

## SOEPpapers

on Multidisciplinary Panel Data Research

# Die Lage ist ernst, aber nicht hoffnungslos – empirisch gestützte Überlegungen zur elterlichen Aufteilung der Kinderbetreuung vor, während und nach dem COVID-19 Lockdown

Christina Boll und Simone Schüller

## **SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research** at DIW Berlin

This series presents research findings based either directly on data from the German Socio-Economic Panel (SOEP) or using SOEP data as part of an internationally comparable data set (e.g. CNEF, ECHP, LIS, LWS, CHER/PACO). SOEP is a truly multidisciplinary household panel study covering a wide range of social and behavioral sciences: economics, sociology, psychology, survey methodology, econometrics and applied statistics, educational science, political science, public health, behavioral genetics, demography, geography, and sport science.

The decision to publish a submission in SOEPPapers is made by a board of editors chosen by the DIW Berlin to represent the wide range of disciplines covered by SOEP. There is no external referee process and papers are either accepted or rejected without revision. Papers appear in this series as works in progress and may also appear elsewhere. They often represent preliminary studies and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be requested from the author directly.

Any opinions expressed in this series are those of the author(s) and not those of DIW Berlin. Research disseminated by DIW Berlin may include views on public policy issues, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The SOEPPapers are available at <http://www.diw.de/soeppapers>

### **Editors:**

Jan **Goebel** (Spatial Economics)  
Stefan **Liebig** (Sociology)  
David **Richter** (Psychology)  
Carsten **Schröder** (Public Economics)  
Jürgen **Schupp** (Sociology)  
Sabine **Zinn** (Statistics)

Conchita **D'Ambrosio** (Public Economics, DIW Research Fellow)  
Denis **Gerstorff** (Psychology, DIW Research Fellow)  
Katharina **Wrohlich** (Gender Economics)  
Martin **Kroh** (Political Science, Survey Methodology)  
Jörg-Peter **Schräpler** (Survey Methodology, DIW Research Fellow)  
Thomas **Siedler** (Empirical Economics, DIW Research Fellow)  
C. Katharina **Spieß** (Education and Family Economics)  
Gert G. **Wagner** (Social Sciences)

ISSN: 1864-6689 (online)

German Socio-Economic Panel (SOEP)  
DIW Berlin  
Mohrenstrasse 58  
10117 Berlin, Germany

Contact: [soeppapers@diw.de](mailto:soeppapers@diw.de)



# Die Lage ist ernst, aber nicht hoffnungslos – empirisch gestützte Überlegungen zur elterlichen Aufteilung der Kinderbetreuung vor, während und nach dem COVID-19 Lockdown

Christina Boll<sup>a,b\*</sup> und Simone Schüller<sup>a,c,d,e</sup>

<sup>a</sup> Deutsches Jugendinstitut (DJI), München

<sup>b</sup> Ludwig-Maximilians-Universität, München

<sup>c</sup> FBK-IRVAPP, Trento (Italien)

<sup>d</sup> IZA, Bonn

<sup>e</sup> CESifo, München

\* Korrespondenzautorin: [boll@dji.de](mailto:boll@dji.de)

**Zusammenfassung.** Dieser Beitrag untersucht auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) 2018 die Zusammenhänge zwischen dem väterlichen Kinderbetreuungsanteil im Paar und den in der Literatur einschlägigen Wirkmechanismen Zeitbudgetverhältnis, Einkommensrelation und Geschlechterrolleneinstellungen im Paar. Die Untersuchungsstichprobe besteht aus 2.145 heterosexuellen Paaren im Alter 18 bis 65 Jahre mit Kindern unter 13 Jahren. Anhand bi- und trivariater Analysen belegen wir deren Bezüge zu den beiden berufsbezogenen Elternmerkmalen Systemrelevanz und Homeoffice-Potenzial. Anhand dieser „Corona-Faktoren“ nominieren wir drei Paarkonstellationen, von denen ein Anstieg des väterlichen Kinderbetreuungsanteils am ehesten erwartet werden kann, als „Hoffnungsträger“. Eltern mit Zugang zur Notbetreuung schließen wir dabei aus, da der Anpassungsdruck im Paar hier (teilweise) durch das Angebot externer Betreuung entweichen kann. Je nach Spezifikation der Notbetreuung quantifizieren wir einen Anteil von 7–8% der Paare als Hoffnungsträger. Positive Impulse für die Geschlechtergleichstellung erwarten wir nicht nur im privaten, sondern auch im betrieblichen Bereich—insbesondere durch Multiplikatoreffekte, die von den Führungskräften unter den Vätern ausgehen dürften, sowie einem unumkehrbaren Digitalisierungsschub—, mit entsprechenden Feedbackeffekten in die Familien.

**JEL:** D13; J13; J16

**Keywords:** COVID-19; Arbeitsteilung im Paar; Systemrelevanz; Homeoffice; Kinderbetreuung; SOEP

## 1. Einleitung

In der derzeitigen Debatte um die Auswirkungen der akuten COVID-19 Krise auf die Arbeitsteilung im Elternpaar kristallisieren sich in der Fachöffentlichkeit zwei diametral entgegengesetzte Erwartungen heraus: Die Befürchtungen eines „Backlash“ in Form eines massiven Rückfalls in tradierte Verhaltensmuster (s. Allmendinger, 2020; Kohlrausch und Zucco, 2020; Müller *et al.*, 2020) stehen der Hoffnung entgegen, dass eine beträchtliche Anzahl der Brotverdiener-Väter krisenbedingt zuhause die Familienarbeit kennen- und schätzen lernen und dies auch über die akute Krise hinaus ihren Anteil an der familialen Sorgearbeit dauerhaft erhöhen könnte (s. Alon *et al.*, 2020; Arntz *et al.*, 2020; Hupkau und Petrongolo, 2020). So beruhen Interpretationen der Corona-Krise als potenzielle Chance für die Gleichverteilung der elterlichen Sorgearbeit, beispielsweise von Alon *et al.* (2020) für die USA und darauf aufbauend von Arntz *et al.* (2020) für Deutschland, auf der Annahme, dass allein dadurch, dass viele Väter während des Lockdowns zuhause sind statt am Arbeitsplatz, sich die Zeit, die sie mit Kinderbetreuung verbringen, erhöht. Arntz *et al.* (2020) schätzen daraufhin, dass in 30% der Elternpaare mit betreuungsbedürftigen Kindern in Deutschland eine Verschiebung der familialen Sorgearbeit zu den Vätern möglich sei. Hingegen stellen die Kritiker, die eher die „Backlash“-These vertreten, zum einen die beobachtete Retraditionalisierung von vormalig egalitären Paaren heraus. So finden Kohlrausch und Zucco (2020), dass von Paaren, die die Kinderbetreuung vor der Krise gleich verteilt hatten, nur 60% während der Krise bei dieser Aufteilung bleiben; unter den restlichen Paaren ist häufiger die Mutter als der Vater der Elternteil, der den Großteil übernimmt. Zum anderen argumentieren sie damit, dass von der zusätzlichen Betreuungsarbeit der Eltern, die aufgrund der Kita- und Schulschließungen anfällt, die Mütter den Großteil übernehmen. Tatsächlich deuten erste Umfrageergebnisse für Deutschland aus der Anfangsphase der Pandemie darauf hin, dass „Mütter ihre Arbeit aufgrund der Pandemie stärker zugunsten der Kinderbetreuung einschränken als Väter“ (Bünning, Hipp und Munnes, 2020), dass während des Lockdowns Mütter im Homeoffice um 1,2 Stunden mehr Zeit mit Kinderbetreuung verbringen als Väter im Homeoffice (Adams-Prassl *et al.*, 2020)<sup>1</sup> und dass vollzeitbeschäftigte Mütter (Väter) ihre Kinderbetreuungszeit im April 2020 gegenüber dem Vorjahr um etwa 3 (2) Stunden erhöht haben<sup>2</sup> (Zinn 2020). Umfangreiche repräsentative Evidenz, die Rückschlüsse darauf erlaubt, wo in diesem Spektrum sich in Deutschland die Wirklichkeit verortet, liegt bisher noch nicht vor.

Bei näherem Hinsehen fällt an der derzeitigen Debatte jedoch zweierlei auf. *Erstens* zeigt sich, dass die Frage von Pessimismus oder Optimismus von der Referenzgröße abhängt. Es macht einen Unterschied, ob nur die Geschlechteraufteilung der während der Krise *zusätzlich* anfallenden Betreuung oder auch die sich dadurch verändernde *Gesamtlücke* der Betreuung im Paar betrachtet wird. In letzterem Fall zeigt sich in der Studie von Kohlrausch und Zucco (2020), dass der Anteil der Männer, die den überwiegenden Kinderbetreuungsanteil übernehmen, während der Pandemie von sechs auf 12 Prozent gestiegen ist, während der Anteil der Paare, in denen diese Rolle der Mutter zukommt, in etwa um denselben Anteil gesunken (mithin der Anteil der Paare, in denen sich beide die Betreuung zu etwa gleichen Teilen aufteilen, unverändert geblieben) ist. Dies weist in Richtung einer abnehmenden Geschlechterlücke bei der Gesamtbetreuungszeit, die Sevilla und Smith (2020) auch für das Vereinigte Königreich bestätigen—wenngleich auch dort Frauen die Hauptlast der *zusätzlichen* Betreuung schultern. *Zweitens* orientiert sich der derzeitige Diskurs stark an der Zielgröße—dem väterlichen Anteil an der Kinderbetreuung—ohne die zugrundeliegenden Mechanismen und deren empirische Evidenz in der umfangreichen soziologischen und ökonomischen Literatur zur Zeitverwendung und Arbeitsteilung im Paar ausreichend in den Blick zu nehmen (vgl. bspw. Sullivan, 1996; Hook, 2006; Cooke, 2007). Es ist daher mitnichten zu erwarten, dass „künftig dort mehr (väterliche Betreuung) ist, wo bisher wenig war und

---

<sup>1</sup> Schröder *et al.* (2020) und Möhring *et al.* (2020) präsentieren ebenfalls Umfrage-Ergebnisse der Anfangszeit der Pandemie.

<sup>2</sup> Für die Gesamtheit der Mütter und Väter fällt das Plus hingegen ausgewogener aus.

dort eher weniger, wo bisher viel war“. Eine Verortung der mittel- bis langfristigen Erwartungen für Deutschland zwischen Chance und „Backlash“ bedarf empirisch gestützter Überlegungen dazu, welche Mechanismen der elterlichen Arbeitsteilung durch die Corona-Krise auf welche Weise tangiert werden, und für wie viele (und für welche) Elternpaare von einem unmittelbaren Anpassungsdruck in der Aufteilung der familiären Sorgearbeit während der Kita- und Schulschließungen auszugehen ist. Diesen Aufgaben stellt sich der vorliegende Beitrag.

Der **Beitrag dieser Studie zur Literatur** ist dreifacher Art. Im Unterschied zu bisherigen Studien, die Erwartungen zur Anpassung der Arbeitsteilung während der Krise formulieren, argumentieren wir, *erstens*, nicht nur über die relativen Zeitbudgets, sondern auch über die Einkommens- und Rollenverteilung im Paar, und zwar sowohl im Ausgangszustand vor der Krise als auch bezüglich der erwarteten Veränderungen während der Krise. Damit zusammenhängend richten sich unsere Hoffnungen weniger an der Zielgröße (väterlicher Betreuungsanteil) als vielmehr an den dieser zugrundeliegenden Mechanismen aus. Wir erwarten also Fortschritte (Rückschritte) nicht vornehmlich dort, wo vor der Krise kaum (viel) väterliches Engagement sichtbar war, sondern dort, wo die durch Corona veränderte Zeit-, Einkommens- und Rollenkonstellation im Paar diese Fortschritte (un-)wahrscheinlich macht. *Zweitens* präzisieren wir unsere Erwartungen anhand der berufsbezogenen Corona-Faktoren Systemrelevanz und Homeoffice-Fähigkeit, deren Relevanz für die Arbeitsteilung wir theoretisch herleiten und mit Mikrodaten der SOEP-Welle 2018 validieren. Auf dieser empirischen Basis liefern wir *drittens* eine quantitative Abschätzung des Anteils der Elternpaare, für den wir eine Verhaltensänderung erwarten.

Unsere **Ergebnisse** zeigen, dass der väterliche Kinderbetreuungsanteil im Paar theoriekonform von den paarinternen Verteilungen der Zeitbudgets, Einkommen und Geschlechterrollen abhängt. Anhand bi- und trivariater Analysen belegen wir deren Bezüge zu den beiden berufsbezogenen Elternmerkmalen Systemrelevanz und Homeoffice-Potenzial und nominieren drei Paarkonstellationen, von denen ein Anstieg des väterlichen Kinderbetreuungsanteils am ehesten erwartet werden kann, als Hoffnungsträger. Eltern mit Zugang zur Notbetreuung schließen wir dabei aus, da der Anpassungsdruck im Paar hier (teilweise) durch das Angebot externer Betreuung entweichen kann. Je nach Spezifikation der Notbetreuung quantifizieren wir insgesamt einen Anteil von 7–8% der Paare als Hoffnungsträger. Positive Impulse für die Geschlechtergleichstellung erwarten wir aber nicht nur im privaten, sondern auch im betrieblichen Bereich—insbesondere durch Multiplikatoreffekte, die von den Führungskräften unter den Vätern ausgehen dürften, sowie einem unumkehrbaren Digitalisierungsschub—, mit entsprechenden Feedbackeffekten zurück in die Familien.

### *Theorie und Empirie zur Arbeitsteilung im Paar*

Zu den in der Literatur belegten einflussreichsten Wirkungsmechanismen für die Arbeitsteilung im Paar gehören das relative Zeitbudget der Partner, das relative Humankapital der Partner (Bildung, Einkommen) sowie die im Paar vorherrschenden Geschlechternormen (u.a. Boll, 2017; Beblo und Boll, 2014; Beblo, 2001). Die verfügbare Zeit der Partner lässt sich mit dem „time availability“-Ansatz begründen (Shelton, 1992). Je höher die Einbindung in Erwerbsarbeit, desto weniger Zeitbudget ist für unbezahlte Arbeit verfügbar. Dieser Ansatz betont die Bedeutung vergangener Entscheidungspfade und die Trägheit von Anpassungsmechanismen, die sich aus der Gewöhnung an eingeübte Muster und durch Anpassungskosten (z.B. bei der Änderung von Arbeitsverträgen) ergeben. In der Tat konnte vielfach gezeigt werden, dass Frauen, die weniger Zeit für Erwerbsarbeit aufwenden, mehr Zeit mit Hausarbeit aufwenden als Frauen mit höheren Erwerbswochenstunden (England und Farkas, 1986; Bianchi *et al.*, 2000). Das Humankapitalverhältnis der Partner als Produktivitätsrelation für Erwerbsarbeit begründet in Kombination mit den relativen Haushaltsproduktivitäten den komparativen Vorteil der Partner für Markt-

bzw. Hausarbeit, basierend auf dem unitären Modell der Neuen Haushaltsökonomik (Becker, 1965). Kooperative Verhandlungstheorien (McElroy und Horney, 1981, Manser und Brown, 1980) kommen zu demselben Ergebnis, wenngleich basierend auf einer anderen Begründung; hier reflektiert das höhere Humankapital eine höhere Verhandlungsposition im Paar, die sich aus einem höheren außerpartnerschaftlichen Nutzen als Rückfallposition bei Scheitern der Beziehung speist. In der Denklogik der Verhandlungsmodelle führt ein erhöhtes Humankapital (Einkommenspotenzial) eines Partners zu einer verbesserten Verhandlungsposition, die sich auf die bisherige Arbeitsteilung bspw. in Form eines geringeren Anteils an der Hausarbeit im Paar auswirkt. Mit Grunow, Schulz und Blossfeld (2007) gesprochen, handelt es sich um „reversible Mechanismen der Arbeitsteilung“ (Grunow, Schulz und Blossfeld, 2007: 164). Zwar wird in der Literatur bisher für Kinderbetreuung eher als für Hausarbeit ein positiver Prozessnutzen für die Ausübenden angenommen. Allerdings dürfte dieser Domänen-Unterschied mit dem ubiquitären Charakter von Kinderbetreuung, die den Eltern während des Lockdowns 24/7 abverlangt wird, zumindest teilweise verloren gehen. Eltern, auch Väter, erleben sich daher als zunehmend durch die Kinderbetreuung gestresst. So geben in Europa 22% der Personen, die mit Kindern unter 12 Jahren im Haushalt leben, Schwierigkeiten, sich auf den Job zu konzentrieren, an, gegenüber nur 5% der Personen mit Kindern im Alter 12–17 Jahre (Eurofound, 2020). In Deutschland war ein Rückgang der Zufriedenheit mit dem Familienleben im April 2020 binnen Jahresfrist vor allem mit kleinen Wohnungsgrößen assoziiert (Liebig 2020).

Der ökonomischen Rationalität der Arbeitsteilung können Geschlechternormen entgegenstehen. ‚Gender display-‘ bzw. ‚Doing gender-‘ Theorien gehen davon aus, dass durch Verhalten Geschlechteridentität konstruiert wird und dass Menschen daher geschlechterstereotypenkonformes Verhalten bevorzugen und stereotypenaverses Verhalten vermeiden (West und Zimmermann, 1987, Berk, 1985). Traditionell wurden unbezahlte Tätigkeiten wie Kinderbetreuung oder Hausarbeit als „weiblich“ bzw. „unmännlich“, bezahlte Arbeit hingegen als „männlich“ bzw. „unweiblich“ angesehen. Eine ökonomische Adaption präsentieren Akerlof und Kranton (2000) mit ihrer identitätsökonomischen Theorie, in der identitätsbasierte Präferenzen explizit in der Nutzenfunktion modelliert werden. Die Bedeutung von ‚Doing gender‘ wurde auch im Zusammenhang mit Kompensationshandeln im Paar gezeigt (Greenstein, 2000): Stereotypenaverses Verhalten in einem Bereich kann den verursachten Identitätsschaden beim Partner durch übertrieben stereotypenkonformes Verhalten in einem anderen Bereich kompensieren (neutralization of gender deviance). Traditionelle Geschlechterrollen sind in Deutschland noch immer recht verbreitet, in Westdeutschland dabei stärker als in Ostdeutschland (Schmitt und Trappe, 2014, Wenzel, 2010, Cooke, 2007). Diese Mechanismen könnten eine Rolle spielen für Befunde, die zeigen, dass arbeitslose Männer ihre gewonnene Zeit in weniger zusätzliche Hausarbeit umwandeln als arbeitslose Frauen. Wie Analysen für 28 Länder auf Basis des European Social Survey 2004 und 2010 zur Hausarbeit zeigen, übernehmen zwar sowohl Männer als auch Frauen, wenn sie arbeitslos sind, mehr Hausarbeit, jedoch ist das Hausarbeits-Plus bei Frauen größer als bei Männern (Sevilla und Smith 2020, van der Lippe, Treas und Norbutas, 2018). Zudem verrichten Frauen zusätzliche Zeit für Hausarbeit, wenn nur der Ehemann arbeitslos wird (ebenda). Letzteres ist mit Ansätzen, die an geschlechtsspezifische Identitätsnormen anbinden, wie der Kompensationshypothese von Brines (1994) oder dem Ansatz der Identity Economics (Akerlof und Kranton, 2000) kompatibel. Auch für Kinderbetreuung zeigen Studien, dass arbeitslose Mütter größere Anteile ihres gewonnenen Zeitbudgets in zusätzliche Zeit mit dem Kind investieren als dies arbeitslose Väter tun (Pailhé und Solaz, 2008). Dies könnte damit zusammenhängen, dass der ‚added worker‘-Effekt (die Partnerin kompensiert Verluste im Familieneinkommen durch eine verstärkte eigene Erwerbstätigkeit, wenn der Partner arbeitslos wird) für Mütter weniger als für kinderlose Frauen beobachtet werden kann, vermutlich auf der gesellschaftlichen Zuweisung der

primären Kinderbetreuungszuständigkeit bei der Mutter (Ehlert, 2016). Denn selbst in Zweiverdienerpaaren mit doppelter Vollzeit leisten Frauen mehr Kinderbetreuung als Männer (Müller *et al.*, 2020). Passend zur Kompensationshypothese reagieren Frauen, die aufgrund einer eintretenden Arbeitslosigkeit des Partners in die Rolle der Alleinernährerin kommen, auf diese Situation teils sogar mit zusätzlicher unbezahlter Arbeit (Lyonette, 2015). Cooke (2007) zeigt dies für Deutschland anhand einer positiven Assoziation zwischen der von Frauen geleisteten Hausarbeit und der regionalen Arbeitslosenquote.

Zusammenfassend offenbart die empirische Evidenz, dass eine Erwartungsbildung zur paarinternen Arbeitsteilung nach Corona eine Analyse der paarinternen Ressourcenverhältnisse und Normen erfordert. Hierfür gilt es, die jeweilige Ausgangskonstellation im Paar vor der Krise und auf dieser Basis die Corona-bedingten Veränderungen zu erfassen und zu bewerten. Dies soll im Folgenden für die *Kinderbetreuung* geschehen, die uns in der laufenden Pandemie am meisten interessiert, denn sie ist (im Vergleich zur Hausarbeit) zeitlich weniger flexibel, zwingend erforderlich und nur bedingt skalierbar. Zugleich beschert der arbeitsmarktseitige Angebotsschock den Eltern hier im Verein mit einem institutionenbedingten Nachfrageschock einen besonders hohen Handlungsdruck.

#### *Theoretisch motivierte Erwartungen zu Pandemie-bedingten Veränderungen bei der Kinderbetreuung*

Theoretisch verändert die Pandemie als unerwarteter, exogener Schock die Erwerbsarbeitszeiten vieler Eltern und damit auch ihre relativen Zeitbudgets für Kinderbetreuung. Zugleich steigt durch die Kita- und Schulschließungen der Betreuungsbedarf im Paar, sodass es sich um einen zeitgleichen Angebots- und Nachfrageschock der Kinderbetreuung im Paar handelt (Sevilla und Smith, 2020). Zudem ergeben sich für einen Teil der Eltern krisenbedingte Jobrisiken, die die Einkommensrelation der Partner tangieren. Ferner können einkommenswirksame Arbeitszeitreduzierungen nicht nur betriebsbedingt, sondern auch auf Eigeninitiative von Eltern veranlasst sein um der Betreuungsverantwortung nachzukommen.

Diese Veränderungen haben—in Abhängigkeit von der Ausgangskonstellation vor der Krise—ein mehr oder minder großes Potenzial, den väterlichen Kinderbetreuungsanteil im Paar zu stimulieren und dadurch das Ruder bei der Arbeitsteilung zur Kinderbetreuung im Paar herumzureißen. Konkret ist zu erwarten, dass die Veränderungen umso durchschlagender sind, je günstiger die Ausgangssituation ist—d.h., je moderner das Erwerbsmodell (denn umso wahrscheinlicher ist es, dass die Corona-bedingte zeitliche Veränderung einen relativen Zeitvorteil des Vaters bewirkt), je geringer der väterliche Einkommensvorsprung (denn desto wahrscheinlicher ist es, dass die Corona-bedingte finanzielle Veränderung einen relativen Einkommensvorteil der Mutter bewirkt) und je moderner die Geschlechterrollen im Paar (denn desto wahrscheinlicher ist es, dass die genannten Corona-bedingten Verschiebungen beim relativen Zeit- und Einkommensvorteil nicht durch ein ‚Gender display‘-Verhalten der Partner konterkariert werden).

Theoriegeleitet erwarten wir das größte (geringste) positive Veränderungspotenzial bei der Kinderbetreuung also nicht dort, wo die Zielgröße vor der Krise am niedrigsten (höchsten) war (d.h., bei Vätern, die vor Corona nur einen minimalen (maximalen) Anteil an der Kinderbetreuung übernahmen), sondern dort, wo sich die der Zielgröße zugrundeliegenden Wirkungsmechanismen vor und während der Krise am (un-)günstigsten darstellen. Dabei gilt es herauszufinden, wie genau die Krise auf diese Mechanismen einwirkt.

#### *Zielsetzungen und Aufbau dieses Papiers*

Unsere Untersuchung verfolgt drei Ziele. Erstens soll analysiert werden, ob die Wirksamkeit der diskutierten einschlägigen Mechanismen auf die paarinterne Arbeitsteilung zur Kinderbetreuung anhand von

Mikrodaten aus der Vor-Corona-Phase gestützt wird. Ist dies der Fall, soll *zweitens* anhand dieser Daten plausibilisiert werden, wie in der Pandemie einflussreiche „Corona-Faktoren“ über diese Wirkungsmechanismen die Arbeitsteilung prägen könnten. *Drittens* sollen auf dieser Basis jene Paare identifiziert und deren Anteil quantifiziert werden, für die ein nennenswerter Anpassungsdruck bei der Kinderbetreuung erwartet wird und die deshalb als „Hoffnungsträger“ nominiert werden können.

Das Papier ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 2 beschreibt die methodische Vorgehensweise. Kapitel 3 zeigt, dass die in der Literatur einschlägigen Mechanismen zur Arbeitsteilung im Paar auch anhand der vorliegenden Daten belegt werden können. Kapitel 4 formuliert Erwartungen zu den Wirkungen der Corona-Faktoren Systemrelevanz und Homeoffice auf die elterliche Arbeitsteilung, Kapitel 5 quantifiziert das Aufkommen der diesbezüglich nominierten „Hoffnungsträger“ unter den Elternpaaren. Kapitel 6 schließt mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse und einem Ausblick auf die erwartete Nachhaltigkeit der Geschlechtergleichstellung im weiteren Zeitverlauf.

## 2. Methodik

Wir untersuchen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) 2018<sup>3</sup> die Zusammenhänge zwischen dem väterlichen Kinderbetreuungsanteil im Paar und den in der Literatur einschlägigen Wirkmechanismen Zeitbudgetverhältnis, Einkommensrelation und Geschlechterrolleneinstellungen im Paar (Kapitel 3). Anschließend analysieren wir die Zusammenhänge zwischen den Corona-Faktoren Homeoffice und Systemrelevanz und den genannten Mechanismen auf Basis der vorliegenden Daten (Kapitel 4). Hieraus leiten wir schließlich Paarkonstellationen ab, für die eine Erhöhung des väterlichen Kinderbetreuungsanteils im Paar am ehesten zu erwarten sind (Kapitel 5). Die Untersuchungsstichprobe besteht aus 2.145 heterosexuellen Paaren im Alter 18 bis 65 Jahre mit Kindern unter 13 Jahren, für die jeweils Angaben zu allen potenziell für die Arbeitsteilung einflussreichen Merkmalen beider Partner vorliegen (u.a. zu Erwerbsstatus und Beruf nach der Klassifikation der Berufe 2010—KldB 2010).<sup>4</sup>

Zur Berechnung des *väterlichen Betreuungsanteils* bilden wir zunächst die Summe der Betreuungsstunden im Paar. Hierfür ziehen wir die Aussagen beider Elternteile heran, wie viele Stunden sie jeweils an einem üblichen Werktag für Kinderbetreuung aufwenden. Da die Arbeitsteilung zur Kinderbetreuung im Lockdown vor allem im Kontext des Zeitkonflikts zwischen Beruf und Familie diskutiert wird, steht die Aufteilung an Wochenendtagen nicht im Fokus unserer Untersuchung. Der väterliche Betreuungsanteil wird als prozentualer Anteil an der Summe der Betreuungsstunden im Paar gefasst. Der väterliche Betreuungsanteil lässt sich je nach Schwerpunkt in drei Kategorien einsortieren. Wir spezifizieren den Betreuungsschwerpunkt als „bei beiden“ Elternteilen zu etwa gleichen Teilen, wenn der Vater 40 bis 60% betreut, als „eher bei der Mutter“, wenn der Vater 0 bis 39% betreut, als „eher beim Vater“, wenn dieser 61 bis 100% der Betreuung übernimmt und. In 74,2% der Paare in unserer Stichprobe betreut eher die Mutter (in 10% der Paare betreut ausschließlich die Mutter), in 4,9% der Paare eher der Vater und in 20,9% der Paare beide Eltern zu in etwa gleichen Teilen (**Tabelle A.1** im Anhang). Die Tatsache, dass Paare, in denen der Vater mehr als 40% der Betreuung übernimmt, nur knapp 26% der Stichprobe

---

<sup>3</sup> Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung von über 25.000 Personen aus rund 16.000 Haushalten (vgl. Goebel et al. 2019).

<sup>4</sup> Für die vorliegenden Auswertungen werden somit Elternpaare ausgeschlossen, in denen ein Elternteil keine personenbezogenen Fragen im SOEP beantwortet hat. Dies ist für immerhin 49,2 Prozent aller Elternpaare mit einem Kind bis zwölf Jahre der Fall. Falls es sich bei dieser Gruppe um eine nicht zufällige Auswahl an Elternpaaren handelt, kann dies die Repräsentativität der Stichprobe bezüglich der Grundgesamtheit beeinflussen.



stellen, verdeutlicht die noch hohe Verbreitung der mütterlichen Hauptverantwortung für Kinderbetreuung als Aspekt einer eher traditionellen Arbeitsteilung im Paar.

Das *relative Zeitbudget* erfassen wir über die Erwerbskonstellation im Paar; die Zeit ist umso knapper, je höher der vertraglich mit dem Arbeitgeber vereinbarte Erwerbsumfang ist.<sup>5</sup> Die Erwerbskonstellationen der Paare sind mehrheitlich eher traditionell, was auch an dem hohen Anteil der Ehepaare in der Stichprobe von 86,3% ersichtlich ist (Tabelle A.1 im Anhang). 42,4% der Paare praktizieren ein männliches Hauptverdienermodell (Vater Vollzeit, Mutter Teilzeit), 31,3 % ein männliches Alleinverdienermodell. In 13,0% der Paare arbeiten beide Partner Vollzeit. In 1,7% der Paare gilt das weibliche Haupt- oder Alleinverdienermodell (Mutter Vollzeit, Vater Teilzeit oder nichterwerbstätig). In 6,4% sind beide nichterwerbstätig, und in 5,1% der Paare gilt eine der Residualkategorien (beide Teilzeit, Kombinationen aus Teilzeit und Nichterwerbstätigkeit). Letztlich wird in knapp 74% der Paare eine eher traditionelle und nur in knapp 15% der Paare eine moderne Erwerbskonstellation praktiziert. In knapp 12% der Paare ist von keiner bis geringer Erwerbseinbindung auszugehen.<sup>6</sup>

Das *Humankapitalverhältnis* messen wir durch das Bildungs- und das Einkommensverhältnis der Partner. Den relativen Bildungsstand der Partner messen wir als Indikator, ob der höchste erreichte beruflichen Bildungsabschluss des Vaters einer höheren Stufe der ISCED–2011 Klassifikation entspricht als der höchste Bildungsabschluss der Mutter. Den Einkommensanteil des Vaters messen wir als seinen Anteil an der Summe der monatlichen Bruttoerwerbseinkommen der Partner.<sup>7</sup>

Die *Modernität der Geschlechterrollen* fassen wir als Zustimmung zu dem Statement „Am besten ist es, wenn der Mann und die Frau beide gleichviel erwerbstätig sind und sich beide in gleichem Maße um Haushalt und Familie kümmern“ auf einer Likert-Skala von 1–7, wobei der Wert 7 für „stimme voll zu“ steht. Wir teilen die jeweiligen Werte durch 7, um sie auf den Bereich zwischen 0 und 1 zu normieren.

Während der Pandemie gewinnen die Systemrelevanz der ausgeübten Berufe der Eltern—hiermit verbunden auch der Zugang der Eltern zur Notbetreuung—, sowie das berufliche Homeoffice Potenzial<sup>8</sup> der Eltern an Bedeutung. Beide Faktoren bestimmen wir als berufliche Charakteristika anhand der Klassifikation der Berufe 2010 und spielen sie auf Basis der Angaben zur derzeitigen beruflichen Tätigkeit beiden Elternpaaren zu.

Wir verwenden das in Alipour, Falck und Schüller (2020) auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 berechnete Maß des *beruflichen Homeoffice-Potenzials*. Es bindet an die derzeitigen Berufe der Elternteile (nach KldB 2010, 2-Steller) an. Demnach wird angenommen, dass ein Beruf nicht von zu Hause ausgeübt werden kann, wenn mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen in diesem Beruf ausschließen, dass Homeoffice in ihrem Job möglich ist und selbst kein Homeoffice nutzen (auch nicht nur gelegentlich).

Zur Einordnung der *Systemrelevanz von Berufen* orientieren wir uns an der Klassifikation von Koebe *et al.* (2020) auf Basis der KldB 2010 (3-Steller) und unterscheiden zusätzlich zwischen systemrelevanten

---

<sup>5</sup> Die Erwerbskonstellation basierend auf den individuellen Angaben der einzelnen Elternteile zu ihrem Erwerbstatus, wobei wir zwischen Vollzeit-, Teilzeit- und Nicht-Erwerbstätigkeit unterscheiden. Zu den Nichterwerbstätigen werden auch geringfügig Beschäftigte gezählt.

<sup>6</sup> Die Dominanz der traditionellen Modelle ist unabhängig vom Kindesalter gegeben: Selbst bei einem jüngsten Kind im Haushalt von 5-10 Jahren praktizieren ca. 71% der Paare diese Modelle. In Paaren mit jüngstem Kind zwischen 0–1 (2–4 oder 11–12) Jahren sind es sogar rund 80 (74)%.

<sup>7</sup> Mit dem Erwerbseinkommen greifen wir die Komponente aus dem Haushaltseinkommen heraus, die den Partnern am besten individuell zurechenbar ist. Wir verwenden die Bruttogröße, da nach der neoklassischen Theorie der Neuen Haushaltsökonomik aus dem Bruttolohn die Produktivität und damit der komparative Vorteil für Erwerbsarbeit ableitbar ist. Gemäß den Verhandlungstheorien beeinflussen die Einkommenszielungsmöglichkeiten außerhalb der laufenden Partnerschaft den Single-Nutzen und fungieren daher als Drohpunkt, der die individuelle Verhandlungsposition im Paar bestimmt.

<sup>8</sup> Wir verwenden die Begriffe Homeoffice-Potenzial und Homeoffice-Fähigkeit in dieser Studie synonym.

Berufen im Gesundheits- und Pflegebereich (im Folgenden: **SRGes**) und systemrelevanten Berufen im Infrastrukturbereich (im Folgenden: **SRInf**). Alle restlichen Berufe definieren wir als nicht-systemrelevant (im Folgenden: **NSR**). Die Unterscheidung innerhalb der systemrelevanten Berufe ist notwendig, da diese den elterlichen Zugang zur Notbetreuung in Kitas und Schule bestimmt. Der Zugang zur Notbetreuung entlastet die Eltern bei den Betreuungspflichten, die im Paar zu erbringen sind. Hierfür mussten mindestens bis Ende April 2020 beide Elternteile (nur ein Elternteil) in 12<sup>9</sup> (2<sup>10</sup>) Bundesländern in einem systemrelevanten Infrastrukturbereich (SRInf-Beruf) arbeiten; zusätzlich hatten Eltern in 9<sup>11</sup> (5<sup>12</sup>) Bundesländern dann Anspruch auf Notbetreuung, wenn beide Elternteile (mindestens ein Elternteil) in Berufen des systemrelevanten Gesundheits- und Pflegebereichs (SRGes-Beruf) beschäftigt waren. Erst Ende April erfolgte der Übergang auf die Ein-Eltern-Regel auch in den SRInf-Berufen in jenen Bundesländern, die hier zuvor eine Zwei-Eltern-Regel verfolgten<sup>13</sup>, in einigen Ländern<sup>14</sup> war dies sogar erst im Mai der Fall. Hamburg und das Saarland haben den Zugang zu Notbetreuung von Beginn an nicht an die Systemrelevanz der Berufe der Eltern gebunden.<sup>15</sup> Im Laufe des April und stärker noch im Mai setzten die Bundesländer weitere Lockerungen um (insbesondere Ausweitung der Härtefallregelungen inklusive des Wegfalls des Berufsbezugs bei erwerbstätigen Alleinerziehenden, Ausweitung auf Vorschulkinder, Kinder mit besonderem Förderbedarf etc.), sodass der anspruchsberechtigte Elternkreis seither stetig ansteigt.

Auf Basis dieser institutionellen Regelungen (s. **Tabelle A.2** im Anhang für eine Übersicht) nehmen wir für die Eltern in unserem Datensatz an, dass diese Zugang zu Notbetreuung haben, wenn beide Eltern in einem SRInf-Beruf oder mindestens ein Elternteil in einem SRGes-Beruf beschäftigt ist. Gemäß dieser Restriktion haben in unserer Stichprobe 13,1% der Paare Zugang zu Kita-Notbetreuung. Wir nehmen an, dass dieses Szenario für den Zeitraum Mitte März bis Ende April 2020 gegolten hat. Wir entscheiden uns bewusst für das weniger optimistische Szenario bezüglich des Anpassungsdrucks auf die Arbeitsteilung im Paar, das mit der weniger restriktiven Zugangsbeschränkung zu Notbetreuung bei Eltern in Gesundheits- und Pflegeberufen verbunden ist. Bei der Quantifizierung der Hoffnungsträger in Kapitel 5 präsentieren wir zusätzlich auch Ergebnisse für das Szenario, dass die Zwei-Eltern-Regel in beiden SR-Berufsgruppen gilt.

### 3. Vor dem Lockdown: Zeit, Geld und Normen prägen die Arbeitsteilung

Die einschlägigen Wirkungsmechanismen „Zeit, Geld und Normen“ sind in unserer Stichprobe in der erwarteten Weise mit der Arbeitsteilung im Paar zur Kinderbetreuung assoziiert (**Tabelle 1**). Zur Illustration wurden die Paare in fünf gleich große Gruppen mit aufsteigendem männlichem Betreuungsanteil eingeteilt. Das unterste (oberste) Quintil bilden Elternpaare, in denen der Vater 0–11% (43–100%) der gesamten Kinderbetreuung übernimmt.

---

<sup>9</sup> Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen.

<sup>10</sup> Hessen, Rheinland-Pfalz.

<sup>11</sup> Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen

<sup>12</sup> Bayern, Bremen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Sachsen

<sup>13</sup> Einzige Ausnahme ist Thüringen, hier wurde die Ein-Eltern-Regel nur für jenen Teilbereich der in SRGes-Berufen beschäftigten Eltern eingeführt, die unmittelbar mit der Versorgung von Kranken oder pflegebedürftigen Personen betraut sind.

<sup>14</sup> Niedersachsen, Sachsen, Sachsen-Anhalt

<sup>15</sup> Für erwerbstätige Alleinerziehende wurde der Berufsbezug der Eltern überwiegend schon im April wieder aufgehoben; im Saarland waren erwerbstätige Eltern, auch Alleinerziehende, von Beginn an ohne Berufsbezug anspruchsberechtigt.

**Tab. 1.** Paareigenschaften nach Quintilen der väterlichen Betreuungsbeteiligung im Paar

	(1) Traditionelles Erwerbsmodell	(2) Einkommens- anteil Vater (an Summe Er- werbseinkom- men im Paar)	(3) Vater höherer Bildungsab- schluss als Mutter	(4) Modernität der Rollenbilder der Mutter auf einer Skala von 0 bis 1	(5) Modernität der Rollenbilder des Vaters auf einer Skala von 0 bis 1
	%-Anteil	Mittelwert	%-Anteil	Mittelwert	Mittelwert
<i>Quintile der väterlichen Betreuungsbeteiligung</i>					
Q1 (0–11%)	81,9%	80,2%	40,0%	0,71	0,64
Q2 (12–20%)	88,0%	81,7%	35,1%	0,64	0,65
Q3 (21–28%)	79,9%	73,3%	35,3%	0,71	0,74
Q4 (29–42%)	68,5%	65,1%	34,1%	0,75	0,75
Q5 (43–100%)	46,1%	52,9%	29,4%	0,79	0,79
<i>Insgesamt</i>	<i>73,6%</i>	<i>71,2%</i>	<i>34,9%</i>	<i>0,72</i>	<i>0,71</i>

*Quelle:* Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP 2018 (soep.v35), gewichtet.

*Anmerkungen:* N=2.145. Als traditionelle Erwerbsmodelle gelten das männliche Allein- und Hauptverdienermodell.

Mit steigendem Betreuungsanteil des Vaters:

- sinkt der Anteil der Paare mit traditionellem Erwerbsmodell<sup>16</sup>. Im Einzelnen sinkt der Anteil von 81,9% im untersten auf 46,1% im obersten Quintil;
- sinkt sein Einkommensanteil (an der Summe der Erwerbseinkommen im Paar). Konkret sinkt er von 80,2% im untersten auf 52,9% im obersten Quintil<sup>17</sup>;
- sinkt der Anteil der Paare mit einem Bildungsvorsprung des Vaters gegenüber der Mutter, genauer: von 40,0% im untersten auf 29,4% im obersten Quintil;
- steigt (ab dem 2. Quintil) die Modernität der mütterlichen Rollenbilder, genauer: von 0,64 auf 0,79 (Mütter sind dabei nur im untersten Quintil moderner als Väter eingestellt);
- steigt die Modernität der väterlichen Rollenbilder, genauer: von 0,64 im untersten auf 0,79 im obersten Quintil.

Damit zeigt sich gemäß den einschlägigen Theorien für die Aufteilung der Kinderbetreuung im Paar, dass der Vater einen umso höheren Anteil übernimmt, je größer sein Humankapital- und Einkommensvorsprung im Paar, je größer sein relatives Zeitbudget und je moderner seine Rolleneinstellungen und die der Mutter sind. Der Betreuungsanteil der Väter variiert dabei sehr stark mit dem relativen Zeitbudget (Erwerbskonstellation) und in relativ schwächerer Weise mit der Modernität der Rollenbilder.<sup>18</sup>

#### **4. Die Corona-Faktoren Systemrelevanz und Homeoffice und deren erwartete Bezüge zum väterlichen Kinderbetreuungsanteil**

Wir gehen davon aus, dass während der Pandemie zwei Faktoren an Relevanz für die Arbeitsteilung im Elternpaar gewinnen—erstens die Möglichkeit der Eltern, im Homeoffice (HO) zu arbeiten, und zweitens die Systemrelevanz (SR) ihrer ausgeübten Berufe. Als maßgeblich für den väterlichen Betreuungsanteil während der Pandemie nehmen wir die Ausgangssituation bezüglich der Zeit- und Einkommensrelationen im Paar vor den Corona-bedingten Schul- und Kita-Schließungen (Lockdown) sowie die Ver-

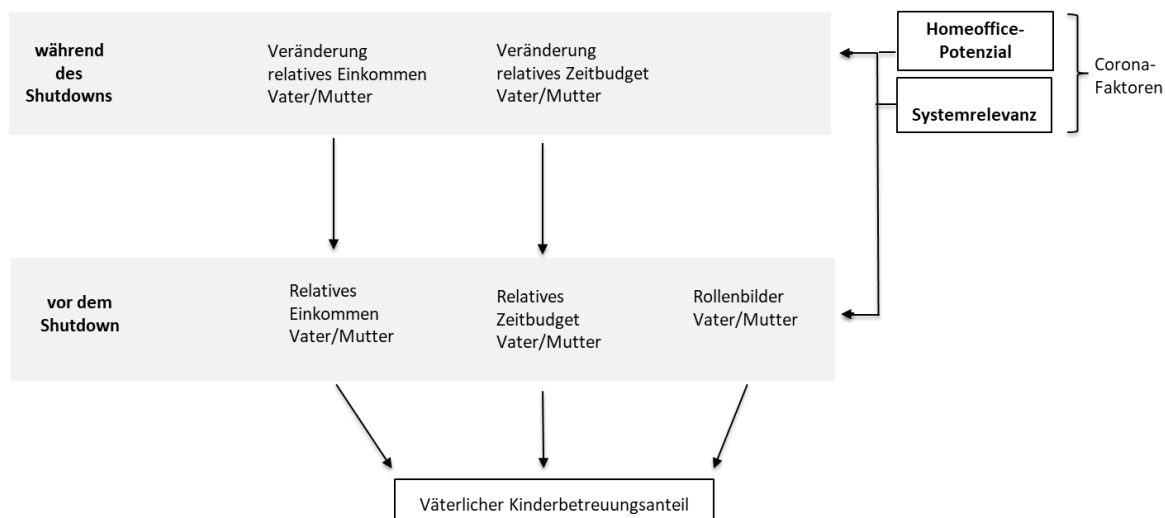
<sup>16</sup> Als traditionelle Erwerbsmodelle gelten das männliche Allein- und Hauptverdienermodell.

<sup>17</sup> Zudem sinkt der Anteil der Väter mit Einkommensvorsprung von den Müttern (väterlicher Einkommensanteil mehr als 50%) von 90,5% im untersten auf 62,7% im obersten Quintil (nicht in Tabelle 1 dargestellt).

<sup>18</sup> Multivariate Analysen, die zusätzlich für Faktoren wie Haushaltsgröße, Alter des jüngsten Kindes im Haushalt, sowie Agglomerationsgrad und Bundesland des Wohnortes kontrollieren, bestätigen diese Befunde qualitativ.

änderung dieser Relationen während der Pandemie an. Bezüglich der Geschlechterrollen im Paar erwarten wir nur einen Einfluss der Ausgangssituation; wir gehen davon aus, dass die Rollenbilder in der kurzen Frist unveränderlich sind. **Abbildung 1** stellt die Zusammenhänge grafisch dar.

**Abb. 1.:** Corona Faktoren und die Wirkmechanismen der elterlichen Arbeitsteilung



Quelle: Eigene Darstellung.

Die beiden Corona-Faktoren Systemrelevanz und berufliches Homeoffice Potenzial können beeinflussen, inwieweit sich das Zeit- und Einkommensverhältnis im Paar während der Pandemie verändert. Ferner können sie auch die Ausgangssituation im Elternpaar vor Corona prägen, denn systemrelevante Berufe und berufliches Homeoffice Potenzial können in den Dimensionen Erwerbskonstellation, Einkommensrelation und Rollenbilder unterschiedlich verteilt sein.

Die Frage, ob die Eltern **systemrelevante Berufe** ausüben, beeinflusst sowohl das Zeitbudget- als auch das Einkommensverhältnis im Paar. Die *verfügbare Zeit* für Kinderbetreuung wird für Eltern in diesen Berufen durch die Tatsache begrenzt, dass in diesen eine Reduktion der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit während der Krise faktisch selten durchsetzbar sein dürfte. Systemrelevante Berufe im Gesundheitsbereich (z.B. Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger) sind kaum bis gar nicht von zuhause durchführbar. Dies gilt auch für einen Teil der systemrelevanten Infrastrukturberufe, jedoch ist vermutlich ein anderer Teil dieser Berufe gut im HO ausführbar (z.B. wirtschaftliche Dienstleistungsberufe). Ebenfalls ist der Zugang der Eltern zu Notbetreuung in Kita und Schule an die Systemrelevanz der Berufe geknüpft. Wie bereits erwähnt, entlastet die institutionelle Notbetreuung die Eltern.<sup>19</sup> Der Zugang zur Notbetreuung wirkt daher wie ein Ventil, durch das etwas Anpassungsdruck im Paar bezüglich der Kinderbetreuung entweicht.

In nicht-systemrelevanten Berufen kann hingegen ein wirtschaftliches Jobrisiko bestehen, wenn ein Elternteil bspw. im Gastgewerbe oder in einem anderen stark von der Krise betroffenen Bereich tätig ist. Bei Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit erweitert sich das Zeitbudget des betroffenen Elternteils zwar drastisch, dies bedeutet jedoch nicht zwingend, dass die gewonnene Zeit 1:1 in zusätzliche Kinderbetreuungszeit umgesetzt wird. Zeitverwendungsanalysen infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 zeigen, dass Männer einen geringeren Teil der durch Arbeitslosigkeit freigesetzten Zeit auf unbezahlte

<sup>19</sup> Wie Analysen von Jessen, Waights und Spieß (2020) auf Basis der Zeitverwendungserhebung 2012/13 zeigen, verwenden Eltern, deren Kinder nicht in eine Kita gehen, deutlich mehr Zeit auf Kinderbetreuung. Dies gilt vor allem für Mütter.

Hausarbeit verwenden als Frauen (Aguiar et al. 2013). Zudem erscheint es grundsätzlich problematisch, Hoffnungen zur Arbeitsteilung vornehmlich an die Gruppe der Väter zu knüpfen, die unter der Krise arbeitslos werden.

Das wirtschaftliche Jobrisiko beeinflusst unter Umständen auch die *Einkommensrelation* im Paar während der Pandemie. Liegt das Risiko eher beim Vater (bei der Mutter), erhöht (mindert) dies sowohl unter dem Aspekt des Zeitbudgets als auch der Einkommensrelation den Anpassungsdruck im Paar in Richtung einer höheren väterlichen Beteiligung an der Kinderbetreuung.

Unsere **Erwartungen zur Systemrelevanz der Berufe** sind daher, dass c. p. (d.h., bei unverändertem mütterlichem Zeitbudget und Einkommen) (1) mit wirtschaftlichen Jobrisiken der Väter in nicht-systemrelevanten Berufen und den dadurch vermittelten *höheren Zeitbudgets sowie geringeren Einkommen* tendenziell ein höherer väterlicher Kinderbetreuungsanteil einhergeht; (2) Väter in systemrelevanten Gesundheits- und Pflegeberufen, die nur außer Haus ausgeübt werden können, sowie (3) Väter in Paaren, die Zugang zur Notbetreuung haben, tendenziell weniger zusätzliche Kinderbetreuung leisten; (4) Väter ohne Zugang zu Notbetreuung, die in krisenfesten, HO-fähigen NSR-Berufen arbeiten, sowie (5) Väter in HO-fähigen systemrelevanten Berufen *über ihr höheres Zeitbudget* tendenziell mehr Kinderbetreuung leisten könnten.

Das **berufliche Homeoffice Potenzial** der Väter betrifft potenziell ebenfalls sowohl das Zeit- als auch das Einkommensverhältnis im Elternpaar. Homeoffice kann das vorhandene *Zeitbudget* vergrößern: Durch einen ortsflexiblen Einsatz werden Wegezeiten gespart, sodass das Zeitbudget für Kinderbetreuung auch bei unveränderten Erwerbsarbeitsstunden wächst. Durch die mit HO einhergehende größere zeitliche Flexibilität kann dieses Extra-Budget für HO tendenziell noch besser genutzt werden. Dies spricht eher für einen Anstieg der Kinderbetreuungszeit von Vätern im HO. Diese Annahme kann jedoch nicht uneingeschränkt getroffen werden, denn es entfällt durch das HO tendenziell die Notwendigkeit zur Arbeitszeitreduktion in Form von Reduzierung der vereinbarten Wochenarbeitszeit, Urlaub, Abbau von Überstunden, Aufbau von Minusstunden oder unbezahlter Freistellung—Maßnahmen, die Eltern in Jobs ohne HO-Potenzial ergreifen müssen, um ihre Kinderbetreuungspflichten erfüllen zu können und die eine radikalere Vergrößerung des Zeitbudgets für Kinderbetreuung bedeuten als das Arbeiten im Homeoffice. Die theoretisch höhere zeitliche Flexibilität besteht zudem nur eingeschränkt oder gar nicht bei Eltern, die auch von zuhause im Kundenkontakt stehen und Geschäftsöffnungszeiten zu beachten haben. Für diese Gruppe ist das HO nur bedingt mit einem zusätzlichen Zeitbudget für Kinderbetreuung verbunden.

Zudem kann bei einem Teil der Väter mit Homeoffice Potenzial durch Zugang zur Notbetreuung ein Teil des Anpassungsdrucks im Paar entweichen. Wir gehen daher davon aus, dass die durch väterliches Homeoffice gewonnene Präsenzzeit des Vaters durch Notbetreuungszugang konterkariert wird. Da Kinderbetreuung traditionell stärker Müttern überantwortet wird, ist anzunehmen, dass Väter die Entlastung durch die familienexterne Betreuung eher bei sich selbst als bei der Mutter erwarten.

Die relativ hohe Jobsicherheit, die für viele Homeoffice-fähige Jobs gegeben ist, könnte einer Ausweitung der väterlichen Betreuungsengagements—über den *Einkommenskanal*—entgegenwirken. Die wirtschaftlichen Risiken der Arbeitnehmenden im HO sind oft geringer; der negative Zusammenhang zwischen lokalem HO-Potenzial und Kurzarbeit während der Pandemie ist bestätigt (Alipour, Falck und Schüller, 2020), ebenso der negative Zusammenhang zwischen HO-Potenzial und Arbeitslosigkeit (Adams-Prassl et al. 2020). Dies kann auch damit zusammenhängen, dass die HO-Fähigkeit tendenziell mit der formalen Qualifikation steigt (Alipour et al. 2020), weshalb Akademiker\*innen häufiger als Beschäftigte mit niedrigerem Bildungsabschluss während der Krise von zuhause arbeiten (Bünning et al. 2020, Schröder et al. 2020, Möhring et al. 2020 für Deutschland, Adams-Prassl et al. 2020 und

Sevilla/Smith 2020 für das Vereinigte Königreich). Je nach Jobkonstellation im Paar kann der im HO ausgeübte Job unter der Krise zu dem vergleichsweise sichereren bzw. weniger gefährdeten Job werden. Hat der Vater einen solchen HO-fähigen Job und die Mutter wird unter der Krise arbeitslos oder geht in Kurzarbeit, sprechen sowohl das veränderte relative Zeitbudget als auch das veränderte Einkommensverhältnis im Paar gegen ein höheres väterliches Engagement des Vaters für unbezahlte Arbeit. Da für die Arbeitsteilung im Paar die Zeit- und Einkommensrelation zur Partnerin bzw. zum Partner relevant ist, kommt es für den väterlichen Kinderbetreuungsanteil letztlich auf die HO-Fähigkeit der Mutter an.

Unsere **Erwartung zur Homeoffice-Fähigkeit** ist daher, dass das väterliche Homeoffice Potenzial den väterlichen Betreuungsanteil tendenziell c. p. erhöht, wenn (1) die Mutter keinen Zuwachs ihres Zeitbudgets verzeichnet, (2) sie keinen Rückgang ihres Einkommensanteils erleidet, (3) sie selbst in einem SR-Beruf erwerbstätig, aber nicht Homeoffice-fähig ist oder (4) in einem krisensicheren, HO-fähigen NSR-Beruf mit ähnlichem Stundenvolumen arbeitet und (5) kein Zugang zur Notbetreuung besteht.

**Für beide Corona-Faktoren gilt:** Sie wirken entweder über den Kanal des relativen Einkommens oder/und über den Kanal des relativen Zeitbudgets. Wie in Kap. 1 argumentiert, erwarten wir, dass die krisenbedingten Veränderungen umso durchschlagender sind, je günstiger die *Ausgangssituation* ist.

Je traditioneller die *Ausgangssituation bezüglich des Erwerbsmodells* vor der Krise, umso größer ist das mütterliche Zeitbudget für unbezahlte Arbeit gegenüber dem Vater. Daher ist zu erwarten, dass eine Erhöhung des väterlichen Zeitbudgets während der Krise (z.B. durch Kurzarbeit) die väterliche Kinderbetreuung weniger stark stimulieren dürfte, wenn die Mutter einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht oder schon vor der Krise nicht erwerbstätig war als wenn das Paar vor der Krise eine Vollzeit-/Vollzeit-Konstellation praktizierte und die Mutter weiterhin ihrem Job nachgeht. Zudem spielen Geschlechteridentitätsnormen eine Rolle dafür, inwiefern Väter die gewonnene Zeit in zusätzliches Engagement für die Familie umsetzen (vgl. Kapitel 1).

Die genannten Ausgangsbedingungen vor der Krise dürften auch eine Rolle dafür spielen, welcher der Partner die Entschädigungsleistung für betreuungsbedingt ausgefallene Einkommen nach dem Infektionsschutzgesetz in Anspruch nimmt. Diese Leistung ist insbesondere für nicht HO-fähige Eltern in männlichen Hauptverdiener- oder Doppelvollzeiterwerbsmodellen bzw. Eltern in denselben Erwerbskonstellationen mit kleinen Kindern relevant.<sup>20</sup> Hier treffen Eltern die Entscheidung, wer von beiden die Leistung in Anspruch nimmt und zuhause bleibt. Wegen des nur anteiligen Einkommensersatzes dürfte dies umso eher die Mutter sein, je größer der väterliche Stundenlohnvorteil ist.

Zur *Einkommensrelation* gehen wir davon aus, dass Väter durch eine einseitige Einkommensverschlechterung während der Krise, die betrieblich begründet ist, seltener in einen (Netto-)Einkommensnachteil gegenüber der Partnerin geraten als dies umgekehrt für Mütter der Fall ist. Denn während Arbeitslosigkeit bzw. Kurzarbeit wird den Eltern unter bestimmten Voraussetzungen ein Teil des wegfallenden Einkommens ersetzt.<sup>21</sup> Da allerdings Frauen im Durchschnitt 20% weniger als Männer verdienen, geraten

---

<sup>20</sup> Eltern mit Kindern unter 12 Jahren, die ihre Kinder wegen der Kita- und Schulschließungen selbst betreuen müssen, erhalten eine Entschädigungszahlung nach Infektionsschutzgesetz in Höhe von 67% des entfallenen Einkommens. Voraussetzung ist, dass keine andere Betreuung zur Verfügung steht, dass Homeoffice wegen des niedrigen Alters der Kinder als unzumutbar gilt (die Frage, was zumutbar ist, ist im Gesetz nicht geregelt) und keine andere Einkommensersatzleistung (z.B. Kurzarbeitergeld) gezahlt wird.

<sup>21</sup> Arbeitslosen Eltern wird in Abhängigkeit von ihrem Alter und ihrer vorherigen Versicherungspflicht Arbeitslosengeld 1 für unterschiedlich lange Bezugsdauern (maximal 24 Monate) gezahlt. Die Höhe beträgt 67% des letzten Nettoeinkommens. Voraussetzung ist, dass der Elternteil zuvor mindestens 12 Monate versicherungspflichtig beschäftigt war. Die Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes 1 wurde mit dem Sozialschutzpaket II vom 14.5.20 für diejenigen Personen einmalig um drei Monate verlängert, deren Anspruch zwischen dem 1. Mai 2020 und dem 31. Dezember 2020 enden würde (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.): Weitere Hilfen für Arbeitnehmer. Bundeskabinett beschließt Formulierungshilfe zum

Väter durch Kurzarbeit, ggf. auch durch Arbeitslosigkeit, eher nicht in die Situation eines Einkommensnachteils gegenüber ihrer Partnerin. Ein solcher Einkommensnachteil dürfte vor allem dann eintreten, wenn die Mutter (der Vater) schon vor der Krise über- (unter-)durchschnittlich verdient hat, weil sie (er) in einem geschlechtsuntypischen männer- (frauen-)dominierten Beruf oder in einem über- (unter-)durchschnittlich bezahlten Mischberuf beschäftigt war. Umgekehrt ist die Wahrscheinlichkeit, wenn die Mutter von Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit betroffen ist, jedoch hoch, dass sich das Einkommensverhältnis im Paar weiter zu ihren Ungunsten verschlechtert. Dies rührt daher, dass—obwohl Frauen derzeit annähernd gleich häufig wie Männer von Kurzarbeit betroffen sind (Hans-Böckler-Stiftung 2020)—Frauen im Fall des Falles nicht nur seltener auf Lohnersatzleistungen hoffen können, sondern diese im Durchschnitt zudem niedriger ausfallen als bei Männern.<sup>22</sup>

**In Summe** würden wir theoriegeleitet erwarten, dass sich ein Anpassungsdruck auf den Vater dann am stärksten entfaltet, wenn sich einseitig sein Zeitbudget für die Familie nennenswert vergrößert, kein Notbetreuungszugang besteht und die Einkommensrelation im Paar (die sich unter der Krise verändern kann) sowie die Geschlechternormen im Paar seiner Verhaltensanpassung nicht entgegenstehen.

Als potenzielle **Hoffnungsträger** im Fokus stehen daher nicht notbetreuungsberechtigte Paare (1) in Doppelvollzeitmodellen mit beidseitigem Homeoffice, (2) mit Müttern in nicht HO-fähigen, krisensicheren Berufen und (3) mit Vätern in HO-fähigen krisensicheren Berufen. Zusätzlich ist ein Anpassungsdruck auf Väter auch (4) in Paaren ohne Notbetreuungszugang und mit Vätern in nicht-systemrelevanten, nicht-HO-fähigen, also potenziell nicht krisenfesten Berufen zu erwarten. Da das wirtschaftliche Risiko bzw. die bereits eingetretene Kurzarbeit bzw. Arbeitslosigkeit des Vaters zu erheblichen finanziellen Verwerfungen für die Familie führen kann (insbesondere dann, wenn zuvor ein männliches Allein- oder Hauptverdienermodell vorlag), würden wir Paare in Konstellation (4) nicht als „Hoffnungsträger“ bezeichnen wollen und lassen sie in den nachfolgenden Quantifizierungen daher außen vor.

## 5. Der Anpassungsdruck während des Lockdowns: Wo sind die Hoffnungsträger?

Aus den in Kapitel 4 formulierten Erwartungen ergibt sich die Notwendigkeit, die Bezüge der beiden Corona-Faktoren Homeoffice-Fähigkeit und Systemrelevanz zu Erwerbskonstellation, Einkommensrelation und Geschlechterrollen im Paar zu untersuchen. Dies ist Schritt 1. Darauf aufbauend wird Schritt 2 sein, die oben definierten „Hoffnungsträger“-Paare quantitativ abzuschätzen.

### *Schritt 1: Bezüge der Corona-Faktoren zu Erwerbskonstellation, Einkommensrelation und Geschlechterrollen im Paar*

Für Elternpaare mit Zugang zu Notbetreuung wird kein Anpassungsdruck erwartet (siehe Kapitel 4). Wie Abbildung 2 zeigt, unterscheiden sich Elternpaare mit vs. ohne Notbetreuungszugang nicht wesentlich in Bezug auf die Wirkmechanismen der elterlichen Arbeitsteilung. Geschlechterrollen und Erwerbsmodell sind in Paaren ohne Notbetreuungs-Zugang leicht traditioneller, sodass der Anpassungsdruck

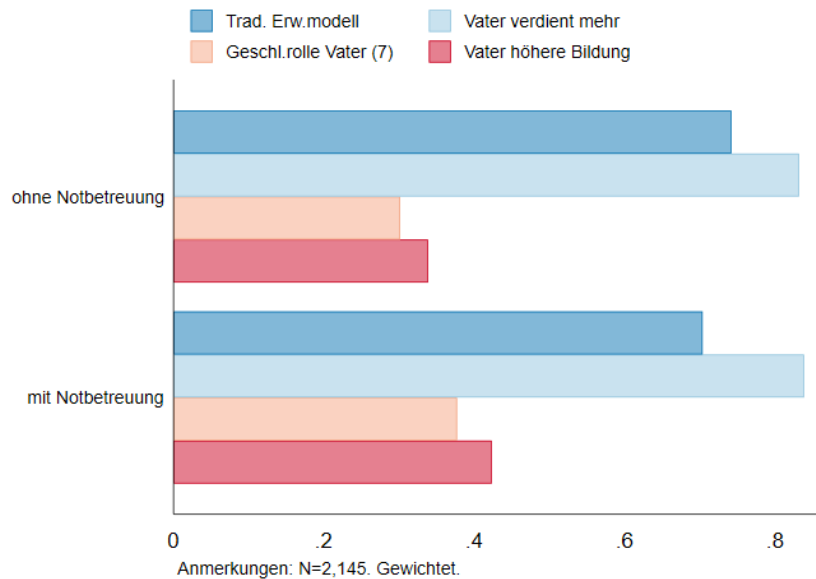
---

Zweiten Sozialschutzpaket, Pressemitteilung vom 29.4.2020, <https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/sozialschutzpaket-ii-weitere-hilfen-fuer-arbeitnehmer.html>, abgerufen am 5.5.2020.). Eltern in Kurzarbeit wird derselbe Lohnersatz von 67% auf das entfallene Nettoeinkommen gezahlt.

<sup>22</sup> Denn das Kurzarbeitergeld wird bei Frauen seltener aufgestockt, weil Frauen häufiger als Männer in kleineren Betrieben arbeiten, die keinen entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen unterliegen (WSI 2020). Da in Deutschland das Kurzarbeitergeld am letzten Nettoentgelt anbindet (Schulten/Müller 2020), beschert die von Frauen häufig besetzte Steuerklasse 5 diesen einen weiteren Nachteil. Minijobber\*innen, von denen in Deutschland 70 bzw. 90% (gewerblicher bzw. häuslicher Bereich) Frauen sind (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See/Minijobzentrale 2019), haben gar keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

dort höher ist, wo die Ausgangsbedingungen tendenziell für ein geringeres väterliches Betreuungsniveau sprechen.

**Abb. 2.** Wirkmechanismen elterlicher Arbeitsteilung in Paaren mit und ohne Zugang zu Notbetreuung bis Ende April 2020



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP 2018 (soep.v35), gewichtet.  
Anmerkungen: N=2.145.

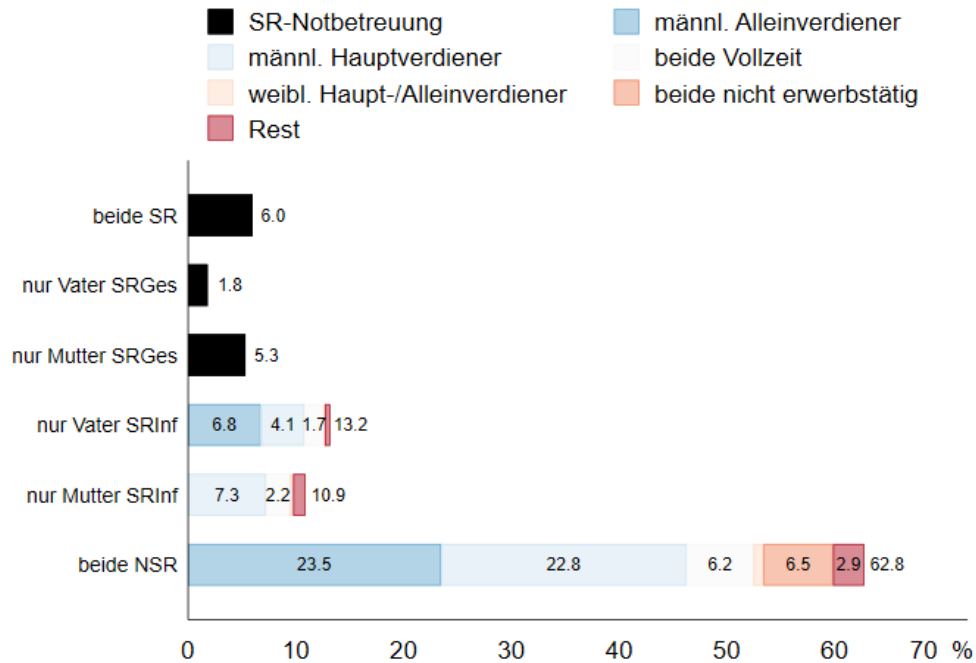
**Abbildung 3** zeigt die Erwerbskonstellation für die sechs möglichen Konstellationen von Systemrelevanz im Paar. In den obersten drei Kategorien (beide SR, nur Vater SRGes, nur Mutter SRGes) haben alle Paare Zugang zur Notbetreuung. In 6,0% der Paare sind beide Partner und in 62,8% der Paare ist kein Partner in einem systemrelevanten Beruf beschäftigt.<sup>23</sup> In den restlichen rund 31% der Paare ist nur einer der Partner in einem SR-Beruf beschäftigt; dabei kommen Infrastrukturberufe häufiger vor als Gesundheitsberufe. In der großen Zahl der Paare, in denen beide Partner in NSR-Berufen arbeiten, dominieren traditionelle Modelle. Wie in Kap. 4 erläutert, besteht Anpassungsdruck für die väterliche Kinderbetreuung v.a., wenn die Mutter für den Job aus dem Haus muss.

Neben dem recht geringen Anteil der hier nicht weiter betrachteten Paare (5,3%), in denen nur die Mutter einen SRGes-Beruf ausübt, die aber Zugang zu Notbetreuung haben, gilt dies auch für den hier noch unbestimmten Anteil von den insgesamt 10,9% der Paare, in denen nur die Mutter einen SRInf-Beruf ausübt und nicht HO-fähig ist. Außerdem ist auch ein Anpassungsdruck in Paaren in NSR-Berufen mit beidseitiger HO-Fähigkeit denkbar, wenn beide dasselbe Erwerbsvolumen haben. Hier stimmen die 6,2% der Paare mit Vollzeit-/Vollzeit-Erwerbsmodell hoffnungsfroh. Zudem kann ein Anpassungsdruck auch in Paaren entstehen, in denen nur der Vater einem SRInf-Beruf nachgeht (13,2% der Paare, vgl. Abb. 4), sofern beide HO-fähig sind. Denn ist nur der Vater HO-fähig, ergibt sich in der Krise aus der mütterlichen Kombination „nicht HO-fähig plus NSR-Beruf“ ein Jobrisiko für die Mutter, das Anpassungsdruck auf das väterliche Betreuungsverhalten über den Zeit- und den Einkommenskanal entweichen lässt.

<sup>23</sup> In letzterer Kategorie sind auch die 6,5% aller Paare enthalten, in denen beide Partner nicht erwerbstätig sind.

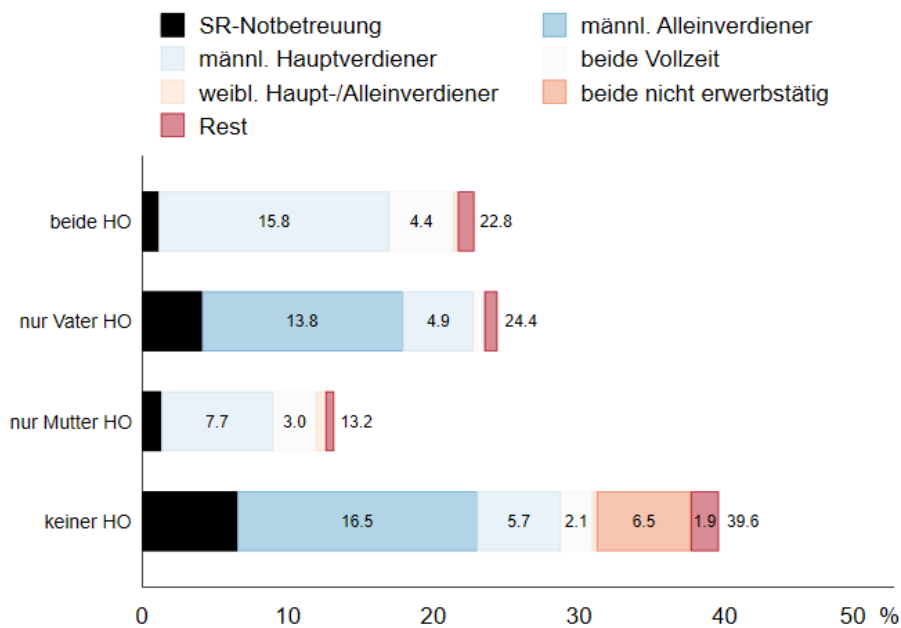


**Abb. 3.** Berufliche Systemrelevanz im Elternpaar, aufgliedert nach Erwerbskonstellation und Zugang zu Notbetreuung



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP 2018 (soep.v35), gewichtet.  
Anmerkungen: N=2.145.

**Abb. 4.** Berufliches Homeoffice-Potenzial im Elternpaar und Aufschlüsselung nach Erwerbskonstellation

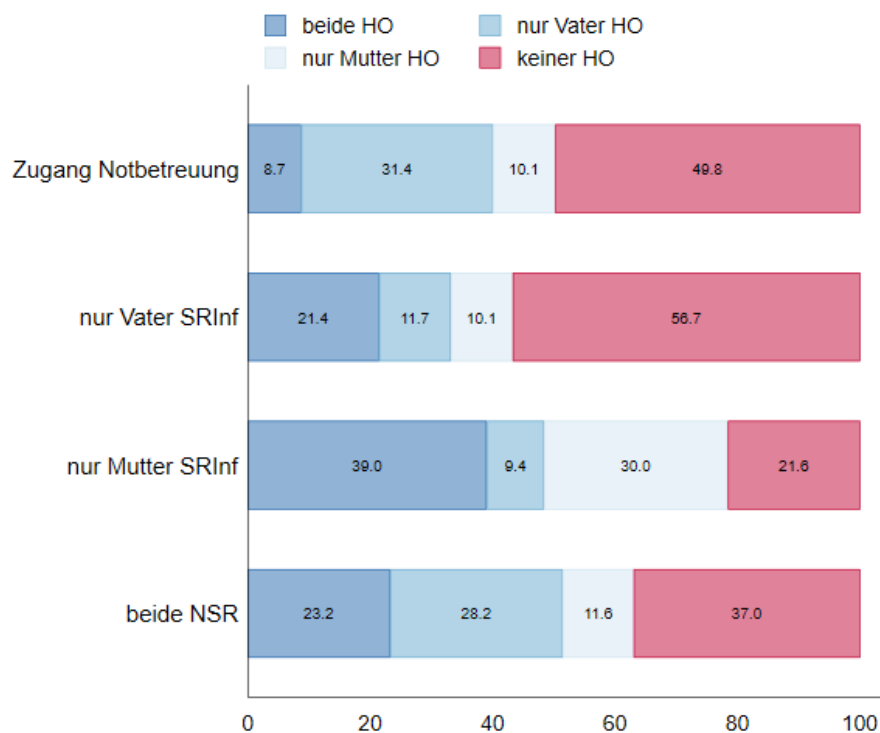


Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP 2018 (soep.v35), gewichtet.  
Anmerkungen: N=2.145.

**Abbildung 4** zeigt die Erwerbsmodelle für die vier möglichen Konstellationen von HO-Fähigkeit im Paar. Paare mit Zugang zu Notbetreuung werden innerhalb der HO-Konstellationen jeweils herausgerechnet. Insgesamt 13,1% der Paare haben Zugang zu Notbetreuung. Wie die Abbildung verdeutlicht, sind in 22,8% der Elternpaare beide Partner Homeoffice-fähig, in 39,6% der Paare ist es keiner der Partner. Wenn nur einer der Elternteile diese Möglichkeit hat, ist es häufiger der Vater (24,4%) als die Mutter (13,2%). In den Paaren mit nur väterlicher HO-Fähigkeit oder mit beidseitiger HO-Fähigkeit, in denen am ehesten mit einem Anpassungsdruck auf die väterliche Kinderbetreuung während des Lock-downs zu rechnen ist, sind traditionelle Erwerbsmodelle sehr stark ausgeprägt, sodass das hierdurch vermittelte relative Zeitbudget der Partner hier konterkarierend wirkt. In 4,4 Prozent der Paare sind beide Partner Homeoffice-fähig und vollzeitbeschäftigt.

**Abbildung 5** bündelt die für die Partner einzeln vorliegenden Systemrelevanz- und HO-Fähigkeiten zu entsprechenden Paarkonstellationen und setzt diese in Zusammenhang zueinander.<sup>24</sup> Sind beide Partner in NSR-Berufen beschäftigt, können beide in 23,2% der Paare von zu Hause arbeiten, aber in 37% dieser Paare erlaubt dies keiner der beiden Berufe. Der höchste Anteil von Paaren mit beidseitiger HO-Fähigkeit (39%) besteht, wenn nur die Mutter einem SRInf-Beruf nachgeht; hier ist nur in 21,6% der Paare kein Partner HO-fähig. Übt nur der Vater einen SRInf-Beruf aus, sind in 21,4% der Paare beide Partner HO-fähig. Ist nur der Vater oder nur die Mutter in einem SRGes-Beruf oder sind beide in einem SR-Beruf tätig, hat das Paar Zugang zur Notbetreuung. Diese Paare haben wir gebündelt, da sie zunächst nicht Gegenstand unserer Untersuchung sind (vgl. die veränderte Spezifikation am Kapitelende).

**Abb. 5.** Homeoffice Potenzial nach Systemrelevanz im Elternpaar



*Quelle:* Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP 2018 (soep.v35), gewichtet.  
*Anmerkungen:* N=2.145.

<sup>24</sup> Nichterwerbstätige sind hier als nicht Homeoffice-fähig und als nicht-systemrelevant kodiert. Da sie bereits in der Ausgangssituation ohne Job waren, kann ihr wirtschaftliches Jobrisiko nicht sinken (Einkommenskanal) und ihr Zeitbudget nicht steigen (Zeitkanal).

**Bis hierhin** können wir festhalten: Die Paarkonstellation, in der für mindestens den Vater die HO-Fähigkeit gilt und für die am ehesten eine Verhaltensänderung im Paar zu erwarten ist, ist am häufigsten gegeben, wenn nur die Mutter oder nur der Vater in einem SRInf-Beruf arbeitet oder beide in einem NSR-Beruf beschäftigt sind. Diese HO-Konstellationen gehen jedoch zugleich sehr häufig mit traditionellen Erwerbsmodellen einher. Zugleich wurde deutlich, dass Doppelvollzeitmodelle v.a. in Paaren, in denen beide Partner NSR-Berufe ausüben, vorkommen.

Die Identifikation der Hoffnungsträger-Paare anhand der Konstellation zu Systemrelevanz und Homeoffice im Paar hat unter zusätzlicher Bezugnahme auf die Erwerbskonstellation bereits verdeutlicht, dass es Risiken gibt. Folgende Tabelle 2, die die Paarkonstellationen zur SR- und HO-Fähigkeit mit den Informationen zur Erwerbskonstellation und den weiteren Wirkmechanismen der Arbeitsteilung zusammenbringt, gießt weiteres Wasser in den Wein.

**Tabelle 2:** Wirkungsmechanismen der Arbeitsteilung im Paar nach den Corona-Faktoren HO-Fähigkeit und Systemrelevanz

	beide HO	nur Vater HO	nur Mutter HO	keiner HO	Insgesamt
<i>A. Traditionelles Erwerbsmodell (Anteil der Paare, in denen der Vater mehr Erwerbsstunden arbeitet)</i>					
Zugang Notbetreuung	59,6%	71,9%	60,2%	0,73	70,3%
nur Vater SRInf	77,4%	96,4%	58,5%	0,85	82,0%
nur Mutter SRInf	72,5%	99,1%	68,3%	0,39	66,6%
beide NSR	72,4%	91,2%	64,2%	0,64	73,8%
<i>Insgesamt</i>	<i>72,4%</i>	<i>88,6%</i>	<i>64,3%</i>	<i>0,68</i>	<i>73,6%</i>
<i>B. Einkommensrelation (Anteil der Paare, in denen der Vater mehr verdient)</i>					
Zugang Notbetreuung	87,9%	83,9%	76,3%	84,5%	83,8%
nur Vater SRInf	92,7%	100%	75,0%	99,1%	95,4%
nur Mutter SRInf	91,4%	89,3%	65,2%	49,5%	74,3%
beide NSR	84,3%	93,7%	68,2%	76,1%	82,1%
<i>Insgesamt</i>	<i>86,9%</i>	<i>92,3%</i>	<i>69,0%</i>	<i>80,3%</i>	<i>83,2%</i>
<i>C. Modernität der väterlichen Geschlechterrollen (Anteil der Väter, die voll zustimmen)</i>					
Zugang Notbetreuung	10,2%	37,2%	31,9%	43,9%	37,7%
nur Vater SRInf	35,4%	36,5%	49,7%	26,6%	32,0%
nur Mutter SRInf	22,4%	43,6%	31,1%	21,4%	26,8%
beide NSR	29,0%	20,4%	40,4%	35,6%	30,3%
<i>Insgesamt</i>	<i>27,7%</i>	<i>25,2%</i>	<i>38,2%</i>	<i>34,4%</i>	<i>31,1%</i>
<i>D. Bildungsrelation (Anteil der Paare, in denen Vater höhere Bildung als Mutter hat)</i>					
Zugang Notbetreuung	36,7%	51,8%	20,7%	41,6%	42,3%
nur Vater SRInf	13,6%	44,1%	13,7%	39,0%	31,6%
nur Mutter SRInf	50,5%	32,7%	25,2%	50,3%	41,2%
beide NSR	30,8%	42,3%	15,6%	32,7%	33,0%
<i>Insgesamt</i>	<i>32,7%</i>	<i>43,6%</i>	<i>18,3%</i>	<i>36,4%</i>	<i>34,9%</i>

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP 2018 (soep.v35), gewichtet.  
Anmerkungen: N=2.145.

In **Tabelle 2.A** wird die Erwerbskonstellation im Paar durch den Anteil der Paare gemessen, die entweder ein männliches Allein- oder Hauptverdienermodell praktizieren. Der Umstand, dass nur der Vater HO-fähig ist, erweist sich als Treiber für Traditionalität. Damit steht in diesen Paaren ein größeres mütterliches als väterliches Zeitbudget für Familie zur Verfügung, was den Druck auf die Verhaltensänderung reduziert. Sind hingegen beide Partner HO-fähig, ist das Erwerbsmodell für Paare ohne Notbetreuungszugang durchschnittlich oder nur leicht überdurchschnittlich traditionell. **Tabelle 2.B** ersetzt das Erwerbsmodell durch den Anteil der Paare mit väterlichem Einkommensvorsprung und zeigt wenig überraschend, dass dieser ebenfalls in Paaren mit nur väterlicher HO-Fähigkeit überdurchschnittlich ist, außerdem auch in Paaren mit beidseitiger HO-Fähigkeit. In Paaren mit NSR-Berufen beider Partner, in denen die Vollzeit/Vollzeitkonstellation am häufigsten ist (Abb. 3), hat hingegen nur in 68% der Paare

der Vater einen Einkommensvorsprung, wenn nur die Mutter HO-fähig ist; in diesem Fall hat sie vermutlich einen hohen Bildungsabschluss, der mit einem hohen Einkommen einhergeht.<sup>25</sup> **Tabelle 2.C** offenbart, dass die väterlichen Geschlechterrollen in Paaren, in denen mindestens der Vater HO-fähig ist, unterdurchschnittlich modern sind, wenn beide Partner in NSR-Berufen arbeiten. Sind beide HO-fähig, gilt das zusätzlich auch für Paare, in denen beide in SR-Berufen oder in denen nur die Mutter in einem SRInf-Beruf beschäftigt ist, während im Fall, dass nur der Vater in einem SRInf-Beruf beschäftigt ist, der Vater leicht überdurchschnittlich moderne Geschlechterrollen aufweist. **Tabelle 2.D** verdeutlicht, dass ein väterlicher Einkommensvorteil (2.B) entweder mit einem entsprechenden Bildungsvorteil oder einem höheren Erwerbsumfang (2.A) zusammenhängt. Dass bspw. in Paaren, in denen nur die Mutter einen SRInf-Beruf ausübt und nur der Vater HO-fähig ist, in 89,3% der Paare der Vater mehr als die Mutter verdient, obwohl nur in 32,7% der Paare der Vater einen höheren Bildungsabschluss besitzt, liegt daran, dass der Vater in 99,1% dieser Paare mehr Arbeitsstunden arbeitet. **Zusammengefasst** zeigt Tabelle 2, dass es in den von uns klassifizierten „Hoffnungsträger-Paaren“ Risiken gibt, die einer väterlichen Verhaltensänderung entgegenstehen könnten.

Insbesondere Paare, in denen nur der Vater HO-fähig ist, fallen in Tabelle 2 durch ungünstige Ausgangsbedingungen auf. Zeigt sich dies auch in einem besonders niedrigen Betreuungsengagement der Väter vor der Krise?

**Tabelle 3** greift diese Frage auf, indem sie über den Zusammenhang zwischen dem väterlichen Kinderbetreuungsanteil und der HO-Fähigkeit der Partner für Elternpaare ohne Zugang zur Notbetreuung berichtet.<sup>26</sup> Wiederum stehen die beiden Paargruppen „beide HO“ und „nur Vater HO“ im Fokus des Interesses. Die erste (zweite/dritte/vierte) Spalte der Tabelle gibt jeweils den Anteil der Paare im betreffenden Quintil an, in denen beide Elternteile (nur der Vater/ nur die Mutter/ keiner der Partner) HO-fähig sind. Die sechste Spalte gibt den Anteil der Paare an, in denen beide Partner HO-fähig *und* vollzeitbeschäftigt sind. Die Quintile sind nach aufsteigendem Kinderbetreuungsanteil des Vaters im Paar geordnet. Wie vermutet, nimmt der Anteil der Paare, in denen nur der Vater HO-fähig ist, mit steigendem Anteil der väterlichen Betreuungsbeteiligung im Paar ab, während zugleich der Anteil der Paare, in denen beide Partner HO-fähig sind, zunimmt. In dem Viertel (24,9%) der Paare, bei dem das beidseitige HO-Potenzial gegeben ist, arbeitet einer der Partner (vermutlich die Mutter) weniger als Vollzeit, sodass der Anpassungsdruck auf den Vater in Richtung mehr Betreuungsübernahme hier aufgrund des größeren Zeitbudgets der Partnerin beschränkt ist. Dass beide in Vollzeitjobs im Homeoffice arbeiten können, kommt selten vor; die Wahrscheinlichkeit hierfür liegt über alle Paare (ohne Zugang zu Notbetreuung) hinweg bei 5,0%. Sie steigt mit dem Kinderbetreuungsanteil des Vaters und beträgt in Paaren, in denen der Vater mindestens 43% der Betreuung übernimmt, 14,0%, aber nur 1,9% in Paaren, in denen der Vater maximal 11% der Betreuung leistet. Die Gruppe unter den Vollzeitpaaren mit Doppel-HO mit dem höchsten väterlichen Betreuungsanteil stellt insgesamt (14,0% von 20%=) 2,8% der Paare ohne Zugang zu Notbetreuung.

Selbst in der hochselektiven Gruppe der Doppelvollzeitpaare mit beidseitigem HO-Potenzial (ohne Zugang zu Notbetreuung) lässt sich noch ein Zusammenhang zwischen Einkommensverhältnis und männlichen Rollenbildern erkennen, wie separate Analysen zeigen. Verdient der Vater mehr als die Mutter (65% dieser Paare), können 46.7% der Väter modernen Geschlechterrollen voll zustimmen, während dies für immerhin 55.7% der restlichen Väter der Fall ist. Ungünstige strukturelle Ausgangsbedingungen vor der Krise, die Risiken für eine Verhaltensanpassung im Paar darstellen und auf die weiter oben

<sup>25</sup> Am höchsten ist die mütterliche Durchschnittsbildung, wenn sie in einem nicht-systemrelevanten Beruf arbeitet, gefolgt von einem SRGes-Beruf. An dritter Stelle stehen SRInf-Berufe, das Schlusslicht bei der Bildung stellen nichterwerbstätige Mütter. Bei Vätern ist die Rangfolge identisch mit Ausnahme der obersten beiden Plätze: hier rangieren SRGes-Berufe vor NSR-Berufen.

<sup>26</sup> Die Spaltensummen („insgesamt“) weichen deshalb geringfügig von jenen in Abb. 4 ab.

bereits im Zusammenhang mit einer traditionellen Erwerbskonstellation (ungleiches Zeitbudget) hingewiesen wurde, können also auch in Paaren mit egalitärem Zeitbudget bestehen – im Wege eines väterlichen Einkommensvorteils.

**Tabelle 3:** Elternpaare ohne Zugang zu Notbetreuung: Homeoffice Potenzial und väterliche Betreuungsbeteiligung vor dem Lockdown

	beide HO	nur Vater HO	nur Mutter HO	keiner HO	Insgesamt	beide HO & beide Vollzeit
<i>Quintile der väterlichen Betreuungsbeteiligung</i>						
Q1 (0–11%)	15,8%	31,7%	12,0%	40,4%	100%	1,9%
Q2 (12–20%)	18,9%	29,6%	9,9%	42,5%	100%	1,0%
Q3 (21–28%)	21,2%	22,4%	16,6%	39,8%	100%	2,0%
Q4 (29–42%)	36,0%	18,8%	13,5%	31,7%	100%	7,9%
Q5 (43–100%)	35,1%	10,2%	19,6%	35,1%	100%	14,0%
<i>Insgesamt</i>	<i>24,9%</i>	<i>23,4%</i>	<i>13,7%</i>	<i>38,1%</i>	<i>100%</i>	<i>5,0%</i>

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP 2018 (soep.v35), gewichtet.

Anmerkungen: N=2.145.

### Schritt 2: Quantifizierung der Hoffnungsträger unter den Paaren

Auf Basis der vorangestellten Befunde wird in Schritt 2 nun das Aufkommen der Paare, die als Hoffnungsträger klassifiziert wurden, quantitativ abgeschätzt. Dabei werden Paare mit Notbetreuungszugang sowie Paare, in denen Väter arbeitslos werden oder in Kurzarbeit gehen, aus den ausgeführten Gründen nicht berücksichtigt.

**(1) Nur die Mutter ist in einem SRInf-Beruf tätig (10,9% der Paare):** Dem Paar steht keine Notbetreuung offen. Die Mutter wird aufgrund ihres systemrelevanten Berufes dennoch dazu angehalten sein, ihre Tätigkeit auch während des Lockdowns fortzusetzen. Wir identifizieren als **Hoffnungsträger** in dieser Gruppe jene 9,4% der Elternpaare, in denen **nur der Vater HO-fähig** ist (siehe Abb. 5). Dies sind insgesamt (9,4% von 10,9% =) **1,0% aller Paare**. Wenn nur der Vater HO-fähig ist, ist der väterliche Bildungsvorsprung unterdurchschnittlich ausgeprägt (Tab. 2.D) und die väterlichen Rollenbilder sind überdurchschnittlich modern (Tab. 2.C), was für sich genommen eine gleichmäßigere Aufgabenteilung stimulieren sollte. Zudem muss die Mutter für den Job aus dem Haus. Es gibt allerdings Risiken: In nur einem Drittel dieser Paare (33% = 3,6/10,9) ist die Mutter mindestens so umfangreich ins Erwerbsleben eingebunden wie der Vater (Abb. 3). Dieses Risiko fällt angesichts des ohnehin geringen Aufkommens dieser Hoffnungsträger-Gruppe wohl kaum ins Gewicht.

**(2) Nur der Vater ist in einem SRInf-Beruf tätig (13,2% der Paare):** Übt nur der Vater einen SRInf-Beruf aus, hat das Paar ebenfalls keinen Zugang zu Notbetreuung, und es sind in 21,4% der Paare **beide Partner HO-fähig** (siehe Abb. 5). Hieraus ergibt sich ein Anteil von (21,4% von 13,2% =) **2,8% aller Paare**. Diese Untergruppe stellt hier unsere **Hoffnungsträger** dar. Denn wäre die Mutter nicht HO-fähig, ergäbe sich in Kombination mit ihrem NSR-Beruf für sie ein wirtschaftliches Jobrisiko, das über ein höheres mütterliches Zeitbudget Anpassungsdruck auf die väterliche Kinderbetreuung im Paar entweichen ließe. Allerdings reflektiert Tab. 2 eine leicht überdurchschnittlich traditionelle Erwerbskonstellation in diesen Paaren, die leider durch einen überdurchschnittlichen Einkommensvorsprung des Vaters verstärkt wird. Dem stehen jedoch ein unterdurchschnittlicher Bildungsvorsprung des Vaters sowie überdurchschnittlich moderne väterliche Geschlechterrollen entgegen.

**(3) Beide sind in nicht-systemrelevanten Berufen tätig (62,8% der Paare):** Dies ist die mit Abstand größte Gruppe der Paare (siehe Abb. 3). Zugang zur Notbetreuung ist in diesen Paaren nicht gegeben, was für sich genommen den Anpassungsdruck im Paar erhöht.

Das wirtschaftliche Jobrisiko ist in dieser Paargruppe potenziell für beide Partner gegeben. Liegt es eher bei der Mutter (dem Vater), mindert (erhöht) dies sowohl unter dem Aspekt des Zeitbudgets als auch der Einkommensrelation den Anpassungsdruck im Paar in Richtung einer höheren väterlichen Beteiligung an der Kinderbetreuung: Ist der Vater betroffen, müssen zusätzlich ggf. noch Hemmnisse, die in traditionellen Rollenbildern liegen, überwunden werden. Auch im Fall, dass beide Partner durch Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit ein gleich großes Zeitbudget hinzugewinnen sollten, sollte sich das Einkommensverhältnis im Paar eher zu ihren als zu seinen Ungunsten verschlechtern, da Lohnersatzzahlungen für die Geschlechter zum Teil unterschiedlich greifen (siehe hierzu im Einzelnen Kap. 4).

Hingegen ist der Fall, dass beide Jobs die Krise überstehen, umso wahrscheinlicher, wenn beide HO-fähig sind. Dies ist für 23,2% der Paare in dieser Gruppe gegeben (siehe Abb. 5), also für etwa (23,2% von 62,8% =) 14,6% der betrachteten Elternpaare insgesamt. Väterliche Verhaltensanpassungen in Richtung von mehr Kinderbetreuung sind hier insbesondere dann zu erwarten, wenn beide Partner denselben Erwerbsumfang haben, denn ansonsten wirkt das höhere Zeitbudget der Mutter für unbezahlte Arbeit wie ein Ventil, aus dem Druck entweicht. Bei zwei Vollzeitjobs stellt sich das Vereinbarkeitsproblem besonders dringlich. Zugleich hat in nur knapp einem Drittel (30,8%) der Paare mit beidseitiger HO-Fähigkeit der Vater einen Bildungsvorsprung vor der Mutter (Tab. 2D). Ähnliche Bildungsniveaus vermittelt nicht nur ähnliche ökonomische Ressourcen der Partner, sondern auch ähnlich moderne Geschlechterrollen. Auf hohem Niveau bildungshomogame Paare praktizieren aufgrund einer hohen Affiliation zu demokratischen Werten unter allen denkbaren Bildungskonstellationen in Paaren am ehesten eine egalitäre Aufgabenteilung (auch) bei der Kinderbetreuung (van Berkel/de Graaf 1999, Bonke/Esping-Andersen 2011). Wie eine Längsschnittstudie von Schulz (2010) zeigt, ist hier das Retraditionalisierungspotenzial im Paar über die Zeit, wenngleich auch hier vorhanden, schwächer ausgeprägt als in anderen Bildungskonstellationen. Vor diesem Hintergrund erwarten wir für **Elternpaare, in denen beide Partner in NSR-Vollzeitjobs HO-fähig** sind, den höchsten Anpassungsdruck in dieser Gruppe; sie sind hier unsere **Hoffnungsträger** und stellen **2,9% aller** betrachteten **Elternpaare**.

*Insgesamt zeigen sich damit 6,7% der Elternpaare als „Hoffnungsträger“:*

- Paare, in denen nur die Mutter in einem SRInf-Beruf arbeitet, hier allerdings selbst nicht HO-fähig ist (1,0% aller Elternpaare), und
- Paare, in denen nur der Vater in einem SRInf-Beruf tätig ist und beide Partner HO-fähig sind (2,8% aller Elternpaare), und
- Paare, in denen kein Partner in einem SR-Beruf arbeitet, aber beide HO-fähig und beide in Vollzeitjobs beschäftigt sind (2,9% aller Elternpaare).

*Änderung der Notbetreuungs-Spezifikation: Zwei-Eltern-Regel auch in SRGes-Berufen*

Ändern wir unsere Annahmen zum Zugang der Eltern zu Notbetreuung wie in Kapitel 2 beschrieben, d.h. nehmen wir jetzt die Gruppe der Eltern hinzu, in der nur ein Partner in SRGes-Berufen arbeitet (weil wir jetzt davon ausgehen, dass diese Gruppe *keinen* Zugang zu Notbetreuung hat und deshalb auch in dieser Gruppe potenziell Hoffnung bezüglich des väterlichen Betreuungsanteils im Paar besteht), kommen hierfür als zusätzliche **Hoffnungsträger** nur Paare in Frage, bei denen die **Mutter den SRGes-Beruf ausübt und der Vater in einem HO-fähigen NSR-Beruf beschäftigt ist**; das sind 3,8% aller Paare. Zugleich sind 75,8% (ca. 22,8%) dieser Untergruppe Paare mit männlichem Hauptverdiener (**Paare mit doppelter Vollzeit**). In der hier fokussierten Hoffnungsträgergruppe mit HO-Potenzial ausschließlich beim Vater hat die Mutter demnach in einem Gutteil der Paare ein größeres Zeitbudget als der Vater, was den Anpassungsdruck des Vaters mindert. Der Einkommens- und Bildungsvorsprung des Vaters, der in diesen Paaren ebenso durchschnittlich ausfällt wie die väterlichen Geschlechterrollen,

können hiergegen wenig ausrichten. Wir gehen in Summe nur von **0.9% aller Paare** aus, die unsere Anforderungen als Hoffnungsträger erfüllen.

Damit steigt die Zahl der Elternpaare als Hoffnungsträger auf insgesamt **7,6%**, wenn wir die Notbetreuungs-Regel wie oben beschrieben abändern.

## 6. Zusammenfassung und Ausblick

Unsere Analysen zeigen, dass für die Arbeitsteilung im Paar neben dem relativen Zeitbudget der Partner auch die Einkommensrelation sowie die Geschlechterrollen relevant sind. Hoffnungen, die sich allein am Zeitbudget der Eltern ausrichten, könnten daher enttäuscht werden. Da sich ein in der Krise drastisch erweitertes Zeitbudget von Vätern vor allem bei eintretender Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit ergibt, die – angesichts der weiterhin hohen Verbreitung des männlichen Hauptverdienermodells – die Familien tendenziell in finanzielle Verwerfungen stürzen, ohne dass die Evidenz zu vergangenen Krisen dazu Anlass gäbe, ein substanzial erhöhtes väterliches Engagement zu erwarten, betrachten wir diese Paare nicht als „Hoffnungsträger“. Die Hoffnung für Verhaltensanpassungen liegt daher eher in graduellen Anpassungen – in vielen kleinen Schritten, die aber dafür in vielen Paaren erfolgen müssen. Hierbei stehen Väter im Homeoffice im Fokus. Von diesen erwarten wir uns Verhaltensanpassungen vor allem dann, wenn sie ausreichend egalitäre Geschlechterrollen und gegenüber ihren Partnerinnen keinen oder einen nur moderaten Vorsprung bei Verdienst und Erwerbsumfang aufweisen. Gemäß unseren Berechnungen können nach diesen Kriterien insgesamt rund 7% der Paare als Hoffnungsträger bezeichnet werden. Verändern wir die Spezifikation des Notbetreuungszugangs, indem wir die Zwei-Eltern-Regel auch für Gesundheits- und Pflegeberufe annehmen, steigt der Anteil der Hoffnungsträger-Paare auf rund 8%. Hinzu kommen Paare mit Vätern, die aufgrund eintretender Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit<sup>27</sup> ggf. einen Sprung bei der Kinderbetreuung machen, die hier aber nicht als Hoffnungsträger eingeordnet werden.

*Ausblick: Die Lage ist ernst, aber nicht hoffnungslos*

Die abgeschätzten Effekte bieten keinen Anlass zu Euphorie. Die Lage ist durchaus ernst, aber sie ist nicht hoffnungslos. Ob sich die hier geäußerten Erwartungen erfüllen, wird u.a. von der Dauer der Krise abhängen.

**Wir erwarten eine umso größere Nachhaltigkeit der Verhaltensänderungen, je länger sich die Rückkehr zum Regelbetrieb in Kitas und Schulen hinzieht.** Die Nachhaltigkeit der Lerneffekte und neuen Verhaltensmuster bei der Kinderbetreuung dürften wesentlich vom Verlauf der Post-Lockdown-Phase abhängen. Sobald Kitas und Schulen wieder öffnen, nehmen die elterlichen Betreuungsnotwendigkeiten ab, sodass Eltern in alte Verhaltensmuster zurückfallen könnten. Allerdings vollzieht sich die Wiederöffnung eher schleppend.<sup>28</sup> Solange Kinder eher sporadisch als regelhaft zur Schule bzw. in die Kita gehen, bleibt die Vereinbarkeitssituation im Paar angespannt und dadurch der Anpassungsdruck prinzipiell erhalten, zumal Urlaub und andere Formen bezahlter Freistellung zunehmend ausgeschöpft sind. Je länger neue Routinen eingeübt werden können, desto stärker schmilzt ein etwaiger Produktivitätsvorteil der Mutter bei der Kinderbetreuung ab und desto nachhaltiger sollte die Verhaltensänderung

---

<sup>27</sup> Dies gilt in der jetzigen Krise allgemein für personenbezogene Dienstleistungsberufe.

<sup>28</sup> Neueste Berechnungen des Forschungsverbund DJI/TU Dortmund gehen davon aus, dass die Hälfte oder mehr der Familien bis zum Ende der Sommerferien, also bis Mitte August beziehungsweise bis Mitte September, auf keine regelmäßige Betreuung zurückgreifen kann (Rauschenbach *et al.*, 2020).

dementsprechend sein. Die jüngst beschlossenen Maßnahmen der finanziellen Absicherung für Familien<sup>29</sup> heißen diese willkommen, jedoch mindert dies die Zeitkonflikte – und damit auch den Anpassungsdruck im Paar – nur bedingt. Dies gilt insbesondere für Eltern niedriger Einkommensschichten, deren Berufe meist nicht Homeoffice-fähig sind. Weil Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld, die zudem an eine versicherungspflichtige Beschäftigung geknüpft sind, nur einen Einkommensersatz von 67% bieten, müssen viele Eltern mit kleinen Einkommen Möglichkeiten des Zuverdiensts nutzen.

**Die Nachhaltigkeit der Verhaltensänderungen wird durch die breitenwirksamen Effekte von Corona zugleich gestärkt und begrenzt.** Die Pandemie trifft die Familien in ihrer ganzen Breite und in unterschiedlichen familialen Konstellationen. Der Breiteneffekt spricht zu einen für die Nachhaltigkeit der Veränderungen, da es für einen Wandel dominanter sozialer Normen auf der Metaebene, die sich letztendlich gegenüber konträren Impulsen auf der Mikro(Paar-)Ebene durchsetzen (Bielby und Bielby, 1989), einer kritischen Masse von Unterstützenden bedarf. Dies unterscheidet die Krise von der vergleichsweise kleinen Gruppe von Vätern, die die Vatermonate im Elterngeld in Anspruch nehmen und die nachhaltige Verhaltenseffekte erkennen lassen, wie inzwischen einige Studien belegen (u.a. Tamm, 2019). Während sich die Vatermonate jedoch auf die ersten Monate nach Geburt eines Kindes fokussieren, in der (v.a. nach einer Erstgeburt) die Weichen für die Arbeitsteilung im Paar gestellt werden (Dechant und Schulz, 2014), ist die Wahrscheinlichkeit, dass in Familien mit älteren Kindern bereits tradierte Verhaltensmuster aufgebrochen und geändert werden, geringer. Zudem können Hoffnungen, die auf Erfahrungen mit der hochselektiven Gruppe von Vätern gründen, die sich freiwillig zur Inanspruchnahme der Vatermonate entschlossen haben (Reich, 2011; Tamm, 2019), nicht ohne Weiteres auf Väter, die aufgrund der Pandemie (unfreiwillig) in eine neue Rolle im Paar hineinkatapultiert wurden, übertragen werden.

Unser Optimismus stützt sich ferner auch auf die Überzeugung, dass während der Krise nicht nur in der privaten, sondern auch in der betrieblichen Sphäre Lernprozesse stattfinden:

**Wir erwarten, dass die Nachhaltigkeit der Verhaltensänderungen im Paar durch Multiplikatoreffekte väterlicher Führungskräfte in den Betrieben begünstigt wird.** Väter könnten als ‚positive role models‘ ihre Erfahrungen mit und Neubewertungen von unbezahlter Sorgearbeit an ihre eigenen Mitarbeitenden und Kolleg\*innen weitergeben und somit einen kulturellen Wandel in den Unternehmen vorantreiben (von Alemann, Beaufays und Oechsle, 2017). Dies sollte den Rollenwandel vorantreiben. Quantitativ ist dieser Effekt nicht unerheblich, wie unsere Berechnungen<sup>30</sup> zeigen: 9% aller vollzeitbeschäftigten Väter in unserer Stichprobe sind Führungskräfte; von den HO-Fähigen unter ihnen sind es sogar 11,4%. Auch unsere Daten bestätigen damit frühere Befunde (Grunau *et al.* 2019) einer positiven Assoziation zwischen HO-Potenzial und Führungsverantwortung. In einer Teilgruppe unserer Hoffnungsträger – den Doppelvollzeitpaaren mit beidseitiger Homeoffice-Fähigkeit – sind 8,2% der Väter Führungskräfte. Es besteht Grund zur Hoffnung, dass diese Väter nach dem Ende der Corona-Krise zur Verbreitung egalitärerer Arbeitsteilungsmuster mit Bezug auf Kinderbetreuung beitragen.

**Grundsätzlich steht zu vermuten, dass sich Lerneffekte nicht nur in der privaten Sphäre, sondern auch im betrieblichen Bereich vollziehen; diese sollten Feedbackeffekte in die Familien erzeugen und so den angestoßenen Wandel mittelfristig weiter stützen.** Wir gehen zum einen davon aus, dass der durch Corona ausgelöste *Schub mobilen Arbeitens* die Geschlechtergleichstellung im Paar weiter

---

<sup>29</sup> Die betreuungsbedingten Einkommensausfälle der Eltern werden im Rahmen der vom Bundeskabinett am 20.5.2020 beschlossenen Verlängerung der Anspruchsdauer auf Entschädigungszahlungen nach §56 des Infektionsschutzgesetzes nun nicht nur für 6 Wochen, sondern für maximal 10 (für Alleinerziehende: maximal 20) Wochen zu 67% erstattet, und es wachsen mit zunehmender Dauer der Krise Eltern mit Anspruch auf Kurzarbeitergeld in den aufgestockten Anspruch (ab Monat 4 des Bezugs) von 77% hinein.

<sup>30</sup> Wir definieren Führungskräfte über die vierte („9“) und fünfte („4“) Stelle der KldB 2010.



voranbringt (s. ähnlich auch Jessen *et al.* 2020, Alon *et al.* 2020). Durch Corona sind die Kompetenzen und das Erfahrungswissen der Bevölkerung im Umgang mit digitalen Tools sprunghaft gestiegen. Dieser Wissenssprung bezüglich der Lern- und Arbeitsproduktivität im Homeoffice ist unumkehrbar und wird nach unseren Erwartungen die Präsenzkulturen in den Unternehmen weiter zurückdrängen. Gelingt dies, sollten davon insbesondere mütterliche Karrieren, aber auch Karrieren junger familienaktiver Väter profitieren. Dieser technologische Schub wird durch einen Wandel von Jobpräferenzen während der Krise unterstützt. Erste Befunde zeigen, dass eine gute Work-Life-Balance als Jobattribut durch Corona an Bedeutung gewinnt (Baert *et al.* 2020). Zum anderen könnte, wenn sich die gegenwärtige Wertschätzung für *Sorgeberufe* in eine *monetäre Aufwertung* dieser Berufe nach der Krise übersetzt, eine darüber verminderte Geschlechterlücke im Lohn zusätzliche Anreize für eine Angleichung der Aufgabenteilung bei der unbezahlten Arbeit im Paar setzen.

## Literaturverzeichnis

- Adams-Prassl, A., T. Boneva, M. Golin and C. Rauh (2020): Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real-time surveys, CEPR Discussion Paper 14665.
- Aguiar, Mark, Erik Hurst, and Loukas Karabarbounis (2013): Time Use during the Great Recession, *American Economic Review*, 103 (5): 1664-96.
- Akerlof, George A.; Kranton, Rachel E. (2000): Economics and Identity, *Quarterly Journal of Economics* 115 (3): 715-753.
- Alipour, Jean-Victor; Falck, Oliver; Schüller, Simone (2020): Germany's Capacities to Work from Home. CESifo Working Paper Nr. 8227, München.
- Allmendinger, Jutta (12.05.2020): Die Frauen verlieren ihre Würde, Gastbeitrag in ZEIT ONLINE, abrufbar unter: <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-05/familie-corona-krise-frauen-rollenverteilung-rueckentwicklung> (zuletzt abgerufen am 8.6.2020).
- Alon, Titan; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey, Jane; Tertilt, Michèle (2020): The impact of Covid-19 on gender equality, CEPR COVID Economics and Real Time Papers, 4, 62-86.
- Arntz, Melanie; Ben Yahmed, Sarra; Berlingieri, Francesco (2020): Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps, ZEW Expert Brief 20-09, 03.06.2020.
- Baert, Stijn; Lippens, Louis; Moens, Eline; Sterkens, Philippe; Weytjens, Johannes (2020): How Do We Think the COVID-19 Crisis Will Affect Our Careers (If Any Remain)? IZA Discussion Paper No. 13164.
- Beblo, Miriam (2001): Bargaining over Time Allocation: Economic Modeling and Econometric Investigation of Time Use within Families, Contributions to Economics, Heidelberg.
- Beblo, Miriam; Boll, Christina (2014): Ökonomische Analysen des Paarverhaltens aus der Lebensverlaufsperspektive und politische Implikationen, in: H. Bonin et al. (Hrsg.): Familienpolitische Maßnahmen in Deutschland – Evaluationen und Bewertungen, *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, 1/2014, S. 121-144.
- Becker, Gary S. (1965) :A theory of the allocation of time, *The Economic Journal* 75: 493-517.
- Berk, Sarah (1985): *The Gender Factory: The Apportionment of Work in American Households*. New York: Plenum Press.
- Bianchi, Suzanne M.; Milkie, Melissa A; /Sayer, Liana C.; Robinson, John P. (2000): Is Anyone Doing the Housework?: Trends in the Gender Division of Household Labor, *Social Forces* 79: 191-228.
- Bielby, William T./Bielby, Denise D. (1989): Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual-Earner Households, *American Sociological Review* 54: 776-789.
- Boll, C. (2017): Die Arbeitsteilung im Paar – Theorien, Wirkungszusammenhänge, Einflussfaktoren und exemplarische empirische Evidenz, *Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung*, Hamburg, 30.03.2016, Download unter: <http://www.gleichstellungsbericht.de/de/article/51.expertisen.html>.
- Bünning, Mareike; Hipp, Lena; Munnes, Stefan (2020) : Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona, WZB Ergebnisbericht, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, (WZB), Berlin
- Cooke, Lynn Prince (2007): Persistent Policy Effects on the Division of Domestic Tasks in Reunified Germany, *Journal of Marriage and Family* 69(4): 930-950.
- Dechant, Anna; Schulz, Florian (2014): Bedingungsszenarien einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung beim Übergang zur Elternschaft in Deutschland, *Comparative Population Studies–Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft* 39(3): 587-614.

- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See/Minijobzentrale: 4. Quartalsbericht 2019, Stand 31.12.2019, Download unter: [https://www.minijob-zentrale.de/DE/02\\_fuer\\_journalisten/02\\_berichte\\_trendreporte/quartalsberichte/4\\_2019.html?nn=700302](https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/quartalsberichte/4_2019.html?nn=700302) (abgerufen 09.06.2020).
- Ehlert, Martin (2016): *The impact of losing your job: Unemployment and Influences from Market, Family, and State on Economic Well-Being in the US and Germany*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- England, Paula; Farkas, George (1986): *Households, Employment, and Gender: A Social, Economic and Demographic View*, New York: Aldine De Gruyter.
- Eurofound (2020): Living, working and COVID-19. First findings – April 2020, abrufbar unter: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020> (abgerufen am 9.6.2020).
- Goebel, Jan; Grabka, Markus M.; Liebig, Stefan; Kroh, Martin; Richter, David; Schröder, Carsten; Schupp, Jürgen (2019): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP), *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik / Journal of Economics and Statistics* 239 (2): 345-360
- Greenstein, T. (2000): Economic dependence, gender, and the division of labor in the home: a replication and extension. *Journal of Marriage & the Family* 62: 322-35.
- Grunau, Philip; Ruf, Kevin; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2019): Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten, ZEW-Kurzexpertise 19-03, 24.06.2019.
- Grunow, Daniela; Schulz, Florian; Blossfeld, Hans-P. (2007): Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen?, *Zeitschrift für Soziologie* 36(3), Juni 2007: 162–181.
- Hans-Böckler-Stiftung, Pressedienst, 21.04.2020: Corona-Krise: 14 Prozent in Kurzarbeit – 40 Prozent können finanziell maximal drei Monate durchhalten – Pandemie vergrößert Ungleichheiten, Download unter: [https://www.boeckler.de/pdf/pm\\_hbs\\_2020\\_04\\_21.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/pm_hbs_2020_04_21.pdf) (abgerufen am 09.06.2020).
- Hook J (2006): Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965-2003, *American Sociological Review* 71(4): 639–660.
- Hupkau, Claudia; Petrongolo, Barbara (2020): COVID-19 and gender gaps: Latest evidence and lessons from the UK, VOX CEPR Policy Portal, abrufbar unter: <https://voxeu.org/print/65471> (abgerufen am 8.6.20).
- Jessen, Jonas; Waights, Sevrin, Spieß, C. Katharina (2020): Geschlossene Kitas: Mütter tragen mit Blick auf Zeiteinteilung vermutlich die Hauptlast, DIW aktuell, Nr. 34, 20.04.2020, Berlin.
- Koebe, Josefine; Samtleben, Claire; Schrenker, Annetrin; Zucco, Aline (2020): Systemrelevant und dennoch kaum anerkannt: Das Lohn- und Prestigeniveau unverzichtbarer Berufe in Zeiten von Corona, DIW aktuell, Nr. 28 — 24. März 2020, Berlin.
- Manser M. and M. Brown (1980): Marriage and Household Decision-making: A Bargaining Analysis, *International Economic Review* 21: 31-44.
- McElroy M.B.; Horney M. J (1990): Nash-bargained household decisions: reply, *International Economic Review* 31: 237-240.
- Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Blom, A. G., Wenz, A., Rettig, T., Lehrer, T., Krieger, U., Juhl, S., Friedel, S., Fikel, M., & Cornesse, C. (2020). Die Mannheimer Corona Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung.

- Müller, Kai-Uwe; Samtleben, Claire; Schmieder, Julia, Wrohlich, Katharina (2020): Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter – Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden, DIW Wochenbericht 19 / 2020, S. 331-340.
- Kohlrausch, Bettina; Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): *Policy Brief WSI*, Nr. 40, 05/2020, Düsseldorf.
- Liebig, Stefan (2020): Familienleben im Lockdown, Spotlights der SOEP-CoV Studie (2), Ergebnisbericht, Version: 8.6.2020, abrufbar unter: [https://soep-cov.de/Spotlight\\_2/](https://soep-cov.de/Spotlight_2/)(abgerufen 11.6.2020).
- Rauschenbach, Thomas; Meiner-Teubner, Christiane; Böwing-Schmalenbrock, Melanie; Olszenka, Ninja (1.5.2020): Von der Notbetreuung zur stufenweisen Kita-Öffnung. Simulationstool zur Abschätzung der Betreuungskapazitäten von Kindertageseinrichtungen anhand amtlicher Daten, Forschungspapier des Forschungsverbund DJI/TU Dortmund, abrufbar unter: [https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/Betreuungskapazitaeten\\_bei\\_stufenweiser\\_Kitaoeffnung\\_DE.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/Betreuungskapazitaeten_bei_stufenweiser_Kitaoeffnung_DE.pdf) (zuletzt abgerufen am 8.6.20).
- Reich, Nora (2011): Predictors of Fathers' Use of Parental Leave in Germany. *Population Review* 50(2), 1-22.
- Schmitt, Christian; Trappe, Heike (2014): Geschlechterarrangements und Ehestabilität in Ost- und Westdeutschland, *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, Nr. 682/2014, Berlin.
- Schröder, Carsten; Entringer, Theresa; Goebel, Jan; Grabka, Markus M.; Graeber, Daniel; Kroh, Martin; Kröger, Hannes; Kühne, Simon; Liebig, Stefan; Schupp, Jürgen; Seebauer, Johannes; Zinn, Sabine (2020): Erwerbstätige sind vor dem Covid-19-Virus nicht alle gleich, *SOEPpapers for Multidisciplinary Panel Data Research*, Nr. 1080/2020, Berlin.
- Schulten, Thorsten und Müller, Torsten (2020): Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise Aktuelle Regelungen in Deutschland und Europa, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), *Policy Brief WSI*, Nr. 38, 04/2020, Download unter: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_38\\_2020.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_38_2020.pdf) (abgerufen 09.06.2020).
- Shelton, B. (1992): *Women, Men, and Time: Gender Differences in Paid Work, Housework, and Leisure*. Westport, CT: Greenwood.
- Sullivan, O. (1996): Time co-ordination, the domestic division of labour and affective relations: Time-use and the enjoyment of activities within couples, *Sociology* 30(1): 79-100.
- Van der Lippe, Tanja; Treas, Judith; Norbutas, Lukas (2018): Unemployment and the Division of Housework in Europe, *Work, employment and society* 32(4): 650–669.
- von Alemann, Annette; Beaufaÿs, Sandra; Oechsle, Mechthild (2017): Work Organizations and Fathers' Lifestyles: Constraints and Capabilities, in: Brigitte Liebig, Mechthild Oechsle (eds.): *Fathers in Work Organizations Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics*, Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, pp. 21-39.
- Wenzel, Stefanie (2010): Konvergenz oder Divergenz? Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern in Ost- und Westdeutschland, *GENDER* 3: 59–76.
- West, Candace; Zimmerman Don H. (1987): Doing gender. *Gender & Society* 1: 125-51.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): Pressedienst, 14.05.2020: Befragung unter rund 7700 Erwerbstätigen. Erwerbstätige Mütter tragen Hauptlast zusätzlicher Sorgearbeit in Corona-Zeiten – Forscherinnen warnen vor langfristigen Nachteilen, Download unter [https://www.boeckler.de/pdf/pm\\_wsi\\_2020\\_05\\_14.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2020_05_14.pdf) (abgerufen 09.06.2020).

Zinn, Sabine (2020): Familienleben in Corona-Zeiten, Spotlights der SOEP-CoV Studie (1),  
Ergebnisbericht, Version: 5.6.2020, abrufbar unter: [https://soep-cov.de/Spotlight\\_1/](https://soep-cov.de/Spotlight_1/) (abgerufen  
11.6.2020).

## Anhang

**Tab. A.1. Deskriptive Statistik der Kernvariablen der Untersuchung**

	Mittelwert	Standard- abweichung
Verheiratet	0.863	(0.344)
<i>Betreuungsschwerpunkt im Paar</i>		
nur Mutter (0% Vater)	0.100	(0.300)
eher Mutter (1-39% Vater)	0.642	(0.479)
beide (40-60% Vater)	0.209	(0.407)
eher Vater (61-100% Vater)	0.049	(0.215)
Betreuungsanteil Vater	0.269	(0.188)
<i>Erwerbsmodell im Paar:</i>		
männl. Alleinverdiener	0.313	(0.464)
männl. Hauptverdiener	0.424	(0.494)
beide Vollzeit	0.130	(0.337)
weibl. Haupt-/Alleinverdiener	0.017	(0.131)
beide nicht erwerbstätig	0.064	(0.246)
restl. Konstellationen	0.051	(0.219)
Einkommensanteil Vater	0.713	(0.275)
Tertiäre Bildung Mutter	0.355	(0.479)
Bildungsjahre Mutter	12.907	(3.031)
Tertiäre Bildung Vater	0.398	(0.490)
Bildungsjahre Vater	12.844	(2.998)
Gleichstellungseinstellung Mutter	0.718	(0.272)
Gleichstellungseinstellung Vater	0.707	(0.269)
<i>N (Elternpaare)</i>	2145	

*Quelle:* Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP 2018 (soep.v35), gewichtet.

*Anmerkungen:* „Restl. Konstellationen“ = beide Teilzeit, Kombinationen aus Teilzeit und Nichterwerbstätigkeit. Einkommensanteil Vater berechnet als monatl. Bruttoerwerbseinkommen des Vaters im Verhältnis zur Summe des monatl. Bruttoerwerbseinkommen des Elternpaares. Tertiäre Bildung definiert als ISCED2011 Stufe 5 oder darüber. Gleichstellungseinstellungen erfasst als Zustimmung zu dem Statement „Am besten ist es, wenn der Mann und die Frau beide gleichviel erwerbstätig sind und sich beide in gleichem Maße um Haushalt und Familie kümmern.“, 7-Punkte Antwortskala normiert auf Werte zwischen 0 und 1, mit 1=„stimme voll zu“.

**Tab. A.2. Regularien zur Notbetreuung in den Bundesländern während der Anfangsphase des Lockdowns seit Mitte März 2020 bis zu ersten Ausweitungen der Notbetreuung Ende April**

	Ein-Eltern-Regelung	Zwei-Eltern Regelung
<i>Systemrelevante Berufe</i>		
im Gesundheits- und Pflegebereich (SRGes)	Bayern, Bremen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Sachsen	Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen
Im Infrastrukturbereich (SRInf)	Hessen, Rheinland-Pfalz	Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen

*Quellen:* <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/landesweite-schliessung-von-schulen-und-kindergaerten/>; <https://www.verkuendung-bayern.de/files/baymb1/2020/166/baymb1-2020-166.pdf>; <https://msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/presse/pressemitteilungen/detail/~15-03-2020-anwendungsvorgaben-zur-notfallbetreuung-in-kitas-und-horten>; [https://www.transparenz.bremen.de/vorschrift\\_detail/bremen2014\\_tp.c.146950.de](https://www.transparenz.bremen.de/vorschrift_detail/bremen2014_tp.c.146950.de); <https://www.hamburg.de/allgemeinverfuegen/13743812/2020-03-20-allgemeinverfuegung-kindertageseinrichtungen-kindertagespfligestellen/>; <https://www.regierung-mv.de/static/Regierungsportal/Ministerium%20f%C3%BCr%20Soziales%2C%20Integration%20und%20Gleichstellung/Da-teien/Allgemeinverf%C3%BCgung%20vom%2017.04.2020%20zum%20Besuch%20von%20Schulen%20und%20Kitas.pdf>; [https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/basisinformationen\\_zu\\_covid\\_19\\_corona/fragen\\_und\\_antworten\\_zu\\_einrichtungsschliessung\\_und\\_notbetreuung\\_fur\\_kindertageseinrichtungen/fragen-und-antworten-zu-einrichtungsschliessung-und-notbetreuung-fur-kindertageseinrichtungen-186238.html](https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/basisinformationen_zu_covid_19_corona/fragen_und_antworten_zu_einrichtungsschliessung_und_notbetreuung_fur_kindertageseinrichtungen/fragen-und-antworten-zu-einrichtungsschliessung-und-notbetreuung-fur-kindertageseinrichtungen-186238.html); <https://www.schulministerium.nrw.de/docs/bp/Ministerium/Schulverwaltung/Schulmail/Archiv-2020/200315/index.html>; [https://www.schulministerium.nrw.de/docs/bp/Ministerium/Schulverwaltung/Schulmail/Archiv-2020/200315/200315\\_mags\\_mkffi\\_msb-15\\_03\\_2020.pdf](https://www.schulministerium.nrw.de/docs/bp/Ministerium/Schulverwaltung/Schulmail/Archiv-2020/200315/200315_mags_mkffi_msb-15_03_2020.pdf); [https://corona.rlp.de/fileadmin/bm/Bildung/Corona/Notbetreuung\\_ANM\\_DC.pdf](https://corona.rlp.de/fileadmin/bm/Bildung/Corona/Notbetreuung_ANM_DC.pdf); [https://www.saarland.de/59844\\_254308.htm](https://www.saarland.de/59844_254308.htm); <https://www.coronavirus.sachsen.de/download/AllgV-Corona-Schulen-und-Kita-23032020.pdf>; [https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik\\_und\\_Verwaltung/MS/MS/2\\_Gesundheit/2020\\_03\\_15\\_Erlass-Notbetreuung.pdf](https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/2_Gesundheit/2020_03_15_Erlass-Notbetreuung.pdf); [https://www.schleswig-holstein.de/DE/Schwerpunkte/Coronavirus/Erlasse/200317\\_erlass\\_vorgehen\\_unterrichtsbetrieb.html](https://www.schleswig-holstein.de/DE/Schwerpunkte/Coronavirus/Erlasse/200317_erlass_vorgehen_unterrichtsbetrieb.html); [https://bildung.thueringen.de/fileadmin/2020/2020-04-23\\_Notbetreuung\\_aktualisierte\\_Regelungen.pdf](https://bildung.thueringen.de/fileadmin/2020/2020-04-23_Notbetreuung_aktualisierte_Regelungen.pdf) (zuletzt abgerufen am 10.06.2020).

*Anmerkungen:* Hamburg und das Saarland haben den Zugang zu Notbetreuung von Beginn an nicht an die Systemrelevanz der Berufe der Eltern gebunden.