

Solo-selbstständig in unbezahltem Terrain

Eine transversale Perspektive auf
Solo-Selbstständigkeit im Lichte
von Haus- und Sorgearbeit

Expertise

Solo-selbstständig in unbezahltem Terrain

Eine transversale Perspektive auf
Solo-Selbstständigkeit im Lichte
von Haus- und Sorgearbeit

Erarbeitet im Rahmen des Projektes
Haus der Selbstständigen

Cosima Langer und Katrin Mauch,
ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH, Ahlhoff

Solo-selbstständig in unbezahltem Terrain

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6
2. Gesetzliche Regelungen zu Vereinbarkeit und Arbeitszeit	7
2.1 Regelungen zu Elternschaft und Arbeitszeit	8
2.2 Regelungen zu Pflege und Arbeitszeit	13
3. Gender Income Gap – Geschlechterspezifische Einkommensungleichheit in der Solo-Selbstständigkeit	15
3.1 Einkommenssituation (solo-)selbstständiger Frauen	16
3.2 Gründe für die Einkommensungleichheit	18
3.3 Selbstständigkeit und Mutterschaft	21
3.4 Gender Pension Gap in der Selbstständigkeit	24
4. Gender Care Gap – Geschlechterspezifische Ungleichverteilung unbezahlter Sorgearbeit in der Solo-Selbstständigkeit	27
4.1 Solo-Selbstständigkeit als Vereinbarkeitstrick – aber nur für Frauen?	31
4.2 Vereinbarkeit auf Kosten der Selbstständigkeit	32
5. Solo-Selbstständigkeit in der haushaltsnahen Dienstleistung	35
6. Schlussfolgerungen	39
Literaturverzeichnis	42
Abkürzungsverzeichnis	47
Abbildungsverzeichnis	48

1. Einleitung

Solo-Selbstständigkeit wird häufig mit der Möglichkeit verbunden, Arbeitszeit flexibel zu gestalten und an die individuellen Lebensumstände anzupassen. Bei Krankheit des Kindes kann abends gearbeitet werden und in den Schulferien beispielsweise von Italien aus. Ein Win-Win, um Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit unter einen Hut zu bringen? In der Praxis zeigt sich, dass die Arbeitszeitautonomie in der Solo-Selbstständigkeit eng mit der Notwendigkeit verknüpft ist, unbezahlte Sorgearbeit zu integrieren.

Laut Hochrechnungen des Mikrozensus gingen im Jahr 2024 3,8 Millionen Personen einer Selbstständigkeit nach – darunter etwa 1,24 Millionen Frauen. Das entspricht einem Anteil von 33 Prozent. Die Zahl der selbstständigen Frauen ist seit Jahren relativ konstant. Für selbstständige Erwerbstätigkeit gibt es keine amtliche Berechnung des Einkommensunterschieds zwischen Frauen und Männern (*Gender Income Gap*), er wird aber auf 34 bis 44 Prozent für das Jahr 2006 geschätzt, also deutlich höher als in der abhängigen Beschäftigung (Lechmann und Schnabel 2012, S.20). Die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren lag in Deutschland im Jahr 2024 bei 74 Prozent. Bei den Männern lag die Erwerbstätigenquote mit 81 Prozent rund 7 Prozentpunkte höher als bei den Frauen (Statistisches Bundesamt 2025b). Es wird von einem ungenutzten Arbeitskräftepotential gesprochen, weil die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen vergleichsweise gering ist (ebd.). Allerdings leisten Frauen jährlich 72 Milliarden Stunden in Haus- und Familienarbeit – mehr als alle Arbeitsstunden der Erwerbstätigen in Deutschland zusammen (Prognos AG 2024, S.2). Diese Arbeit bleibt aber unbezahlt und damit auch meist unsichtbar.

Frauen arbeiten also mehr und verdienen weniger. Inwiefern erweist sich Solo-Selbstständigkeit somit entgegen der Romantisierung von Flexibilität und Autonomie als Einfallstor für die Verstetigung der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung zu Ungunsten von Frauen? Die Abspaltung der gesellschaftlich notwendigen Sorgearbeit im männlichen Ideal des Normalunternehmers prägt nach wie vor viele wohlfahrtsstaatliche Regelungen (Bührmann 2023, S.31). Die Abwertung der Arbeit von Frauen in der Forschung zu Einkommensungleichheit zu reproduzieren, indem die männliche Unternehmernorm übernommen und weibliche Selbstständigkeit abgewertet wird, ist eine Gefahr auf die Ahl (2006) hinweist. Nichtsdestotrotz gilt es, die konkreten Probleme in dieser Expertise zu untersuchen. Um die Auswirkungen von unbezahlter und bezahlter Arbeit im Rahmen der (Solo-)Selbstständigkeit benennen zu können, folgt diese Expertise daher dem Plädoyer für eine transversale Arbeitssoziologie, die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Formen von Arbeit und Erwerb sichtbar machen will (Haubner und Pongratz 2021, S.4-5). Das „Ganze der Arbeit“ in den Blick zu nehmen, ist die Errungenschaft der feministischen Arbeitsforschung, die Haus- und Sorgearbeit nicht mehr als „unbezahlbaren Liebesdienst“, sondern als unbezahlte Dienstleistung sichtbar macht (ebd., S.10). Zentral ist dabei nicht nur die Anerkennung von unbezahlter Arbeit als Arbeit, sondern auch die Wechselwirkung,

die sich mit der Erwerbsarbeit ergeben (Baloyo und Jones 2024, S.2). Wenn Kinder oder pflegebedürftige Angehörige hinzukommen, verschärft sich das Verhältnis der Verteilung der unbezahlten Arbeit.

Zunächst werden im Kapitel 2 die bestehenden gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeitsförderung in Deutschland dargelegt. Seit den 2000er Jahre erlangte die Solo-Selbstständigkeit zunehmend an Bedeutung, während die Selbstständigkeit mit Beschäftigten stagnierte. Der Begriff Solo-Selbstständige hat sich in diesem Zug etabliert. Die Schreibweise (Solo-)Selbstständige macht die Teilgruppe auch innerhalb der Selbstständigen sichtbar. Die geschlechterspezifische Einkommensungleichheit in der (Solo-)Selbstständigkeit (Kapitel 3) wird von der amtlichen Statistik nicht erfasst. Hochrechnungen zeigen jedoch, dass die Ungleichheit in der Selbstständigkeit höher ist als in der abhängigen Beschäftigung. Der *Gender Care Gap* ist ein zentraler Grund für geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede und wird in Kapitel 4 verhandelt. Die Förderung von Solo-Selbstständigkeit in der haushaltsnahen Dienstleistung kann für die private Verteilung von unbezahlter Haus- und Familienarbeit einen echten Unterschied machen, wie in Kapitel 5 vorgestellt wird. Das Praxisbeispiel liefert einen zusätzlichen lösungsorientierten Blickwinkel auf das Thema. Weitere Handlungs- und Forschungsbedarfe werden in den Schlussfolgerungen (Kapitel 6) vorgestellt.

2. Gesetzliche Regelungen zu Vereinbarkeit und Arbeitszeit

In Deutschland besteht ein verfassungsrechtlicher Auftrag zur Gleichstellung von Männern und Frauen (Art. 3 Abs. 2 GG). Dieser Auftrag wird auf verschiedenen Ebenen umgesetzt, eine davon ist die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit. Sie wird durch eine Reihe gesetzlicher Regelungen ermöglicht, die sich besonders im Arbeits- und Sozialrecht verorten lassen. Sie umfassen sowohl den Bereich der Kinderbetreuung als auch die Pflege von Angehörigen. Darüber hinaus existieren flankierende Regelungen – etwa zur Arbeitszeitgestaltung oder Verhinderung von Diskriminierungen sowie etwaige Förderungen im Sozialgesetzbuch, die im weiteren Sinne der Vereinbarkeit dienen.

Das folgende Kapitel fokussiert jedoch Gesetze mit direktem Bezug zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit und zeigt, dass sich die überwiegende Mehrheit der gesetzlichen Regelungen vorrangig an abhängig Beschäftigte richtet. Für Selbstständige bestehen bislang kaum vergleichbare gesetzliche Ansprüche. Die Besonderheiten von Solo-Selbstständigen werden rechtlich nicht spezifisch adressiert. Kurzum: ein gegenüberstellender Blick lohnt sich.

2.1 Regelungen zu Elternschaft und Arbeitszeit

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, existiert in Deutschland das Mutterschutzgesetz. Es setzt sowohl europäisches Recht (Europäisches Parlament und Rat 20.06.2019; Europäischer Rat 19.10.1992) als auch internationale Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (BMAS 2025) um, vernachlässigt jedoch die selbstständig tätige Gebärende.

Nach §1 Abs. 1 MuSchG schützt das Mutterschutzgesetz die Gesundheit der Frau und ihres Kindes während Schwangerschaft, Entbindung und Stillzeit am Arbeitsplatz. Der Schutz gilt auch für schwangere Personen in Ausbildung und Studium. Allerdings wird der Geltungsbereich bereits in §1 Abs. 2 MuSchG auf Beschäftigte im Sinne eines Arbeitsverhältnisses eingegrenzt. Heimarbeiter:innen und arbeitnehmerähnliche Personen sind seit 2018 einbezogen (Schürmann und Trenkmann 2019, S.97) – letztgenannte jedoch ohne Anspruch auf Mutterschaftslohn und Arbeitgeberzuschuss. Selbstständige hingegen sind gänzlich vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen. Dies steht im Widerspruch zur EU-Richtlinie 2010/41/EU, die die Gleichstellung selbstständiger Personen im Mutterschutz anstrebt (Europäisches Parlament und Rat 07.07.2010).

Das Mutterschutzgesetz sieht Schutzfristen vor, in denen die werdende Mutter sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt nicht beschäftigt werden darf (§3 MuSchG). Für diesen Zeitraum erhalten Arbeitnehmer:innen Mutterschaftsleistungen, bestehend aus Mutterschaftsgeld und einem Arbeitgeberzuschuss (§§18, 19, 20 MuSchG) sowie einem besonderen Kündigungsschutz (§17 MuSchG). Selbstständige Frauen hingegen müssen sich um ihren Mutterschutz selbst kümmern – entweder durch Wahltarife bei der gesetzlichen Krankenversicherung oder über private Absicherungen. Ein gesetzlich verankerter Entgeltersatzanspruch wie bei Arbeitnehmer:innen besteht nicht. Dies betrifft nach Schätzungen jährlich ca. 27.000 Personen, die als selbstständig Tätige ein Kind bekommen (Kay 2024b, S.1). Das sind vergleichbar viele wie unter abhängig beschäftigten Frauen. Kay schließt daraus,

„dass die derzeitige Absicherung von Mutterschaftsleistungen selbstständig erwerbstätige Frauen nicht in größerem Maße davon abhält, Kinder zu bekommen. Dies ist umso bemerkenswerter, als nur etwa die Hälfte der selbstständig erwerbstätigen Frauen im gebärfähigen Alter Mutterschaftsleistungen im Rahmen ihrer Krankenversicherung versichert und nur etwa ein Viertel der gebärenden selbstständig erwerbstätigen Frauen Mutterschaftsleistungen erhalten haben.“ (Kay 2024a, S.14)

Gerade für Solo-Selbstständige bedeutet das eine gravierende Sicherungslücke, weil sie in dieser Zeit weder Einkommen erzielen noch eine innerbetriebliche Vertretung organisieren können. Der Grund: ihnen steht nur ihre eigene Arbeitskraft zu Verfügung (Kay 2025, S.21; Haumann 2024, S.8 und 10).

Die Initiative „Mutterschutz für Alle!“ setzt sich für eine gesetzliche Absicherung von Selbstständigen ein. Im Jahr 2021 reichte sie eine Petition mit erzieltm Quorum beim Deutschen Bundestag ein und verwies auf Art. 6 Abs. 4 GG, wonach „jede Mutter [...] Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft“ (Mutterschutz für Alle! 2025) hat. Inzwischen wird Mutterschutz für Selbstständige auf Bundes- und Landesebene politisch diskutiert (u. a. CDU et al. 2025, S.73f; Bundesrat 26.04.2024, S.1). Zur Debatte stehen dabei unterschiedliche Modelle, etwa umlage- oder steuerfinanzierte Lösungen. Darüber hinaus werden Betriebshilfen nach dem Vorbild der Landwirtschaft sowie die Einrichtung spezifischer Beratungsangebote gefordert.

Die Initiative „Mutterschutz für Alle“ weist darauf hin, dass fehlender Mutterschutz für viele Frauen zur Aufgabe ihres Berufs oder sogar ihres Kinderwunsches führt (Mutterschutz für Alle! 2025). Weniger drastisch, aber statistisch nachweisbar zeigt Kay (2025, S.10): „Von den zunächst solo-selbstständig Tätigen wechselt rund jede Dritte in Folge der Geburt die berufliche Stellung, zumeist in die Nichterwerbstätigkeit oder – seltener – in die abhängige Beschäftigung.“ Insgesamt zeigt sich, dass solo-selbstständige Frauen im Vergleich zu abhängig Beschäftigten sowie zu Selbstständigen mit Beschäftigten ihre Erwerbsform nach der Geburt häufiger ändern (ebd.). Demnach kann davon ausgegangen werden, dass die Erwerbsform von Frauen und Mutterschaft miteinander korrelieren. In welcher Form dies geschieht und welche Gründe hierfür ausschlaggebend sind, wird in Kapitel 3 thematisiert. Es lässt sich nicht nachweisen, dass Frauen, die selbstständig tätig sind, seltener ein Kind bekommen (Kay 2025, S.4). Allerdings zeigt sich, dass solo-selbstständige Frauen und Männer häufiger kinderlos sind (61,5 Prozent) als Selbstständige mit Beschäftigten (50 Prozent) (Gather et al. 2017, S.19). Tatsächlich gibt es zwischen Selbstständigkeit und Mutterschaft auch einen positiven Zusammenhang (Bliemeister 2014, S.94), der in Kapitel 3.3 weiter ausgeführt wird. Es bleibt zu vermuten, dass sich das Gründungsverhalten von Frauen ändern könnte, wenn günstigere Mutterschutzregelungen für Selbstständige vorlägen (Kay 2015, S.110).

Nach der Geburt eines Kindes greift in Deutschland das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), das der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dient. Gemäß §15 BEEG haben Eltern Anspruch auf eine unbezahlte Freistellung von bis zu drei Jahren, die bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden kann. Zudem genießen Arbeitnehmer:innen während der Elternzeit einen besonderen Kündigungsschutz (§18 BEEG).

Für Selbstständige finden diese Regelungen keine Anwendung. Da die Organisation der Arbeitszeit in ihre Eigenverantwortung fällt, ist die formelle Beantragung von Elternzeit nicht erforderlich. In der öffentlichen Debatte wird diese zeitliche Flexibilität häufig als Vorteil der Selbstständigkeit dargestellt und auch in der Forschung wird Selbstständigkeit wiederholt als ein Motiv zur besseren Vereinbarkeit benannt (Joona 2018; Genitheim et al. 2019; Lloyd 2020). Jedoch zeigen empirische Studien für Deutschland, dass die

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für selbstständige Mütter eine erhebliche Herausforderung darstellt, was sich gerade auch auf den Faktor Zeit zurückführen lässt. So berichtet Haumann (2024, S.40) in einer im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) durchgeführten Befragung, dass 75 Prozent der befragten selbstständigen Frauen und 81 Prozent der selbstständigen Männer die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Selbstständigkeit – im Vergleich zu einem Angestelltenverhältnis – als „eher schwer“ oder „sehr schwer“ empfinden. Als Ursachen werden unter anderem lange Arbeitszeiten und unzureichende Kinderbetreuung genannt. Obwohl auch selbstständige Männer die Vereinbarkeit von Selbstständigkeit und Mutterschaft als schwierig einschätzen, waren 44 Prozent der befragten selbstständigen Männer nicht bereit, in ein Umlageverfahren zur Finanzierung von Mutterschutzleistungen einzuzahlen (ebd., S.38).

Für solo-selbstständige Männer und Frauen besteht keine gesetzliche Arbeitsplatzsicherheit in Form von Kündigungsschutz oder Rückkehrrechten. Infolgedessen sind sie in der Elternzeit häufig gezwungen, die Existenz ihres Unternehmens allein durch eigene Arbeitskraft aufrechtzuerhalten. Das zeigt sich auch in aktuellen Arbeitszeitdaten: Es konnte festgestellt werden, dass selbstständige Mütter – in ähnlicher Weise wie abhängig beschäftigte Mütter – nach der Geburt ihre Arbeitszeit reduzieren, diese im zweiten Jahr jedoch deutlich schneller erhöhen (Kay 2025, S.V). Gleichwohl liegt die Wochenarbeitszeit weiterhin unter dem Niveau vor der Geburt (ebd.).

In Deutschland besteht ab dem vollendeten ersten Lebensjahr eines Kindes ein gesetzlicher Anspruch auf einen Betreuungsplatz (§24 SGB VIII). Für die Zeit davor sind die Sorgeberechtigten selbst für die Organisation der Betreuung verantwortlich. Das BEEG sieht daher ergänzend einen Anspruch auf Elterngeld pro Kind vor. Ziel dieser Leistung ist die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit: Eltern sollen in den ersten Lebensmonaten ihres Kindes die Möglichkeit haben, ihre Erwerbsarbeit zu pausieren oder zu reduzieren, um sich der Betreuung zu widmen (BMBFSFJ 2025). Gemäß §2 Abs. 1 BEEG beträgt das Elterngeld in der Regel 65 bis 67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes.

Wesentlich ist, dass dieser Anspruch von Beginn an nicht nur für abhängig Beschäftigte, sondern auch für Selbstständige gilt (Kay et al. 2013, S.22). Dennoch steht das Elterngeld für Selbstständige immer wieder in der Kritik (Schürmann und Trenkmann 2019, S.98-99; Deutscher Juristinnenbund e.V. 2023, S.7). Diese bezieht sich besonders auf die Berechnung und Gewinnermittlung, die Berücksichtigung von Steuern und Sozialabgaben sowie das sogenannte Zuflussprinzip. Danach ist nicht der Zeitpunkt der Leistungserbringung, sondern der tatsächliche Geldeingang entscheidend. Hinzu kommt, dass der Bemessungszeitraum in der Regel auf das Steuerjahr vor der Geburt begrenzt ist und sich ausschließlich an diesem Einkommensteuerbescheid orientiert – und nicht wie bei der abhängigen Beschäftigung auf die zwölf Monate vor Geburt. Das kann vor allem bei neu gegründeten Existenzen oder stark schwankenden Einnahmen zu deutlichen

Nachteilen führen, beispielsweise wenn Selbstständige insbesondere in den Monaten vor der Geburt besonders viel Einkommen generiert haben, dieser Zeitraum aber nicht in den abgeschlossenen Steuerbezugsraum vor Geburt fällt. Auch hybrid Erwerbstätige – also Personen, die Einkommen aus selbstständiger und abhängiger Beschäftigung kombinieren – sind hiervon betroffen.

Ein weiterer Aspekt betrifft die soziale Absicherung während des Elterngeldbezugs bzw. sogar in der gesamten Elternzeit: Gesetzlich Pflichtversicherte, z. B. Arbeitnehmer:innen oder Mitglieder der Künstlersozialkasse, sind während der Elternzeit beitragsfrei krankenversichert (sofern sie keiner zusätzlichen Beschäftigung jenseits eines Minijobs nachgehen). Dies gilt jedoch nicht für freiwillig gesetzlich Krankenversicherte – wie in der Regel Selbstständige. Diese müssen ihre vollen Krankenversicherungsbeiträge zu 100 Prozent selbst tragen und trotz verminderter Ersatzleistung selbst zahlen. Gleiches gilt für Privatversicherte. Die beschriebenen Ungleichheiten in der Behandlung der Erwerbsform bezüglich der Elternzeit und des Elterngeldes sind insofern zusätzlich einer Genderperspektive unterworfen, als das Elterngeld explizit als gleichstellungspolitisches Instrument konzipiert ist, das die partnerschaftliche Aufteilung familiärer Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern fördern soll (BMBFSFJ 2025). Die aktuellen Zahlen legen jedoch ein anderes Bild nahe: Frauen nehmen durchschnittlich 14,8 Monate Elterngeld in Anspruch, während Männer eine Bezugsdauer von 3,8 Monate erzielen. Diese Zahl ist sowohl deutlich kürzer als auch über die Jahre konstant geblieben. Die verfügbaren Daten zum Elterngeld differenzieren in der Bezugsdauer allerdings nicht nach Erwerbsformen. Es kann angenommen werden, dass Solo-Selbstständige nach der Geburt rascher in den Beruf zurückkehren, um Kundenkontakte und die Auftragslage zu sichern. Empirische Daten stützen diese Annahme: Im Jahr 2022 arbeiteten 18 Prozent der selbstständig tätigen Frauen während des Elterngeldbezugs weiter, im Vergleich zu nur 1,8 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen. (Statistisches Bundesamt 2025a)

Kritisiert wird in diesem Zusammenhang auch, dass die Transferleistung Elterngeld einem Höchstbetrag von 1.800 Euro monatlich unterliegt, der seit seiner Einführung im Jahr 2007 nicht angepasst wurde. Da Frauen im Durchschnitt sowohl in abhängiger Beschäftigung als auch in selbstständiger Tätigkeit weniger verdienen als Männer, fällt der Einkommensverlust für das Haushaltseinkommen in heterosexuellen Partnerschaften meist geringer aus, wenn die Mutter mehr Elterngeldmonate übernimmt als der Vater. Auf diese Weise spiegeln sich strukturell verankerte Ungleichheiten – wie der *Gender Income Gap* – auch in gleichstellungspolitischen Instrumenten wider und mindern deren intendierte Lenkungswirkung.

Für abhängig Beschäftigte ist die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Insbesondere §9a TzBfG sieht für Arbeitnehmer:innen in Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten das Recht auf sogenannte Brückenteilzeit vor: eine zeitlich befristete Teilzeit zwischen einem und fünf

Jahren mit anschließendem Rückkehrrecht auf die ursprüngliche Arbeitszeit. Auch während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 32 Wochenstunden möglich – sowohl in abhängiger als auch in selbstständiger Tätigkeit (§ 15 Abs. 4 BEEG). Diese Flexibilisierungen bieten abhängig Beschäftigten jenseits von Kleinunternehmen gewisse Gestaltungsspielräume bei der Arbeitszeit – allerdings unter der Voraussetzung reduzierter Einkünfte und entsprechend angepasster Sozialversicherungsbeiträge.

(Solo-)Selbstständige können ihre Arbeitszeit ebenfalls flexibel gestalten. Gesetzliche Schutzmechanismen zu vertraglichen Anpassungsrechten im Sinne der Vereinbarkeit bestehen für sie jedoch nicht. Sie tragen allein das unternehmerische Risiko, etwa bei Einkommenseinbußen infolge von Betreuungsaufgaben. Genitheim et al. (2019) zeigen bei ihrer Untersuchung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf selbstständig tätiger Mütter in den freien Berufen, dass die

„Möglichkeit, Aufgaben im Familienbereich stärker an die Lebenspartner zu delegieren, [...] wegen der meist konservativen Aufgabenteilung in den betreffenden Haushalten nur in begrenztem Maße [besteht]. Ähnliches gilt bei zeitlichen Engpässen aber auch für die Umverteilung von beruflichen Aufgaben im Betrieb, da selbstständige Frauen in der Regel ohne weitere Mitarbeiter/innen ihrem Beruf nachgehen.“ (Genitheim et al. 2019, S.5)

Auch hier zeigt sich, dass Solo-Selbstständigkeit als Erwerbsform einer besonderen Betrachtung bedarf. Aber auch jenseits von Erwerbsformen lässt sich feststellen, dass die „Entwicklung der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeit von Müttern [...] stärker von dem paarinternen Arrangement zur Verteilung der Kinderbetreuung abzuhängen [scheint] als die der Väter“ (Peters und Schulze Buschoff 2025, S.193). Die private und auch öffentliche Organisation von Sorgearbeit wirkt somit unmittelbar auf die Arbeitsmarktbeteiligung (ebd.).

Geschlechterbezogene Ungleichheiten in der Sorgearbeit korrelieren mit dem zeitlichen Umfang, der für Erwerbsarbeit aufgebracht werden kann (Kümmerling et al. 2025, S.4). Frauen arbeiten viermal so häufig in Teilzeit wie Männer: Während in Deutschland im Jahr 2024 50,4 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeitete, sind es bei den Männern mit 13,7 Prozent deutlich weniger (Statistisches Bundesamt 2025e). Bei selbstständigen Männern ergibt sich ein ähnliches Bild (15,2 Prozent). Blickt man auf die Solo-Selbstständigkeit lässt sich im Jahr 2022 feststellen, dass sowohl Männer (23 Prozent) als auch Frauen (49 Prozent) hohe Teilzeitquoten aufweisen (Krause-Pilatus und Rinne 2024, S.43).

Weitere flankierende Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit betreffen die Arbeitszeit etwa in Form des Anspruchs auf Kinderkrankengeld gemäß § 45 SGB V. Müssen Eltern ein krankes Kind unter zwölf Jahren zu Hause betreuen, haben sie Anspruch auf unbezahlte Freistellung durch den Arbeitgeber und erhalten stattdessen Kinderkrankengeld von der gesetzlichen Krankenversicherung.

Dieses beträgt bis zu 90 Prozent des ausgefallenen Nettolohns. Auch freiwillig gesetzlich versicherte Selbstständige mit Anspruch auf Krankengeld können einen Verdienstausschlag geltend machen – in Höhe von bis zu 70 des Arbeitseinkommens, maximal jedoch 128,63 Euro pro Tag (AOK 2025). Anders als abhängig Beschäftigte werden Solo-Selbstständige jedoch nicht von ihrer Arbeitspflicht befreit – die zu erfüllenden Aufgaben bleiben weiterhin in ihrer Verantwortung. So benennen 76 Prozent aller selbstständig Befragten in der vom BMFSFJ durchgeführten Befragung zu Vereinbarkeit, dass die Vereinbarkeit von Familie und Selbstständigkeit besonders erschwert werde, da bei Krankheit der Kinder die Arbeit liegen bleibe (Haumann 2024, S.11).

Wie bereits bei der Elternzeit gilt auch in der Teilzeit, dass (Solo-)Selbstständige selbst für ihre soziale Sicherung verantwortlich sind. Das kann schwer ins Gewicht fallen: In der gesetzlichen Krankenversicherung sind sie an Mindestbeiträge gebunden, die auch bei verringertem Einkommen vollständig zu entrichten sind, gleiches gilt für Rentenversicherungsbeiträge, wobei diese ggf. freiwillig sind und erst oberhalb der Minijobgrenze fällig werden (Mauch und Langer 2025).

2.2 Regelungen zu Pflege und Arbeitszeit

Sorgearbeit umfasst nicht nur Kinderbetreuung, sondern auch die Pflege von An- und Zugehörigen. Um dem erheblichen zeitlichen Aufwand Rechnung zu tragen, den pflegende Angehörige leisten, trat 2008 das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft. „Ziel des Gesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.“ (§1 PflegeZG) Das Gesetz sieht verschiedene Optionen vor, um sowohl akute Pflegesituationen (§2 PflegeZG) als auch längerfristige Pflege (§3 PflegeZG) zu organisieren. Beschäftigte können sich für bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen, sofern der Betrieb mehr als 15 Beschäftigte hat (§4 PflegeZG) und genießen während dieser Zeit einen besonderen Kündigungsschutz (§5 PflegeZG). In den Kreis der Anspruchsberechtigten sind auch arbeitnehmerähnliche Personen und Heimarbeiter:innen einbezogen – Selbstständige hingegen nicht.

Für kurzfristige Arbeitsverhinderungen nach §2 PflegeZG besteht die Möglichkeit, bis zu zehn Arbeitstage frei zu nehmen. In diesem Zeitraum können Zuschüsse bei der Kranken- und Pflegeversicherung beantragt werden; dies gilt auch für privat und freiwillig gesetzlich Versicherte. Zudem kann Pflegeunterstützungsgeld für bis zu zehn Tage pro Kalenderjahr in Anspruch genommen werden – allerdings ausschließlich von abhängig Beschäftigten.

Zur Ergänzung wurde 2012 das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) eingeführt. Es ermöglicht Beschäftigten, ihre Arbeitszeit für bis zu 24 Monate auf bis zu 15 Stunden pro Woche zu reduzieren (§2 FPfZG) bei besonderem Kündigungsschutz (§5 FPfZG). Für diesen

Zeitraum kann ein zinsloses staatliches Darlehen beantragt werden, um Einkommensausfälle abzufedern (§ 3 FPfZG). Doch erneut bleiben Selbstständige ausgeschlossen: Sie können ihre Arbeitszeit zwar flexibel gestalten, tragen jedoch das alleinige wirtschaftliche Risiko, da weder Darlehen noch Schutzmechanismen auf sie angewendet werden. Für Selbstständige bedeutet die Übernahme von Pflegeaufgaben daher sowohl zeitliche als auch finanzielle Einbußen, ohne dass hierfür ein gesetzlich geregelter Ausgleich vorgesehen ist. Angesichts des demografischen Wandels wird der Bedarf an Vereinbarkeitsregelungen jedoch weiter steigen: Bis 2055 wird mit 1,8 Millionen mehr pflegebedürftigen Menschen gerechnet – ein Zuwachs von 37 Prozent (Statistisches Bundesamt 2023).

Gesetze zur besseren Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf orientieren sich hauptsächlich an der Erwerbsform. Aber in der Selbstständigkeit lässt sich wie auch in der abhängigen Beschäftigung feststellen, dass vor allem Frauen aufgrund der schlechten Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf finanzielle Einbußen in Kauf nehmen müssen. Allerdings werden die bisherigen Maßnahmen zur gleichberechtigten Verteilung der unbezahlten Arbeit in den letzten zehn Jahren als wirkungslos beschrieben, da die Bedeutung der unbezahlten Arbeit entweder unberücksichtigt oder unterschätzt bleibt und Maßnahmen zur Entlastung nicht umgesetzt werden (Löffler 2024, S. 7). Es wird davon ausgegangen, dass bedarfsdeckende Angebote für Kinderbetreuung und zur Unterstützung der häuslichen Pflege bis 2030 zusätzliche 600.000 Vollzeitäquivalente in der Frauenerwerbstätigkeit schaffen würden. Dadurch würde das Bruttoinlandsprodukt um jährlich 60 Milliarden Euro (1,5 Prozent) und die fiskalischen Nettomehreinnahmen bis 2035 auf jährlich rund 14 Milliarden Euro gesteigert (Beblo et al. 2024).

In den Blick gerät also die nach wie vor bestehende Zuschreibung, dass Frauen für Kinder, Haushalt und pflegebedürftige Familienangehörige zuständig sind. Diese Zuschreibung wird durch Fehlanreize für Zweitverdienende in der Ehe (meist Frauen) begünstigt, die sich aus hohen Grenzsteuersätzen ergeben. Diese machen es für Frauen meist attraktiv, ihre Erwerbstätigkeit gering zu halten (ebd.). Insbesondere das Ehegattensplitting wird als verfassungsrechtlich nicht haltbar kritisiert (Deutscher Juristinnenbund und Netzwerk Steuergerechtigkeit 2025). Dementsprechend gilt „ein bedarfsgerechter Ausbau der Infrastruktur für Bildung, Betreuung und Pflege, die Stärkung gleichberechtigter Aufteilung von Care-Arbeit sowie Reformen im Steuersystem“ (Deutscher Bundestag 2025, S. 8) als geboten.

3. Gender Income Gap – Geschlechterspezifische Einkommensungleichheit in der Solo-Selbstständigkeit

Die geschlechtsspezifische Einkommensungleichheit (*Gender Income Gap*) in der Solo-Selbstständigkeit wird in der amtlichen Statistik nicht veröffentlicht, da sie aus verschiedenen Gründen schwer zu erfassen ist. Für abhängige Beschäftigung wird der *Gender Pay Gap* jährlich in der amtlichen Statistik ausgewiesen. Unterschieden wird zwischen der unbereinigten Lohnlücke und der bereinigten, in der Lohnunterschiede bei gleicher Tätigkeit, Qualifikation, Arbeitszeit und Berufserfahrung berechnet werden. Die unbereinigte Lohnlücke liegt 2024 bei 16 Prozent, die bereinigte bei sechs, das setzt den relativ konstanten Trend aus den letzten Jahren fort (Statistisches Bundesamt 2025c). Als ursächlich werden in der Forschung die schlechtere Entlohnung in sogenannten Frauenbranchen bzw. -berufen sowie die geringe Quote in besser bezahlten Führungsaufgaben benannt als auch die häufigeren familienbedingten Erwerbsunterbrechungen von Frauen (Deutscher Bundestag 2025, S.11).

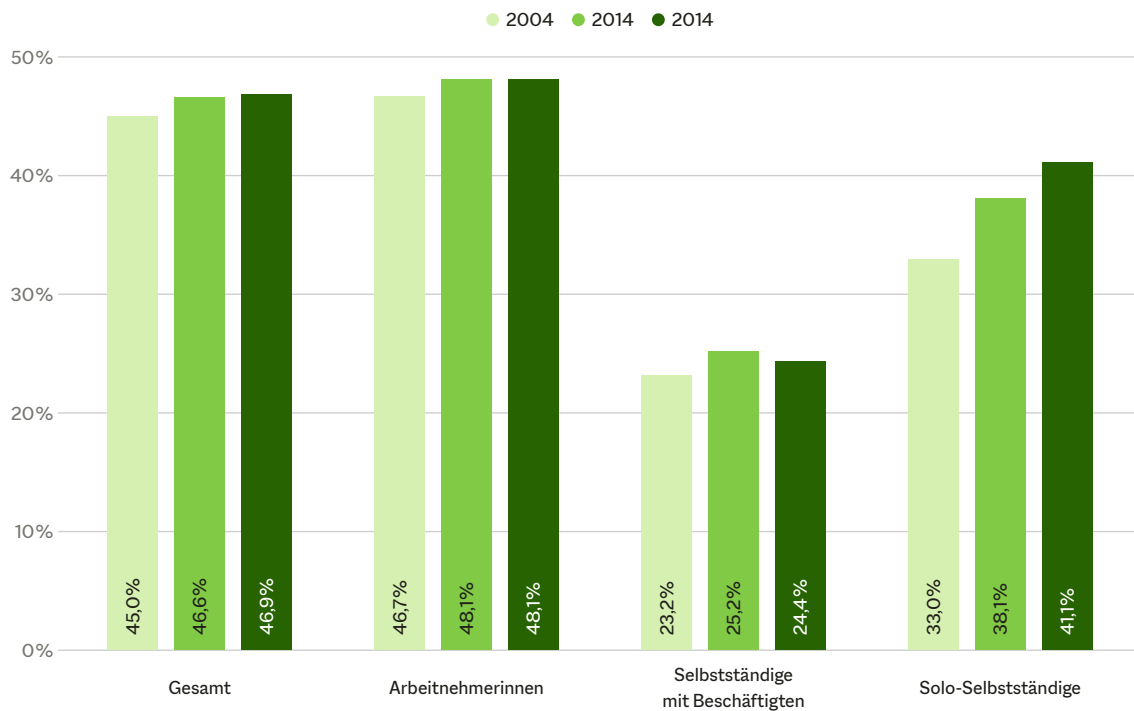


Abbildung 1

Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Erwerbstätigkeit (2004, 2014 und 2024)

Quelle: Statistisches Bundesamt (2025d). Erwerbstätige Frauen (ab 15 Jahre) an allen Erwerbstätigen (ab 15 Jahre). Eigene Darstellung.

Die wenigen empirischen Arbeiten, die es zum *Gender Income Gap* in der Selbstständigkeit gibt, unterscheiden nicht zwischen Selbstständigkeit mit und ohne Angestellte. Der Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung von 2004 bis 2024 ist in der Solo-Selbstständigkeit aber am deutlichsten sichtbar (siehe Abbildung 1). Der Frauenanteil in der Solo-Selbstständigkeit ist mit rund 41 Prozent deutlich höher als in der Selbstständigkeit mit Beschäftigten (24 Prozent). Auch der Einkommensmedian hängt von dieser Unterscheidung ab: Er ist in der Selbstständigkeit mit Beschäftigten mehr als doppelt so hoch als in der Solo-Selbstständigkeit (Krause-Pilatus und Rinne 2024, S.51). Frauen sind also häufiger solo-selbstständig und haben schon aufgrund dieser Tatsache ein geringeres Einkommen. Die Unterscheidung, ob die Selbstständigkeit mit oder ohne Beschäftigte ausgeübt wird, ist also entscheidend für die Erfassung der Einkommensungleichheit und sollte bei der Datenerfassung dementsprechend beachtet werden (Langer und Mauch 2023).

Der *Gender Income Gap* ist bei Selbstständigen deutlich höher als bei abhängig Beschäftigten. Obwohl betriebliche Diskriminierungen wie die „gläserne Decke“, die Frauen in abhängiger Beschäftigung am Aufstieg in Führungspositionen hindern und so Einkommensunterschiede mitverursachen, in der Selbstständigkeit keine Rolle spielen (Gather et al. 2010, S.86), fällt der *Gender Income Gap* dort dennoch größer aus. Dies weist darauf hin, dass andere strukturelle Ungleichheiten – etwa in der Auftragsvergabe oder Bewertung von Leistungen – weiterhin zu Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern beitragen. Je nach Datengrundlage variiert die exakte Höhe des *Gender Income Gaps* in der Selbstständigkeit. Unabhängig von der Arbeitszeit kommen Lechmann und Schnabel (2012, S.20) für das Jahr 2006 auf einen *Gender Income Gap* von 44 Prozent bei Selbstständigen. Für vollzeitnahe selbstständige Tätigkeiten gibt es branchenunabhängige Berechnungen auf der Grundlage des sozio-ökonomischen Panels für die Jahre von 2002 bis 2007, die auf 34,7 Prozent kommen (Gather et al. 2010, S.95). Für abhängige Beschäftigung wird der unbereinigte *Gender Pay Gap* jährlich berechnet und weist für denselben Zeitraum 22 bis 23 Prozent auf, ist also deutlich niedriger.

Studien, die die Einkommen (solo-)selbstständiger Frauen thematisieren, werden in Kapitel 3.1 vorgestellt. Als Gründe für die Einkommensungleichheit werden die Faktoren Bildungsgrad, Branche und Berufe sowie die Gründung, die Folgen von Erwerbsunterbrechungen und geringerer Arbeitszeit in Kapitel 3.2 diskutiert. Da geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede und Motivlagen in der Mutterschaft besonders deutlich werden, bietet Kapitel 3.3 zwei Einblicke zum Thema.

3.1 Einkommenssituation (solo-)selbstständiger Frauen

Die Erkenntnisse zur Einkommenssituation von solo-selbstständigen Frauen sind bislang unzureichend. Die Ungleichheit von Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit ist deutlich komplizierter zu erfassen als in der abhängigen Beschäftigung: Erstens kann das

selbstständige Einkommen im Gegensatz zu vertraglich vereinbarten Monatseinkommen variieren, da die Auszahlung der Gewinneinkünfte nach eigenem Ermessen und meist entsprechend der Effizienz betrieblicher Kennzahlen erfolgt (Gather et al. 2010, S.88). Zweitens gibt es in Deutschland keine einheitliche Datengrundlage für Selbstständige: Es fehlt an umfassenden Daten über die Anzahl, Struktur und Entwicklung von Selbstständigkeit (Langer und Mauch 2023). 57 Prozent der solo-selbstständigen Frauen hatten 2017 nach Berechnungen auf Basis des Mikrozensus monatliche Einkünfte von unter 1.500 Euro (Schürmann und Trenkmann 2019, S.96). Mit welchem Arbeitskräfteeinsatz dieses Einkommen erwirtschaftet wurde, ist nicht ersichtlich.

Darüber hinaus muss differenziert werden, ob die Selbstständigkeit freiberuflich oder gewerblich ist. Freie Berufe sind wissenschaftlich, künstlerisch, schriftstellerisch, unterrichtend oder erzieherisch. Sie unterliegen keiner Gewerbeordnung. Die Untersuchung von Steuerdaten aus dem Jahr 2003 zeigt, dass Frauen in freiberuflichen Tätigkeiten besonders in hohen Einkommensbereichen weniger vertreten sind. Der *Gender Income Gap* ist in der Freiberuflichkeit damit deutlich höher als in gewerblichen selbstständigen Tätigkeiten (Eilsberger und Zwick 2011). Es ist davon auszugehen, dass die gewerbliche Selbstständigkeit eher mit Angestellten ausgeübt wird als freiberufliche Selbstständigkeit. Dies wiederum führt zu der Annahme, dass die Einkommen höher sind. Anhand der differenzierten Betrachtung der Branchen zeigt sich für Einzelunternehmen, dass die Einkommen der Frauen durchschnittlich 38,7 Prozent geringer sind.

„Überdurchschnittlich hoch sind die Abstände im Wirtschaftszweig ‚Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe‘ (46,2 Prozent), den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (41,1 Prozent) sowie in der Branche ‚Kunst, Unterhaltung, Erholung‘ (41,2 Prozent). Werden diese Ergebnisse gegen die Verteilung kontrastiert [...] wird deutlich, dass die Einkommen weiblicher Selbstständiger selbst in Branchen mit hoher Frauenkonzentration geringer sind als die der Männer. Die geringsten Abstände zeigen sich für die Bereiche ‚Baugewerbe‘ (11,2 Prozent), ‚Energie- u. Wasserversorgung‘ (14 Prozent) und ‚Sonstige‘ (3,2 Prozent). Für erstgenannte Wirtschaftszweige konnte allerdings gezeigt werden, dass lediglich 2 Prozent (Baugewerbe) beziehungsweise 1 Prozent (Energie- u. Wasserversorgung) der Frauen in diesen Branchen tätig sind.“ (Gather et al. 2017, S.22)

Einkommen ist nicht die einzige Möglichkeit, um die Bilanz einer Selbstständigkeit messbar zu machen. Ein weiterer Faktor kann die Dauer der Selbstständigkeit sein, denn es dauert oft mehrere Jahre um eine Selbstständigkeit zu etablieren, vielen gelingt das nicht. Mehr als die Hälfte der selbstständigen Frauen sind nur maximal ein Jahr in ihrer ersten Selbstständigkeit tätig (Gather et al. 2010, S.97). Durchschnittlich dauern Selbstständigkeits-episoden von Frauen 5,4 Jahre (Kay 2015, S.99). Deutlich mehr Frauen haben also Erfahrungen mit Selbstständigkeit als eine zeitpunktbezogene Untersuchung vermuten lässt (Kay 2023, S.10). Anders formuliert: Es gibt gute Gründe, die Selbstständigkeit nicht weiter zu verfolgen. Inwiefern das mit den Ursachen für die Einkommensungleichheit zusammenhängt, wird im Folgenden dargestellt.

3.2 Gründe für die Einkommensungleichheit

Qualifikation, Tätigkeit und Arbeitszeit bei der Berechnung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu berücksichtigen gilt als Reinigung des *Gender Pay Gaps*. Bezogen auf abhängig Beschäftigte reduziert die Reinigung den *Gender Pay Gap* für 2024 von 16 auf sechs Prozent. Für Selbstständige liegen, wie bereits ausgeführt, keine amtlichen Berechnungen vor, auch die Bereinigung bleibt dementsprechend aus. Trotzdem ist es zentral, die Bedeutung der „Reinigung“ für die Begründung der Einkommensungleichheit einzuordnen. Denn übrig bleibt gewissermaßen der Kern der Diskriminierung, der die Abwertung von weiblicher Arbeit jenseits der Gleichstellung in der Erwerbsphäre sichtbar macht. Für die hier angelegte transversale Perspektive ist es wichtig, auch Faktoren, die außerhalb der Erwerbsarbeitsphäre liegen, wie den *Gender Care Gap* (Kapitel 4), zu berücksichtigen.

In der Forschung werden verschiedene Gründe für die geschlechtsspezifische Einkommensungleichheit angeführt. Zunächst werden Bildungsgrad, Branche und Berufe sowie Gründung thematisiert, ein Spezifikum der Selbstständigkeit. Im Anschluss geht es um die Folgen von Erwerbsunterbrechungen und geringerer Arbeitszeit.

Nach den Berechnungen von Gather et al. (2010, S.99) gibt es für Frauen keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Bildungsgrad und Einkommen. Zwischen den Geschlechtern zeigt sich eine deutliche Ungleichheit zuungunsten der Frauen. Das geht so weit, dass selbstständige Frauen mit Hochschulabschluss durchschnittlich weniger verdienen als selbstständige Männer ohne jeglichen Ausbildungsabschluss. Dementsprechend wird der Erklärungsgrad der individuellen Bildungsabschlüsse für den *Gender Income Gap* als gering eingestuft (ebd.). Für Frauen lohnt sich Bildung nach wie vor nicht so sehr wie für Männer. Ebenso wenig ausschlaggebend seien demnach die Branchen, „egal, ob es sich um eine Branche mit höherem oder geringerem Einkommen handelt, Männer verdienen mehr als Frauen“ (Gather et al. 2010, S.105). Allerdings verweisen die Autor:innen darauf, dass die unterschiedliche Besetzung von Berufen innerhalb von Branchen eine Rolle spielen könnte, entsprechende Untersuchungen stehen nach wie vor aus.

Deutlich mehr Erkenntnisse liegen zum Thema Gründung vor, deren Bedingungen bereits einen wichtigen Einfluss auf das zukünftige Einkommen und dementsprechend auch auf die Einkommensungleichheit hat. Die Frauenquote bei Gründungen wächst seit den 1970er Jahren kontinuierlich, liegt allerdings seit einigen Jahren bei 39 Prozent (KfW Research 2025, S.11). Die Mehrzahl der Gründungen von Frauen findet im Neben-erwerb statt (ebd., S.3). Schon die Zugänge zu Startkapital gelten als stark vergeschlechtlicht (Sundermeier 2024, S.7; Gather et al. 2010, S.107). Als ausschlaggebend für die niedrigere Gründungsbeteiligung von Frauen gilt das geringere Gründungsinteresse: „Ob in der Phase zwischen Entstehung eines Gründungsinteresses und tatsächlicher Gründung Faktoren wirken, die die Gründungswahrscheinlichkeit von Frauen noch weiter reduzieren, ist strittig.“ (Kay et al. 2013, S.12) Zudem gelten Frauen entsprechend

zahlreicher Untersuchungen als weniger risikofreudig und werden von ihrem Umfeld weniger zum Risiko der Gründung ermutigt (Kay et al. 2013, S.14; Bönte und Piegeler 2013; Verheul et al. 2012). Als wichtigstes „Faktorenbündel“ für die Ungleichheit gilt neben dem spezifischen Humankapital die „Zuständigkeit für Haushalt und Familie“ (Lauxen-Ublrich und Leicht 2004, S.9). Diese wird zunächst auf die zur Verfügung stehende Arbeitszeit bezogen und im Folgenden diskutiert.

Die Arbeitszeit gilt als wichtiger Faktor für die geschlechtsspezifische Einkommensungleichheit und hängt eng mit dem Thema Elternschaft zusammen, das in Kapitel 4 weiter ausgeführt wird. Die Wirtschaftsnobelpreisträgerin Claudia Goldin argumentiert nach Teutloff et al. (2025, S.3), dass die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sich erst mit der Einführung des Stundenlohns etabliert haben. Frauen standen aufgrund ihrer unbezahlten Verpflichtungen in der Sorgearbeit weniger zur Verfügung. Bei einer Bezahlung nach Stückzahl, wie Ende des 19. Jahrhunderts üblich, bedeutete das keinen finanziellen Nachteil. Frauen arbeiteten schlichtweg schneller, was sich lohnt, wenn nicht nach Stunden, sondern nach Stückzahl bezahlt wird. Das soll keine Romantisierung von Akkordarbeit sein. Dennoch ist Selbstständigkeit in der Entlohnung deutlich weniger an Arbeitszeit gekoppelt als in der abhängigen Beschäftigung. Selbstständigkeit könnte also durchaus eine Chance bieten, aufgrund von weniger zur Verfügung stehender Zeit weniger finanziell benachteiligt zu werden. Dieses Gedankenspiel ist mit Vorsicht zu genießen, weil weitere Variablen Einfluss auf die Entlohnung haben. In der Solo-Selbstständigkeit ist die Teilzeitquote in etwa gleich hoch wie in der abhängigen Beschäftigung (Krause-Pilatus und Rinne 2024, S.11), d.h. circa die Hälfte der solo-selbstständigen Frauen übt die Tätigkeit in Teilzeit aus. Die Bedeutung einer Teilzeittätigkeit ist jedoch durch den Erwerbsstatus geprägt: Während in der abhängigen Beschäftigung auch in Teilzeit eine wöchentliche Arbeitszeit vertraglich vereinbart wird, ist die Ausübung der Teilzeitselbstständigkeit vollkommen flexibel. Doch gerade das kann in der Konkurrenz mit anderen Verpflichtungen zur Herausforderung werden.

Wie stark sich diese Verpflichtungen auf die Entscheidung auswirken, ist auch von der Betreuungsinfrastruktur abhängig. Die Entscheidung gegen eine Vollzeit Selbstständigkeit hängt für Frauen in Ostdeutschland nicht davon ab, ob sie Kinder haben. Für westdeutsche Frauen ist sie hingegen stark daran gekoppelt (Strohmeyer und Tonoyan 2007). Die Vermutung liegt nahe, dass die flächendeckendere und üblichere Kinderbetreuung in Ostdeutschland ein wesentlicher Einfluss ist. Und: Als die Daten für die Studie vor 20 Jahren erhoben wurden, war dieser Qualitätsunterschied noch deutlicher.

Nach Lechmann und Schnabel (2012) kann ein Viertel bis zu einem Drittel der Einkommenslücke in der Selbstständigkeit auf die unterschiedliche Arbeitszeit von Frauen und Männern zurückgeführt werden. Damit kann die Arbeitszeit die Lücke nicht gänzlich erklären, auch Gather et al. (2010, S.100) kommen zu diesem Schluss. Dennoch bleibt die Frage, warum die Arbeitszeit von Frauen auch in der Selbstständigkeit so viel geringer

ausfällt als die von Männern. Klar ist, dass viele Frauen neben ihrer Selbstständigkeit stark familiär eingebunden sind (Kay et al. 2013; Bögenhold und Fachinger 2013). Während sich eine langfristige Partnerschaft und/oder kleine Kinder negativ auf das Einkommen von selbstständigen Frauen auswirken, haben „dieselben Faktoren bei selbstständigen Männern einen positiven Effekt auf das Einkommen“ (Lechmann und Schnabel 2012, S.14).

Dementsprechend wird die „ungleiche Arbeitsteilung in Familien und die daraus folgende stärkere zeitliche Beanspruchung durch Haushalts- und Familienarbeit [...], wie in der abhängigen Beschäftigung auch, für das geringere Einkommen von selbstständigen Frauen verantwortlich gemacht“ (Gather et al. 2010, S.100). Besonders deutlich werden die Auswirkungen der zeitlich eingeschränkten Verfügbarkeit für die selbstständige Tätigkeit bei alleinerziehenden Müttern mit betreuungsbedürftigen Kindern (Pahnke et al. 2014, S.83). Allerdings zeigt sich die fehlende Zeit, um die vorhandene Qualifizierung entsprechend einzusetzen, auch in Paarkontexten. Kinder sind hier ein Katalysator für eine ohnehin bestehende Ungleichheit:

„Während Kinder im Haushalt die Einkommensposition männlicher Selbstständiger deutlich verbessern, wirken sie sich auf weibliche Selbstständige negativ aus, vor allem bei Teilzeit-Selbstständigen. Insgesamt scheint das Vorhandensein von Kindern im Haushalt den Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern aber nicht zu erklären, denn auch Frauen ohne Kinder bleiben deutlich unter den Einkommenspositionen von Männern mit und ohne Kinder.“
(Gather et al. 2010, S.102)

Kontrovers wird auch das geschlechtsspezifische Verhalten thematisiert. Schon in den 1990ern wurde selbstständigen Frauen attestiert bei der Vergabe von Krediten benachteiligt zu werden und sich auf Solo-Selbstständigkeit zu beschränken, weil es sowohl mit Kund:innen und Lieferant:innen als auch mit Angestellten häufiger „Führungsprobleme“ gab (Jungbauer-Gans und Preisendörfer 1992, S.76). Die Unternehmerinnen haben also einerseits mit Diskriminierung zu kämpfen und würden sich andererseits selbst „im Weg stehen“, wenngleich sie mit der Selbstständigkeit Hürden auf dem regulären Arbeitsmarkt umgehen können (ebd.). Von Übergriffen und Belästigung oder gar einer strukturellen Ebene ist damals nicht die Rede. Die zögerliche Vermarktung, zurückhaltende Verhandlung und der höhere Anspruch an das eigene Werk sind auch heute noch Hemmnisse, die gerade in der selbstständigen Tätigkeit zu geringeren Einkommen von Frauen führen. Diskriminierung durch Vorgesetzte ist ein wichtiges Gründungsmotiv für Frauen (Gather et al. 2010, S.91). Noch vor zwölf Jahren haben Bögenhold und Fachinger (2013, S.7) es als „fundamental-feministisch“ bezeichnet auf die männliche Machtstruktur zu verweisen und bezogen sich stattdessen auf „komplexe Faktoren“, wie zum Beispiel die Studien- und Berufswahl (ebd.), um höhere Einkommen von Männern zu erklären. Sie übersahen dabei, dass auch diese Entscheidung innerhalb von gesellschaftlichen Machtstrukturen getroffen wird. Neuere Forschung zum Beispiel von Sundermeier (2024) geht wiederum einen Schritt weiter und zeigt, wie Geschlechterstereotype die Handlungsfähigkeit von Unternehmerinnen auch darin beeinflussen, sich gegen die Zuschreibungen der Emotionalität, Risikoaversion und

den Fokus auf Nischenmärkte mit geringem Innovationspotential aufzulehnen und die eigene Position aufzuwerten.

3.3 Selbstständigkeit und Mutterschaft

Mutterschaft scheint sich positiv auf den Wunsch nach einer selbstständigen Tätigkeit auszuwirken (Bliemeister 2014, S.94). Welche Dimensionen sich hinter diesem Befund verbergen, wird nun anhand einer quantitativen und anhand einer qualitativen Studie dargelegt und in Kapitel 4 vertieft.

Die Geburt des ersten Kindes markiert eine deutliche Veränderung in den Erwerbsverläufen von Männern und Frauen. Die starke zeitliche Beanspruchung durch ein Kind führt dazu, dass die Einkommensentwicklung von Müttern allgemein erkennbar abflacht und die Teilzeitquote sich erhöht. „Für Väter ist ein solcher Zusammenhang hingegen nicht erkennbar. Ungeachtet dessen, dass Männer Väter werden [...] scheint dies weder ihr Erwerbsverhalten noch ihre Lohnentwicklung spürbar zu beeinflussen“ (Schrenker und Zucco 2020). Diese Beobachtung wird *Motherhood Wage Penalty* genannt, wörtlich übersetzt: die Mutterschaftslohnbestrafung und bezeichnet die Einkommensnachteile, die Frauen nach der Geburt eines Kindes erfahren. Ob es eine solche auch für Selbstständige gibt, untersucht Bliemeister (2014) anhand von Steuerdaten, wie im Folgenden dargestellt wird. Das quantitative Forschungsdesign kann den vermuteten Zusammenhang zwischen Einkommen und Mutterschaft, wie er aus der abhängigen Beschäftigung bekannt ist, testen. Dabei wird ersichtlich, dass die durch eine Geburt verursachte Einkommenslücke bei Selbstständigen, die weder von Mutterschutz noch von Erziehungszeiten profitieren, überraschenderweise weniger gravierend ist als bei abhängig Beschäftigten. Die berufliche Selbstbestimmung angesichts von hohen privaten Sorgeverpflichtungen als Motivlage für Selbstständigkeit und Mutterschaft legt Schürmann (2014) vor, die Ergebnisse werden im Anschluss vorgestellt. Anhand dieser beiden Einblicke kann der beschriebene positive Zusammenhang zwischen dem Wunsch nach einer selbstständigen Tätigkeit und Mutterschaft eingeordnet werden.

Erwerbsunterbrechungen für Frauen durch eine Geburt wirken sich negativ auf den Erwerbsverlauf der Mutter aus (Bliemeister 2014, S.94). Die *Motherhood Wage Penalty* beträgt durchschnittlich knapp 26 Prozent (ebd.). Dies hat auch langfristige Folgen: „Selten erreichen erwerbstätige Mütter wieder ihr vorgeburtliches Lohnniveau“ (Bliemeister 2014, S.94), weshalb mitunter auch von einer *Motherhood Lifetime Penalty* gesprochen wird. Einkommensunterschiede kumulieren sich also im Lebensverlauf. Der *Gender Lifetime Earnings Gap* für alle Erwerbstätigkeiten, der wesentlich von der Frage der Mutterschaft abhängt, betrug im Jahr 2020 in Deutschland für die jüngste Kohorte 40 (Ost) bis 45 (West) Prozent. Das sind 450.000 bis 470.000 Euro, die Frauen im Lebensverlauf durchschnittlich weniger verdienen (Bönke et al. 2020, S.36). Diese Berechnungen

beziehen sich jedoch hauptsächlich auf abhängige Beschäftigung, weshalb Bliemeister den Zusammenhang mit Selbstständigkeit anhand von Steuerdaten für das Jahr 2002 untersucht. Dabei unterscheidet sie zwischen Mitunternehmerinnen, Einzelunternehmerinnen und Freiberuflerinnen. Leider liegen zur Frage, ob es sich um eine Solo-Selbstständigkeit handelt, keine Daten vor. In Abbildung 2 wird ersichtlich, dass die Einbußen dieser Gruppen im Vergleich zu den abhängig beschäftigten Müttern gering sind. Diese Durchschnittswerte sollten allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass ein sehr geringes Medianeinkommen vorliegt. Die guten Durchschnittswerte werden von den ökonomisch erfolgreichen Frauen bestimmt, was Bliemeister so auf den Punkt bringt: „Erfolgreich meint in diesem Zusammenhang, dass diese Gruppe der selbstständigen Mütter ein existenzsicherndes Einkommen aufweist – das sind weit weniger als die Hälfte der betrachteten Frauen.“ (Bliemeister 2014, S.102 f.)

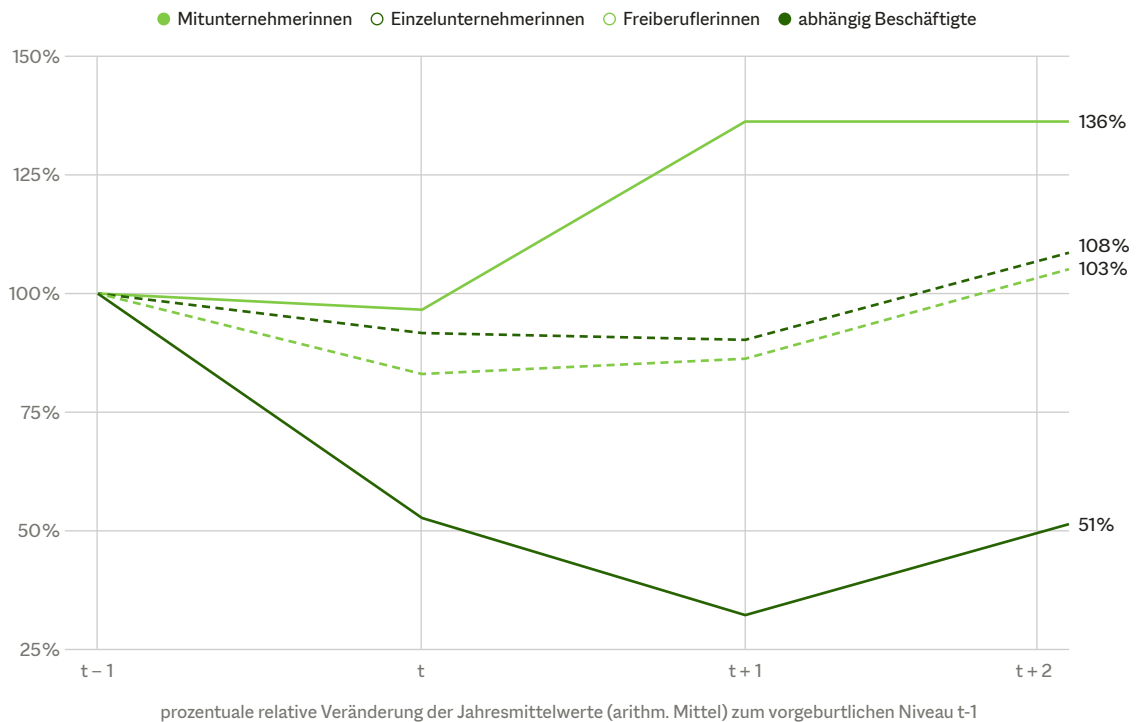


Abbildung 2: Einkommensrisiken und -benefits nach einer (ersten) Mutterschaft nach Erwerbsstatus.
Quelle: Bliemeister (2014, S.101). Eigene Darstellung.

Bliemeister selbst führt an, dass relevante Merkmale wie Lebensalter, Familienstand, Haushaltseinkommen und Branche in ihrer Forschung nicht kontrolliert wurden. Dementsprechend lassen sich keine kausalen Rückschlüsse zum Zusammenhang von Mutterschaft und der Einkommensentwicklung machen. Auch über die Gründe für eine gelungene Vereinbarkeit und den Ausgleich der geburtlichen Einkommensverluste kann

nichts gesagt werden (Bliemeister 2014, S.104). Festzuhalten bleibt, dass sich die durch eine Geburt verursachte Einkommenslücke bei Selbstständigen, wenngleich auf sehr niedrigem Niveau, wieder schließt, während sie bei abhängig Beschäftigten auch zwei Jahre nach der Geburt noch deutlich sichtbar ist, obwohl diese im Gegensatz zu Selbstständigen von Mutterschutz, Erziehungszeiten und Kündigungsverbot profitieren (ebd., S.103). Einschränkend sollte auch der untersuchte Zeitraum erwähnt werden. Im Jahr 2002 wurde einkommensunabhängiges Erziehungsgeld gezahlt, erst 2007 folgte das einkommensabhängige Elterngeld. Eine aktualisierte Untersuchung wäre also geboten, wobei zu beachten ist, dass die Steuerdaten mit einem Verzug von fünf Jahren zur Verfügung stehen.

Die Hintergründe und Motivlagen zu Mutterschaft und Selbstständigkeit kommen in der qualitativen Forschung von Schürmann ans Licht. Zwar handelt es sich hier eben so wenig um Solo-Selbstständige, allerdings sind die Befragten unverheiratet und alleinerziehend und damit als Familienernährerinnen „auf die wirtschaftliche Tragfähigkeit ihrer Selbstständigkeit angewiesen.“ (Schürmann 2014, S.235) Ob ökonomische Prinzipien dadurch für die gesamte Lebensführung dominant werden oder sich gerade in der Selbstständigkeit die Möglichkeit für Eigenständigkeit bietet, ist zentraler Untersuchungsgegenstand der Forschung zu alleinerziehenden Selbstständigen im Pflegesektor. Schnell wird klar, dass die Erfolgsdeutung hier nicht nur ökonomisch ist, sondern auch moralische Aspekte beinhaltet: Ist etwa jemand aufgrund der Pflegeleistung in Würde gestorben? Auch sind biographische Faktoren relevant, wie die Gestaltbarkeit des eigenen Erwerbslebens im Rahmen einer Selbstständigkeit (ebd., S.242). Als zentrales Motiv werden Individuationsbestrebungen herausgearbeitet:

„Die Selbstständigkeit stellt sich vor dem Hintergrund begrenzter Chancenlagen auf dem Arbeitsmarkt für Personen mit alleinigen Sorgeverpflichtungen als eine der wenigen Möglichkeiten dar, am Arbeitsmarkt zu partizipieren ohne die eigene Lebenspraxis als Abweichung von der Norm zu erfahren. In allen der hier betrachteten Frauengründungen ging es darum, die beruflichen Handlungsspielräume zu erweitern und bestehende Ansprüche an gute Arbeit und Wünsche nach Selbstbestimmung zu verwirklichen. Erwerbstätigkeit ist diesen Frauen nicht nur Mittel zur Einkommenssicherung, sondern zugleich das zentrale Medium ihrer Selbstbestimmung.“ (ebd., S.245)

Die Verwirklichung beruflicher Ziele in der Selbstständigkeit wird durch die alleinige Sorgeverantwortung einerseits limitiert. Zugleich kann sie jedoch auch als förderlicher Faktor im Beruflichen wirken: Der Autonomieverlust im privaten Bereich kann dazu führen, dass der eigene Handlungsspielraum im beruflichen Kontext jenseits weisungsgebundener Positionen zurückerobert wird (ebd., S.246). Dass dieses selbstbestimmte Leben „hochgradig risikobehaftet ist und eine eigenständige Existenzsicherung auf einem nur bescheidenen Niveau ermöglicht“ (ebd., S.247) zeigt, wie zentral die Erwerbssphäre für die eigene Lebensführung ist. Kinder sind zwar Teil des Lebens, werden jedoch „nicht zu den Sinnträgern des Mutterlebens oder zu Sekundärgaranten des (verpassten) Glücks stilisiert“ (ebd., S.247). Abschließend lässt sich also sagen, dass die Selbstständigen in

Schürmanns Untersuchung tendenziell nicht trotz, sondern wegen der Kinder selbstständig arbeiten. Diese Perspektive erweitert das Verständnis von Vereinbarkeit, da es nicht nur darum geht, wie sich Privates und Berufliches vereinbaren lassen, sondern auch das Betätigung in der Erwerbsarbeitssphäre ein eigenständiges Handlungsmotiv darstellt.

3.4 Gender Pension Gap in der Selbstständigkeit

Bestehende Lohnungleichheiten verstärken sich über das Alter. Zwischen dem 30. und 50. Lebensjahr verdreifacht sich der *Gender Pay Gap* in der abhängigen Beschäftigung (Schrenker und Zucco 2020, S.143). Die geringeren Lebenseinkommen, die bereits im *Lifetime Earnings Gap* deutlich wurden, reduzieren die Rentenanwartschaften und bilden den sogenannten *Gender Pension Gap*.

Die Situation in Deutschland zeigt, dass sich der allgemeine *Gender Pension Gap* in den letzten Jahrzehnten grundsätzlich verringert hat – von 69 Prozent im Jahr 1992 auf 43 Prozent im Jahr 2023 (Deutsche Rentenversicherung Bund 2024). In der gesetzlichen Rentenversicherung ist die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern stark zurückgegangen, bleibt jedoch mit 48 Prozent in Westdeutschland und 22 Prozent in Ostdeutschland für die Jahrgänge 1957 bis 1961 noch eklatant erhalten. Werden soziale Elemente der gesetzlichen Rentenversicherung wie Erziehungs- und Pflegezeiten berücksichtigt, reduziert sich dieser Unterschied je nach Jahrgang auf 31 Prozent bis minus sechs Prozent (ebd.). Damit findet vor allem durch die Anrechnung der Kindererziehungszeiten ein erheblicher Ausgleich in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) im Vergleich zu den reinen Anwartschaften aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung statt (ebd.). Dies ist auch deswegen wichtig, weil Elternschaft und damit verbundene Unterbrechung und Reduzierung der Arbeitszeiten sowie vermehrte Arbeit in für die Beschäftigten nicht sozialversicherungspflichtigen Modellen, wie beispielsweise Minijobs, der wichtigste Faktor für den *Gender Pension Gap* in Deutschland sind (Niessen-Ruenzi und Schneider 2022). Es wäre zu untersuchen, ob Solo-Selbstständigkeit als Erwerbsform ebenfalls ein Faktor ist, der den *Gender Pension Gap* erhöht. Dabei ist jedoch zu beachten, dass drei Viertel der Selbstständigen (ca. 3 Mio. Personen) nicht obligatorisch rentenversichert sind (Chesalina 2023, S.78) und Elternschaft kein eigenes Merkmal in den Daten der Rentenversicherung ist (Deutscher Bundestag 2020, S.6). Die Datenlage erweist sich also erneut als lückenhaft.

Dementsprechend sind die geschlechterspezifischen Ungleichheiten in den zusätzlichen Säulen der Altersvorsorge, der betrieblichen und vor allem der privaten Altersvorsorge, für (Solo-)Selbstständige relevanter. Da soziale Elemente, wie die Berücksichtigung von Ausbildungs- und Erziehungszeiten, in diesen Kontexten jedoch keine Rolle spielen, ist der *Gender Pension Gap* grundsätzlich größer. Auch sind Selbstständige voraussichtlich stärker betroffen, weil sie vermehrt auf die private Altersvorsorge setzen

(müssen). Tatsächlich haben selbstständige Frauen in allen Versorgungssträngen signifikant niedrigere Anwartschaften, allerdings sind die Unterschiede in der privaten Altersvorsorge auch schon im früheren Erwerbsleben erheblich (Heien und Krämer 2018, S.92). Im Erwerbsverlauf erhöht sich die Lücke in diesem Bereich auf mehr als 50 Prozent (ebd.). Im umfassenden Bericht „Alterssicherung in Deutschland“ wurden 2023 erstmalig Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit separat erfasst (Schiel et al. 2025, S.79-81). Dabei hat sich gezeigt, dass zwölf Prozent der Männer und fünf Prozent der Frauen ab 65 Jahren selbstständig erwerbstätig waren bzw. sind. Davon haben 78 Prozent der Frauen und 82 Prozent der Männer eine eigene GRV-Rente (ebd.). Selbstständige Erwerbstätigkeit im Alter weist eine große Vielfalt auf (Frerichs und Fachinger 2020). Für die Höhe der Alterssicherungsleistungen ist die Art der Selbstständigkeit relevant, wie in Abbildung 3 und 4 ersichtlich wird. Abbildung 3 zeigt den *Gender Pension Gap* für 2023 in absoluten Zahlen sowie relativ für alle Selbstständigen und differenziert nach Landwirtschaft, Handwerk, verkammerten freien Berufen, sonstigen freien Berufen und Gewerbetreibenden. Deutlich wird: Die absolute Lücke aller Alterssicherungsleistungen zwischen Frauen und Männern liegt durchschnittlich zwischen 384 und 787 Euro. Bei verkammerten freien Berufen fällt sie am höchsten aus. Die relationale Lücke ist allerdings im Handwerk mit über 40 Prozent am höchsten. Für alle Selbstständigen liegt die relationale Lücke bei 24 Prozent, was 494 Euro entspricht.

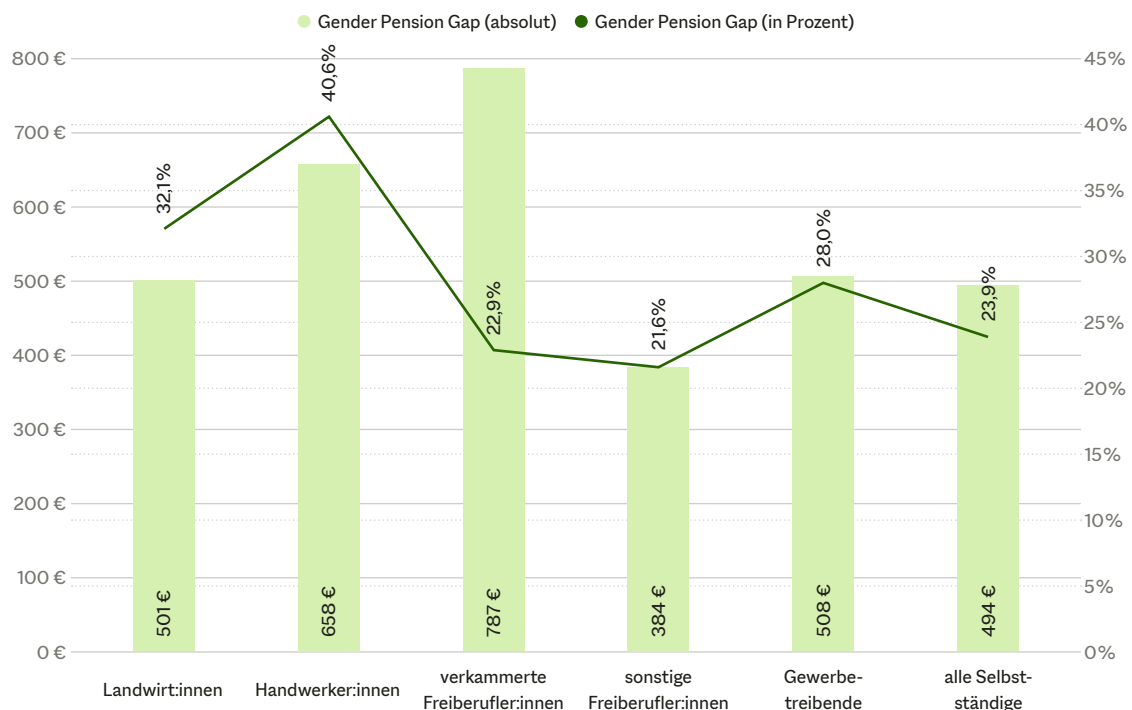


Abbildung 3: Gender Pension Gap in der Selbstständigkeit (2023)

Quelle: Eigene Darstellung. Berechnungen nach Alterssicherungsbericht 2023 (Schiel et al. 2025)

In Abbildung 4 wird die Höhe der gesamten eigenen Alterssicherungsleistung nach Geschlecht und anhand der in Abbildung 3 eingeführten Differenzierungen aufgeführt. Sie erstrecken sich über eine Spanne von 963 Euro (Handwerkerinnen) bis zu 3.441 Euro (verkammerter männlicher Freiberufler).

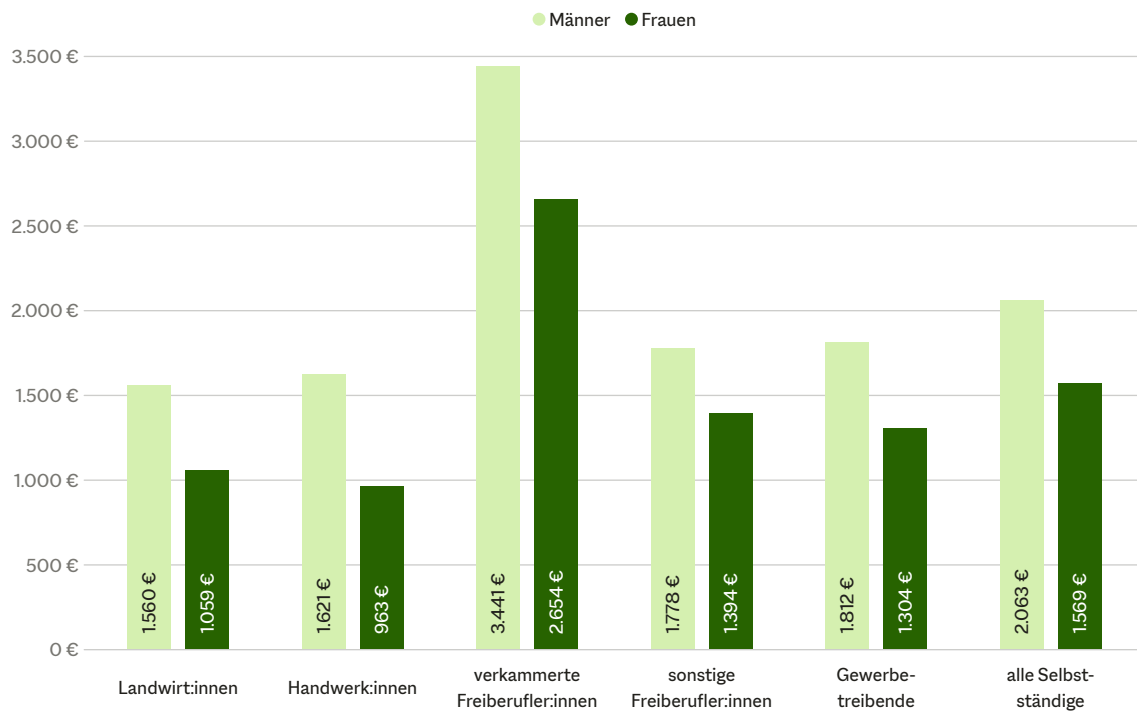


Abbildung 4: Alterssicherungsleistungen von Selbstständigen ab 65 Jahren (2023)

Quelle: Eigene Darstellung. Berechnungen nach Alterssicherungsbericht 2023 (Schiel et al. 2025)

Fest steht, dass Frauen deutlich geringere Leistungen beziehen als Männer (ebd.). Zu diesem Thema besteht ein hoher Forschungsbedarf, wie auch Kapitel 4 zeigen wird. Denn in der Haus- und Sorgearbeit unbezahlt tätig zu sein, ist eines der Hauptrisiken für Altersarmut, das jedoch zu wenig Beachtung findet (Rudolf und Löffler 2025).

Die Einführung einer Rentenversicherungspflicht für selbstständige Erwerbstätigen wird seit Jahren kontrovers diskutiert. Wie der *Gender Pension Gap* zeigt, handelt es sich hierbei auch um eine gleichstellungspolitische Herausforderung. Auch macht sich die Datenlücke hier bemerkbar: Besonders gefragt sind Untersuchungen anhand von Lebensverlaufsdaten, die die Auswirkung von serieller und synchroner Erwerbshybridisierung auf den *Gender Pension Gap* in den Blick nehmen. Die Kategorie Geschlecht selbst in einer Untersuchung zu Einkommen in der Selbstständigkeit zu thematisieren, steht ebenfalls noch aus. Hiermit ist sowohl die Einbeziehung der dritten juristischen Geschlechtsoption

„divers“, als auch weitere Selbstbezeichnungen wie beispielsweise FLINTA (Frauen, Lesben, Inter, Non-binär, Trans, Agender) gemeint. Ganz und Hausotter (2020, S.71f) leiten zu einer kritischen Auseinandersetzung mit der Forschungspraxis rund um Kategorien der sozialen Positionierung und Diskriminierung an.

4. Gender Care Gap – Geschlechterspezifische Ungleichverteilung unbezahlter Sorgearbeit in der Solo-Selbstständigkeit

Die Arbeitszeit gilt als eine der wichtigsten Faktoren für den *Gender Income Gap* in der Selbstständigkeit (Lechmann und Schnabel 2012, S.16). Zentral ist dabei die Frage, warum Frauen die selbstständige Erwerbstätigkeit im Durchschnitt in einem so viel geringeren Stundenvolumen ausüben. Entsprechend der transversalen Perspektive auf Arbeit geht es hierbei darum, dass bezahlte und unbezahlte Arbeit miteinander in Konkurrenz stehen. Werden unbezahlte und bezahlte Arbeitszeit zusammengerechnet, arbeiten Frauen durchschnittlich eine Stunde mehr pro Woche als Männer (Statistisches Bundesamt 2024). Aber sie werden fast acht Stunden weniger bezahlt. Dieses Ergebnis erweitert die Perspektive auf Erwerbsarbeit erheblich und entsteht maßgeblich durch den *Gender Care Gap*. Dieser

„bezeichnet den unterschiedlichen Zeitaufwand, den Frauen und Männer ab 18 Jahren für unbezahlte Arbeit durchschnittlich aufbringen. Unbezahlte Arbeit setzt sich dabei aus ‚Sorgearbeit‘ in der Haushaltsführung, Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen, aber auch freiwilligem und ehrenamtlichem Engagement sowie der Unterstützung haushaltsfremder Personen zusammen.“ (Deutscher Bundestag 2025, S.15)

Der *Gender Care Gap* liegt im Jahr 2022 bei 43 Prozent, das heißt Frauen leisten knapp die Hälfte mehr an unbezahlter Arbeit. Seit 2012 ist die Sorgearbeit-Ungleichheit um fast zehn Prozentpunkte gesunken, nichtsdestotrotz leisten Frauen noch immer pro Woche knapp neun Stunden mehr unbezahlte Arbeit als Männer (Statistisches Bundesamt 2024). Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels zeigen, dass der absolute Umfang der unbezahlten Arbeit von 2012 bis 2019 gesunken ist, aber im Rahmen der Pandemiejahre (2020 und 2021) über das Niveau von 2012 gestiegen ist (Rudolf und Löffler 2025). Dabei gab es eine Verschiebung von Tätigkeiten in der Hausarbeit zu Kinderbetreuung und der Unterstützung von pflegebedürftigen Angehörigen: „Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt und die Zahl derer, die zu Hause gepflegt werden, stieg von 80% in den 2010er-Jahren auf 86% im Jahr 2023.“ (ebd., S.133)

Die unbezahlte Mehrarbeit gilt als „einer der Hauptgründe für die verschiedenen *Gender Gaps* von Frauen am Arbeitsmarkt“ (Wanger 2020, S.33). Die Abbildung 5

veranschaulicht die prozentualen Anteile von Frauen an Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen im Vergleich zu Männern in den Altersgruppen der Jahre 1991 und 2019. Die durchgehende Linie repräsentiert dabei die Erwerbstätigkeitsquote, d. h. der prozentuale Anteil der am Arbeitsmarkt teilnehmenden Personen. Die gestrichelte Linie gibt das Arbeitsvolumen wieder, d. h. die bezahlte Arbeitszeit, die die am Arbeitsmarkt teilnehmenden Personen aufwenden. In den Jahren 1991 und 2019 lässt sich für die Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen eine signifikante Veränderung aufgrund von Familiengründung beobachten. Hier manifestiert sich eine Vertiefung der Ungleichverteilung in der verfügbaren Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern. Insbesondere mit der Familiengründung ab durchschnittlich 30 Jahren sinkt die Arbeitszeit der Frauen. Im Gegensatz dazu erhöht sich bei den Männern in dieser Phase die Arbeitszeit. Diese Differenz wird als Arbeitszeitlücke der Frauen und Arbeitszeitüberhang der Männer bezeichnet (ebd., S.84). Für das Jahr 2019 ist eine Angleichung der Erwerbsbeteiligung zwischen Männern und Frauen erkennbar, während die Anteile am Arbeitsvolumen weiterhin divergieren. Es sei darauf hingewiesen, dass der Arbeitszeitüberhang bei Männern in der Zeit der Familiengründung sogar noch zunimmt.

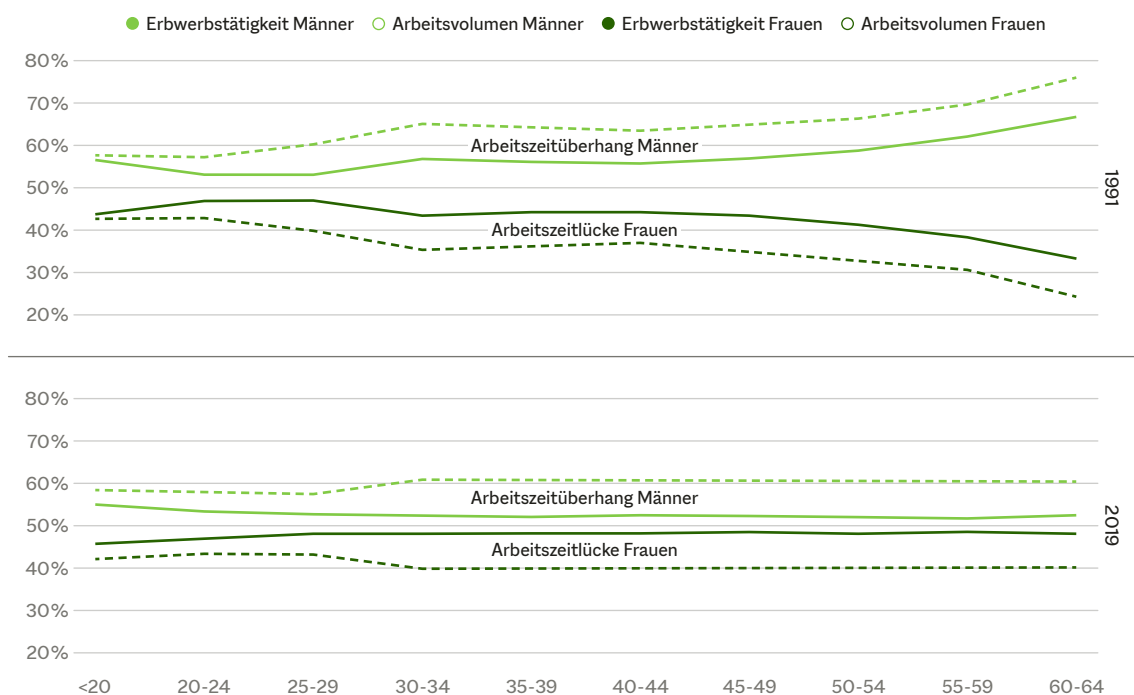


Abbildung 5: Anteile an Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppe (1991 und 2019)
Quelle: Wanger (2020, S.83). Eigene Darstellung.

Haus- und Sorgearbeit ist einerseits die Grundlage für jegliche produktive Wertschöpfung, andererseits wird sie nicht als solche anerkannt, sondern als unqualifiziert stigmatisiert. Familien werden der Selbstregulation überlassen (DGB 2020a). Wenngleich gesellschaftlich als Nebenschauplatz des Wirtschaftslebens behandelt, übersteigt der zeitliche Umfang der unbezahlten Arbeit das bezahlte Arbeitsvolumen der Volkswirtschaft um 95 Prozent: 117 Milliarden Stunden werden jährlich unbezahlt geleistet, wohingegen das bezahlte Arbeitsvolumen bei 60,6 Milliarden Stunden liegt (Prognos AG 2024, S.2). Es werden also knapp doppelt so viele Stunden ohne Bezahlung gearbeitet als mit. Dabei übernehmen Frauen 72 Milliarden Stunden der unbezahlten Arbeit, also knapp 62 Prozent. Die Basis für einen angemessenen Umgang mit dieser unbezahlten Arbeit wäre, „ihre große gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung anzuerkennen und zu würdigen“ (ebd., S.3). Die Berechnung der Bruttowertschöpfung der drei unbezahlten Bereiche Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen zeigt in Abbildung 6, dass es sich hierbei um drei der fünf stärksten Wirtschaftsbereiche handelt und dass die Bedeutung seit 2012 zugenommen hat.

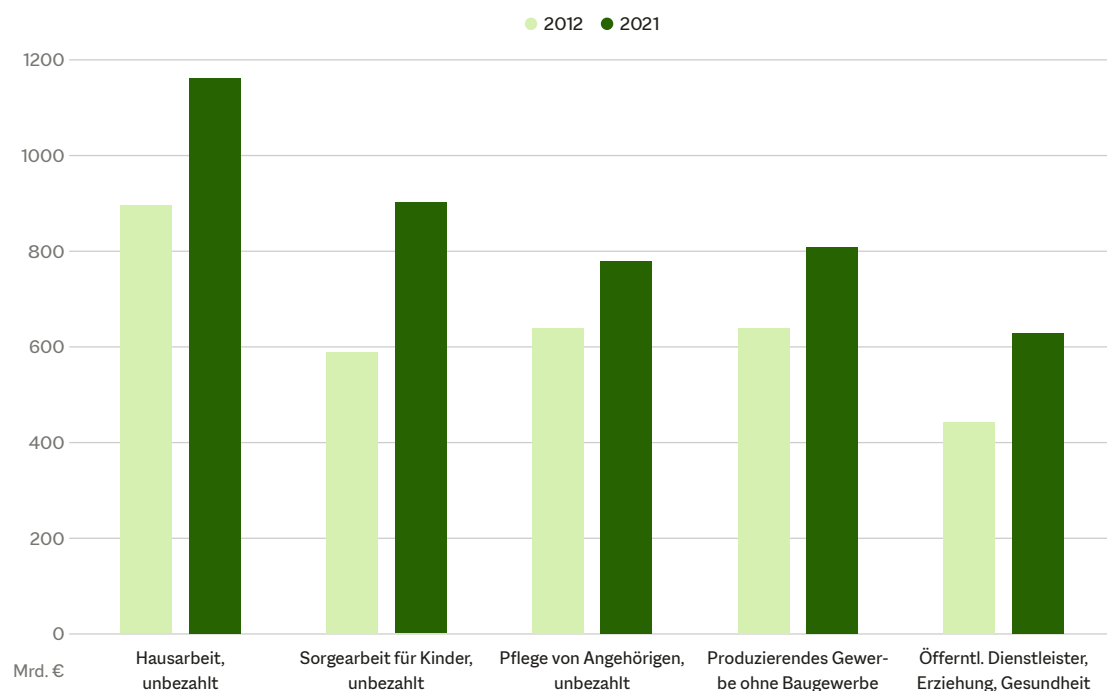


Abbildung 6: Bruttowertschöpfung der fünf stärksten Wirtschaftsbereiche (2012 und 2021)
Quelle: Rudolf und Löffler (2025). Eigene Darstellung.

Die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit wird in der Elternschaft verschärft: „Eltern leisten pro Woche knapp 10,5 Stunden mehr Arbeit als

Personen ohne Kinder“ (Statistisches Bundesamt 2024). Auch die Unterstützung von pflegebedürftigen Angehörigen weist eine ähnliche zeitliche Mehrbelastung auf (Engstler und Tesch-Römer). Die Verteilung der unbezahlten Arbeit ist in der Elternschaft noch deutlicher vergeschlechtlicht: „Während bei Vätern die Arbeit zu mehr als der Hälfte (58%) aus Erwerbsarbeit besteht, sind es bei Müttern zu mehr als zwei Dritteln (67%) unbezahlte Tätigkeiten“ (Statistisches Bundesamt 2024). Das deckt sich mit den Ergebnissen des Väterreports, nach dem etwa die Hälfte der Väter angibt, die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen zu wollen, das jedoch nur in 21 Prozent der Familien tatsächlich der Fall ist (BMFSFJ 2023, S.18). Hier gibt es eine deutliche Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit der Väter. Die Frage bleibt offen, ob mit „Kinderbetreuung“ auch Hausarbeit gemeint ist und welche Bereitschaft Väter zeigen, diese gleichberechtigt zu verrichten. Die Zeitverwendungsstudie unterscheidet die Mehrarbeit von Müttern gegenüber Vätern für Tätigkeiten in der Küche (drei Stunden), Putzen/Waschen (vier Stunden), Einkaufen/Haushaltsorganisation (eine Stunde) und Betreuung/Pflege/Unterstützung von Haushaltsmitgliedern (sechs Stunden) (Statistisches Bundesamt 2024). Hier wird ersichtlich, dass die Ungleichverteilung bei klassischer Hausarbeit (Küche, Waschen, Putzen) mit etwa acht Stunden insgesamt größer ist als in der (Kinder-)Betreuung mit sechs Stunden. Auch die Wahrnehmung der Eltern bezüglich einer scheinbaren Gleichverteilung ist geschlechtlich geprägt: Väter nehmen eine egalitäre Verteilung häufiger wahr als Mütter (Lott und Bünger 2023). Als Grund für diese unterschiedliche Wahrnehmung wird angeführt, dass Väter Schwierigkeiten haben, die Gesamtheit der Arbeiten zu überblicken, entsprechend bleibt sowohl der Großteil der unbezahlten Arbeit als auch der sogenannte Mental Load häufig Frauenarbeit (ebd.).

Der Forschungsbefund, dass sich Mutterschaft positiv auf den Wunsch nach einer selbstständigen Tätigkeit auswirkt (Bliemeister 2014, S.94), deutet bereits darauf hin, dass mit der Selbstständigkeit Vereinbarkeitswünsche verbunden werden (Kay 2015, S.109). Dabei scheint es eher um Flexibilität als um absolute zeitliche Verfügbarkeit zu gehen, da Frauen in der Selbstständigkeit eine höhere durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit haben als in der abhängigen Beschäftigung (Lechmann und Schnabel 2012, S.6). Ob dieser Vorteil von Flexibilität in der Selbstständigkeit nur für Frauen eine Vereinbarkeitschance ist, wird in Kapitel 4.1 ausgeführt.

In Erweiterung zur Entrepreneurship-Forschung, die mit traditionellen Perspektiven auf die Organisation von Arbeit blickt und somit unbezahlte Arbeit ausblendet, fokussieren Baloyo und Jones (2024, S.1) auf den Haushalt als Ort, an dem sich die Auswirkung der Verteilung von unbezahlter Arbeit auf die unternehmerische Arbeit in England zeigt. Für Deutschland liegen noch keine vergleichbaren Studien vor. Baloyo und Jones (2024, S.2) beziehen sich wie die transversale Arbeitssoziologie auf die „Total Social Organization of Labour“. Durch die Betrachtung der gesamten sozialen Organisation der Arbeit werden die Verflechtungen von bezahlter und unbezahlter Arbeit evident und machen deutlich, wie wichtig es ist, die Erwerbssphäre nicht losgelöst von der sogenannten Privatsphäre zu

untersuchen. Frauen sind auch in der Selbstständigkeit deutlich stärker von unbezahlter Arbeit belastet, während Männer in der Regel davon profitieren und deutlich mehr zeitliche Kapazitäten in ihre Selbstständigkeit stecken können (ebd., S.14). Dieser Zusammenhang zeigt sich auch für die abhängige Beschäftigung. Allerdings ist die Arbeitszeitautonomie in der Selbstständigkeit eine zusätzliche Herausforderung.

Im Folgenden werden die Auswirkungen der vergeschlechtlichten Verteilung von Hausarbeit auf selbstständige Erwerbstätigkeit diskutiert. Zentral ist dabei die Frage, ob eine selbstständige Tätigkeit die Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit in der Elternschaft im Vergleich zu abhängiger Beschäftigung erleichtert und ob das auf Kosten der selbstständigen Tätigkeit geht.

4.1 Solo-Selbstständigkeit als Vereinbarkeitstrick – aber nur für Frauen?

Die Flexibilisierung von Familie und selbstständiger Erwerbstätigkeit zeigt sich deutlich stärker für Frauen. 65 Prozent gelingt es, familiäre Interessen bei der Planung ihrer Arbeitszeit zu berücksichtigen. Bei Männern haben damit nur 50 Prozent Erfolg, während neun Prozent keinen Interessenausgleich anstreben (müssen) (Lechmann und Schnabel 2012, S.6). Die Frage der Vereinbarkeit hat direkte Auswirkungen auf die zur Verfügung stehende Arbeitszeit, gemeinsam sind sie die beiden Faktoren, die am meisten zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in der Selbstständigkeit beitragen (ebd., S.16).

Der Humankapitalverlust durch kinderbedingte Erwerbsunterbrechungen scheint für Frauen beim (Wieder-)Einstieg in eine abhängige Beschäftigung schwerer zu wiegen als bei der Aufnahme einer Selbstständigkeit (Kay et al. 2013, S.9). Doch die Notwendigkeit Erwerbsarbeit und unbezahlte Haus- und Sorgearbeit zu vereinbaren, bleibt auch hier bestehen: „Dies ist zumeist nur unter Einschränkung der Arbeitszeit und/oder der Ausübung der Erwerbstätigkeit von zu Hause aus möglich. Hierfür bietet die selbstständige Tätigkeit bessere Möglichkeiten“ (ebd., S.10). Es müsste untersucht werden, ob sich durch die während der Covid-19-Pandemie entstandene Ausweitung der Möglichkeiten, abhängige Erwerbstätigkeiten auch von zu Hause auszuüben, etwas verändert hat. Nach wie vor ist die Möglichkeit zum Homeoffice vor allem durch die Art der Tätigkeit moderiert. Während Büro-tätigkeiten mit der entsprechenden Ausstattung von zu Hause erledigt werden können, sind andere Tätigkeiten, wie zum Beispiel im Handwerk oder im Gesundheitssektor, ortsgebundener. Der Erwerbsstatus spielt eine nachgeordnete Rolle, wobei die Freiheiten in der Selbstständigkeit im Durchschnitt größer bleiben. Auch die Frage der hauptsächlichen Zuständigkeit von Frauen für Kinderbetreuung und Hausarbeit könnte sich verändert haben. Allerdings zeigt sich sowohl in den Zahlen der Zeitverwendungsstudie von 2022 als auch in der Elterngeldstatistik die Zuschreibung der Zuständigkeit sehr eindeutig.

Frauen sind nach den neuesten Daten vom Jahr 2024 fast drei Mal so häufig in Elternzeit wie Männer und sie leisten, wie bereits mehrfach ausgeführt, im Jahr 2022 neun Stunden mehr unbezahlte Arbeit pro Woche (Statistisches Bundesamt 2025f, 2024). Auch institutionelle Faktoren können sich negativ auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen auswirken. Dazu gehören das Ehegattensplitting, abgeleitete Ansprüche wie die Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, durch die Ehegatt:innen kostenlos mitversichert werden können sowie die Witwenrente in der gesetzlichen Rentenversicherung (Kay et al. 2013, S.13). An diesen Faktoren hat sich seit 2013 nichts geändert. Sie beeinflussen die Verteilung von Zeit auf bezahlte und unbezahlte Arbeit weiterhin.

Diese unterschiedliche Zuständigkeit für unbezahlte Haus- und Sorgearbeit ist einerseits eine gleichstellungspolitische Herausforderung, andererseits begrenzen sie die Potentiale der Selbstständigkeit von Müttern, wie im Folgenden dargestellt wird.

4.2 Vereinbarkeit auf Kosten der Selbstständigkeit

Die Vereinbarkeitskonfliktlinie gilt in der Selbstständigkeit als ausgeprägter, weil familiäre und haushaltsbezogene Verpflichtungen die Tätigkeit stärker beeinträchtigen. Die der selbstständigen Erwerbstätigkeit eigene Arbeitszeitautonomie weckt eine Verfügbarkeits-erwartung, die Mütter häufiger zu erfüllen versuchen als Väter (König und Cesinger 2015).

Eine Studie zu selbstständigen Müttern in den freien Berufen kommt zu dem Ergebnis, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als mittelmäßig bis schlecht bewertet wird, obwohl viele Mütter der Tätigkeit bereits in Teilzeit nachgehen (Genitheim et al. 2019, S.55). Dabei seien Organisationen und Netzwerke, die bei Vereinbarkeitsfragen unterstützen können, noch weitgehend unbekannt und die bestehenden Verbände böten zum Thema selten Hilfestellungen an (ebd.). Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di bietet mit ihrem Ratgeber „Wenn Selbstständige Kinder kriegen“ (Lühr 2025) kontinuierlich aktualisierte Hilfestellungen zu gesetzlichen Regelungen an. Der Ausbau von Angeboten und Vernetzung zu diesem Thema ist in allen Branchen- und Berufsverbänden geboten.

Das Potential der Erwerbs-selbstständigkeit gilt für Frauen als nicht ausgeschöpft (Genitheim et al. 2019, S.17). Die in der Studie befragten Verbände in den freien Berufen sind sich einig, dass „ein breiteres Programm an Fördermaßnahmen speziell für Gründerinnen wünschenswert wäre.“ (ebd., S.44) Frauen werden in ihrer Rolle als Mutter stark herausgefordert. Wie und wann eine Selbstständigkeit verfolgt wird, hängt stark vom Selbstbild und der Vorstellung von guter Mutterschaft ab (ebd.). Allgemein fühlen sich Mütter in der Studie deutlich stärker zuständig für Vereinbarkeitsfragen als Väter (ebd. 41). Das gesellschaftliche Problem der Vereinbarkeit wird also letztlich auf die Mutter, deren unbezahlte Arbeit scheinbar jenseits von beruflichen Selbstverwirklichungswünschen zur Verfügung steht, ausgelagert. Um dieser Dynamik nicht zu folgen, lohnt sich ein Blick auf

die Ergebnisse einer Studie zu Doppelkarrierepaaren (Leicht et al. 2014), in welchen die Zuständigkeiten möglicherweise umkämpfter sind. Augenfällig ist zunächst, dass nach Daten des Mikrozensus unabhängig vom Erwerbsstatus lediglich acht Prozent aller Paare als Doppelkarrierepartnerschaften bezeichnet werden können. Selbstständig erwerbstätige Frauen sind überdurchschnittlich häufig Teil von erfolgreichen Doppelkarrierepaaren. Das Problem der Vereinbarkeit kann eine Selbstständigkeit aber nur teilweise und nur auf Grundlage der „Verstetigung der geschlechtsspezifisch ungleichen Arbeitsteilung“ begegnen: „Nahezu unabhängig davon, welche Konstellation an beruflichen Stellungen die Paare aufweisen, übernehmen Frauen die Hauptlast der Verantwortung für Familie und Hausarbeit.“ (ebd., S.207) Dementsprechend verstärkt selbstständige Erwerbsarbeit diese Ungleichverteilung, da die Autonomie der Arbeitsgestaltung dazu führt, dass Frauen ihren Anteil an der Familien- und Hausarbeit erhöhen, während Männer ihren Anteil an der Erwerbsarbeit erhöhen. Selbstständigkeit kann für Mütter „eine Flexibilitätsfalle [sein], wobei sie dem Druck der Familie eher nachgeben als dem Reiz der beruflichen Entfaltung“ (ebd.). Damit die selbstständige Tätigkeit nicht nur die Doppelkarriere in der bezahlten Arbeit, sondern auch die gemeinsame Zuständigkeit für die unbezahlte Arbeit befördert, müssen sich einige Rahmenbedingungen grundlegend ändern, wie beispielsweise der bessere Zugang zu vereinbarkeitsfördernden Gesetzen für selbstständig Erwerbstätige (siehe Kapitel 2).

Wie virulent die Vorstellung von der besseren Vereinbarkeit durch Selbstständigkeit ist, zeigt sich im „Flexradar 2025“, der es sich zum Ziel gesetzt hat, Care-Verantwortung sichtbar zu machen und zu zeigen, warum Freiberuflichkeit in diesem Zusammenhang attraktiver ist (FreeMom und UniBw M 2025, S.4). Allerdings ist diese Zuschreibung nicht nachvollziehbar. Denn geringe Stundenumfänge und eine flexible Arbeitsplanung sind auch in einer Anstellung möglich. Sie hängen nicht vom Erwerbsstatus ab. Demgegenüber bringt die Selbstständigkeit eine Reihe von Problemen mit sich: die fehlende Stabilität des Einkommens, die insbesondere für Familien ein hohes Risiko darstellt, Altersarmut bei zu geringen Honoraren, hohe Kosten für die Krankenversicherung, fehlende Absicherung des Einkommens im Krankheitsfall, ein höherer administrativer Aufwand sowie die mit unregelmäßigen Aufträgen und fehlender Planungssicherheit verbundene Unsicherheit (ebd., S.29). Menschen mit hoher Care-Verantwortung würden besonders dann profitieren,

„wenn sie wirklich selbstbestimmt arbeiten können. Allerdings reicht ein bisschen Flexibilität, etwa ein sporadischer Homeoffice-Tag oder eine geringe Anpassungsmöglichkeit der Arbeitszeiten – nicht aus, um die tatsächliche Belastung spürbar zu mildern. Erst ab einem hohen Niveau an Flexibilität entfaltet sich eine echte entlastende Wirkung. [...] Zeit-souveränität, da wo möglich umzusetzen, ist in jeder Hinsicht einer der Schlüssel.“ (ebd., S.33)

Diese Einschätzung steht den Ergebnissen der Untersuchung von Leicht et al. (2014) entgegen, die wie oben ausgeführt zeigen, dass Zeitsouveränität für Frauen eher eine Vereinbarkeitsfalle als eine Lösung ist. Vielversprechend sind Vereinbarkeitsförderungen, die Freiräume schaffen, aber nicht an den Status gekoppelt sind. Beispiele sind finanzielle und strukturelle Unterstützung von Familien durch Zuschüsse zu Betreuungs- oder

Pflegekosten, Sonderurlaub oder Unterstützung bei Ausfallzeiten, insbesondere auch im Mutterschutz sowie Kostenbeteiligung an Notfallbetreuung. Weitere Möglichkeiten sind der Aufbau einer familienbewussten Infrastruktur, betriebliche Pflegelotsen, Eltern-Kind-Büros, elternfreundliche Wiedereinstiegsprogramme, die Sensibilisierung von Führungskräften für familienfreundliche Führung sowie Kooperationen mit Dienstleistern aus den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege für die Betreuung zu Randzeiten, in den Ferien etc. Auch der Aufbau von Interessensvertretungen und Netzwerke für Eltern oder pflegende Angehörige sowie ein Vereinbarkeits-Assessment in der eigenen Belegschaft unterstützen. Denn „wer Care & Karriere zusammenbringen will, braucht mehr als ein Teilzeitangebot“ (FreeMom und UniBw M 2025) - und mehr als Selbstständigkeit. Flexibilisierung ist auch in der abhängigen Beschäftigung kein Patentrezept, wie eine Untersuchung zur Auswirkung von Homeoffice auf die Verteilung von unbezahlter Arbeit im Paarkontext im Rahmen des dritten Gleichstellungsberichts zeigt (Samtleben et al. 2020, S.42). Homeoffice ist demnach mit einer leichten Erhöhung der Ungleichheit in der Verteilung von unbezahlter Arbeit in Partnerschaften verbunden (ebd.).

Die Vorstellung von Selbstständigkeit als Vereinbarkeitstrick hat einen doppelten Boden, weil die Autonomie der Arbeitsgestaltung ein Einfallstor für die Verstetigung der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung bildet. Ebenso ist „mit dem soloselbstständigen Leben ein diffuser und permanenter Handlungs- und Aktionsdruck verbunden“ (Hanemann 2014, S.291), der auch der Haushalts- und Familienarbeit innewohnt. In der Solo-Selbstständigkeit wie in der Haushalts- und Familienarbeit führt die hohe Zeitsouveränität „nicht zu einem Mehr an Freizeit [...], sondern in einer flexibel handhabbaren Alltagszeit [...] der die Selbstständigen mit verstärkter und permanenter biografischer Arbeit begegnen müssen.“ (Hanemann 2014, S.295) Dies drückt sich vor allem in einem Bewältigungshandeln aus, das die Unsicherheit der Situation zu integrieren versucht (ebd., S.296). Auch die Haushalts- und Familienarbeit erfordert einiges an Bewältigung, insbesondere wenn sie in alleiniger Zuständigkeit erledigt werden muss. Der Betreuungsbedarf für Kinder ist häufig Ursache dafür, dass Eltern nicht genügend Zeit für ihre berufliche Tätigkeit aufwenden können. So sind mehr als ein Viertel der weiblichen Selbstständigen in der Grundsicherung alleinerziehend (Pahnke et al. 2014, S.83). Angebote von Kindertagesstätten, Ganztagschulen und nachschulischer Betreuung würde die zeitliche Möglichkeit bieten, in der selbstständigen Tätigkeit ein höheres Einkommen zu erzielen, wodurch sich der Bezug von staatlichen Leistungen erübrigen würde (ebd.). Auch hier machen die Autor:innen die Einschränkungen der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit für das niedrige Einkommen bei selbstständigen Frauen verantwortlich und suchen dementsprechend nach Lösungsansätzen, die Zeit für Erwerbsarbeit freisetzen, wie beispielsweise die Unterstützung durch haushaltsnahe Dienstleistungen (ebd., S.79).

Ausgangspunkt dieses Kapitels waren die Gründe für die geschlechterspezifische Einkommensungleichheit in der Solo-Selbstständigkeit zu vertiefen. Anhand der Zeitverwendungsstudie konnte gezeigt werden, dass Frauen circa neun Stunden mehr unbezahlte

Arbeit in der Woche leisten als Männer – wenn Kinder oder pflegebedürftige Angehörige hinzukommen, verschärft sich diese Ungleichheit. Mit der selbstständigen Erwerbstätigkeit sind Vereinbarkeitswünsche verbunden, die in der Regel an die der Tätigkeit innewohnende Arbeitszeitautonomie geknüpft sind. Diese erweist sich jedoch nicht als hilfreich für die Angleichung der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit sind bisher durchaus erwerbstatusabhängig, Selbstständige sind schlechter gestellt. Solo-Selbstständigkeit kann für Vereinbarkeitsfragen als bezahlte haushaltsnahe Dienstleistung jenseits der partnerschaftlichen Verteilung von unbezahlter Arbeit relevant werden, wie im nächsten Kapitel dargelegt wird.

5. Solo-Selbstständigkeit in der haushaltsnahen Dienstleistung

Das nun folgende Praxisbeispiel der Solo-Selbstständigkeit in den haushaltsnahen Dienstleistungen zeigt, welche Handlungsbedarfe es gibt, wenn unbezahlte Arbeit durch die Ansprüche auf Unterstützung im Rahmen des Sozialgesetzbuches zu einer Dienstleistung, also bezahlter Arbeit, wird.

Die Gründe für die geschlechtsspezifische Einkommensungleichheit in der Selbstständigkeit (*Gender Income Gap*) wurden in Kapitel 3 diskutiert und hinsichtlich der Ungleichverteilung der unbezahlten Sorgearbeit (*Gender Care Gap*) in Kapitel 4 vertieft. Darin wurde deutlich, dass die Zuschreibung der Verantwortlichkeit für unbezahlte Arbeit an Frauen und die dadurch verursachte Reduzierung ihrer zeitlichen Kapazitäten für die Ausübung ihrer Selbstständigkeit Handlungsfelder für die gleichstellungspolitische Zielsetzung der Angleichung des Arbeitszeitvolumens zwischen den Geschlechtern darstellen – doch was hat das mit der Gestaltung von Solo-Selbstständigkeit zu tun, um die es hier geht?

Die Verbindung liegt in der Branche, die für die private Verteilung von unbezahlter Haus- und Familienarbeit einen echten Unterschied macht: der haushaltsnahen Dienstleistung. Solo-Selbstständigkeit in dieser Branche wird bisher nicht als Säule der Vereinbarkeitsstrategie anerkannt und das obwohl der Bedarf an Unterstützung im Haushalt sowohl für ältere Personen als auch für Familien stetig steigt. Nach wie vor ist die „Ausbeutung der sorgenden Gemeinschaft“ (Haubner 2017) die zentrale Säule zur Bewältigung der vermehrt anfallenden unbezahlten Arbeit. Gleichstellungspolitik die darauf abzielt, das Arbeitskraftpotential von Frauen zu heben, indem Männer mehr für unbezahlte Arbeit verpflichtet werden, hat in der Regel zur Folge, dass Männer weniger für bezahlte Arbeit zur Verfügung stehen – das fördert die Partnerschaftlichkeit und Einkommensangleichung, dem Arbeitskräftepotential ist damit jedoch nicht geholfen. Das Volumen der unbezahlten Arbeit wächst tendenziell und verringert so das Erwerbspotential (Rudolf und Löffler

2025). Arbeitsplätze und Arbeitskraftpotential entstehen vor allem in dem Moment, in dem die ehemals unbezahlte Arbeit Teil der Erwerbsarbeitssphäre wird. So fordert der DGB „haushaltsnahe Dienstleistungen müssen als Teil des Arbeitsmarktes anerkannt und aufgewertet werden“ (DGB 2020a).

Zu den hauswirtschaftlichen Arbeiten zählen die regelmäßige Reinigung, das Einkaufen, die Zubereitung von Mahlzeiten, die Grundreinigung (Fenster, Türen, Schränke) sowie Arbeiten im Garten. Darüber hinaus zählen auch die Betreuung, psychosoziale Unterstützung, Alltagsbegleitung und Fahrdienste dazu. All das sind Aufgaben, die sowohl in abhängiger Beschäftigung als auch in Solo-Selbstständigkeit ausgeführt werden können und für die es keine Ausbildungserfordernisse gibt. Verlässliche Erkenntnisse über die konkreten Arbeitsbedingungen in diesen Tätigkeitsfeldern liegen bislang nur in begrenztem Umfang vor. Zwar existieren Studien, die psychosoziale Risiken und Ressourcen im Zusammenhang mit haushaltsnahen Dienstleistungen analysieren, insbesondere im Hinblick auf die besonderen Anforderungen der Interaktionsarbeit (Busse et al. 2024, S.5). Diese beziehen sich jedoch ausschließlich auf Tätigkeiten im Rahmen abhängiger Beschäftigungsverhältnisse.

Im Jahr 2024 waren in Privathaushalten 246.686 Personen im Minijob beschäftigt, 44.000 Personen waren sozialversicherungspflichtig beschäftigt und die Anzahl der Selbstständigen wurde auf 20.000 geschätzt (Enste und Anger 2024, S.2). Das bildet jedoch nur circa zehn Prozent der tatsächlich geleisteten bezahlten Unterstützung im Haushalt ab. Über 90 Prozent der Haushaltshilfen im Privathaushalt arbeiten demnach undokumentiert (ebd.). Die Arbeitsverhältnisse in privaten Haushalten sind nach wie vor eine Blackbox. Ein grundlegendes Problem stellt zudem die Scheinselbstständigkeit dar, insbesondere im Bereich der Live-in-Betreuung und Haushaltshilfe. Hier existieren kaum rechtssichere Formen der Erwerbstätigkeit, was überproportional migrantische Erwerbstätige betrifft (Aulenbacher et al. 2021; BMG et al. 2024).

Nach dem Fünften und Elften Sozialgesetzbuch (SGB) besteht die Möglichkeit, sich haushaltsnahe Dienstleistungen bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit fördern zu lassen. Im März und April 2025 wurden in Berlin zwei Fachgespräche geführt, die sich auf Solo-Selbstständige fokussierten, die haushaltsnahe Dienstleistungen nach diesen gesetzlichen Ansprüchen anbieten (Langer und Mauch 2025). Darüber hinaus bietet das SGB XII mit der Hilfe zur Pflege sowie das SGB VIII mit Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe und das SGB IX mit Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung weitere relevante Regelungen. Diese Bereiche werden in der vorliegenden Untersuchung jedoch nicht behandelt; eine ergänzende Analyse wäre hier jedoch vielversprechend. In den Fachgesprächen wurden die zentralen Herausforderungen von Solo-Selbstständigkeit in der haushaltsnahen Dienstleistung erarbeitet: Im Vergleich zur abhängigen Beschäftigung bietet die Selbstständigkeit, auch in der haushaltsnahen Dienstleistung, eine höhere Zeitautonomie sowie Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung und zur Gestaltung des

Angebots entsprechend der eigenen Fähigkeiten (Langer und Mauch 2025). Eigenverantwortliche Entscheidungen, auch in der Risikoabwägung, sind jenseits der Vorgaben eines Arbeitgebers möglich. Das dahinterliegende unternehmerische Selbstverständnis kann auch als gesellschaftlicher Mehrwert verstanden werden: Solo-Selbstständige können ein anderes Unterstützungsangebot gestalten als Angestellte. Zudem können haushaltsnahe Tätigkeiten, die wie beschrieben nach wie vor häufig unentgeltlich und undokumentiert, also in Form von *Schwarzarbeit*, verrichtet werden, durch Bezahlung und Beruflichkeit im Rahmen einer Solo-Selbstständigkeit allgemein aufgewertet werden.

In den Angeboten werden jedoch auch Geschlechterverhältnisse sichtbar: So würden Frauen eher dazu neigen, ein gutes Unterstützungsangebot zu machen, während Männer daran interessiert seien, den Markt unternehmerisch zu nutzen. Ob die Vergütung als attraktiv bezeichnet werden können, ist zumindest in Bezug auf das, was im Rahmen des SGB über die Kassen abgerechnet werden kann, diskussionswürdig. In Berlin werden für Betreuung ca. 25 Euro und für haushaltsnahe Dienstleistungen 35,50 bis 40 Euro pro Stunde als übliche Stundensätze genannt. Derzeit werden die Kosten einer haushaltsnahen Dienstleistung im Bewilligungsbescheid des Kostenträgers für die unterstützungsbedürftige Person ausgewiesen. Viele Teilnehmer:innen des Fachgesprächs plädieren gegenüber ihren Klient:innen für eine sogenannte Honorardiskretion, das heißt dafür, die konkrete Vergütung im Bewilligungsschreiben nicht auszuweisen. Begründet wird dies damit, dass den Klient:innen häufig nicht bewusst sei, welche Aufwendungen durch das Honorar abgedeckt werden. Daraus resultiert mitunter die Wahrnehmung, die Vergütung sei unangemessen hoch – ein Eindruck, der auf unzureichender Transparenz und fehlendem Wissen über die Kostenstruktur beruht. Hinzu kommt die mangelnde Wertschätzung für die Tätigkeit („Putzen kann jeder“), welche dazu führt, dass diese erneut nicht die notwendige gesellschaftliche Anerkennung erfährt. Obwohl also meist überwiegend unbezahlte Sorge- und Reinigungsarbeit nun in den Bereich der bezahlten Erwerbsarbeit übergeht, sind sie insbesondere im Kontext privater Haushalte weiterhin von gesellschaftlicher Abwertung geprägt.

Die Vergütungsvereinbarungen des Berufsverbands für Angestellte und Selbstständige in der Hauswirtschaft e. V. (bkh) mit den Kostenträgern in Bayern zeigen, dass es noch einiges zu verhandeln gibt. So muss beispielsweise geklärt werden, ob der Stundensatz für jede angefangene oder jede vollendete Stunde abgerechnet werden kann und ob Wegegeld sowie eine Anfahrtspauschale zur Verfügung stehen. Beides sind wichtige Aspekte, die die Zeitautonomie von Selbstständigen maßgeblich beeinflussen. Hier wird deutlich, dass Solo-Selbstständige in dieser Branche in der Regel nach Zeit und nicht nach Leistung abrechnen. Dies ist bei ambulanten Diensten unüblich, kann jedoch zu einer deutlich angenehmeren Arbeitsatmosphäre beitragen. Solo-Selbstständige können davon stark profitieren.

Des Weiteren erfolgt die Bewilligung entsprechender Leistungen nach dem SGB häufig erst rückwirkend. Für Solo-Selbstständige bedeutet dies, dass sie oftmals gezwungen

sind, in Vorleistung zu treten – gerade weil die notwendige Unterstützung in der Regel zeitkritisch ist. In dieser Zeit bewegen sich die Solo-Selbstständigen wortwörtlich zwischen Sphären der bezahlten und unbezahlten Arbeit. Damit wird die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung, die eigentlich auf gesetzlichen Ansprüchen basiert, individualisiert und das finanzielle Risiko auf die Solo-Selbstständigen verlagert. Auch hierin zeigt sich, dass die Debatte um mangelnde Wertschätzung von Sorgearbeit in den strukturellen Rahmenbedingungen fortgeschrieben wird. Um Vorleistungen weitestgehend zu vermeiden, wird daher vorgeschlagen, verbindliche Fristen für die Bewilligung von Leistungen einzuführen. Erfolgt der Bescheid nicht innerhalb eines festgelegten Zeitraums, könnte eine Genehmigungsfiktion oder ein Vorleistungsanspruch für diesen Zeitraum Rechtssicherheit schaffen.

Die Fachgespräche haben eindrücklich gezeigt, dass Solo-Selbstständige in der haushaltsnahen und betreuenden Dienstleistung zentrale Leistungen in einem gesellschaftlich hochrelevanten Bereich erbringen – oftmals unter prekären Bedingungen. Sie schließen Versorgungslücken in einem System, das durch demografischen Wandel, Fachkräftemangel und unzureichende institutionelle Angebote zunehmend unter Druck gerät. Dennoch fehlt es dieser Erwerbsgruppe bislang an struktureller Anerkennung, rechtlicher Absicherung und politischer Sichtbarkeit. Die Solo-Selbstständigkeit in sozialen Dienstleistungen wird nicht als stabiler Bestandteil der sozialen Infrastruktur begriffen, obwohl sie faktisch bereits eine tragende Rolle einnimmt. Notwendig ist die Absicherung existenzsichernder Vergütungen – besonders mit Blick auf die verdeckten Kosten solo-selbstständiger Tätigkeiten. Nicht zuletzt müssen kollektive Interessenvertretungen gestärkt und neue Formen der Selbstorganisation gefördert werden, um der sozialen Isolation vieler Solo-Selbstständiger entgegenzuwirken und ihre politische Stimme zu stärken.

Der politische Handlungsrahmen befindet sich im Wandel: Die Erarbeitung eines Altenhilfestrukturegesetzes nach SGB XII §71 wurde im Koalitionsvertrag des Berliner Senats vereinbart (CDU und SPD 2023) und der Landesseniorenbeirat hat dazu einen umfassenden Entwurf vorgelegt (Landesseniorenbeirat Berlin 2023). Im Koalitionsvertrag auf Bundesebene ist die Prüfung eines Familienbudgets für Alltagshelfer:innen festgelegt. Damit sollen die Attraktivität der hauswirtschaftlichen Dienstleistung erhöht, undokumentierte Arbeit eingedämmt und die Frauenerwerbsquote gesteigert werden (CDU et al. 2025). Auf europäischer Ebene wird die Stärkung haushaltsnaher Dienstleistungen als Teil der Stärkung von Frauenrechten verhandelt. Mit einem Frauenanteil von über 90 Prozent und äußerst geringen sozialpartnerschaftlichen Strukturen sollte der Fokus dementsprechend darauf liegen, die kollektive Interessenvertretung zu stärken und damit Geschlechtergerechtigkeit voranzubringen (Personal and Household Services Social Partners 2025).

Mit der Ratifizierung ILO-Konvention 189 im Jahr 2013 hat sich Deutschland dazu verpflichtet, gute Arbeit im Privathaushalt zu gewährleisten – hier gilt es weiter anzusetzen

(DGB 2020b). Bisher ist es nicht gelungen, die Ungleichverteilung von unbezahlter Arbeit im häuslichen Umfeld durch politische Maßnahmen zu verringern, da die Arbeitsbelastung von Frauen konstant unterschätzt wird (Löffler 2024). Solo-Selbstständigkeit, die sich in dieses unbezahlte Terrain vorwagt, eröffnet den Blick auf herrschende Geschlechterverhältnisse, die hier transversal und mit Bezug zu Solo-Selbstständigkeit untersucht wurden. Dabei wurde deutlich, dass die Tätigkeiten in unbezahltem Terrain eine wenig beachtete Säule der Vereinbarkeitsstrategie sind. Jenseits des SGB gibt es durch Steuererleichterungen oder ein Gutscheinmodell, wie in Frankreich und Belgien, Möglichkeiten der staatlichen Steuerung (Nisic und Molitor 2022). Um zu verhindern, dass nur Bessergestellte von solchen Angeboten profitieren, können diese an Bedingungen geknüpft werden. Beispielsweise an den erhöhten Bedarf aufgrund von niedrigen Einkommen sowie überdurchschnittlich anfallenden unbezahlten Arbeiten im Rahmen der (alleinigen) Verantwortung für kleine Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Die staatliche Förderung kann zudem sowohl für Angestellte als auch Selbstständige an Kriterien der guten Arbeit geknüpft sein. Denn selbst im kleinen Ausschnitt der über SGB V und XI finanzierten haushaltsnahen Dienstleistungen gibt es, wie gezeigt, für die Umsetzung von guten Arbeitsbedingungen zahlreiche Handlungsbedarfe. Das sollte nicht darüber hinwegtäuschen, dass, wie bereits ausgeführt, über 90 Prozent der haushaltsnahen Dienstleistungen undokumentiert und damit gänzlich jenseits von schützenden Regularien erbracht werden.

6. Schlussfolgerungen

Die Darstellung der bestehenden gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeitsförderung hat in Kapitel 2 gezeigt, dass Selbstständige häufig schlechter gestellt sind als abhängig Beschäftigte. Bisher gelten das Mutterschutzgesetz und das Familienpflege- und Pflegezeitgesetz nicht für selbstständig Erwerbstätige. Auch bei der Ausgestaltung des Anspruchs auf Elterngeld gibt es Schwierigkeiten. Die Auswirkungen von Mindestbeiträgen für die soziale Sicherung können schwer ins Gewicht fallen. Darüber hinaus zahlen freiwillig gesetzlich Versicherte während des Bezugs von Elterngeld die vollen Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung, während abhängig Beschäftigte beitragsfrei während der Elternzeit versichert sind.

In Kapitel 3 wurde deutlich, warum die geschlechterspezifische Einkommensungleichheit in der Solo-Selbstständigkeit schwer darzustellen ist. Auch von der amtlichen Statistik wird die Lücke im Gegensatz zur abhängigen Beschäftigung nicht erfasst. Hochrechnungen zeigen, dass die Einkommensungleichheit in der Selbstständigkeit höher ist als in der abhängigen Beschäftigung. Ein Blick auf die Einkommenssituation solo-selbstständiger Frauen zeigt, dass prekäre Erwerbsverhältnisse überwiegen, das Wissen um die genauere Erwerbs- und Lebenssituation aber unvollständig ist. Als Gründe für die Einkommensungleichheit wurden im Anschluss die Faktoren Bildungsgrad, Branche und

Berufe sowie Gründung, Erwerbsunterbrechungen und geringere Arbeitszeit diskutiert. Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede und Motivlagen in der (Solo-)Selbstständigkeit wurden als in der Mutterschaft besonders deutlich diskutiert. Die Einkommensungleichheit im Erwerbsleben zwischen den Geschlechtern, der *Gender Pension Gap*, erhöht sich hinsichtlich der Alterssicherungsleistungen, diese werden teilweise durch soziale Faktoren in der Rentenversicherung abgefedert. Nichtsdestotrotz beziehen selbstständige Frauen deutlich geringere Leistungen als Männer.

Die zentrale These dieser Expertise ist, dass die zeitliche Autonomie in der Solo-Selbstständigkeit der geschlechtsspezifischen Einkommensungleichheit nichts anhaben kann, da sie das fundamentale Problem der geschlechtsspezifischen Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit nicht verändert. Hierfür zeigen sich im Kontext der Solo-Selbstständigkeit einige Besonderheiten, wie in Kapitel 4 ausgeführt. Eine Solo-Selbstständigkeit gilt aufgrund der zeitlichen Autonomie als Vereinbarkeitstrick für Eltern, es zeigte sich jedoch, dass genau diese Autonomie ein Einfallstor für die Verstetigung der geschlechtlichen Arbeitsteilung ist, in welcher Mütter mehr unbezahlt und Väter mehr bezahlt arbeiten. Die gesellschaftliche Verteilung unbezahlter Arbeit steht jedoch aufgrund des demographischen Wandels und der Gleichstellung von Frauen unter Druck – neue Lösungen sind gefragt.

Diese werden in Kapitel 5 mitunter präsentiert, wo Solo-Selbstständigkeit in „unbezahltes Terrain“ vordringt – der haushaltsnahen Dienstleistung. Die Ergebnisse von zwei Fachgesprächen zeigen, dass auch in der bezahlten, haushaltsnahen Dienstleistung die gesellschaftliche Abwertungen gegenüber Sorgearbeit sich hält.

Die Bedeutung der Geschlechterverhältnisse für Solo-Selbstständigkeit ist bislang unzureichend beleuchtet. Um Solo-Selbstständigkeit als Teil der Vereinbarkeitsstrategie anzuerkennen, gibt es daher noch zahlreiche Handlungsbedarfe. Sowohl die geschlechterspezifische Einkommenssituation als auch die Kategorie Geschlecht an sich zu thematisieren, ist weiter zu vertiefen. Angesichts der informellen Vernetzungen von solo-selbstständigen FLINTA bieten sich weitere Bedarfe. Auch die Auswertung der Zeitverwendungsstudie (Statistisches Bundesamt 2024) mit dem Fokus des Vergleichs von selbstständig zu abhängig Erwerbstätigen bietet Potentiale. Ebenso bedarf die von Bliemeister (2014) untersuchte *Motherhood Wage Penalty* von Selbstständigen anhand von TPP-Daten einer Aktualisierung. Die Spezifizierung der Relevanz von Berufen, Branchen sowie der Unterscheidung von freiberuflicher und gewerblicher Tätigkeit für die diskutierten *Gender Gaps* sind ebenfalls Forschungsbedarfe. Untersuchungen in diesem Bereich sind vor allem dann sinnvoll, wenn sie transversal erfolgen, d.h. nicht nur die Erwerbsarbeit, sondern auch Haus- und Familienarbeit in die Analyse miteinbeziehen. Entsprechende Daten zur Verfügung zu stellen, ist Teil der Kampagne #CloseEconDataGap. Zudem würde die regelmäßige Einbeziehung der Bruttowertschöpfung von unbezahlter Arbeit in die Berechnungen des Bruttoinlandsproduktes dazu führen, dass Bedingungen

und Verlagerungsprozesse zwischen bezahlter und unbezahlter haushaltsnaher Dienstleistung erkennbar werden würden (Rudolf und Löffler 2025).

Die Förderung der Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Pflegebedürftige ist eine zentrale Säule auf dem Weg zu mehr Vereinbarkeit. Solo-Selbstständige sind bereits Teil dieser Säule, die Arbeitsbedingungen sollten entsprechend auch für diese Erwerbsgruppe verbessert und eine Tätigkeit im Sinne der Vereinbarkeit, zum Beispiel in der haushaltsnahen Dienstleistung, gefördert werden. Ebenso wirksam könnte „die Abschaffung wohlfahrtsstaatlicher Anreize für eine traditionelle Arbeitsteilung in Paaren wie beispielsweise das Ehegattensplitting“ (Samtleben et al. 2020, S.46 f.) sein.

Lott et al. formulieren vier wesentliche politische Handlungsbedarfe für die bessere Vereinbarkeit: eine zehntägige bezahlte nachgeburtliche Freistellung von nicht gebärenden Elternteilen, die Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld, die Reform des Brückenteilzeitgesetzes und die Einführung einer steuerfinanzierten Entgeltersatzleistungen für pflegende Angehörige (Lott et al., S.4). Deutlich wird, dass diese Maßnahmen auf abhängig Beschäftigte fokussieren – entsprechende Regelungen sind jedoch auch für Solo-Selbstständige zu treffen. Damit diese zielgerichtet sind, ist der Ausbau von Angeboten und Vernetzung zu diesem Thema in allen Branchen- und Berufsverbänden von Selbstständigen geboten.

Das Haus der Selbstständigen bietet zahlreiche Vernetzungs- und Wissensangebote zum Thema Vereinbarkeit. Die öffentlich geförderte Bundesweite Gründerinnenagentur (bga) bietet selbstständigen Frauen Zugang zur Erst-, Orientierungs- und vertieften Fachberatung sowie zu Weiterbildungs- und Vernetzungsangeboten. Zudem fördert das Bundesgleichstellungsministerium zwei Plattformen zum Thema. „Profi Hauswirtschaft“ soll Interessierten den Zugang zu einer Selbstständigkeit in der haushaltsnahen Dienstleistung erleichtern. „Perspektiven schaffen“ gibt ebenfalls Hinweise für Tätigkeiten im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen. Solo-Selbstständigkeit ist kein Patentrezept für Vereinbarkeit, aber ein wichtiger Baustein auf dem Weg dahin.

Literaturverzeichnis

Ahl, Helene (2006): Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions. In: Entrepreneurship Theory and Practice 30 (5), S.595-621.

AOK (2025): Kinderkrankengeld: Anspruch und Höhe | AOK. Online verfügbar unter <https://www.aok.de/pk/leistungen/kinder-familien/kinderkrankengeld/>, zuletzt geprüft am 11.11.2025.

Aulenbacher, Brigitte; Lutz, Helma; Schwiter, Karin (Hg.) (2021): Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa (Arbeitsgesellschaft im Wandel).

Baloyo, Mary Joy; Jones, Sally (2024): 'They don't waste money on women': gendered entrepreneurial household dynamics and the total social organization of labour. In: Entrepreneurship & Regional Development, S.1-25. DOI: 10.1080/08985626.2024.2346859.

Beblo, Miriam; Borgstedt, Silke; Bujard, Martin; Ehrentraut, Oliver; Jurczok, Franziska; Kaiser, Simone, Krebs, Tim et al. (2024): Strategierahmen für die ökonomische Gleichstellung 2030. Berlin.

Bliemeister, Patricia (2014): Einkommensrisiko Mutterschaft? Selbständige und abhängig beschäftigte Frauen im Vergleich. In: Claudia Gather, Ingrid Biermann, Lena Schürmann, Susan Ulbricht und Heinz Zipprian (Hg.): Die Vielfalt der Selbständigkeit: Nomos, S.93-110.

Bögenhold, Dieter; Fachinger, Uwe (2013): Weibliche Solo-Selbstständigkeit zwischen Notwendigkeit und Innovationsherausforderung: Beobachtungen über Geschlecht und Unternehmertum in Deutschland. Klagenfurt (IfS Discussion Papers, 01/2013).

Bönke, Timm; Glaubitz, Rick; Göbler, Konstantin; Harnack, Astrid; Pape, Astrid; Wetter, Miriam (2020): Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland. Bertelsmann Stiftung.

Bönte, Werner; Piegeler, Monika (2013): Gender gap in latent and nascent entrepreneurship: driven by competitiveness. In: Small Bus Econ 41 (4), S.961-987. DOI: 10.1007/s11187-012-9459-3.

Bührmann, Andrea D. (2023): Wandel der Arbeitsverhältnisse – ‚Normale‘ und ‚andere‘ Selbstständigkeiten. In: Katharina Goldberg, Ortrud Leßmann und Margarete Schuler-Harms (Hg.): Soziale Sicherung Selbstständiger. Interdisziplinäre und internationale Betrachtungen. Berlin, Münster: LIT (Sozialrecht und Sozialpolitik in Europa, Band 47), S.29-47.

Bundeministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2023): Väterreport 2023. Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland. Berlin.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2025): ILO-Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz von Deutschland ratifiziert. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2021/ilo-uebereinkommen-ueber-mutterschutz-ratifiziert.html>, zuletzt geprüft am 29.07.2025.

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) (2025): Elterngeld. Online verfügbar unter <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-73752>, zuletzt geprüft am 29.07.2025.

Bundesministerium für Gesundheit (BMG); Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS); Bevollmächtigte der Bundesregierung für Pflege (2024): Abschlussbericht der Arbeitsgruppe zur Gestaltung einer rechtssicheren Grundlage für die Live-In-Betreuung im familiären Bereich.

Bundesrat (26.04.2024): Entschließung des Bundesrates „Mutterschutz muss auch für Selbständige gelten“ (Drucksache 109/24).

Busse, Britta; Wirth, Lena Marie; Becke, Guido; Becker-Plüm, Lena; Jalaß, Isabel; Petersen, Ilka; Hülsken-Giesler, Manfred (2024): Psychosoziale Gesundheitsrisiken und -ressourcen von Haushaltshilfen im Umfeld von Pflegebedürftigkeit. Hg. v. Universität Bremen & Arbeitnehmerkammer Bremen. Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) (Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft, 42).

CDU; CSU; SPD (2025): Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 21. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages. Berlin.

CDU; SPD (2023): Das Beste für Berlin. Koalitionsvertrag 2023-2026. Berlin.

Chesalina, Olga (2023): Sozialer Schutz von hybriden Selbstständigen. In: Katharina Goldberg, Ortrud Leßmann und Margarete Schuler-Harms (Hg.): Soziale Sicherung Selbstständiger. Interdisziplinäre und internationale Betrachtungen. Berlin, Münster: LIT (Sozialrecht und Sozialpolitik in Europa, Band 47), S.76-87.

Deutsche Rentenversicherung Bund (2024): Mind the (Gender) Gap. rentenupdate Newsletter #4.

Deutscher Bundestag (2020): Antrag der Abgeordneten (...) und der Fraktion der FDP. Wirtschaftswende voranbringen und Mut zum Risiko wertschätzen – Selbstständigkeit stärken. Berlin (Drucksache 20/14260).

Deutscher Bundestag (2025): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl, Heidi Reichinnek, Gökyay Akbulut, Matthias W. Birkwald, Jörg Cezanne, Ates Gürpınar, Sören Pellmann, Dr. Petra Sitte, Kathrin Vogler und der Gruppe Die Linke: Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf. Berlin (Drucksache 20/13164).

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2020a): Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen. Dringende gesellschaftspolitische Aufgabe. In: arbeitsmarkttaktuell 2020 (8).

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2020b): Gute Arbeit im Privathaushalt – ein Lösungsansatz mit großer Wirkung. In: arbeitsmarkttaktuell 2020 (2).

Deutscher Juristinnenbund; Netzwerk Steuergerechtigkeit (2025): Themenpapier zur Reformation der Ehegattenbesteuerung.

Deutscher Juristinnenbund e.V. (2023): Mutterschutz für schwangere Selbstständige (Policy Paper, 23-01). Online verfügbar unter <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st23-01>, zuletzt geprüft am 29.07.2025.

Eilsberger, Patricia; Zwick, Markus (2011): Geschlechter-spezifische Einkommensunterschiede bei Selbständigen als Freiberufler und Gewerbetreibende im Vergleich zu abhängig Beschäftigten: Ein empirischer Vergleich auf der Grundlage steuerstatistischer Mikrodaten. Forschungsinstitut Freie Berufe. Lüneburg (FFB-Discussionpaper, 93).

Engstler, Heribert; Tesch-Römer, Clemens: Zeitverwendung von Erwachsenen, die ein Haushaltsmitglied pflegen. In: Wie die Zeit vergeht: Analysen zur Zeitverwendung 2012/2013 in Deutschland ; Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden, S.229-244.

Enste, Dominik; Anger, Christina (2024): Schwarzarbeit: Steigender Umsatz bei der illegalen Beschäftigung von Haushaltshilfen. In: IW Kurzbericht (93).

Europäischer Rat (19.10.1992): über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG). Richtlinie 92/85/EWG.

Europäisches Parlament und Rat (07.07.2010): Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates. Richtlinie 2010/41/EU 2010.

Europäisches Parlament und Rat (20.06.2019): zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates. Richtlinie (EU) 2019/1158.

FreeMom; UniBw M (Hg.) (2025): Flexradar Studie. Wer sorgt, denkt Arbeit neu.

Frerichs, Frerich; Fachinger, Uwe (2020): Selbstständige Erwerbstätigkeit und Erwerbskarrieren in späteren Lebensphasen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Ganz, Kathrin; Hausotter, Jette (2020): Intersektionale Sozialforschung. Unter Mitarbeit von Humboldt-Universität zu Berlin.

Gather, Claudia; Schmidt, Tanja; Ulbricht, Susan (2010): Der Gender Income Gap bei den Selbstständigen. Empirische Befunde. In: Andrea Dorothea Bührmann und Hans J. Pongratz (Hg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gather, Claudia; Schürmann, Lena; Trenkmann, Jeannette (2017): (Solo)-Selbstständigkeit als gleichstellungspolitische Herausforderung. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.

Genitheim, Nicole; Kraetsch, Clemens; Zapfel, Stefan (2019): Vereinbarkeit von Familie und Beruf selbstständig tätiger Mütter in Freien Berufen. Hg. v. Institut für freie Berufe Nürnberg.

Hanemann, Laura (2014): Zwischen Zeitsouveränität und Zeitpanik. Zum Lebensrhythmus der Solo-Selbstständigen. Dissertation. Friedrich-Schiller-Universität, Jena. Institut für Soziologie.

Haubner, Tine (2017): Die Ausbeutung der sorgenden Gemeinschaft. Laienpflege in Deutschland. Frankfurt/New York: campus.

Haubner, Tine; Pongratz, Hans J. (2021): Die ganze Arbeit! Für eine transversale Arbeitssoziologie. In: AIS-Studien 14(2), S.8-26.

Haumann, Wilhelm (2024): Mutterschutz für Selbständige Repräsentative Befragung selbständig tätiger Frauen und Männer im Auftrag des BMFSFJ. Hg. v. Institut für Demoskopie Allensbach (Untersuchungsbericht).

Heien, Thorsten; Krämer, Marvin (2018): Lebensverläufe und Altersvorsorge der Personen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976 und ihrer Partner. Hg. v. Deutsche Rentenversicherung Bund.

Joona, Pernilla Andersson (2018): How does motherhood affect self-employment performance? In: Small Bus Econ 50 (1), S.29-54. DOI: 10.1007/s11187-017-9887-1.

Jungbauer-Gans, Monika; Preisendörfer, Peter (1992): Frauen in der beruflichen Selbstständigkeit. Eine erfolgversprechende Alternative zur abhängigen Beschäftigung? In: Zeitschrift für Soziologie 21, S.61-77.

Kay, Rosemarie (2015): Selbstständigkeit im Erwerbsverlauf von Frauen. Online verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/295800810_Selbststaendigkeit_im_Erwerbsverlauf_von_Frauen, zuletzt geprüft am 11.09.2025.

Kay, Rosemarie (2023): Hybride Selbstständigkeit im Erwerbsverlauf. Analysen anhand der Taxpayer-Panels 2001-2018. Hg. v. Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM) (Daten und Fakten, 33).

Kay, Rosemarie (2024a): Mutterschaftsleistungen für selbstständig erwerbstätige Frauen. Hg. v. Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn (Daten und Fakten, Nr. 35).

Kay, Rosemarie (2024b): Umlagefinanzierte Mutterschaftsleistungen für selbstständig erwerbstätige Frauen? Hg. v. FGF-Forschungsnetzwerk Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand e.V. und IfM Bonn (Unternehmertum im Fokus, 7/24).

Kay, Rosemarie (2025): Auswirkungen der Geburt eines Kindes auf die selbstständige Erwerbsarbeit von Frauen. In: Daten und Fakten.

Kay, Rosemarie; Schneck, Stefan; Suprinovič, Olga (2013): Erwerbsbiografische Einflüsse auf das Gründungsverhalten von Frauen. Hg. v. Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn.

KfW Research (2022): Female Entrepreneurship. Mobilisierung von Gründerinnen ist wirtschaftliche Chance und gesellschaftliche Aufgabe. Hg. v. KfW Bankengruppe. Frankfurt am Main.

KfW Research (2025): KfW-Gründungsmonitor 2025. Gründungstätigkeit in wirtschaftlich unsicheren Zeiten: zuletzt besser als erwartet, aber nach wie vor (zu) niedrig. Hg. v. KfW Bankengruppe. Frankfurt am Main.

König, Stefanie; Cesinger, Beate (2015): Gendered work-family conflict in Germany: do self-employment and flexibility matter? In: Work, Employment and Society 29 (4), 531-549. DOI: 10.1177/0950017014545264.

Krause-Pilatus, Annabelle; Rinne, Ulf (2024): Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland (Aktualisierung 2024). Unter Mitarbeit von Max Müller und Hanna Nolde. Hg. v. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Forschungsbericht, 643).

Kümmerling, Angelika; Zink, Lina; Jansen, Andreas (2025): Spannungsfeld Vereinbarkeit.

Landesseniorenbeirat Berlin (2023): Berliner Gesetz „Gutes Leben im Alter“. Altenhilfestrukturen Berlin. Online verfügbar unter https://ü60.berlin/image/inhalte/file/2023-04-12_BE%20AHG_Gesetzentwurf_LSBB_final.pdf, zuletzt geprüft am 15.06.2025.

Langer, Cosima; Mauch, Katrin (2023): Datenlücke Solo-Selbstständigkeit. Anforderungen zur Verbesserung der Datenlage. Hg. v. Haus der Selbstständigen, ArbeitGestalten GmbH. Berlin.

- Langer, Cosima; Mauch, Katrin (2025): Das bisschen Haushalt. Solo-Selbstständigkeit in der sozialen Dienstleistung. Dokumentation Fachaustausch. Hg. v. Haus der Selbstständigen, ArbeitGestalten GmbH.
- Lauxen-Ublrich, Maria; Leicht, René (2004): Unternehmerin und daneben auch noch Kinder? Lebensformen und Arbeitsgestaltung selbstständiger Frauen in Deutschland. Eine empirische Untersuchung anhand von Mikrozensusdaten. In: Grüne Reihe (51).
- Lechmann, Daniel; Schnabel, Claus (2012): Why is there a gender earnings gap in self-employment? A decomposition analysis with German data. In: IZA Journal of European Labor Studies (6 (2012)).
- Leicht, René; Cesinger, Beate; König, Stefanie; Langhauser, Marc (2014): Karriere zu zweit – Haushalt allein? Selbstständige Frauen in Beruf und Partnerschaft. In: Claudia Gather, Ingrid Biermann, Lena Schürmann, Susan Ulbricht und Heinz Zipprian (Hg.): Die Vielfalt der Selbständigkeit: Nomos, S.189-212.
- Lloyd, Neil (2020): Strategic self-employment and family formation. In: CLEF Working Paper Series. Online verfügbar unter https://clef.uwaterloo.ca/wp-content/uploads/2020/04/CLEF-20_2020-Spring-Summer-Lloyd.pdf, zuletzt geprüft am 11.09.2025.
- Löffler, Verena (2024): Unbezahlte Arbeit: Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege. Jährliche Berechnung für Deutschland von 1991 bis 2021. Hg. v. Economiefeministe. Bern (Faktenblatt).
- Lott, Yvonne; Bünger, Paula (2023): Mental Load. Frauen tragen die überwiegende Last. Hg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). Düsseldorf (WSI-Report, Nr. 87).
- Lott, Yvonne; Mückenberger, Ulrich; Scholz: Sorgesensible und Geschlechtergerechte Arbeitszeiten. Jetzt! Hg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). Düsseldorf (WSI Kommentar, Nr. 6).
- Lühr, Rüdiger (2025): Wenn Selbstständige Kinder kriegen. selbststaendigen.info-Ratgeber zu Mutterschafts-, Elterngeld und weiteren Leistungen.
- Mauch, Katrin; Langer, Cosima (2025): Eine Statusfrage? Erwerbshybridität im Kontext der Solo-Selbstständigkeit. Einflüsse aus dem Sozial-, Arbeits- und Steuerrecht. Hg. v. Haus der Selbstständigen und ArbeitGestalten GmbH. Berlin.
- Mutterschutz für Alle! Informier dich! (2025): Online verfügbar unter <https://mutterschutzfueralle.de/informier-dich/>, zuletzt geprüft am 29.07.2025.
- Niessen-Ruenzi, Alexandra; Schneider, Christoph (2022): The Gender Pension Gap in Germany – Reasons and Remedies. In: CESifo Forum 2 (23).
- Nisic, Natascha; Molitor, Friederike (2022): Die Nachfrage nach Haushaltsnahen Dienstleistungen im Kontext staatlicher Unterstützungsleistungen. Ein Überblick über Determinanten, Modelle staatlicher Förderung und Konsequenzen für Haushalte und Dienstleister*innen. In: WSI Study (31).
- Pahnke, André; May-Strobl, Eva; Schneck, Stefan (2014): Erwerbsarmut von Selbständigen. Spielt das Geschlecht eine Rolle? In: Claudia Gather, Ingrid Biermann, Lena Schürmann, Susan Ulbricht und Heinz Zipprian (Hg.): Die Vielfalt der Selbständigkeit: Nomos, S.63-86.
- Personal and Household Services Social Partners (2025): Social Partners Statement on the European Commission's Roadmap to Strengthen Women's Rights. Brüssel.
- Peters, Eileen; Schulze Buschoff, Karin (2025): Krise ohne Ende? – Die Folgen der Corona-Pandemie für die Selbstständigen. In: Bettina Kohlrausch, Eileen Peters und Karin Schulze Buschoff (Hg.): Was von Corona übrig bleibt: Campus Verlag, S.73-96.
- Prognos AG (2024): Der unsichtbare Wert von Sorgearbeit. Berlin (Familie & Gesellschaft im Blick).
- Rudolf, Christine; Löffler, Verena (2025): Unbezahlte Arbeit und ihre gesellschaftliche und ökonomische Einordnung. Eine jährliche Berechnung für Deutschland von 2012 bis 2021. In: FEMINA POLITICA – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft 34 (1), S.125-135. DOI: 10.3224/feminapolitica.v34i1.11.
- Samtleben, Claire; Lott, Yvonne; Müller, Kai-Uwe (2020): Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Schiel, Stefan; Koßmann, Joanna; Gerhards, Eva (2025): Alterssicherung in Deutschland 2023 (ASID 2023) Zusammenfassender Bericht. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. infas und FiFo Köln.

Schrenker, Annekatrin; Zucco, Aline (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. Hg. v. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Berlin (DIW Wochenbericht, 10 / 2020).

Schürmann, Lena (2014): Erfolgreiche Erwerbsteilhabe. Selbstständigkeit im Kontext moderner Lebens von Frauen. Hg. v. Lena Schürmann, Claudia Gather, Ingrid Biermann, Susan Ulbricht und Heinz Zipprian. Edition Sigma. Berlin (Die Vielfalt der Selbstständigkeit).

Schürmann, Lena; Trenkmann, Jeannette (2019): Erste Verbesserungen in der sozialen Absicherung selbständig Erwerbstätiger – eine Chance für Frauen in der digitalen Arbeitswelt? In: FemPol 28 (1-2019), S.94-104. DOI: 10.3224/feminapolitica.v28i1.08.

Statistisches Bundesamt (2023): Presse Pflegevorausberechnung: Pressemitteilung Nr. 124 vom 30. März 2023. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_124_12.html?nn=208696, zuletzt geprüft am 07.11.2025.

Statistisches Bundesamt (2024): Wo bleibt die Zeit? Ergebnisse der Zeitverwendung in Deutschland 2022. Wiesbaden. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Ergebnisse/_inhalt.html#805174, zuletzt geprüft am 15.06.2025.

Statistisches Bundesamt (2025a): Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2022 geborene Kinder.

Statistisches Bundesamt (2025b): Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit. Pressemitteilung Nr. 175 vom 19. Mai 2025. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_175_13.html, zuletzt geprüft am 11.11.2025.

Statistisches Bundesamt (2025c): Gender Pay Gap sinkt 2024 im Vergleich zum Vorjahr von 18% auf 16%. Pressemitteilung Nr. 056 vom 13. Februar 2025. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/02/PD25_056_621.html, zuletzt geprüft am 11.11.2025.

Statistisches Bundesamt (2025d): Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html>, zuletzt geprüft am 11.11.2025.

Statistisches Bundesamt (2025e): Teilzeitquoten 2025.

Statistisches Bundesamt (2025f): Elterngeld 2024: Elterngeld Plus gewinnt weiter an Bedeutung. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/03/PD25_112_22922.html, zuletzt aktualisiert am 24.03.2025, zuletzt geprüft am 26.08.2025.

Strohmeyer, Robert; Tonoyan, Vartuhi (2007): Working Part-Time or Full-Time? On the Impact of Family Context and Institutional Arrangements on Atypical Work: A Cross-National Comparison of Female Self-Employment in Western and Eastern Europe. In: Michael Dowling und Jürgen Schmude (Hg.): Empirical entrepreneurship in Europe. New perspectives. Cheltenham, UK, Northampton, MA: Edward Elgar Publishing, S.112-134.

Sundermeier, Janina (2024): 'It just seems that they don't act like men': The influence of gender role stereotypes on women's entrepreneurial innovation activities. In: Journal of Business Research 185, S.114902. DOI: 10.1016/j.jbusres.2024.114902.

Teutloff; Stenzhorn; Kässi (2025): Skills, Job Application Strategies, and the Gender Wage Gap. Evidence from Online Freelancing. Hg. v. ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH Mannheim. Mannheim (ZEW Discussion paper, N O.25-016 | 03/2025).

Verheul, Ingrid; Thurik, Roy; Grilo, Isabel; van der Zwan, Peter (2012): Explaining preferences and actual involvement in self-employment: Gender and the entrepreneurial personality. In: Journal of Economic Psychology 33 (2), S.325-341. DOI: 10.1016/j.joep.2011.02.009.

Wanger, Susanne (2020): Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht: Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht (AZR AG) für die Jahre 1991-2019. In: IAB Forschungsbericht 2020 (16).

Abkürzungsverzeichnis

BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBFSFJ	Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EU	Europäische Union
FLINTA	Frauen, Lesben, Inter, Nicht-binär, Trans, Agender
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz
GG	Grundgesetz
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
ILO	International Labour Organisation
MuSchG	Mutterschutzgesetz
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Erwerbstätigkeit (2004, 2014 und 2024)	15
Abb. 2:	Einkommensrisiken und -benefits nach einer (ersten) Mutterschaft nach Erwerbsstatus	22
Abb. 3:	<i>Gender Pension Gap</i> in der Selbstständigkeit (2023)	25
Abb. 4:	Alterssicherungsleistungen von Selbstständigen ab 65 Jahren (2023)	26
Abb. 5:	Anteile an Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppe (1991 und 2019)	28
Abb. 6:	Bruttowertschöpfung der fünf stärksten Wirtschaftsbereiche (2012 und 2021)	29

Danksagung

Herzlich bedanken möchten wir uns bei den Teilnehmer:innen des Fachaustauschs. Für hilfreiche Rückmeldungen aus dem Haus der Selbstständigen danken wir zudem Veronika Mirschel (Referat Selbstständige der Gewerkschaft ver.di), Pia Probst von Input Consulting sowie Elke Ahlhoff, Ute Kalender und Jan Leiß von ArbeitGestalten.

Impressum

Expertise	Solo-selbstständig in unbezahltem Terrain – Eine transversale Perspektive auf Solo-Selbstständigkeit im Lichte von Haus- und Sorgearbeit Erarbeitet im Rahmen des Projektes Haus der Selbstständigen von Cosima Langer und Katrin Mauch
Projektpartner und Herausgeber	ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH, Ahlhoff Havelberger Str. 4, 10559 Berlin +49 30 2803 2086 www.arbeitgestaltengmbh.de
Projektträger	INPUT Consulting gGmbH Theodor-Heuss-Str.2, 70174 Stuttgart +49 711 2624 080 www.input-consulting.de
Berlin, Januar 2026 1. Auflage	Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF Plus) trägt zu einem sozialeren Europa bei und setzt die Europäische Säule sozialer Rechte in die Praxis um. Er investiert vor Ort in Maß- nahmen, um Menschen bei der Bewältigung wirtschaftlicher und sozialer Herausforderungen zu unterstützen und ihre Beschäftigungschancen zu verbessern. Der ESF Plus unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizie- rung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Er fördert Gründer*innen und hilft kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bei der Fach- kräftesicherung. Mehr zum ESF unter: www.esf.de.



Haus der
Selbstständigen



Das Projekt „Haus der Selbstständigen“ wird im Rahmen der Förderrichtlinie „Zukunftscentren-Unterstützung von KMU, Beschäftigten und Selbständigen bei der Entwicklung und Umsetzung innovativer Gestaltungsansätze zur Bewältigung der digitalen Transformation“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

