

Pressemitteilung**Hans-Böckler-Stiftung****Rainer Jung**

01.03.2021

<http://idw-online.de/de/news764002>Forschungsergebnisse
Gesellschaft, Politik, Wirtschaft
überregional**Hans Böckler
Stiftung** 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

Corona und Gleichstellung: Studie beleuchtet Wirkung auf Gender Pay Gap, Arbeitszeiten und Aufteilung von Sorgearbeit

Forscherinnen finden ambivalente Trends Corona und Gleichstellung: Neue Studie beleuchtet Wirkung auf Gender Pay Gap, Arbeitszeiten und Aufteilung von Sorgearbeit Die Corona-Krise stellt erwerbstätige Frauen und Männer zum Teil vor die gleichen Herausforderungen, teilweise sind sie aber auch unterschiedlich von den Folgen der Pandemie betroffen. Dadurch dürften sich bei der Datenlage zur Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland für das Corona-Jahr 2020 ambivalente Muster ergeben: Scheinbare kurzfristige Fortschritte beim Gender Pay Gap treffen auf möglicherweise dauerhafte Verschlechterungen der Arbeitszeit-Situation von erwerbstätigen Frauen.

In einigen Familien verfestigt sich die traditionelle Verteilung der unbezahlten Kinderbetreuung, in anderen eröffnen sich aber auch neue Chancen für eine fairere Aufteilung. Das ergibt eine neue Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Im Vorfeld des Internationalen Frauentags am 8. März beleuchtet sie neueste geschlechtsspezifische Trends bei Einkommen, Erwerbsarbeitszeiten und dem Anteil an unbezahlter Sorgearbeit.*

So finden die WSI-Forscherinnen Dr. Yvonne Lott und Dr. Aline Zucco erste Indizien dafür, dass der Gender Pay Gap, also der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen, durch die Krise etwas kleiner geworden sein könnte. Das hat allerdings wenig mit Verbesserungen bei den Fraueneinkommen zu tun, sondern damit, dass in der ersten Welle der Pandemie mehr Männer als Frauen arbeitslos geworden sind und in Kurzarbeit arbeiten mussten, weshalb Männer-Einkommen im Mittel stärker unter Druck geraten sind. Dieser Effekt könnte sich zudem mittlerweile umkehren, zumindest war die Arbeitsmarktentwicklung für Frauen im Januar 2021 schlechter als bei Männern. Außerdem erhalten verheiratete Frauen durch das Ehegattensplitting bei Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit häufig niedrigere Sozialleistungen, was ihre Einkommen schmälert.

Gleichzeitig nimmt der Rückstand von Frauen bei der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeit (Gender Time Gap) Pandemie-bedingt zu, auch weil vor allem Mütter ihre Arbeitszeit im Job reduzieren, um bei geschlossenen Schulen und Kitas Kinder zu betreuen. Es besteht die Gefahr, dass ein Teil dieser Arbeitszeitreduzierungen auch nach Ende der akuten Krise nicht zurückgenommen werden kann, falls Arbeitgeber an einer Aufstockung der Arbeitszeit kein Interesse haben. Die Corona-Krise offenbart neben solchen Risiken aber auch ein Potenzial für mehr Geschlechtergleichheit: Während sich bei rund 75 Prozent der Familien die (meist vorwiegend von den Frauen übernommene) Verteilung der Kinderbetreuung während des Jahres 2020 nicht veränderte und sich in manchen Familien die traditionelle Arbeitsteilung zumindest zeitweise vertiefte, haben innerhalb der letzten 12 Monate auch etliche Väter durch kürzere Arbeitszeiten oder Homeoffice mehr Zeit mit Sorgearbeit verbracht.

„In der Gesamtschau spricht vieles dafür, 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 könnten, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird“, fasst Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des WSI, die aktuellen Trends zusammen. Dafür macht die neue Studie Vorschläge, die von Verbesserungen bei der

Kinderbetreuung über Reformen der Ehegattenbesteuerung bis zu neuen Modellen verkürzter Vollzeit reichen (mehr dazu unten). Denn: „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“, so Kohlrausch.

Da zu Einkommen oder Arbeitszeiten im Corona-Jahr 2020 derzeit noch keine Daten der amtlichen Statistik vorliegen, werten die Gender-Expertinnen Lott und Zucco für ihre Untersuchung neben dem aktuellen internationalen Forschungsstand auch die Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung intensiv aus. Dafür wurden erstmalig im April 2020 mehr als 7600 Erwerbstätige und Arbeitsuchende von Kantar Deutschland online befragt. Weitere Befragungswellen richteten sich im Juni und im November 2020 an dieselben Personen, so dass Trends im Zeitverlauf analysiert werden können. Die Panel-Befragung bildet die Erwerbspersonen in Deutschland im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht, Alter, Bildung und Bundesland repräsentativ ab.

Die Ergebnisse im Einzelnen:

– Gender Pay Gap könnte sinken, weil Männer häufiger arbeitslos oder in Kurzarbeit waren –

Der Rückstand von Frauen beim durchschnittlichen Bruttostundenverdienst ist zwischen 2009 und 2019 zwar leicht zurückgegangen, zeigen Lott und Zucco. Mit 19 Prozent 2019 war der Gender Pay Gap in Deutschland aber weiterhin groß, auch im europäischen Vergleich. Die Forscherinnen halten es für wahrscheinlich, dass sich die Schere in der Corona-Krise zunächst wieder etwas schließen könnte. Ein wesentlicher Grund dafür wäre allerdings alles andere als positiv: Zwischen Frühjahr und Herbst 2020 stieg die Arbeitslosigkeit relativ bei Männern noch deutlich stärker an als bei Frauen (siehe Grafik 1 in der pdf-Version dieser PM; Link unten), gleichzeitig waren mehr männliche Beschäftigte in Kurzarbeit. Beide Faktoren dürften die durchschnittlichen Stundenlöhne von Männern stärker in Mitleidenschaft gezogen haben als die von Frauen – obwohl im speziellen Segment der Minijobs vor allem weibliche Beschäftigte von Arbeitslosigkeit betroffen waren.

Der Effekt könnte sich zum Jahreswechsel aber wieder gedreht haben, weil sich im zweiten Lockdown die Beschäftigungsentwicklung bei den Frauen relativ stärker verschlechterte. Außerdem wirken sich Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit bei weiblichen Beschäftigten häufig negativer aufs Einkommen aus als bei männlichen. Das hat zwei wesentliche Ursachen: Erstens leitet sich die Höhe des Kurzarbeitergeldes, wie auch die des Arbeitslosengeldes, vom Nettoeinkommen ab. Und das ist bei vielen verheirateten Frauen niedriger, weil beim Ehegattensplitting in Steuerklasse V überproportional hohe Abzüge fällig werden. Zweitens erhalten Frauen seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes über das gesetzliche Niveau hinaus. Laut Erwerbspersonenbefragung profitierten davon im November knapp 48 Prozent der Kurzarbeiter, aber nur 36,5 Prozent der Kurzarbeiterinnen (siehe Grafik 2 in der pdf-Version). Das liegt unter anderem daran, dass Frauen seltener in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, für die Gewerkschaften häufig eine Aufstockung durch den Arbeitgeber vereinbaren konnten.

– Gender Time Gap: In der Krise gewachsen –

Insbesondere während der ersten Lockdown-Phase schlug die Pandemie sowohl auf die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen als auch die von Männern durch. Allerdings mit signifikanten Unterschieden, wie Lott und Zucco herausarbeiten: „Frauen reduzierten ihre Arbeitszeiten häufiger wegen Kinderbetreuung, während Männer aufgrund von Kurzarbeit oder anderen betrieblichen Maßnahmen zur Eindämmung des Virus kürzer arbeiten.“ So gaben zur Zeit der weitgehenden Schul- und Kitaschließungen im April rund 24 Prozent der erwerbstätigen Mütter an, ihre Arbeitszeit wegen der Kinder reduziert zu haben, unter den Vätern waren es etwa 16 Prozent. Bis zum November sank der Anteil zwar bei beiden Geschlechtern, er war mit fast zehn Prozent unter den Müttern aber weiterhin deutlich höher als unter den Vätern (knapp sechs Prozent; siehe Grafik 3).

Zwar ging auch die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit von Frauen ohne Kinder im Zuge der Corona-Krise stärker zurück als die der Männer, die Arbeitszeitreduzierung zur Kindebetreuung ist nach Analyse der Forscherinnen aber ein wichtiger Faktor dafür, dass der Gender Time Gap gewachsen ist: Vor Ausbruch der Pandemie arbeiteten erwerbstätige Mütter im Durchschnitt zehn Stunden pro Woche kürzer als erwerbstätige Väter in einem bezahlten Job. Im Frühjahr 2020 betrug die Differenz 12 Stunden und auch im November, als nach den Arbeitszeiten vom Oktober gefragt wurde, noch 11 Stunden (siehe Grafik 4).

Die WSI-Expertinnen sehen das Risiko, dass diese Schere auch längerfristig weiter geöffnet bleibt – zumal seit Dezember erneut Schulen und Kitas weitestgehend geschlossen waren. Denn: Anders als bei der Kurzarbeit, bei der der Wechsel zurück zur vorherigen Arbeitszeit durch die Beteiligung der Bundesagentur faktisch „automatisch“ geschehe, sei der Einfluss der Arbeitgeber nach familienbedingten Reduzierungen größer. Im schlimmsten Fall könnte sich „ungewünschte Teilzeit“ verstetigen. Außerdem signalisierten kürzere Erwerbsarbeitszeiten aus familiären Gründen aus Arbeitgebersicht „oftmals ein geringeres Arbeitsengagement, was negative Folgen für den weiteren beruflichen Werdegang wie geringere Löhne, weniger Weiterbildungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten haben kann“, schreiben Lott und Zucco.

– Gender Care Gap: Bei den meisten Familien wenig Änderung, vertiefte Traditionalisierung vs. Egalisierung in Teilgruppen –

Unbezahlte Arbeit bei der Kinderbetreuung übernehmen in Deutschland nach wie vor in erster Linie die Frauen, und zwar auch, wenn sie berufstätig sind. Das zeigen ältere repräsentative Zeitverwendungsstudien, aus denen die Forscherinnen zitieren. 2013 wandten Männer mit Vollzeitjob in Paarhaushalten mit minderjährigen Kindern über die Woche gemittelt 2:49 Stunden pro Tag für solche unbezahlten Tätigkeiten auf. Vollzeiterwerbstätige Frauen waren hingegen täglich 4:12 Stunden mit Sorgearbeit beschäftigt, Teilzeitbeschäftigte 5:23 Stunden. Andererseits war die Erwerbsarbeitszeit von Männern in Vollzeit spürbar länger als die vollzeitbeschäftigter Frauen – ein Hinweis auf mehr Überstunden.

Im Zuge der Corona-Krise hat sich an diesen meist ungleichen Verhältnissen in der großen Mehrheit der Familien nicht viel geändert, zeigen die Daten aus der aktuellen Erwerbspersonenbefragung: Rund 75 Prozent der Befragten mit Job und Kindern gaben an, die Verteilung der Betreuungszeit sei im Verhältnis zu vor der Pandemie gleich geblieben. In gut sieben Prozent der Partnerschaften zeigte sich ein Wechsel zu einer traditionellen Arbeitsteilung: Die Frauen übernahmen den größten Anteil der anfallenden zusätzlichen Sorgearbeit, obwohl diese vor der Krise einigermaßen gleich verteilt war.

Auf der anderen Seite berichteten fast 12 Prozent der Befragten, in ihrem Haushalt sei die Kinderbetreuung ausgeglichener, egalisierter, verteilt. Bei weiteren knapp fünf Prozent sprechen die Forscherinnen von einer „umgekehrten Traditionalisierung“, bei der sich vor allem der Mann um die Kinder kümmert (siehe Grafik 5). Diese Veränderungen waren zwar im Zeitverlauf der unterschiedlichen Befragungswellen etwas weniger stabil als der in anderen Familien beobachtete Wechsel zur traditionellen Arbeitsteilung. Dass die Väter mehr Sorgearbeit übernahmen, scheine also „in erster Linie eine kurzfristige Anpassung an die Notsituation zu sein“, schreiben Lott und Zucco. Gleichwohl machen sie auf dieser Basis ein gewisses „Modernisierungspotenzial bei der partnerschaftlichen Arbeitsteilung“ aus, das sich oft ergeben habe, wenn Väter durch Kurzarbeit oder Homeoffice mehr Zeit zu Hause verbrachten.

– Empfehlungen: Bessere Vereinbarkeit, mehr Vätermomente in der Elternzeit, Reform von Kurzarbeitergeld und Ehegattensplitting –

Um negative gleichstellungspolitischen Folgen der Krise aufzuhalten bzw. abzufedern empfehlen die Wissenschaftlerinnen einige kurzfristige Reformen. Zusätzlich bedürfe es aber auch langfristiger Schritte, um den Gender Pay Gap, Gender Time Gap und Gender Care Gap dauerhaft zu reduzieren.

Zu den kurzfristigen Maßnahmen zählen:

- Gewährleistung der institutionellen Kinderbetreuung: Die institutionelle Kinderbetreuung solle ausgebaut und besser ausgestattet werden. Das gewährleiste auch mehr Stabilität in Krisen.
- Förderung betrieblicher Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Damit Mütter und Väter auch in Krisenzeiten ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen und Beruf und Familie besser vereinbaren können, müsse die Arbeitszeitsouveränität von Beschäftigten gestärkt werden. Betriebliche Angebote zu orts- und zeitflexiblen Arbeitsarrangements müssten flankiert werden durch eine betriebliche Kultur, die familiäre Verpflichtungen anerkennt, und eine Arbeitsorganisation, die flexibles Arbeiten durch eine ausreichende Personalausstattung und verbindliche Vertretungsmöglichkeiten unterstützt.
- Loslösen des Kurzarbeitergelds und des Arbeitslosengelds von der Steuerklasse III/V: Da Frauen deutlich häufiger in der Steuerklasse V und Männer häufiger in der Steuerklasse III vertreten sind und Frauen somit aufgrund der ungleichen steuerlichen Belastung geringere Nettoeinkommen beziehen, erhalten sie im Schnitt auch ein geringeres Kurzarbeitergeld bzw. Arbeitslosengeld. Um diese Ungleichheit zu vermeiden, sollten diese Leistungen an die Steuerklasse IV gekoppelt werden. Zugleich sollten aber Verschlechterungen der bisherigen Entgeltersatzleistungen wegen des Entfallens dieser Steuerklassenkombination verhindert werden, um Familieneinkommen nicht zu schädigen. Dazu empfehlen die Forscherinnen, die Lohnersatzraten generell zu erhöhen.
- Aufwertung der sozialen Dienstleistungsberufe: Einmal mehr sei in der Krise die Unterbewertung von Dienstleistungsberufen (z.B. Pflegeberufe, Einzelhandel) deutlich geworden. Die Arbeitsleistung von Beschäftigten diesen Bereichen müssten gesellschaftlich und finanziell anerkannt und aufgewertet werden.

Langfristig empfehlen die WSI-Expertinnen:

- Reform des Ehegattensplittings: Die Steuerklassenkombination III/V bei verheirateten Paaren setze Fehlanreize, da aufgrund der überproportionalen steuerlichen Belastung bei einer Aufstockung der Arbeitsstunden das Nettoeinkommen unterproportional steigt. Zusammen mit der kostenlosen Mitversicherung in der Krankenkasse führe dies dazu, dass es für verheiratete Frauen teilweise (kurzfristig) sinnvoller erscheint, geringfügig statt sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein. Eine mögliche Reform des Ehegattensplittings könnte die Abschaffung der Steuerklasse V sein, sodass Ehepaare auf die bestehende Alternative IV/IV oder das Faktorverfahren zurückgreifen.
- Ausbau der Partnermonate des Elterngeldes: Zur langfristigen Förderung der egalitären Aufteilung der Kinderbetreuung sollten die Partnermonate von 2 auf 4 und langfristig auf 6 Monate erhöht werden.
- Ausbau der 30-Stunden-Woche: Mit der Förderung der 30-Stunden-Woche könnte ein Abbau von Arbeitsplätzen verhindert und gleichzeitig die Gleichstellung zwischen Frau und Mann gefördert werden.

wissenschaftliche Ansprechpartner:

Dr. Yvonne Lott
WSI-Expertin für Geschlechterforschung
Tel.: 0211-7778-600
E-Mail: Yvonne-Lott@boeckler.de

Rainer Jung
Leiter Pressestelle
Tel.: 0211-7778-150

E-Mail: Rainer-Jung@boeckler.de

Originalpublikation:

*Yvonne Lott, Aline Zucco: Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. WSI Report Nr. 64, März 2021. Download:
https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf

Die PM mit Grafiken (pdf): http://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2021_03_01_.pdf