

# SYSTEMRELEVANT 47

**Retraditionalisierung oder Fortschritt? Bettina Kohlrausch erläutert im Podcast unsere neuesten Forschungsergebnisse zum Stand der Gleichstellung während der Corona-Krise.**

**Marco Herack:**

Heute ist Donnerstag, der 4. März 2021. Willkommen zur 47. Ausgabe von Systemrelevant. Bettina Kohlrausch, ich grüße dich.

**Bettina Kohlrausch:**

Hallo.

**Marco Herack:**

Bettina, du bist die Direktorin des WSI, dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Ich frag ja immer am Anfang irgendwas. Und ich will aber nix mehr zu Corona fragen. Es ist irgendwie genug von Corona.

**Bettina Kohlrausch:**

Ja, ist müßig.

**Marco Herack:**

Deswegen, hast du dich denn ans Podcasten derweil gewöhnt? Das machst du jetzt öfter?

**Bettina Kohlrausch:**

Ja. Doch, doch. Der Rhythmus hat sich ja in der Tat verkürzt, aber ich habe mich da dran gewöhnt und finde es eigentlich auch ein ganz schönes Format, mal anders über unsere Forschung zu sprechen. Und es scheint ja auch tatsächlich gehört zu werden, was ich sehe an Leuten, an Zahlen, die das abrufen.

**Marco Herack:**

Darüber freuen wir uns sehr. Und wenn ihr uns dann dazu noch etwas mitteilen wollt, warum ihr uns gerne hört zum Beispiel, oder welche Themen ihr von uns hören möchtet, dann könnt ihr uns einen Hinweis schreiben, Ideen, Fragen, Anregungen oder Unmut kundtun. Und am besten tut ihr das über Twitter: @boeckler\_de oder auch per E-Mail an [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen einfach einsenden. Und Bettina findet ihr auf Twitter als @bettikohlrausch. Mein Name ist Marco Herack und Bettina, wir sprechen heute über Gleichstellung.

**Bettina Kohlrausch:**

Genau. Aus gegebenem Anlass. Noch vier Tage bis zum Internationalen Frauentag.

**Marco Herack:**

Ach so, habt ihr das so getimt?

**Bettina Kohlrausch:**

Ja, genau. Ja, das ist schon die Idee. Genau. Ja, das ist der Anlass. Und weil wir natürlich nicht die einzigen sind, die mit Befunden um den Jahrestag oder um diesen Tag heraus kommen zum Thema Gleichstellung, sind wir da ein bisschen in Vorlauf gegangen sozusagen. Deshalb haben wir das schon Anfang dieser Woche gemacht.

**Marco Herack:**

Und zwar der Gleichstellungsreport, über den wir heute sprechen. Und das ist ja tatsächlich so, dass der öffentliche Diskurs in Deutschland in den letzten Monaten, ich sag es mal vorsichtig, nur noch Lockdown oder Lockerung kennt.

**Bettina Kohlrausch:**

Das stimmt.

**Marco Herack:**

Und abseits dessen habe ich irgendwie so das Gefühl, wird zwar über viele andere Themen gelegentlich mal diskutiert, aber irgendwie so richtig aktiv angegangen wird da wenig. Und deswegen ist es dann vielleicht doch mal ganz gut, wenn wir da noch mal etwas in die Tiefe gehen. Also Thema Gleichstellung. Ihr habt einen Gleichstellungsreport gemacht. Wie fängt man so was an? Wahrscheinlich geht es bei dem Gleichstellungsreport, Bettina, um die Frage, wie gut oder schlecht geht es den Frauen im Vergleich zum Mann? Kann man das so sagen?

**Bettina Kohlrausch:**

Das kann man schon so sagen. Man kann auch sagen, wie gut oder schlecht geht es der Gleichstellung, weil man ja auch davon ausgehen könnte, dass zum Beispiel eine gerechte Verteilung von Sorgearbeit für beide gut ist. Aber ist schon so, wir vergleichen natürlich die Situation von Frauen und Männern in Hinblick auf bestimmte Fragestellungen.

**Marco Herack:**

Momentan herrscht da ja so, nachdem, was ich gelesen hab, im Hintergrund tatsächlich eine recht leise, aber doch stetige Debatte seit Corona über das Thema Retraditionalisierung in den Familien. Vielleicht kannst du uns ganz kurz erinnern, was Retraditionalisierung meint.

**Bettina Kohlrausch:**

Das ist in der Tat eine Debatte, die immer mal wieder Thema ist und worüber sich auch Forscher und Forscherinnen tatsächlich auseinandersetzen und alles hat letztlich angefangen damit, dass wir nach unserer Befragung im letzten April festgestellt haben, dass es Paare gibt, die im Lockdown, in dem ersten Lockdown aus einer egalitären Arbeitsverteilung zurückgefallen sind in eine traditionelle Arbeitsverteilung, in der die Frau mehr macht als der Mann.

**Marco Herack:**

Also traditionell habe ich jetzt verstanden, aber was ist denn egalitär?

**Bettina Kohlrausch:**

Fair. Also gerecht. Also ungefähr gleich. Dann haben wir uns das auch noch mal so ein bisschen genauer angeguckt und haben dann festgestellt, dass das ausgeprägter ist bei Paaren, die weniger Geld verdienen. Und wir haben das so interpretiert, dass diese Paare wahrscheinlich unter den verschärften Bedingungen der Krise noch weniger einfach in der Lage sind, auch zu verzichten auf das höhere Einkommen des Mannes oder der Hauptverdienerin. Dann war es so, dass Anne Will tatsächlich diesen Begriff der Retraditionalisierung aufgegriffen hat und in einer Debatte zu Folgen von Corona Freundschaft die Gleichstellung, in der auch Jutta Allmendinger war, und die hat das dann irgendwie auch aufgegriffen, den Begriff der Retraditionalisierung. Hat gesagt, ja, das wird uns um 30 Jahre zurückwerfen. Und diese 30 Jahre sind jetzt irgendwie im Raum und ebenso der Begriff der Retraditionalisierung, um den es sehr viele Debatten gibt. Aber die eigentliche Auseinandersetzung ist immer, wird es denn wirklich schlimmer oder setzen sich einfach nur Strukturen, die es schon vorher gab, fort? Und da werden wir jetzt sicherlich auch noch detaillierter drüber reden. Aber ich finde, wir können natürlich nicht sagen, wie weit uns so was zurückwirft, auf das Jahr genau. Aber ich würde sagen, dass natürlich alte Strukturen fortwirken, aber eben unter verschärften Bedingungen. Nämlich den Bedingungen, dass Kinderbetreuung fehlt, und insofern würde ich schon sagen, dass zumindest das Risiko besteht, wir können noch mal gleich detaillierter diskutieren, ist das jetzt oder nicht, dass sich die Situation verschärft für Frauen. Und ob man das am Ende des Tages dann Retraditionalisierung nennt oder Verschärfung ist mir dann auch egal. Die Frage ist ja letztlich, wie steht es in den verschiedenen Dimensionen, in denen man sich das angucken kann, um die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen.

**Marco Herack:**

Also das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, IAB, hat gesagt, ja, das stimmt alles nicht so. Wir haben da andere Zahlen. Und zwar haben die eine Onlineumfrage gemacht, dass vor Corona 66,2 Prozent und während Corona 62,5 Prozent der Frauen sich überwiegend um die Kinder kümmern. Also so nach dem Motto, die Männer würden sich nun mehr kümmern. Und man teilt da mehr untereinander auf. Also These stimmt nicht. Da wird nix retraditionalisiert, sondern es wird alles besser.

**Bettina Kohlrausch:**

Es gibt tatsächlich zu unterschiedlichen Zeitpunkten unterschiedliche Ergebnisse. Das DIW ist mit Zahlen zum Sommer 2020 auch jetzt im Verlauf dieses Internationalen Frauentages rausgekommen und hat im Gegenzug herausbekommen, dass sich der Anteil der Frauen, die den überwiegenden Teil der Hausarbeit machen oder der Betreuungsarbeit, fast verdoppelt hat in dem Sommer. Also das könnte man dann

schon als Retraditionalisierung bezeichnen. Ich glaube, es gibt einfach verschiedene Erhebungsmethoden, es gibt verschiedene Zeitpunkte und ein Stück weit muss man das Ganze auch noch mal systematisieren. Tatsächlich ist es auch so, dass auch wir nie bestritten haben und auch unsere Daten geben das her, es gibt einen Anteil von Männern, die machen jetzt mehr. Oder der Anteil auch in unseren Daten ist zumindest zwischen April und Juni ... hat sich der Anteil der Männer, die den überwiegenden Teil der Hausarbeit machen, von 6 auf 12 Prozent verdoppelt. Das ist aber inzwischen a) wieder ziemlich rückläufig. Und b) muss man sagen, in den allermeisten Paaren machen wie vor der Krise, auch während der Krise, die Frauen den überwiegenden Teil der Sorgearbeit. Und da muss ich auch sagen, kenne ich keine Studie, die das widerlegt. Die Frage ist jetzt sozusagen, was tut sich bei den Vätern? Gibt's da nicht Verschiebung? Und letztlich, glaub ich, ist auch immer die Frage, wie bewertet man das? Also wie viel Potenzial für Veränderung sieht man da? Also ich würde sagen, und da muss ich sagen, kenn ich auch keine Studie, die das bestreitet, der auffälligste Befund ist doch, dass wie vor der Krise, auch während der Krise, die Hauptlast der Betreuung an den Frauen hängenbleibt.

Nur ist halt diese Last deutlich größer geworden. Weil wir jetzt seit einem Jahr Krise haben und auch letztlich ja bis zu den Sommerferien die Schulen nicht zuverlässig auf waren. Dann gab es vielleicht eine recht stabile Zeit, wenn man mal so davon absieht, dass dann doch immer mal wieder eine Klasse in Quarantäne geschickt wurde und so, bis Dezember. Und jetzt sind schon wieder seit drei Monaten Schulen zu oder im Wechselmodell oder wie auch immer. Also ich zum Beispiel habe ein Kind im Wechselunterricht und ein Kind seit drei Monaten zu Hause. Und meine Grundtendenz ist, zu sagen, ja, das sind alte Strukturen, die setzen sich hier fort. Das ist der Hauptbefund unter verschärften Bedingungen. Aber ich glaube, es ist auch spannend, das können wir vielleicht gleich noch mal machen, sich noch mal auch anzugucken, wer sind denn dann die Väter? Also ich will gar nicht bestreiten, dass es da auch durchaus sich was tut in ein paar Familien und ich glaube, es ist ganz spannend, sich das auch noch mal genauer anzugucken.

**Marco Herack:**

Ja, dann machen wird das doch gleich. Also wer sind denn diese Väter? Also jetzt bitte keine Namen, sondern nur ... es geht um Gruppen.

**Bettina Kohlrausch:**

Es sind drei. Und die kann ich dir jetzt auch kurz mit Namen und Adresse nennen. Nein, nein, nein. Ich muss sagen, dieser Report, den hab ich ja nicht geschrieben, das waren meine wirklich geschätzten Kolleginnen Yvonne Lott und Aline Zucco. Und die haben sich das mal ein bisschen detaillierter angeguckt. Die haben gesagt, na ja, es gibt ja letztlich vier Arten von Paaren. Die einen, die haben keine Veränderung. Und da sagen sie auch, das ist wirklich der allergrößte Anteil. Dann gibt es welche, die fallen zurück und das kann man dann als Tradionalisierung bezeichnen in eine traditionelle Arbeitsteilung, in der die Frau mehr macht als der Mann. Dann

kann man natürlich auch von so was sprechen wie einer umgekehrten Traditionalisierung, dass der Mann mehr macht als die Frau. Und man kann von einer Egalisierung sprechen, da machen dann eben beide ungefähr gleich viel. Und die sind zu dem Ergebnis gekommen, dass es bei 75 oder eigentlich sogar 76 Prozent der Paare vor allen Dingen keine Veränderung gibt. Dass es bei knapp 8 Prozent eine Traditionalisierung gibt. Bei knapp 12 eine Egalisierung und bei knapp 5 eine umgekehrte Traditionalisierung. Also tatsächlich sieht man erst mal, es gibt bei mehr Paaren eine Egalisierung als eine Traditionalisierung. Aber trotzdem reden wir halt über vergleichsweise kleine Anteile. Also 12 Prozent. Und dann haben sie sich aber, und das fand ich sehr spannend, das Ganze noch mal so ein bisschen, wir haben ja drei Befragungszeitpunkte, im Zeitverlauf angeguckt. Und da sehen sie dann aber wiederum, dass diese Egalisierung viel weniger nachhaltig ist. Also möglicherweise eher eine Reaktion auf eine ganz spezifische Situation, in der zum Beispiel der Vater jetzt in Kurzarbeit ist, und wenn er dann schon mal zu Hause ist, dann kann er auch den Abwasch machen. Oder sich um die Kinder kümmern, die eben auch zu Hause sind, weil die Schule zu ist. Also schon eine ganz spezifische Konstellation, in der sich das dann eben auch anbietet. Aber keine dauerhafte Veränderung. Während diese Traditionalisierung etwas nachhaltiger zu sein scheint. Es ist also wirklich nicht so ein ganz einfaches Bild.

Und wir reden hier über eine relativ kleine Gruppe. Aber man sich, und auch das haben die gemacht, im zweiten Schritt ja mal angucken, was sind denn das für Paare, die diese Egalisierung erleben oder welche Bedingungen sind das? Und da haben sie festgestellt, dass interessanterweise, und das widerspricht auch so ein bisschen Befunden, zu denen wir auch von der Zeit vor der Krise gekommen sind, dass offensichtlich ist im Homeoffice etwas, wenn der Vater im Homeoffice ist oder die Eltern im Homeoffice sind, etwas häufiger zu dieser Egalisierung kommt. Und auch, wenn einfach es eine erzwungene Arbeitszeitverkürzung gibt. Sodass man jetzt mal unabhängig von der Frage und den Streitereien sagen kann, wie schlimm ist es denn jetzt, man auch mal sagen kann, okay, welche Geschichte kann uns denn diese Krise über Gleichstellung und Risiken und Chancen, wenn man das mal normativ festlegt, dass Gleichstellung gut ist, erzählen. Und da würde ich sagen, aha, also Arbeitszeitverkürzung, wenn alle weniger arbeiten, wenn sie vielleicht auch durch das Homeoffice, das ist ja vor allen Dingen auch ein Instrument zur Flexibilisierung von Arbeitszeit, also flexibler reagieren können auch auf Betreuungsansprüche, dann scheint das ein Faktor zu sein, der eine egalitäre Arbeitsteilung begünstigt.

**Marco Herack:**

Jetzt hast du vorhin ja schon selber reingeworfen, dass die Belastung grundsätzlich höher geworden ist.

**Bettina Kohlrausch:**

Ja.

**Marco Herack:**

Also es gibt einfach mehr zu tun durch die Umstände. Wenn dann ein geringer Anteil an Männern ein bisschen mehr mitmacht im Haushalt, könnte man ja fast vermuten, also grundsätzlich haben die meisten Frauen schlichtweg ohnehin mehr zu stemmen, und gleichzeitig ist die Entlastung, die dann stattfindet durch die wenigen, die da mehr machen, vielleicht völlig kompensiert?

**Bettina Kohlrausch:**

Genau. Das stimmt. Ja. Wir haben uns tatsächlich auch, das war dann mein auch sehr geschätzter Kollege Andreas Hövermann, der hat sich tatsächlich mal die Belastung angeguckt von Eltern, aber auch von Vätern und Müttern. Und der hat schon festgestellt, also erstens natürlich, dass Eltern deutlich belasteter sind als nicht Eltern in der Krise. Das ist schon ein sehr auffälliger Befund. Und der hat aber bei der Gesamtbelastung vor allen Dingen auch festgestellt, dass sich Mütter schon belasteter fühlen als Väter. Und das jetzt allerdings unabhängig davon, wie die Arbeitsteilung zu Hause ist. Also der Befund, den er sich angeguckt hat. Und da sieht man wahrscheinlich genau das, was du sagst. Also natürlich, diese ganzen Verteilungen, die wir hier diskutieren, das ist ja auch für mich wirklich der entscheidende Punkt, erfolgen unter wirklich verschärften Bedingungen der Krise, in der Menschen sehr stark belastet sind. Und Eltern eben noch mal mehr durch diese zumindest unzuverlässigere staatliche Kinderbetreuung. Sie mag gelegentlich dann auch in der Krise gewährleistet gewesen sein, im November zum Beispiel, aber die Verbindlichkeit, die Zuverlässigkeit und die Verlässlichkeit war ja eigentlich zu jedem Zeitpunkt im letzten Jahr geringer. Und wir haben inzwischen zwei Lockdown, in denen sie also zumindest über viele Wochen, gar nicht gegeben war.

**Marco Herack:**

Ich kannte bisher nur das Gender Pay Gap. Also dass die Frauen wesentlich weniger verdienen als die Männer. Auch da gibt's ja verschiedene Zahlen. So grundsätzlich im 20-Prozent-Bereich, das schwankt dann immer so zwischen 21 und 23 Prozent.

**Bettina Kohlrausch:**

Genau.

**Marco Herack:**

Wenn man dann in die Berufe reingeht, dann sieht man, dass das innerhalb der Berufe eher so im 6-Prozent-Bereich auch gerne mal landet. Aber so grundsätzlich kann man sagen, ja, da gibt's ein Loch, ein Gap. Das ist da. Jetzt habt ihr da in der Studie ein Gender Time Gap aufgemacht. Also nicht selber, sondern definiert.

**Bettina Kohlrausch:**

Genau.

**Marco Herack:**

Was ist das denn?

**Bettina Kohlrausch:**

Genau, es gibt, worüber wir eben eigentlich gesprochen haben, dieses Gender Care Gap, auch das gab es natürlich schon vor der Krise. Darüber haben wir ja auch gesprochen. Und es gibt auch das Gender Pay Gap, wo man auch noch mal überlegen kann, was macht die Krise damit. Und es gibt ein Gender Time Gap, was natürlich auch mit dem Gender Pay Gap zusammenhängt. Und das beschreibt einfach den Unterschied an Arbeitsstunden zwischen Männern und Frauen. Und Frauen haben ja auch vor der Krise schon einfach weniger gearbeitet durchschnittlich. Also weniger Erwerbsarbeit geleistet, nicht weniger gearbeitet. Und da stellt sich natürlich die Frage, wie ist diese Entwicklung oder was macht die Krise mit dieser Entwicklung? Verschärft sich das oder schließt sich das, weil Männer möglicherweise gezwungenermaßen weniger arbeiten. Und da haben wir festgestellt, dass es sich nicht schließt, sondern im Gegenteil etwas vergrößert sogar im Zuge der Krise. Dass Frauen also stärker als Männer die Arbeitszeit reduziert haben. Wir hatten vor Corona, zumindest nach unseren Daten, ein Gender Time Gap bei Paaren mit Kindern mit Betreuungsbedarf von 10 Stunden und bei Paaren ohne Kinder mit Betreuungsbedarf 4 Stunden. Und dann ist diese Differenz nach der Krise bei Paaren mit Kindern mit Betreuungsbedarf bei 11 und ohne Kinder mit Betreuungsbedarf bei 5. Also es gibt einen Anstieg und zwar bei beiden Typen zwischen Männern und Frauen des Gender Time Gaps auch. Und wir haben auch gesehen, dass Frauen deutlich häufiger in der Krise als Männer ihre Arbeitszeit wegen Kindern reduziert haben. Also auch hier scheinen Frauen dann doch etwas stärker und auch nachhaltig stärker aus dem Arbeitsmarkt rausgedrängt zu werden oder wie immer man das formulieren möchte, aber auf jeden Fall weniger Arbeitsstunden, Erwerbsarbeitsstunden zu leisten als Männer. Und das ist natürlich langfristig problematisch, weil Arbeit ja auch bezahlt wird und weil man da Rente für kriegt und weil sowieso reduzierte Arbeitszeit gerade in Deutschland einhergeht mit Karriererisiken und so weiter und so weiter, sodass da die Frage ist, ist das jetzt wirklich ein nachhaltiger Trend. Und wenn das so ist, dann besteht da schon die Gefahr, dass das auch wirklich Folgen für die Karriereentwicklung von Frauen hat.

**Marco Herack:**

Na ja, ist im Zweifelsfall dann gar nicht mehr so einfach, in diesen Beruf wieder reinzukommen.

**Bettina Kohlrausch:**

Genau.

**Marco Herack:**

Und da entstehen dann die Nachteile hinten raus sehr stark?

**Bettina Kohlrausch:**

Genau. Und was eben auch der Fall ist, also auch Männer haben natürlich ihre Arbeitszeit reduziert, aber sie haben das stärker wegen Kurzarbeit gemacht. Und damit verbinden sich ja auch Rechte, zurückzukommen. Wenn man jetzt, wir wissen natürlich nicht, in welchen rechtlichen Arrangements genau die Frauen ihre Arbeitszeit reduziert haben, aber gerade in den kleineren Betrieben verbindet sich damit ja nicht zwangsläufig auch ein Recht, wieder auf die volle Arbeitszeit zurückzukommen. Und daher wird es wirklich spannend, zu beobachten, was jetzt eigentlich in Zukunft passiert. Also wenn wir irgendwann mal wieder unter normalen Bedingungen arbeiten, kommen die Männer dann auf ihre Arbeitszeit von vor der Krise und bleiben die Frauen auf dem niedrigeren Niveau? Oder gelingt es ihnen, dass da aufzuholen? Die Tendenz, die sich jetzt abzeichnet, ist eher, dass sich dieser Gap verstetigt. Zumindest nach unseren Daten.

**Marco Herack:**

Jetzt haben wir ziemlich viele Fässer aufgemacht, in Sachen, es wird alles schlechter oder es wird zumindest nicht besser.

**Bettina Kohlrausch:**

Na, das stimmt ja nicht. Oder? Also wir haben ja schon immerhin geredet über die egalitäre Arbeitsverteilung bei den Paaren und welche Bedingungen das positiv beeinflussen können. Und ich will auch gar nicht kleinreden, dass es das gibt. Dass es diese Paare gibt und dass man vielleicht von diesen Paaren lernen kann, was es braucht, damit das gelingen kann.

**Marco Herack:**

Mann/ich sagt das dann immer irgendwie so alles, ich mein natürlich gar nicht alles. Wir haben natürlich eins, zwei positive Punkte auch angesprochen. Aber wir haben in euerm Report vor allen Dingen etwas drin, was ja auch gar nicht so ganz unwichtig ist, nämlich ihr habt kurzfristige und langfristige Maßnahmen entworfen.

**Bettina Kohlrausch:**

Genau. Ja.

**Marco Herack:**

Die man jetzt, ja, lostreten könnte, um da vielleicht Entlastung zu schaffen, Probleme zu beheben. Was ist euch denn da eingefallen? Fangen wir mal bei den kurzfristigen Maßnahmen an.

**Bettina Kohlrausch:**

Jetzt wenig überraschend gesagt, dass es einfach institutionelle Kinderbetreuung bracht.



**Marco Herack:**

Ist natürlich schwierig in Zeiten von Corona?

**Bettina Kohlrausch:**

Das ist schwierig in Zeiten von Corona. Ich find es auch sehr schwierig, ich möchte mich irgendwie auch sehr ungern einmischen in die Debatte, ob es jetzt angemessen ist, Schulen zu öffnen oder nicht. Weil ich es auch ehrlich gesagt in letzter Konsequenz die Gefahr nicht wirklich beurteilen kann. Ich kann aber irgendwie feststellen, dass es die angekündigte Priorisierung bei den Schulen offensichtlich dann doch nicht so gegeben hat. Das ist ja, das ist zumindest meine subjektive Wahrnehmung, da haben wir auch ... oder ja, nicht Wahrnehmung, sondern schon Erfahrung, da haben wir auch mit dem Sebastian das letzte Mal drüber geredet, es gibt ja auch keine Sicherheitskonzepte oder irgendwelche Ideen, wie man vielleicht sicher Schulen öffnen könnte. Von Luftfiltern oder was auch immer, so schwierig kann das ja nicht sein. Und da fehlt es mir schon an Kreativität. Also die Priorisierung sehe ich da nicht.

**Marco Herack:**

Kurz eingehakt, die Luftfilter habe ich jetzt mehrfach gehört, da hatten Eltern die Idee, wir kaufen das. Stellen das dann in die Klassen rein. Und das wurde dann jeweils verboten, also habe ich jetzt aus mehreren Bundesländern gehört.

**Bettina Kohlrausch:**

Ach, echt?

**Marco Herack:**

Und da war ich doch sehr erstaunt darüber. Also wenn man schon selber das Geld nicht ausgeben will.

**Bettina Kohlrausch:**

Okay. Ja, also das sind halt so Dinge, wo man einfach denkt, man hat nicht den Eindruck, dass es absolute Priorität hat, institutionelle Kinderbetreuung zu gewährleisten. Natürlich sicher. Und das hat natürlich Konsequenzen und die Konsequenzen bleiben schon überwiegend bei den Frauen hängen. Dann natürlich diese ganze Geschichte, was kann eigentlich ein Betrieb machen? Also wenn wir sehen, okay, das Homeoffice scheint doch bestimmte Möglichkeiten der Flexibilität zu bieten, die Paaren hilft, die Aufgaben fairer zu verteilen, dann können Betriebe natürlich darüber nachdenken, ob sie über Angebote zu orts- und zeitflexiblen Arbeitsarrangements, nenne wir das dann, das Paaren einfach leichter machen können, die Vereinbarkeit. Und zwar Männern und Frauen.

**Marco Herack:**

Also so, dass man mal zwischendurch eine Stunde irgendwo rausnimmt und dann halt später nacharbeitet? So in dem ...

**Bettina Kohlrausch:**

Ja, genau. Oder dass man, wie gesagt, Möglichkeiten auch von zu Hause zu arbeiten ermöglicht. Dass man eben betriebliche Vereinbarungen trifft, genau, die eine gewisse Zeitsouveränität und -flexibilität den Beschäftigten ermöglichen. Und natürlich, dass man gute Vertretungsmöglichkeiten schafft, dass Leute eben auch mal raus können, wenn sie zum Beispiel Kinderbetreuung leisten müssen. Ich habe zum Beispiel von ganz vielen gehört, dass es ja im Prinzip eine schöne Sache ist, mit den Kinderkrankentagen. Nur, wenn alles total auf Kante genäht ist, gerade im öffentlichen Dienst ist es ja so oder an den Hochschulen zum Beispiel habe ich das ganz oft gehört, dass die sagen, ja, aber die Arbeit, die geht ja nicht weg. Und entweder ich lass meine Kollegen und Kolleginnen hängen oder ich komm wieder und dann muss ich es halt trotzdem machen. Also ich kann faktisch, also ich habe vielleicht das Recht, mir einen Kinderkrankentag zu nehmen, aber ich kann es halt einfach nicht. Und wenn man dann eben auch genau Vertretungsregelungen schafft und Arbeitsstrukturen, in denen das möglich ist, rauszugehen, weil man eben damit rechnet, dass Menschen das gelegentlich halt auch mal machen müssen. Auch ja nicht nur für Kinder, sondern auch, weil sie vielleicht andere Pflegeverantwortung haben, dann ist so was natürlich auch leichter. Also dass man so was einfach mitdenkt. Dass man Arbeit nicht plant von der Logik, eigentlich ist jeder jetzt mal 40 Stunden jede Woche verfügbar. Und wenn nicht, ist das rechtfertigungs- und erklärungsbedürftig. Das ist ja nicht die Realität von Menschen.

Und die Folgen dessen, dass das nicht so ist, werden ja sehr individualisiert und das könnte man ja auch in einer Arbeitsorganisation durch Springer oder wie auch immer, oder Springerinnen, anders organisieren. Dann haben wir gesagt, wir wollen das Kurzarbeitergeld und auch das Arbeitslosengeld von der Steuerklasse 3 und 4 lösen. Das ist jetzt, glaub ich, ein bisschen erklärungsbedürftig. Das Kurzarbeitergeld richtet sich ja am Nettogehalt aus. Und das ist bei Frauen, die häufiger aufgrund des Ehegattensplittings, bei verheirateten Frauen zum Beispiel, die aufgrund des Ehegattensplittings häufiger in einer ungünstigen Steuerklasse sind, weil sich das dann für das Paar lohnt, zieht die Frau dann sozusagen den Kürzeren. Und das schafft auch insgesamt Anreize dafür, dass Frauen zum Beispiel ihre Arbeitszeit tendenziell nicht erhöhen, weil es sich eigentlich für das Paar nicht rechnet. Und ist ein Anreiz eigentlich auch wiederum, für eine ungleiche Verteilung der Erwerbsarbeit. Und damit natürlich in der Logik und in der Folge häufig auch für eine ungleiche Verteilung der Sorgearbeit. Und deshalb haben wir vorgeschlagen, dass diese Leistungen an die Steuerklasse 4 gekoppelt werden. Dann ein weiterer Punkt, Aufwertung der sozialen Dienstleistungsberufe. Ist ein Segment, in dem häufig Frauen arbeiten. Und wir haben eine sehr ungerechte Lohnstruktur. Zeigt sich am Gender Pay Gap. Und damit könnte man das natürlich auch schließen, in dem man Frauen und vermeintlich weibliche Tätigkeiten, auch darüber haben wir hier schon oft geredet, besser bezahlt. Und das sind kurzfristige Ideen, die wir haben, weil wir müssen jetzt, glaub ich, schon mal überlegen, nicht nur irgendwie, wann öffnen wir was und bei

welcher Inzidenz greift welche Stufe, das ist jetzt vielleicht sicherlich relevant, aber diese Krise als Gesundheitskrise wird irgendwann vorbei sein, lange, bevor die Sozial- und Gesellschaftskrise vorbei ist. Und das vermisse ich ganz generell im Moment so ein bisschen. Auch zum Beispiel im Bildungssektor, dass man sich mal überlegt, was machen wir denn dann eigentlich? Wie gehen wir denn dann eigentlich mit den sozialen Folgen der Krise um? Wie wollen wir uns eigentlich als Gesellschaft neu aufstellen? Also das ist jetzt ein wirklich sehr kurzes auf Sicht fahren. Wenn jetzt noch eine weitere Welle kommt, also wie kann man verhindern, dass es zu einer Verschärfung von Geschlechterungleichheit kommt? Sind das natürlich Maßnahmen, die auch langfristig dazu führen, dass Paare die Betreuungsarbeit fairer verteilen oder dass Männer und Frauen generell gleichberechtigter sind.

**Marco Herack:**

Bei den Dienstleistungsberufen ist ja auch auffällig, dass sie oftmals soziale Dienstleistungsberufe sind. Und eine gewisse Flexibilität auch von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern da abverlangt wird. Jetzt hast du schon gesagt, meist Arbeitnehmerinnen, das heißt also, wir haben dort Berufe, die besonders flexibel sein müssen, die teilweise körperlich extrem anstrengend sind. Und die dann auch noch besonders schlecht bezahlt werden.

**Bettina Kohlrausch:**

Ja. Ja.

**Marco Herack:**

Also da besteht, glaub ich, schon ein gewisser Handlungsbedarf. Zumal man ja auch sieht, dass dort immer weniger Leute in diese Berufe rein wollen und spätestens mit Corona haben wir ja auch gesehen, dass dann diese Doppelbelastung mit Familie und Beruf, ja, die explodiert dann förmlich für die Betroffenen.

**Bettina Kohlrausch:**

Genau. Und es sind einfach Bereiche, auf die wir als Gesellschaft angewiesen sind. Man nennt das auch öffentliche Daseinsvorsorge. Ich glaub, das haben wir in der Krise jetzt erkannt. Und dann muss man das eben auch entsprechend bezahlen. Und in der Tat, glaub ich auch, dass der Fachkräftemangel in dem Moment, in dem es da vernünftige Arbeitsbedingungen gibt, dazu gehört sicherlich eine vernünftige Entlohnung, aber so, wie ich das sehe, grade in diesem ganzen Pflegebereich, auch tatsächlich vernünftige Arbeitszeitstrukturen und so weiter, das scheint ja doch mit extremen Belastungen einherzugehen. In dem Moment, in diesem Beruf attraktiv sind, wird man auch dem Fachkräftemangel entgegenwirken können und ich glaube, dass wir als Gesellschaft schon darauf angewiesen sind. Wir wollen uns darauf verlassen können, dass wenn wir ins Krankenhaus gehen und ein Kind kriegen, dass da eine Hebamme ist oder dass, wenn wir Pflege brauchen, dass es jemanden gibt, der sich mit Zeit und Zuwendung um uns kümmern kann. Das sind ja existenzielle Fragen.

**Marco Herack:**

Dann kommen wir mal zu den langfristigen Empfehlungen, also Sachen, die jetzt vielleicht nicht unbedingt gleich morgen umgesetzt werden sollten wie die anderen.

**Bettina Kohlrausch:**

Genau. Genau.

**Marco Herack:**

Werden sie ja ohnehin nicht.

**Bettina Kohlrausch:**

Genau.

**Marco Herack:**

Aber...

**Bettina Kohlrausch:**

Genau, sie werden ja eh nicht umgesetzt.

**Marco Herack:**

Dass man so eine langfristige Strategie auch braucht.

**Bettina Kohlrausch:**

Genau, also ich würde sagen, es sind halt zwei Sachen. Das eine ist, dass wir Arbeit immer noch so organisieren, dass dann eine Logik herrscht. Also auch, wenn inzwischen natürlich viele Frauen arbeiten, ist Arbeit immer noch entlang der Idee organisiert, es gibt einen Familienernährer und dessen Aufgabe, ich nehme bewusst die männliche Form, ist es dann eben auch, die Familie zu ernähren. Und deshalb muss er auch sich da nicht um seine Kinder kümmern, weil der ernährt ja schon die Familie. Und der ernährt halt die ganze Familie und auch die Frau mit und die ist dann zu Hause. Und das ist natürlich nicht mehr die gesellschaftliche Realität, aber es ist immer noch so ein Leitbild, an dem wir uns, glaub ich, auch organisieren, wenn wir zum Beispiel Arbeit organisieren. Weil es ist einfach wahnsinnig schwer, das kann ich auch wirklich aus persönlicher Erfahrung sagen, zwei Vollzeitstellen mit einem Familienleben zu vereinbaren. Ich habe das mein Leben lang gemacht, zusammen mit meinem Mann, aber man kommt da einfach an seine Grenzen. Und insofern stellt sich dann schon die Frage, ist eigentlich die Idee einer 40-Stunden-Woche wirklich noch ein tragfähiges Leitbild? Oder bräuchte man nicht eigentlich eher eine 30-Stunden-Woche? Und dann ist das eine natürlich, dass wir Arbeit organisieren, wir haben aber auch den Sozialstaat so organisiert, dass eigentlich die Logik ... hat sich auch viel verändert, aber es gibt immer noch so eine Logik, das macht sich zum Beispiel bei dem Ehegattensplitting bemerkbar, es gibt einen Haupternährer. Und das will der Staat auch steuerlich begünstigen, weil das ist das Modell, wie wir Familien finanzieren. Und das kann halt nicht sein. Und insofern

muss dieses Ehegattensplitting ... ist eigentlich kein zukunftsfähiges Instrument. Und dann gibt es natürlich auch Dinge, wo, deshalb habe ich auch gesagt, das ist nach wie vor präsent, das Leitbild, aber es bricht auch an ein paar Stellen auf, zum Beispiel da bei dem Elterngeld. Da haben wir ja schon Partnermonate oder Partner\*innenmonate, das heißt, wenn ein Partner zumindest zwei Monate auch übernimmt oder eine Partnerin, dann kriegen die insgesamt zwei Monate mehr. Dann kriegt man die sozusagen oben drauf. Und das soll Anreize schaffen, dass eben beide Partner\*innen Elternzeit, zumindest teilweise, nehmen. Und das sind aber im Moment eben nur diese zwei Monate und da ist die Frage, ob man das ... oder wäre einer unserer Vorschläge, so was zu verlängern, um eben auch Anreize für eine egalitäre Arbeitsverteilung direkt nach der Geburt zu schaffen, in dieser Elternzeit. Weil es Untersuchungen gibt, dass das tatsächlich auch langfristige Konsequenzen hat für die Arbeitsverteilung. Also wenn Eltern direkt nach der Geburt oder in diesem ersten Jahr das fair teilen, dann scheinen sie auch dazu zu tendieren, das langfristig länger zu machen. Zumindest nach meinem Kenntnisstand gibt's dazu Untersuchungen. Das sind Ideen, aber ich glaube, generell geht es um die Frage, so mal ganz grundsätzlich, welches Leitbild gerade von Arbeit wollen wir auch haben und da ist, glaub ich, zentral, wir haben kein Leitbild von Arbeit, in dem Menschen 40 Jahre, 40 Stunde in ihrem Leben durchgängig dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Das ist einfach nicht mehr so. Und ein Grund, warum das nicht so ist, ist, weil Menschen sich kümmern, um Kinder, vielleicht aber auch um andere Angehörige. Aber natürlich auch, weil man sich vielleicht noch mal weiterqualifizieren möchte oder aus anderen Gründen. Ich glaub, das ist so das ganz Zentrale. Also welche Idee von Erwerbsarbeit haben wir eigentlich für die Zukunft?

**Marco Herack:**

Bettina Kohlrausch, ich danke für das Gespräch.

**Bettina Kohlrausch:**

Ich danke.

**Marco Herack:**

Ja, und wenn ihr uns an der Stelle noch ein paar Gedanken zu der Thematik sendet möchte, also grade der Bereich Reform ist ja ein hoch spannender, weil es da, wie Bettina das ja so schön dargestellt hat, tatsächlich um ein Gesellschaftsbild geht. Und nicht nur um eine Wirtschaftsreform. Also wenn ihr dazu Meinungen habt oder Ideen, dann schickt die uns am besten. Ihr könnt das tun auf Twitter: @boeckler\_de. Ihr könnt es tun per E-Mail: [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Oder ihr könnt Bettina antickern auf Twitter als @bettikohlrausch. Dann vielen Dank fürs Zuhören und bis bald. Tschüss.