

Die unsichtbare Last Frauen in der Arbeitswelt Post-COVID

ALINA FRIESE, CELINA MEISSL, FABIA MANDL, JULIUS RUMMLAND, CHRISTIAN PASTEKA

EINLEITUNG

Die COVID-19 Pandemie war für viele Menschen ein sehr einschneidendes Ereignis. Neben den gesundheitlichen Risiken, der sozialen Isolation, und dem damit verbundenen Stress erlebten Arbeitnehmer:innen starke Veränderungen am Arbeitsplatz. Die Implementierung vom Homeoffice, veränderte Arbeitszeiten, oder kompletter Jobverlust bei vielen Arbeitnehmer:innen führte zu einem substanziellen Wandel der Arbeitswelt. Ob besonders Frauen von diesen Veränderungen betroffen sind, ist unklar. Ungleichheiten zwischen männlichen und weiblichen Berufstätigen, die während der Pandemie festgestellt werden konnten (El Khawli et al., 2022; Gomez-Salvador & Soudan, 2022; Landivar et al., 2020), könnten sich auch nach dem Ende der COVID-19 Pandemie fortsetzen (Botrić & Broz, 2022). Bereits jetzt weisen viele Studien auf eine systematische Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt nach COVID-19 hin (Botrić & Broz, 2022; Brodeur et al., 2020; Singh et al., 2022).

FRAGESTELLUNG

Sind Frauen in der Arbeitswelt nach COVID-19 von den veränderten Arbeitsbedingungen stärker betroffen als Männer?

Ziel dieser Arbeit ist es, mögliche Ungleichheiten zwischen männlichen und weiblichen Berufstätigen in der Arbeitswelt zu identifizieren und ein tieferes Verständnis für die Mechanismen und Prozesse zu entwickeln, die Geschlechterungleichheiten in der Arbeitswelt auch nach der COVID-19 Pandemie hervorbringen und aufrecht erhalten.

UNTERSUCHUNGSBEREICHE

1

GEHALTSVERÄNDERUNGEN & GENDER PAY GAP

- Gehaltsunterschiede Post-COVID
- Gründe für Gehaltsunterschiede Post-COVID
- Auswirkungen auf den Gender Pay Gap

2

JOBSICHERHEIT & KÜNDIGUNGEN

- Jobverlust Post-COVID
- Sicherheit der aktuellen Beschäftigung

3

ARBEITSZEIT & ARBEITSZEITFLEXIBILITÄT

- Arbeitszeit Prä- und Post-COVID
- Verhältnis der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern

4

HOMEOFFICE

- Homeoffice Post-COVID
- Herausforderungen im Homeoffice
- Veränderte Aufstiegschancen

5

ZUSATZARBEIT & MEHRBELASTUNG

- Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern
- Aufteilung von Hausarbeit und Kinderversorgung

METHODIK

Die Studie enthält eine qualitative und quantitative Datenerhebung.

Qualitativ: vier Expert:inneninterviews, halbstrukturiert (Bereiche: Personalberatung, Energiekonzern, Arbeiterkammer).

Fragen basierend auf den Annahmen der fünf Untersuchungsbereiche, sowie der untersuchten Literatur. Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (1991).

Quantitativ: zwei Items pro Untersuchungsbereich, bei N = 556 Teilnehmenden. Rekrutierung über Bilendi.

ERGEBNISSE

GEHALTS- VERÄNDERUNGEN & GENDER PAY GAP

- Frauen benachteiligt bezüglich **Einkommensveränderungen**
- Gehaltssteigerungen bei Männern signifikant häufiger; Gehaltskürzungen bei Männern signifikant seltener
- **Gründe** für Gehaltsveränderungen: Arbeitszeitveränderungen, Beförderung, Kündigung, Positions- oder Jobwechsel, Inflation und Tarif- bzw. Kollektivvertrags-erhöhung
- **Anhaltende Benachteiligung** von Frauen durch unbezahlte Arbeit (z.B. Kinderpflege) und reduzierte Erwerbstätigkeit während und nach COVID-19
- Verminderte Aufstiegschancen, geringere Pensionen

"Also zusammengefasst ist die Situation für Frauen sicher nicht besser geworden."

(Expertin, Arbeiterkammer)

JOBSICHERHEIT & KÜNDIGUNGEN

- Nur Minorität (7,9%) von Jobverlust und/oder Kündigung betroffen
- **Wahrgenommene Jobsicherheit** nach der COVID-19 Pandemie **hoch**
- **Keine Auswirkungen** auf Jobsicherheit & Kündigungen laut Expert:innen aus der Wirtschaft; Fachkräftemangel positiv für Jobsicherheit
- Vertreter:innen der Arbeiterkammer sehen **leichte Unterschiede** bei Kündigungen aufgrund häufigerer Geringbeschäftigung bei Frauen; Zunahme der Kündigungen während der Pandemie aus persönlichen Gründen

"Tendenziell war es ja bisher schon so, dass die Jobs von Männern einfach sicherer waren und viel eher Frauen gekündigt worden sind und da hat es ja ganz viel Untersuchungen dazu geben und...ich glaube nicht, dass sich das durch Corona geändert hat das glaube ich nicht."

(Expertin, Arbeiterkammer)

ARBEITSZEIT & ARBEITSZEIT- FLEXIBILITÄT

- **Vereinbarkeit** von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist in der Pandemie zum Thema geworden.
- Viele Frauen haben **Angst** beides gemeinsam nicht bewältigen zu können.
- zunehmendes **Sicherheitsbedürfnis**
- Tendenz zur **Reduktion der Arbeitszeit**
- Die Arbeitszeitentscheidungen von Frauen sind maßgeblich durch **nicht-karrierebezogene Gründe** (Kinder, Pflege, soziale familiäre Arbeit) motiviert.
- Männer entscheiden vorwiegend aus karrierebezogenen Gründen.

"Solange die Leute nicht gleich verdienen - Männern und Frauen - wird die Entscheidung wahrscheinlich immer sein, die Frau bleibt mehr zu Hause als der Mann, weil man das Geld braucht."

(Expertin, Personalvermittlung)

HOMEOFFICE

- Vertreter:innen der Wirtschaft sehen, dass das **Ausmaß an Homeoffice** Einfluss auf Karrierechancen hat
- **26,9% der Frauen** und **37,4% der Männer** sehen mangelnde Aufstiegschancen im Homeoffice als eine moderate bis sehr große Herausforderung.
- Expert:innen der Arbeiterkammer beobachten, dass vermehrtes Homeoffice, besonders bei Frauen, zu einer **geringeren Sichtbarkeit** am Arbeitsplatz führt. Die dadurch entstehende Abnahme sozialer Interaktionen beeinflusst die **Netzwerkbildung** und den Zugang zu wichtigen Informationen für die berufliche Entwicklung von Frauen.

"Je schwieriger, dass die Bedingungen rundherum sind, um so eher wird das Homeoffice zu einer Falle. Und je privilegiierter man ist und je besser man sich bewegen kann, umso mehr ist das Homeoffice eine Verbesserung oder Erleichterung."

(Expertin, Arbeiterkammer)

ZUSATZARBEIT & MEHRBELASTUNG

- **Arbeitsaufteilung** der außerberuflichen Zusatzarbeiten zwischen Frauen und Männern unterscheidet sich massiv.
- Frauen - vor allem Mütter - verrichten deutlich mehr Hausarbeit und Kinderbetreuung als Männer, bzw. Väter
- Frauen wurden durch COVID-19 vermehrt in diese **traditionellen Rollen** gedrängt
- 28% der Befragten geben an, dass Frauen mehr oder sogar viel mehr Zusatzarbeit verrichten als Männer

"Also ich glaube schon, dass da die meiste Arbeit leider immer noch bei den Frauen liegt."

(Expertin, Energietechnikhersteller)

DISKUSSION

COVID-19 hatte langfristig stärkere negative Auswirkungen auf Frauen als auf Männer (Mazzucchelli et al., 2022). Bezogen auf die fünf Hauptfaktoren ergibt sich ein differenziertes Bild. **Erstens**, Frauen erleiden größere Einkommensverluste als Männer, was den Gender Pay Gap vertieft. **Zweitens**, sie übernahmen mehr Zusatzarbeiten, was oft zur Arbeitszeitreduktion oder Jobverlust führte und ihre Beschäftigungsverhältnisse weiter beeinflusst. **Drittens**, Frauen treffen Arbeitsentscheidungen stärker aufgrund familiärer Faktoren, was zu mehr Homeoffice führen könnte. **Viertens**, diese ungleiche Arbeitsaufteilung zwang viele Frauen, ihre Karriereentscheidungen anzupassen. **Fünftens**, obwohl Frauen mehr Zusatzbelastungen hatten, zeigten sich keine wesentlichen Unterschiede in Jobsicherheit und Kündigungen zwischen den Geschlechtern.

TAKE HOME

- Gehaltsgleichheit weiter thematisieren
- Verbesserung der Betreuungs-Infrastruktur
- Sichtbarkeit von spezifischen Bedürfnissen von Frauen in der Arbeit erhöhen
- Geschlechtergleichstellung in Unternehmenskultur etablieren
- Traditionelle Rollenbilder ablegen



LITERATUR