutzenminderung durch inhärente Effekte

Die Schlüsselfrage lautet: Gehen mit den Maßnahmen Verzerrungseffekte einher, die dazu führen, dass Frauen oder Männer weniger Nutzen aus der Maßnahme ziehen können?

In den Maßnahmen bestehen teilweise inhärente Regelungen, die dazu führen, dass Frauen und Männer im Ergebnis nicht den gleichen Nutzen aus einer Maßnahme ziehen können. Dies ist der Fall, wenn:

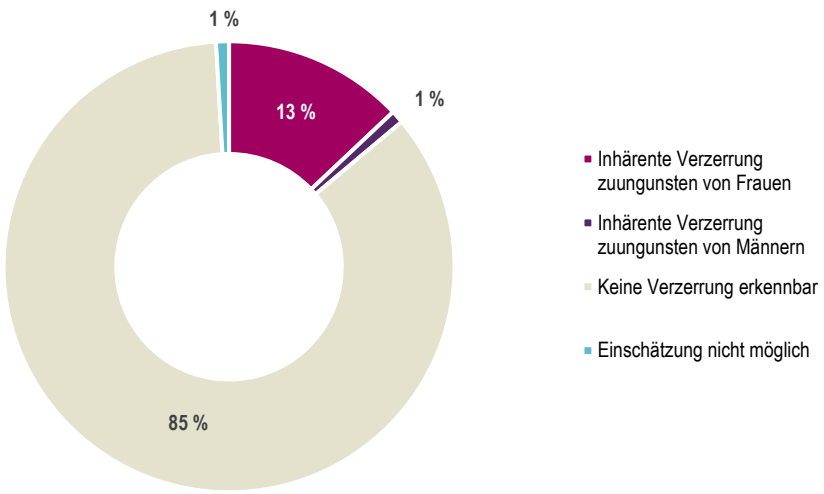
1. Ersatzleistungen auf Basis des Nettogehalts errechnet werden, das in der Lohnsteuerklasse V besonders niedrig ist. Ein Beispiel hierfür ist das Kurzarbeitergeld. Es hat zur Folge, dass aufgrund des bestehenden Steuerklassensystems in der Steuerklassenkombination III/V die Ersatzleistung sehr gering ausfällt (Spangenberg et al. 2020). Die Berechnung könnte zum Beispiel auch anhand der Steuerklasse IV erfolgen. Spangenberg et al. (2020) sprechen hier von einer „mittelbaren Diskriminierung im Lohnsteuerverfahren“.

2. Leistungen der Grundsicherung: Wenn Selbstständige durch Grundsicherung abgefedert werden, hat dies den Effekt, dass ein gewisser Anteil dieser Personengruppe mit der Rechtskonstruktion der Bedarfsgemeinschaft konfrontiert wird, etwa unverheiratete, zusammenlebende Paare oder unter Umständen auch Wohngemeinschaften: Nicht die eigene Bedürftigkeit wird zur Grundlage für den Zugang zu ALG 2 herangezogen, sondern die des Haushalts. Aufgrund der bestehenden Ungleichheit in den Einkommens- und Vermögensverhältnissen betrifft dies wahrscheinlicher Frauen. Es wird dabei davon ausgegangen, dass eine Absicherung im Kontext eines Haushalts und/oder durch die Ehe erfolgt (Subsidiarität). Dies widerspricht allerdings Ziel 1 der Gleichstellungsstrategie, der „eigenständige(n) wirtschaftliche(n) Sicherung im Lebensverlauf“ (siehe oben).
3. Ein etwas anders gelagerter inhärenter Effekt entsteht, wenn die Zugangsbedingungen reglementiert werden. Wenn zum Beispiel Unternehmen nur ab einer bestimmten Größe bzw. Mitarbeitendenzahl gefördert werden, greifen die Hilfen für kleine Unternehmen bzw. Soloselbstständige nicht. Sowohl in kleinen Unternehmen als auch unter Soloselbstständigen ist aber der Frauenanteil besonders hoch (siehe Kap. 1.3.1 und 1.3.2).
4. Auch die Maßnahme „Schutz von Künstler*innen & Kreativen“ unterliegt einer Verzerrung: Durch die Maßnahme wurde die jährliche Mindesteinkommensgrenze von 3.900 Euro im Künstlersozialversicherungsgesetz ausgesetzt. Da Frauen in der KSK im Schnitt weniger verdienen, kann ihnen diese Regelung voraussichtlich deutlich stärker zugutekommen. Dies zeigt, dass bestimmte, den Maßnahmen inhärente Regelungen auch als Nachteilsausgleich wirken.

ERGEBNIS

Von den 108 Maßnahmen weisen 15 Maßnahmen eine inhärente Verzerrung auf. In Abbildung 3 wird deutlich, dass ein nicht geringer Anteil von 13 % aller Maßnahmen zuungunsten von Frauen verzerrt ist, während nur 1 % aller Maßnahmen zu Lasten von Männern verzerrt ist.

Abbildung 3: Anteil an Maßnahmen nach Verzerrung und Geschlecht



Quelle: n=108, prozentualer Anteil (Daten siehe Tabelle 4, Anhang 2, eigene Berechnungen) WSI

Die insgesamt 14 Maßnahmen mit Verzerrungseffekten zuungunsten von Frauen vereinen 149.645 Mrd. Euro und damit 23,4 % des Gesamtbudgets auf sich. Wird das Budget unter Ausschluss von Krediten/Haftungen betrachtet, fließen sogar 41,1 % des Gesamtbudgets in Maßnahmen, die zuungunsten von Frauen verzerrt sind. Das Budget der Maßnahme mit Verzerrungseffekten zuungunsten von Männern konnte nicht beziffert werden.

2.3 Indirekte Wirkungen: Anzunehmende Effekte der Schaffung von Beschäftigung

Schlüsselfragen: Welche Beschäftigungseffekte sind in der Umsetzung der Maßnahme zu erwarten? Wird durch die mit den Maßnahmen verbundenen Ausgaben eher in männer- oder frauendominierten Branchen Beschäftigung geschaffen?

Klatzer und Rinaldi (2020) stellen in ihrer Studie zu den Gleichstellungswirkungen der Hilfen auf europäischer Ebene einen „Employment Bias“ fest. Laut ihrer Studie findet sich in Deutschland in denjenigen Wirtschaftssektoren, die der EU Recovery Fund fokussiert, ein hoher Anteil an männlichen Beschäftigten (Bau, Landwirtschaft, Energie, Transport und IKT) – in den Sektoren, die besonders von der Coronakrise betroffen waren bzw. sind (Bildung, Gesundheit und Soziale Arbeit, Einzelhandel, Kunst, Kultur und Freizeit), ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten besonders hoch (ebd., S. 73, nach Eurostat).[9]

[9] Bereits in der Finanz- und Wirtschaftskrise Ende der 2000er-Jahre wurde dies untersucht und Ähnliches festgestellt. Auch gab es hierzu bereits Politikempfehlungen (Schambach 2010; Kuhl 2010, 2012).

Auch in der vorliegenden Studie wurden anzunehmende Effekte der Schaffung von Arbeitsplätzen als eine Wirkungsdimension ausgewertet. Zu betonen ist dabei, dass die *Sicherung* von Arbeitsplätzen (z. B. durch die Maßnahme „Kurzarbeitergeld“) hier nicht betrachtet wird – dies wurde dem Nutzen zugeschlagen (siehe oben). Hier geht es um die Stärkung der jeweiligen Branche, zum Beispiel durch die Vergabe von Aufträgen im Rahmen von öffentlich geförderten Investitionen in Infrastruktur, von denen die Baubranche profitiert, oder in Investitionen in Digitalisierung, von denen zunächst vor allem die IKT-Branche profitiert. Auch wird hier nicht der Nutzen betrachtet: Ein einmaliger Bonus für Pflegekräfte (mehrheitlich Frauen) trägt kaum zur Schaffung neuer Arbeitsplätze bei.

Die 108 Maßnahmen wurden klassifiziert nach:

– Maßnahme mit Effekt der Schaffung von Beschäftigung vorwiegend für Frauen
– Maßnahme mit Effekt der Schaffung von Beschäftigung vorwiegend für Männer
– Maßnahme mit Effekt der Schaffung von Beschäftigung für Frauen und Männer
– Beschäftigungseffekte durch die Maßnahme sind nicht unmittelbar zu erwarten

ERGEBNIS

Für über die Hälfte der Maßnahmen werden keine direkten Effekte der Schaffung von Jobs angenommen (53 %) und für eine Maßnahme ist eine Einschätzung nicht möglich (aufgrund der Komplexität der Maßnahme). Für die verbleibenden 49 Maßnahmen ergibt sich ein deutlicher Effekt für die Schaffung von Beschäftigung in männlich dominierten Wirtschaftsbereichen. Vor dem Hintergrund der hierzulande bestehenden geschlechtstypischen Arbeitsmarktsegregation[10] (siehe Kapitel 1.3.3), ist hier ein Bias zugunsten der Schaffung von Beschäftigung von Männern zu erwarten: Das bedeutet, dass von 82 % dieser 49 Maßnahmen männlich dominierte Branchen profitieren, von 16 % sind Effekte der Schaffung von Beschäftigung für Männer und Frauen gleichermaßen zu erwarten, und von 2 % eher für frauendominierte Branchen.

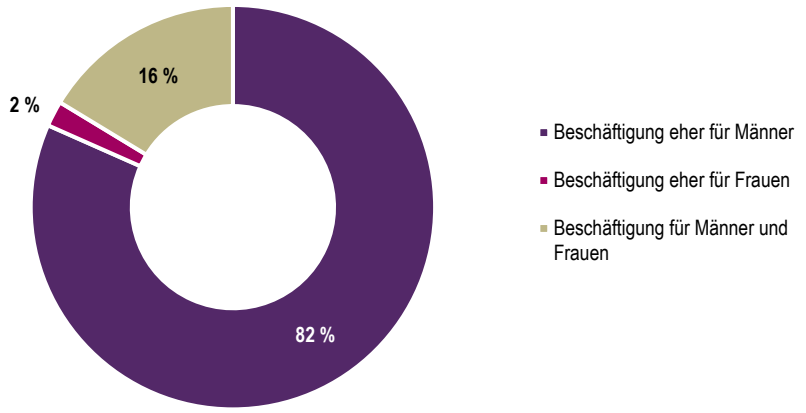
[10] Diese Teilung des Arbeitsmarktes abzubauen ist ein gleichstellungspolitisches Ziel, es wird durch eine Reihe an Initiativen verfolgt, zum Beispiel: „Komm mach MINT“ gefördert durch das BMBF (https://www.komm-mach-mint.de/).

Beispiele

Geschlechtsbezogene Beschäftigungseffekte

Maßnahmen, über die eher Beschäftigung für Männer zu erwarten ist, bewegen sich zum Beispiel im Bereich der Schaffung von Infrastruktur: Wenn Sportstätten saniert werden (Nr. 39), gibt es vor allem neue Aufträge für die Bauwirtschaft, die deutlich männerdominiert ist. Dies trifft auch für Maßnahmen im Bereich erneuerbare Energien zu (Nr. 55/56). Auch im Bereich der Digitalisierung (z. B. Nr. 57 und 59) oder der Förderung der Wasserstofftechnologie (Nr. 53/54) sind Beschäftigungseffekte eher für Männer zu erwarten. Von der Maßnahme „Stärkung Öffentlicher Gesundheitsdienst (ÖGD)“ (Nr. 67) ist hingegen zu vermuten, dass Beschäftigungsmöglichkeiten eher für Frauen geschaffen werden. Die Beschäftigtenstruktur im Bereich der forschenden pharmazeutischen und biotechnologischen Industrie ist nach Geschlechtern ausgewogener. Deswegen wurden Maßnahmen im Bereich der Impfstoffforschung (Nr. 69/70) als Beschäftigung für Frauen und Männer schaffend eingeordnet (zu näheren Begründungen und Geschlechteranteile in den entsprechenden Interventionsbereichen siehe Anhang 1).

Abbildung 4: Anteil an Maßnahmen mit dem Effekt der Schaffung von Beschäftigung – Geschlechtereffekte



Quelle: n=49, prozentualer Anteil (Daten siehe Tabelle 4, Anhang 2, eigene Berechnungen)

WSI

Von den 49 Maßnahmen, die potenziell Effekte für die Schaffung von Beschäftigung haben, konnte für 44 Maßnahmen das veranschlagte Budget ermittelt und beziffert werden (siehe Tabelle 4, Anhang 2). Vom Gesamtvolumen aller Maßnahmen in Höhe von 640.257 Mrd. Euro entfallen 84.477 Mrd. Euro auf die 44 Maßnahmen zur Schaffung von Beschäftigung.

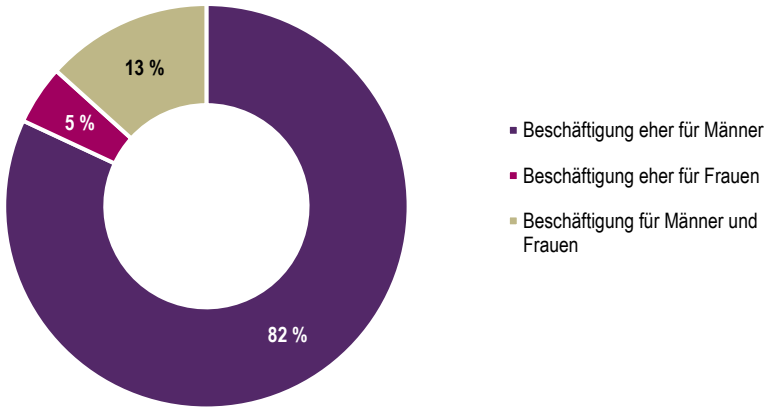
Vom veranschlagten Budget der Maßnahmen, die den Effekt der Schaffung von Beschäftigung haben, fließt ein übergroßer Anteil von 82 % in Maßnahmen, die eher Beschäftigung für Männer schaffen, gegenüber einem Anteil von 5 % mit Beschäftigungseffekten eher für Frauen und 13 % mit ausgeglichener Wirkung[11] (siehe Abbildung 5).

Beispiele

Mittelvolumen und Einschätzung geschlechtsbezogener Beschäftigungseffekte

Beispiele für Maßnahmen mit einem hohen veranschlagten Budget, die einen Effekt auf die Schaffung von Beschäftigung eher für Männer haben, sind die EEG-Umlage (Nr. 21) mit 11 Mrd. Euro, das Vorziehen von Investitionen (Nr. 28) mit 10 Mrd. Euro oder die Förderung der Wasserstofftechnologie (Nr. 53) mit 7 Mrd. Euro. Das Budget für die Maßnahme, mit der eher Jobs für Frauen geschaffen werden können (Stärkung des Öffentlichen Gesundheitsdienstes, Nr. 67), fällt mit 4 Mrd. Euro hingegen vergleichsweise gering aus. Maßnahmen, die voraussichtlich sowohl für Frauen als auch für Männer Jobs schaffen werden, sind zum Beispiel das Zukunftsprogramm Krankenhaus (Nr. 68): Da es sich hier auch um bauliche Maßnahmen und Digitalisierung handelt, ist davon auszugehen, dass eher Jobs für Männer geschaffen werden – langfristig profitiert jedoch auch das Gesundheitspersonal hierdurch (zum größeren Teil Frauen). Hier wurden 3 Mrd. Euro veranschlagt.

Abbildung 5: Anteil am Budget der Maßnahmen mit dem Effekt der Schaffung von Beschäftigung – Geschlechtereffekte



Quelle: n=44, prozentualer Anteil (Daten siehe Tabelle 4, Anhang 2, eigene Berechnungen)

WSI

[11] Die beiden Maßnahmen Nr. 43 „Ausbau Kinderbetreuungseinrichtungen“ und Nr. 44 „Beschleunigung von Investitionen in Ganztagsbetreuung und Schulen“ kommen zwar kurzfristig eher Männern zugute, da es sich primär um bauliche Maßnahmen handelt. Langfristig werden auch Arbeitsplätze in der weiblich dominierten Erziehungs- und Bildungsarbeit geschaffen.

Ein „Employment Bias“, wie von Klatzer und Rinaldi für die EU-Maßnahmen herausgearbeitet, kann also auch für die hier untersuchten Maßnahmen festgestellt werden.

Der Fokus auf die Schaffung von Beschäftigung in männerdominierten Bereichen statt auf den Care-Sektor bzw. die SAHGE[12]-Berufe konterkariert die Gleichstellungsziele der Bundesregierung (siehe Kap. 1.5): zum einen die „Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf“ (Ziel 1) sowie zum anderen „Soziale Berufe als attraktive und durchlässige Karriereberufe stärken“ (Ziel 2).

2.4 Einschätzung: Kompensation coronabedingter Schieflagen?

Wie in Kapitel 1.4 erläutert, führte die Pandemie bzw. die mit ihr einhergehenden notwendigen Kontaktbeschränkungen auch zu einer Vertiefung der Schieflagen in den Geschlechterverhältnissen. Durch welche Maßnahmen wurde dies berücksichtigt? Elf der Maßnahmen haben einen (mehr oder weniger) direkten Bezug zu Gleichstellungsfragen und besitzen somit das Potenzial, Nachteile insbesondere für Frauen bzw. Care-Arbeiter*innen zu kompensieren. Zum einen sind dies Maßnahmen mit Bezug zu Ziel 4 der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung („Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern fördern“). Dies sind:

Beispiele

Unmittelbare Interventionen mit direktem Bezug zu Pandemiefolgen

Unmittelbar mit direktem Bezug zur Pandemie wirken zum Beispiel die Flexibilisierung des Elterngeldes (Nr. 18) und die Entschädigung für Verdienstausfall aufgrund Schul-/Kitaschließungen (wegen Kinderbetreuung) (Nr. 77). Auch der Entlastungsbeitrag für Alleinerziehende (46) und die Maßnahme „Warmes Mittagessen“ (Nr. 87) gehören dazu.

Langfristig wirkende Maßnahmen ohne unmittelbaren Bezug zu Pandemiefolgen

Der „Ausbau Kinderbetreuungseinrichtungen“ (Nr. 43) sowie „Beschleunigung von Investitionen in Ganztagsbetreuung und -schulen“ (Nr. 44) tragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei, können jedoch aufgrund ihrer Vorlaufzeit nicht unmittelbar nachteilsausgleichend wirken.

[12] Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege, Erziehung (Bundesregierung 2017, S. 93f.)

Zum anderen sind Maßnahmen im Bereich der bezahlten Sorgearbeit bzw. der Care-Ökonomie enthalten. Diese können zu Ziel 2 „Soziale Berufe als attraktive und durchlässige Karriereberufe stärken“ beitragen, wobei ein Zielbeitrag immer von der konkreten Ausgestaltung der Maßnahmen abhängt. Dies sind:

– gemeinnützige Organisationen (Kredit) (Nr. 31)
– Flottenaustausch Sozial & Mobil (Nr. 52d)
– Stärkung Öffentlicher Gesundheitsdienst (ÖGD) (Nr. 67)
– Sonderleistungen/Prämien für Pflegekräfte (als Teil von „Zukunftsprogramm Krankenhaus“ Nr. 68a). Jedoch kann eine Einmalzahlung eben nicht zu einer langfristigen Aufwertung dieser Berufe beitragen.
– Einsatz und Absicherung soz. Dienste (Sozialdienstleister-Einsatzgesetz) (Nr. 78)

Diese Maßnahmen haben einen Budgetanteil von 11.734 Mio. Euro, im Mittel sind sie mit 1.067 Mio. Euro budgetiert. Die Maßnahmen „Flexibilisierung des Elterngeldes“ und „Warmes Mittagessen“ sind laut Gesetzentwürfen kostenneutral. Somit machen die elf Maßnahmen mit mehr oder weniger direktem Bezug zum Thema Gleichstellung einen Budgetanteil von 1,8 % des Gesamtvolumens der 108 Maßnahmen aus. Werden diejenigen Maßnahmen ausgenommen, über die Kredite oder Haftungen gewährt werden, machen die zehn Maßnahmen (ohne Maßnahme 31, Gemeinnützige Organisation, da Kredit) einen Budgetanteil von 3,8 % aus.

Auch die Auswertung der Zielgruppen (siehe 7.1.1) bestätigt dieses Bild: In soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Organisation/Unternehmen geht nur ein sehr geringer Anteil des Budgets.

Andere Maßnahmen sind aus Gleichstellungssicht kritisch zu betrachten: Die Maßnahme „Ausweitung der Höchstdauer geringfügiger Beschäftigung“ (Nr. 80) konterkariert Gleichstellung, da Minijobs dazu beitragen, dass sich Ungleichverhältnisse zwischen den Geschlechtern stabilisieren.

Auch die Maßnahme der „Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung“ birgt nicht ausschließlich Vorteile: Langfristig könnte es hierdurch auch zu einem Stellenabbau im Öffentlichen Dienst kommen – dieser Beschäftigungssektor ist jedoch weiblich dominiert. Digitalisierung hat Beschäftigungseffekte vorwiegend in der eher männerdominierten IKT-Branche – wenn dies nicht durch entsprechende Maßnahmen gesteuert wird (siehe auch Bundesregierung 2021, S. 143 ff.).

Kurzarbeit: gleichstellungspositiv?

Kurzarbeit ist ein bewährtes Instrument der Beschäftigungssicherung. Die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld (KAG) unterscheidet sich jedoch nach Geschlecht. In den Monaten vor der Coronakrise (April 2019 bis Januar 2020) beanspruchten vergleichsweise wenige Beschäftigte KAG, dies mit einem Geschlechterverhältnis von 79 % Männer zu 21 % Frauen (Bundesagentur für Arbeit 2021c, eigene Berechnungen). Ab März 2020 schnellte die Zahl der gemeldeten Kurzarbeit nach oben und auch das Geschlechterverhältnis veränderte sich: In den Corona-Monaten April 2020 bis Januar 2021 verringerte sich der Abstand zwischen den Geschlechtern, obwohl Männer sich weiterhin häufiger in Kurzarbeit befanden als Frauen: Männer 58 % zu Frauen 42 %. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (und somit der Gruppe der Anspruchsberechtigten) der Frauenanteil bei 46 % liegt (Bundesagentur für Arbeit 2021b, S. 6).

Die Zahl erstaunt, weil gerade in Branchen mit hoher Frauenbeschäftigung wie dem Gastgewerbe ein hoher Anteil an Kurzarbeit anfällt (ifo Institut 2021). Erst ab Dezember 2020 waren etwas mehr Frauen in Kurzarbeit (Zahlen nach Januar 2021 nach Geschlecht zum Zeitpunkt der Erarbeitung nicht verfügbar).

Diese Zahlen sagen jedoch nichts über die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus: Aufgrund der hohen Teilzeitquote von Frauen und auch ihrer im Schnitt geringeren Stundenverdienste dürfte das ausgezahlte Kurzarbeitergeld (67/60 % des Nettoentgeltausfalls) bei Frauen deutlich geringer ausfallen. Hinzu kommt bei verheirateten Frauen eine mögliche Minderung durch die Steuerklassenkombination (siehe oben). Der Juristinnenbund bezeichnet dies als „Diskriminierung zulasten von Frauen“ (djb 2020). Schmieder/Wrohlich (2020, S. 16) empfehlen eine Berechnung des KAG nach Steuerklasse I bzw. IV.

Dies verdeutlicht: Auch wenn Frauen das Instrument des Kurzarbeitergeldes in der Coronakrise zu einem höheren Anteil als in der Zeit davor in Anspruch nahmen: In der Summe nutzten bis Januar 2021 weniger Frauen als Männer Kurzarbeitergeld und dies mit geringeren existenzsichernden Effekten. Analysen über die tatsächliche Inanspruchnahme und deren tatsächliche Effekte der sozialen Sicherung nach Geschlecht wären für eine bessere Einschätzung zielführend.

Exkurs: Abschätzung von gleichstellungspolitischen Auswirkungen nach § 2 GGO in den Corona-Maßnahmenpaketen

Für die Mehrzahl der hier analysierten Maßnahmen gibt es gesetzliche Grundlagen. Für diese ist eine geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung im Einklang mit der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesregierung (GGO) erforderlich (siehe Lewalter et al. 2009/Lewalter 2013). Laut Arbeitshilfe der Bundesregierung (BMFSFJ 2007) muss eine Prüfung der Maßnahmen erfolgen, die auch die indirekte Betroffenheit der Geschlechter berücksichtigt. Es geht also um die Anwendung bereits vorhandener Regelungen und die hierfür zur Verfügung stehenden Instrumente. In den recherchierten Gesetzentwürfen zu den Maßnahmen werden hierzu Ausführungen unter Punkt 7: „Weitere Gesetzesfolgen“ gemacht. Die Prüfung der Gesetzentwürfe (falls zugänglich) ergab, dass kaum verwertbare Information bereitgestellt wurde. Im entsprechenden Passus hieß es zum Beispiel, Auswirkungen auf gleichstellungspolitische Zielsetzungen seien „nicht erkennbar“. Teilweise wurde formal auf den Einbezug der Geschlechter in der Sprache verwiesen. So heißt es im Entwurf des Gesetzespakets der

coronabedingten Steuerhilfen vom 12.05.2020 unter Punkt 6 („Weitere Gesetzesfolgen“): „Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituation von Frauen und Männern sind keine Auswirkungen erkennbar, die gleichstellungspolitischen Zielen gemäß § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien zuwiderlaufen.“ (Deutscher Bundestag 2020c, S. 10). Dabei liegen zahlreiche Erkenntnisse über die Geschlechtereffekte unterschiedlicher steuerlicher Maßnahmen vor (siehe z. B. Deutscher Bundestag 2020a; Spangenberg et al. 2020).

Eine weitere Formulierung in mehreren Gesetzentwürfen des BMAS ist: „Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Gesetzesänderungen wurden geprüft. Die Regelungen sind gleichstellungspolitisch ausgewogen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sprache ist gewahrt.“ (Deutscher Bundestag 2020b, S. 24) Allerdings ersetzt eine geschlechtergerechte Sprache kaum die fachliche Prüfung von Gesetzen.[13]

Somit scheint es, als würden verschiedene Ministerien vorgefertigte Textbausteine nutzen, um die formale Anforderung der GGO zu erfüllen – anstatt eine tatsächliche Prüfung anhand der empirisch belegbaren Faktenlage und sachlichen Zusammenhänge vorzunehmen. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde eine solche Prüfung vorgenommen. Die Ergebnisse werden in Kurzform in Anhang 1 dargestellt und es wird sichtbar, dass in der deutlichen Mehrheit der Maßnahmen Auswirkungen auf die Gleichstellung erwartet werden können. Die zusammenfassende Analyse von 108 Maßnahmen im Rahmen der vorliegenden Studie kann jedoch kaum die notwendige fachliche Tiefe aufweisen, die eigentlich durch das jeweilige Fachressort zu erbringen wäre.

[13] Zumal auch im nachgesetzlichen Bereich sprachlich doch wieder die Verwendung allein der männlichen Form erfolgt – so in Richtlinien. Als Beispiel sei hier die Bundesregelung Bürgschaften 2020 genannt („der Begünstigte“) (BMWi 2021e).

3 Fazit und Politikempfehlungen

Die Situation von Frauen als Unternehmerinnen und Selbstständige, Gründerinnen und Beschäftigte, als bezahlt und unbezahlt Sorgearbeit Leistende in dieser Krise wurde in der Schwerpunktsetzung der Krisenmaßnahmen wie auch in der Ausgestaltung einzelner Maßnahmen nicht angemessen berücksichtigt, vorhandene Instrumente der Gleichstellungspolitik wurden nicht genutzt. Die Corona-Hilfsmaßnahmen verstärken damit vorhandene und durch die Pandemie weiter verschärfte Geschlechterdisparitäten – auch wenn dies nicht beabsichtigt war. Durch eine Folgenabschätzung – wie sie im Grunde auch verbindlich vorgesehen ist – hätte dies vermieden werden können.

Es versteht sich von selbst, dass Gleichstellung in der unmittelbaren Krisenintervention nicht das erste Ziel sein kann und es auch nicht zu einer „Zwecküberfrachtung" der Maßnahmen kommen darf. Aber eine angemessene Reaktion auf die Krise muss auch ein ausgewogenes Portfolio an Maßnahmen sein, mit dem sichergestellt wird, dass der Gleichstellungsauftrag der Regierung und die selbst gesteckten Gleichstellungsziele nicht konterkariert werden.

Um bisherige Erfolge der Gleichstellungspolitik nicht zu gefährden und um die mit der Krise neu entstandenen Schieflagen in den Geschlechterverhältnissen in angemessener, sprich: geschlechtergerechter, Weise auszugleichen, dürfen die Gleichstellungswirkungen von Corona-Hilfsmaßnahmen nicht dem Zufall überlassen werden. Es braucht in Zukunft eine aktive gleichstellungspolitische Steuerung unter Nutzung bereits vorhandener Instrumente. Die Umsetzung der nachfolgenden Empfehlungen könnte dies ermöglichen:

a) Gleichstellungspolitische Steuerung durch Gender Marker und Gender Budgeting

Zur Einschätzung der Gleichstellungswirkung sollte in Zukunft ein Gender-Marker-System Anwendung finden – ein im internationalen Raum übliches Verfahren zum Monitoring von potenziellen und tatsächlichen Wirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter (OECD-DAC;[14] siehe auch BMZ 2014, S. 14).

[14] https://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm

Beispiel

Gleichstellungssteuerung in einem Krisenbewältigungsinstrument der UN

Im Rahmen der Corona-Krisenbewältigung der Vereinten Nationen finden Gender-Marker Anwendung, um die Gleichstellungsorientierung von Maßnahmenpaketen bereits in der Planungsphase zu gewährleisten. Im Krisenbewältigungsinstrument COVID-19 MPTF (Multipartner Trust Funds) werden alle geplanten Maßnahmen entsprechend ihrer zu erwartenden Gleichstellungswirkung mit Gender-Markern eingeschätzt, dies ist eine verbindliche Anforderung in der Planungsphase. Ein Budgetanteil von 30 % des MPTF wird für Maßnahmen reserviert, die Gleichstellung als Hauptziel nachweisen können (United Nations, o. J.). Auf diese Weise kann ein gleichstellungsorientiertes Portfolio an Maßnahmen bzw. Budgetverteilungen gewährleistet werden.

Gender Budgeting kann als Instrument einer guten Regierungsführung (good governance) bezeichnet werden (siehe Kuhl/Frey 2019). International sowie auf kommunaler und Länderebene gibt es vielfach Umsetzungsbeispiele für Gender Budgeting. Die Strategie wurde bisher auf Bundesebene nicht eingeführt, eine erste Annäherung erfolgt über den Prozess des Spending Review im Zyklus 2019/2020.[15] Die Einführung und systematische Anwendung von Gender Budgeting auch auf Bundesebene sollte vorangetrieben werden, um die Gleichstellungswirkungen zukünftiger Fördermaßnahmen und -pakete transparent auch über die Haushalts- und Finanzpolitik abbilden zu können.

b) Konsequente Anwendung einer Folgenabschätzung im Zuge der Planung von Maßnahmen

Es ist nachvollziehbar, dass in der akuten Krisenphase die Politikmaßnahmen unter einem hohen Druck konzipiert wurden. Eine gründliche Folgenabschätzung ist in dieser Situation nicht einfach zu bewerkstelligen. Es ist jedoch wenig sinnvoll, Maßnahmen später nachzusteuern, wenn sie nicht wie beabsichtigt greifen. Eine geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung trägt durch die evidenzbasierte Analyse zur Qualität des politischen Handelns bei. Dabei kann auf das Instrument „Arbeitshilfe Rechtsetzung“ zurückgegriffen werden; es enthält Beispielfragen zur Prüfung von Gleichstellungswirkungen, die an Aktualität nicht verloren haben (BMFSFJ 2007, S. 11/12, siehe auch Exkurs oben).

Die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung sieht vor, eine Stelle im BMFSFJ einzurichten, die zur Gesetzesfolgenabschätzung und Maßnahmenplanung den anderen Ressorts zuarbeitet (Bundesregierung 2020a, S. 107). Diese sollte mit den entsprechenden Kapazitäten ausgestattet werden, um Gesetzes- bzw. Planungsverfahren nicht zu verzögern. Auch die geplante „Bundesstiftung Gleichstellung“[16] könnte hier in Zukunft als Wissenspool dienen, der eine zügige fachliche Bearbeitung geplanter Vor-

[15] https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finanzen/Spending_Reviews/2020-11-02-spending-review-abschlussbericht-weiterbildung-wiedereinstieg-existenzgruendung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

[16] https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/bundesstiftung-gleichstellung

haben gewährleistet. Voraussetzung ist hier allerdings, kurze Dienstwege zwischen Fachressorts, BMFSFJ und Stiftung zu schaffen sowie die notwendige Fachkompetenz auch in den Ressorts des Bundes vorzuhalten.

c) Investitionen in den Care-Sektor

In den Care-Sektor (soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Organisationen/Unternehmen) fließt ein im Vergleich verschwindend geringer Anteil der Mittel der Krisenbewältigung (siehe 7.1.1). Gerade dieser Sektor kann jedoch zum einen dazu beitragen, die konkreten Krisenfolgen der Pandemie zu bewältigen und die gesellschaftliche Resilienz im Hinblick auf eine Pandemie zu stärken.[17] Zum anderen gehen von diesem Sektor auch hohe Beschäftigungseffekte aus (siehe De Henau/Himmelweit 2020). Nicht zuletzt sind Investitionen in den Care-Sektor notwendig, um die Folgen des demografischen Wandels anzugehen. Gleichstellungspolitisch machen Investitionen in den Care-Sektor mehrfach Sinn: Zum einen kann es zu einer Entlastung unbezahlter Care-Arbeit kommen, zum anderen wird Beschäftigung in den frauendominierten SAHGE-Berufen geschaffen. In der konkreten Ausgestaltung wäre jedoch auch dafür zu sorgen, dass es zu einer Aufwertung dieser Berufe kommt.

Die Untermaßnahme „Sozial & Mobil“ (siehe Maßnahme 52d, Kap. 5.2) geht hier in eine richtige Richtung: Es wird die Anschaffung von E-Fahrzeugen und Ladestationen für soziale Einrichtungen gefördert, Beschäftigte profitieren von neuen Fahrzeugen, gleichzeitig wird ein Beitrag zu Klimaschutz geleistet.

d) Beseitigung von Regelungen, die im Ergebnis zur Benachteiligung von Frauen führen (Steuerklasse V, Bedarfsgemeinschaft, Minijobs)

In der Krise zeigt sich: Aus Gleichstellungssicht seit Langem kritisierte Treiber der Geschlechterungleichheit führen dazu, dass Frauen nicht den gleichen Nutzen aus Maßnahmen ziehen können: Die Steuerklassenkombination III/V, Minijobs wie auch das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft (auch bei unverheirateten Paaren) sorgen dafür, dass gerade in der Krisensituation die eigenständige Existenzsicherung von Frauen nicht gewährleistet ist (siehe Kap. 2.2). Reformen wie die Abschaffung der Steuerklasse V, der Abbau von Minijobs und eine Neuregelung für Bedarfsgemeinschaften mit dem Ziel der unabhängigen Existenzsicherung von Frauen und Männern erweisen sich als noch dringender als vor der Krise.

e) Evaluierung der Maßnahmen unter Einbezug von Gender als sozialer Kategorie

Die hier vorgenommenen ex ante Analysen zu den Maßnahmen basieren durchaus auf geschlechterdifferenzierten Evidenzen. Allerdings werden diese teilweise auf die Zukunft projiziert, arbeiten also mit Annahmen über Geschlechterverteilungen, die tatsächlich mit den Maßnahmen einhergehen. Einige Maßnahmen sind wiederum in sich zu komplex, um plausible

[17] Das European Social Network kritisiert für Deutschland, dass soziale Dienste im RRP (das große Schnittmengen zu den hier untersuchten Paketen aufweist) nicht ausreichend adressiert würden. Auch würden soziale Organisationen nicht ausreichend in die Entscheidungsprozesse einbezogen (European Social Network 2021, S. 40/41).

Schlussfolgerungen treffen zu können. Deswegen sollten die Maßnahmen (auch) im Hinblick auf ihre Gleichstellungseffekte evaluiert werden, also ex post Analysen durchgeführt werden.[18] Hierzu ist es unabdingbar, dass umsetzende Stellen (wie zum Beispiel die KfW, Finanzämter u. a.) ihre Förder- bzw. Nutzungsdaten nach Geschlecht und ggf. weiteren sozialen Kategorien differenzieren.

Eine durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellungsdimension bzw. der Ziele in Bezug auf Gleichstellung, die sich die Bundesregierung selbst gegeben hat, würde zu einer qualitativ hochwertigeren und sozial nachhaltigeren Krisenbewältigung führen.

[18] Entweder indem zu beauftragende Evaluationen explizit den Auftrag haben, die entsprechenden Wirkungen zu untersuchen, oder indem explizit Gleichstellungswirkungen von Maßnahmen erhoben werden. Auch eine möglichst geschlechterdifferenzierte Auswertung der Inanspruchnahme der Maßnahmen, die auch veröffentlicht wird, wäre begrüßenswert.

Literatur

Abel-Koch, J. (2019): Frauen stellen mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Mittelstand, KfW-Research, Nr. 263, https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2019/Fokus-Nr.-263-August-2019-Frauen-im-Mittelstand.pdf

Agentur für Querschnittsziele im ESF (2019): Tabelle - Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern 2013–2018 in Prozent und in absoluten Zahlen, https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Gleichstellung/arbeitslosigkeit_2013-2018.pdf

Agentur für Querschnittsziele im ESF (o. J.a): Gendersensible Statistik und Gleichstellungsindikatoren, https://www.esf-querschnittsziele.de/gleichstellung/materialsammlung/methoden-und-instrumente/methoden-und-instrumente-material/select/statistik-und-indikatoren-1.html (Abruf: 25.08.2021)

Agentur für Querschnittsziele im ESF (o. J.b): Nichterwerbspersonen, https://www.esf-querschnittsziele.de/gleichstellung/esf-zielgruppen/nichterwerbspersonen/ (Abruf: 28.07.2020)

Anger, S./Trahms, A./Westermeier, C. (2018): Soziale Motive überwiegen, aber auch Geld ist wichtig, Nürnberg, http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2418.pdf

Behringer, J./Dullien, S. (2020): Wie effektiv sind Mehrwertsteuersenkungen und Kinderbonus im Konjunkturpaket? Erste Erkenntnisse aus der HBS-Erwerbstätigenbefragung, Hans-Böckler-Stiftung, (Hrsg.), IMK Policy Brief 97, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9065

Behringer, J./Dullien, S./Gechert, S. (2021): Wirkung des Konjunkturpakets 2020: Spürbarer Impuls vom Kinderbonus, wenig Wumms durch Mehrwertsteuersenkung, Erkenntnisse aus der 3. Welle der HBS-Erwerbstätigenbefragung, IMK Policy Brief, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9174

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2021a): Kurzarbeitergeldverordnung: Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (KugV), Berlin, https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/kurzarbeitergeldverordnung.html (Abruf: 28.04.2021)

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2021b): Sozialschutz-Pakete: Abfederung sozialer und wirtschaftlichen Folgen aufgrund der Corona-Pandemie, Berlin, https://www.bmas.de/DE/Corona/sozialschutz-paket.html (Abruf: 24.08.2021)

BMF (Bundesministerium der Finanzen) (2020): Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken, https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finanzen/Konjunkturpaket/2020-06-03-eckpunktepapier.pdf?__blob=publicationFile&v=12

BMF (Bundesministerium der Finanzen) (2021a): Das Konjunkturprogramm für alle in Deutschland, https://www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Themen/Oeffentliche_Finanzen/Konjunkturpaket/Konjunkturprogramm-fuer-alle/zusammen-durch-starten.html (Abruf: 27.08.2021)

BMF (Bundesministerium der Finanzen) (2021b): Deutscher Aufbau- und Resilienzplan (DARP), https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Europa/DARP/deutscher-aufbau-und-resilienzplan.html (Abruf: 23.08.2021)

BMF (Bundesministerium der Finanzen)/BMWI (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (2020): Ein Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen, https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/S-T/schutzschild-fuer-beschaeftigte-und-unternehmen.pdf?__blob=publicationFile&v=10

BMF (Bundesministerium der Finanzen)/BMWI (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (o. J.): Ein Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen, Maßnahmenpaket zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus, https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/S-T/schutzschild-fuer-beschaeftigte-und-unternehmen.pdf?__blob=publicationFile&v=10

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2007): Arbeitshilfe Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung. „Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften“, Berlin, https://www.bmfsfj.de/resource/blob/80438/4873f2f8de41482f90a2e8fa3bb5fdb5/gender-mainstreaming-bei-der-vorbereitung-von-rechtsvorschriften-data.pdf

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2016): 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Berlin, https://www.bmfsfj.de/resource/blob/114006/738fd7b84c664e8747c8719a163aa7d9/3%0b--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-deutsch-data.pdf

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2019): Unbezahlte Sorgearbeit. Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung, Hintergrundmeldung vom 27.08.2019, https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap---ein-indikator-fuer-die-gleichstellung/137294 (Abruf: 28.07.2020)

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2020a): Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung, Berlin, https://www.bmfsfj.de/resource/blob/158356/c84e875879472%0bd507bfec567203b4a74/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-data.pdf

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2020b): Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, Gutachten für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin, https://www.bmfsfj.de/resource/blob/182018/a05aaecd48fb5a95a86dbccae28350b7/gutachten-zum-dritten-gleichstellungsbericht-data.pdf

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2020c): Konjunkturpaket setzt wichtige Impulse für die Gleichstellung, Pressemitteilung vom 08.06.2020, https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/konjunkturpaket-setzt-wichtige-impulse-fuer-die-gleichstellung-/156414 (Abruf 09.09.2020)

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2020d): Vierte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes, Berlin, https://www.bmfsfj.de/quote/daten/Vierte_Jaehrliche_Information.pdf

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (o. J.): Gleichstellungsatlas (Lebenswelt – Lebenserwartung) https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/online-rechner/gleichstellungsatlas?indikator=Lebenserwartung (Abruf 31.07.2020)

BMI (Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat) (2018): Zusätzliche Geschlechtsbezeichnung "divers" für Intersexuelle eingeführt, Pressemitteilung vom 14.12.2018, https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2018/12/drittes-geschlecht.html (Abruf: 31.07.2020)

BMVI (Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur) (2018): Mobilität in Deutschland – MiD, Ergebnisbericht, Studie von infas, DLR, IVT und infas 360 im Auftrag des Bundesministers für Verkehr und digitale Infrastruktur, Bonn, https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Anlage/G/mid-ergebnisbericht.pdf?__blob=publicationFile

BMVI (Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur) (2019): Mobilität in Deutschland – MiD, Ergebnisbericht, Studie von infas, DLR, IVT und infas 360 im Auftrag des Bundesministers für Verkehr und digitale Infrastruktur, Bonn, http://www.mobilitaet-in-deutschland.de/pdf/MiD2017_Ergebnisbericht.pdf

BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (2020): Schlaglichter der Wirtschaftspolitik, Ausgabe Mai 2020, https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/2020/05/onlinemagazin-schlaglichter-05-20.html?cms_textId=1765994&cms_artId=1763514 (Abruf: 28.08.2021)

BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (2021a): Corona-Hilfen für Unternehmen, https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Infografiken/Wirtschaft/corona-hilfen-fuer-unternehmen.html (Abruf 22.08.2021)

BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (2021b): Coronaschlaglicht Januar 2021, Aktuelle Zahlen zur Umsetzung der Corona-Hilfsprogramme für Unternehmen, https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/2021/01/kapitel-1-15-coronaschlaglicht.html (Abruf: 24.08.2021)

BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (2021c): Coronaschlaglicht August 2021, Corona-Hilfen für Unternehmen, https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/2021/08/03-coronaschlaglicht.html (Abruf: 28.08.2021)

BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (2021d): Deutscher Aufbau- und Resilienzplan (DARP), Teil 1: Allgemeine Ziele und Kohärenz des Plans, https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Europa/DARP/1-allgemeine-ziele-und-kohaerenz.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (Abruf: 25.08.2021)

BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (2021e): Förderprogramm, Bürgschaften des Bundes und der Länder – Reiter: Richtlinie, https://www.foerderdatenbank.de/FDB/Content/DE/Foerderprogramm/Bund/BMWi/buergschaften-laender-bund.html (Abruf: 25.08.2021)

BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (2021f): Jahreswirtschaftsbericht 2021 - Corona-Krise überwinden, wirtschaftliche Erholung unterstützen, Strukturen stärken, Berlin, https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/jahreswirtschaftsbericht-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=12

BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (2021g): Maßnahmenpaket für Unternehmen gegen die Folgen des Coronavirus (Stand 7. Juli 2021), Berlin, https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/M-O/massnahmen-%C3%BCbersicht-corona-20210707.pdf?__blob=publicationFile&v=10

BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) /BMF (Bundesministerium der Finanzen) (2021): Corona-Hilfen der Bundesregierung, https://www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de/UBH/Navigation/DE/Home/home.html (Abruf: 24.08.2021)

BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) (2014): Gleichberechtigung der Geschlechter in der Entwicklungspolitik, Übersektorales Konzept, BMZ-Strategiepapier 2/2014, Bonn/Berlin, https://www.bmz.de/resource/blob/23504/280a085f7c5b644d781e690643d038c4/strategiepapier341-02-2014-data.pdf

BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) (2021): Umsetzung des Corona-Sofortprogramms. Corona besiegen wir nur weltweit oder gar nicht. Download über: https://www.bmz.de/de/entwicklungspolitik/corona-pandemie

BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) (o. J.): Gender, https://www.bmz.de/de/service/lexikon/gender-14414 (Abruf: 22.08.2021)

Bonin, H./Eichhorst, W./Krause-Pilatus, A./Rinne, U. (2021): Wirksamkeitsanalyse der Corona-Maßnahmen, Kurzexpertise im Auftrag des BMAS, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-573-wirksamkeitsanalyse-der-corona-massnahmen.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Bonin, H./Krause-Pilates, A./Rinne, U. (2020): Kurzexpertise, Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland (Aktualisierung 2020), https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb545-selbststaendige-erwerbstaetigkeit-in-deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Boniversum (2020): SchuldnerAtlas 2020, Überschuldung von Verbrauchern, Neuss, https://www.boniversum.de/wp-content/uploads/2020/11/SchuldnerAtlas_Deutschland_2020.pdf

Bönke, T./Glaubitz, R./Göbler, K./Harnack, A./Pape, A./Wetter, M. (2020): Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland, Gütersloh, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LEE_2.pdf

Bruderer Enzler, H./Diekmann, A./Liebe, U. (2019): Do environmental concern and future orientation predict metered household electricity use?, in: Journal of Environmental Psychology 62, S. 22-29

Bujard, M./Laß, I./Diabaté, S./Sulak, H./Schneider, N. F. (2020): Eltern während der Corona-Krise. Zur Improvisation gezwungen, https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.pdf?__blob=publicationFile&v=7

Bundesagentur für Arbeit (o. J.): Branchen im Fokus, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Angebote/Branchen-im-Fokus/Branchen-im-Fokus-Nav.html (Abruf: 27.08.2021)

Bundesagentur für Arbeit (2021a): Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202107/arbeitsmarktberichte/am-kompakt-corona/am-kompakt-corona-d-0-202107-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Bundesagentur für Arbeit (2021b): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2020, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=10

Bundesagentur für Arbeit (2021c): Realisierte Kurzarbeit (hochgerechnet) - Deutschland, Länder, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit und Kreise (Monatszahlen), https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=3452800B9590F159780909EA4D74CC91?nn=1524090&topic_f=kurzarbeit-hr (Abruf: 28.08.2021)

Bundesagentur für Arbeit (2021d): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Langzeitarbeitslosigkeit/generische-Publikationen/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=4

BGBl - Bundesgesetzblatt Teil I (2020): Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Corona-Steuerhilfegesetz), S. 1385-1386

Bundesrechnungshof (2020): Bericht an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages nach § 88 Abs. 2 BHO über die Unterstützung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen durch das Konjunktur- und Zukunftspaket, Bonn, https://www.bundesrechnungshof.de/de/veroeffentlichungen/produkte/beratungsberichte/2020/finanzhilfen-fuer-forschungsinstitute-ohne-gesicherten-bedarf/@@download/langfassung_pdf

Bundesregierung (2011): Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, BT-Drucksache 17/6240, Berlin, https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf

Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drucksache 18/12840, Berlin, https://www.bmfsfj.de/resource/blob/119794/b69d114cfbe2b6c1d4e510da2d74fd8d/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-bt-drucksache-data.pdf

Bundesregierung (2020): Strategie Künstliche Intelligenz der Bundesregierung, Fortschreibung 2020, https://www.ki-strategie-deutschland.de/files/downloads/201201_Fortschreibung_KI-Strategie.pdf

Bundesregierung (2021): Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, BT-Drucksache 19/30750, Berlin, https://www.bmfsfj.de/resource/blob/184544/665a7070dbc68f9984fe968dc05fd139/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf

Bundesregierung (o. J.): Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien (Stand: 2020), https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/ministerium/ggo.pdf;jsessionid=170BEDA82B09A55E84C1305BDEF62C4D.1_cid373?__blob=publicationFile&v=9 (Abruf: 27.08.2021)

Bünning, M./Hipp, L./Munnes, Stefan (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona, WZB Ergebnisbericht, WZB (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung), Berlin, https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216101/1/Full-text-report-Buenning-et-al-Erwerbsarbeit-in-Zeiten-von-Corona-v1-20200415.pdf

Danzer, N./Huebener, M./Pape, A./Spiess, C. K./ Siegel, N. A./Wagner, G. G. (2021): Cracking under Pressure? Gender Role Attitudes toward Maternal Employment in Times of a Pandemic, IZA Discussion Paper No. 14471, Berlin, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.819695.de/dp1951.pdf

Das GleichstellungsWissen (2021): Alleinerziehende Frauen in West- und Ostdeutschland heute, https://www.dasgleichstellungswissen.de/alleinerziehende-frauen-in-west-und-ostdeutschland-heute.html (Abruf: 23.08.2021)

De Henau, J./Himmelweit, S. (2020): Stimulating OECD economies post-Covid by investing in care, IKD Working Paper No. 85, Milton Keynes, https://www.open.ac.uk/ikd/sites/www.open.ac.uk.ikd/files/files/working-papers/COVID%20care-led%20recovery_IKD_WP85_2020_06_12%20%28003%29.pdf

Destatis (Statistisches Bundesamt) (2021): Erwerbstätige: Deutschland, Jahre (bis 2019), Wirtschaftszweige (WZ2008), Geschlecht, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/_tabellen-innen-frauen-maenner.html (Abruf: 23.08.2021)

Deutscher Bundestag (2019): Antwort der Bundesregierung, Sozialer Arbeitsmarkt – Ausgestaltung der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung, Drucksache 19/9875, Berlin, https://dserver.bundestag.de/btd/19/098/1909875.pdf

Deutscher Bundestag (2020a): Antwort der Bundesregierung, Geschlechtsspezifische Unterschiede im Steuerrecht, Drucksache 19/18921, Berlin, https://dserver.bundestag.de/btd/19/189/1918921.pdf

Deutscher Bundestag (2020b): Entwurf eines Gesetzes für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket), Drucksache 19/18107, Berlin, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-sozialschutz-paket.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Deutscher Bundestag (2020c): Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Corona-Steuerhilfegesetz), Drucksache 19/19150, Berlin, https://dserver.bundestag.de/btd/19/191/1919150.pdf

Deutscher Bundestag (2021): Jahreswirtschaftsbericht 2021 der Bundesregierung. Unterrichtung durch die Bundesregierung, Drucksache 19/26210 vom 27. Januar 2021, https://dserver.bundestag.de/btd/19/262/1926210.pdf

Deutscher Frauenrat (2020): Forderungen und Positionen der DF-Serie „Geschlechtergerecht aus der Krise“. https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2020/09/Geschlechtergerecht-aus-der-Krise-Sept.-2020.pdf (Abruf 25.08.2021)

Deutscher Frauenrat (2021a): Schwerpunktthema: Geschlechtergerechte Konjunktur- und Investitionspolitik, Beschlüsse vom 24. Juni 2021, https://www.frauenrat.de/schwerpunktthema-geschlechtergerechte-konjunktur-und-investitionspolitik/ (Abruf: 25.08.2021)

Deutscher Frauenrat (2021b): Corona. Geschlechtergerecht aus der Krise, https://www.frauenrat.de/corona/ (Abruf: 22.08.2021)

DGB frauen (Deutscher Gewerkschaftsbund Frauen) (2021): Office im Home. Stereotype im Kopf. Ergebnisse aus der Beschäftigtenumfrage des Instituts DGB-Index Gute Arbeit, https://www.dgb.de/themen/++co++0be33718-7c3a-11eb-8c94-001a4a160123 (Abruf: 27.08.2021)

Die Bundesregierung (2020): Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken, Ergebnis Koalitionsausschuss 3. Juni 2020, Berlin, Abruf über: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finanzen/Konjunkturpaket/2020-06-03-eckpunktepapier.pdf?__blob=publicationFile&v=12

Die Bundesregierung (2021): Wirtschaftshilfen in der Corona-Pandemie. Unterstützung für Selbstständige und Unternehmen, https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/info-unternehmen-selbstaendige-1735010 (Abruf 23.08.2021)

Die Minijobzentrale (2021): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs, 2. Quartalsbericht 2021, Essen, https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/quartalsberichte_archiv/2021/2_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Dingeldey, I. (2020): Förderung der Gendergerechtigkeit, Stellungnahme zum Bremen Fonds-Gutachten der IW Consult GmbH und Prof. Dr. Jens Südekum, Unveröffentlichtes Papier vom 15.10.2020

djb – Deutscher Juristinnenbund (2020): Berechnung anhand der Steuerklasse IV! djb fordert, bei der Anhebung des Kurzarbeitergelds Diskriminierungen zulasten von Frauen zu beseitigen. Pressemitteilung vom 20.04.2020, https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/pm20-15

Ebert, S./Grote, M./Laudenbach, C. (2019): Zum Rätsel der Aktienmarktteilnahme in Deutschland, Frankfurt am Main, Download PDF

EIGE (European Institute for Gender Equality) (o. J.): Covid-19 and gender equality, https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality (Abruf: 23.08.2021)

European Social Network (2021): Funding Social Services Recovery, Anchoring social services in post-Covid national reform plans, https://www.esn-eu.org/sites/default/files/2021-07/ESN%20-%20EU%20Funding%20Final_compressed.pdf

Frey, R. (2021): Gender-Monitoring der ersten Tranche des Bremen-Fonds, Expertise im Auftrag der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, Download PDF

Frey, R./Pimminger, I. (2012): Gleichstellungsziele und Gleichstellungsbenchmarks – eine Arbeitshilfe für den ESF, https://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/arbeitshilfe_ziele_benchmarks.pdf

Frey, R. (2020): "Who Cares? Wie pflegende Angehörige die Folgen von Corona abpuffern" ein Beitrag auf dem Blog zu Corona & Care der Friedrich-Ebert-Stiftung, https://www.fes.de/themenportal-gender-jugend-senioren/gender-matters/gender-blog/beitrag-lesen/who-cares

Frey, R./Röhr, U. (2020): Das Konjunkturpaket zur Überwindung der Corona-Krise aus Geschlechter-und Klimaperspektive, Berlin, https://www.genanet.de/fileadmin/user_upload/dokumente/Themen/Corona/20200910-GIA-Konjunkturpaket.pdf

Fuest, C./Neumeier, F./Peichl, A. (2021): Hat die Mehrwertsteuersenkung den Konsum belebt?, München, https://www.ifo.de/DocDL/sd-2021-digital-1-fuest-neumeier-peichl-mehrwertsteuer-konsum.pdf

Gather, C./ Schürmann, L./ Trenkmann, J. (2017): (Solo)-Selbständigkeit als gleichstellungspolitische Herausforderung. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, https://www.zweiter-gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/28.a/7/be3b34.pdf

Hammerschmid, A./Schieder, J./ Wrohlich, K. (2020): Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer, DIW aktuell, Berlin, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789749.de/diw_aktuell_42.pdf

Handelsverband Nordrhein-Westfalen (o. J.): Maßnahmenpaket Coronavirus verabschiedet, https://www.handelsverband-nrw.de/2020/03/13/massnahmenpaket-coronavirus-verabschiedet/ (Abruf: 26.02.2020)

Hans-Böckler-Stiftung (2021): Coronakrise: Weniger Minijobs, in: Böckler IMPULS 12/2021, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/impuls_2021_12_gesamt.pdf

Hobler, D./Pfahl, S./Spitznagel (2017a): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2017 – WSI-Genderdatenportal. https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-horizontale-segregation-des-arbeitsmarktes-2017-14847.htm (Abruf: 27.08.2021)

Hobler, D./Pfahl, S./Mader, E. (2017b): Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes 2019 – WSI-Genderdatenportal https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-vertikale-segregation-des-arbeitsmarktes-14843.htm (Abruf: 11.01.2019)

Hobler, D./Pfahl, S./Mann, L. (2019): Selbstständige Frauen und Männer, mit und ohne Beschäftigte, 1991-2017 – WSI-Genderdatenportal, https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-22878.htm (Abruf: 26.08.2021)

Hobler, D./Pfahl, S./Spitznagel J. (o. J.): Zeit – Abhängig beschäftigte Frauen nach Arbeitszeitgruppen 1991-2018 – WSI-Genderdatenportal, https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_ZE-TimeGap_PDF_02-1.pdf

Hübgen, S./Eberlein, L./Munnes, S. /Schlüter, C./Unkel, N. S. (2021): Die Auswirkungen von COVID-19 auf die wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen in Berlin. WZB Discussion Paper SP I 2021–504, https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2021/i21-504.pdf

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsförderung) (2020): Datenanhang zum Forschungsbericht 16/2020. Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht (AZR AG), Stand: September 2020, Download über: https://iab.de/de/daten/iab-arbeitszeitrechnung.aspx

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsförderung) (2021): Teilzeitquote liegt so niedrig wie zuletzt vor fünf Jahren, 08. Juni 2021, https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/az2101.aspx (Abruf: 26.08.2021)

IAQ (Institut Arbeit und Qualifikation) (o. J.): Empfängerquoten von Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) nach Typ der Bedarfsgemeinschaft, Duisburg/Essen, Download PDF

ifo Institut (Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München) (2021): Zahl der Kurzarbeiter sank im Juli deutlich, Pressemitteilung 05. August 2021, https://www.ifo.de/node/64523 (Abruf: 28.08.2021)

Jessen, J./ Spiess, C. K./Wrohlich, K. (2021): Sorgearbeit während der Corona-Pandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil – vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung, DIW Wochenbericht 9/2021,

https://www.diw.de/de/diw_01.c.812230.de/publikationen/wochenberichte/2021_09_1/sorgearbeit_waehrend_der_coronapandemie__muetter_uebernehme___n_anteil_____vor_allem_bei_schon_zuvor_ungleicher_aufteilung.html#section6 (Abruf: 27.08.2021)

KfW (Kreditanstalt für Wiederaufbau) (2021): KfW-Gründungsmonitor 2021, Gründungstätigkeit 2020 mit Licht und Schatten: Corona-Krise bringt Tiefpunkt im Vollerwerb, birgt für viele aber auch Chancen, Frankfurt am Main, https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gründungsmonitor/KfW-Gründungsmonitor-2021.pdf

Klatzer, E./Rinaldi, A. (2020): „#nextGenerationEU" Leaves Women Behind, Gender Impact Assessment of the European Commission Proposals for the EU Recovery Plan, Studie im Auftrag von The Greens/EFA Group in the European Parliament, https://alexandrageese.eu/wp-content/uploads/2020/07/Gender-Impact-Assessment-NextGenerationEU_Klatzer_Rinaldi_2020.pdf (Abruf: 08.09.2021)

Klaus, D./Ehrlich, U. (2021): Corona-Krise = Krise der Angehörigen-Pflege? Zur veränderten Situation und den Gesundheitsrisiken der informell Unterstützungs- und Pflegeleistenden in Zeiten der Pandemie, Berlin, https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/DZA_Aktuell/DZA_Aktuell_01_2021_Corona-Krise_Krise_der__Angehoerigen-Pflege.pdf

Koebe, J./Samtleben, C./Schrenker, A./Zucco A. (2020): Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich, DIW Berlin (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) (Hrsg.), DIW aktuell 48, S. 1–9, Berlin, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.792728.de/diw_aktuell_48.pdf

Kohlrausch, B./Hövermann, A. (2020): Arbeit in der Krise, Blogbeitrag vom 06.10.2020, https://www.wsi.de/de/blog-17857-arbeit-in-der-krise-27098.htm (Abruf: 06.10.2020)

Kohlrausch, B./Zucco, A. (2020a): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, Policy Brief WSI, Nr. 40, 05/2020, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf

Kohlrausch, B./Zucco, A. (2020b): Was bedeutet die Corona-Pandemie für die Gleichstellung zwischen Man und Frau? WSI-Blog zu den Folgen der Pandemie Nr. 14, https://www.wsi.de/de/blog-17857-was-bedeutet-die-corona-pandemie-fur-die-gleichstellung-zwischen-mann-und-frau-28569.htm (Abruf: 24.08.2021).

Kuhl, M. (2010): Wem werden Konjunkturprogramme gerecht? Eine budgetorientierte Gender-Analyse der Konjunkturpakete I und II, in: WISO-Diskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpoli-

tik, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, https://library.fes.de/pdf-files/wiso/07230.pdf

Kuhl, M. (2012): Krisenpolitik als Zukunftsaufgabe – Vorschläge zur gleichstellungspolitischen Qualität von Konjunkturpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, http://library.fes.de/pdf-files/dialog/09519.pdf

Kuhl, M./Frey, R. (2019): Geschlechtergerechter Bundeshaushalt, Am Beispiel von Arbeitsmarkt- und Sportförderung, Berlin, https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2020/05/Gutachten-Geschlechtergerechter-Bundeshaushalt.pdf

Kuhn, J./Wildner, M. (2020): Corona-Krise und öffentlicher Gesundheitsdienst, in: Wissenschaftsforum in Gesundheit und Gesellschaft, 20 (4), S. 15-22

Lenze, A./Funcke, A./Menne, S. (2021): Alleinerziehende in Deutschland, Gütersloh, Download PDF

Lewalter, S. (2013): Gender in der Verwaltungswissenschaft konkret: Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung, Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterfor-schung (Hrsg.), Discussion Paper 20, 01/2013, https://www.harriet-taylor-mill.de/images/docs/discuss/DiscPap20.pdf

Lewalter, S./Geppert, J./Baer, S. (2009): Leitprinzip Gleichstellung? 10 Jahre Gender Mainstreaming in der deutschen Bundesverwaltung, in: GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 1 (1), 125-139

Lott, Y./Zucco, A. (2021): Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona, WSI Report Nr. 64, März 2021, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf

Meyer, L./Mumme T. (2020): Männer halten häufiger Aktien als Frauen, 06. Juni 2020, https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/ostdeutsche-sind-risikofreudiger-maenner-halten-haeufiger-aktien-als-frauen/25615292.html (Abruf: 27.08.2021)

Pelger, I./Tchouvakhina M. (2013): Low Dept Entrepreneurs: Unternehmerinnen gehen bei Finanzierung auf Nummer sicher. KfW Economic research Fokus Volkswirtschaft, Nr. 26, 12.07.2013, https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2013/Fokus-Nr.-26-Juli-2013-Frauen-Finanzierung.pdf (Abruf: 08.09.2021)

Pimminger, I. (2015a): Gleichstellungspolitischer Referenzrahmen für den Arbeitsschwerpunkt „Zukunft der sozialen Sicherung – Familienpolitik“, Bonn, http://library.fes.de/pdf-files/dialog/12362.pdf

Pimminger, I. (2015b): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund, Berlin, Download PDF

Pusch, T./Seifert, H. (2020): Kurzarbeit in der Corona-Krise mit neuen Schwerpunkten, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), WSI Policy Brief 47, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8877 (Abruf: 05.07.2021)

Pusch, T./Seifert, H. (2021): Kurzarbeit - Mehr als eine Beschäftigungsbrücke, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), WSI Policy Brief 53, https://www.econstor.eu/bitstream/10419/232936/1/1753153484.pdf

Reitzenstein, A./Heilmann, F./Brand, A. (2021): Green Recovery Tracker: Germany, Download PDF

Rösgen, A. (2012): Hintergrund, Zusammenhänge, Gleichstellung der Geschlechter im ESF, Berlin, Download PDF

Sauer, A. (2018): Equality Governance via Policy Analysis? The Implementation of Gender Impact Assessment in the European Union and Gender-based Analysis in Canada, Bielefeld, https://www.transcript-verlag.de/media/pdf/g0/4c/e3/oa9783839443767.pdf

Schambach, G. (2010): Gender in der Finanz- und Wirtschaftskrise. Beschäftigungsrelevante Aspekte in den Konjunkturpaketen der Bundesregierung für Frauen und Männer (Hg.): Hans-Böckler-Stiftung, https://www.boeckler.de/pdf_fof/97213.pdf (Abruf 02.09.2021)

Schmieder, J./Wrohlich, K. (2020): Gleichstellungspolitische Antworten auf die Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie, DIW Reihe Politikberatung kompakt Nr. 154, Berlin, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.799680.de/diwkompakt_2020-154.pdf

Schwartz, M. (2019): Frauenanteil in den Chefetagen des Mittelstands weiter im Sinkflug, https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Volkswirtschaft-Kompakt/One-Pager-2019/VK-Nr.-174-Februar-2019-Chefinnen.pdf

Seebauer, J./Kritikos, A. S./Graeber, D. (2021): Warum vor allem weibliche Selbstständige Verliererinnen der Covid-19-Krise sind, DIW Wochenbericht 15/2021, Berlin, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.815784.de/21-15-3.pdf

Simonson, J./Vogel, C./Tesch-Römer, C. (2016): Freiwilliges Engagement in Deutschland, Zusammenfassung zentraler Ergebnisse des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys, https://www.bmfsfj.de/blob/113702/53d7fdc57ed97e4124fffec0ef5562a1/vierter-freiwilligensurvey-monitor-data.pdf (Abruf: 30.07.2020)

Spangenberg, U./Färber, G./Späth, C. (2020): Mittelbare Diskriminierung im Lohnsteuerverfahren, Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 190, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_190_2020.pdf

Tagesschau (2021): Anträge auf Grundsicherung versechsfacht, 15. August 2021, https://www.tagesschau.de/inland/corona-grundsicherung-selbststaendige-101.html (Abruf: 27.08.2021)

UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women) (2021a): How Covid-19 impacts women and girls, https://interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/en/index.html (Abruf: 22.08.2021)

UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women) (2021#): Global gender response tracker: Monitoring how women's needs are being met by pandemic responses, https://data.unwomen.org/resources/women-have-been-hit-hard-pandemic-how-government-response-measuring (Abruf: 25.08.2021)

UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women)/ILO (International Labour Organization) (2021): Assessing the gendered employment impacts of COVID-19 and supporting a gender-responsive recovery. A country-level policy tool, https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2021/policy-tool-gendered-employment-impacts-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=2046#

UNDP (United Nations Development Program) (2020): COVID-19 Global Gender Response Tracker Fact Sheets, https://www.undp.org/publications/covid-19-global-gender-response-tracker-fact-sheets (Abruf: 24.08.2021)

UNDP (United Nations Development Program) (o. J.): Covid-19 Global Gender Response Tracker, https://data.undp.org/gendertracker/ (Abruf: 24.08.2021)

United Nations (o. J.): UN Covid-19 Response & Recovery Fund Gender Equality Marker – Guidance Note, http://mptf.undp.org/document/download/25055 (Abruf: 24.08.2021)

VDU (Verband deutscher Unternehmerinnen) (2020): Unternehmerinnen-Umfrage zur Corona-Pandemie, Pressemitteilung vom 16.12.2020, Berlin, https://www.vdu.de/fileadmin/user_upload/News/Pressemitteilungen/201216_PM_Unternehmerinnen-Umfrage_zur_Corona-Pandemie.pdf

Wiesner, C. (2020a): Das Konjunkturpaket der Bundesregierung und seine Auswirkungen auf Frauen und Männer, in: i3 - Kasseler Diskussionspapiere, Ideen, Interessen und Institutionen im Wandel 9, Kassel, https://kobra.uni-kassel.de/bitstream/handle/123456789/13024/%0bi3_09_2020_WiesnerKonjunkturpaket.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wiesner, C. (2020b): Das Konjunkturpaket der Bundesregierung und seine Auswirkungen auf Frauen und Männer, ZBW (Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft), Zeitgespräch, S. 21-24, https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10273-021-2820-x.pdf

WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) (2016): Monitoring Sozialökonomische Ungleichheit der Geschlechter, WSI Study Nr. 2, (Autor*innen: Hobler, D./Luckey, E./Pfahl, S.) Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_2_2016.pdf

WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) (2020): Neue Ergebnisse der Böckler-Erwerbspersonenbefragung. Corona und Arbeitszeit: Lücke zwischen den Geschlechtern bleibt – Frauen erhalten seltener Aufstockung bei Kurzarbeit, Pressedienst vom 29.12.2020, https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2020_12_29.pdf

WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2021): Erwerbspersonenbefragung im Corona-Sommer 2021, Weniger Erwerbstätige fürchten um Job, Belastungsgefühle sinken, aber hohe Unzufriedenheit mit Krisenmanagement der Politik, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2021_08_03.pdf

WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) (o. J.): WSI Genderdatenportal, https://www.wsi.de/de/wsi-genderdatenportal-14615.htm (Abruf: 25.08.2021)

Zimmer, A./Priller E./Paul, F. (2017): Karriere im Nonprofit-Sektor? Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen von Frauen, Münster, https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/ifpol/mitarbeiter/zimmer/_nonprofitfrauen_online.pdf

Zinn, S./Kreyenfeld, M./Bayer, M. (2020): Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf, Berlin, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.794303.de/diw_aktuell_51.pdf

Zoch, G./Bächmann, A.-C./Vicari, B. (2020): Care-Arrangements and parental well-being during the Covid-19 Pandemic In Germany, LIfBi Working Paper No. 91, Bamberg, https://www.lifbi.de/Portals/13/LIfBi%20Working%20Papers/WP_XCI.pdf?ver=F_ScLAqoGOy02uP_aDb7yw%3d%3d

Zucco, A./Kohlrausch, B./Hövermann, A. (2021): Erste Anzeichen für eine Verschärfung der sozialen Ungleichheit durch die Covid-19-Krise, Berlin, https://www.bundestag.de/resource/blob/847666/410e960e6a1ea4bc5c6432640404c36c/19_14-2_9-1-_Hans-Boeckler-Stiftung_soziale-Folgen-data.pdf

Anhang 1: Darstellung der Maßnahmen mit Gender-Aspekten und anzunehmenden Wirkungen

1.1 Maßnahmenpaket: „Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen“

Das erste Corona-Schutzschild hat die Überschrift „Ein Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen – Maßnahmenpaket zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus“. Das Paket umfasst vier Säulen und enthält 19 Maßnahmen.[1] Es handelt sich hierbei um das Kurzarbeitergeld (KAG), eine Reihe von steuerlichen Erleichterungen für Selbstständige, Betriebe und Unternehmen, Kredite und Bürgschaften für Unternehmen und Betriebe sowie die „Europäische Initiative“. Letztere ist nicht Gegenstand der Betrachtung (für eine Betrachtung von Maßnahmen der EU siehe Klatzer/Rinaldi 2020).

Tabelle 1: Gleichstellungs-Bewertung der Maßnahmen des Pakets „Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen“

Nr.	Bezeichnung/Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
1	Erleichterung von Kurzarbeit/Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge (hier: KAG) für Beschäftigte	Frauen waren zunächst etwas weniger und später etwas mehr in Kurzarbeit, allerdings wies das Gastgewerbe die höchste Kurzarbeitsquote auf (49,5 %)[2], hier sind viele Frauen beschäftigt, häufig wiederum geringfügig (dann ohne Anspruch auf KAG).	Unterschiedlicher Nutzen durch unterschiedliche Inanspruchnahme.
		Tarifbindung geringer in frauendominierten Branchen.	Bias bei aufstockenden Leistungen: Kurzarbeiter*innen in tariffreien Betrieben erhalten seltener KAG als in tarifgebundenen. Auch arbeiten Frauen häufiger in Betrieben ohne Tarifbindung (Pusch/Seifert 2021).
		Lohnersatzleistungen orientiert an Nettolöhnen – Steuerklassenkombination führt zu geringeren Auszahlungen für Ehepartner*innen in Steuerklasse V (deutlich mehr Frauen).[3]	Verstärkung von Disparitäten durch Ausgestaltung der Ersatzleistung: Da die Höhe des KAG anhand des Nettoeinkommens berechnet wird, verstärkt die Steuerklassenkombination III/V (Ehegattensplitting) Einkommensunterschiede (Spangenberg et al. 2020/Zucco et al. 2021).

[1] Verabschiedet von Bundestag und Bundesrat am 25./27. März 2020. Siehe BMF/BMWi (2020)
[2] https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202102/arbeitsmarktberichte/konjunkturelles-kurzarbeitergeld/konjunkturelles-kurzarbeitergeld-d-0-202102-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (S. 10), siehe auch ifo-Institut https://www.ifo.de/node/64523
[3] Siehe hierzu Ausführungen zum Thema Kurzarbeit in Kap. 2.4, siehe auch https://www.wsi.de/de/pressemitteilungen-15991-kurzarbeit-in-corona-zeiten-27839.htm

Nr.	Bezeichnung /Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
2	Steuerliche Maßnahmen für Unternehmen (Liquidität): Stundungen, Anpassung von Vorauszahlungen und Verzicht von Vollstreckung und Säumniszuschlägen	Einerseits: Frauen sind in Unternehmensführungen unterrepräsentiert (Wiesner 2020b, S. 23). Andererseits: Liquidität geringer bei von Frauen gegründeten Unternehmen aufgrund von geringerem (Start-)Kapital.	Männer und Frauen profitieren (unterschiedlich).
3	KfW[4]-Sonderprogramm für junge und etablierte Unternehmen – Risikoübernahme Zielgruppe: Bestandsunternehmen, junge Unternehmen unter 5 Jahren, für KMU und Großunternehmen, erst später auch kleine Unternehmen	Geschlechterstrukturen in Unternehmen (Abel-Koch 2019) – große Bandbreite an Unternehmen kann Zugang zu Krediten bekommen. Allerdings: „Unternehmerinnen in Deutschland [finanzieren] ihre Investitionen häufiger über Eigenmittel und seltener über Fremdkapital als männliche Unternehmensinhaber." (Pelger et al. 2013, S. 1)	Da die Maßnahme erst später auch für Kleinstunternehmen geöffnet wurde, konnten Frauen (als Inhaberinnen und Beschäftigte von kleinen Unternehmen) zunächst in geringerem Umfang profitieren: Verzerrung zu Ungunsten von Frauen.
4	KfW-Sonderprogramm Direktbeteiligung für Konsortialfinanzierung. Zielgruppe: mittelständische und Großunternehmen	Geschlechterstruktur in Unternehmen; Leitung und Beschäftigte: eher größere Unternehmen profitieren (Abel-Koch 2019).	Männer profitieren überproportional als Unternehmer und als Beschäftigte.
5	KfW-Schnellkredit: Risikoübernahme	Ab November 2020 geöffnet für Kleinstunternehmen, Soloselbstständige und Freiberufler*innen.	Da die Maßnahme erst später auch für Kleinstunternehmen geöffnet wurde, konnten Frauen (als Inhaberinnen und Beschäftigte von kleinen Unternehmen) zunächst in geringerem Umfang profitieren: Verzerrung zu Ungunsten von Frauen.
6	Bürgschaften/Großbürgschaften für Unternehmen jeglicher Größe	Ungleiche Repräsentanz von Frauen und Männern, die von Bürgschaften profitieren. Anteilig mehr Frauen in Kleinstunternehmen.	Bürgschaften werden von unterschiedlichen Branchen/Wirtschaftszweigen in Anspruch genommen.[5] Leichterer Zugang für kleine/Kleinstunternehmen. Folglich höherer Anteil der von Frauen geführten Unternehmen/Firmen mit hohem Anteil an weiblichen Beschäftigten.
7	Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF) für Unternehmen[6]	Geschlechterstruktur Unternehmen, Leitung und Beschäftigte: Je kleiner, desto mehr Frauen (Abel-Koch 2019). Dabei ging deutlich über die Hälfte der Stabilisierung (5.847 Mio. Euro) an die Lufthansa mit einem Anteil an weibl. Beschäftigten von über 2/3[7] und TUI mit ca. 55 % Frauen in der Belegschaft.[8]	Aufgrund der Repräsentanz in der Beschäftigtenstruktur profitieren Frauen im Schnitt etwas mehr von den staatlichen Garantien in Bezug auf die Sicherung von Beschäftigung.

[4] Die KfW verfügt über eine Genderstrategie, die sich jedoch lediglich auf den Bereich der internationalen Zusammenarbeit bzw. Entwicklungszusammenarbeit bezieht: https://www.kfw-entwicklungsbank.de/Download-Center/PDF-Dokumente-Selbstdarstellung/2011_Genderstrategie_D.pdf, siehe auch: https://www.kfw-entwicklungsbank.de/Unsere-Themen/SDGs/SDG-5/Interview-Schumacher/

[5] https://vdb-verbandsbericht.de/verbandsbericht-2020/verbandsbericht-2020-statistiken/statistikheft-2020/, S.22

[6] https://www.deutsche-finanzagentur.de/de/wirtschafts-stabilisierung/

[7] https://www.lufthansagroup.com/en/verantwortung/soziale-verantwortung/vielfalt-und-chancengleichheit/bericht-zur-gleichstellung-und-zur-entgeltgleichheit.html

[8] https://www.tuigroup.com/de-de/verantwortung/engagement/mitarbeiter/diversity

Nr.	Bezeichnung /Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
8	Exportkreditgarantien erweitert (Hermesdeckung)	Ungleiche Geschlechterstruktur in Unternehmen, die Exportgeschäfte tätigen: Den höchsten Anteil am Gesamtvolumen der Exportkreditgarantien hatte 2020 der Sektor Transport/Infrastruktur (23 %), gefolgt vom Chemiesektor, dem Energiesektor und der Papier-, Holz, Leder- und Textilindustrie.[9]	Aufgrund der geringen Repräsentanz sowohl in Leitung als auch in der Beschäftigtenstruktur profitieren Frauen im Schnitt weniger deutlich von den staatlichen Garantien.
9	Soforthilfe für Soloselbstständige und Kleinstunternehmen[10]	Der Frauenanteil bei Soloselbstständigen beträgt etwa 45,6 % (Bonin et al. 2020, S. 41). Soloselbstständige Frauen sind stärker von Einkommensverlusten durch die Krise betroffen als Männer (Seebauer et al. 2021) und Unternehmerinnen verfügen über weniger Rücklagen (Nadelöhr Lebensunterhalt) (siehe auch Frey/Röhr 2020).	Es gibt etwas mehr soloselbstständige Männer, die somit in absoluten Zahlen deutlicher profitieren können. Maßnahme kaum zugeschnitten auf die Situation Betroffener (Frauen).
10	Maßnahmenpaket für Start-ups und kleine Mittelständler	„Der Durchschnitt aller Investments, die ein Start-up in Deutschland über alle Finanzierungsphasen hinweg akquirieren kann, beträgt demnach bei männlich geführten Unternehmen 10,6 Mio. Euro. Gründerinnen hingegen erhalten im Schnitt 3,5 Mio. Euro, also nur knapp ein Drittel."[11] Frauen sind bei Start-ups unterrepräsentiert, die Coronakrise traf/trifft Gründerinnen härter als Gründer[12] (siehe auch KfW 2021).	Start-ups: Frauen sind sowohl als Gründerinnen als auch unter den Beschäftigten unterrepräsentiert (Frey/Röhr 2020, S. 8 f.). Mittelstand: Frauen sind als Chefinnen im Mittelstand deutlich unterrepräsentiert (Schwartz 2019), aber stellen mehr als die Hälfte der Beschäftigten (Abel-Koch 2019).
11	Schutzschirm für Lieferantenkredite – Unternehmen der Versicherungswirtschaft profitieren sowie Unternehmen, die ihre Kredite besser absichern können	In Versicherungen sind fast die Hälfte der Beschäftigten weiblich[13], die Leitungsebenen sind deutlich mehrheitlich männlich.[14] Lieferantenkredite werden sowohl von kleinen als auch von großen Unternehmen genutzt, wie auch von Unternehmen verschiedener Branchen. Ein Gender-Bias aufgrund von Unternehmensgrößen oder spezifischen Branchen ist nicht erkennbar.[15]	Sicherung von Beschäftigung: Da insb. auch der Einzelhandel die Kredite nutzt, ist ein Gender-Bias nicht erkennbar. Ex post Analyse über Größe, Branchen und Beschäftigtenstruktur der vom Schutzschild profitierenden Unternehmen notwendig.
12	Spezielle Hilfen im Gesundheitssektor[16]	Gender-Aspekte zu divers, um Einschätzung vornehmen zu können.	Eine konsistente Bewertung ist aufgrund der Vielzahl der unterschiedlichen Regelungen nicht möglich.

[9] https://www.agaportal.de/_Resources/Persistent/74f9a8498d898a102ad769e778c042830d3372cf/jb-2020.pdf, S. 54.

[10] Es gibt Hinweise darauf, dass Frauen die Hilfen zum geringeren Anteil beansprucht haben. Eine Studie für das Land Berlin verweist darauf, dass die Hilfen zum einen nicht auf die Situation von (vor allem soloselbständigen) Frauen zugeschnitten waren. Zum anderen wird als Ursache eine Ungleichbehandlung von Frauen bei der Kreditvergabe durch Hausbanken genannt (Hübgen et al. 2021).

[11] https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/die-gruender/warum-frauen-waehrend-der-corona-krise-unternehmen-gruenden-sollten-17050077.html

[12] https://femalefoundersmonitor.de/wp-content/uploads/Blitzumfrage_Auswirkungen-Corona.pdf und https://deutschestartups.org/2020/06/30/corona-krise-trifft-gruenderinnen-besonders-hart/

[13] https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202012/iiia6/beschaeftigung-sozbe-wz-heft/wz-heft-d-0-202012-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1 (31.12.2020, eigene Berechnungen)

[14] https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.611733.de/19-3.pdf, S. 44.

[15] https://www.bundesbank.de/resource/blob/615714/db4eada5f5d670d9164f11a5ab5fb76e/mL/2012-10-bedeutung-handelskredite-data.pdf

[16] Ausgleichszahlungen für Verschiebung planbarer Eingriffe, Mehrkosten und Bonus für zusätzliche Intensivbetten (Krankenhäuser), Ausgleichszahlungen für Patient*innenrückgang (Vertragsärzt*innen/ Psychotherapeut*innen), Erstattung zusätzlicher Kosten (KV), Ausgleichszahlungen für Einnahmeausfälle (Rehaeinrichtungen), Erstattung von außerordentlichen Aufwendungen und Mindereinnahmen (Pflegeeinrichtungen), keine Nachteile für Azubis im Gesundheitssystem und der Landwirtschaft beim Bezug von Bafög.

Nr.	Bezeichnung/Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
13	Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen (indirekter Kredit für Unternehmen)	Geschlechterstruktur in Unternehmen (Leitung und Beschäftigte): Je kleiner, desto mehr Frauen (Abel-Koch 2019). Schafft Unternehmen mit Beschäftigten-Liquiditätsspielraum – je mehr Beschäftigte, desto mehr profitieren die Unternehmen. Frauen sind hier unterrepräsentiert.	Da Frauen eher in kleinen Unternehmen arbeiten bzw. sie leiten, wird diese Liquiditätshilfe unterdurchschnittlich genutzt.
14	Aussetzung der Insolvenzantragspflicht des Schuldners	Weniger Frauen sind von Überschuldung betroffen als Männer (2004–2020) [17], obwohl sie über weniger Vermögen verfügen.	Beitrag zu Abmilderung sozialer Härten insb. für Männer.
15	Leistungsverweigerungsrecht für Verbraucher*innen für erhaltene Leistungen der Daseinsvorsorge – Erleichterung für Verbraucher*innen und Mieter*innen	Schuldner*innen: Im Jahr 2020 waren 7,6 % der Frauen in Deutschland überschuldet gegenüber 12,3 % der Männer. Das Schuldenvolumen belief sich bei Frauen im Jahr 2020 auf im Durchschnitt 22.700 Euro und das von Männern auf 31.800 Euro (Boniversum 2020, S. 83).	Mehr Männer können hiervon profitieren, da sie einen höheren Anteil der Zielgruppe ausmachen.
16	Leistungsverweigerungsrecht für Kleinstunternehmen bei Dauerschuldverhältnissen	Kleinstunternehmerinnen/weibl. Soloselbstständige sind stärker von der Krise betroffen (Seebauer et al. 2020), ihr Anteil an dieser Unternehmensform ist im Vergleich hoch.	Insbesondere von Frauen geführte Kleinstunternehmen und soloselbstständige Frauen werden in der Notlage abgefedert. Beitrag zur sozialen Sicherung insb. für Kleinstunternehmerinnen.
17	Anschaffung mobiler Endgeräte und Unterstützung von Online-Lehrangeboten	Herstellung und Verkauf mobiler Endgeräte: Digitalbranche hat eine eher männliche Beschäftigungsstruktur.	Schaffung/Sicherung von Beschäftigung in der Digitalbranche bewirkt eher Beschäftigungseffekte für Männer.
18	Flexibilisierung des Elterngeldes	Deutlich mehr Frauen nehmen Elterngeld in Anspruch, Tendenz steigend bei Männern bei niedrigem zeitlichem Volumen. [18]	Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insb. für Angehörige systemrelevanter Berufe (mehrheitlich Frauen).

[17] https://de.statista.com/statistik/daten/studie/483001/umfrage/schuldnerquote-in-deutschland-nach-geschlecht/
[18] https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_19_p002.html;jsessionid=92A4649C53216FECBC08EC9D4B66B8E6.live712

1.2 Maßnahmenpaket: „Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken“

Das zweite Maßnahmenpaket der Regierungskoalition wurde im Juni 2020 veröffentlicht.[19] Es enthält 57 Maßnahmen bzw. auch Maßnahmenbündel mit einem Finanzbedarf von ca. 158 Mrd. Euro. Nicht für alle Maßnahmen wird ein Finanzbedarf genannt, zudem handelt es sich um Schätzwerte. Die Maßnahmen sind in sich divers; sie enthalten sozialpolitische Maßnahmen wie den Entlastungsbetrag für Alleinerziehende, eine Reihe technologiepolitischer Maßnahmen wie die Förderung der Digitalisierung oder der Wasserstofftechnologie – aber auch der Schutz des Tierwohls ist hier Gegenstand. Das Maßnahmenpaket ist aufgeteilt in a) das Konjunktur- und Krisenbewältigungspaket und b) das Zukunftspaket (mit jeweils vier Maßnahmenbereichen). Es umfasst 57 Maßnahmen, die für Deutschland greifen und in der nachfolgenden Tabelle 56 beschrieben werden – die europapolitische Maßnahme wird aufgrund der Komplexität nicht betrachtet (hierzu siehe Klatzer/Rinaldi 2020). Die Maßnahme zu Mobilität umfasst zwölf verschiedene Untermaßnahmen und die Maßnahme „Zukunftsprogramm Krankenhäuser“ wird hier in zwei Komponenten betrachtet.

Das Maßnahmenpaket wurde von Wiesner (2020a/b) bereits unter Gleichstellungsgesichtspunkten mit der sogenannten 3R-Methode[20] untersucht. Die Forscherin kommt dabei zum folgenden Schluss: „[D]ie Bundesregierung [wäre] dazu verpflichtet gewesen, mit dem Konjunktur- und Krisenbewältigungspaket aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen hinzuwirken sowie, entsprechend den Prinzipien des Gender Mainstreaming, die Maßnahmen geschlechtsneutral auszurichten. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass dies nicht geschehen ist.“ (Wiesner 2020a, S. 15) Die vorliegende Studie bezieht sich zum Teil auf die Analyse von Wiesner und nimmt teilweise die dort genutzten Quellen auf. Allerdings werden die Maßnahmen nicht zusammenfassend, sondern einzeln betrachtet. Auch wird nicht schematisch die 3R-Methode auf Maßnahmenbereiche angewandt. Zudem wird nicht die Dimension der Entscheidungsmacht von Frauen und Männern einbezogen, da auf Wirkungen fokussiert wird: Sowohl von Frauen als auch von Männern getroffene Entscheidungen können gleichstellungspositive oder -negative Wirkungen entfalten. Wirkungen werden vielmehr auf die Maßnahme bezogen jeweils plausibilisiert (Spalte 4).

---

[19] Ergebnis des Koalitionsausschusses am 03.07.2020. Url: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Schlaglichter/Konjunkturpaket/2020-06-03-eckpunktepapier.pdf?__blob=publicationFile&v=8, Darstellung des BMF: https://www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Themen/Schlaglichter/Konjunkturpaket/Konjunkturprogramm-fuer-alle/zusammen-durch-starten.html

[20] Die 3R-Methode ist eine der vielen möglichen Methoden, die im Zuge der Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming zur Anwendung kommen kann.

Tabelle 2: Gleichstellungs-Bewertung der Maßnahmen des Pakets: „Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken“

Nr.	Bezeichnung/Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
19	Senkung des Mehrwertsteuersatzes (von 19 %/7 % auf 16 %/5 %)	Senkung der MwSt. kommt eher Geringverdienenden zugute (geben anteilig einen größeren Teil ihres Einkommens für Konsum aus). In dieser Gruppe befinden sich mehr Frauen als Männer (Wiesner 2020a, S. 11 f.). Männer können als im Schnitt wohlhabendere Personen mehr konsumieren (ebd.). Ankurbelung des Konsums: eher Unternehmen profitieren.	Durch die Senkung der MwSt. bestehen kaum Unterschiede im Konsumverhalten zwischen Frauen und Männern (Fuest et al. 2021). Gegenseitiges Aufheben unterschiedlicher Effekte. Geringer Gesamteffekt auf Konsum, damit geringer Effekt auf Gleichstellung.
20	Sozialgarantie 2021: Arbeitnehmer*innen (Schutz Nettoeinkommen) Arbeitgeber*innen (Verlässlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit)	Beschäftigte – Schutz Nettolöhne: 46 % Frauen (Wiesner 2020a, S. 23), zudem hohe Teilzeitquote von Frauen. Arbeitgeber: Männer profitieren deutlicher. Ehegattensplitting: Steuerklassenkombination führt zu geringeren Nettozahlungen für Ehepartner*innen in Steuerklasse V (deutlich mehr Frauen). Mehr Frauen in Minijobs – diese Frauen profitieren hier nicht. Ehegattensplitting sorgt für Ungleichheit in Nettolöhnen.	Auch wenn fast die Hälfte der Beschäftigten Frauen sind: Durch den Gender-Bias in den Beschäftigungsformen (Teilzeit, Minijobs) und das Ehegattensplitting profitieren Frauen im Schnitt weniger.
21	Stabilisierung der EEG-Umlage (und Senkung im Jahr 2021)	In Betrieben/Initiativen für erneuerbare Energien sind Frauen unterrepräsentiert.[21] Energie-Verbraucher*innen: Stromverbrauch von Männern scheint höher zu sein als von Frauen (Ergebnisse aus der Schweiz) (Bruderer Enzler et al. 2019).	Direkter Vorteil eher für Männer in Bereich erneuerbare Energien. Beschäftigungseffekt eher für Männer. Aufgrund Verbrauchsmustern: Männer profitieren stärker von der Deckelung des Strompreises – von niedrigeren Strompreisen profitieren eher Ärmere (Frauen/Alleinerziehende).
22	Fälligkeit Einfuhrumsatzsteuer verschoben	Import: Trend eher männerdominierte Branchen (IKT, KfZ, Energie), jedoch indirekte Effekte.	Da Frauen eher in anderen Branchen arbeiten bzw. in diesen leiten, profitieren sie unterdurchschnittlich.
23	Erhöhung steuerlicher Verlustrücktrag	Unternehmen mit höherem Verlustrücktrag profitieren in höherem Maße. Verstärkungseffekt für größere Unternehmen.	Da Frauen eher in kleinen Unternehmen arbeiten bzw. diese leiten, profitieren sie eher unterdurchschnittlich.
24	Einführung degressive Abschreibung	Männer verfügen über höhere Erwerbseinkommen als Frauen (Bönke et al. 2020, S. 31 f.).	Männer profitieren im Schnitt eher von der Möglichkeit der degressiven Abschreibung.
25	Modernisierung Körperschaftssteuerrecht	Erleichterung spezifischer Unternehmensformen (GmbH, AG ...), in denen Frauen unterrepräsentiert sind.	Männer profitieren im Schnitt eher von der Möglichkeit der Änderungen im Körperschaftssteuerrecht.

[21] https://www.klimareporter.de/gesellschaft/unter-drei-anteilseigner-innen-nur-eine-frau, https://wwindea.org/wp-content/uploads/2021/07/WWEA_Frauen_in_der_Burgerenergie.pdf

Nr.	Bezeichnung/Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
26	Verbesserung von Mitarbeitenden – Kapitalbeteiligung (Start-ups)	Bei Start-ups sind Frauen als Gründerinnen und Mitarbeitende unterrepräsentiert (Frey/Röhr 2020, S. 8 f.).	Männer profitieren im Schnitt eher von Kapitalbeteiligungen von Mitarbeitenden in Start-ups.
27	Schneller Neustart nach Insolvenz	Weniger Frauen sind von Überschuldung betroffen als Männer (2004–2020)[22], obwohl sie über weniger Vermögen verfügen.	Männer profitieren im Schnitt eher von den Neuregelungen nach Insolvenz.
28	Vorziehen von Investitionen	Investitionen in Infrastruktur, IT und Digitalisierung bzw. für die Bundeswehr betreffen zunächst Branchen und Bereiche mit vorwiegend männlichen Beschäftigten, mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung.	Männer profitieren im Schnitt eher von den Investitionen v. a. im Bereich IT, Sicherheit und Rüstung. Von einer Digitalisierung der Verwaltung profitieren letztlich Bürgerinnen und Bürger.
29	Entbürokratisierung – vereinfachte Vergabe – auch Bauwirtschaft	Über das Vergaberecht kann auch Gleichstellung gesteuert werden.[23] Die Bauwirtschaft ist männerdominiert.	Vereinfachung könnte Verankerung von Gleichstellungsvorgaben in der Vergabe konterkarieren. Da eine zeitliche Befristung vorliegt, ist jedoch keine nachhaltige negative Wirkung zu erwarten. Erleichterung für Bauwirtschaft zieht Beschäftigungseffekte v. a. für Männer nach sich.
30	Überbrückungshilfe (I–II)	Siehe hierzu Maßnahmenpaket 1, Tabelle 1, Nr. 9.	
31	Gemeinnützige Organisationen	Frauen sind in gemeinnützigen Organisationen bei den Beschäftigten überrepräsentiert, in der Leitungsebene unterrepräsentiert (siehe Zimmer et al. 2017) (siehe auch Wiesner 2020a, S. 12).	Kommt eher Frauen zugute.
32	Programm Neustart Kultur	Frauen sind in Kultureinrichtungen bei den Beschäftigten überrepräsentiert, in der Leitungsebene unterrepräsentiert: 50,8 % Frauenanteil im Kulturbereich (siehe auch Wiesner 2020a, S. 12).	Kommt zu gleichen Teilen Frauen und Männern zugute.
33	Nachhaltige Bewirtschaftung der Wälder – Digitalisierung, Investitionen	Wald ist nach Schätzungen zu 80 % Eigentum von Männern, Forstwirtschaft ist „Männerdomäne“[24]. Digitalisierung: IT-Branche wird befördert.	Männer profitieren direkt als Waldbesitzende und indirekt durch Beschäftigungseffekte in der IT-Branche stärker.

[22] https://de.statista.com/statistik/daten/studie/483001/umfrage/schuldnerquote-in-deutschland-nach-geschlecht/
[23] https://www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz/frauenfoerderverordnung/ und http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/vergabe_gleichstellung_www.pdf
[24] https://www.waldwissen.net/de/waldwirtschaft/betriebsfuehrung/organisation-und-planung/waldbesitz-ist-immer-oefter-frauensache

Nr.	Bezeichnung/Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
34	Kostenübernahme Unterkunft und Heizung SGB II – Entlastung der Kommunen	SGB II: Frauen sind etwas länger in Langzeitarbeitslosigkeit (siehe Kap. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Entscheidungsträger*innen auf kommunaler Ebene sind vorwiegend Männer (siehe Wiesner 2020a). Punktuell: Umsetzung von Gender Budgeting in Kommunen.[25]	Geschlechterstruktur auf kommunaler Ebene lässt per se noch keinen Rückschluss auf eine gleichstellungsnegative Wirkung der Mittelverausgabung zu.
35	Ausgleich Gewerbesteuermindereinnahmen, Entlastung der Kommunen	Zu Kommunen siehe Nr. 37.	
36	Nat. Klimaschutzinitiative Förderprogramme: Beratung, Netzwerkbildung, Infrastruktur	Es werden vorwiegend Infrastrukturprojekte (Abfall-, Abwasserwirtschaft, Mobilität, Beleuchtung, Energie u. a.) gefördert, in denen vorrangig Männer beschäftigt sind.[26]	Auch wenn Klimaschutzmaßnahmen Frauen und Männern gleichermaßen zugutekommen, profitieren eher männerdominierte Branchen (etwa MINT und Handwerk).
37	Bundesrahmenregelung Beihilfen für ÖPNV	Frauen legen rund 21,2 % ihrer täglichen Wege mit dem ÖPNV zurück, während Männer dies zu 17,4 % tun (BMVI 2018, S. 52, eigene Berechnungen[27]).	Von der Aufrechterhaltung des Angebots des ÖPNVs profitieren Frauen als Nutzerinnen etwas stärker als Männer (unter Vorbehalt).
38	Unterstützung der Länder beim ÖPNV – Kompensation Fahrgeldeinnahmen	Siehe Nr. 37.	
39	Unterstützung Sanierung von Sportstätten	Sanierungsmaßnahmen durch Handwerk/die Bauwirtschaft (männerdominierte Branchen).	Es profitieren zunächst männerdominierte Branchen. Nutzung der (sanierten) Sportstätten durch Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen, Wirkung somit unklar.
40	KfW-Förderkredit IKU ausgeweitet. Investitionskredit für kommunale und soziale Unternehmen	Es wird ein Mix an Vorhaben gefördert: Kindergärten, Schulen und Sporteinrichtungen. Stadt- und Dorfentwicklung einschließlich touristischer Infrastruktur. Krankenhäuser, Altenpflege- und Behinderteneinrichtungen. Informations- und Kommunikationsinfrastruktur (insbesondere Breitband). Versorgung und Entsorgung, Verkehrsinfrastruktur. Wissenschaft, Technik und Kulturpflege.[28]	Durch die Mischung verschiedener Vorhaben erfolgt ein Ausgleich von eher frauen- und männerdominierten Bereichen.

[25] Eine Reihe von Kommunen setzt Gender Budgeting um (z. B. Berliner Bezirke oder die Stadt München), in diesen Kommunen ist bei erfolgreicher gleichstellungspolitischer Steuerung eine positive Wirkung auf Gleichstellung zu erwarten – jedoch nicht flächendeckend.

[26] https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/ABQ87vtIAvaMFPIUHAp/content/ABQ87vtIAvaMFPIUHAp/BAnz%20AT%2014.08.2020%20B7.pdf?inline, S. 18.

[27] In der Studie wird allerdings zu „Öffentlichem Verkehr" auch der Fernverkehr gezählt, dies verzerrt das Ergebnis.

[28] https://www.foerderdatenbank.de/FDB/Content/DE/Foerderprogramm/Bund/KfW/investition-kommunale-soziale-unternehmen-iku.html

Nr.	Bezeichnung/Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
41	Beteiligung an DDR-Zusatzversorgungssystemen erhöht (von 40 auf 50 %)	Entlastung der neuen Bundesländer. Keine Relevanz erkennbar.	Keine Wirkung feststellbar.
42	Kinderbonus 300 Euro (und später 150 Euro)	Maßnahme der Konsumförderung, die Eltern (Zweielternfamilien und Alleinerziehenden) zugutekommt Der Kinderbonus kurbelt das Konsumverhalten stärker an als die Mehrwertsteuersenkung.[29]	Förderung von Familien als Konsumanreiz ist nicht automatisch gleichstellungspositiv (siehe Ausführungen in Kap. 2.1), kommt aber insb. ärmeren Familien zugute, darunter auch Alleinerziehenden, v. a., da nicht auf Grundsicherung angerechnet.
43	Ausbau Kinderbetreuungseinrichtungen	Ungleiche Verteilung der Sorgearbeit. Im Bausektor sind Männer überrepräsentiert.	Trägt zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf bei. Reduktion des Gender Care Gap. Beschäftigungseffekte v. a. für Männer (Bau). Langfristig Beschäftigungseffekte eher für Frauen (Erzieher*innen)
44	Beschleunigung von Investitionen in Ganztagsbetreuung und -schulen	Ungleiche Verteilung der Sorgearbeit. Im Bausektor sind Männer überrepräsentiert.	Trägt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Reduktion des Gender Care Gap. Beschäftigungseffekte v. a. für Männer (Bau). Langfristig Beschäftigungseffekte für Frauen (Pädagoginnen).
45	Unterstützung Digitalisierung von Schulen	Eckpunktepapier „Ausbildung und Finanzierung der Administratoren“ – IT-Sektor eher männlich dominiert.	Beschäftigungseffekte v.a. für Männer, da auch kein Hinweis auf Ziel der Frauenförderung in IT-Berufen.
46	Anhebung Entlastungsbeitrag Alleinerziehende	Alleinerziehende sind mehrheitlich Frauen: 88 % (Lenze et al. 2021).	Trägt zur Stabilisierung der Situation erwerbstätiger Alleinerziehender bei.
47	Bundesprogramm "Ausbildungsplätze sichern"	Auszubildende 2020: 65,2 % Männer und 34,8 % Frauen.[30]	Von den Maßnahmen profitieren eher Männer (als Auszubildende).
48	Aufstockung GRW-Mittel für überregionale Anbindung	Schwerpunkt Infrastruktur, v. a. Straßenbau, Gewerbegebietsanbindung. Branchen deutlich männerdominiert.	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer, Wegeerleichterung.
49	Steuerl. Forschungszulage Unternehmen	In FuE-Vorhaben der Grundlagenforschung, industriellen Forschung oder experimentellen Entwicklung. Nach Einschätzung des BMWi profitieren vor allem KMU.[31]	Da FuE v. a. im MINT-Bereich stattfindet, ist davon auszugehen, dass eher diese Fächergruppen profitieren. Da sie eher männerdominiert sind, zeigen sich Beschäftigungseffekte v. a. für Männer.
50	Unterstützung außeruniversitärer Forschung	Förderung der vier großen Forschungseinrichtungen[32] (Bundesrechnungshof 2020); diese setzen teilweise Gleichstellungspläne um.[33]	Eher männerdominierte Einrichtungen werden gefördert, die jedoch Ansätze zur Gleichstellung verfolgen.

[29] https://www.imk-boeckler.de/fpdf/HBS-007835/p_imk_pb_97_2020.pdf

[30] Destatis 2021: Bildung und Kultur – Berufliche Bildung, Fachserie 11 Reihe 3 – 2020, Tabellenblatt 1.4.1.1 – eigene Berechnung, Download über: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/_publikationen-innen-berufliche-bildung.html;jsessionid=413939B6952BC2E16E7F9F9501A29823.live721

[31] https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/Monatsbericht/Monatsbericht-Themen/2020-02-neue-forschungszulage-in-deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6

[32] Fraunhofer-Gesellschaft, Max-Planck-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft (Bundesrechnungshof 2020).

[33] Vgl.: https://www.mpg.de/12726043/Gleichstellungsgrundsaetze.pdf , https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/chancengleichheit-und-diversitaet/gleichstellung-in-wissenschaftlichen-leitungspositionen.html#c4244

Nr.	Bezeichnung/Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
51	Förderung Energieforschung	Energiewirtschaft: Männer sind überrepräsentiert.	Beschäftigungs- bzw. Karriereeffekte v. a. für Männer.
52	Mobilität stärken	Maßnahmenunterpaket mit insg. zwölf verschiedenen Maßnahmen (a bis l).	Siehe einzelne Maßnahmen.
52a	Anpassung KfZ-Steuer an CO_2-Emmission	34,5 % aller Autos sind auf Frauen zugelassen.[34] Der Anteil der 2018 in Privathaushalten auf Frauen zugelassenen E-Neuwagen war 2018 geringer (27,9 %) als bei allen Neuzulassungen (36,0 %) (Frey/Röhr 2020, S. 6). Ankurbelung Entwicklung von E-Autos.	Kommt Mobilitätsbranchen zugute. Somit Beschäftigungseffekt eher für Männer.
52b	Innovationsprämie für E-Autos	Neuanschaffungen E- bzw. Hybrid-Autos: 59,7 % aller Neuzulassungen sind Geschäftswagen, die vorwiegend von Männern genutzt werden (Frey/Röhr 2020, S. 6).	Es profitieren eher Männer, insb. bei Dienstwagen.
52c	Bonus für Zulieferer, FuE	Zulieferbetriebe sind eher männlich dominiert (KFZ, Maschinenbau u. a.).	
52d	Flottenaustausch Sozial und Mobil	Vorteile für Erziehung & Pflege (frauendominiert).[35]	Frauen profitieren eher durch Stützung von bezahlter Care-Arbeit.
52e	Flottenaustausch Handwerk	Frauenanteil an Inhaber*innen, Geschäftsführer*innen, Gesellschafter*innen im Handwerk: 27 %. Frauenanteil insgesamt: 36 % (2019).[36]	Die Förderung kommt mehr Männern als Betriebsinhaberinnen und Arbeitnehmerinnen zugute.
52f	Ladesäulen-Infrastruktur	Kommt Nutzer*innen von E-Fahrzeugen zugute, Frauenanteil siehe Nr. 55 a/b. Ausbau bewirkt in der Regel Beschäftigungseffekte v. a. durch Elektroingenieur*innen und Techniker*innen (unter 15 % Anteil Frauen).[37]	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer.
52g	Zusätzliches Eigenkapital für DB	Frauenanteil Beschäftigte DB hierzulande: 23 %.[38] Bahnreisende: keine Daten.	Nutzt eher Männern.
52h	Mobilfunk auf der Schiene	Besserer Mobilfunk kommt Bahnreisenden zugute. Keine Zahlen zur Geschlechterverteilung verfügbar. Die Umsetzung der Maßnahme bringt Beschäftigungseffekte in der IKT-Branche bzw. bei Elektroingenieur*innen.	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer.

[34] https://www.kba.de/DE/Statistik/Fahrzeuge/Bestand/Jahresbilanz/b_jahresbilanz_inhalt.html
[35] https://www.bmu.de/programm/sozial-mobil
[36] https://www.zdh.de/daten-und-fakten/kennzahlen-des-handwerks/kennzahlen-des-handwerks-2019/frauen-im-handwerk/
[37] https://www.ingenieur.de/karriere/arbeitsleben/frauen-erobern-den-ingenieurberuf/
[38] https://www.deutschebahn.com/de/konzern/konzernprofil/zahlen_fakten/mitarbeiter-6067250

Nr.	Bezeichnung/Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
52i	Modernisierung der Bus und LKW-Flotten (E-Mobilität)	Kraftfahrzeugbau und Nutzfahrzeugindustrie sind männerdominierte Bereiche.	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer.
52j	LKW-Flottenerneuerung	Kommt v. a. der Nutzfahrzeugindustrie und dem Speditionsgewerbe und Berufskraftfahrer*innen zugute; Branchen mit hohem Männeranteil.	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer.
52k	Schifffahrt	Im Schiffbau und dem Bau von Wasserinfrastruktur sind v. a. männerdominierte Berufe zu finden.	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer.
52l	Moderne Flugzeuge	Der Flugzeugbau ist männerdominiert.	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer.
53	Förderung von Wasserstofftechnologien	Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes: Frauenanteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Energiewirtschaft (2020): 21 % (Bundesagentur für Arbeit 2021b, S. 13). Forschung und Anlagebau: MINT Fächer. Frauen sind im Feld unterrepräsentiert. [39]	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer.
54	Wasserstoff: Aufbau internationaler Partnerschaften, Gründung europ. Wasserstoffgesellschaft	Siehe Nr. 53.	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer.
55	Ausbau erneuerbarer Energien: Photovoltaik, Offshore Windkraft	Energiewirtschaft: Männer sind überrepräsentiert.	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer.
56	Gebäudesanierung für Energieeffizienz, auch: Förderung von Klimaanpassungsmaßnahmen in sozialen Einrichtungen	Gebäudesanierung: Hausbesitzer*innen sind zum größten Teil Paare (mit männlichem Haupteinkommen), unter den Alleinstehenden besitzen mehrheitlich Frauen eine Immobilie. [40]	Frauenanteil an sozialversicherungspflichtig/geringfügig Beschäftigten im Baugewerbe: 15,3 % (2020). [41] Beschäftigungseffekte v. a. für Männer.
57	Registermodernisierung	Ermöglichung der eindeutigen Zuordnung einer natürlichen Person zu übergreifenden Verwaltungsverfahren. Kann mittelbar zur Reduktion von unbezahlter Arbeit durch das Prinzip „Once Only“ beitragen.	Keine unmittelbare Wirkung

[39] Das BMU fördert den Aufbau einer Expertinnen-Datenbank „Women in Green Hydrogen“, vgl. https://www.now-gmbh.de/aktuelles/pressemitteilungen/das-frauennetzwerk-women-in-green-hydrogen-veroeffentlicht-die-erste-expertinnen-datenbank-im-bereich-gruener-wasserstoff/

[40] https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Vermoegen-Schulden/Publikationen/Downloads-Vermoegen-Schulden/evs-geld-immobilienvermoegen-schulden-2152602189004.pdf?__blob=publicationFile, S. 82/88.

[41] https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Angebote/Branchen-im-Fokus/Branchen-im-Fokus-Nav.html, eigene Berechnungen.

Nr.	Bezeichnung/Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
58	Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) beschleunigen	Einführung digitaler Lösungen: IKT-Berufe: 16 % Frauenanteil (BMFSFJ 2020b, S. 42). Digitalisierung von Verwaltungsleistungen kann zum weiteren Personalabbau im öffentlichen Dienst führen; die Beschäftigten sind vorwiegend weiblich und in Teilzeit angestellt.[42]	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer bei Einführung digitaler Lösungen. Langfristig ggf. Abbau gerade weibl. Beschäftigung. Zeitersparnis für Bürger*innen und dabei Reduktion unbezahlter Care-Arbeit.
59	Digitalisierungsschub Verwaltung und Wirtschaft, z. B. für KMU und Handwerk: Modul 1 „Investition in digitale Technologien“ und Modul 2 „Investition in die Qualifizierung der Mitarbeitenden“[43]	Einführung digitaler Lösungen für Unternehmen mit 3 bis 499 MA.[44] Frauenanteil bei Kleinstunternehmen höher (Abel-Koch 2019). Drittleistungen: Beschäftigungseffekte IKT-Berufe: 16 % Frauenanteil.[45] Digitalisierung der Verwaltung siehe Nr. 61.	Durch Förderkriterien (ab drei Mitarbeitende) Schaffung einer indirekten Zugangshürde für Kleinstunternehmen (mit höherem Frauenanteil). Beschäftigungseffekte v. a. für Männer. Langfristig ggf. Abbau gerade weibl. Beschäftigung im Öffentl. Dienst.
60	Investitionen in Künstliche Intelligenz (KI) erhöht	KI-Strategie: „Die Bundesregierung will insbesondere Frauen stärker für MINT-Berufe begeistern und so den Anteil an Studentinnen in MINT-Fächern erhöhen. Auch setzt sich die Bundesregierung dafür ein, dem bestehenden Fachkräftemangel mit einem gezielteren Abbau von Benachteiligungen von qualifizierten Frauen zu begegnen.“ (Bundesregierung 2020, S. 12)[46]	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer, jedoch Bemühung, Frauen als Fachkräfte zu gewinnen.
61	Förderung Quantentechnologie	Männerdominierter Interventionsbereich (MINT-Fächer, speziell Physik). Laut Rahmenprogramm fördern beteiligte Organisationen wie DFG und Max-Planck-Gesellschaft[47] Gleichstellung (siehe auch Nr. 53).	Beschäftigungs- und Karriereeffekte v. a. für Männer.
62	Förderung Kommunikationstechnologie 5G	Der IKT-Bereich ist eher männlich dominiert.	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer.
63	Förderung Glasfaser-Breitbandausbau	Im Bausektor sind Männer überrepräsentiert.	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer.

[42] https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2021/2021_monitor-oe-d.pdf, S. 20.
[43] https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/richtlinie-zum-foerderprogramm-digital-jetzt-investitionsfoerderung-kmu.pdf?__blob=publicationFile&v=4
[44] https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/richtlinie-zum-foerderprogramm-digital-jetzt-investitionsfoerderung-kmu.pdf?__blob=publicationFile&v=4, S. 4.
[45] Gutachten Dritter Gleichstellungsbericht S. 42: https://www.bmfsfj.de/resource/blob/182018/a05aaecd48fb5a95a86dbccae28350b7/gutachten-zum-dritten-gleichstellungsbericht-data.pdf
[46] Unter https://www.ki-strategie-deutschland.de/home.html finden sich u. a. Informationen zur spezifischen Förderung von KI-Nachwuchswissenschaftlerinnen
[47] https://www.quantentechnologien.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Publikationen/Rahmenprogramm-Bundesregierung-Quantentechnologie-2018-bf-C1.pdf, S. 33 f.

Nr.	Bezeichnung/Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
64	Ausbau 5G-Netz beschleunigen	Schaffung einer Mobilfunkinfrastrukturgesellschaft,[48] um Funklöcher durch neue Mobilfunkmasten zu schließen. Hiervon profitieren zunächst Infrastrukturgesellschaften/Mobilfunknetzbetreiber*innen, letztlich Bewohner*innen in strukturschwachen Gegenden gleichermaßen.	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer.
65	Aufstockung "Modellprojekte Smart Cities"	Unterschiedliches politisches Engagement von Frauen und Männern (Simonson et al. 2016). Potenzial: Digitale Beteiligung ermöglicht besseren Zugang für Menschen mit Sorge-Arbeit[49] – Smart-City-Charta jedoch geschlechtsblind.	Modellprojekte nehmen Gender-Aspekte nicht auf, kein Beitrag zur Gleichstellung erkennbar.[50]
66	Zentrum Digitalisierungs- und Technologieforschung der Bundeswehr	Das Zentrum forscht in Bereichen mit hohem Männeranteil,[51] die Spitze ist paritätisch, das Team besteht insg. aus 2/3 Männern und 1/3 Frauen.[52] Kein Hinweis auf Integration von Chancengleichheit/Diversity auf Website des Zentrums.	Beschäftigungseffekte v. a. für Männer.
67	Stärkung Öffentlicher Gesundheitsdienst (ÖGD)	Personalgewinnung und Aufwertung von Stellen – eher frauendominierte Berufe (Kuhn/Wildner 2020). Verbesserung der techn./digitalen Ausstattung, Vernetzung der Ämter: IKT-Berufe.	Positive Beschäftigungs- und Verdiensteffekte eher für Frauen (langfristig). Kurzfristig: Beschäftigungseffekte für IKT-Berufe.
68	Zukunftsprogramm Krankenhaus (im Gesetz werden weitere Regelungen getroffen)	V. a. Baumaßnahmen und Digitalisierung (inkl. IT-Sicherheit). Regelung Pflegeunterstützungsgeld und (Familien-)Pflegezeit: Von den Regelungen profitieren mehrheitlich Frauen. Ausnahmen Vermögensanrechnung bei Kinderzuschlag. Zu divers, um Einschätzung vorzunehmen; ambivalente Wirkungen.	Von der Modernisierung der KH profitieren Patient*innen. Umsetzung der Modernisierung zieht Beschäftigung v. a. für Männer nach sich. Entlastung pflegender Angehöriger: mehrheitlich Frauen. Kinderzuschlag: Vorteile auch für Alleinerziehende.
68a	Sonderleistungen an Pflegekräfte	Pflegekräfte mehrheitlich Frauen.	Frauen haben mehrheitlich einen Nutzen.

[48] https://netzda-mig.de/news/details/lueckenlosen-mobilfunk-foerdern-die-mobilfunkinfrastrukturgesellschaft-mig-geht-an-den-start
[49] https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/themen/digitalisierung/digitale-stadt/_documents/flyer-forschungscluster.pdf;jsessionid=DC5482B4993DE87975BA699F169605AE.live11294?__blob=publicationFile&v=1 und https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/analysen-kompakt/2021/ak-10-2021-dl.pdf?__blob=publicationFile&v=5
[50] Siehe z.B. https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/bauen/wohnen/smart-city-charta-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=2
[51] https://dtecbw.de/home/forschung, https://dtecbw.de/resolveuid/0c6a339d57f0441ebd27414f19674cfc
[52] https://dtecbw.de/home/dtecbw/team/default

Nr.	Bezeichnung/Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
69	Produktion Arzneimittel/Medizinprodukte in Deutschland – Förderung von drei biopharmazeutischen Unternehmen	In der forschenden pharmazeutischen und biotechnologischen Industrie im Vergleich hoher Frauenanteil (lt. Verband der forschenden Pharma-Unternehmen (vfa): 44 Prozent Frauen unter dem wissenschaftlichen Personal in der FuE in pharmazeutischer Industrie.[53]	Beschäftigungseffekte eher ausgewogen.
70	Verstärkung Impfstoffforschung und -entwicklung	Siehe Nr. 69.	Beschäftigungseffekte eher ausgewogen.
71	Aufbau nationaler Reserve an medizinischer Schutzausrüstung an 19 Standorten in Deutschland	Hersteller*innen von Schutzausrüstung und Logistikbranche (eher männerdominiert) profitieren kurzfristig. Langfristig profitiert die Gesamtbevölkerung und insbesondere das Pflegepersonal (Schutz).	Keine deutlichen Wirkungen auf Gleichstellung zu erwarten.
72	Förderprogramm für Stallumbau	Umbau Maßnahmen sichern/schaffen Beschäftigung in der Bauwirtschaft/dem Handwerk. Landwirtschaftliche Tierhalter*innen: Frauen sind in der Landwirtschaft als Arbeitskräfte, v. a. als Führungskräfte unterrepräsentiert.[54]	Männer profitieren als Auftragnehmer des Umbaus deutlicher. Ebenso profitieren Männer im Schnitt als Landwirte deutlicher.
73	Unterstützung Entwicklungs- und Schwellenländer	In der internationalen Entwicklungszusammenarbeit sind durch das SDG Ziel 5 und die Anwendung von Gender-Markern Gleichstellungswirkungen (besser) abgesichert.[55]	Unterstützung von Gleichstellung fördernden Organisationen (z. B. UN Women) und querschnittliche Berücksichtigung von Gleichstellung durch G-Kennungen.

[53] https://www.pharmazeutische-zeitung.de/2018-03/frauen-die-pharmaindustrie-ist-weiblicher-als-andere-branchen/

[54] https://www.landwirtschaft.de/landwirtschaft-verstehen/wie-funktioniert-landwirtschaft-heute/frauen-in-der-landwirtschaft

[55] Vgl. BMZ (2021)

1.3 Sozialschutz-Pakete

Die Sozialschutzpakete 1 vom März 2020 und 2 vom Mai 2020 (veröffentlicht durch das BMAS)[56] enthalten neun bzw. sechs Maßnahmen. Das 3. Sozialschutzpaket wurde im März 2021 beschlossen (mit fünf Maßnahmen sowie drei ergänzenden Maßnahmen).

Tabelle 3: Gleichstellungs-Bewertung der Maßnahmen des Sozialschutz-Pakets

Nr.	Bezeichnung/Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
74	Vereinfachter Zugang zur Grundsicherung, Aussetzung Vermögensprüfung	Unter der Zielgruppe Soloselbstständige sind Frauen durch die Pandemie besonders betroffen, sie verfügen im Schnitt über ein geringeres Vermögen (siehe Kap. 1.3.3).	Ist dazu geeignet, Härten auszugleichen, von denen insb. soloselbstständige Frauen betroffen sind. Zugang insb. für Frauen beschränkt durch „Bedarfsgemeinschaft" im SGB2 (Rösgen 2012, S. 20).
75	Zugang existenzsichernder Leistungen (Leistungsempfangende nach SGB 2 und Bundesversorgungsgesetz[57])	Keine hohen Disparitäten nach Geschlecht in der Zielgruppe vorhanden (Anteil Männer SGB XII 4. Kap.: 49,3 %, 3. Kap.: 53,6 %).	Keine deutliche Geschlechterdifferenz.
76	Vereinfachter Zugang Kinderzuschlag („Notfall-KiZ")	Unterstützt insb. ärmere Familien; hiervon profitieren Alleinerziehende besonders (vorwiegend Frauen) (IAQ o. J.).	Kann Härten von ärmeren, von der Krise betroffenen Eltern und insb. von Alleinerziehenden auffangen.
77	Entschädigung für Verdienstausfall aufgrund Schul-/Kitaschließungen (wegen Kinderbetreuung)	Den durch die Schließung verursachten erhöhten Betreuungsaufwand haben im Schnitt eher Frauen getragen.	Kann Verdienstausfälle aufgrund von erhöhtem Betreuungsaufwand insb. von Müttern (auch in geringf. Beschäftigung) teilw. kompensieren. Allerdings: Berechnung auf Nettobasis führt zu Geringleistung bei Steuerklassekombination III/V (siehe Kap. 2.1, Maßnahme 1, Pt. 3).[58]
78	Einsatz und Absicherung soz. Dienste (Sozialdienstleister-Einsatzgesetz)	Im Bereich der sozialen Dienste und der Wohlfahrtspflege sind deutlich mehr Frauen beschäftigt.	Vom Beschäftigungssicherungseffekt profitieren im Schnitt mehrheitlich Frauen.

[56] https://www.bmas.de/DE/Corona/sozialschutz-paket.html

[57] Geschlechtsdifferenzierte Daten über Leistungsbeziehende nach BVG waren nicht verfügbar, es handelt sich jedoch um einen vergleichsweise kleinen Personenkreis.

[58] Für die Entschädigungszahlung gibt es allerdings hohe Hürden, so ist der Antrag über den Arbeitgeber zu stellen und greift nur, wenn nachweislich keine andere Betreuung möglich ist, siehe: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/FAQs_zu_56_IfSG_BMG.pdf. Selbstständige – privat versicherte Selbstständige oder Selbstständige ohne Krankengeldversicherung sind ausgeschlossen vom Antrag auf Entschädigungszahlungen, vgl. https://www.vgsd.de/auch-selbststaendige-haben-anspruch-auf-entschaedigung-des-verdienstausfalls-aufgrund-von-kinderbetreuung-in-corona-zeiten/

Nr.	Bezeichnung/Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
79	Zuverdienstmöglichkeit bei Kurzarbeit – systemrelevante Berufe sowie Öffnung der Zuverdienstmöglichkeit bei Kurzarbeit für alle Berufe	Kurzarbeit: Beschäftigungssicherung mehrheitlich für Männer (siehe hierzu Beispiel in Kap 2.4). Frauen sind jedoch in den „systemrelevanten Berufen“ überrepräsentiert.[59] Im Instrument eingebaute Schieflagen (siehe Maßnahme 1) bleiben bestehen. Siehe Maßnahme 83: Ausweitung der Maßnahme auf alle Berufe: Schieflagen (siehe Maßnahme 1) bleiben bestehen.	Frauen profitieren etwas mehr; Einschränkung durch geringe Tarifbindung und Steuerklassen. Da Frauen im Schnitt mehr Sorgearbeit übernommen haben, sind Möglichkeiten des Zuverdienstes eingeschränkt.
80	Ausweitung der Höchstdauer für geringfügige Beschäftigung	Minijober*innen und auch Saisonarbeiter*innen sind mehrheitlich Frauen.[60] Geringfügige Beschäftigung ist aus Gleichstellungsperspektive kritisch zu sehen (Bundesregierung 2017, S. 187 f.).	Mehr Frauen können Maßnahme nutzen, jedoch: Minijobs stehen an sich den gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern entgegen.
81	Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt durch deutliche Anhebung der Zuverdienstgrenze erleichtert	Etwas mehr Männer als Frauen haben einen Beschäftigungswunsch in der Altersrente und deutlich mehr Frauen arbeiten im Ruhestand, da sie das Einkommen benötigen (Anger et al. 2018, S. 8).	Effekte eher nach sozialem Status.
82	Erweiterung schriftl. Abstimmung der Sozialversicherungsträger	Die Regelung betrifft interne Verfahren der Selbstverwaltungsorgane der Sozialversicherungsträger. Keine Gender-Aspekte ersichtlich.	Keine direkten oder indirekten Wirkungen auf Gleichstellung.
83	Ausnahmen von Arbeitszeitvorschriften – Ausweitung/Deregulierung der Arbeitszeiten	Die neun im Gesetz benannten Tätigkeiten decken verschiedene „systemrelevante“ Berufe ab, nach einer Untersuchung machten nur wenige Betriebe Gebrauch von ihr.	Von den wenigen Betrieben, die von ihnen Gebrauch gemacht haben, waren es im Wirtschaftszweig „Verkehr und Lagerei“ 10 % (dieser ist männerdominiert) und im „Gesundheits- und Sozialwesen“ 3 % (dieses ist frauendominiert.[61]
84	Erhöhung des Kurzarbeitergeldes bei längerer Bezugsdauer	Regelung für Personen mit bes. hohem bzw. langem Verdienstausfall. Bezugsdauer des KAG: keine validen Zahlen zu finden (evtl. hohe bzw. lange Betroffenheit insb. des Gastgewerbes[62] mit einem vergleichsweise hohen Frauenanteil). Kommt lt. Schmieder/Wrohlich (2020, S. 16) eher Frauen zugute. Im Instrument eingebaute Schieflagen (siehe Maßnahme 1) bleiben bestehen (ebd.).	KAG wurde 2020 mehrheitl. von Männern bezogen. In frauendominierten Branchen wird längere Bezugsdauer angenommen. Ausgleich wird angenommen.

[59] Nach Koebe et. al (2020) beträgt der Frauenanteil in *allen* Berufen 48,7 %, in den systemrelevanten Berufen der ersten Stunde 59,7 % und denen der zweiten Stunde 55,1 % (2020, S. 7), Download über: https://www.diw.de/de/diw_01.c.792754.de/publikationen/diw_aktuell/2020_0048/systemrelevant__aber_dennoch_kaum_anerkannt__entlohnung_unverzichtbarer_berufe_in_der_corona-krise_unterdurchschnittlich.html

[60] https://www.landwirtschaft.de/landwirtschaft-verstehen/wie-funktioniert-landwirtschaft-heute/frauen-in-der-landwirtschaft

[61] https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Arbeitsschutz-in-der-Corona-Krise.pdf?__blob=publicationFile&v=4 , S. 3.

[62] Siehe ifo-Institut (2021): Kurzarbeit nach Branchen Abruf über die Seite https://www.ifo.de/node/64523

Nr.	Bezeichnung/Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
85	Einmalige Verlängerung der Anspruchsdauer ALG nach SGB III	Im Jahr 2020 bezogen 57,1 % Männer und 42,9 % Frauen ALG 1. Die Höhe des ALG unterscheidet sich aufgrund des Gender Pay Gaps sowie der Steuerklassenkombination (siehe Kap. 2.1, Maßnahme 1, Pt. 3).	Männer profitieren stärker von der Regelung als Frauen.
86	Keine phys. Anwesenheit bei Arbeits- und Sozialgerichten: Gesundheitsschutz und Vermeidung v. Prozessstau	Prozessbeteiligte (Kläger*innen und Beklagte, Anwält*innen) sowie Gerichtsverwaltung.	Keine direkten oder indirekten Wirkungen auf Gleichstellung.
87	Warmes Mittagessen für Kinder aus bedürftigen Familien	Bereitstellung von Mahlzeiten stellt zusätzliche finanzielle und Sorgebelastung dar. Hiervon profitieren insb. Alleinerziehende (vorwiegend Frauen) (IAQ o. J.).	Erleichterung der Care-Arbeit, auch durch Möglichkeit der Belieferung.
88	Waisenrenten: Anspruch bei Verzögerung Ausbildungsstart	Eine Schul- oder Berufsausbildung treten junge Frauen und Männer zu gleichen Teilen an, mehr Frauen (58,7 %) als Männer (41,3 %) absolvieren einen Bundesfreiwilligendienst.[63]	Keine signifikanten Unterschiede zu erwarten.
89	Zugang soz. mind. Sicherungssysteme bis 12-2021	Siehe Nr. 74.	
90	Einmalzahlung 150 Euro für ALG-2-Beziehende u. a. sozial benachteiligte Gruppen	ALG 2, Sozialgeld, Grundsicherung im Alter u. bei Erwerbsminderung sowie Beziehende von Leistungen. Nach AsylG: etwas mehr Männer (ca. 4 % Prozentpunkte Unterschied).[64]	Keine deutliche Geschlechterdifferenz.
91	Schutz für Kreative, Künstler*innen, Publizist*innen, Regelungen KSK	Über die Künstlersozialkasse sind 51,8 % Männer und 48,2 % Frauen versichert, Frauen haben ein im Schnitt 18,3 % geringeres Jahreseinkommen als Männer.[65]	Keine deutliche Geschlechterdifferenz. Frauen dürften von der Aussetzung der Mindesteinkommensgrenze im Schnitt stärker profitieren.
92	FFP2-Masken SGB II	Laut BA bestehen sowohl bei Regelleistungsberechtigten und erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nur geringe Unterschiede nach Geschlecht (unter ein Prozentpunkt).	Keine deutliche Geschlechterdifferenz.
93	Zuschuss für digitale Endgeräte 350 Euro	Es profitieren besonders Alleinerziehende (vorwiegend Frauen) (IAQ 2020).	IKT-Branche männerdominiert. Hier Beschäftigung eher für Männer zu erwarten.

[63] https://www.bundesfreiwilligendienst.de/fileadmin/de.bundesfreiwilligendienst/content.de/Service_Menue_Kopf/Presse/Statistiken/BFD_Statistik_07_2021.pdf
[64] https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Sozialhilfe/Tabellen/zgs-t06-2019-bq1-empf-bl-alter-geschl.html und https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Asylbewerberleistungen/Publikationen/Downloads-Asylbewerberleistungen/asylbewerber-2130700177004.pdf?__blob=publicationFile, eigene Berechnung.
[65] https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html, eigene Berechnung.

Nr.	Bezeichnung/Erläuterung	Gender-Aspekt/e	→ Anzunehmende Wirkung auf Gleichstellung
94	November- u. Dezemberhilfen: Unternehmen, Selbstständige, gemeinnützige Unternehmen und Organisationen	Durch die Breite der Zielgruppe (auch im Bereich der Gemeinnützigkeit) ist zu erwarten, dass die Hilfen Frauen etwas deutlicher zugutekommen können.	Hat das Potenzial, eher Frauen zugute zu kommen (tatsächliche Inanspruchnahme ist zu evaluieren).
95	Überbrückungshilfe III/III PLUS	Siehe Paket II, Tabelle 2, Nr. 30 (Anpassung (01-6/2021).	
96	Neustarthilfe PLUS/Neustarthilfe für Soloselbstständige, kleine Kapitalgesellschaften und Genossenschaften (2021)	Es werden insb. Soloselbstständige mit einer Betriebskostenpauschale (bedingter Zuschuss) komplementär zur Überbrückungshilfe unterstützt. Es gibt mehr soloselbstständige Männer, die Maßnahme dürfte jedoch die von der Krise besonders betroffenen selbstständigen Frauen besser greifen.	Selbstständige Frauen und Männer dürften zu etwa gleichen Teilen profitieren.[66]

[66] Eine Evaluierung der Hilfen für Selbstständige, insb. Soloselbstständige, ist unter einer Geschlechterperspektive zu begrüßen, insb. unter dem Aspekt der *tatsächlichen* Inanspruchnahme der Förderung.

Anhang 2: Darstellung der Maßnahmen und Analyseergebnisse

Insgesamt wurden 108 Maßnahmen analysiert, wobei die Maßnahme 52 (Mobilität) aus 12 Einzelmaßnahmen besteht.
Die folgenden Maßnahmen wurden zusammengefasst, da es sich um Verlängerungen oder Neuauflagen identischer Maßnahmen handelt (z. B. Maßnahme 45 „Kinderbonus“: Zahlung von 300 Euro im Jahr 2020 und erneut 150 Euro im Jahr 2021).

- Erleichterung von Kurzarbeit/Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge
- Kinderbonus 300 Euro und 150 Euro
- Überbrückungshilfe I und II
- Vereinfachter Zugang zur Grundsicherung
- Einsatz und Absicherung sozialer Dienste
- Zuverdienstmöglichkeit bei Kurzarbeit
- Warmes Mittagessen

Die Zählung weicht somit von der Nummerierung im Eckpunktepapier und der Studie von Wiesner (2020a/b) ab.

Erläuterungen zur Tabelle

– Spalte Budget: * Budget konnte nicht ermittelt werden, ** Kosten sind nicht bezifferbar lt. Gesetzentwurf, *** Maßnahme verursacht keine Mehrkosten lt. Gesetzentwurf

– Spalte Nutzen: M = eher für Männer, F = eher für Frauen, MF = für Frauen und Männer, K = kein unmittelbarer Nutzen für Personen, A = Keine Einschätzung möglich

– Spalte Bias: F = Verzerrungseffekt eher zum Nachteil von Frauen, M = Verzerrungseffekt eher zum Nachteil von Männern, 0= kein Verzerrungseffekt erkennbar

– Spalte Jobs: f = Maßnahme mit Effekt der Schaffung von Beschäftigung vorwiegend für Frauen, mf = Maßnahme mit Effekt der Schaffung von Beschäftigung für Frauen und Männer, m = Maßnahme mit Effekt der Schaffung von Beschäftigung vorwiegend für Männer, tnz = Beschäftigungseffekte durch die Maßnahme sind nicht unmittelbar zu erwarten

– Spalte Zielgruppen:

1 Verbraucher*innen (auch Käufer*innen von KfZ), Bürger*innen, Bevölkerung allg.
2 Beschäftigte
3 Unternehmen (alle) – Maßnahme richtet sich an Unternehmen jeglicher Größe
4 Unternehmen (groß) – Maßnahme für Großunternehmen
5 Unternehmen (KMU) – Maßnahme für kleine und mittlere Unternehmen
6 Kleinstunternehmen und Selbstständige
7 Familien, Erziehende, Sorgeberechtigte, Eltern, Kinder, Schüler*innen
8 Menschen in prekären Lebenslagen: u. a. Arbeitslose ALG 1 und 2, bzw. alle nach SGB Sozialhilfe oder Waisenrenten Beziehende
9 Länder, Kommunen, Öffentliche Betriebe, Verwaltung
10 Bildungs-, Wissens- und Kultureinrichtungen: Schulen, FuE, Unis und Hochschulen
11 Gesundheitseinrichtungen (Gesundheitsämter, Krankenhäuser)
12 Soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Organisationen/Unternehmen
13 Unterschiedliche Zielgruppen

Tabelle 4: Darstellung aller Maßnahmen mit Ergebnissen der Analyse

Nr.	Paket Nr.	Bezeichnung	Budget (Mio. €)	Nutzen	Bias	Jobs	Ressort	Politikfeld	Ziel-gruppe	(Gesetzliche) Grundlage
1	I/II	Erleichterung von Kurzarbeit/Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge	31.310	M	F	tnz	BMAS	Arbeitsmarkt	2, 3	Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld (13.03.2020) Kurzarbeitergeldverordnung – KugV (25.03.2020) und 1.-3. Verordnung zur Änderung
2	I	Steuerliche Maßnahmen für Unternehmen	*	FM	0	tnz	BMF	Steuern	3	Schreiben des BMF an die Obersten Finanzbehörden der Länder (19.03.2020) Schreiben des BMF an die Obersten Finanzbehörden der Länder (22.12.2020)
3	I	KfW-Sonderprogramm für junge und etablierte Unternehmen	17.400	FM	F	tnz	BMWi	Wirtschaft	3	Richtlinie ERP-Gründerkredit – Universell (01.07.2021) Richtlinie KfW-Unternehmerkredit (01.07.2021)
4	I	KfW-Sonderprogramm Direktbeteiligung für Konsortialfinanzierung	17.400	M	0	tnz	BMWi	Wirtschaft	4, 5	Richtlinie Sonderprogramm „Direktbeteiligung für Konsortialfinanzierung“ Gewerbliche Unternehmen (01.07.2021) Bundesregelung Beihilfen für niedrigverzinsliche Darlehen 2020 (16.04.2020)
5	I	KfW-Schnellkredit	17.400	FM	F	tnz	BMWi	Wirtschaft	5, 6	Richtlinie KfW-Schnellkredit 2020 (01.07.2021)
6	I	Bürgschaften/Großbürgschaften	5.200	FM	0	tnz	BMWi	Wirtschaft	3	Bundesregelung Bürgschaften 2020 (25.11.2020)
7	I	Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF)	8.660	F	0	tnz	BMWi	Wirtschaft	4	Wirtschaftsstabilisierungsfondsgesetz – WStFG (27.03.2020) Stabilisierungsfondsgesetz – StFG (21.12.2020)
8	I	Exportkreditgarantien erweitert (Hermesdeckung)	160.000	M	0	tnz	BMWi	Wirtschaft	3	[Gesetzliche Grundlage unklar]

Kurzlegende: *Spalte Budget:* * Budget konnte nicht ermittelt werden, ** Kosten nicht bezifferbar lt. Gesetzentwurf, *** keine Mehrkosten lt. Gesetzentwurf
Spalte Zielgruppen: 1 Verbraucher*innen, Bürger*innen, Bevölkerung allg., 2 Beschäftigte, 3 Unternehmen (alle), 4 Großunternehmen, 5 KMU, 6 Kleinstunternehmen, Selbstständige, 7 Familien, Erziehende, Sorgeberechtigte, Eltern, Kinder, Schüler*innen, 8 Menschen in prekären Lebenslagen, 9 Länder, Kommunen, Öffentl. Betriebe, Verwaltung, 10 Schulen, FuE, Unis, Hochschulen, 11 Gesundheitsämter, Krankenhäuser, 12 Soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Org./Unternehmen, 13 unterschiedliche Zielgruppen (ausführliche Erläuterungen siehe S. 86)

Nr.	Paket Nr.	Bezeichnung	Budget (Mio. €)	Nutzen	Bias	Jobs	Ressort	Politikfeld	Ziel-gruppe	(Gesetzliche) Grundlage
9	I	Soforthilfe für Soloselbstständige und Kleinstunternehmen	13.700	M	F	tnz	BMWi	Wirtschaft	6	Bundesregelung Kleinbeihilfen 2020 (26.03.2020)
10	I	Maßnahmenpaket für Start-ups und kleine Mittelständler	4.000	M	0	tnz	BMWi	Wirtschaft	5	[Gesetzliche Grundlage unklar]
11	I	Schutzschirm für Lieferantenkredite	30.000	FM	0	tnz	BMWi	Wirtschaft	4	[Gesetzliche Grundlage unklar]
12	I	Spezielle Hilfen im Gesundheitssektor	7.400	A	A	A	BMG	Gesundheit	11	COVID-19-Krankenhausentlastungsgesetz (27.03.2020) COVID-19-Ausgleichszahlungs-Anpassungs-Verordnung – AusglZAV (03.07.2020) Verordnung zur Verlängerung von Maß-nahmen zur Aufrechterhaltung der pflegerischen Versorgung während der durch das Coronavirus SARS-CoV-2 verursachten Pandemie (28.06.2021)
13	I	Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen	100.000	M	0	tnz	BMWi	Wirtschaft	3	[Gesetzliche Grundlage unklar]
14	I	Aussetzung der Insolvenzantragspflicht des Schuldners	**	M	0	tnz	BMJV	Soziales	3	Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht (27.03.2020) Gesetz zur Änderung des COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetzes (25.09.2020)
15	I	Leistungsverweigerungsrecht für Verbraucher für erhaltene Leistungen der Daseinsvorsorge	**	M	0	tnz	BMJV	Soziales	1	Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht (27.03.2020)
16	I	Leistungsverweigerungsrecht für Kleinstunternehmen bei Dauerschuldverhältnissen	**	F	0	tnz	BMJV	Wirtschaft	6	Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht (27.03.2020)

Kurzlegende: *Spalte Budget:* * Budget konnte nicht ermittelt werden, ** Kosten nicht bezifferbar lt. Gesetzentwurf, *** keine Mehrkosten lt. Gesetzentwurf
Spalte Zielgruppen: 1 Verbraucher*innen, Bürger*innen, Bevölkerung allg., 2 Beschäftigte, 3 Unternehmen (alle), 4 Großunternehmen, 5 KMU, 6 Kleinstunternehmen, Selbstständige, 7 Familien, Erziehende, Sorgeberechtigte, Eltern, Kinder, Schüler*innen, 8 Menschen in prekären Lebenslagen, 9 Länder, Kommunen, Öffentl. Betriebe, Verwaltung, 10 Schulen, FuE, Unis, Hochschulen, 11 Gesundheitsämter, Krankenhäuser, 12 Soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Org./Unternehmen, 13 unterschiedliche Zielgruppen (ausführliche Erläuterungen siehe S. 86)

Nr.	Paket Nr.	Bezeichnung	Budget (Mio. €)	Nutzen	Bias	Jobs	Ressort	Politikfeld	Ziel-gruppe	(Gesetzliche) Grundlage
17	I	Anschaffung mobiler Endgeräte und Unterstützung v. Online-Lehrangeboten	500	FM	0	m	BMBF	Bildung	10	Sofortausstattungsprogramm (04.07.2020)
18	I	Flexibilisierung des Elterngeldes	0***	F	0	tnz	BMFSFJ	Familie	7	Gesetz für Maßnahmen im Elterngeld aus Anlass der COVID-19-Pandemie (20.05.2020)
19	II	Senkung des Mehrwertsteuersatzes	19.600	FM	0	tnz	BMF	Steuern	1, 3	Corona-Steuerhilfegesetz (19.06.2020)
20	II	Sozialgarantie 2021	5.300	M	F	tnz	BMAS	Soziales	2, 3	Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz – GPVG (22.12.2020) [Weitere gesetzliche Grundlage unklar]
21	II	Stabilisierung der EEG-Umlage (und Senkung im Jahr 2021)	11.000	FM	0	m	BMWi	Energie	1, 3	Gesetz zur Änderung des Erneuerbare-Energien-Gesetzes 2017 und weiterer energierechtlicher Bestimmungen (25.05.2020)
22	II	Fälligkeit Einfuhrumsatzsteuer verschoben	2.500	FM	0	tnz	BMF	Steuern	3	Zweites Corona-Steuerhilfegesetz (29.06.2020)
23	II	Steuerlicher Verlustrücktrag erhöht	1.000	K	0	tnz	BMF	Steuern	3	Zweites Corona-Steuerhilfegesetz (29.06.2020)
24	II	Degressive Abschreibung eingeführt	6.000	M	0	tnz	BMF	Steuern	3	Zweites Corona-Steuerhilfegesetz (29.06.2020)
25	II	Körperschaftssteuerrecht modernisiert	300	M	0	tnz	BMF	Steuern	3	Zweites Corona-Steuerhilfegesetz (29.06.2020)
26	II	MA-Kapitalbeteiligung (Start-ups) verbessert	100	M	0	tnz	BMF	Steuern	5, 6	Fondsstandortgesetz – FoStoG (03.06.2021)

Kurzlegende: *Spalte Budget:* * Budget konnte nicht ermittelt werden, ** Kosten nicht bezifferbar lt. Gesetzentwurf, *** keine Mehrkosten lt. Gesetzentwurf
Spalte Zielgruppen: 1 Verbraucher*innen, Bürger*innen, Bevölkerung allg., 2 Beschäftigte, 3 Unternehmen (alle), 4 Großunternehmen, 5 KMU, 6 Kleinstunternehmen, Selbstständige, 7 Familien, Erziehende, Sorgeberechtigte, Eltern, Kinder, Schüler*innen, 8 Menschen in prekären Lebenslagen, 9 Länder, Kommunen, Öffentl. Betriebe, Verwaltung, 10 Schulen, FuE, Unis, Hochschulen, 11 Gesundheitsämter, Krankenhäuser, 12 Soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Org./Unternehmen, 13 unterschiedliche Zielgruppen (ausführliche Erläuterungen siehe S. 86)

Nr.	Paket Nr.	Bezeichnung	Budget (Mio. €)	Nutzen	Bias	Jobs	Ressort	Politikfeld	Ziel-gruppe	(Gesetzliche) Grundlage
27	II	schneller Neustart nach Insolvenz	0,73	M	0	tnz	BMJV	Soziales	1, 3	Sanierungs- und Insolvenzrechtsfortent-wicklungsgesetz – SanInsFoG (22.12.2020) Gesetz zur weiteren Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens und zur Anpassung pandemiebedingter Vorschrif-ten im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins- und Stiftungsrecht sowie im Miet- und Pachtrecht (22.12.2020)
28	II	Investitionen vorziehen	10.000	FM	0	m	BMI, BMVG	Wirtschaft	3	[Gesetzliche Grundlage unklar]
29	II	Entbürokratisierung	**	FM	0	m	BMWi	Wirtschaft	3, 9	Verbindliche Handlungsleitlinien für die Bundesverwaltung für die Vergabe öffentlicher Aufträge zur Beschleunigung investiver Maßnahmen zur Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der COVID-19-Pandemie (ohne Datum)
30	II	Überbrückungshilfe (I-II)	25.000	M	F	tnz	BMWi	Wirtschaft	5, 6, 12	Bundesregelung Kleinbeihilfen 2020 (26.03.2020) Bundesregelung Fixkostenhilfe 2020 (20.11.2020)
31	II	Gemeinnützige Organisationen	1.000	F	0	tnz	BMFSFJ	Soziales	12	[Gesetzliche Grundlage unklar]
32	II	Programm Neustart Kultur	1.000	FM	0	tnz	BKM	Kultur	10	[Gesetzliche Grundlage unklar]
33	II	Nachhaltige Bewirtschaftung der Wälder	700	M	0	m	BMEL	Umwelt	3	Erstes Gesetz zur Änderung des Landwirtschaftserzeugnisse-Schulprogrammgesetzes (11.12.2020)
34	II	Kostenübernahme Unterkunft und Heizung SGB II	4.000	FM	0	tnz	BMF	Soziales	9	Gesetz zur finanziellen Entlastung der Kommunen und der neuen Länder (06.10.2020)

Kurzlegende: *Spalte Budget:* * Budget konnte nicht ermittelt werden, ** Kosten nicht bezifferbar lt. Gesetzentwurf, *** keine Mehrkosten lt. Gesetzentwurf
Spalte Zielgruppen: 1 Verbraucher*innen, Bürger*innen, Bevölkerung allg., 2 Beschäftigte, 3 Unternehmen (alle), 4 Großunternehmen, 5 KMU, 6 Kleinstunternehmen, Selbstständige, 7 Familien, Erziehende, Sorgeberechtigte, Eltern, Kinder, Schüler*innen, 8 Menschen in prekären Lebenslagen, 9 Länder, Kommunen, Öffentl. Betriebe, Verwaltung, 10 Schulen, FuE, Unis, Hochschulen, 11 Gesundheitsämter, Krankenhäuser, 12 Soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Org./Unternehmen, 13 unterschiedliche Zielgruppen (ausführliche Erläuterungen siehe S. 86)

Nr.	Paket Nr.	Bezeichnung	Budget (Mio. €)	Nutzen	Bias	Jobs	Ressort	Politikfeld	Ziel-gruppe	(Gesetzliche) Grundlage
35	II	Ausgleich Gewerbesteuermindereinnahmen	5.900	FM	0	tnz	BMF	Steuern	9	Gesetz zur finanziellen Entlastung der Kommunen und der neuen Länder (06.10.2020) Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes (29.09.2020)
36	II	Nat. Klimaschutzinitiative Förderprogramme	100	FM	0	m	BMU	Umwelt	9	Kommunalrichtlinie (22.07.2020) Förderaufruf für investive Kommunale Klimaschutz-Modellprojekte im Rahmen der Nationalen Klimaschutzinitiative (22.07.2020) Förderaufruf Klimaschutz durch Radverkehr (22.07.2020)
37	II	Bundesrahmenregelung Beihilfen für ÖPNV	6.100	F	0	tnz	BMVI	Verkehr	9, 1	Bundesrahmenregelung Beihilfen für den öffentlichen Personennahverkehr [kein Dokument gefunden]
38	II	Unterstützung der Länder beim ÖPNV	2.500	F	0	tnz	BMVI	Verkehr	9, 1	Gesetz über begleitende Maßnahmen zur Umsetzung des Konjunktur- und Krisenbewältigungspakets (14.07.2020)
39	II	Unterstützung Sanierung von Sportstätten	150	M	0	m	BMI	Sport	9	Verwaltungsvereinbarung über die Gewährung von Finanzhilfen des Bundes an die Länder nach Artikel 104b des Grundgesetzes zur Förderung städtebaulicher Maßnahmen im Bereich Sport (13.10.2020)
40	II	KfW-Förderkredit IKU ausgeweitet	*	FM	0	mf	BMWi	Wirtschaft	9, 12	Richtlinie IKU – Investitionskredit Kommunale und Soziale Unternehmen (07/2021)
41	II	Erhöhung der Beteiligung an DDR-Zusatzversorgungssystemen	340	A	0	tnz	BMF	Soziales	9	Gesetz zur finanziellen Entlastung der Kommunen und der neuen Länder (06.10.2020)
42	II/III	Kinderbonus 300 Euro und 150 Euro	4.310	FM	0	tnz	BMFSFJ	Familie	7	Zweites Corona-Steuerhilfegesetz (29.06.2020) Drittes Corona-Steuerhilfegesetz (10.03.2021)

Kurzlegende: *Spalte Budget:* * Budget konnte nicht ermittelt werden, ** Kosten nicht bezifferbar lt. Gesetzentwurf, *** keine Mehrkosten lt. Gesetzentwurf
Spalte Zielgruppen: 1 Verbraucher*innen, Bürger*innen, Bevölkerung allg., 2 Beschäftigte, 3 Unternehmen (alle), 4 Großunternehmen, 5 KMU, 6 Kleinstunternehmen, Selbstständige, 7 Familien, Erziehende, Sorgeberechtigte, Eltern, Kinder, Schüler*innen, 8 Menschen in prekären Lebenslagen, 9 Länder, Kommunen, Öffentl. Betriebe, Verwaltung, 10 Schulen, FuE, Unis, Hochschulen, 11 Gesundheitsämter, Krankenhäuser, 12 Soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Org./Unternehmen, 13 unterschiedliche Zielgruppen (ausführliche Erläuterungen siehe S. 86)

Nr.	Paket Nr.	Bezeichnung	Budget (Mio. €)	Nutzen	Bias	Jobs	Ressort	Politikfeld	Ziel-gruppe	(Gesetzliche) Grundlage
43	II	Ausbau Kinderbetreuungseinrichtungen	1.000	F	0	M->F	BMFSFJ	Familie	7	Gesetz über begleitende Maßnahmen zur Umsetzung des Konjunktur- und Krisen-bewältigungspakets (14.07.2020)
44	II	Beschleunigung von Investitionen in Ganztags-betreuung und -schulen	1.500	F	0	M->F	BMFSFJ	Familie	7	Gesetz über begleitende Maßnahmen zur Umsetzung des Konjunktur- und Krisen-bewältigungspakets (14.07.2020)
45	II	Unterstützung Digitalisierung von Schulen	500	FM	0	m	BMBF	Bildung	10	Zusatz-Verwaltungsvereinbarung „Administration“ zum DigitalPakt Schule 2019 bis 2024 (03.11.2020)
46	II	Anheben des Entlastungsbeitrags für Alleinerzie-hende	750	F	0	tnz	BMF	Steuern	7	Zweites Corona-Steuerhilfegesetz (29.06.2020)
47	II	Bundesprogramm "Ausbildungsplätze sichern"	5.000	M	0	tnz	BMBF, BMAS	Bildung	2	Erste Förderrichtlinie für das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ (29.07.2020) Zweite Förderrichtlinie für das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ (23.10.2020)
48	II	Aufstockung GRW-Mittel für überregionale Anbindung	500	K	0	m	BMWi	Strukturpolitik	9	Erstes Gesetz zur Änderung des GRW-Gesetzes (13.04.2021)
49	II	Steuerl. Forschungszulage Unternehmen	1.000	K	0	m	BMF	Forschung	3	Zweites Corona-Steuerhilfegesetz (29.06.2020)
50	II	Unterstützung außeruniversitärer Forschung	1.000	K	0	m	BMBF	Forschung	10	[Gesetzliche Grundlage unklar]
51	II	Förderung Energieforschung	300	K	0	m	BMWi	Forschung	10	[Gesetzliche Grundlage unklar]
52	II	Mobilität stärken (Maßnahmen a bis l)		-			-	-	-	-
52a	II	Anpassung KfZ-Steuer an CO_2-Emmission	40	M	0	m	BMF	Steuern	1, 3	Siebtes Gesetz zur Änderung des Kraft-fahrzeugsteuergesetzes (16.10.2020)

Kurzlegende: *Spalte Budget:* * Budget konnte nicht ermittelt werden, ** Kosten nicht bezifferbar lt. Gesetzentwurf, *** keine Mehrkosten lt. Gesetzentwurf
Spalte Zielgruppen: 1 Verbraucher*innen, Bürger*innen, Bevölkerung allg., 2 Beschäftigte, 3 Unternehmen (alle), 4 Großunternehmen, 5 KMU, 6 Kleinstunternehmen, Selbstständige, 7 Familien, Erziehende, Sorgeberechtigte, Eltern, Kinder, Schüler*innen, 8 Menschen in prekären Lebenslagen, 9 Länder, Kommunen, Öffentl. Betriebe, Verwaltung, 10 Schulen, FuE, Unis, Hochschulen, 11 Gesundheitsämter, Krankenhäuser, 12 Soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Org./Unternehmen, 13 unterschiedliche Zielgruppen (ausführliche Erläuterungen siehe S. 86)

Nr.	Paket Nr.	Bezeichnung	Budget (Mio. €)	Nutzen	Bias	Jobs	Ressort	Politikfeld	Ziel-gruppe	(Gesetzliche) Grundlage
52b	II	Innovationsprämie für E-Autos, auch hybrid	2.200	M	0	m	BMVI	Verkehr	1, 3	Richtlinie zur Förderung des Absatzes von elektrisch betriebenen Fahrzeugen (Umweltbonus) (21.10.2020)
52c	II	Bonus für Zulieferer, FuE	2.000	M	0	m	BMWI	Wirtschaft	3	Förderrichtlinie „Regionale Innovations-cluster zur Transformation der Fahrzeug-industrie“ im Förderrahmen „Zukunfts-investitionen Fahrzeughersteller und Zulieferindustrie“ (16.03.2021)
52d	II	Flottenaustausch Sozial & Mobil	200	F	0	m	BMU	Umwelt	12	Zweiter Förderaufruf Flottenaustausch-programm Sozial&Mobil (29.04.2021)
52e	II	Flottenaustausch Handwerk	0***	M	0	m	BMVI	Umwelt	5	Aufruf zur Antragseinreichung zur För-derung von elektrischen Nutzfahrzeugen für Handwerksunternehmen und KMU (08/2020)
52f	II	Ladesäulen-Infrastruktur, FuE Elektromobilität, Batteriezellfertigung	2.500	M	0	m	BMVI	Verkehr	1	6. Förderaufruf zum Förderprogramm „Ladeinfrastruktur“
52g	II	Zusätzliches Eigenkapital für DB	5.000	FM	0	m	BMVI	Verkehr	3, 1	[Gesetzliche Grundlage unklar]
52h	II	Mobilfunk auf Schiene	150	FM	0	m	BMVI	Digitalpolitik	1	[Gesetzliche Grundlage unklar]
52i	II	Bus- und LKW-Flotten-Modernisierung (E-Mobilität)	1.200	M	0	m	BMVI	Umwelt	3, 9	Förderrichtlinie Elektromobilität 14.12.2020
52j	II	LKW-Flottenerneuerung	*	M	0	m	BMVI	Verkehr	3	Richtlinie zur Förderung der Erneuerung der Nutzfahrzeugflotte (07.12.2020)
52k	II	Schifffahrt	1.000	M	0	m	BMVI	Verkehr	3, 9	[mehrere Einzelvorhaben]
52l	II	Moderne Flugzeuge	1.000	M	0	m	BMVI	Verkehr	3	[Gesetzliche Grundlage unklar]
53	II	Förderung von Wasserstofftechnologien	7.000	K	0	m	BMWi	Energie	3, 10	Die Nationale Wasserstoffstrategie (Juni 2020)

Kurzlegende: *Spalte Budget:* * Budget konnte nicht ermittelt werden, ** Kosten nicht bezifferbar lt. Gesetzentwurf, *** keine Mehrkosten lt. Gesetzentwurf
Spalte Zielgruppen: 1 Verbraucher*innen, Bürger*innen, Bevölkerung allg., 2 Beschäftigte, 3 Unternehmen (alle), 4 Großunternehmen, 5 KMU, 6 Kleinstunternehmen, Selbstständige, 7 Familien, Erziehende, Sorgeberechtigte, Eltern, Kinder, Schüler*innen, 8 Menschen in prekären Lebenslagen, 9 Länder, Kommunen, Öffentl. Betriebe, Verwaltung, 10 Schulen, FuE, Unis, Hochschulen, 11 Gesundheitsämter, Krankenhäuser, 12 Soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Org./Unternehmen, 13 unterschiedliche Zielgruppen (ausführliche Erläuterungen siehe S. 86)

Nr.	Paket Nr.	Bezeichnung	Budget (Mio. €)	Nutzen	Bias	Jobs	Ressort	Politikfeld	Ziel-gruppe	(Gesetzliche) Grundlage
54	II	Wasserstoff: Aufbau internationaler Partner-schaften	2.000	K	0	m	BMWi	Wirtschaft	3	Die Nationale Wasserstoffstrategie (Juni 2020)
55	II	Ausbau erneuerbarer Energien	587	K	0	m	BMWi	Energie	1, 3, 9	Gesetz zur Änderung des Erneuerbare-Energien-Gesetzes und weiterer energie-rechtlicher Vorschriften (21.12.2020) Gesetz zur Änderung des Windenergie-auf-See-Gesetzes und ande-rer Vorschriften (03.12.2020)
56	II	Gebäudesanierung für Energieeffizienz	2.000	FM	0	m	BMWi	Energie	1, 9, 12	[Gesetzliche Grundlage unklar]
57	II	Registermodernisierung	300	K	0	m	BMI	Digitalpolitik	9	Registermodernisierungsgesetz - RegMoG (28.03.2021)
58	II	Umsetzung Onlinezugangsgesetz (OZG) beschleunigen	3.000	K	0	m	BMI	Digitalpolitik	9, 1	Verwaltungsabkommen zur Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (ohne Datum)
59	II	Digitalisierungsschub Verwaltung und Wirtschaft	1.000	K	0	m	BMI	Digitalpolitik	3, 9	[konkrete Einzelvorhaben unklar]
60	II	Investitionen in Künstliche Intelligenz (KI) erhöht	2.000	K	0	m	BMBF, BMWi	Digitalpolitik	3, 5, 10	Strategie Künstliche Intelligenz der Bundesregierung (Dezember 2020)
61	II	Förderung Quantentechnologie	2.000	K	0	m	BMBF, BMWi	Forschung	3, 10	Quantentechnologien – von den Grund-lagen zum Markt. Rahmenprogramm der Bundesregierung (September 2018)
62	II	Förderung Kommunikationstechnologie 5G	2.000	FM	0	m	BMBF	Digitalpolitik	3	[mehrere Einzelvorhaben]
63	II	Förderung Glasfaser-Breitbandausbau	0***	FM	0	m	BMVI, BMWi	Digitalpolitik	1, 3	Gesetz über begleitende Maßnahmen zur Umsetzung des Konjunktur- und Krisenbe-wältigungspakets (14.07.2020)

Kurzlegende: *Spalte Budget:* * Budget konnte nicht ermittelt werden, ** Kosten nicht bezifferbar lt. Gesetzentwurf, *** keine Mehrkosten lt. Gesetzentwurf
Spalte Zielgruppen: 1 Verbraucher*innen, Bürger*innen, Bevölkerung allg., 2 Beschäftigte, 3 Unternehmen (alle), 4 Großunternehmen, 5 KMU, 6 Kleinstunternehmen, Selbstständige, 7 Familien, Erziehende, Sorgeberechtigte, Eltern, Kinder, Schüler*innen, 8 Menschen in prekären Lebenslagen, 9 Länder, Kommunen, Öffentl. Betriebe, Verwaltung, 10 Schulen, FuE, Unis, Hochschulen, 11 Gesundheitsämter, Krankenhäuser, 12 Soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Org./Unternehmen, 13 unterschiedliche Zielgruppen (ausführliche Erläuterungen siehe S. 86)

Nr.	Paket Nr.	Bezeichnung	Budget (Mio. €)	Nutzen	Bias	Jobs	Ressort	Politikfeld	Ziel-gruppe	(Gesetzliche) Grundlage
64	II	Ausbau 5G-Netz beschleunigen	5.000	FM	0	m	BMVI	Digitalpolitik	1, 3, 9	Mobilfunknetzvorausschauverordnung - MfnvV (18.05.2021) Gesetz über begleitende Maßnahmen zur Umsetzung des Konjunktur- und Krisen-bewältigungspakets (14.07.2020)
65	II	Aufstockung „Modellprojekte Smart Cities“	500	FM	0	m	BMI	Digitalpolitik	9	Richtlinie Modellprojekte Smart Cities: Stadtentwicklung und Digitalisierung (01/2021)
66	II	Zentrum Digitalisierungs- und Technologie-forschung der Bundeswehr	500	K	0	m	BMVG	Digitalpolitik	10	[Gesetzliche Grundlage unklar]
67	II	Stärkung Öffentlicher Gesundheitsdienst (ÖGD)	4.000	K	0	f	BMG	Gesundheit	11	Pakt für den Öffentlichen Gesundheits-dienst (ohne Datum)
68	II	Zukunftsprogramm Krankenhaus	3.000	A	0	mf	BMG	Gesundheit	11	Krankenhauszukunftsgesetz – KHZG (23.10.2020) Richtlinie zur Förderung von Vorhaben zur Digitalisierung der Prozesse und Strukturen im Verlauf eines Krankenhausaufenthaltes von Patientinnen und Patienten nach § 21 Absatz 2 KHSFV (03.05.2021)
68a	II	Sonderleistungen/Prämien für Pflegekräfte	93	F	0	tnz	BMG	Gesundheit	2	Krankenhauszukunftsgesetz – KHZG (23.10.2020)
69	II	Produktion Arzneimittel/Medizinprodukte in Deutschland	1.000	K	0	mf	BMG	Gesundheit	1, 3	Richtlinie für die Bundesförderung von Forschungs- und Technologievorhaben zur Produktion innovativer persönlicher Schutzausrüstung (18.12.2020) Richtlinie zur Förderung der klinischen Entwicklung von versorgungsnahen COVID-19-Arzeimitteln und deren Herstel-lungskapazitäten (12.05.2021)

Kurzlegende: *Spalte Budget:* * Budget konnte nicht ermittelt werden, ** Kosten nicht bezifferbar lt. Gesetzentwurf, *** keine Mehrkosten lt. Gesetzentwurf
Spalte Zielgruppen: 1 Verbraucher*innen, Bürger*innen, Bevölkerung allg., 2 Beschäftigte, 3 Unternehmen (alle), 4 Großunternehmen, 5 KMU, 6 Kleinstunternehmen, Selbstständige, 7 Familien, Erziehende, Sorgeberechtigte, Eltern, Kinder, Schüler*innen, 8 Menschen in prekären Lebenslagen, 9 Länder, Kommunen, Öffentl. Betriebe, Verwaltung, 10 Schulen, FuE, Unis, Hochschulen, 11 Gesundheitsämter, Krankenhäuser, 12 Soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Org./Unternehmen, 13 unterschiedliche Zielgruppen (ausführliche Erläuterungen siehe S. 86)

Nr.	Paket Nr.	Bezeichnung	Budget (Mio. €)	Nutzen	Bias	Jobs	Ressort	Politikfeld	Ziel-gruppe	(Gesetzliche) Grundlage
70	II	Verstärkung Impfstoffforschung und -entwicklung	750	FM	0	mf	BMBF	Forschung	10, 1, 3	Richtlinie für ein Sonderprogramm zur Beschleunigung von Forschung und Entwicklung dringend benötigter Impfstoffe gegen SARS-CoV-2 (11.06.2020)
71	II	Aufbau nat. Reserve Schutzausrüstung	1.000	FM	0	mf	BMG	Gesundheit	11, 9, 1	Zweites Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze (28.05.2021)
72	II	Förderprogramm für Stallumbau	300	M	0	m	BMEL	Landwirtschaft	3	Richtlinie zur Förderung des Stallumbaus zur Verbesserung der Haltungsbedingungen von Sauen (08.09.2020)
73	II	Unterstützung Entwicklungs- und Schwellenländer	3.000	K	0	mf	BMZ	Entwicklungszusammenarbeit	13	Corona-Sofortprogramm (Juni 2021)
74	III/II	Vereinfachter Zugang zur Grundsicherung	7.385	M	F	tnz	BMAS	Soziales	8, 6	Sozialschutz-Paket I (27.03.2020) Vereinfachter-Zugang-Verlängerungsverordnung – VZVV (25.06.2020) Erste Verordnung zur Änderung der Vereinfachter-Zugang-Verlängerungsverordnung (16.09.2020)
75	III	Zugang existenzsichernde Leistungen	500	MF	0	tnz	BMAS	Soziales	8	Sozialschutz-Paket I (27.03.2020) Vereinfachter-Zugang-Verlängerungsverordnung – VZVV (25.06.2020) Erste Verordnung zur Änderung der Vereinfachter-Zugang-Verlängerungsverordnung (16.09.2020) Gesetz zur Ermittlung der Regelbedarfe und zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch sowie weiterer Gesetze (09.12.2020)

Kurzlegende: *Spalte Budget:* * Budget konnte nicht ermittelt werden, ** Kosten nicht bezifferbar lt. Gesetzentwurf, *** keine Mehrkosten lt. Gesetzentwurf
Spalte Zielgruppen: 1 Verbraucher*innen, Bürger*innen, Bevölkerung allg., 2 Beschäftigte, 3 Unternehmen (alle), 4 Großunternehmen, 5 KMU, 6 Kleinstunternehmen, Selbstständige, 7 Familien, Erziehende, Sorgeberechtigte, Eltern, Kinder, Schüler*innen, 8 Menschen in prekären Lebenslagen, 9 Länder, Kommunen, Öffentl. Betriebe, Verwaltung, 10 Schulen, FuE, Unis, Hochschulen, 11 Gesundheitsämter, Krankenhäuser, 12 Soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Org./Unternehmen, 13 unterschiedliche Zielgruppen (ausführliche Erläuterungen siehe S. 86)

Nr.	Paket Nr.	Bezeichnung	Budget (Mio. €)	Nutzen	Bias	Jobs	Ressort	Politikfeld	Ziel-gruppe	(Gesetzliche) Grundlage
76	III	Vereinfachter Zugang Kinderzuschlag (Notfall-KiZ)	200	F	0	tnz	BMFSFJ	Familie	7, 6	Sozialschutz-Paket I (27.03.2020) Gesetz zur Ermittlung der Regelbedarfe und zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch sowie weiterer Gesetze (09.12.2020)
77	III	Entschädigung für Verdienstausfall aufgrund Schul-/Kitaschließungen (wegen Kinderbetreuung)	3.190	F	F	tnz	BMAS	Familie	7	Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite (27.03.2020)
78	III	Einsatz und Absicherung soz. Dienste (Sozialdienstleister-Einsatzgesetz)	1	F	0	tnz	BMAS	Soziales	12	Sozialdienstleister-Einsatzgesetz – SodEG (27.03.2020) Sozialschutz-Paket I (27.03.2020) Sozialschutz-Paket II (20.05.2020) Gesetz zur Ermittlung der Regelbedarfe und zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch sowie weiterer Gesetze (09.12.2020) Sozialschutz-Paket III (10.03.2021)
79	III	Zuverdienstmöglichkeit bei Kurzarbeit	0***	M	F	tnz	BMAS	Arbeitsmarkt	2	Sozialschutz-Paket I (27.03.2020) Sozialschutz-Paket II (20.05.2020) Zweite Kurzarbeitergeldbezugsdauer-verordnung – 2. KugBeV (12.10.2020)
80	III	Höchstdauer geringfügiger Beschäftigung ausgeweitet	**	F	0	tnz	BMAS	Arbeitsmarkt	2, 3	Sozialschutz-Paket I (27.03.2020)
81	III	Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt erleichtert	**	MF	0	tnz	BMAS	Arbeitsmarkt	11, 3	Sozialschutz-Paket I (27.03.2020) Arbeitsschutzkontrollgesetz (22.12.2020)
82	III	Erweiterung schriftl. Abstimmung der SV-Träger	0***	K	0	tnz	BMAS	Soziales	9	Sozialschutz-Paket I (27.03.2020)
83	III	Ausnahmen von Arbeitszeitvorschriften	0***	MF	0	tnz	BMAS	Arbeitsmarkt	2	COVID-19-Arbeitszeitverordnung – COVID-19-ArbZV (07.04.2020)

Kurzlegende: *Spalte Budget:* * Budget konnte nicht ermittelt werden, ** Kosten nicht bezifferbar lt. Gesetzentwurf, *** keine Mehrkosten lt. Gesetzentwurf
Spalte Zielgruppen: 1 Verbraucher*innen, Bürger*innen, Bevölkerung allg., 2 Beschäftigte, 3 Unternehmen (alle), 4 Großunternehmen, 5 KMU, 6 Kleinstunternehmen, Selbstständige, 7 Familien, Erziehende, Sorgeberechtigte, Eltern, Kinder, Schüler*innen, 8 Menschen in prekären Lebenslagen, 9 Länder, Kommunen, Öffentl. Betriebe, Verwaltung, 10 Schulen, FuE, Unis, Hochschulen, 11 Gesundheitsämter, Krankenhäuser, 12 Soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Org./Unternehmen, 13 unterschiedliche Zielgruppen (ausführliche Erläuterungen siehe S. 86)

Nr.	Paket Nr.	Bezeichnung	Budget (Mio. €)	Nutzen	Bias	Jobs	Ressort	Politikfeld	Ziel-gruppe	(Gesetzliche) Grundlage
84	III	Erhöhung Kurzarbeitergeld bei längerer Bezugsdauer	920	A	F	tnz	BMAS	Arbeitsmarkt	2	Sozialschutz-Paket II (20.05.2020) Beschäftigungssicherungsgesetz - BeschSiG (03.12.2020)
85	III	Einmalige Verlängerung der Anspruchsdauer ALG nach SGB III	1.430	M	F	tnz	BMAS	Arbeitsmarkt	8	Sozialschutz-Paket II (20.05.2020)
86	III	Keine phys. Anwesenheit bei Arbeits- und Sozialgerichten	**	K	0	tnz	BMAS	Justiz	9, 1	Sozialschutz-Paket II (20.05.2020)
87	III	Warmes Mittagessen	0***	F	0	tnz	BMAS	Soziales	7, 8	Sozialschutz-Paket II (20.05.2020) Gesetz zur Ermittlung der Regelbedarfe und zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch sowie weiterer Gesetze (09.12.2020) Sozialschutz-Paket III (10.03.2021)
88	III	Waisenrenten	**	MF	0	tnz	BMAS	Soziales	8	Sozialschutz-Paket II (20.05.2020)
89	III	Zugang soz. Mindestsicherungssysteme verlängert	610	M	F	tnz	BMAS	Soziales	8, 6, 7	Sozialschutz-Paket III (10.03.2021)
90	III	Einmalzahlung 150 Euro	940	MF	0	tnz	BMAS	Soziales	8	Sozialschutz-Paket III (10.03.2021)
91	III	Schutz Künstler*innen & Kreative	**	MF	M	tnz	BMAS	Kultur	10	Sozialschutz-Paket III (10.03.2021)
92	III	FFP2-Masken SGB II	200	MF	0	tnz	BMG	Soziales	8	Erste Verordnung zur Änderung der Coronavirus-Schutzmasken-Verordnung (04.02.2021)
93	III	Zuschuss für digitale Endgeräte 350 Euro	*	F	0	m	BMAS	Soziales	7, 8	Weisung 202102001 – Mehrbedarfe für digitale Endgeräte für den Schulunterricht (01.02.2021)

Kurzlegende: *Spalte Budget:* * Budget konnte nicht ermittelt werden, ** Kosten nicht bezifferbar lt. Gesetzentwurf, *** keine Mehrkosten lt. Gesetzentwurf
Spalte Zielgruppen: 1 Verbraucher*innen, Bürger*innen, Bevölkerung allg., 2 Beschäftigte, 3 Unternehmen (alle), 4 Großunternehmen, 5 KMU, 6 Kleinstunternehmen, Selbstständige, 7 Familien, Erziehende, Sorgeberechtigte, Eltern, Kinder, Schüler*innen, 8 Menschen in prekären Lebenslagen, 9 Länder, Kommunen, Öffentl. Betriebe, Verwaltung, 10 Schulen, FuE, Unis, Hochschulen, 11 Gesundheitsämter, Krankenhäuser, 12 Soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Org./Unternehmen, 13 unterschiedliche Zielgruppen (ausführliche Erläuterungen siehe S. 86)

Nr.	Paket Nr.	Bezeichnung	Budget (Mio. €)	Nutzen	Bias	Jobs	Ressort	Politikfeld	Ziel-gruppe	(Gesetzliche) Grundlage
94		November- u. Dezemberhilfen	15.000	F	0	tnz	BMWi	Wirtschaft	3, 12	Regelung zur vorübergehenden Gewährung einer außerordentlichen Wirtschaftshilfe zugunsten von Unternehmen, deren Betrieb aufgrund der Bewältigung der Pandemie erforderlichen Maßnahmen temporär im November und/oder Dezember 2020 geschlossen wird (28.10.2020) Vierte Geänderte Bundesregelung Kleinbeihilfen 2020 (12.02.2021)
95		Überbrückungshilfe III/III PLUS	20.800	M	F	tnz	BMWi	Wirtschaft	5, 6, 12	Bundesregelung Kleinbeihilfen 2020 (26.03.2020) Bundesregelung Fixkostenhilfe 2020 (20.11.2020) Allgemeine Bundesregelung Schadensausgleich COVID-19 [kein Dokument gefunden]
96		Neustarthilfe/Neustarthilfe PLUS	1.340	MF	0	tnz	BMWi	Wirtschaft	6, 12, 2	[Gesetzliche Grundlage unklar]

Kurzlegende: *Spalte Budget:* * Budget konnte nicht ermittelt werden, ** Kosten nicht bezifferbar lt. Gesetzentwurf, *** keine Mehrkosten lt. Gesetzentwurf
Spalte Zielgruppen: 1 Verbraucher*innen, Bürger*innen, Bevölkerung allg., 2 Beschäftigte, 3 Unternehmen (alle), 4 Großunternehmen, 5 KMU, 6 Kleinstunternehmen, Selbstständige, 7 Familien, Erziehende, Sorgeberechtigte, Eltern, Kinder, Schüler*innen, 8 Menschen in prekären Lebenslagen, 9 Länder, Kommunen, Öffentl. Betriebe, Verwaltung, 10 Schulen, FuE, Unis, Hochschulen, 11 Gesundheitsämter, Krankenhäuser, 12 Soziale Einrichtungen, Sozialunternehmen, gemeinnützige Org./Unternehmen, 13 unterschiedliche Zielgruppen (ausführliche Erläuterungen siehe S. 86)

Hinweise zur Methodik der Berechnung des Budgets (Spalte 4)

Grundlage der Berechnungen sind die für die einzelnen Maßnahmen veranschlagten Budgets. Die Höhe der angesetzten Beträge spiegelt die Prioritäten für einzelne Bereiche im politischen Prozess wider, die in der vorliegenden Analyse von Interesse sind. Zudem sind die später tatsächlich verausgabten Mittel schwer zu ermitteln.

Die veranschlagten Budgets wurden verschiedenen Dokumenten der Bundesministerien und Regierungsgremien entnommen.[67] Der Schwerpunkt der vorliegenden Analyse liegt auf den Maßnahmen, die im Jahr 2020 beschlossen wurden.

Eine transparente und leicht zugängliche Dokumentation der einzelnen Budgets war nicht durchgängig vorhanden: Für vier (Teil-)Maßnahmen konnte kein Budget ermittelt werden und für neun waren die Kosten laut Gesetzentwürfen nicht bezifferbar. Weitere sieben (Teil-)Maßnahmen verursachten keine (Mehr-)Kosten. Insgesamt wurden von den 108 (Teil-)Maßnahmen 88 zur Berechnung herangezogen.

Für die beiden KfW-Sonderprogramme, das Programm KfW-Schnellkredit sowie die Bürgschaften/Großbürgschaften wurden Mittel in unbegrenzter Höhe veranschlagt (BMWi 2020). Um diese Maßnahmen dennoch für die Berechnungen heranziehen zu können, wurde als Näherungswert für die KfW-Programme das Volumen der bis Ende Juli 2021 gewährten Kredite herangezogen, wobei nur ein Wert für die drei Maßnahmen zusammen ermittelt werden konnte (BMWi 2021c). Für die Berechnungen wurde der Betrag gleichmäßig auf die drei Maßnahmen verteilt. Für die Bürgschaften/Großbürgschaften wurde ebenfalls als Näherungswert auf das Kreditvolumen der bis Ende 2021 gewährten Bürgschaften zurückgegriffen (ebd.).

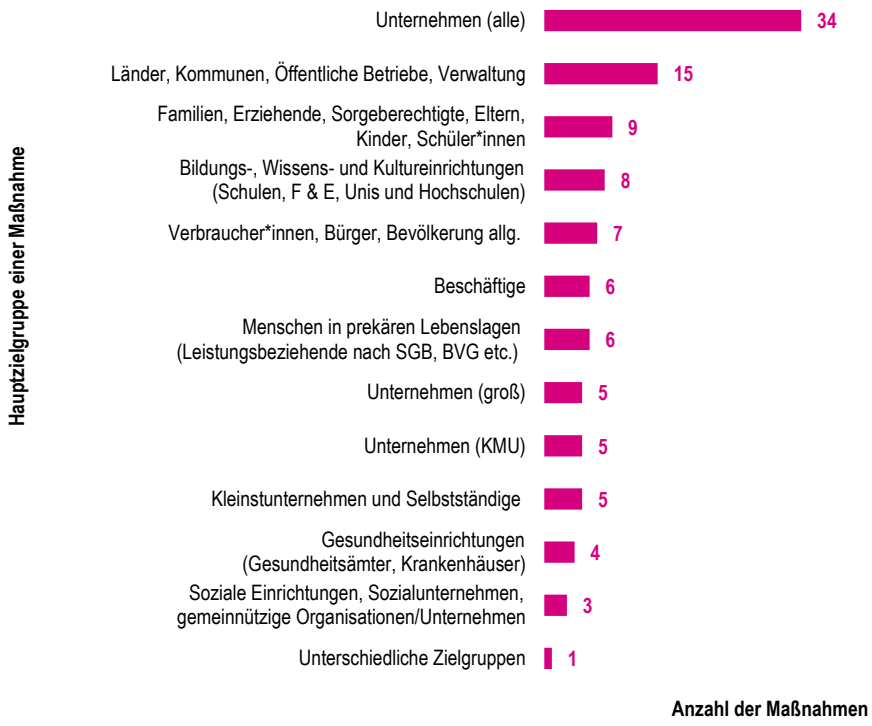
Für den Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF) und die Soforthilfe für Soloselbstständige und Kleinstunternehmen ergaben sich hohe Differenzen zwischen dem anfänglich veranschlagten Budget von 600 Mrd. Euro bzw. 50 Mrd. Euro (BMWi 2020) und den tatsächlich bewilligten Mitteln von 8,66 Mrd. Euro (Juli 2021) bzw. 13,7 Mrd. Euro (15.12.2020) (BMWi 2021b/c). Für die Berechnungen wurden deshalb letztere herangezogen.

[67] Vgl. Kap. 5.2 sowie die Entwürfe der gesetzlichen Grundlagen der Maßnahmen.

Anhang 3:
Weitere Auswertungen der Maßnahmenpakete

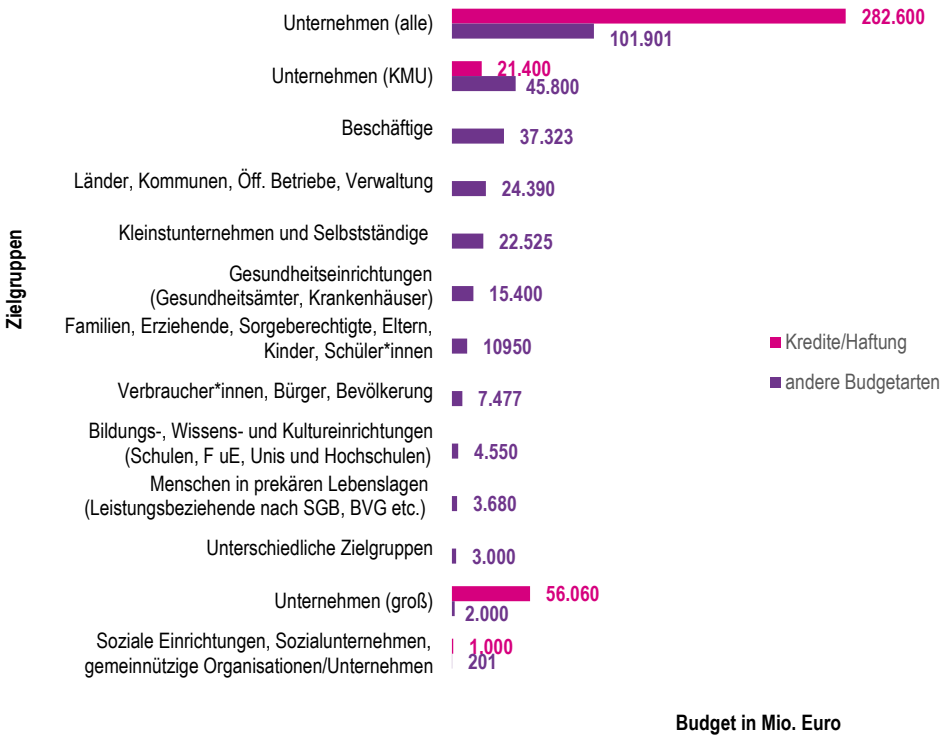
Zielgruppen

Abbildung 6: Hauptzielgruppen einer Maßnahme nach Häufigkeit



n=108 (Daten siehe Tabelle 4, eigene Berechnungen)

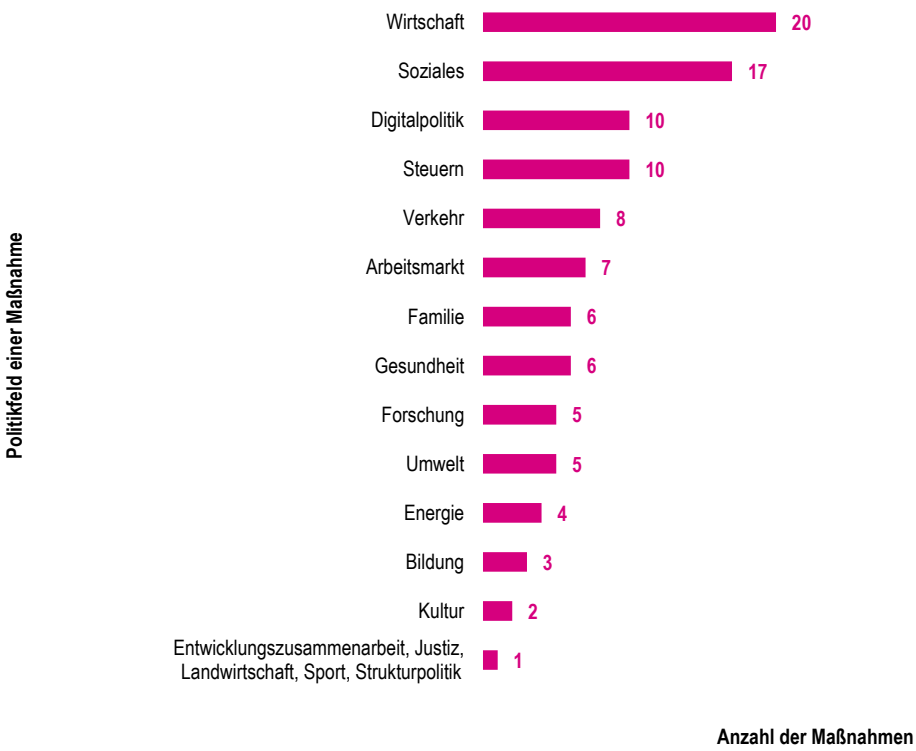
Abbildung 7: Hauptzielgruppen nach Budgetanteil und Budgetart



n=88 (Daten siehe Tabelle 4, eigene Berechnungen)

2 Politikfelder

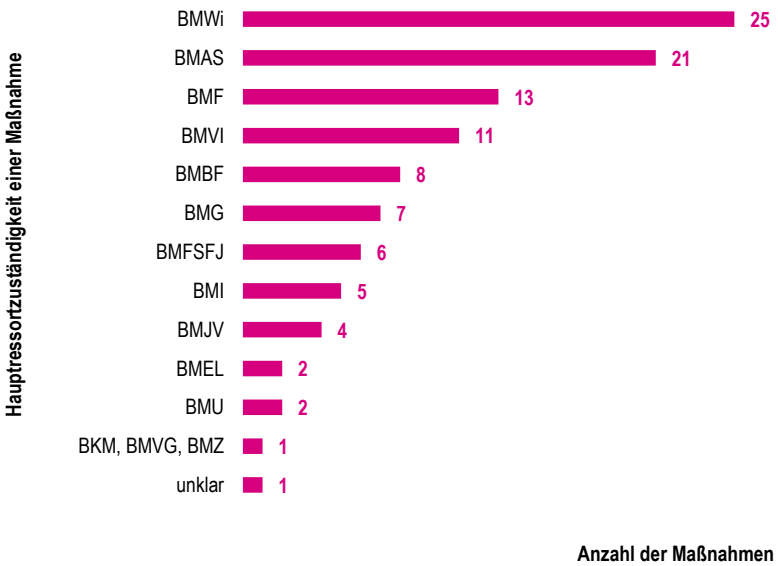
Abbildung 1: Politikfeld einer Maßnahme nach Häufigkeit



n=108 (Daten siehe Tabelle 4, eigene Berechnungen)

3 Ressortzuständigkeiten

Abbildung 2: Hauptressortzuständigkeit der Ressorts nach Häufigkeit



n=108 (Daten siehe Tabelle 4, eigene Berechnungen)

Impressum

In der Reihe „WSI Study“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet.
Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Diese und andere Veröffentlichungen der Hans-Böckler-Stiftung
finden Sie als pdf-Datei unter www.boeckler.de

Autorin:
Dr. Regina Frey
GIG – Gender-Institut für Gleichstellungsforschung
www.gender.de

Mitarbeit: Ellen Mettke

Herausgeber
WSI der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
wsi@boeckler.de

Satz: Daniela Groß

Study (Internet) ISSN 2367-0827