

Kohlrausch, Bettina

Article

Gleichberechtigung während der Pandemie

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Kohlrausch, Bettina (2021) : Gleichberechtigung während der Pandemie, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 101, Iss. 10, pp. 765-768, <https://doi.org/10.1007/s10273-021-3021-3>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/247849>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Ende des vorherigen Zeitgesprächsartikels

Bettina Kohlrausch

Gleichberechtigung während der Pandemie

Wo stehen wir in Sachen Gleichberechtigung am Ende der Pandemie und zu Beginn einer neuen Legislaturperiode? Die Frage scheint umso dringlicher als das Thema Gleichberechtigung im Wahlkampf kaum eine Rolle gespielt hat. Gleichzeitig wurde während der Pandemie immer deutlicher, dass Frauen in vielerlei Hinsicht stärker von den negativen Auswirkungen der Pandemie betroffen waren als Männer. Außerdem wurde im Zuge der Pandemie teilweise hitzig diskutiert, ob sich beispielsweise durch Arbeitszeitreduktionen der Väter infolge Kurzarbeit oder mehr Arbeitszeitflexibilität im Homeoffice sogar neue Möglichkeiten für eine gleichberechtigte Partnerschaft ergeben. Hinter diesen Debatten steht die grundsätzliche Frage nach den Strukturen von Geschlechterverhältnissen in Deutschland, dessen sozialstaatliche Arrangements und betriebliche Praktiken sich lange Zeit an dem Leitbild des männlichen Familienernährers orientiert haben und es – schaut man beispielsweise auf das Ehegattensplitting – immer noch tun. Vor dem Hintergrund dieser Strukturen war und ist die „doppelte Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt, 2004) von Frauen in Arbeitsmarkt und Familie nach wie vor mit vielen Widersprüchen verbunden. Diese

Widersprüche führen zu einer größeren Verantwortung von Frauen für Sorgearbeit (Gender Care Gap), häufigerer Teilzeitarbeit und einem geringeren Anteil an der Erwerbsarbeit (Gender Time Gap) sowie schlechterer Entlohnung (Gender Pay Gap) (z. B. Zucco und Lott, 2021).

Datengrundlage der Untersuchung ist die Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung. Im Rahmen der Erwerbspersonenbefragung wurden bis zu 7.677 Personen in insgesamt fünf Wellen (April 2020, Juni 2020, November 2020, Januar 2021, Juni 2021) befragt. Die Interviews wurden als computergestützte Online-Interviews (CAWI) durchgeführt. Die Stichprobe basiert auf einer Quotenstichprobe im Rahmen eines Online-Access-Panels. Dabei wurde die strukturelle Zusammensetzung der Befragten anhand von festgelegten Quoten nach den Merkmalen Alter, Geschlecht, Bundesland und Bildung

Prof. Dr. Bettina Kohlrausch ist wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.

© Der/die Autor:in 2021. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

abgebildet. Die Quotenvorgaben basieren auf Sollzahlen aus der amtlichen Statistik. Das bedeutet, dass eine Stichprobe erhoben wurde, welche die Erwerbsbevölkerung entsprechend dieser Merkmale adäquat abbildet. Gleichwohl handelt es sich nicht um eine Zufallsstichprobe, die nach wie vor als „Goldstandard“ für die Erhebung repräsentativer Stichproben gilt. Der Panel-Ansatz hat jedoch den Vorteil, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen aufgrund der Quotierung anteilmäßig besser abgebildet werden können. Dieselben Personen können zu einem späteren Zeitpunkt erneut befragt werden, um Veränderungen auf individueller Ebene zu messen. Außerdem erleichtert die hohe Fallzahl die Auswertung und Analyse bestimmter Teilgruppen. In den folgenden Auswertungen wurden nur die 5.047 Personen berücksichtigt, die an allen fünf Wellen der Befragung teilgenommen haben.¹

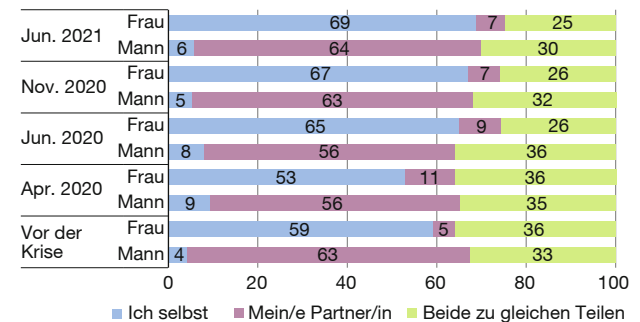
Wo steht Deutschland in Sachen Gleichstellung?

Schon vor der Pandemie zeigte sich auf vielen Ebenen, dass der Verfassungsauftrag der Gleichstellung von Männern und Frauen in Deutschland nicht umgesetzt ist. Die Ursachen hierfür sind vielschichtig. Die feministische Forschung hat immer wieder auf geschlechtsspezifische Benachteiligungsmechanismen hingewiesen, die tief in die Institutionen, aber auch in die eingeübten sozialen Praktiken (z.B. in der Rechtsprechung) der Bundesrepublik Deutschland eingeschrieben sind. Ein zentraler Mechanismus, der insbesondere die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erklärt, ist das Konzept der doppelten Vergesellschaftung von Frauen (Becker-Schmidt, 2004), das bereits in den 1980er Jahren die Widersprüche aufzeigte, denen Frauen ausgesetzt sind, weil ihr Arbeitsvermögen sowohl im Kontext unbezahlter Reproduktionsarbeit als auch marktförmiger Erwerbsarbeit vergesellschaftet wird. Daraus ergeben sich spezifische Benachteiligungsmuster. „Die überkommene Vorstellung, dass Männerarbeit mehr wert sein soll als Frauenarbeit, ist in doppelter Weise ideologisch. In dieser Wertung rangiert Berufsarbeit vor Hausarbeit, vor der sich die Mehrzahl der Männer soweit es geht drückt. Und die bezahlte Arbeit von Männern wird besser honoriert als die von Frauen, auch wenn beide auf vergleichbarem Niveau tätig sind.“ (Becker-Schmidt, 2004, 69). Seit Regina Becker-Schmidt ihre Theorie der doppelten und widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen formuliert hat, sind zahlreiche arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen umgesetzt worden, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern sollen – wie z. B. ein massiver Ausbau der Kinderbetreuung. Gleichwohl hat die Pandemie deutlich ge-

¹ Diese Einschränkung erklärt auch mögliche kleine Abweichungen von bereits publizierten Auswertungen der Erwerbspersonenbefragung, die sich dann auf eine leicht veränderte Grundgesamtheit beziehen.

Abbildung 1
Verteilung der Kinderbetreuung zu verschiedenen Zeitpunkten der Pandemie und vor der Krise

in %



Anmerkung: N=986 (Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern im Haushalt, die an allen fünf Befragungswellen teilgenommen haben).

Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, N=4697.

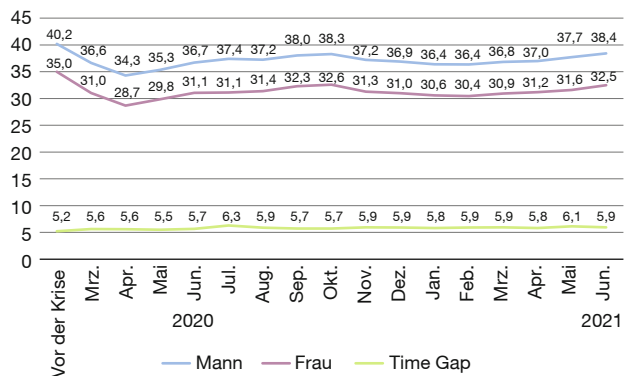
macht, dass diese Instrumente die systemischen Widersprüche zwischen Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit nicht aufgelöst haben. Dies möchte ich im Folgenden exemplarisch am Beispiel der Verteilung der Sorgearbeit, der Entwicklung der Arbeitszeiten und der Wirksamkeit sozialpolitischer Instrumente, die der Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen sollen, zeigen.

Verteilung der Sorgearbeit

Abbildung 1 zeigt die Verteilung von Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern. Die Abbildung verdeutlicht, dass sowohl vor als auch während der Pandemie die Hauptlast der Sorgeverantwortung bei den Frauen lag. Zwar stieg der Anteil von Männern, die den überwiegenden Teil der Sorgearbeit erledigt haben, während des ersten Lockdowns im April von ca. 5 % (vor der Krise) auf ca. 11 %. Im Verlauf der Krise reduziert sich die Zahl jedoch wieder auf das Vorkrisenniveau. Unter den Bedingungen der Krise bedeutet das aber auch, dass Frauen zumindest während der Schul- und Kitaschließungen mehr Sorgearbeit leisten mussten. Die mit den Kita- und Schulschließungen einhergehende Zunahme der Sorgearbeit führte somit in der Konsequenz zu einer Vergrößerung des Gender Care Gap, auch wenn die Muster der Verteilung der Verantwortung für die Sorgearbeit bei dem überwiegenden Teil der Paare stabil geblieben sind.

Dennoch hat sich der Anteil von Männern, die den überwiegenden Teil der Sorgearbeit übernahmen, insbesondere während des ersten Lockdowns im April 2020, vergrößert. Hier lohnt sich ein Blick auf Männer, die während der Pandemie zumindest punktuell mehr Sorgearbeit übernommen haben als vorher. Offensichtlich eröffneten sich für einen geringen Teil der Paare in der Krise Mög-

Abbildung 2
Tatsächlich geleistete Erwerbsarbeitsstunden von Frauen und Männern



Anmerkung: N=986 (Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern im Haushalt, die an allen fünf Befragungswellen teilgenommen haben).

Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, N=4697.

lichkeiten hin zu einer egalitäreren Verteilung der Sorgearbeit. Dies sind vor allem Paare, bei denen der Vater im Homeoffice und/oder auf einer geringen Stundenbasis arbeitet (Zucco und Lott, 2019).

Entwicklung der Arbeitszeiten und des Gender Time Gap

Die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit hat für Frauen Konsequenzen: einerseits, weil sie sich sowohl im Hinblick auf die familiäre Situation als auch im Hinblick auf die Finanz- und Arbeitssituation während der Krise stärker belastet gefühlt haben als Männer. Die stärksten Belastungsgefühle wiesen dabei Alleinerziehende auf (Hövermann, 2021). Andererseits, weil sie während der Pandemie ihre Arbeitszeit häufiger als Männer reduziert haben, um ihre Kinder betreuen zu können. So gaben während des ersten Lockdowns im April 2020 13 % der Männer und gut 24 % der Frauen an, dass sie wegen der Kinderbetreuung Arbeitszeiten reduziert hätten. Im Juni 2021 waren es 5 % der Männer und 13 % der Frauen.

Die häufigere Arbeitszeitreduktion aufgrund von Kinderbetreuung ist vermutlich ein Grund für die Vergrößerung des Gender Time Gap, die in Abbildung 2 zu sehen ist. Während der Gender Time Gap vor der Krise durchschnittlich ca. fünf Stunden betrug, hat sich der Unterschied zwischen der durchschnittlichen Stundenzahl, die Männer und Frauen an Erwerbsarbeit leisten, auf durchschnittlich sechs Stunden vergrößert. Die Vergrößerung des Time Gap ist dabei kein punktuell Phänomen, sondern hat sich im Verlauf der Pandemie verstetigt. Dieser Befund ist ein Hinweis darauf, dass sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen infolge der Pandemie wieder verringert. Kinderbetreuung ist dabei nicht der einzige Grund,

warum Frauen ihre Arbeitszeit reduziert haben. Kohlrausch und Dullien (2020) zeigen, dass Frauen im April 2020 und im Juni 2020 ihre Arbeitszeit auch dann noch signifikant stärker reduziert haben als Männer, wenn für Unterschiede wie die Reduzierung von Arbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuung, die Arbeitszeit vor der Krise oder das Qualifikationsniveau kontrolliert wird. Das bedeutet, dass Frauen im Zuge der Pandemie stärker als Männer vom Arbeitsmarkt verdrängt wurden und dass dies nicht ausschließlich auf die größere Verantwortung von Frauen für die Kinderbetreuung zurückzuführen ist. Frauen hatten schon vor der Krise eine tendenziell schwächere Position auf dem Arbeitsmarkt, und diese strukturelle Schwäche scheint sich im Verlauf der Pandemie verstärkt zu haben.

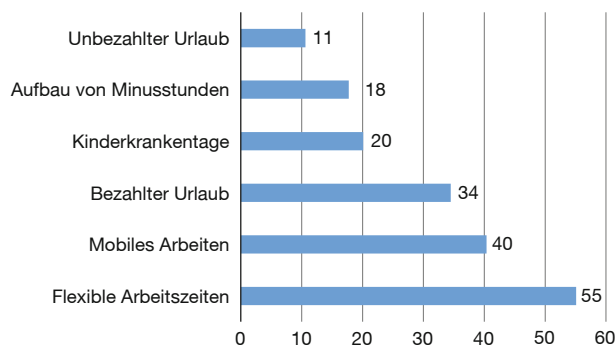
Wirksamkeit sozialpolitischer Instrumente

Die Politik hat nach dem ersten Lockdown auf die Belastung, die sich insbesondere für Frauen aus den Schul- und Kitaschließungen ergeben haben, reagiert. So wurde in vielen Bundesländern der Zugang zur Notbetreuung ausgebaut. Darüber hinaus kam es zu einer Ausweitung der Ansprüche auf Kinderkrankentage. Zudem gab es zahlreiche betriebliche Regelungen, die es Eltern ermöglichten, ihre Arbeitszeiten zu flexibilisieren und nicht zuletzt erließ das Bundesarbeitsministerium eine Corona-Arbeitsschutzverordnung, welche die Arbeitgeber:innen zum Angebot von Homeoffice verpflichtete, sofern nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen. Ziel dieser Verpflichtung war vor allem eine Verringerung der Infektionszahlen. Viele Beschäftigte (ca. 80 %) gaben jedoch an, dass ihnen das Homeoffice die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtere (Kohlrausch und Emmeler, 2021).

Schaut man sich die Möglichkeiten an, die Männer und Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern im Haushalt genutzt haben, um die Betreuung ihrer Kinder zu ermöglichen, so stehen flexible Arbeitszeiten gefolgt von der mobilen Arbeit an erster Stelle. Erst an vierter Stelle folgt, nach der Möglichkeit bezahlten Urlaub zu nehmen, die Inanspruchnahme der Kinderkrankentage, die explizit als Instrument der Entlastung von Eltern eingeführt wurden. Am seltensten griffen die Eltern auf den Aufbau von Minusstunden und die Inanspruchnahme unbezahlten Urlaubs zurück (vgl. Abbildung 3). In der öffentlichen Debatte wurde der Ausbau des Anspruchs auf Kinderkrankentage häufig als wichtiger Schritt zu mehr Vereinbarkeit und damit auch mehr Gleichberechtigung zwischen Geschlechtern betrachtet. Die Ergebnisse der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung zeigen jedoch, dass diese nur von ca. 20 % der Eltern in Anspruch genommen wurden. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass viele Beschäftigte keine Möglichkeit sehen, ihr Arbeitsvolumen für einen längeren Zeitraum zu reduzie-

Abbildung 3
Nutzung der Möglichkeiten der Kinderbetreuung

in %



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, N=4697.

ren, weil die in ihren Verantwortungsbereich liegenden Tätigkeiten dann unerledigt bleiben. Es ist auffällig, dass Eltern bevorzugt Möglichkeiten der Kinderbetreuung nutzen, die ihre Arbeitszeiten flexibilisieren, ohne ihr Arbeitsvolumen zu reduzieren. So nahmen sich beispielsweise Eltern, die der Aussage „Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen“ voll und ganz oder eher zustimmten, seltener Kinderkrankentage als solche, die dieser Aussage eher nicht oder gar nicht zustimmten. Ein Grund hierfür könnte eine hohe Verdichtung der Arbeit sein, die keine längeren Fehlzeiten zulässt.

Entgegen der Erwartung gaben zudem Männer (21,9%) häufiger als Frauen (17,9%) an, Kinderkrankentage während der Schul- und Kitaschließungen als Möglichkeit der Kinderbetreuung in Anspruch genommen zu haben. Dieser zunächst überraschende Befund lässt sich jedoch plausibilisieren. So zeigt sich beispielsweise, dass Personen, die befristet oder in Teilzeit beschäftigt waren – beides Merkmale, die häufiger auf Frauen zutreffen –, seltener Kinderkrankentage in Anspruch nahmen. Hier wird deutlich, dass der rechtliche Anspruch nicht deckungsgleich mit der real existierenden Möglichkeit ist, diese Tage zu beanspruchen. Gleichwohl haben Frauen mit durchschnittlich fünf Tagen mehr Tage in Anspruch genommen als Männer (durchschnittlich vier Tage). Dies bedeutet, dass ihnen die Möglichkeit Kinderkrankentage zu nehmen, seltener zur Verfügung stand. Wenn sie diese Möglichkeit jedoch hatten, nahmen sie mehr Tage in Anspruch und blieben dem Arbeitsmarkt länger fern.

Fazit

Während der Pandemie zeigte sich im Hinblick auf die Sorgearbeit bei den meisten Paaren eine große Stabili-

tät. Im Ergebnis führte dies zu einer Zunahme der Sorgeverantwortung von Frauen, die häufiger als Männer ihre Arbeitszeit verringert haben, um die Kinderbetreuung zu ermöglichen. Auch Männer in Kurzarbeit haben die damit verbundene Reduzierung der Arbeitszeit genutzt, um sich verstärkt um ihre Kinder zu kümmern. In der Gesamtschau zeigt sich somit, dass sich die bereits vor der Krise existierenden Ungleichheitsstrukturen in der Krise verschärfen und damit auch langfristig zu einer wachsenden Ungleichheit zwischen den Geschlechtern führen könnte, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird. Gleichzeitig können wir durch die Erfahrungen der Krise lernen, welche Faktoren eine egalitäre Verteilung der Sorgearbeit ermöglichen: Mehr Arbeit im Homeoffice und ein geringeres Arbeitszeitvolumen sind wichtige Säulen einer gerechteren Geschlechterordnung.

Der Befund, dass Kinderkrankentage nur von 20% der Eltern zur Überbrückung der Schul- und Kitaschließungen genutzt und seltener von Frauen als Männern in Anspruch genommen wurden, zeigt, dass die Möglichkeiten flexiblerer Arbeitsgestaltung im Hinblick auf Zeit und Ort nicht gut funktionieren, wenn sie nur in Form individueller Ziehungsrechte ausgestaltet sind. Personen in schwächeren Arbeitsmarktpositionen scheinen dann weniger Möglichkeiten zu haben, diese Rechte auch tatsächlich zu beanspruchen. Gleichstellungspolitik sollte sich daher nicht nur darauf konzentrieren, Angebote zur Kinderbetreuung auszubauen, sondern die betriebliche Ebene, auf der die verschiedenen Anforderungen und organisationalen Logiken von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit konkret aufschlagen, stärker in den Blick nehmen. Es gilt hier, die verantwortlichen Akteur:innen stärker dazu zu verpflichten, Arbeitsarrangements zu organisieren, die auch kurzfristige Auszeiten für die Übernahme von Sorgearbeit ermöglichen und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben generell in den Mittelpunkt der Arbeitsorganisation stellen. Hierfür bedarf es auch einer Stärkung und Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmungsrechte, beispielsweise bei der Ausgestaltung des Homeoffice.

Literatur

- Becker-Schmidt, R. (2004), Doppelte Vergesellschaftung von Frauen. Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben, in R. Becker und B. Kortendieck (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, 62-71, VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dullien, S. und B. Kohlrausch (2020), Dissecting the COVID19 supply shock: Which role did school closures play?, *IMK Working Paper*, 207.
- Hövermann, A. (2021), Belastungswahrnehmungen in der Corona-Pandemie. Erkenntnisse aus vier Wellen der HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020, *WSI Policy Brief*, 50, 3.
- Kohlrausch, B. und H. Emmler (2021), Homeoffice: Potenziale und Nutzung, *WSI Policy Brief*, 52, 3.
- Zucco, A. und Y. Lott (2021), Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona, *WSI-Report*, 64.