



123 Bericht von Jonas Jessen, Lavinia Kinne und Katharina Wrohlich

Gender Care Gap in Deutschland: Kein anhaltender Anstieg infolge der Corona-Pandemie

- Studie untersucht Aufteilung von Sorgearbeit bei Paaren während und rund um Corona-Pandemie
- Retraditionalisierung nicht eingetreten, Gender Care Gap inzwischen wieder auf Vorpandemieniveau
- Gender Care Gap aber nach wie vor hoch – mehr Partnermonate beim Elterngeld könnten entgegenwirken

131 Interview mit Jonas Jessen



133 Bericht von Clara Schäper und Katharina Wrohlich

Kurzarbeit in Corona-Pandemie: Frauen und Männer ein Jahr später nicht häufiger arbeitslos, aber mit geringerer Lohnentwicklung

- Frauen während Corona-Pandemie deutlich häufiger von Kurzarbeit betroffen als zuvor
- Geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf Arbeitsmarkt in Pandemie nicht gestiegen
- Frauen und Männer in Kurzarbeit waren ein Jahr später nicht häufiger arbeitslos, mussten aber weniger steigende Löhne hinnehmen

140 Kommentar von Tomaso Duso und Martin Gornig

Industriepolitik: Raus aus den Hinterzimmern!

Westberliner Wirtschaftslage Mitte Februar 1954

Finanzierung des Westberliner Einfuhrüberschusses
in Mill. DM

	1950	1951	1952	1953
1. Auswärtige Hilfen	853	1 083	1 198	1 410
2. Auswärtige Kredite	380	328	— 12	— 334
a) Nach Bankenstatistik	270	256	4	148
b) Sonstige Kredite	110	72	— 16	— 482
3. Auswärtige Hilfen und Kredite, insgesamt verwendet für:	1 233	1 411	1 186	1 076
a) Zunahme des Zahlungsmittelumschlags . .	33	111	111	76
b) Finanzierung des Einfuhrüberschusses . .	1 200	1 300	1 075	1 000
4. Zum Vergleich: Nettosozialprodukt zu Marktpreisen	3 500	4 180	4 520	5 030

© DIW Berlin 1954

Da jetzt endgültige Daten über die Einfuhr und Ausfuhr West-Berlins im Jahre 1953 vorliegen, kann nunmehr die Entwicklung der Leistungsbilanz in den vergangenen vier Jahren einer kurzen Betrachtung unterzogen werden. Die Ausfuhrleistung West-Berlins (einschließlich der Lieferungen in die Bundesrepublik und in die sowjetische Besatzungszone) nahm 1953 erneut stark zu. Während 1950 nur 53 vH der notwendigen Einfuhr durch eigene Ausfuhr finanziert werden konnten, stieg diese Quote 1951 auf 61 vH, 1952 auf 69 vH und erreichte im Jahr 1953 mit 75 vH den bisher günstigsten Stand.

Der Anteil der zusätzlich in Anspruch genommenen Einfuhr ist — gemessen am Sozialprodukt West-Berlins — entsprechend ständig gesunken. 1950 floß eine zusätzliche Einfuhr von 34 vH des eigenen Erzeugungswertes nach West-Berlin; 1951 sank die Quote auf 31 vH, 1952 auf 24 vH und 1953 schließlich auf 20 vH ab.

Die Finanzierung des Einfuhrüberschusses (sowie der Lieferantenkredite) erfolgte in steigendem Maß durch auswärtige Hilfen, unter denen die Bundeshilfe den bei weitem bedeutendsten Rang einnimmt.

Aus dem Wochenbericht Nr. 9 vom 25. Februar 1954

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 E-Mail: kundenservice@diw.de

91. Jahrgang 4. März 2024

Herausgeber*innen

Prof. Dr. Tomaso Duso; Sabine Fiedler; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.;
Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos;
Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Karsten Neuhoﬀ, Ph.D.;
Prof. Dr. Carsten Schröder; Prof. Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion

Prof. Dr. Pio Baake; Claudia Cohnen-Beck; Sebastian Kollmann;
Kristina van Deuverden

Lektorat

Miriam Gauer; Dr. Mattis Beckmannshagen

Redaktion

Rebecca Buhner; Dr. Hella Engerer; Ulrike Fokken; Petra Jasper; Sandra Tubik

Gestaltung

Roman Wilhelm; Stefanie Reeg; Eva Kretschmer, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Der DIW Wochenbericht ist kostenfrei unter www.diw.de/wochenbericht
abrufbar. Abonnieren Sie auch unseren Wochenberichts-Newsletter unter
www.diw.de/wb-anmeldung

ISSN 1860-8787

Nachdruck und sonstige Verbreitung — auch auszugsweise — nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an
den Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

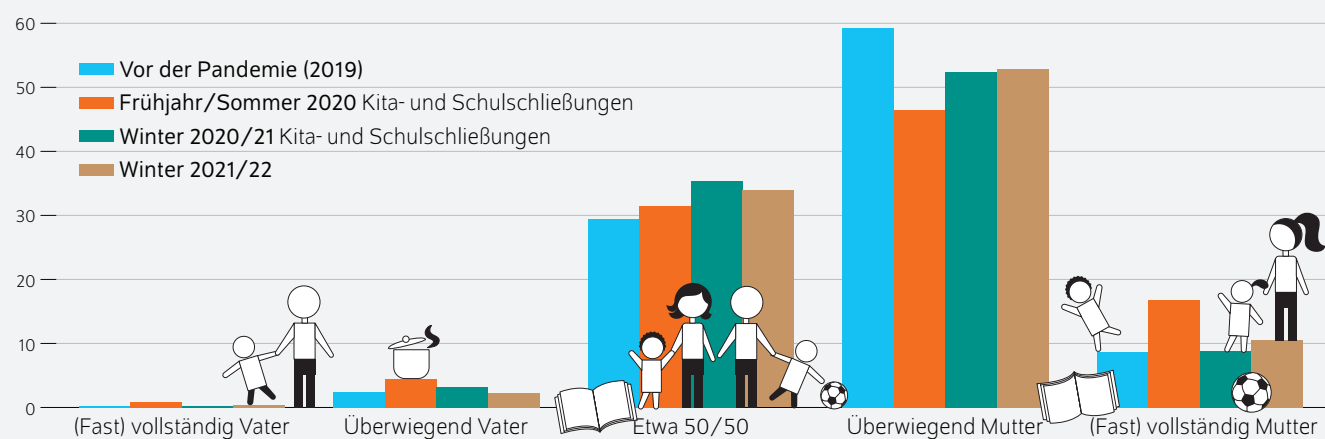
Gender Care Gap in Deutschland: Kein anhaltender Anstieg infolge der Corona-Pandemie

Von Jonas Jessen, Lavinia Kinne und Katharina Wrohlich

- Studie untersucht auf Basis des Beziehungs- und Familienpanels *pairfam* Aufteilung von Sorgearbeit bei Paaren während und rund um Corona-Pandemie
- Zu Pandemiebeginn wurde Retraditionalisierung befürchtet – tatsächlich kümmerten sich zunächst öfter (fast) ausschließlich Mütter um Kinder und Haushalt
- Neueste Daten zeigen aber, dass sich Gender Care Gap inzwischen wieder auf Vorpandemieniveau zurückbewegt hat
- Unterschiede in Aufteilung von Sorgearbeit in Deutschland aber weiterhin sehr hoch, auch im internationalen Vergleich
- Anreize für gleichere Aufteilung zwischen Männern und Frauen sollten gestärkt werden, etwa durch mehr Partnermonate beim Elterngeld sowie Reform von Ehegattensplitting und Minijobs

Während der Corona-Zeit übernahmen häufiger (fast) ausschließlich die Mütter die Kinderbetreuung – allerdings nur vorübergehend

Anteil der Paare mit einem Kind unter 14 Jahren in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Beziehungs- und Familienpanels *pairfam*.

© DIW Berlin 2024

ZITAT

„Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und in der Sorgearbeit beeinflussen sich wechselseitig. Deshalb muss man, um die Ungleichheit in der Sorgearbeit zu reduzieren, auch die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen. Die vielleicht größte Stellschraube ist die Elternzeit. Eine Ausweitung der Partnermonate könnte einiges bewegen. Aber auch eine Reform des Ehegattensplittings ist nötig.“ — Jonas Jessen —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Jonas Jessen
www.diw.de/mediathek

Gender Care Gap in Deutschland: Kein anhaltender Anstieg infolge der Corona-Pandemie

Von Jonas Jessen, Lavinia Kinne und Katharina Wrohlich

ABSTRACT

Der Gender Care Gap, also der geschlechtsspezifische Unterschied in der Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit wie Kinderbetreuung und Hausarbeit, ist in Deutschland vergleichsweise hoch. Frauen übernehmen deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Besonders mit der Familiengründung steigt der Gender Care Gap nachhaltig an. Zu Beginn der Corona-Pandemie vor knapp vier Jahren wurde vielfach befürchtet, dass sich der Gender Care Gap noch vergrößern könnte. Empirische Analysen zeigen, dass sich in jungen Familien zu Beginn der Pandemie in der Tat Geschlechterungleichheiten in der Sorgearbeit verschärft haben. Vor allem Mütter haben den erhöhten Betreuungsbedarf der Kinder zu Hause infolge von Kita- und Schulschließungen aufgefangen. Die Untersuchungen auf Basis von Daten des Beziehungs- und Familienpanels *pairfam* in diesem Wochenbericht zeigen jedoch, dass sich der Gender Care Gap inzwischen wieder auf das Niveau von vor der Pandemie zurückbewegt hat – wenngleich dieses immer noch hoch ist. Wenn die Politik Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt wirksam bekämpfen will, sollte sie die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit stärker in den Fokus nehmen und bestehende Hemmnisse für eine gleichmäßigere Aufgabenteilung abbauen. Das wäre zum Beispiel durch eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld sowie einer Reform des Ehegattensplittings und der Minijobs möglich.

Anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März erhalten zahlreiche Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern erhöhte Aufmerksamkeit. Insbesondere der Gender Pay Gap, also die geschlechtsspezifische Lohnlücke, die nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2023 zum vierten Mal in Folge bei 18 Prozent¹ lag, rückt in den Fokus der Öffentlichkeit – nicht zuletzt dank der medienwirksamen Kampagne des „Equal Pay Day“, der dieses Jahr in Deutschland auf den 6. März fällt.²

In unmittelbarem Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap steht der Gender Care Gap – also die geschlechtsspezifische Lücke in der unbezahlten Sorgearbeit. Dazu zählen die Kinderbetreuung, Hausarbeit (Kochen, Putzen, Waschen), Reparaturen sowie die informelle Pflege von Angehörigen.³ Zahlreiche Studien haben in den vergangenen Jahren die ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern untersucht.⁴ Aktuell gibt das Statistische Bundesamt den durchschnittlichen Gender Care Gap für Deutschland mit knapp 44 Prozent an.⁵

¹ Der Gender Pay Gap berechnet sich als Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne zwischen Männern und Frauen im Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttostundenlohn der Männer. Eine ausführliche Diskussion des Begriffs findet sich im Online-Glossar des DIW Berlin unter „Gender Pay Gap“ (online verfügbar). Zur aktuellen Höhe des Gender Pay Gaps siehe Statistisches Bundesamt (2024): Gender Pay Gap 2023: Frauen verdienen pro Stunde 18 Prozent weniger als Männer. Pressemitteilung Nr. 027 vom 18. Januar 2024 (online verfügbar; abgerufen am 16. Februar 2024). Dies gilt auch für alle anderen Onlinequellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

² Der „Equal Pay Day“, der in den USA initiiert und 2007 erstmalig in Deutschland organisiert wurde, steht jährlich für den Tag, bis zu dem Frauen quasi unbezahlt arbeiten. In diesem Jahr fällt er auf den 6. März (18 Prozent von 366 Tagen entsprechen 66 Tagen). Siehe dazu auch die Website der Kampagne „Equal Pay Day“ (online verfügbar).

³ Siehe dazu auch den Eintrag „Gender Care Gap“ im Online-Glossar des DIW Berlin (online verfügbar).

⁴ Nina Klünder (2017): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (online verfügbar); sowie Claire Samtleben (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. DIW Wochenbericht Nr. 10, 139–144 (online verfügbar).

⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt (2024): Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 43,8 Prozent mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Pressemitteilung Nr. 073 vom 28. Februar 2024 (online verfügbar).

Gender Care Gap nimmt mit Familiengründung stark zu

Genau wie der Gender Pay Gap ist der Gender Care Gap jedoch nicht für alle Altersgruppen gleich, sondern steigt insbesondere ab dem 30. Lebensjahr stark an. Für erwerbstätige Personen im Alter von 35 bis 39 Jahren beträgt er sogar über 100 Prozent. Das bedeutet, dass Frauen in dieser Altersgruppe mehr als doppelt so viel unbezahlte Sorgearbeit übernehmen wie Männer.⁶ Diese Entwicklung des Gender Care Gaps über den Lebensverlauf hängt mit der Familiengründung zusammen, die nicht nur zu einer starken Zunahme der Sorgearbeit insgesamt führt, sondern insbesondere auch mit einer starken Zunahme der Ungleichheit in der Aufteilung der Sorgearbeit einhergeht.

Den deutlichen Zusammenhang zwischen der Geburt eines Kindes und dem Anstieg des Gender Care Gaps zeigt eine Auswertung von Daten des Beziehungs- und Familienpanels *pairfam* (Kasten 1). Betrachtet man zum Beispiel bei Paaren die Aufteilung der Hausarbeit (also Kochen, Putzen und Waschen) als einen Teilbereich der unbezahlten Sorgearbeit vor und nach der Geburt eines Kindes, zeigt sich eine starke Abnahme des Anteils jener Paare, die sich die Hausarbeit annähernd gleich („etwa 50/50“) aufteilen. Während vor der Geburt des ersten Kindes in knapp der Hälfte der Paare Mann und Frau ähnlich große Teile der Hausarbeit übernehmen, liegt der Anteil in den Jahren nach der Geburt des Kindes um bis zu 27 Prozentpunkte niedriger (Abbildung 1, rechter Teil). Der Anteil der Paare, in denen „überwiegend die Mutter“ oder „(fast) vollständig die Mutter“ die Hausarbeit übernimmt, steigt hingegen stark an (um zehn beziehungsweise 21 Prozentpunkte).

Auch bei der Kinderbetreuung ist der Anteil der Paare, die angeben, dass diese Tätigkeit überwiegend oder (fast) vollständig von der Mutter übernommen wird, deutlich höher als der Anteil der Paare, die eine gleichmäßige Aufteilung angeben (Abbildung 1, linker Teil). Nur in wenigen Paaren übernehmen Väter einen im Vergleich zu Müttern größeren Anteil der unbezahlten Sorgearbeit, sowohl vor als auch nach der Geburt des ersten Kindes.

Kurzfristig noch ungleichere Aufteilung der Sorgearbeit während der Pandemie

Vor ziemlich genau vier Jahren, im März 2020, wurden im Zuge der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie kurzfristig Kitas und Schulen in ganz Deutschland geschlossen. Die wegfallende Bildung und Betreuung mussten Eltern größtenteils zu Hause gewährleisten. Damals stand die Befürchtung im Raum, dass in erster Linie Mütter die Hauptlast der zusätzlichen Bildungs- und Betreuungsaufgaben übernehmen müssen. Dadurch würde die ohnehin schon hohe geschlechtsspezifische Ungleichheit

der Sorgearbeit in Deutschland noch stärker zunehmen.⁷ Auf der anderen Seite wurde jedoch auch auf die Möglichkeit hingewiesen, dass der Wegfall von Betreuungseinrichtungen dazu beitragen könnte, die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung zu steigern und damit mittelfristig einen Wandel in den sozialen Normen herbeizuführen.⁸

Zahlreiche empirische Studien haben die Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit in den ersten Monaten der Corona-Pandemie untersucht. Studien für Deutschland, die auf unterschiedlichen Befragungsdaten in den ersten Wochen und Monaten der Corona-Pandemie beruhten, kamen mehrheitlich zu dem Schluss, dass Mütter den Großteil der zusätzlichen Sorgearbeit übernahmen.⁹ Gleichzeitig zeigen die Daten aber auch, dass auch Väter mehr Zeit insbesondere für Kinderbetreuung aufwendeten als vor der Pandemie.¹⁰

Eine Studie aus dem Frühjahr und Sommer 2020 wertete *pairfam*-Daten zur Aufteilung der Hausarbeit und Kinderbetreuung bei Paaren mit mindestens einem Kind im Alter von bis zu 14 Jahren aus und kam ebenfalls zu dem Schluss, dass diese Aufteilung etwas ungleicher war als vor der Pandemie. Zwar blieb der Anteil der Paare, in denen sich beide Elternteile Kinderbetreuung und Hausarbeit gleichmäßig aufteilten, nahezu konstant. Allerdings stieg der Anteil der Paare, die angaben, dass diese Tätigkeiten (fast) vollständig von der Frau übernommen wurden. Der Anteil der Paare, in denen diese Tätigkeiten „überwiegend“ die Frau übernahm, sank entsprechend.¹¹ Studien für andere Länder kamen zu ähnlichen Ergebnissen (Kasten 2).

Ungleiche Aufteilung der Sorgearbeit ging innerhalb eines Jahres auf Vorpandemieniveau zurück

Empirische Studien auf Basis von Daten aus dem Winter 2020/21, also knapp ein Jahr nach Beginn der Pandemie, kamen zu dem Ergebnis, dass die Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit im Wesentlichen derjenigen aus der Zeit vor der Pandemie (im Jahr 2019) entsprach (Abbildung 2).¹²

⁷ In diesem Zusammenhang wurde häufig von einer Retraditionalisierung der Geschlechterrollen gesprochen. Vgl. zum Beispiel Jutta Allmendinger (2020): Zurück in alte Rollen. Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit. WZB Mitteilungen Nr. 168.

⁸ Vgl. zum Beispiel Titan Alon et al. (2020): The impact of COVID-19 on gender equality. NBER Working Paper 26947 (online verfügbar); sowie Claudia Hupkau und Barbara Petrongolo (2020): Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis. Fiscal studies, 41(3), 623–651.

⁹ Vgl. Sabine Zinn, Michaela Kreyenfeld und Michael Bayer (2020): Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf. DIW aktuell Nr. 51 (online verfügbar); Gundula Zoch, Ann-Christin Bächmann und Basha Vicari (2020): Kinderbetreuung in der Corona-Krise: Wer betreut, wenn Schulen und Kitas schließen? NEPS Corona & Bildung, Bericht Nr. 3; Katja Möhring et al. (2020): Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung (online verfügbar).

¹⁰ Zinn et al. (2020), a. a. O.

¹¹ Jonas Jessen, C. Katharina Spieß und Katharina Wrohlich (2021): Sorgearbeit während der Corona-Pandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil – vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung. DIW Wochenbericht Nr. 9, 131–139 (online verfügbar).

¹² Vgl. hierzu beispielsweise Jonas Jessen et al. (2022): The gender division of unpaid care work throughout the COVID-19 pandemic in Germany. German Economic Review 23(4), 641–667; sowie Christina Boll, Dana Müller und Simone Schüller (2023): Neither backlash nor convergence: dynamics of intra-couple childcare division during the COVID-19 pandemic in Germany. Journal for Labour Market Research, 57(27) (online verfügbar).

⁶ Vgl. Clara Schäper, Annekatrin Schrenker und Katharina Wrohlich (2023): Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an. DIW Wochenbericht Nr. 9, 99–105 (online verfügbar).

Abbildung 1

Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit bei Paaren vor und nach Geburt des ersten Kindes

Anteile in Prozent



Anmerkung: Bei den Flächen um die Linien handelt es sich jeweils um ein 95-Prozent-Konfidenzband. In 95 Prozent der Fälle liegt der tatsächliche Wert innerhalb dieses Bandes. Die Fehlerwahrscheinlichkeit beträgt entsprechend fünf Prozent. Je enger das Intervall, desto genauer ist der geschätzte Effekt. Die gestrichelte blaue Linie bei der Hausarbeit zeigt jeweils den Wert zwei Jahre vor Geburt des ersten Kindes, der in den Regressionen als Referenzpunkt dient. Die negativen Zahlen auf der x-Achse sind die Jahre vor der Geburt des ersten Kindes.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Beziehungs- und Familienpanels pairfam.

Der Gender Care Gap steigt mit der Geburt des ersten Kindes deutlich an.

Der im ersten Lockdown 2020 höhere Anteil an Paaren, in denen „(fast) vollständig“ die Mutter Kinderbetreuung und Hausarbeit übernahm, war im Winter 2020/21 nicht mehr zu beobachten.

Auch rund zwei Jahre nach Pandemie-Beginn: Offenbar keine andere Aufteilung von Sorgearbeit

Mittlerweile liegen die pairfam-Daten auch für das zweite Jahr nach Beginn der Corona-Pandemie vor. Diese Daten, die insbesondere detaillierte Informationen zur Aufteilung der Hausarbeit und Kinderbetreuung zwischen Müttern und Vätern geben, können somit für die Zeit vor der Pandemie (2019) sowie zu drei unterschiedlichen Zeitpunkten während und nach der Pandemie (Frühjahr und Sommer 2020, Winter 2020/21 und Winter 2021/22) verglichen werden. Während im Sommer 2020 und im Winter 2020/21 viele Familien noch von Eindämmungsmaßnahmen wie Kita- und Schulschließungen betroffen waren, war das im Winter 2021/22 größtenteils nicht mehr der Fall.¹³ Die Analysen konzentrieren sich auf Paarhaushalte mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren.

Im Jahr 2019, also vor der Corona-Pandemie, gab die Mehrheit (59 Prozent) der Befragten an, dass die Kinderbetreuung überwiegend von der Mutter übernommen wurde. In etwa 30 Prozent der Fälle war die Kinderbetreuung etwa gleich aufgeteilt. Weniger als neun Prozent der Befragten gaben an, dass die Kinderbetreuung (fast) vollständig die Mutter übernahm. In weniger als drei Prozent aller Haushalte betreute im Jahr 2019 der Vater (fast) vollständig oder überwiegend die Kinder. Sehr ähnliche Muster ergaben sich bei der Hausarbeit.

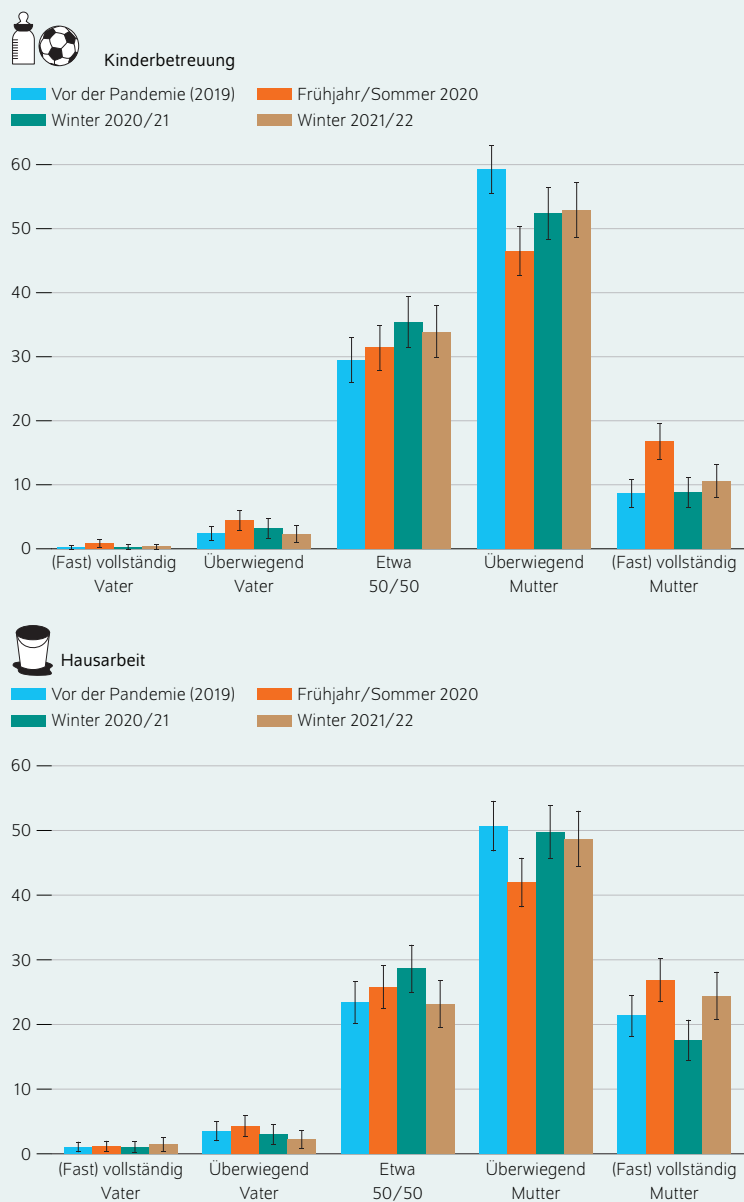
Im Vergleich dazu war die Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit im Frühsommer 2020, also zum ersten Messzeitpunkt nach Beginn der Corona-Pandemie, ungleicher. Besonders auffallend ist der Rückgang des Anteils der Paare, in denen überwiegend die Mutter Kinderbetreuung und Hausarbeit übernahm. Im fast gleichen Ausmaß stieg hingegen der Anteil der Paare, in denen (fast) vollständig die Mutter diese Tätigkeiten verrichtete (Abbildung 2). Eine detaillierte Analyse der „Wanderungen“ der Paare zeigt, dass auch einige Paare, in denen vor der Pandemie überwiegend die Mutter diese Tätigkeiten übernahm, im ersten Lockdown eine gleichere Aufteilung wählten (Abbildung 3). Allerdings wechselten auch einige Paare mit zunächst gleicher Aufgabenteilung im Frühjahr/Sommer 2020 zu einer Aufteilung, bei der die Mutter Kinderbetreuung und Hausarbeit überwiegend übernahm.

Neun Monate später, im Winter 2020/21, ging der Anteil der Paare, in denen (fast) ausschließlich die Mutter Kinderbetreuung und Hausarbeit übernahm, wieder deutlich zurück. Paare, bei denen zu Beginn der Pandemie die Sorgearbeit fast ausschließlich von Müttern übernommen wurde, teilten

Abbildung 2

Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit bei Paaren während und rund um Corona-Pandemie

Anteile in Prozent



Anmerkung: Bei den vertikalen schwarzen Linien handelt es sich jeweils um ein 95-Prozent-Konfidenzintervall. In 95 Prozent der Fälle liegt der tatsächliche Wert innerhalb dieses Intervalls. Die Fehlerwahrscheinlichkeit beträgt entsprechend fünf Prozent. Je enger das Intervall, desto genauer ist der geschätzte Effekt.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Beziehungs- und Familienpanels pairfam.

© DIW Berlin 2024

Die noch ungleichere Aufteilung der Sorgearbeit in der Frühphase der Corona-Pandemie bildete sich bald wieder zurück.

diese nun wieder etwas gleicher auf. Zudem nahm der Anteil der Paare, die sich Hausarbeit und Kinderbetreuung etwa gleich aufteilten, weiter zu und lag zudem höher als im Jahr 2019 vor der Corona-Pandemie. Diese Aufteilung blieb mit Blick auf die Kinderbetreuung auch im Jahr darauf (Winter 2021/22) nahezu konstant.

¹³ Für einen Überblick über den zeitlichen Ablauf sämtlicher Eindämmungsmaßnahmen siehe Sachverständigenausschuss nach § 5 Absatz 9 Infektionsschutzgesetz, Bundesgesundheitsministerium (2022): Evaluation der Rechtsgrundlagen und Maßnahmen der Pandemiepolitik (online verfügbar).

Kasten 1

Daten

Die Analysen beruhen auf Daten des Beziehungs- und Familienpanels *pairfam*.¹ Das Panel wurde von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) von 2008 bis 2022 gefördert und wird seitdem im Rahmen des familiendemografischen Panels FReDA fortgeführt. Jedes Jahr waren über 12 000 zufällig ausgewählte Personen der Geburtsjahrgänge 1971 bis 1973, 1981 bis 1983, 1991 bis 1993 und 2001 bis 2003 (letztere seit 2019) Teil der *pairfam*-Befragung. In der Studie wurden sowohl Hauptauskunftspersonen als auch deren Familienangehörige befragt. Die Familienangehörigen beantworteten dabei einen Fragebogen von geringerem Umfang.

Im Sommer 2020 wurde eine Zusatzerhebung durchgeführt, in der die veränderte gesellschaftliche Situation infolge der Corona-Pandemie untersucht werden sollte.² Dabei lag der Fokus der Befragung auf coronabedingten Veränderungen im Familienleben. Befragt wurden alle Hauptauskunftspersonen, die in der vorherigen Befragungswelle enthalten waren (oder lediglich temporär für diese Welle ausfielen). In den Wintern 2020/21 und 2021/22 wurde schließlich die reguläre *pairfam*-Befragung fortgeführt. Die Analysen in diesem Bericht beruhen überwiegend auf der letzten regulären Befragung vor der Pandemie (2018/19), der Corona-Zusatzerhebung sowie den zwei folgenden Befragungswellen. Da Geschlechterunterschiede untersucht werden, beschränken sich die Analysen auf gemischtgeschlechtliche Paarhaushalte.

Die Daten enthalten ausführliche Information zu soziodemografischen Eigenschaften der Befragten, deren Erwerbssituation sowie Einstellungen und Details zu Beziehungen. Außerdem gibt es Fragen zur Arbeitsteilung in der Partnerschaft, dem Hauptthema dieses Berichts. Die ausformulierte Frage lautet:

„Wie haben Sie und Ihre Partnerin/Ihr Partner sich **derzeit** die Arbeit in folgenden Bereichen zeitlich aufgeteilt?“

- Hausarbeit (Waschen, Kochen, Putzen)
- Einkaufen
- Reparaturen am Haus, in der Wohnung, am Auto
- Finanzielle Angelegenheiten, Behördengänge
- Kinderbetreuung [nur Haushalte mit Kindern]

Die Antwortmöglichkeiten sind:

- (Fast) vollständig mein/e Partner/in
- Überwiegend mein/e Partner/in
- Etwa halbe/halbe
- Überwiegend ich
- (Fast) vollständig ich

Für eine direktere Interpretation der Antwortmöglichkeiten weiblicher und männlicher Auskunftspersonen, die jeweils etwa die Hälfte der Befragten ausmachen, wurden die Antworten geschlechtsspezifisch rekodiert. Somit umfassen die Antworten skaliert das Spektrum von „der Mann übernimmt diesen Bereich (fast) vollständig“ bis „die Frau übernimmt diesen Bereich (fast) vollständig“.

Um die Veränderungen in der Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit zu untersuchen, werden die Antworten aus 2018/19 als Referenzperiode herangezogen und in der Folge Abweichungen während und nach der Corona-Pandemie untersucht.

Die Analysen zu den Effekten von Kindern auf die Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit³ basieren auf allen Befragungswellen von 2008 bis 2022. In den Analysen wird die abhängige Variable, also verschiedene Aufteilungen der Sorgearbeit, auf Indikatoren für die Jahre vor und nach der Geburt des ersten Kindes regressiert. Zudem werden Alters- und Kohorteneffekte herausgerechnet. Die dargestellten Koeffizienten zeigen somit, wie sich die Aufteilung der Sorgearbeit relativ zum Referenzzeitpunkt (zwei Jahre vor der Geburt des ersten Kindes) verändert hat. Da es zuvor keine Kinderbetreuung gibt, sind die Koeffizienten vor der Geburt des ersten Kindes deterministisch auf null gesetzt. Für Hausarbeit hingegen ist auch die Aufteilung vor der Geburt des ersten Kindes dargestellt. Die Schätzungen basieren auf insgesamt 19 665 Beobachtungen, die auf 5 840 Auskunftspersonen beruhen. Die Stichprobe in der Schätzung beschränkt sich auf Paare, die entweder in den folgenden Befragungsjahren ein Kind bekommen werden und/oder die bereits in vorherigen Wellen ein Kind bekommen haben.

In der Analyse der Aufteilung von Sorgearbeit während der und rund um die Corona-Pandemie⁴ werden gemischtgeschlechtliche Paarhaushalte in den entsprechenden vier Befragungswellen beobachtet. Die Stichprobe besteht hierbei aus 7 352 Beobachtungen, die auf 3 186 Befragungspersonen beruhen. In den beiden Stichproben sind 56 bis 60 Prozent der Auskunftspersonen weiblich.

Für die Darstellung der Aufteilung der Sorgearbeit über die vier Befragungswellen um die Pandemie herum und wie sich die Aufteilung von Befragung zu Befragung verändert hat,⁵ wird die Stichprobe auf Haushalte beschränkt, die in allen vier Befragungswellen beobachtet werden. Dadurch kann gewährleistet werden, dass die Übergänge zwischen den Befragungen untersucht werden können. Die Stichprobe enthält hierbei 2 324 Beobachtungen und 581 Auskunftspersonen.

¹ Vgl. dazu Johannes Huinink et al. (2011): Panel Analysis of Intimate Relationships and Family Dynamics (*pairfam*): Conceptual framework and design. *Zeitschrift für Familienforschung*, 23(1), 77–100; und Josef Brüderl et al. (2023): The German Family Panel (*pairfam*). GESIS Data Archive. ZA5678. Data file Version 14.1.0 (online verfügbar).

² Vgl. dazu Sabine Walper et al. (2020): The *pairfam* COVID-19 survey: Design and instruments. Release Version. LMU Munich: *pairfam* Technical Paper 15; und Sabine Walper et al. (2020): The *pairfam* COVID-19 survey. GESIS Data Archive. ZA5959. Data file Version 1.0.0 (online verfügbar).

³ Siehe Abbildung 1 in diesem Bericht.

⁴ Siehe Abbildung 2 in diesem Bericht.

⁵ Siehe Abbildung 3 in diesem Bericht.

Die Beobachtung, dass sich die Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen Müttern und Vätern – nach einer kurzfristig ungleichen Aufteilung im ersten Lockdown 2020 – aufgrund der Corona-Pandemie offenbar nicht wesentlich verändert hat, wird durch die neuen Daten aus dem Winter 2021/22 also bestätigt. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Hausarbeit: Zwar stieg der Anteil der Paare, in denen die Mutter die Hausarbeit (fast) vollständig übernahm, um drei Prozentpunkte, allerdings waren diese Änderungen im statistischen Sinne nicht signifikant. Insgesamt kann für keine Konstellation der Aufteilung von Hausarbeit mit statistischer Sicherheit gesagt werden, dass es im Vergleich zu vor der Pandemie Veränderungen gab.

Fazit: Hoher Gender Care Gap in Deutschland, aber kein Anstieg durch Corona-Pandemie

Deutschland hat – beispielsweise im Vergleich zu den nördlichen Ländern Schweden, Norwegen, Finnland und Dänemark – einen relativ großen Gender Care Gap. Frauen übernehmen also in sehr viel höherem Ausmaß unbezahlte Sorgearbeit wie Kinderbetreuung und Hausarbeit als Männer. Zu Beginn der Corona-Pandemie wurde vielfach die Befürchtung geäußert, dass die damit verbundenen Kita- und Schulschließungen diese Ungleichheit noch verstärken könnten. Zumindest kurzfristig schien das auch der Fall zu sein – im Frühjahr und Frühsommer 2020 stieg die Ungleichheit in der unbezahlten Sorgearbeit bei Paaren mit Kindern im Vergleich zum Jahr vor der Pandemie etwas an. Allerdings ging diese Ungleichheit schon im ersten Jahr nach Ausbruch der Corona-Pandemie wieder auf das vorpandemische Niveau zurück. Auch neueste Daten aus dem zweiten Jahr nach Ausbruch der Corona-Pandemie bestätigen diesen Befund.

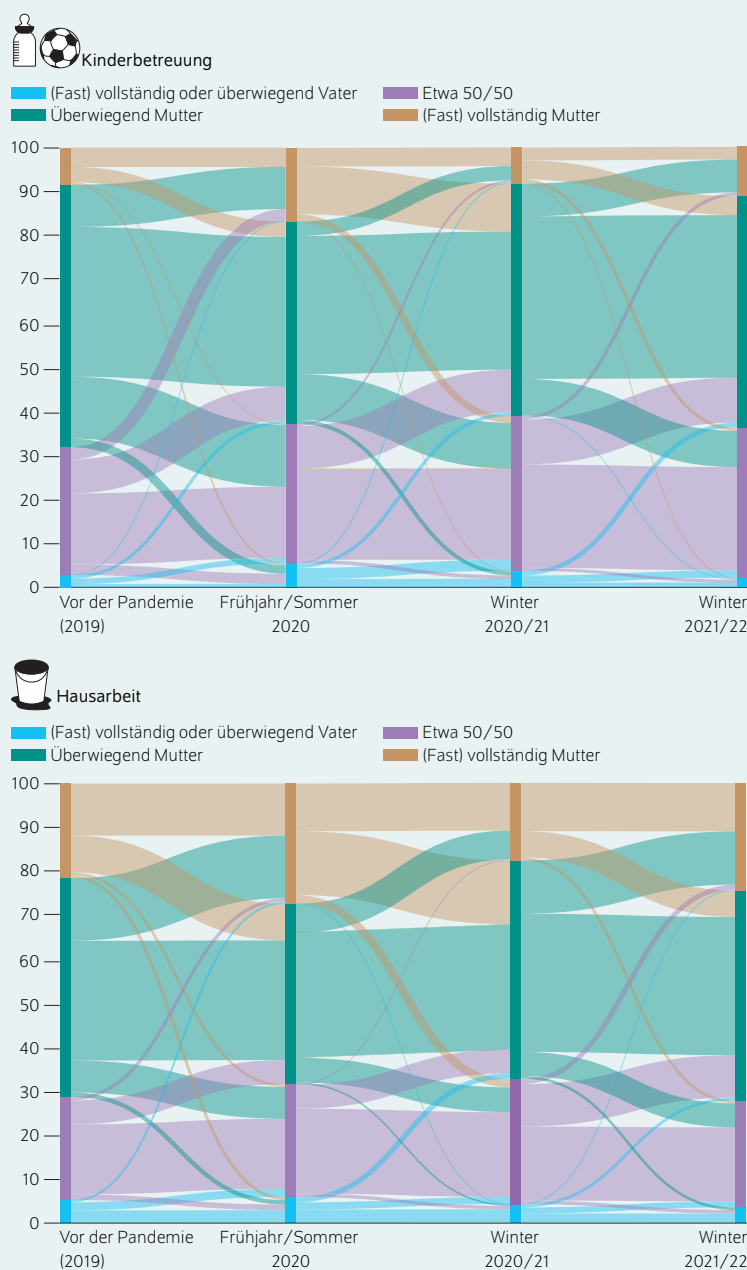
Somit hat sich die Befürchtung, dass es aufgrund der Corona-Pandemie zu einer starken Retraditionalisierung kommen würde, nicht bestätigt. Die ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern in Deutschland wurde infolge der Pandemie mittelfristig zumindest nicht noch ungleicher – sie verbleibt auf konstant hohem Niveau.

Der Gender Care Gap hängt mit vielen arbeitsmarktbezogenen Gender Gaps zusammen. Sowohl bei der unbezahlten Sorgearbeit als auch auf dem Arbeitsmarkt steigen die Geschlechterungleichheiten stark an, wenn Paare Kinder bekommen. Wenn die Politik arbeitsmarktbezogene geschlechtsspezifische Ungleichheiten wie den Gender Pay Gap schließen oder vermindern möchte, dann muss sie auch am Gender Care Gap ansetzen. Zahlreiche politische Handlungsoptionen, um Anreize für eine gleichere Aufteilung der Erwerbs- und der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern zu setzen, liegen schon länger auf dem Tisch: Eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld könnte beispielsweise die starke Zunahme der Ungleichheit in der Sorgearbeit nach der Geburt eines Kindes verringern. Des Weiteren könnte eine Reform des Ehegattensplittings sowie der steuerlichen Behandlung der Einkünfte aus Minijobs die finanzielle „Teilzeit-Falle“ für verheiratete Frauen

Abbildung 3

Änderung der Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit bei Paaren während und rund um Corona-Pandemie

Anteile in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Beziehungs- und Familienpanels pairfam.

© DIW Berlin 2024

Mit Pandemiebeginn „wanderten“ viele Paare zu anderen Konstellationen der Aufteilung von Sorgearbeit – allerdings nur vorübergehend.

reduzieren und somit langfristig zu einer gleicheren Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern führen.

Kasten 2

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit im internationalen Kontext

Weltweit übernehmen Frauen deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer, wobei das Ausmaß des Gender Care Gaps über die Länder variiert. In einigen OECD-Ländern wie Südkorea, Japan, Mexiko und Türkei ist der Gender Care Gap ähnlich hoch wie in Deutschland. In vielen europäischen Ländern ist der durchschnittliche Gender Care Gap jedoch geringer.¹ Zudem ist in Deutschland im Vergleich zu vielen anderen Ländern ein besonders starker Anstieg dieser Differenz in der Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen nach der Geburt des ersten Kindes zu beobachten.²

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit wurden in vielen Ländern untersucht. So zeigen beispielsweise Studien aus den USA insgesamt eine gleichere Aufteilung der Sorgearbeit im Jahr 2020 im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie. Allerdings ist auch hier eine erhöhte Last der Mütter im Vergleich zu den Vätern bezüglich der Hilfe mit Bildungsinhalten sowie beim Multitasking zwischen eigener Arbeit und Kinderbetreuung zu beobachten. Dies trat vor allem infolge der Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen auf und war insbesondere für Eltern mit geringerem Bildungsabschluss und Einkommen zu beobachten.³ Daraus ergab sich auch eine Differenz im Wohlbefinden zwischen Müttern und Frauen ohne Kinder: Mütter mit jungen Kindern (bis einschließlich Grundschulalter) berichteten während der Pandemie von erhöhter psychischer Belastung.⁴

Auch im Vereinigten Königreich wurde die zusätzliche Kinderbetreuung infolge der Eindämmungsmaßnahmen während der Pandemie vor allem von Müttern übernommen. Wie auch in den USA war dies meist unabhängig vom eigenen Beschäftigungsstatus der Mütter, sodass diese öfter ihre bezahlte und unbezahlte Arbeit zeitgleich gestemmt haben. Für Haushalte, in denen Männer nicht arbeiteten, war dagegen ein Trend zur gleicheren Aufteilung der Sorgearbeit zu beobachten. Ob dieser sich nach der Pandemie fortsetzen wird, müssen allerdings weitere Studien zeigen.⁵

Auch in Spanien haben Männer im Zuge der Pandemie ihre Beteiligung an unbezahlter Arbeit im Haushalt erhöht, aber nicht im gleichen Maße wie Frauen.⁶ Ein ähnliches Bild haben Studien für Kanada und Australien⁷, Indien⁸ sowie Nigeria und Südafrika⁹ dokumentiert. Inwieweit sich diese Muster wie in Deutschland nach dem Ende der Pandemie zurück zu vorpandemischen Verhältnissen entwickeln werden, wird maßgeblich von den Institutionen und Normen der verschiedenen Länder abhängen.

1 OECD (2017): Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf (online verfügbar); Jacques Charmes (2019): The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys. International Labour Office-Geneva (online verfügbar).

2 OECD (2017): The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle (online verfügbar).

3 Ran Liu und Siyun Gan (2024): Childcare Facility Closure and Exacerbated Gender Inequality in Parenting Time during the COVID-19 Pandemic. Sociology (im Erscheinen); Jennifer March Augustine und Katie Prickett (2022): Gender Disparities in Increased Parenting Time During the COVID-19 Pandemic: A Research Note. Demography, 59 (online verfügbar).

4 Gema Zamarro und Maria J. Prados (2021): Gender differences in couples' division of child-care, work and mental health during COVID-19. Review of Economics of the Household, 19 (online verfügbar).

5 Almudena Sevilla und Sarah Smith (2020): Baby steps: the gender division of childcare during the COVID-19 pandemic. Oxford Review of Economic Policy, 36(1) (online verfügbar).

6 Lidia Farre et al. (2022): Gender Inequality in Paid and Unpaid Work During Covid-19 Times. The Review of Income and Wealth, 68(2) (online verfügbar).

7 Regan M. Johnston, Anwar Sheluchin und Clifton van der Linden (2020): Evidence of Exacerbated Gender Inequality in Child Care Obligations in Canada and Australia during the COVID-19 Pandemic. Politics & Gender, 16(4) (online verfügbar).

8 Priyanshi Chauhan (2021): Gendering COVID-19: Impact of the Pandemic on Women's Burden of Unpaid Work in India. Gender Issues, 38(4) (online verfügbar).

9 Ihuoma Faith Obioma et al. (2023): Gendered share of housework and the COVID-19 pandemic: Examining self-ratings and speculation of others in Germany, India, Nigeria, and South Africa. Journal of Social Issues, 79(6) (online verfügbar); Bianca Rochelle Parry und Errollyn Gordon (2021): The shadow pandemic: Inequitable gendered impacts of COVID-19 in South Africa. Gender, Work & Organization, 28(2) (online verfügbar).

Jonas Jessen ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) und im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie Gastwissenschaftler im DIW Berlin | jessen@iza.org

Lavinia Kinne ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Gender Economics in der Abteilung Staat im DIW Berlin | lkinne@diw.de

Katharina Wrohlich ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics in der Abteilung Staat im DIW Berlin | kwrohlich@diw.de

JEL: D13, J16, J22

Keywords: gender, child care, families, division of care work, Covid-19, pairfam

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 9/2024:

www.diw.de/diw_weekly





INTERVIEW

„Ungleichheiten auf Arbeitsmarkt und bei Sorgearbeit beeinflussen sich wechselseitig“

Jonas Jessen ist Gastwissenschaftler im DIW Berlin

1. **Herr Jessen, wie groß ist der Gender Care Gap in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern?** Im europäischen Vergleich ist der Gender Care Gap in Deutschland relativ groß. Insbesondere die skandinavischen Länder weisen einen deutlich niedrigeren Gender Care Gap aus. Deutschland liegt im Bereich der südeuropäischen Staaten, wo die Ungleichheit in der unbezahlten Sorgearbeit deutlich höher ist.
2. **In welchen Altersgruppen ist der Gender Care Gap am stärksten?** Wir sehen, dass insbesondere bei 30-Jährigen der Gender Care Gap ansteigt und danach auf einem höheren Niveau bleibt. Bei den 20-Jährigen hingegen ist er noch deutlich geringer ausgeprägt. Der Gender Care Gap hängt maßgeblich mit der Familiengründung zusammen – wenn ein Kind in den Haushalt kommt, steigt er stark an.
3. **Zu Beginn der Corona-Pandemie wurde befürchtet, dass die Kita- und Schulschließungen die Ungleichheit in der Sorgearbeit noch vergrößern könnten. Ist das so eingetroffen?** Die Analysen zeigen, dass die Ungleichheiten zu Beginn der Pandemie im April, Mai und Juni 2020, als es sehr starke Einschränkungen gab, stärker geworden sind. In der Tat haben Mütter in dieser Zeit einen höheren Teil der Sorgearbeit übernommen. Die Daten für den weiteren Verlauf der Pandemie haben jedoch gezeigt, dass es letztlich keine starke Retraditionalisierung gab. Die zunehmend ungleiche Aufteilung der Sorgearbeit, die zunächst beobachtet wurde, ging wieder auf den Stand vor der Pandemie zurück.
4. **Wie ist es zu erklären, dass die Ungleichheit erst gestiegen und dann wieder zurückgegangen ist?** Was in den Haushalten wirklich vor sich geht, ist auch für uns Forscherinnen und Forscher eine Blackbox. Aber zu Beginn der Pandemie musste man sich an die neue Normalität mit Kita- und Schulschließungen gewöhnen. Die notwendige Flexibilität zur Bewältigung dieser zusätzlichen Arbeit haben Frauen, so scheint es, eher mitgebracht. Bereits weniger als ein Jahr nach der Pandemie ist dann jedoch ein neues Gleichgewicht

entstanden und man ist relativ schnell wieder zu der alten Arbeitsteilung zurückgekehrt.

5. **Inwieweit wirkt sich die ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit auch auf dem Arbeitsmarkt aus?** Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und in der Sorgearbeit beeinflussen sich wechselseitig. Wenn wir in Haushalten beobachten, dass Mütter für einen Großteil der Kinderbetreuung und der Hausarbeit zuständig sind, dann kann es für diese Mütter deutlich schwieriger sein, wieder voll ins Erwerbsleben zurückzukehren. Gleichzeitig bedingt aber auch die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt die Ungleichheit in der Sorgearbeit. Wenn der Vater in Vollzeit und die Mutter in Teilzeit oder gar nicht arbeitet, dann liegt es nahe, dass die Mutter einen höheren Teil der Sorgearbeit übernimmt.
6. **Welche politischen Handlungsempfehlungen ergeben sich aus den Ergebnissen Ihrer Studie?** Um die Ungleichheit in der Sorgearbeit zu reduzieren, muss man unserer Meinung nach auch die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen. Die vielleicht stärkste politische Stellschraube ist dabei die Elternzeit. In knapp der Hälfte der Haushalte nehmen mittlerweile auch Väter Elternzeit, allerdings oft nur das Minimum von zwei Partnermonaten. Eine Möglichkeit wären stärkere Anreize, dass die Elternzeit gleicher zwischen beiden Partnern aufgeteilt wird. Zum anderen könnte man auch steuerliche Anpassungen vornehmen. Wenn man zum Beispiel vom Ehegattensplitting zur Individualbesteuerung wechseln würde, würde sich eine Erwerbstätigkeit für die Person mit dem geringeren Einkommen mehr lohnen.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



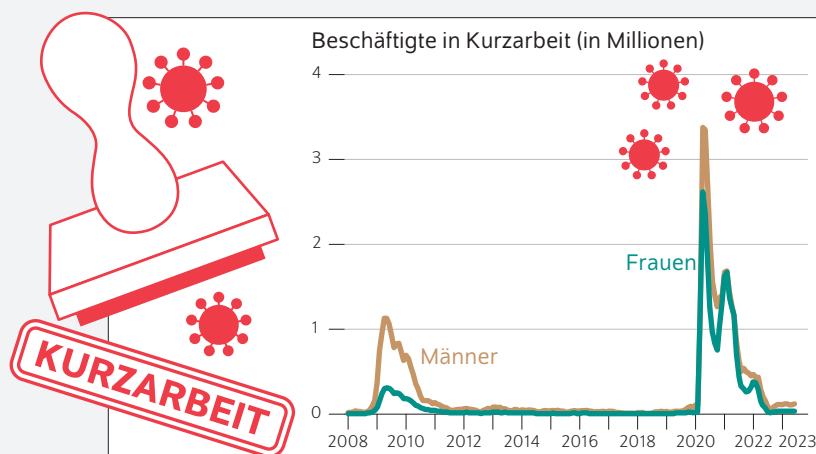
Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf www.diw.de/interview

Kurzarbeit in Corona-Pandemie: Frauen und Männer ein Jahr später nicht häufiger arbeitslos, aber mit geringerer Lohnentwicklung

Von Clara Schäper und Katharina Wrohlich

- Frauen waren während Corona-Pandemie deutlich stärker von Kurzarbeit betroffen als in Finanzkrise 2009
- Von Einschränkungen im Zuge der Lockdowns waren Branchen mit hohem Frauenanteil, insbesondere im Dienstleistungsbereich, besonders betroffen
- Studie zeigt auf Basis von SOEP-Daten: Geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf Arbeitsmarkt haben sich durch Kurzarbeit in Pandemie nicht verstärkt
- Sowohl im Jahr 2020 von Kurzarbeit betroffene Frauen als auch Männer waren ein Jahr später nicht häufiger arbeitslos als andere Beschäftigte
- Stundenlöhne von Frauen und Männern in Kurzarbeit sind im Folgejahr aber weniger stark gestiegen

Viele Beschäftigte mussten in Corona-Pandemie in Kurzarbeit – sowohl betroffene Frauen als auch Männer waren ein Jahr später nicht häufiger arbeitslos



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnungen.

DIW-Studie zeigt für Frauen und Männer gleichermaßen:
Wer 2020 vorübergehend in Kurzarbeit war, ...



... war im Jahr darauf nicht häufiger arbeitslos als andere Beschäftigte.



... musste im Jahr darauf geringere Lohnanstiege hinnehmen als andere Beschäftigte.

© DIW Berlin 2024

ZITAT

„Kurzarbeit hat sich auch in der Corona-Zeit als wirksames Instrument erwiesen, um Betriebe zu stabilisieren und Beschäftigung zu sichern. Frauen, die im Vergleich zur Finanzkrise deutlich häufiger von Kurzarbeit betroffen waren, erlebten dabei vorerst keine stärkeren Einschnitte in ihre Erwerbsbiografie als Männer.“

— Clara Schäper —

ZAHL

Durchschnittlich **3,6 Millionen** Arbeitnehmende pro Monat waren von März 2020 bis März 2021 in Deutschland in Kurzarbeit.

Kurzarbeit in Corona-Pandemie: Frauen und Männer ein Jahr später nicht häufiger arbeitslos, aber mit geringerer Lohnentwicklung

Von Clara Schäper und Katharina Wrohlich

ABSTRACT

Die Corona-Pandemie löste nach ihrem Beginn im Jahr 2020 eine weltweite Wirtschaftskrise aus. In Deutschland war – wie schon in der Finanzkrise des Jahres 2009 – Kurzarbeit ein entscheidendes Instrument, um die Folgen auf dem Arbeitsmarkt abzumildern und Arbeitsplätze zu sichern. Frauen waren in der Corona-Zeit im Vergleich zu 2009 deutlich stärker von Kurzarbeit betroffen – und damit in fast gleichem Ausmaß wie Männer. Dies liegt daran, dass von den Einschränkungen im Zuge der Lockdowns und Kontaktbeschränkungen Branchen mit einem hohen Frauenanteil – vor allem im Dienstleistungsbereich – besonders betroffen waren. Wie dieser Wochenbericht zeigt, wirkte sich die Kurzarbeit während der Corona-Pandemie kaum negativ auf die Erwerbsverläufe aus – weder bei Frauen noch bei Männern. Im Jahr 2021 waren Beschäftigte, die im Jahr zuvor von Kurzarbeit betroffen waren, nicht häufiger arbeitslos als andere Beschäftigte. Allerdings sind die Stundenlöhne von Frauen und Männern mit Kurzarbeitserfahrung im Folgejahr weniger stark gestiegen. Insgesamt erwies sich Kurzarbeit als wirksames Mittel zur Beschäftigungssicherung. Zudem wurden bestehende Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt durch Kurzarbeit während der Corona-Pandemie nicht verstärkt.

Die Corona-Pandemie, die Deutschland im Frühjahr 2020 erreichte, hat eine globale Wirtschaftskrise ausgelöst und auch auf den Arbeitsmärkten deutliche Spuren hinterlassen.¹ Weltweit haben Regierungen eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, um Beschäftigte und Unternehmen in dieser Krise zu unterstützen. In Deutschland war Kurzarbeit eines der wichtigsten Instrumente zur Sicherung von Arbeitsplätzen.² Der intensive Einsatz von Kurzarbeit insbesondere in der Anfangsphase der Corona-Pandemie wird als ein wichtiger Beitrag erachtet, der einen starken Rückgang der Beschäftigung verhindert und die Wirtschaft stabilisiert hat.³

Im Gegensatz zur Arbeitslosenversicherung ist Kurzarbeit eine Subvention für temporäre Arbeitszeitreduzierungen in Unternehmen, die von vorübergehenden Schocks betroffen sind. Unternehmen werden finanziell entlastet, indem Kurzarbeitergeld für ausgefallene Arbeitsstunden an die Beschäftigten gezahlt wird. Die für diesen Betrag anfallenden Sozialversicherungsbeiträge werden dem Unternehmen erstattet, sofern bestimmte Mindestanforderungen erfüllt sind. Für Arbeitnehmende kann die Kurzarbeit einen Teil ihrer Arbeitszeit ausmachen, sie können aber auch komplett freigestellt werden – dann spricht man von „Kurzarbeit Null“. Wenn eine Person in Kurzarbeit geht, erhält sie für die jeweils verlorenen Arbeitsstunden 60 Prozent des entgangenen Nettolohns beziehungsweise 67 Prozent, wenn sie mindestens ein Kind hat (Kasten 1). In der Corona-Pandemie wurde die maximal mögliche Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld verlängert.

¹ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2020): Jahresgutachten 2020/21: Corona-Krise gemeinsam bewältigen, Resilienz und Wachstum stärken (online verfügbar; abgerufen am 16. Februar 2024. Dies gilt auch für alle anderen Onlinequellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt).

² Britta Gehrke und Enzo Weber (2020): Short-time work, layoffs, and new hires in Germany: how the corona crisis differs from the financial crisis of 2009. Series „COVID-19 Crisis: Consequences for the Labour Market“ (online verfügbar).

³ Bernd Fitzenberger und Ulrich Walwei (2023): Kurzarbeitergeld in der Covid-19-Pandemie: Lessons learned. IAB-Forschungsbericht Nr. 5 (online verfügbar).

Kasten 1

Kurzarbeitergeld

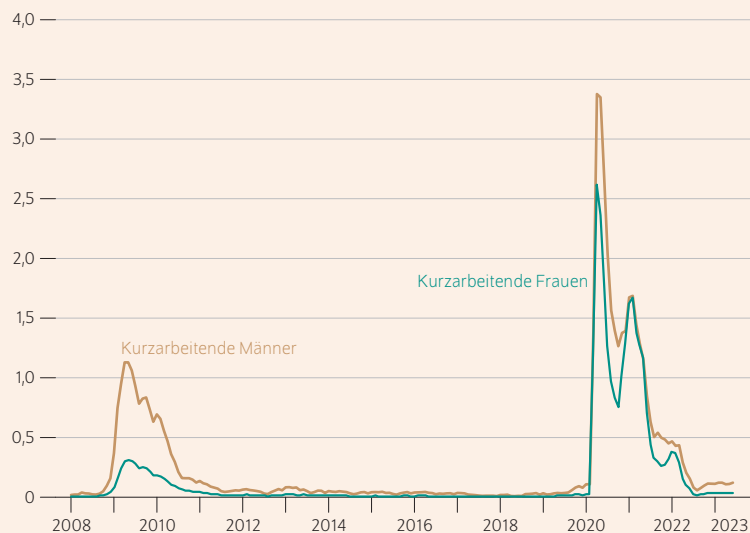
Das Kurzarbeitergeld ist eine Lohnersatzleistung, die die Lohnverluste infolge einer Arbeitszeitverkürzung abfedert. Das Ziel des Kurzarbeitergeldes ist es, Entlassungen zu verhindern, indem den Arbeitgebenden die Möglichkeit eingeräumt wird, die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten bei vorübergehendem Auftragsrückgang oder wirtschaftlichem Abschwung zu reduzieren. Grundsätzlich können nur Betriebe mit Kurzarbeitergeld gefördert werden, in denen mindestens eine Person sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Der Arbeitsausfall muss mindestens zehn Prozent der Beschäftigten mit einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent betreffen. Da Kurzarbeitergeld eine Leistung der Arbeitslosenversicherung ist, können es auch nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (und unter restriktiveren Bedingungen Auszubildende) erhalten. Seit dem 1. März 2020 sind auch Leiharbeitnehmer*innen anspruchsberechtigt. Geringfügig Beschäftigte (Minijobber*innen), die keiner Sozialversicherungspflicht unterliegen, sind hingegen vom Bezug ausgeschlossen, auch wenn sie bei der Berechnung der Mindestanforderung des Arbeitsausfalls auf Betriebsebene berücksichtigt werden. Ebenfalls ausgeschlossen sind Solo-Selbstständige und Beamt*innen.

Dort, wo Kurzarbeit prinzipiell in Frage kommt, ist sie in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen festgelegt.¹ Der Antrag auf Kurzarbeitergeld wird von den Unternehmen bei der Bundesagentur für Arbeit vor Beginn der Kurzarbeit gestellt. Für Personen ohne Kinder werden 60 Prozent, für Personen mit mindestens einem Kind 67 Prozent des ausgefallenen Nettoeinkommens ersetzt. Zur Zeit der Corona-Pandemie gab es eine Sonderregelung: In der Frühphase und verlängert bis zum 30. Juni 2022 wurde ein erhöhtes Kurzarbeitergeld ausbezahlt. Ab dem vierten Bezugsmonat stieg es auf 70 Prozent des Nettoentgelts (77 Prozent für Personen mit Kindern). Nach dem siebten Bezugsmonat betrug es 80 Prozent (87 Prozent für Personen mit Kindern) – vorausgesetzt, der Arbeitsausfall betrug mindestens 50 Prozent im Kalendermonat. Zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes wurde das Gehalt nur bis zur aktuellen Beitragsbemessungsgrenze herangezogen.

Die gesetzliche Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld beträgt maximal zwölf Monate. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) kann diese durch eine Rechtsverordnung auf bis zu 24 Monate verlängern. Eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Betrieb, insbesondere gemäß tariflicher Vereinbarungen, ist möglich. Bei der Zahlung des Kurzarbeitergeldes treten die Arbeitgebenden in Vorleistung und rechnen das Kurzarbeitergeld danach mit der Arbeitsagentur ab. Diese erstattet dem Betrieb das Kurzarbeitergeld und die anteiligen Sozialversicherungsbeiträge.

¹ Für Details zum Kurzarbeitergeld vgl. Bundesagentur für Arbeit: Anzeige, Antrag und Berechnung des Kurzarbeitergeldes (online verfügbar).

Abbildung 1

Beschäftigte in Kurzarbeit
In Millionen Personen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

© DIW Berlin 2024

Während der Corona-Pandemie waren deutlich mehr Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen als während der Finanzkrise 2009 – und anteilig auch deutlich mehr Frauen.

Während Corona-Pandemie: Frauen stärker von Kurzarbeit betroffen als in früheren Wirtschaftskrisen

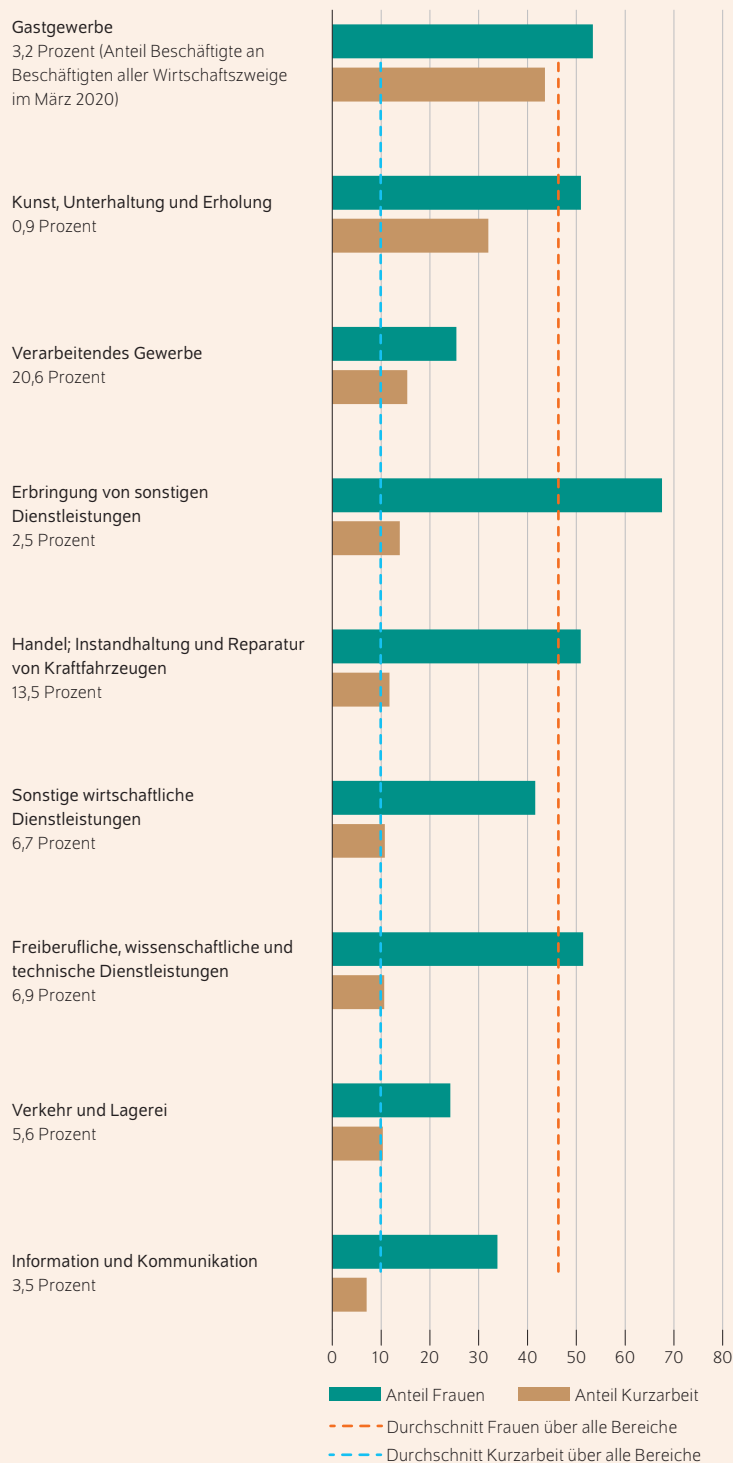
Daten der Bundesagentur für Arbeit (Kasten 2) zeigen, dass sich in Deutschland von März 2020 bis März 2021 durchschnittlich 3,6 Millionen Arbeitnehmende pro Monat in Kurzarbeit befanden. Das entsprach einem Beschäftigungsäquivalent von 1,6 Millionen Personen.⁴ Im Vergleich zu früheren Wirtschaftskrisen wie der Finanzkrise von 2009 führte die Corona-Pandemie insgesamt zu einer kurzfristig sehr hohen Zahl an Kurzarbeiter*innen. Zudem waren andere Wirtschaftszweige von Kurzarbeit betroffen als in früheren Wirtschaftskrisen. Zwar waren die Auswirkungen der Pandemie über viele Wirtschaftszweige hinweg zu spüren. So litt beispielsweise ein großer Teil des verarbeitenden Gewerbes unter einem starken Einbruch der Nachfrage im In- und Ausland sowie unter Störungen der weltweiten Lieferketten. Aufgrund der von der Regierung verhängten Eindämmungsmaßnahmen wie Kontakt- und Reisebeschränkungen konnten jedoch auch viele Dienstleistungen weniger oder zeitweise gar nicht in Anspruch genommen werden. Insbesondere die Bereiche Gastgewerbe, Einzelhandel (mit Ausnahme von Waren des täglichen Bedarfs), Kunst, Unterhaltung und Erholung und sonstige Dienstleistungen wie

⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Realisierte Kurzarbeit, November 2023 (online verfügbar; abgerufen am 8. Januar 2024). Das Beschäftigungsäquivalent ist der durchschnittliche auf Betriebsebene aggregierte Arbeitsausfall, multipliziert mit der Anzahl der Kurzarbeitenden im selben Betrieb.

Abbildung 2

Beschäftigte Frauen und Kurzarbeit nach Wirtschaftszweigen im Jahr 2020

Anteile in Prozent



Anmerkung: Dargestellt sind die neun am stärksten von Kurzarbeit betroffenen Wirtschaftsbereiche, gemessen an der durchschnittlichen monatlichen Zahl der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten im Zeitraum März 2020 bis März 2021.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

© DIW Berlin 2024

In fünf der neun besonders von Kurzarbeit betroffenen Wirtschaftszweige waren 2020 überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt.

Reisebüros, Reise-, Messe-, Ausstellungs- und Kongressveranstalter sowie persönliche Dienstleistungen wie Friseur- und Kosmetiksalons waren von den Eindämmungsmaßnahmen stark betroffen. Im Gegensatz zu vergangenen Krisen kam es damit zu Ausfällen in Wirtschaftszweigen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind.⁵

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in Kurzarbeit war daher im Jahr 2020 deutlich höher als in der Finanzkrise 2009 (Abbildung 1). Im März 2020, zu Beginn der Corona-Pandemie, waren von 5,7 Millionen Beschäftigten in Kurzarbeit 46 Prozent Frauen – im Vergleich zu einem Anteil von 20 Prozent im März 2009. In fünf der neun Wirtschaftszweige, in denen es zwischen März 2020 und März 2021 pro Monat besonders viele Personen in Kurzarbeit gab, waren im Jahr 2020 überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt (Abbildung 2). In den besonders betroffenen Bereichen Gastgewerbe sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung lag der Frauenanteil unter den Beschäftigten mit 53 beziehungsweise 51 Prozent über dem Frauenanteil bei allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Höhe von 46 Prozent.

Kurzarbeit hat in Finanzkrise negative Folgen für Betriebe und Beschäftigte abgefedert

Während sich die „Kurzarbeit Null“ auf die Arbeitszeit einer Person zumindest vorübergehend gleichermaßen auswirkt wie Arbeitslosigkeit infolge einer betriebsbedingten Kündigung, gibt es einen wesentlichen Unterschied in der ökonomischen Sicherheit: Beschäftigte in Kurzarbeit wissen, dass sie nach einer begrenzten Zeit zu ihrem vorherigen Arbeitsplatz zurückkehren können und daher keine Verpflichtungen haben, nach einem neuen Job zu suchen. Sie stehen daher nicht vor denselben wirtschaftlichen und beruflichen Unsicherheiten wie arbeitslos gewordene Personen (Kasten 1). Aus diesen Gründen könnten sich die mittel- und langfristigen Auswirkungen einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund von Kurzarbeit von denen aufgrund von Arbeitslosigkeit unterscheiden.

Tatsächlich zeigen empirische Studien für die Zeit der Finanzkrise für Deutschland, Italien, Schweiz und Frankreich, dass Kurzarbeit positive Auswirkungen auf die Beschäftigung und das Überleben von Betrieben in Krisenzeiten haben kann. Die positive Wirkung von Kurzarbeit besteht dabei vor allem darin, (Massen-)Entlassungen bei

⁵ Vgl. auch Anna Hammerschmid, Julia Schmieder und Katharina Wrohlich (2020): Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer. DIW aktuell Nr. 42 (online verfügbar); John Bluedorn et al. (2023): Gender and employment in the COVID-19 recession: Cross-country evidence on "she-cessions". Labour Economics 81, 102308 (online verfügbar); Titan Alon et al. (2020): This time it's different: the role of women's employment in a pandemic recession. National Bureau of Economic Research, Working Paper 27660 (online verfügbar); Hannah Illing et al. (2022): Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktwirkung der Covid-19-Pandemie: Ähnlicher Arbeitszeitausfall, aber bei Müttern höhere zusätzliche Belastung durch Kinderbetreuung. IAB-Kurzbericht Nr. 3 (online verfügbar); OECD (2020): Women at the core of the fight against COVID-19 crisis (online verfügbar); Robert Joyce und Xiaowei Xu (2020): Sector shutdowns during the coronavirus crisis: which workers are most exposed? IFS Briefing Note BN278 (online verfügbar); Abi Adams-Prassl et al. (2020): Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. Journal of Public Economics, 189, 104245 (online verfügbar); Veronika Knize et al. (2022): Workin'moms ain't doing so bad: Evidence on the gender gap in working hours at the outset of the COVID-19 pandemic. Journal of Family Research, 34(1), 161–192 (online verfügbar).

Kasten 2

Datenbasis

Die Berechnungen in diesem Bericht basieren auf Daten der Statistik zum Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit¹ und auf dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP).²

Statistik zum Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit:

In den Abbildungen 1 und 2 dieses Berichts werden Daten der Statistik zum Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit ab dem Jahr 2008 bis einschließlich Juni 2023 zugrunde gelegt. Betrachtet wird hier ausschließlich die Kurzarbeit aus konjunkturellen Gründen, da die Konjunktur und die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in starkem Maße von Krisenzeiten beeinflusst wird und der sprunghafte Anstieg in der Nutzung von Kurzarbeit während der Finanzkrise und auch der Corona-Pandemie durch diese Art der Kurzarbeit geprägt war. Betrachtet wird die realisierte Kurzarbeit (nicht die Anzeige von Kurzarbeit). Die Wirtschaftszweige werden auf Basis der 19 Abschnitte der Wirtschaftszweigklassifikation von 2008 unterteilt.³

Sozio-oekonomisches Panel (SOEP): Das SOEP ist die längste repräsentative Längsschnitterhebung in Deutschland. Die aktuellsten Daten liegen für das Jahr 2021 vor. Für diesen Bericht werden Daten des Erhebungszeitraums von 2019 bis 2021 verwendet. Beschäftigte werden dabei zu den Personen mit erlebter Kurzarbeit gezählt, wenn sie in der Befragung im Jahr 2021 angegeben haben, „im letzten Jahr in Kurzarbeit gewesen zu sein“. Im Durchschnitt gaben sowohl Frauen als auch Männer an, dass sie circa drei Monate in Kurzarbeit waren. Nur sechs Prozent der befragten

Männer und sieben Prozent der befragten Frauen waren auch zum Befragungszeitraum 2021 noch in Kurzarbeit.

In der Analyse werden nur Personen (im Alter von 20 bis 60 Jahren) berücksichtigt, die zum Befragungszeitraum im Jahr 2019 und 2020 in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt waren und damit überhaupt von Kurzarbeit betroffen sein konnten. Nicht berücksichtigt werden Personen, die in den Jahren 2019 oder 2020 selbstständig, in Ausbildung, geringfügig oder gar nicht beschäftigt waren.

Zur Berechnung der Bruttostundenlöhne wird der monatliche Bruttoverdienst zunächst durch die Anzahl der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden geteilt. Darüber hinaus werden vor der Berechnung der durchschnittlichen Löhne jeweils das obere und das untere Prozent der Daten eines jeden Erhebungsjahres ausgeschlossen (Trimming), um den Einfluss von Ausreißern bei der Datenerhebung zu reduzieren. Bei der Berechnung von Mittelwerten werden grundsätzlich gewichtete Zahlen ausgegeben, die Besonderheiten des Stichprobendesigns und Veränderungen in der Stichprobensatzzusammensetzung im Zeitverlauf berücksichtigen.

Bei der Analyse der Daten aus dem SOEP des Jahres 2021 ist zu beachten, dass es zu einem Wechsel des Befragungsinstituts gekommen ist und sich zudem durch die Eindämmungsmaßnahmen im Rahmen der Corona-Pandemie die Befragungssituation von der in den Vorjahren unterschieden hat. So wurden 2021 rund 44 Prozent der Interviews mit Erwachsenen per Telefon geführt. Beide Aspekte können Einfluss sowohl auf die Antwortbereitschaft als auch auf die Qualität der Antworten haben, was zu Unsicherheiten bei der Einkommensmessung führt.⁴

¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Realisierte Kurzarbeit, November 2023; Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Kurzarbeit nach Wirtschaftsabteilungen, November 2023.

² Für eine Einführung in das SOEP siehe Jan Goebel et al. (2018): The German Socio-Economic Panel (SOEP). *Journal of Economics and Statistics*, 239(2), 345–360 (online verfügbar).

³ Statistisches Bundesamt: Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (online verfügbar).

⁴ Siehe hierzu Markus M. Grabka (2024): Niedriglohnsektor in Deutschland schrumpft seit 2017. *DIW Wochenbericht* Nr. 5, 67–76 (online verfügbar).

Unternehmen zu begrenzen.⁶ Für Italien wurde des Weiteren gezeigt, dass auch auf individueller Ebene Angestellte, die in Firmen mit Zugang zu Kurzarbeit arbeiten, weniger stark von einer Senkung der Arbeitszeit und der Löhne betroffen und weniger stark dem Risiko der Arbeitslosigkeit ausgesetzt sind als Angestellte in ähnlich betroffenen Betrieben ohne Zugang zu Kurzarbeit.⁷

Die weitverbreitete Betroffenheit von Kurzarbeit während des ersten Jahres der Corona-Pandemie wirft die Frage auf, welche Auswirkungen diese unfreiwillige Erwerbsunterbrechung für die Betroffenen hatte. Zudem stellt sich die Frage nach etwaigen Unterschieden in den mittelfristigen Auswirkungen von Kurzarbeit zwischen Frauen und Männern. Diese sind zumindest für die Auswirkungen unfreiwilliger Arbeitslosigkeit belegt. So wurde beispielsweise gezeigt, dass Frauen nach einer betriebsbedingten Kündigung im Durchschnitt länger arbeitslos sind als Männer und mittelfristig negativere Auswirkungen auf ihre Löhne erfahren als Männer.⁸ Zu den mittelfristigen Auswirkungen der Betroffenheit von Kurzarbeit während der Corona-Pandemie ist bisher

⁶ Britta Gehrke und Brigitte Hochmuth (2021): Counteracting unemployment in crises. Non-linear effects of short-time work policy. *The Scandinavian Journal of Economics*, 123(1), 144–183 (online verfügbar); Daniel Kopp und Michael Siegenthaler (2021): Short-time work and unemployment in and after the great recession. *Journal of the European Economic Association*, 19(4), 2283–2321 (online verfügbar); Pierre Cahuc, Francis Kramarz und Sandra Nevoux (2021): The heterogeneous impact of short-time work: From saved jobs to windfall effects. *CEPR Discussion Paper* 16168 (online verfügbar); Giulia Giupponi und Camille Landais (2023): Subsidizing labour hoarding in recessions: the employment and welfare effects of short-time work. *The Review of Economic Studies*, 90(4), 1963–2005 (online verfügbar).

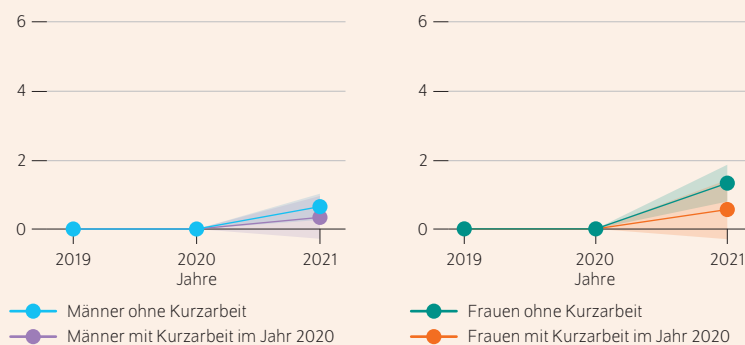
⁷ Giupponi und Landais (2023), a. a. O.

⁸ Ria Ivandić und Anne Sophie Lassen (2023): Gender Gaps From Labor Market Shocks. *Labour Economics*, 102394 (online verfügbar); Hannah Illing, Johannes F. Schmieder und Simon Trenkle (2023): The gender gap in earnings losses after job displacement. *Journal of the European Economic Association*, Accepted (online verfügbar), auch verfügbar als NBER Working Paper 29251, National Bureau of Economic Research.

Abbildung 3

Arbeitslosenquote im Jahr 2021 unter in den beiden Vorjahren abhängig Beschäftigten

In Prozent



Anmerkungen: Die Stichprobe umfasst Personen, die in den Jahren 2019 und 2020 abhängig beschäftigt waren, exklusive geringfügig Beschäftigte. Bei den Flächen um die Linien handelt es sich jeweils um ein 95-Prozent-Konfidenzintervall. In 95 Prozent der Fälle liegt der tatsächliche Wert innerhalb dieses Intervalls. Die Fehlerwahrscheinlichkeit beträgt entsprechend fünf Prozent. Je enger das Intervall, desto genauer ist der geschätzte Effekt. Da sich die beiden Konfidenzintervalle jeweils teilweise überlappen, sind die dargestellten Werte im statistischen Sinne nicht signifikant voneinander zu unterscheiden.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v38), Wellen 2019, 2020 und 2021 (gewichtet).

© DIW Berlin 2024

Beschäftigte, die im Jahr 2020 vorübergehend in Kurzarbeit geschickt wurden, waren ein Jahr später statistisch nicht signifikant häufiger arbeitslos als andere Beschäftigte.

noch wenig bekannt. Für Österreich zeigt eine neue Studie, dass Frauen und Männer, die in den Jahren 2020 oder 2021 in Kurzarbeit waren, im Vergleich zu anderen Frauen und Männern im Jahr 2022 Einkommensverluste hinnehmen mussten. In der Studie wird dieser Befund unter anderem auf reduzierte Arbeitsstunden und eine geringere Anzahl an Beförderungen und Lohnerhöhungen zurückgeführt.⁹ In Deutschland ist Kurzarbeit auf individueller Ebene in administrativen Arbeitsmarktdaten noch nicht abgebildet, sondern wird bisher auf betrieblicher Ebene erfasst.¹⁰ Die neueste Erhebung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) lässt jedoch erste Analysen auf individueller Ebene auch für Deutschland zu (Kasten 2).

Von Kurzarbeit Betroffene sind im Folgejahr nicht häufiger arbeitslos und haben keine geringere Arbeitszeit

Die Auswertungen der SOEP-Daten zeigen, dass die Kurzarbeit bei im Jahr 2020 Betroffenen im Durchschnitt drei Monate dauerte. Von diesen gaben sechs Prozent der Männer und sieben Prozent der Frauen auch im Jahr darauf an, in Kurzarbeit zu sein. Den vorliegenden Analysen zufolge waren von Kurzarbeit im Jahr 2020 betroffene Beschäftigte ein Jahr nach Beginn der Corona-Pandemie nicht häufiger arbeitslos gemeldet als nicht von Kurzarbeit betroffene Beschäftigte (Abbildung 3). Dieser Befund trifft sowohl für Frauen als auch Männer zu. Befragungsdaten, mit denen längerfristige Effekte von Kurzarbeit untersucht werden könnten, liegen bisher nicht vor. Des Weiteren war ein Jahr nach der Kurzarbeit auch kein Unterschied im Arbeitsvolumen zwischen Betroffenen und nicht von Kurzarbeit Betroffenen zu beobachten: Die vereinbarte Wochenarbeitszeit war in beiden Gruppen konstant (Abbildung 4). Außerdem arbeiteten von Kurzarbeit betroffene Beschäftigte vor der Phase der Kurzarbeit in ähnlichem zeitlichen Umfang wie nicht von Kurzarbeit Betroffene. Es ist also kein Zusammenhang zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit (vor der Kurzarbeit) und der Betroffenheit von Kurzarbeit zu beobachten.

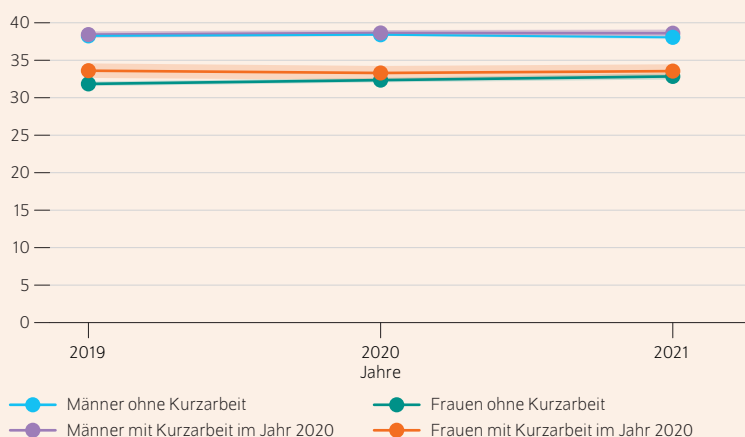
Von Kurzarbeit Betroffene haben im Jahr darauf niedrigere Stundenlöhne als nicht Betroffene

Eine – zumindest vorerst – negative Entwicklung für von Kurzarbeit Betroffene lässt sich allerdings in Bezug auf die Bruttostundenlöhne der Beschäftigten beobachten: Frauen und Männer, die im Jahr 2020 phasenweise von Kurzarbeit betroffen waren, mussten ein Jahr später – im Unterschied zu nicht von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten – eine deutlich schwächere Lohnentwicklung hinnehmen (Abbildung 5). Im Jahr 2019 unterschied sich der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Männern nicht zwischen jenen, die ein Jahr später von Kurzarbeit betroffen waren, und anderen

Abbildung 4

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten

Anzahl der Stunden



Anmerkungen: Die Stichprobe umfasst Personen, die in den Jahren 2019 und 2020 abhängig beschäftigt waren, exklusive geringfügig Beschäftigte. Frauen und Männer in Kurzarbeit gaben im Jahr 2021 an, dass sie im Vorjahr vorübergehend in Kurzarbeit waren. Bei den Flächen um die Linien handelt es sich jeweils um ein 95-Prozent-Konfidenzintervall. In 95 Prozent der Fälle liegt der tatsächliche Wert innerhalb dieses Intervalls. Die Fehlerwahrscheinlichkeit beträgt entsprechend fünf Prozent. Je enger das Intervall, desto genauer ist der geschätzte Effekt.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v38), Wellen 2019, 2020 und 2021 (gewichtet).

© DIW Berlin 2024

2021 war kein Unterschied im Arbeitsvolumen zwischen im Vorjahr von Kurzarbeit Betroffenen und nicht davon Betroffenen zu beobachten.

⁹ Stefan Vogtenhuber, Nadia Steiber und Monika Mühlböck (2024): The lasting earnings losses of COVID-19 short-time work. Research in Social Stratification and Mobility, 100889 (online verfügbar).

¹⁰ Bernd Fitzenberger et al. (2021): Zeitnahe Daten in der Corona-Krise: Von der schwierigen Vermessung der Kurzarbeit. IAB-Kurzbericht Nr. 24 (online verfügbar).

männlichen Beschäftigten. Er betrug in beiden Gruppen etwa 22 Euro. Für Frauen, die im Jahr 2020 von Kurzarbeit betroffen waren, lag der durchschnittliche Bruttostundenlohn im Jahr 2019 mit etwa 16,50 Euro etwas unter dem der Frauen, die später nicht in Kurzarbeit mussten (18,20 Euro).¹¹ Im Unterschied zu Männern waren es bei den Frauen also – im Durchschnitt – Beschäftigte mit niedrigeren Bruttostundenlöhnen, die zu Beginn der Corona-Pandemie eher von Kurzarbeit betroffen waren.

Sowohl für Männer als auch für Frauen zeigt sich aber, dass bei denjenigen, die im Jahr 2020 vorübergehend in Kurzarbeit geschickt wurden, im Vergleich zu den nicht von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten im Jahr darauf die Löhne langsamer stiegen. Während der durchschnittliche Bruttostundenlohn der nicht von Kurzarbeit betroffenen Männer von 21,70 Euro im Jahr 2019 auf 24,50 Euro im Jahr 2021 stieg, war das Lohnwachstum für von Kurzarbeit betroffene Männer deutlich geringer (21,60 Euro im Jahr 2019 und 22,50 Euro im Jahr 2021). Bei Frauen war der Unterschied im Lohnwachstum zwischen den von Kurzarbeit Betroffenen und nicht von Kurzarbeit Betroffenen sogar noch größer: Bei letztgenannten stieg der Bruttostundenlohn von 18,20 Euro im Jahr 2019 auf 21,30 im Jahr 2021, während er bei den von Kurzarbeit betroffenen Frauen nur von 16,50 im Jahr 2019 auf 17,10 im Jahr 2021 stieg.¹²

Fazit: Kurzarbeit war auch in Corona-Pandemie wirksames Instrument gegen Arbeitslosigkeit

Diese empirische Analyse auf Basis von SOEP-Daten bestätigt einen wichtigen empirischen Befund aus der Finanzkrise 2009: Kurzarbeit ist nicht nur für Firmen ein wirksames Stabilisierungsinstrument in Krisenzeiten, sondern auch für Beschäftigte. Frauen und Männer, die zwischen den beiden Befragungen der Jahre 2020 und 2021 vorübergehend in Kurzarbeit mussten, waren im Jahr 2021 nicht häufiger arbeitslos als nicht von Kurzarbeit betroffene Beschäftigte. Auch die Befürchtung, dass berufstätige Frauen aufgrund ihrer im Vergleich zur Finanzkrise höheren Betroffenheit von Kurzarbeit während der Frühphase der Corona-Pandemie einen stärkeren Einschnitt in ihre Erwerbsbiografie erlebten als Männer, hat sich nicht bestätigt.

Diese Befunde gelten für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – für Selbstständige und geringfügig Beschäftigte stand und steht das Instrument der Kurzarbeit hingegen

¹¹ Hierbei ist zu beachten, dass Personen in geringfügiger Beschäftigung in dieser Analyse nicht berücksichtigt werden, da Kurzarbeit für diese Gruppe der Beschäftigten nicht zugänglich ist.

¹² Diese Lohnentwicklung bezieht sich nur auf die hier untersuchte Gruppe der Personen, die in allen drei Jahren 2019, 2020 und 2021 beschäftigt beziehungsweise in Kurzarbeit waren. Zudem sind geringfügig Beschäftigte und Auszubildende nicht in den Analysen enthalten.

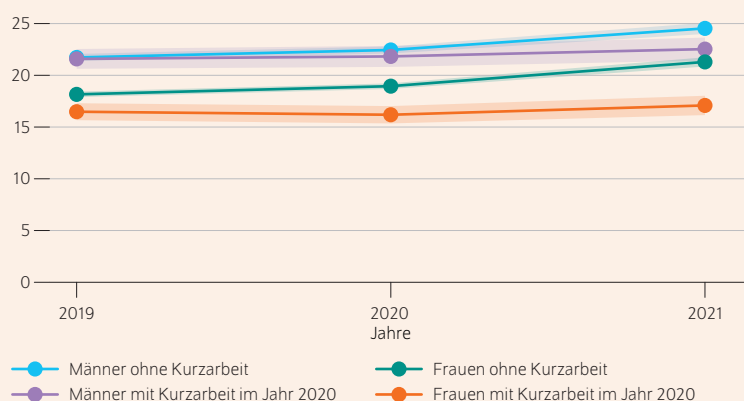
Clara Schäper ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Gender Economics in der Abteilung Staat im DIW Berlin | cschaeper@diw.de

JEL: J31, J16, J22

Keywords: COVID-19 Pandemic, Economic Crises, Labour Demand Shocks, Gender Inequality, Social Security, Job protection schemes

Abbildung 5

Durchschnittliche Bruttostundenlöhne von abhängig Beschäftigten In Euro



Anmerkungen: Die Stichprobe umfasst Personen, die in den Jahren 2019 und 2020 abhängig beschäftigt waren, exklusive geringfügig Beschäftigte. Bei den Flächen um die Linien handelt es sich jeweils um ein 95-Prozent-Konfidenzintervall. In 95 Prozent der Fälle liegt der tatsächliche Wert innerhalb dieses Intervalls. Die Fehlerwahrscheinlichkeit beträgt entsprechend fünf Prozent. Je enger das Intervall, desto genauer ist der geschätzte Effekt.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v38), Wellen 2019, 2020 und 2021 (gewichtet).

© DIW Berlin 2024

Frauen und Männer, die im Jahr 2020 von Kurzarbeit betroffen waren, mussten ein Jahr später eine schwächere Lohnentwicklung hinnehmen.

nicht zur Verfügung. Studien zeigen, dass diese Gruppen besonders stark von den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie betroffen waren. So mussten selbstständige Frauen in den ersten Monaten der Pandemie deutlich öfter als Männer Einkommensverluste hinnehmen.¹³ Außerdem waren die zehn Prozent der Frauen mit den niedrigsten Einkommen – sehr häufig Mini-Jobberinnen – besonders stark von den Auswirkungen der Krise betroffen, was zu einem signifikanten Anstieg des Gender Pay Gaps in dieser Gruppe führte.¹⁴ Diese Befunde zeigen im Vergleich zu den Ergebnissen in diesem Wochenbericht, dass Frauen, die keinen Zugang zu Kurzarbeit hatten, stärkere negative Auswirkungen der Corona-Pandemie erfahren haben. Dies unterstreicht die Bedeutung der Kurzarbeit nicht nur für die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung, sondern auch für die individuelle Sicherung der wirtschaftlichen Existenz.

¹³ Johannes Seebauer, Alexander Kritikos und Daniel Graeber (2021): Warum vor allem weibliche Selbstständige Verliererinnen der Covid-19-Krise sind. DIW Wochenbericht Nr. 15, 262–269 (online verfügbar).

¹⁴ Bernd Fitzenberger, Anna Houšteká und Alexander Patt (2024): Unterschiede in den Jahresverdiensten zwischen Männern und Frauen: Der Gender Pay Gap wurde in der Coronakrise kleiner – außer bei niedrigen Verdiensten. IAB-Kurzbericht Nr. 1 (online verfügbar).

Katharina Wrohlich ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics in der Abteilung Staat im DIW Berlin | kwrohlich@diw.de



Tomaso Duso ist Leiter der Abteilung Unternehmen und Märkte im DIW Berlin.



Martin Gornig ist Forschungsdirektor für Industriepolitik in der Abteilung Unternehmen und Märkte im DIW Berlin.

Der Kommentar gibt die Meinung der Autoren wieder.

TOMASO DUSO UND MARTIN GORNIG

Industriepolitik: Raus aus den Hinterzimmern!

Der Industriestandort Deutschland hat sich in den vergangenen Jahrzehnten als erstaunlich robust erwiesen. Trotz großer Wirtschaftskrisen konnte die deutsche Industrie ihren Weltmarktanteil in der Größenordnung von knapp acht Prozent behaupten. Entsprechend ist in Deutschland anders als in anderen westlichen Ländern die Bedeutung der Industrie gemessen an der Wirtschaftsleistung nach wie vor hoch. Hinter der Robustheit der deutschen Industrie steht ein sehr dynamischer Strukturwandel innerhalb der Industrie. Die Konzentration auf den Maschinenbau, die Pharmaindustrie und insbesondere auf die Autoproduktion haben immer mehr zugenommen.

In den nächsten Jahren steht die deutsche Industrie allerdings vor besonders großen Herausforderungen. Dies gilt vor allem für die Transformation hin zu klimaneutralen Produktionsprozessen, die erhebliche Innovations- und Investitionsanstrengungen erfordert. Den Löwenanteil davon werden wie in der erfolgreichen Vergangenheit die Unternehmen erbringen. Die systemischen Risiken sind gegenüber früheren Jahren jedoch deutlich gestiegen. In zentralen Innovationsfeldern wie der Elektromobilität oder der Wasserstofftechnologie hängt der Innovationserfolg einzelner Unternehmen entscheidend davon ab, dass auch andere Unternehmen erfolgreich in die neuen Wertschöpfungsketten investieren: ohne Lade-Infrastrukturen und Batterierecycling keine erfolgreichen Elektroautos, ohne effiziente Wasserstoffaufbereitung und sichere Transportwege keine klimaneutrale Stahlproduktion.

Hinzu kommt, dass die Sicherheit globaler Lieferketten immer mehr abnimmt. Aktuell sind es der russische Angriff auf die Ukraine, der Nahostkonflikt oder die Drohgebärden Chinas gegenüber Taiwan, die den globalen Warenhandel gefährden. Mit zunehmender Lagerhaltung und einer Diversifizierung der Lieferanten könnten die Risiken von Produktionsausfällen verringert werden. Solange das Ausfallrisiko aber nicht eintritt, sind im Preiswettbewerb diejenigen Unternehmen im Vorteil, die diese politischen Risiken nicht einpreisen.

Die genannten systemischen und politischen Risiken können selbst große Unternehmen nicht allein tragen. Es kommt zu Innovations- und Investitionsblockaden, sprich zu Marktversagen. Industriepolitische Eingriffe können helfen, diese Blockaden wenigstens teilweise zu beheben. Ohne durchgreifenden technologischen Fortschritt wird die Klimakrise zu großen Wohlstandsverlusten führen. Dasselbe droht, wenn infolge der geopolitischen Veränderungen die globalen Wertschöpfungsketten nicht angepasst werden. Es geht nicht um die Frage, ob Industriepolitik zur Lösung der großen globalen gesellschaftlichen Herausforderungen notwendig ist, sondern wie gut man sie ausgestaltet. Entscheidend für den Erfolg einer effizienzsteigernden Industriepolitik ist es, für die jeweiligen Problemkonstellationen die richtige Mischung aus staatlichem Eingriff und marktlicher Steuerung zu finden. Hier lässt sich keine pauschale Regel anwenden. Wieviel darf eine Sicherung der Versorgung der Industrie mit Mikrochips kosten, welche Regulierungen beschleunigen den wettbewerblichen Ladesäulenaufbau oder wie lassen sich Forschungsdurchbrüche bei Energiespeicherungstechnologien erzielen?

Dies sind strategische politische Entscheidungen, die transparent getroffen werden müssen. Sonst droht Politikversagen: Fördermittel gingen an diejenigen, die am lautesten schreien, die größte Drohkulisse aufbauen, die beste Lobbyarbeit leisten oder die höchsten Bestechungsgelder zahlen. Umso notwendiger ist es, einheitliche und verbindliche Ablauforganisationen aufzubauen, die transparente industriepolitische Entscheidungsmechanismen etablieren. Darüber hinaus muss die Politik den Mut haben, Prioritäten zu setzen und damit den Strukturwandel auch gegen Partikularinteressen durchzusetzen. Wie bei der Wettbewerbspolitik soll hier die EU eine zentrale Rolle übernehmen. So könnten aus vorhandenen Ansätzen, wie dem European Chips Act oder den Important Projects of Common European Interest (IPCEI), klare Regeln zum Ausgleich von Wettbewerbs- und Industriepolitik entwickelt werden.

Dieser Kommentar ist in einer längeren Version am 26. Februar 2024 im Handelsblatt erschienen.