

SYSTEMRELEVANT 93

WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch und WSI-Expertin Yvonne Lott erläutern neue Forschungsergebnisse zum Stand der Gleichstellung und zur Belastung von Müttern während Corona.

Marco Herack:

Heut ist Donnerstag, der 3. März 2022. Willkommen zur 93. Ausgabe von Systemrelevant. Wir sind heute zu dritt. Daher begrüße ich Bettina Kohlrausch.

Bettina Kohlrausch:

Hallo.

Marco Herack:

Hallo Bettina. Du bist die Direktorin des WSI, dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Und wir haben heute auch dabei Yvonne Lott.

Yvonne Lott:

Hallo Marco. Hallo Bettina.

Marco Herack:

Du bist die Leiterin des Referats Geschlechterforschung am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut, also dem ... Ist ja schwierig gerade in dieser Zeit so einen Einstieg hier zu machen. Ich frage mal so salopp, hat sich eure Welt auch in den letzten ein, zwei Wochen sehr stark verändert?

Bettina Kohlrausch:

Ja.

Yvonne Lott:

Ja.

Bettina Kohlrausch:

Das ist schon ... ja, also es ist schon eine Erschütterung, die sehr grundsätzlicher Natur ist. Und ich habe auch mit vielen Kolleginnen gesprochen, die sich gefragt haben, wie viel Sinn es eigentlich noch macht, das zu erforschen, was wir gerade erforschen. Aber ich finde, dass es schon auch in diesen Zeiten wichtig ist oder dass unsere Aufgabe ja auch ist, zu gucken, wie kann denn eine demokratische Zivilgesellschaft, egalitäre Gesellschaft oder einigermaßen gerechte Gesellschaft aussehen. Und das sind ja genau die Werte, die jetzt offensichtlich auch zur Disposition stehen. ... Tagesgeschehen steht, sind es nach wie vor wichtige Fragen und insofern glaube ich, hat das schon eine Sinnhaftigkeit, auch wenn man natürlich gerade im Moment auf die drängenden Fragen mit dem, was wir tun, keine Antworten geben kann. Das ist auch klar.

Marco Herack:

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann vorweg wie immer der Hinweis, wenn ihr uns erreichen möchtet, um Ideen, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Falls ihr Twitter nutzen solltet, findet ihr Bettina als @BettiKohlrausch. Und Yvonne ist dort zugegen als @yj_lott zu finden.

Yvonne Lott:

Hätte ich mir einen einfacheren Twitter-Namen ausdenken sollen?

Marco Herack:

Einen flüssigeren. Ja.

Yvonne Lott:

Ja. Genau.

Marco Herack:

Dadurch redet man öfter drüber und merkt ihn sich dann auch. Mein Name ist Marco Herack und wir werden uns, ich sage es mal vorab, noch in geeigneter Form über die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine unterhalten und ihn besprechen. Heute nicht. Heute soll es um Geschlechtergerechtigkeit gehen. Denn ihr habt einen Gleichstellungsreport, ja, veröffentlicht und da ein paar sehr spannende und interessante Erkenntnisse raus gewonnen. Was ist denn der Gleichstellungsreport? Was ist das Ziel?

Yvonne Lott:

Wir haben ja am WSI das Gender-Datenportal, wo wir schön aufbereitete Grafiken allen zur Verfügung stellen, die diese Grafiken brauchen für die Lehre, aber auch für ihre politische Arbeit oder einfach nur aus Interesse. Und da sind ganz viele Indikatoren drin, anhand deren wir Gleichstellung messen in sechs Handlungsfeldern; Bildung, Einkommen, wir haben Zeit mit dabei, Mitbestimmung. Das sind so die Bereiche, die wir abdecken. Und wir haben gesagt, wir machen dieses schöne Gender-Datenportal und wir wollen das nutzen und wirklich so einmal im Jahr oder wenigstens alle zwei Jahre so ein Schlaglicht auf die zentralen Indikatoren werfen und dann eben Bilanz ziehen, okay, wie hat sich denn die Gleichstellung in den letzten Jahren entwickelt, gibt es Fortschritte, gibt es Rückschritte. Das sind so die Fragen, die uns in dem Gleichstellungsreport interessieren. Und jetzt ist ja eben nächste Woche Internationaler Frauentag am 8. 3. und wir haben ja dann den Tag davor jetzt den Equal Pay Day. Und das waren für uns jetzt zwei Anlässe zu sagen, okay, wir machen wieder diesen Gleichstellungsreport.

Bettina Kohlrausch:

Und diese Woche sogar noch Equal Care Day.

Yvonne Lott:

Stimmt.

Bettina Kohlrausch:

Eine ganze Reihe von Anlässen.

Marco Herack:

Was ist denn ein Equal Care Day?

Bettina Kohlrausch:

Bis zu dem Tag haben Frauen mehr Sorgearbeit geleistet.

Yvonne Lott:

Ich glaube ja.

Bettina Kohlrausch:

Das ist ein bisschen unpräzise. Also es ist ja auch mit dem Equal Pay Day, dass ja sozusagen die Zeit, die Frauen länger arbeiten müssen, um dasselbe Gehalt zu haben wie Männer im Jahr. Deshalb verschiebt sich das ja auch immer ein bisschen. Und das ist sozusagen das Äquivalent zur Sorgearbeit.

Marco Herack:

Okay. Ich meine, wir haben jetzt März.

Bettina Kohlrausch:

Ja.

Yvonne Lott:

Genau.

Marco Herack:

Ist ja da auch schon eine Aussage.

Bettina Kohlrausch:

Im März.

Marco Herack:

Dann kommen wir mal zum Report. Gibt es da etwas, was euch insbesondere ins Auge gestochen ist?

Yvonne Lott:

Na ja, ich wurde ja jetzt auch schon viel von Journalist*innen gefragt, was hat Sie überrascht, was ist bemerkenswert. Und ich finde, was doch bemerkenswert ist, dass trotz des ersten Jahres Pandemie ... also unsere Daten gehen alle bis 2020, das muss halt noch mal einschränkend dazusagen. Also 2021 ist nicht dabei. Aber auch wenn wir das erste Pandemiejahr mitnehmen, können wir sagen, dass die positiven Tendenzen, die positiven Entwicklungen jetzt im Bereich von Erwerbsbeteiligung und auch im Bereich von Einkommen weiter vorangeschritten sind. Zwar in kleinen Schritten, muss man sagen, also wir haben jetzt nicht irgendwie einen Riesensprung gemacht in Sachen Gleichstellung, aber die Lücke zwischen Männern und Frauen bei der Erwerbsbeteiligung ist auch in 2020 geringer gewesen als im Vorjahr und auch der Gender Pay Gap ist weiter geschrumpft. Liegt im internationalen Vergleich, muss man immer sagen, immer noch relativ hoch mit etwas mehr als 18 Prozent. Aber trotzdem sind wir da weiter auf einem guten Weg, würde ich sagen, so. Bei dem Thema Mitbestimmung, das habe ich ja auch schon gesagt, das ist ein Bereich, den wir uns angucken, da können wir auch sagen, (der?) Frauenanteil in den Aufsichtsratsgremien ist in den letzten Jahren gestiegen. Auch da kann man wieder Wasser in den Wein gießen und sagen, ja, schon gestiegen, aber auch ein bisschen stagniert jetzt in den letzten ein, zwei Jahren. Und es wird letztlich auch nicht mehr gemacht, als die Quote vorgibt, so.

Die Quote wird erfüllt, das ist gut. Und seitdem es die Quote gibt, eben für die Aufsichtsratsgremien gibt es eben den Anstieg des Frauenanteils, aber jetzt ist sozusagen das Soll erfüllt und viel mehr passiert auch nicht. Und da muss man jetzt auch gucken, ob vielleicht einfach da auch jetzt in den nächsten Jahren mehr Bewegung noch mal reinkommt. Vielleicht braucht es einfach noch mal Zeit und die Quote ist ja dafür da, eben so einen generellen Wandel auch anzustoßen, dass dann das auch ein Alleingang ist, dass einfach der Frauenanteil dann eben auch über die Quote hinaussteigt. Das sind so die positiven Dinge, die wir berichten können. Einen Rückschritt haben wir nicht gefunden, also wenn wir 2020 mitreinnehmen. Zu den Rückschritten wird ja wahrscheinlich Bettina gleich noch mal konkreter was sagen, wenn wir genauer auf die Pandemieentwicklung gucken. Aber wir haben jetzt nirgendwo was, wo wir sagen, oh Gott, das geht jetzt wieder in eine ganz falsche Richtung, so. Das, würde ich sagen, ist eine gute Nachricht auch. Was wir sagen müssen, ist, wenn wir uns jetzt zum Beispiel die Aufteilung von Kinderbetreuung angucken – und das ist ja auch das, was Bettina Kohlrausch und Andreas Hövermann sich auch noch mal genauer angeschaut haben – für die Pandemie, also schon sehen wir da, dass die Männer zu Beginn der Pandemie mehr Sorgearbeit übernommen haben, aber sie haben es nicht durchgehalten.

Die Paare sind dann wieder zu der Vor-Krisen-Aufteilung zurückgegangen und haben sozusagen die Gunst der Stunde, jetzt vielleicht ihre Arbeitsteilung ganz anders zu strukturieren, eben nicht genutzt. Also da war die Pandemie auf keinen Fall ein Game Changer. Und das ist, was mich persönlich sehr frustriert. Man hätte

ja denken können, dass so ein Schock wie die Pandemie da auch zu einem Wandel führt und viele Paare, die es bisher anders machen wollten, aber nicht irgendwie konnten, gesagt haben, so, ach Mensch, jetzt haben wir mal die Möglichkeit und jetzt ist alles so auf den Kopf gestellt und jetzt machen wir es auch dauerhaft ganz anders. Aber das sehen wir eben in den Daten nicht. Und das ist natürlich was, was ich jetzt selbst sehr bedauere, muss ich sagen.

Marco Herack:

Weiß man denn, woran das liegt? Habt ihr das auch hinterfragt?

Yvonne Lott:

Also da haben wir jetzt keine Daten zu konkret, warum sie jetzt dabeibleiben. Wir wissen einfach, dass Geschlechterarrangements, also auch gerade traditionelle, einfach extrem hartnäckig sind. Also es gibt auch Studien, also vor Corona, die zeigen, wenn es jetzt irgendwie ein großes Ereignis gibt, wie zum Beispiel Arbeitslosigkeit des Mannes, in einem Paar, dann ist es jetzt nicht so, dass der Mann, weil er jetzt arbeitslos ist und einfach ja viel mehr Zeit hat, sehr viel mehr Kinderbetreuung übernimmt. Also auch da, selbst wenn es jetzt eben zu dieser Arbeitslosigkeit kommt beim Mann, bleiben die Paare oft einfach bei ihrer doch traditionellen Arbeitsteilung. Also es ist selbst bei so großen Schocks sozusagen passiert dann letztlich nicht viel.

Und diese krasse Persistenz von diesen Geschlechterarrangements, die scheinen auch in der Pandemie Bestand zu haben. Also es gab wie gesagt zu Beginn im April 2020 da mehr Männer, die sich engagiert haben, also es war dann auch vielleicht wirklich aus dieser extremen Notsituation heraus, aber sie haben es halt eben nicht durchgehalten. Und dann kann man natürlich fragen, okay, was braucht es denn eigentlich für Maßnahmen, wenn es jetzt eine Pandemie nicht ist, um eben da auch also weiterzukommen und einfach auch die traditionellen Arrangements zu brechen und eine partnerschaftliche Arbeitsteilung herbeizuführen. Aber da werden wir ja bestimmt auch gleich noch drüber sprechen.

Bettina Kohlrausch:

Yvonne, ihr habt doch rausgefunden schon, ich glaube, beim letzten Stand zur Gleichstellung, dass bei den Paaren, in denen es zumindest kurzfristig zu Verschiebungen hin zu einer egalitäreren Verteilung gekommen ist, dass da schon Männer häufiger in Kurzarbeit waren und häufiger im Homeoffice, richtig?

Yvonne Lott:

Ja genau. Also in Kurzarbeit nicht unbedingt, sondern die waren dann häufiger ...

Bettina Kohlrausch:

Ach, das haben Toralf und Hartmut, glaube ich, mal rausgefunden.

Yvonne Lott:

Genau. Also den Effekt für Kurzarbeit finden wir auch. Das war jetzt nicht in dem Report drin, den wir letztes Jahr veröffentlicht hatten. Also noch mal für die Hörerinnen und Hörer, es gab im letzten Jahr so einen extra Pandemiereport-Special. Wir dachten erst, es heißt ein Jahr nach der Pandemie, aber es war dann eben ein Jahr mit der Pandemie im letzten Jahr. Und da haben wir eben genau in der Tat gefunden, dass eben gerade die Paare mehr in Richtung partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung tendieren, wo dann der Mann eben im Homeoffice arbeitet oder auch in Betrieben arbeitet, die flexible Arbeitsarrangements anbieten, also die halt auch insgesamt wahrscheinlich familienfreundlicher sind. Aber ich bin da immer so ein bisschen vorsichtig, weil die Daten da einfach auch noch also ein bisschen dünn sind, muss man einfach auch sagen. So, aber das ist was, was man sehen kann, ja.

Bettina Kohlrausch:

Man könnte das ja vorsichtig in die Richtung interpretieren, dass es eben kurzfristig günstigere Rahmenbedingungen gegeben hat mit vielleicht einer höheren Arbeitszeitflexibilität auch und vor allen Dingen einer krassen Arbeitszeitreduzierung, und dass die natürlich jetzt auch wieder weg sind.

Yvonne Lott:

Ganz genau, also halt auch mit weniger Stigma, was kürzere Arbeitszeiten angeht und auch Homeoffice. Also das ist ja auch immer so ein Hemmnis, was wir hatten häufig, also vor der Pandemie, dass eben auch gerade Männer eben entweder verzichtet haben, diese Arrangements zu verwenden, also kürzere Arbeitszeiten. Also Arbeitszeit zu verkürzen, war dann eher so ein No-Go für Männer, weil die wollten weiter Karriere machen. Oder wenn sie irgendwie flexibler gearbeitet haben im Homeoffice, dann haben sie es halt eher für den Ausbau ihrer Karriere verwendet so, weil es halt ein Stigma ist in den Betrieben, überhaupt die Arbeitszeit zu verkürzen, weil das ist immer ein Signal zu sagen, hier, mir ist was anderes im Leben wichtiger. Und das wird halt oft bestraft in Betrieben, wo dann erwartet wird, dass die Beschäftigten den Job vor alles stellen, so. Und eben auch Homeoffice hatte häufig eben dieses extreme Stigma, wenn es irgendwie für die Familie verwendet wird. So und, genau, das kann sein, dass das aufgehoben war in der Pandemie, wenigstens kurzfristig. Interessant ist natürlich jetzt die Frage auch für alles, was jetzt an Forschung danach passiert oder halt auch nach der Pandemie; bleibt es in Teilen. Also kommt es irgendwie auch dauerhaft auch wenigstens in einigen Betrieben zu weniger Stigma von diesen flexiblen Arbeitszeiten zu einer stärkeren Familienfreundlichkeit und was sind das für Betriebe und was haben die für Merkmale und wie kann man so was auch in anderen Betrieben meinetwegen fördern. Also das ist, denke ich mal, so eine Frage, an der wir dann eben auch weiter dranbleiben müssen nach der Pandemie, um zu gucken.

Bettina Kohlrausch:

Aber ich finde, das ist wichtig, einmal zu sagen, weil das ja auch so ein bisschen immer eine Debatte ist, sind es jetzt die Rahmenbedingungen oder ist es auch eine bestimmte Haltung, sage ich mal, oder bestimmte Leitbilder und Ideen von Mütterlichkeit und Väterlichkeit, die unabhängig von den Rahmenbedingungen das Verhalten und diese Entscheidung für die Verteilung von Sorgearbeit zum Beispiel prägen. Und ich würde immer sagen, es ist beides, aber wir haben jetzt schon auch einen starken Hinweis darauf, dass es eben günstige und ungünstige Rahmenbedingungen dafür gibt und man an der Schraube sozusagen auch was drehen kann. Gleichzeitig, Stichwort Haltung, hat das DIW herausgefunden, dass – ich weiß nicht genau, wie die Frage hieß – aber die Zustimmung zu der Frage, ob sich eine Mutter auch liebevoll um ihr Kind kümmern kann, wenn sie erwerbstätig ist, sinngemäß. Und da ist die Zustimmung tatsächlich rückläufig, gerade bei den Männern in der Pandemie gewesen. Und das ist so ein Befund, den ich auch so ein bisschen ... ja, der mich schon überrascht hat, dass sich solche Erfahrungen ... also was ja eher noch mal dafürsprechen würde, dass sich da eher konservative Leitbilder verfestigt haben.

Yvonne Lott:

Genau, das muss man einfach sehen. Ich meine, wir machen auch gerade Moment-Aufnahmen in erster Linie. Also wir sind da immer noch in diesem dynamischen Prozess der Pandemie. Darum bin ich jetzt auch immer gerade vorsichtig, wirklich irgendwie jetzt so eine Schlussfolgerung zu ziehen, weil wir wissen es einfach nicht. Aber klar, es kann halt sein, dass es eben in Teilen dann zu einem stärkeren Konservatismus kommt oder zu traditionelleren Normen.

Ich würde auf jeden Fall auch sagen, es ist immer beides. Es sind die Rahmenbedingungen, also diese knallharten, gibt es irgendwie betriebliche Regelungen von flexiblen Arbeitsarrangements, ist Homeoffice betrieblich geregelt, aber natürlich auch, was sind die Geschlechterbilder, die Vorgesetzte haben oder was für Geschlechterbilder sind dominant im Betrieb. Und das ist sicherlich auch, das haben wir auch schon vor der Pandemie gefunden, dass die fast teilweise sogar noch entscheidender sind, teilweise als die Rahmenbedingungen, weil daran hängt natürlich auch, ob irgendwie Karrieren gemacht werden können, ob Menschen befördert werden können.

Also es ist häufig einfach so, dass Vorgesetzte dann doch noch eher diese traditionellen Rollenbilder haben, wonach dann irgendwie Frauen dann eher immer so potenziell Mütter sind oder sie sind halt Mütter, und dann wird von ihnen erwartet, dann eigentlich auch im Beruf zurückzustecken und die Familie zu priorisieren, was sich witzigerweise ein bisschen damit beißt, dass eigentlich dann immer erwartet wird, wenn du irgendwie hier beruflich vorankommen willst, dann musst du im Job reinbuttern und alles andere zurückstellen so. Also es werden auch unterschiedliche Erwartungen da an Mütter gesetzt, die sie dann auch wirklich irgendwie in diese

Doppelbelastung führen, auf der einen Seite eine gute Mutter zu sein und für das Kind da zu sein und auf der anderen Seite dann aber eben halt auch diese ideale Arbeitskraft, die irgendwie für den Arbeitgeber rund um die Uhr verfügbar ist, so. Und das sind diese Geschlechterbilder, die wirklich vor der Pandemie auch über alle Länder hinweg dominant waren in vielen Betrieben. Und da ist jetzt eben die Frage, genau, hat sich das verstärkt im Sinne eines stärkeren Konservatismus oder gibt es da vielleicht jetzt auch Bewegung, was da reingekommen ist in einigen Betrieben, wo jetzt vielleicht auch Sorgearbeit bei Männern eventuell sichtbarer geworden ist. Das kann ja auch sein, dass die Pandemie dazu geführt hat, dass jetzt auch klar ist, okay, es gibt Kinder, die müssen betreut und das machen teilweise eben dann halt auch die Väter, wenigstens einige Väter. Das, denke ich, das müssen wir einfach sehen, was da jetzt dann im Laufe der nächsten Jahre weiter passiert.

Marco Herack:

Ich würde noch eine andere Sache reinwerfen in den Ideentopf, woran das alles liegt. Und zwar haben wir ja am Anfang der Pandemie auch das Problem gehabt, dass keiner so recht wusste, in welche Richtung das geht einerseits und auf der anderen Seite, dass sehr viele Frauen in Jobs sind, die man der Care-Arbeit zuschreiben würde. Da kann es natürlich sein, dass die Väter dann am Anfang erst mal mehr zupacken mussten, aber dann hinten raus sich dann die alten Strukturen dann doch irgendwie wieder gefunden haben, weil man da andere Lösungen gefunden hat.

Yvonne Lott:

Ja, das kann auch sehr gut sein. Es ist halt auch am Anfang einfach so, okay, der Schock und man dachte so, in ein paar Monaten ist es vorbei und für so eine kurze Zeit ist es ja auch kein Problem, dann irgendwie mehr zu machen. Aber als es sich dann abzeichnete, das wird hier eine längere Nummer und wir werden in eineinhalb Jahren, zwei Jahren damit immer noch beschäftigt sein, kann gut sein, wurden dann wahrscheinlich andere Mittel gewählt; vielleicht die Großeltern dann doch mehr einbezogen oder Babysitter gesucht oder ich weiß auch nicht was. Das haben wir zum Beispiel nicht beobachtet, jetzt auch nicht in der Erwerbspersonenbefragung, wie da jetzt noch der weitere Kontext ist von Paaren, wie die eben ihre Kinderbetreuung managen. Oder? Bettina, das haben wir, glaube ich, nicht dabei.

Bettina Kohlrausch:

Na, wir haben einmal gefragt, auf was sie zurückgegriffen haben, wenn sie in der Not waren, Kinder betreuen zu müssen, sage ich mal. Und da ist ja einer der auch interessantesten Befunde, dass nur 20 Prozent diese viel gelobten oder die es gemacht haben, viel gelobten Kinderkrankentagen genutzt haben.

Yvonne Lott:

Stimmt.

Bettina Kohlrausch:

Ganz viele haben aber eher so Sachen genutzt wie unbezahlten Urlaub, Überstundenabbau, solche Sachen. Wir können nicht die Haushaltsebene so gut abbilden, wie man das zum Beispiel mit einem sozioökonomischen Panel machen kann. Können wir einfach nicht leisten damit. Deshalb wissen wir natürlich jetzt nie so genau, in welchem Arrangement das war, aber wir wissen schon, dass sie das irgendwie eher über so individuelle Arrangements gelöst haben. Und wir wissen, dass Frauen zum Beispiel während der Pandemie häufiger unbezahlten Urlaub oder so was genommen haben, also solche Arrangements der Arbeitszeitverkürzung genutzt haben. Insofern spricht das dafür, dass so was wahrscheinlich dann auch eher Frauen gemacht haben.

Marco Herack:

Ja, Bettina, du hast dir ja auch ganz explizit zusammen mit Andreas Hövermann angeschaut, wie die Mütter belastet worden sind. Nachdem, was wir jetzt besprochen haben, klingt das jetzt nicht so, als ob ihr rausgefunden haben könntet, dass sie entlastet worden wären.

Bettina Kohlrausch:

Genau. Das haben wir nicht rausgefunden. Wir haben rausgefunden, dass Mütter in der Tat zu jedem Zeitpunkt der Pandemie sich stärker belastet gefühlt haben, mit Ausnahme vielleicht der finanziellen Situation zu ein paar Zeitpunkten, als der Durchschnitt der Bevölkerung und auch als Väter. Und am aller ausgeprägtesten ist das in Bezug auf die Gesamtsituation und auch so Sorgen, dass sich jemand aus der Familie mit Corona anstecken könnte, ist gerade so virulent geworden noch mal in den letzten Monaten wenig überraschend, weil ja eigentlich, also ist zumindest meine subjektive Wahrnehmung jetzt auch als Mutter, man sich schlicht und ergreifend damit abgefunden hat, dass das jetzt durch die Schulen und Kitas so durchrauscht und man einfach irgendwie hofft, dass nicht ein allzu großer Schaden dabei entsteht. Und das schlägt natürlich bei einem Teil der Mütter zumindest, die sich sehr große Sorgen machen über die gesundheitlichen Folgen, eben dann auch auf in einer zusätzlichen Belastung oder in zusätzlichen Sorgen.

Das heißt, wir sehen in Bezug auf die Belastung, dass Mütter eben während der Pandemie sehr stark belastet waren in sehr vielen Dimensionen. Und die Pandemie ist ja jetzt schon – wir sind im dritten Pandemiejahr – einen ziemlich langen Zeitraum. Und das war auch interessanterweise eigentlich unser Startpunkt. Also weil, woraus ich jetzt berichte, ist die letzte aktuelle Welle der Erwerbspersonenbefragung, die einfach ja so ein bisschen in den verschiedenen Indikatoren, die wir haben, erhoben hat, wie sieht es im Januar 2022 eigentlich aus. Und Ausgangspunkt unserer generellen Überlegung war, dass wir beobachtet haben, dass es bei allen Menschen einen massiven Rückgang gibt mit der Zufriedenheit, mit dem Krisenmanagement der Bundesregierung. Also wir waren im April 2020 bei 76 Prozent aller Erwerbspersonen, die zufrieden waren mit dem

Krisenmanagement der Bundesregierung und sind jetzt bei 31 Prozent. Und dann haben wir irgendwie mal geguckt, woran könnte das denn liegen. Und da haben wir festgestellt, dass die Belastungen und Sorgen in diesen ganzen ökonomischen Fragen, die auch im Bereich genau finanzieller Absicherung, Erwerbstätigkeit sind, tendenziell rückläufig oder stabil sind – eine Ausnahme möchte ich sofort nennen – bis auf die untersten Einkommensgruppen: deren finanzielle Belastung ist nach oben im Verlauf der Pandemie. Das ist, glaube ich, wichtig zu wissen und zu sagen. Aber wir haben daraus schon geschlossen, es muss aus noch irgendwas anderem speisen, diese massive Unzufriedenheit. Und da ist natürlich sehr naheliegend, wenn es nicht die Erwerbsarbeit ist, die ja ganz gut bearbeitet und geschützt wurde durch verschiedene Instrumente, dann ist es vermutlich die Sorgearbeit oder die Belastung, die sich eben aus also entweder dem gesundheitspolitischen Management der Krise ergeben oder eben aus den Schul- und Kitaschließungen.

Und dann ist man natürlich ziemlich schnell bei den Eltern und da haben wir dann auch genau das gefunden; wir haben gefunden, dass die eben sehr besorgt sind, sehr belastet und noch mal deutlich unzufriedener mit dem Krisenmanagement der Bundesregierung als der Rest der Bevölkerung. Also bei den Müttern waren es im Januar 22 Prozent noch, die zufrieden waren mit dem Krisenmanagement. Also noch mal fast zehn Prozentpunkte unter dem Durchschnitt. Und das zeigt einfach, was da jetzt nach zwei Jahren aufschlägt. Und ich finde es auch ehrlich gesagt nicht so überraschend, weil man ja offensichtlich irgendwie gedacht hat, dass man dieses ganze Plus und Mehr an Sorgearbeit, was einfach aufschlägt, ja nicht nur durch die Schul- und Kitaschließungen, sondern auch durch eine wirklich unzureichende Bearbeitung der Folgen, sei es die Schulausfälle durch bildungspolitische Intervention, sei es die psychosoziale Nachsorge dieser Belastung von Kindern und Jugendlichen. Die schlagen natürlich alle in den Familien auf als zusätzliche Arbeit, als zusätzliche Belastung und genau das sehen wir jetzt einfach in den Zahlen.

Und das hat dann irgendwann eben auch mal politische Konsequenzen, weil die eben eine sehr, sehr hohe Unzufriedenheit mit dem Krisenmanagement (haben?). Diese Zufriedenheit, das haben wir uns auch angeguckt. Wir haben jetzt ... nicht jetzt, aber im Herbst haben wir auch Vertrauen in die Bundesregierung erhoben. Und wir erheben ja zu jedem Zeitpunkt auch die Zufriedenheit mit der Bundesregierung und mit dem Krisenmanagement. Und man kann diese Zufriedenheit mit dem Krisenmanagement durchaus interpretieren als Vertrauen in die Bundesregierung generell. Das korreliert sehr stark. Und das ist dann wirklich problematisch, weil wir aus anderen Forschungen zum Thema auch antidemokratische Einstellung und demokratische Integration einfach wissen, dass dieses Institutionenvertrauen ein ganz wichtiger Baustein oder Pfeiler ist für generell demokratische Integration. Sodass ich da wirklich auch, ja, also das Potenzial sehe, wirklich gesellschaftliche Grundfesten ein Stück weit zu erschüttern, ohne jetzt zu alarmistisch sein zu wollen.

Marco Herack:

Das sind ja irgendwie zwei Felder, die recht nah aneinander liegen, kann man sagen. Braucht sich da was zusammen? So höre ich das raus.

Bettina Kohlrausch:

Also ich glaube, dass einfach diese Ignoranz gegenüber der Tatsache, dass eben nicht nur Erwerbsarbeit, sondern Sorgearbeit in einer Gesellschaft geleistet werden muss, schon allmählich zum Problem wird. Und was das jetzt langfristig heißt, können wir, glaube ich, noch nicht sagen. Diese Tendenz, die wir ja durchaus sehen, dass Teile der Gesellschaft irgendwie aussteigen aus dem demokratischen und gesellschaftlichen Konsens, den wir haben, durchaus befeuern könnte. So würde ich es formulieren. Es ist jetzt aber nicht so, dass die Mütter jetzt alle irgendwie als Querdenker*innen auf die Straße gehen, das überhaupt nicht. Das haben wir nicht in unseren Daten gesehen. Aber es speist natürlich eine massive Unzufriedenheit und auch einfach ein Misstrauen, dass die Institutionen, die es eigentlich regeln sollten, regeln. Und dieses Gefühl der Belastung, was wir ja speziell bei Müttern festgestellt haben, hat sozusagen einen realen Kern.

Das ist nicht nur ein Gefühl, sondern sie sind einfach auch natürlich stärker belastet. Also wir haben auch gesehen, dass Mütter deutlich häufiger als Väter ihre Arbeitszeit reduziert haben, um Kinder zu betreuen. Und während das Mütter zwar immer häufiger getan haben als Väter, aber der Anteil immer ungefähr im Verhältnis mehr oder weniger geworden ist im Verlauf der Pandemie, je nachdem welche Herausforderungen gerade da waren mit den Lockdowns und so weiter, hat sich das ab November 2020 tatsächlich verändert. Da ist der Anteil der Väter, die wegen der Kinderbetreuung ihre Arbeit reduziert haben, im Prinzip stagniert, während der Anteil der Mütter wieder nach oben gegangen ist. Das heißt, die Schere geht an der Stelle auseinander und wir sehen da auch wieder eine Verstärkung von Geschlechterungleichheit. Genauso wie wir sehen, dass Mütter inzwischen mehr Sorgearbeit machen als vor der Pandemie.

Der Anteil der Mütter, die sagen, sie machen den überwiegenden Teil der Sorgearbeit, war im Januar 2022 über dem Vorkrisenniveau nach eigenen Angaben. Dass Mütter deutlich häufiger ihre Arbeitszeit verkürzt haben als Väter, um die Kinder zu betreuen, das war immer so, aber die Schere geht halt auseinander.

Yvonne Lott:

Genau und diesen Befund finde ich auch wirklich besorgniserregend, weil wir ja einfach wissen, wie sehr Teilzeitarbeit einfach auch weitere berufliche Verläufe hemmen kann. Also wir haben zwar jetzt die Brückenteilzeit, aber die gilt ja auch nicht für alle Beschäftigten, gilt ja auch nur, also Unternehmen mit 50 Personen. Also diese befristete Teilzeit wissen wir nicht, ob die alle jetzt, die die Arbeitszeit reduziert haben, die Mütter, das befristet gemacht haben und danach können sie wieder in ihre Vollzeitjobs. Da wird wahrscheinlich auch eine Masse ... also eine

Gruppe Frauen wird es da geben, also von Müttern, die in dieser Teilzeit wahrscheinlich auch hängenbleiben. Und das bedeutet einfach auch eben weniger Weiterbildung, das bedeutet schlechteren oder eigentlich einen verhinderten beruflichen Aufstieg. Führungspositionen können sie sich dann wahrscheinlich auch abschminken, weil wir wissen, dass Führungspositionen und Teilzeit eigentlich immer völlig exklusiv gedacht wird. Also wir haben Interviews in Unternehmen geführt vor ein paar Jahren und da wurde uns immer gesagt, also Teilzeit und Führung, das können Sie total vergessen, so, es braucht Vollzeit und eigentlich auch mit Überstunden. Und das, finde ich, ist ... das wirklich Besorgniserregende ist genau dieser Befund, dass eben Frauen jetzt sehr, sehr viel bei der Arbeitszeit zurückgesteckt haben und die Arbeitszeit verkürzt haben und dass es auch wirklich im Sinne von Gleichstellung und eben Einkommensentwicklung, Karriereentwicklung, Teilhabe an Führungspositionen, das ist wirklich, wo es einen Rückschritt geben kann, wenn da jetzt auch einfach nicht ordentlich nachgesteuert wird.

Marco Herack:

Wir wollen ja die Hörerinnen und Hörer jetzt hier nicht völlig deprimiert beim Zuhören verlassen. Gibt es denn ein paar Dinge, die man tun kann? Also was kann man tun, um all das zu verbessern?

Yvonne Lott:

Ich kann ja mal eine Sache nennen und dann können wir uns ja so abwechseln mit Maßnahmen. Also wir haben ja mit dem Gleichstellungsreport gestartet und haben gesehen, es gibt positive Tendenzen, aber es gibt eben auch Dinge wie bei der Kinderbetreuung und es stagniert. Und Bettina hat ja auch noch mal gesagt, wie dramatisch es halt einfach auch in der Pandemie gewesen ist, dass halt Frauen so stärker belastet waren. Also ich denke mal, eine Geschichte, die wir doch gelernt haben aus der Pandemie, ist, dass wir institutionelle Kinderbetreuung brauchen, dass institutionelle Kinderbetreuung ausgebaut werden muss und dass es auch wirklich qualitativ hochwertige Betreuung ist, die eben auch verlässlich ist. Also ich sitze zum Beispiel hier heute, muss um 11:30 Uhr meine Tochter wieder abholen wegen Personalmangel in der Kita. Also so kommen wir da nicht weiter, würde ich sagen. Also das denke ich, da muss weiter angepackt werden und da muss mehr Anstrengung noch reingebracht werden. Bessere finanzielle Ausstattung von Kitas, Schulen.

Bettina Kohlrausch:

Genau, wir brauchen auf jeden Fall vernünftige Kinderbetreuung, aber ich glaube, wir müssen auch reden über Arbeitszeitarrangements. Yvonne hat eben schon die Möglichkeit genannt, auch nach Teilzeit wieder aufzustocken, die eben im Moment noch nicht besonders vielen Personen generell irgendwie zur Verfügung steht oder da gibt es eben viele Einschränkungen. Darüber muss man reden. Aber ich glaube inzwischen auch wirklich, dass Arbeitszeitverkürzung ein ganz zentraler Punkt ist.

Für mich war das einfach so interessant, ja, und auch besorgniserregend, dass ganz viele Eltern, obwohl sie ja die Möglichkeit haben, Kinderkrankentage zu nehmen, das halt einfach nicht machen. Das heißt, es gibt einfach kein betriebliches Klima und keine Arbeitszeitarrangements, die es möglich machen, mal über einen längeren Zeitraum rauszugehen, um Sorgeverantwortung wahrzunehmen. Und das ist ja was, was immer mal relevant werden kann und gar nicht nur für Kinder, sondern auch für Eltern zum Beispiel, um die man sich vielleicht mal kümmern muss. Und solange wir Arbeit so organisieren, dass es einfach nicht möglich ist, mal zu reduzieren und wieder zurückzukommen, sich auch mal kurzfristig Auszeiten zu nehmen, um Sorgeverantwortung wahrzunehmen, solange glaube ich, ist es auch egal, ob man Menschen die individuellen Rechte gibt, das zu tun, weil sie werden die nicht wahrnehmen. Also die Eltern haben ja einfach ihre Rechte, die sie hatten, nicht in Anspruch genommen, weil sie das Gefühl hatten, es geht nicht. Und das zeigt, dass wir einfach anders Arbeit organisieren müssen und ich glaube einfach, dass diese Idee, man arbeitet 40 Stunden und kann sich gleichzeitig noch um Kinder kümmern oder auch um Alte oder um Ehrenamt und so weiter, das ist einfach unrealistisch. Und das führt halt eben zu so einer Arbeitsverdichtung und zu so einem Druck, dass die Menschen an der einen oder anderen Stelle einfach Abstriche machen müssen, worunter am Ende dann alle leiden.

Yvonne Lott:

Genau, Arbeitsmengen anpassen, also Arbeitsmengen, die wirklich zu den Arbeitszeiten passen und nicht umgekehrt; nicht die Arbeitszeiten an die Arbeitsmengen anpassen und ich habe meine Arbeitszeit reduziert und muss dann trotzdem aber eigentlich 110 Prozent machen ...

Bettina Kohlrausch:

Genau.

Yvonne Lott:

... weil einfach so viel Arbeit da ist. Mehr Personal. Ganz klar, du brauchst einfach dann auch mehr Menschen, die eben dann auch mal übernehmen können, die vertreten können. Verbindliche Vertretungsregelungen. Dann kann ich auch mit gutem Gewissen nach Hause gehen um 15 Uhr, wenn ich weiß, da ist jemand, der dann meine Anrufe annimmt oder dann eben die Arbeit übernimmt. Das ist wichtig. Ich denke auch, was ein weiterer wichtiger Punkt ist, ist zum Beispiel auch einfach zu einer Mehr-Akzeptanz von kürzeren Arbeitszeiten zu führen, eben zum Beispiel auch durch Modelle wie Job Sharing. Wird kaum gemacht in Unternehmen. Einfach auch die Möglichkeit anzubieten, Führungspositionen in Teilzeit zu nehmen und dann halt zwei 70-Prozent-Stellen zu schaffen auf Führungspositionen und halt zwei Leute zu haben, die sich eben die Arbeit teilen. Hätte den Vorteil, dass Führungspositionen, die oft Role Models sind für die Beschäftigten, eben Teilzeit machen. Das würde dann eben wahrscheinlich auch durchsickern in der

Belegschaft. Und dann wäre es halt insgesamt einfach akzeptierter und auch normaler, dass in Teilzeit gearbeitet wird.

Bettina Kohlrausch:

Ja.

Yvonne Lott:

Und es würde eben auch Frauen ermöglichen, die eben häufig wegen Kinderbetreuung reduzieren müssen, weil die Männer halt einfach nicht irgendwie am Start sind oder selbst in Jobs hängen, wo einfach so viel Arbeitseinsatz erwartet wird und eben kürzere Arbeitszeiten totales No-Go sind, diese Frauen könnten dann eben auch in Führungspositionen kommen. Und dann hätte man nicht mehr diese exklusive Teilzeit oder Führung. Okay. Also wenn du Führung machen willst, dann musst du auf jeden Fall dann Vollzeit bleiben. Das wäre auf jeden Fall auch eine ganz konkrete Maßnahme, ein ganz konkretes Instrument, wo einfach auch Betriebe sich mehr engagieren könnten in die Richtung.

Bettina Kohlrausch:

Ja, ich glaube auch tatsächlich, einfach diese Idee, wie organisieren wir Arbeit auf der betrieblichen Ebene, also da das scheint mir der Schlüssel zu sein. Und da einfach mal die Grundidee zu etablieren, dass wenn wir Erwerbsarbeit organisieren, wir die Organisation von Sorgearbeit mitdenken müssen, weil das kein individuelles Problem ist, sondern ein gesellschaftliches Interesse auch schlicht und ergreifend. Wenn sich die mal etabliert und dann niederschlägt in den Instrumenten, die Yvonne eben genannt hat, dann sind wir einen Schritt weiter. Und das scheint mir echt der Schlüssel zu sein. Weil bin absolut auch für den Ausbau von Kinderbetreuung, aber ein Stück weit individualisiert das natürlich immer das Problem so ein bisschen, weil dann haben Eltern halt die Möglichkeiten, also mehr Unterstützung, um das irgendwie hinzukriegen, aber die ganze Frage der Organisation von Erwerbsarbeit ist damit natürlich noch in keinster Weise adressiert. Und das ist einfach, glaube ich, ganz, ganz zentral.

Yvonne Lott:

Genau, also es braucht auch komplementäre Maßnahmen. Also nur das eine zu tun und zu sagen, wir brauchen jetzt die Kinderbetreuung aus und lehnen uns dann nach hinten und alles ist schick und dann wird alles gut, das wird nicht funktionieren. Wir brauchen verschiedene Maßnahmen, die eben auf gesetzlicher Ebene, struktureller Ebene sind. Aber wir müssen tatsächlich auch, und da stimme ich dir total zu, in die Betriebe mehr rein. Oder wir brauchen eben diesen Wandel im Betrieb, wo dann eben auch Arbeit wirklich anders gedacht wird und dann eben auch wirklich anders organisiert wird.

Marco Herack:

Dann vielen Dank für das Gespräch, Bettina Kohlrausch und Yvonne Lott.

Yvonne Lott:

Danke schön.

Bettina Kohlrausch:

Wir danken.

Marco Herack:

Ja und wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, die ihr uns mitteilen möchtet, dann könnt ihr uns antickern auf Twitter [@boeckler_de](#) oder per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen bitte einfach an uns einsenden. Und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Wenn ihr Twitter nutzt, findet ihr Bettina auf Twitter als [@BettiKohlrausch](#). Und Yvonne ist dort zugegen als [@yj_lott](#). Euch vielen Dank fürs Zuhören, eine schöne Zeit. Bis nächste Woche. Tschüss.

Bettina Kohlrausch:

Tschüss.

Yvonne Lott:

Tschüss.