Eurofound

COVID-19-Pandemie und geschlechtsspezifische Unterschiede in Beruf und Privatleben

Einleitung

Die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern in vielen Bereichen des Lebens ist eine hinreichend dokumentierte Realität.[1] Sowohl bei bezahlter als auch bei unbezahlter Arbeit ist eine starke Geschlechtersegregation zu verzeichnen, in der sich tief verwurzelte soziale Normen in Bezug auf Geschlechterrollen widerspiegeln; so übernehmen vor allem Frauen die Betreuung von Angehörigen. Diese Diskrepanzen führen zu Unterschieden auf dem Arbeitsmarkt, bei der Vergütung und beim Wohlergehen, einschließlich des Armutsrisikos und Konflikten zwischen Beruf und Privatleben. Die COVID-19-Krise hat Anlass zu Bedenken gegeben, dass sich durch die Pandemie viele zwischen Frauen und Männern bestehende Unterschiede in Beruf und Privatleben noch ausweiten könnten.

In diesem Bericht werden die Muster geschlechtsspezifischer Ungleichheiten untersucht, die bereits vor der Pandemie in den Bereichen Arbeitsmarkt, unbezahlte Arbeit und Wohlergehen in der EU bestanden haben, und es wird aufgezeigt, wie sich die COVID-19-Krise auf diese Ungleichheiten ausgewirkt hat. Ferner werden die politischen Maßnahmen analysiert, die von den nationalen Regierungen in der gesamten EU ergriffen wurden, um geschlechtsspezifische Unterschiede einzudämmen und ihre Ausweitung während der Pandemie zu verhindern. Abschließend beschreibt der Bericht, wie sich die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in Europa in Zukunft darstellen werden. In Zukunft wird die Geschlechtergleichstellung geprägt sein von Faktoren wie der Geschlechtersegregation auf den Arbeitsmärkten, geschlechtsspezifischen Unterschieden bei Telearbeit und hybrider Arbeit sowie der durchgehenden Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung (Gender-Mainstreaming) in der Politikgestaltung – insbesondere in Bezug auf Betreuungs- und Pflegeaufgaben.

Politischer Kontext

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundwert der Europäischen Union, und ihre Förderung ist in vielen Strategien und politischen Maßnahmen auf EU-Ebene verankert. Seit Langem ist man sich darüber einig, dass die Gleichstellung der Geschlechter nicht erreicht werden kann, wenn sie als isoliertes Ziel behandelt wird, sondern dass sie in alle Politikbereiche integriert werden muss (Gender-Mainstreaming).

In der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025 sowie in der europäischen Säule sozialer Rechte und dem dazugehörigen Aktionsplan werden geschlechtsspezifische Ungleichheiten in zahlreichen Dimensionen in den Blick genommen und Zielsetzungen und Maßnahmen formuliert, mit denen das Gender-Mainstreaming gefördert und der intersektionelle Charakter von Ungleichheiten hervorgehoben werden soll. Der Bedeutung des Gender-Mainstreaming wird auch im EU-Finanzierungsinstrument der Aufbau- und Resilienzfazilität Rechnung getragen, für deren Inanspruchnahme erläutert werden muss, in welcher Weise die geplanten Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen.

Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt wurden in den letzten Jahren verschiedene Initiativen entwickelt. Dazu gehören der Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, der unter anderem zum Ziel hat, die geschlechtsspezifischen Beschäftigungsunterschiede bis 2030 zu halbieren, und die Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter, die Leitlinien bietet, die erläutern, wie durch nationale Steuer- und Sozialleistungssysteme finanzielle Anreize oder Negativanreize für Zweitverdienende entstehen können. Sowohl in der vorgeschlagenen Entgelttransparenzrichtlinie als auch in der Mindestlohnrichtlinie wird als eines der Hauptziele die Verringerung des anhaltenden geschlechtsspezifischen Lohngefälles genannt. Die Entschließung des Europäischen Parlaments zugunsten des Rechts auf Nichterreichbarkeit außerhalb der bezahlten Arbeitszeit ist für Frauen besonders relevant, da sie überdurchschnittlich häufig in Telearbeit beschäftigt sind.

In der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter wird festgestellt, dass es im privaten Bereich erhebliche geschlechtsspezifische Ungleichheiten gibt und dass diese mit den Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt verknüpft sind. Ein zentrales Ziel der Strategie ist der Abbau des Gefälles bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben, beispielsweise durch die Anrechnung von pflegebedingten Unterbrechungen der Berufslaufbahn. In der europäischen Säule sozialer Rechte werden Mindeststandards für Eltern-, Vaterschafts- und Pflegeurlaub festgelegt und im Rahmen der Initiative zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Möglichkeiten für flexible Arbeitsregelungen aufgezeigt. Die geplante europäische Betreuungsstrategie wird wahrscheinlich Empfehlungen enthalten, die relevant sind

1 In diesem Bericht wird der Begriff „Geschlecht“ verwendet, um zwischen Menschen, die sich als Frauen identifizieren, und Menschen, die sich als Männer identifizieren, zu unterscheiden.

für das Wohlergehen informeller und formeller Pflege- und Betreuungskräfte – eine Berufskategorie, in der Frauen unverhältnismäßig stark vertreten sind. Im Rahmen der Strategie wird die Überarbeitung der Barcelona-Ziele (zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Eltern von Kleinkindern, insbesondere von Frauen) vorgeschlagen, um im Bereich der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung eine weitere Aufwärtskonvergenz zwischen den Mitgliedstaaten zu gewährleisten.

Wichtigste Ergebnisse

- Im Gegensatz zur Großen Rezession waren die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Beschäftigungsquote, die Arbeitslosenquote und die geleisteten Arbeitsstunden in der gesamten EU bemerkenswert geschlechtsneutral. Allerdings waren Arbeitsplatzverluste am häufigsten unter den am schlechtesten bezahlten Frauen zu verzeichnen, während Verluste von Arbeitsplätzen bei Männern gleichmäßiger verteilt war. Frauen sind in Branchen überrepräsentiert, die besonders lange vom Lockdown betroffen waren und in denen Arbeitsplätze verloren gingen, beispielsweise im Hotel- und Gaststättengewerbe; sie sind aber auch überdurchschnittlich häufig in telearbeitsfähigen oder systemrelevanten Branchen beschäftigt, in denen die wenigsten Arbeitsplatzverluste auftraten.
- Der bereits vor der Pandemie bestehende Trend, dass Frauen etwa doppelt so viele unbezahlte Arbeitsstunden leisten wie Männer, setzte sich fort, und das obwohl aufgrund der Krise ohnehin im privaten Bereich immer mehr Aufgaben wie Kinderbetreuung und Hausarbeit bewältigt werden mussten. Die Geschlechtersegregation bei unbezahlter Arbeit hat sich vertieft, da der Anteil von Frauen bei den zeitintensiven Aufgaben (z. B. Pflege, Zubereitung von Mahlzeiten und Hausarbeit) gestiegen ist und der Anteil von Männern bei den weniger zeitaufwendigen Aufgaben (z. B. Gartenarbeit, Reparaturen im häuslichen Bereich und Fahrdienste für Familienangehörige) ebenfalls zugenommen hat. Eine Ausnahme bildeten Doppelverdienerfamilien, in denen die Mutter keine Telearbeit verrichtete; hier stieg der Anteil telearbeitender Väter, die Kinderbetreuungsaufgaben übernahmen.
- Die wöchentliche Gesamtarbeitszeit erwerbstätiger Frauen (bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammengerechnet) übersteigt die der erwerbstätigen Männer in der EU um sieben Stunden.
- Frauen berichten häufiger als Männer, dass ihr allgemeiner Gesundheitszustand sich verschlechtert hat. Frauen litten auch häufiger an Depressionen, blickten weniger optimistisch in die Zukunft und waren häufiger von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht.
- Die Konflikte zwischen Beruf und Privatleben haben dramatisch zugenommen, vor allem bei telearbeitenden Müttern von Kleinkindern: 31 % von ihnen gaben an, dass es wegen familiärer Verpflichtungen für sie „immer“ oder „meistens“ schwierig sei, sich auf ihre Berufstätigkeit zu konzentrieren.

Empfehlungen für die Politik

- Die Kriterien für den Anspruch auf Sozialleistungen sollten auch für Personen gelten, die in Teilzeit arbeiten und/oder ihre berufliche Laufbahn unterbrechen. Da mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten und ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, erhalten sie seltener angemessene Renten, was zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei Armut und sozialer Ausgrenzung beiträgt. Besonders akut ist das Problem bei den alleinerziehenden Müttern, was zeigt, wie wichtig es ist, intersektionelle Ungleichheiten zu berücksichtigen.
- Die Telearbeit während der Pandemie – oftmals verpflichtend, überstürzt umgesetzt und kombiniert mit unzureichenden Betreuungsdienstleistungen – korrelierte für Eltern, die Erwerbsarbeit mit Hausarbeit und Betreuungsaufgaben in Einklang bringen mussten, mit einer schlechten Work-Life-Balance und mit Zeitnot. Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitsregelungen und Telearbeit sollten dem Umstand Rechnung tragen, dass solche Regelungen auf freiwilliger Basis am ehesten von Frauen in Anspruch genommen werden.
- Die Arbeitsbedingungen im Pflege- und Gesundheitswesen sollten verbessert werden, um angemessene Dienstleistungen von hoher Qualität zu gewährleisten. Während der Pandemie gab es kurzfristige Strategien in dieser Richtung, zum Beispiel Pflegeboni für Beschäftigte in der Altenpflege (Deutschland), Lohnzuschüsse für Kinderbetreuungspersonal (Irland) oder Dienstleistungen im Bereich der psychischen Gesundheit für Arbeitskräfte an vorderster Front (Irland).
- In Ländern wie Luxemburg und Spanien wurden in der Zeit der Pandemie Änderungen an den Elternurlaubsregelungen vorgenommen, doch dieser Urlaub wird überwiegend von Müttern in Anspruch genommen. Elternurlaubsregelungen sollten Anreize für Väter enthalten, die Kinderbetreuungspflichten gerechter mit den Müttern zu teilen, indem beispielsweise ein Teil des (bezahlten) Urlaubs ausschließlich für sie reserviert wird. Für die Entscheidung von Vätern, Elternurlaub zu beantragen, spielen neben dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle auch Geschlechternormen eine wichtige Rolle. Daran wird deutlich, welch große Bedeutung der Unternehmenspraxis zukommen kann, wenn es darum geht, Väter zur Inanspruchnahme von Elternurlaub zu ermutigen.
- Die Mitgliedstaaten sollten die Bereitstellung von qualitativ hochwertigen, zugänglichen und erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen unterstützen. Die Pandemie hat gezeigt, in welchem Maße die Erbringung solcher Dienstleistungen die Erwerbsbeteiligung, die finanzielle Sicherheit und das allgemeine Wohlergehen von Frauen fördern kann.
- Auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung sollte ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis sichergestellt werden, da zwischen der Gleichstellung der Geschlechter und der Politik eine Wechselbeziehung besteht. Durch die Einbeziehung von Frauen in die Politikgestaltung entsteht eine positive Dynamik mit Diskussionen und Vorschlägen zu einer inklusiveren Politik.
- In den Plänen zur Erholung nach der Pandemie sollte das Vorgehen gegen intersektionelle geschlechtsspezifische Ungleichheiten ausdrücklich vorgesehen werden, untermauert durch die Erfassung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten (einschließlich Zeitbudgeterhebungen), was eine forschungsbasierte Politikgestaltung und eine Fortschrittsbewertung ermöglichen würde.

Weitere Informationen

Der Bericht *COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home* (COVID-19-Pandemie und geschlechtsspezifische Unterschiede in Beruf und Privatleben) ist abrufbar unter http://eurofound.link/ef22010.

Forschungsleitung: Sanna Nivakoski und Massimiliano Mascherini

information@eurofound.europa.eu