

# Corona – Chance für einen **PARADIGMENWECHSEL** in der Arbeitswelt?

Wie sich die Arbeitsbedingungen von Frauen (und Männern) in der Pandemie verändert haben.

Eine Beschäftigtenumfrage

W

# Inhalt


<b>Auf einem Blick</b>	<b>4</b>
<b>Vorwort</b>	<b>7</b>
<b>Wirtschaftliche Situation</b>	<b>9</b>
<b>Infektionsschutz</b>	<b>13</b>
<b>Betreuungs- und Pflegeaufgaben</b>	<b>17</b>
<b>Home-Office</b>	<b>21</b>
Verbreitung	21
Ausgestaltung der Arbeit von zu Hause	23
Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit Betreuungsaufgaben	26
<b>Digitalisierung in der Corona-Pandemie</b>	<b>31</b>
Apps und Software	31
Digitale Geräte oder Maschinen	33
Digitale Kommunikation mit Kunden, Klienten, Patienten etc.	34
Private elektronische Arbeitsmittel	36
<b>Fazit</b>	<b>37</b>




Auf einen Blick

**DA GEHT WAS!**

## **Mehr Zugang zu Home-Office und digitalen Mitteln:**

 Die Pandemie macht's möglich: Frauen dürfen in der Krise häufiger im Homeoffice arbeiten als zuvor. Und Männer können nun doch ihre Arbeitszeit reduzieren.

 Das Virus schiebt Digitalisierung an: Frauen arbeiten häufiger mit digitalen Mitteln, wie Apps, Software oder digitale Maschinen als es noch vor der Pandemie der Fall war.

# ABER NICHT IMMER STIMMT DIE RICHTUNG!

## Höhere Risiken bei Arbeitsbelastung und Ausstattung:

- ☹ **Schlechter ausgestattet:** Frauen nutzen häufiger private elektronische Arbeitsmittel und verfügen seltener über ein Arbeitszimmer als Männer.
- ☹ **Stärker belastet:** Frauen haben häufiger mit Einkommenseinbußen zu kämpfen und sind stärker von Arbeitsbelastung betroffen als Männer.

”

Wir möchten in der Pandemie den Blick schärfen und die politischen und betrieblichen Rahmenbedingungen geschlechterpolitisch einordnen – vor allem, um daraus für den anstehenden Transformationsprozess zu lernen.

Schon jetzt ist klar:  
Auf die Perspektive von Frauen  
können wir nicht verzichten!

Elke Hannack, DGB-Vize

# Vorwort

Die Coronakrise hat uns und unsere Arbeitswelt fest im Griff und sie scheint uns auch in nächster Zukunft nicht loslassen zu wollen. Das nehmen die Frauen im DGB erneut zum Anlass, den Fokus auf die aktuelle Arbeits- und Lebenssituation von Frauen zu richten: Auf ihren Schultern lasten hohe Gesundheitsrisiken, sie stemmen große Belastungen, schlagen sich mit schlechten Arbeitsbedingungen herum und kämpfen mit finanziellen Einbußen.

Zu diesen Ergebnissen kommt die vorliegende Sonderauswertung des DGB Index „Gute Arbeit“. Das unterstreicht noch einmal: **Frauen dürfen nicht zu kurz kommen, wenn es darum geht, gute politische und betriebliche Rahmenbedingungen zu schaffen.**

Was die Untersuchung aber auch zu Tage fördert: **Die Corona-Krise setzt Entwicklungen in Gang, die vorher nicht denkbar erschienen.** Einige Männer reduzieren auf Grund von Kinderbetreuung ihre Arbeit, mehr Frauen können in der Pandemie von zuhause arbeiten und die Digitalisierung hat an Fahrt aufgenommen. Corona also ein Gamechanger? Ja und Nein: In manchen Bereichen setzt die Pandemie Potenziale



frei und wirkt als positiver Katalysator, in anderen hebt sie wie unter einem Brennglas bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern hervor, die sich nun vergrößern.

Die Ergebnisse der Studie zeigen aber klar: Die neue Arbeitswelt muss gestaltet werden. Veränderungen müssen gerahmt werden durch faire Chancen und eine starke betriebliche Mitbestimmung mit dem Ziel guter Arbeitsbedingungen. Dafür setzen wir uns in den Betrieben und Verwaltungen, mit Tarifverträgen und in der Politik ein. Immer fest im Blick: **Eine Arbeitswelt, in der Macht, Zeit und Geld zwischen Frauen und Männern gleich verteilt sind.**

Elke Hannack,  
stellvertretende DGB-Vorsitzende

**WIR  
SIND DAS**

**W**

**IN WOW**



# Wirtschaftliche Situation

## **W**ichtig Frauen sind in der Pandemie finanziell stark belastet und beklagen häufiger Einkommenseinbußen als Männer.

Die Kurzarbeit spielt in der Corona-Pandemie für das finanzielle Auskommen eine entscheidende Rolle: Laut der Bundesagentur für Arbeit waren im Februar 2021 knapp 2,1 Männer und knapp 1,7 Millionen Frauen in Kurzarbeit.<sup>1</sup> Neben dem unterschiedlichen Kurzarbeitsrisiko für Männer und Frauen ist die Höhe des Kurzarbeitergeldes entscheidend. Dieses hängt von der Höhe des Einkommens vor der Kurzarbeit, dem Arbeitsausfall, der Aufstockung durch den Arbeitgeber, der Dauer der Kurzarbeit und letztlich auch der Steuerklasse ab. Damit kommt der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke eine große Bedeutung zu.



### Randnotiz

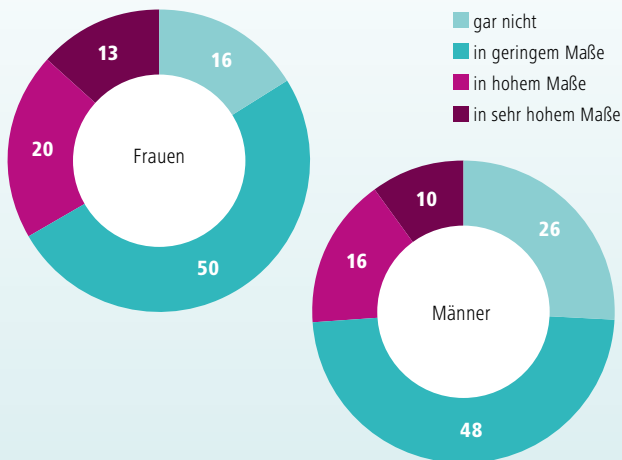
Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern liegt bei 18 Prozent (2020). Die unmittelbaren Folgen für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen sind offensichtlich: Zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen verfügen nicht über eine langfristige eigenständige Existenzsicherung, d.h. sie können nicht für Phasen ohne Erwerbstätigkeit vorsorgen (z.B. Arbeitslosigkeit, Alter).

<sup>1</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Angezeigte und realisierte Kurzarbeit, Nürnberg, November 2021

Obwohl Frauen und Männer in ähnlich hohem Maß über Einkommenseinbußen durch die Corona-Krise klagen, ist

der Anteil der Beschäftigten, die durch Kurzarbeit finanziell belastet sind, unter den Frauen höher (vgl. Abbildung 1).

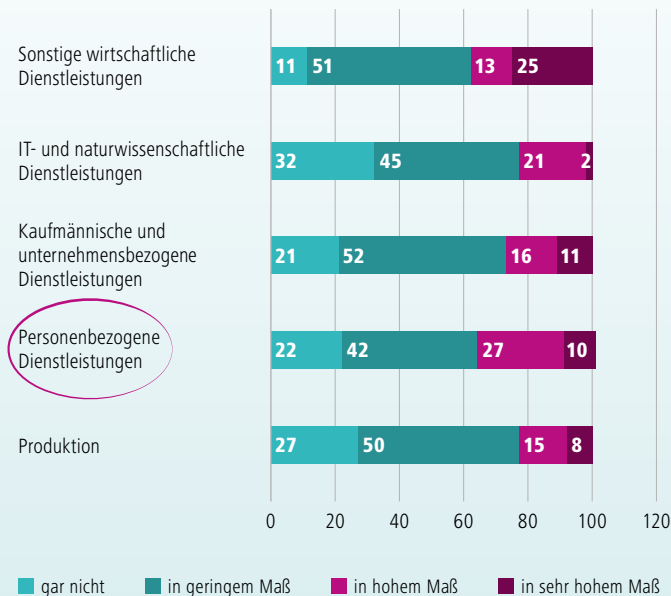
**Abbildung 1: In welchem Maß belastet(e) Sie die Kurzarbeit finanziell?**  
(Anteile in Prozent)



Die höhere Belastung durch finanzielle Einbußen aufgrund von Kurzarbeit ergibt sich für Frauen, weil sie häufiger in Teilzeit arbeiten und über ein geringeres Einkommen verfügen als Männer. Der Befund eines geringeren Bruttoeinkommens von Frauen bestätigt sich auch in den vorliegenden Daten und gilt auch beim Vergleich von Frauen (und Männern), die vollzeitbeschäftigt sind.

Ein Blick auf die Berufssektoren erklärt zudem die höhere **subjektive finanzielle Belastung** von Frauen: In den frauendominierten personenbezogenen Dienstleistungen geben besonders viele Beschäftigte an, durch Kurzarbeit finanzielle Belastungen zu erfahren (37 Prozent in hohem oder sehr hohem Maß), wohingegen Beschäftigte in Produktionsberufen am seltensten davon berichten (vgl. Abbildung 2).

**Abbildung 2: Finanzielle Belastung durch Kurzarbeit nach Berufssectoren (Anteile in Prozent)**



#### Randnotiz

### Corona – Eine Krise der Frauen!

Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen und Berufe erklärt, warum Frauen in der Coronakrise im Vergleich zur Finanzkrise 2009 stärker von ne-

gativen Auswirkungen betroffen sind und häufiger in Kurzarbeit waren. Gerade im frauendominanten Dienstleistungssektor wurden viele Maßnahmen zum Infektionsschutz angewendet.

**WIR SIND DAS**

**W**

**IN WISSEN**

# Infektionsschutz

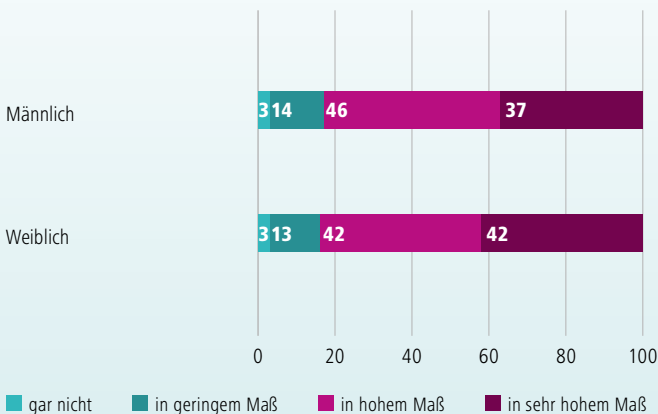
**W**ichtig **Frauen geben häufiger an, dass ihre Arbeit durch Maßnahmen zum Infektionsschutz erschwert wird.**

Die Einschnitte der Corona-Pandemie in der Arbeitswelt sind vielfältig und sehr ungleich über Branchen und Berufsgruppen verteilt. Ein bisher unbekanntes Phänomen waren dabei die notwendigen Infektionsschutzmaßnahmen

mit ihren unmittelbaren Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen.

Im Durchschnitt betreffen Maßnahmen zum Infektionsschutz Frauen etwas stärker als Männer: 42 Prozent der weiblichen Beschäftigten geben an, dass in ihrem Betrieb in sehr hohem Maß Infektionsschutzmaßnahmen umgesetzt wurden. Bei Männern beträgt der entsprechende Anteil 37 Prozent (vgl. Abbildung 3).

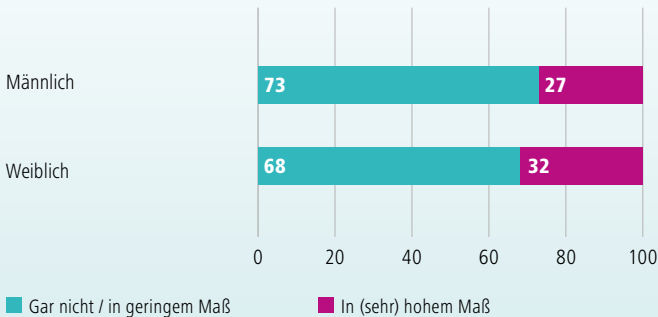
**Abbildung 3: Einschätzung zum Ausmaß betrieblicher Maßnahmen zum Infektionsschutz nach Geschlecht (Anteile in Prozent)**



Auch bei der Frage, ob die Infektionsschutzmaßnahmen die Ausübung der Arbeit erschweren, zeigt sich ein leichter Unterschied zwischen Frauen und Männern (vgl. Abbildung 4). Hier berichten 32 Prozent der Frauen, dass ihre Arbeit in hohem oder sehr hohem Maß durch die Schutzmaßnahmen beeinträchtigt wird.

Dass Frauen stärker unter Arbeiterschwernissen aufgrund von Infektionsschutzmaßnahmen zu leiden haben als Männer, ergibt sich aus dem umfangreichen Infektionsschutz in frauendominierten Branchen wie Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen und Sozialwesen.

**Abbildung 4: Arbeiterschwernis durch betriebliche Maßnahmen zum Infektionsschutz nach Geschlecht (Anteile in Prozent)**



#### **Forderung**

Sogenannte Corona-Prämien für die Beschäftigten in einzelnen systemrelevanten Bereichen bringen zwar Wertschätzung zum Ausdruck, dem gesellschaftlichen Wert der Arbeit werden sie aber nicht gerecht. Letztlich muss sich die Welle der Sympathie in **strukturellen und nachhaltigen Verbesserungen** für die Beschäftigten niederschlagen, in **fairen Arbeitsbedingungen** und **besserer Bezahlung**.



**WIR SIND DAS  
W  
INWELTBEWEGEND**



# Betreuungs- und Pflegeaufgaben

**W**ichtig **Betreuungs- und Pflegeaufgaben sind in der Pandemie herausfordernder geworden.**

Die Zahlen zeigen mit Blick auf Betreuungs- und Pflegeaufgaben zunächst keine großen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Dies ist allerdings v.a. darauf zurückzuführen, dass nach Betreuungs- und Pflegeverantwortung gefragt, jedoch nicht der dafür aufgewendete Zeitumfang erhoben wurde. Wird dieser berücksichtigt, zeigt sich ein deutlich höherer Aufwand von Frauen für Sorge- und Hausarbeit.



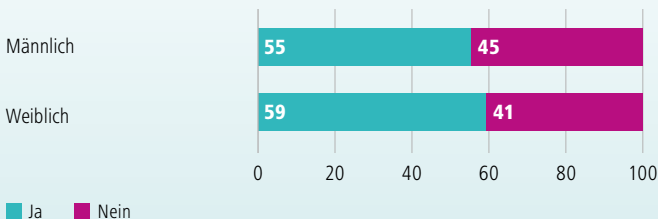
## Randnotiz

Schon vor Schließung von Kitas, Schulen und Tagespflegeeinrichtungen im Zuge der Corona-Pandemie verrichteten Frauen den größten Teil der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit. Sie wenden dafür im Schnitt mehr als anderthalbmal so viel Zeit auf wie Männer – im Durchschnitt 87 Minuten täglich. Diese Sorgelücke, der Gender Care Gap, beträgt rund 53 Prozent.

Die Frage, ob die Betreuungsaufgaben wegen der Corona-Krise schwieriger geworden sind, bejaht ein Großteil der Beschäftigten (vgl. Abbildung 5).

**Abbildung 5: Einschätzung der Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben (Kinderbetreuung oder Pflege), ob die Betreuungsaufgaben aufgrund der Corona-Krise schwieriger geworden sind nach Geschlecht**

Betreuungsaufgaben (Kinder oder Pflege) wg. Corona schwieriger geworden?



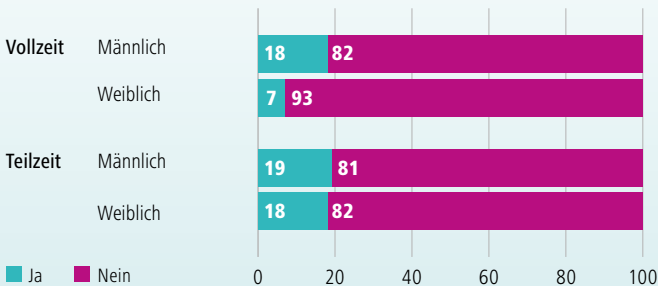


Unter den **Teilzeitbeschäftigten** mit Betreuungsaufgaben hat während der Corona-Pandemie ein ähnlich hoher Anteil an Männern und Frauen die Arbeitszeit für Betreuungsaufgaben (Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben) reduziert (vgl. Abbildung 6). Unter den **Vollzeitbeschäftigten** mit Betreuungsaufgaben ist der Anteil der Männer, die ihre Arbeitszeit zugunsten

von Familienpflichten reduziert haben, sogar etwas höher. Allerdings sind Frauen mit Betreuungsaufgaben selten vollzeiterwerbstätig. Wo dies dennoch der Fall ist, dürfte ihnen ein geringerer (finanzieller) Spielraum für eine Reduktion der Arbeitszeit zur Verfügung stehen als dem Durchschnitt der großen Zahl vollzeiterwerbstätiger Männer mit Betreuungsaufgaben.

**Abbildung 6: Reduzierung der Arbeitszeit während der Corona-Pandemie aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege (Anteile in Prozent)**

Während Corona-Pandemie Arbeitszeit für Betreuungsaufgaben (Kinder oder Pflege) reduziert?



**Forderung**

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert den **rechtlichen Rahmen** so zu gestalten, dass Frauen und Männer im Lebensverlauf gleichermaßen am Erwerbsleben teilhaben und Verantwortung für die gesellschaftlich notwendige Reproduktionsarbeit übernehmen können, damit bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Sorge- und Hausarbeit gerecht zwischen den Geschlechtern verteilt ist.

**WIR SIND DAS  
IN WANDEL**

# Home-Office

## Verbreitung

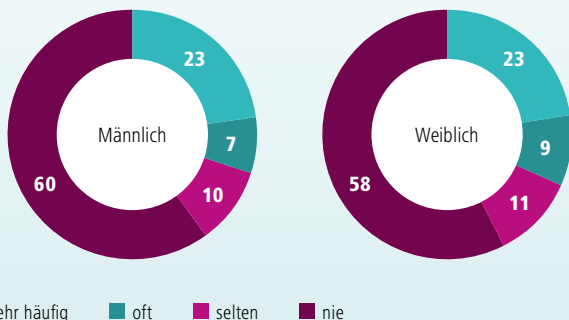
**W**ichtig **Die Nutzung von Home-Office hat deutlich zugenommen – besonders bei Frauen.**

Die Verbreitung von Arbeit von zu Hause hat durch die Corona-Krise sprunghaft zugenommen. Dies wurde nicht zuletzt

durch die so genannte Homeoffice-Pflicht befördert. Somit geben 23 Prozent der Frauen und Männer an, seit der Pandemie sehr häufig Arbeit von zu Hause, anstatt im Betrieb zu erledigen (vgl. Abbildung 7).

**Abbildung 7: Häufigkeit von Arbeit von zu Hause nach Geschlecht**  
(Anteile in Prozent)

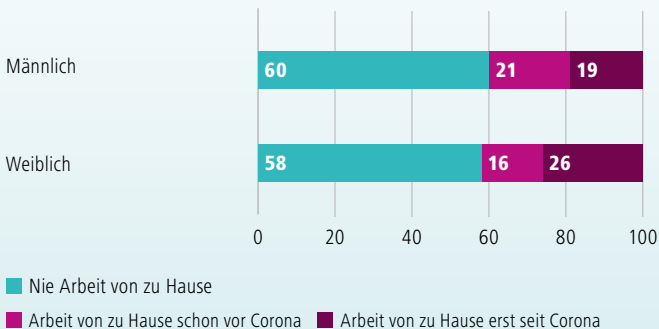
Wie häufig kommt es seit Beginn der Corona-Pandemie vor, dass Sie Ihre Arbeit nicht im Betrieb, sondern zu Hause erledigen?



Vor allem Frauen können nun häufiger zuhause arbeiten, sodass zum Befragungszeitpunkt ein ähnlich hoher Anteil der Frauen und Männer zumindest gelegentlich von zu Hause arbei-

tet. Vor der Corona-Krise war der Anteil der Männer im Home-Office höher und Frauen arbeiteten deutlich seltener von zu Hause aus (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Anteil der Beschäftigten mit Arbeit von zu Hause vor und seit der Corona-Pandemie nach Geschlecht (Anteile in Prozent)



#### Randnotiz

Dies deckt sich mit Befunden aus der Befragung zum DGB-Index 2020: 23 Prozent der Männer und 14 Prozent der Frauen gaben an, vor Beginn der Corona-Krise für ihren Arbeitgeber zumindest gelegentlich Arbeit von zu Hause erledigt zu haben. Der Wunsch dazu bestand aber bei 24 Prozent der Männer und 30 Prozent der Frauen, während 53 Prozent der Männer und 56 Prozent der Frauen nicht von zu Hause arbeiten wollten. Mehr Informationen zur Befragung 2020 gibt es unter <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/0K3>

Durch die Krise hat sich Home-Office somit zumindest ihrem Anteil nach dem Wunsch der Beschäftigten angenähert. Der krisenbedingte Ausbau der Arbeit von zu Hause darf – vor allem längerfristig – jedoch nicht dazu führen, dass die **Ausgestaltung der Arbeit von zu Hause** aus dem Blick verloren wird.

# Ausgestaltung der Arbeit von zu Hause

## **W**ichtig **Die Ausstattung von Frauen im Home-Office ist unzureichend.**

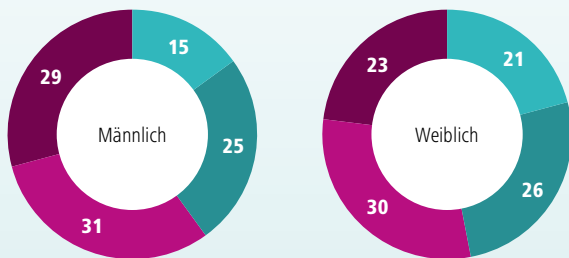
Hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeit von zu Hause zeigen sich im Durchschnitt der Befragten einige deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

### **Die Entscheidungsfreiheit von Frauen im Home-Office zu arbeiten,**

ist im Gesamtdurchschnitt geringer ausgeprägt: 15 Prozent der Männer aber 21 Prozent der Frauen geben an, „gar nicht“ selbst entscheiden zu können, ob sie ihre Arbeit zu Hause erledigen oder nicht, wohingegen dies 29 Prozent der Männer aber nur 23 Prozent der Frauen „in sehr hohem Maß“ möglich ist (vgl. Abbildung 9).

**Abbildung 9: Entscheidungsfreiheit von Beschäftigten mit Arbeit von zu Hause zu arbeiten nach Geschlecht (Anteile in Prozent)**

In welchem Maß können Sie selbst entscheiden, ob Sie Ihre Arbeit zu Hause erledigen oder nicht?



■ gar nicht   ■ in geringem Maß   ■ in hohem Maß   ■ in sehr hohem Maß

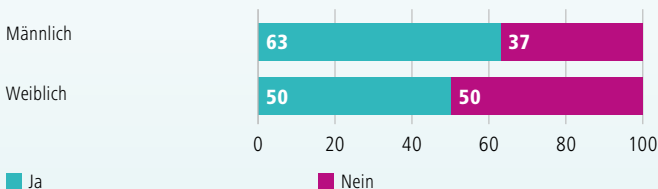
Dieser Unterschied im Einfluss auf die Entscheidung über die Arbeit von zu Hause zeigt sich vor allem unter Frauen und Männern, die bereits vor der Corona-Krise zumindest gelegentlich von zu Hause gearbeitet haben, jedoch nicht bzw. nur sehr geringfügig unter Beschäftigten, die erst nach Beginn der Corona-Krise Arbeit von zu Hause leisten.

Darüber hinaus sind die **räumlichen Gegebenheiten** für die Arbeit

von zu Hause bei weiblichen Beschäftigten im Durchschnitt weniger günstig als bei Männern: Der Hälfte der Frauen, aber lediglich einem Drittel der Männer steht kein Arbeitszimmer zur Verfügung. Und jede dritte weibliche und jedoch nur jeder vierte männliche Beschäftigte gibt an, dass die eigene Wohnung gar nicht oder nur in geringem Maß für die Arbeit von zu Hause geeignet ist (vgl. Abbildung 10).

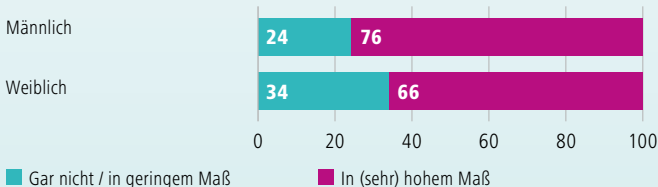
#### Abbildung 10: Beschäftigte mit Arbeit von zu Hause mit Arbeitszimmer nach Geschlecht (Anteile in Prozent)

Haben Sie in Ihrer Wohnung ein Arbeitszimmer, das Sie für Ihre berufliche Tätigkeit nutzen?



#### Einschätzung von Beschäftigten mit Arbeit von zu Hause über die Eignung der eigenen Wohnung für die Arbeit von zu Hause nach Geschlecht (Anteile in Prozent)

In welchem Maß ist Ihre Wohnung dafür geeignet, dass Sie Ihre Arbeit zu Hause gut erledigen können?







### Forderung

Der DGB fordert gute ergonomische Arbeitsbedingungen, gute Bedienbarkeit der mobilen Geräte und ausreichende Schulungen für den Umgang mit ihnen. Zudem muss Homeoffice immer auf dem Prinzip der **Freiwilligkeit** beruhen.

Ein wesentlicher Unterschied zeigt sich auch in der **betrieblichen Regulierung** der Arbeit von zu Hause. Im Durchschnitt ist bei weiblichen Beschäftigten zu einem geringeren Anteil eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung vorhanden, mit der die Arbeit von zu Hause geregelt wird (Männer: 57 Prozent, Frauen: 40 Prozent). Dies ist darauf zurück zu führen, dass Frauen überdurchschnittlich häufig in kleineren Betrieben ohne betriebliche Interessenvertretung und in Branchen arbeiten, in denen die Arbeit seltener von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geregelt wird.<sup>2</sup>

Im Ergebnis scheint die Arbeit von zu Hause für Frauen zu einem höheren Anteil von einem **provisorischen**

2 Überdurchschnittlich hoch sind die Anteile einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum Home-Office in der Öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung (76 Prozent; Frauenanteil: 54 Prozent), im Maschinen- und Fahrzeugbau (74 Prozent; Frauenanteil: 20 Prozent), Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (74 Prozent; Frauenanteil: 58 Prozent), in der Chemie-Branche (62 Prozent; Frauenanteil: 25 Prozent) und im Bereich Information und Kommunikation (54 Prozent; Frauenanteil: 30 Prozent).

**Charakter** geprägt zu sein. Hierbei handelt es sich auch um einen Effekt der bestehenden berufs- und branchenspezifischen Verteilung der Arbeit von zu Hause vor der Pandemie. Dennoch zeigt die Krise, dass Arbeit von zu Hause auch in frauendominierten Branchen und Berufen grundsätzlich möglich ist.



### Forderung

Um die Gleichstellung im Arbeitsleben voranzutreiben, darf die Verbreitung und Ausgestaltung der Arbeit von zu Hause weder in den Zustand vor der Krise zurückfallen, noch darf die im Krisenmodus fortgeführt werden. Das Ziel muss ihr Ausbau sein und ihre gesundheitsförderliche und familienfreundliche Gestaltung – im Sinne der Verbindung einer guten Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben mit langfristiger Beschäftigung.

# Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit Betreuungsaufgaben

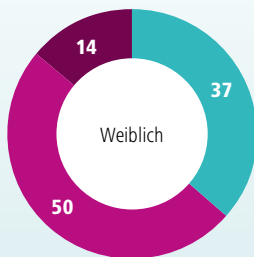
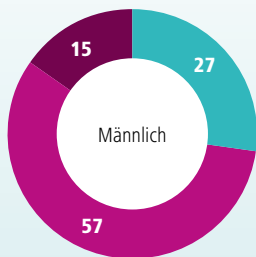
## **W**ichtig Die Arbeitsbelastung von Frauen im Home-Office hat zugenommen, was nicht ausschließlich auf die Betreuungsverantwortung zurückzuführen ist.

Ein Drittel der Beschäftigten arbeitete zum Zeitpunkt der Befragung sehr häufig oder oft von zu Hause.

Zur ungünstigeren Ausgestaltung des Home-Office bei Frauen gesellt sich ein weiterer Effekt: Frauen (37 Prozent) geben eher als Männer (27 Prozent) an, dass die Arbeit zu Hause mit einer **Zunahme der Arbeitsbelastung** verbunden ist (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Einschätzung der Veränderung der Arbeitsbelastung durch Arbeit von zu Hause nach Geschlecht (Anteile in Prozent)

Wie wirkt sich die Arbeit von zu Hause auf Ihre Arbeitsbelastung aus?



■ Belastung zugenommen ■ Belastung unverändert ■ Belastung abgenommen

Die meisten Beschäftigten sind jedoch der Ansicht, dass sich die Arbeitsbelastung durch die Arbeit von zu Hause nicht verändert hat. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern ist dieser Anteil

unter Vollzeitbeschäftigten höher als unter Teilzeitbeschäftigten.

Ein entscheidender Faktor für die Belastung im Home-Office während der Corona-Pandemie ist die konkrete

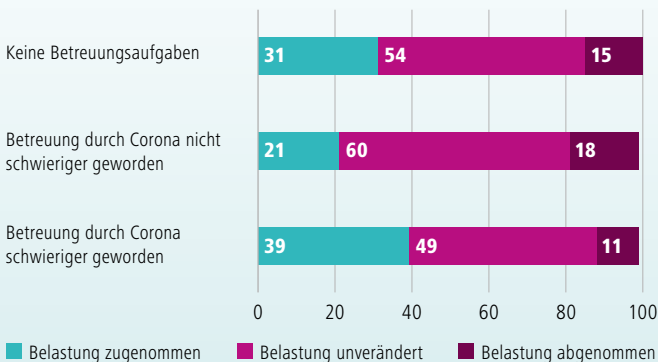


Ausgestaltung der Betreuungs- bzw. Pflegesituation:

Beschäftigte, für die Betreuung bzw. Pflege durch die Corona-Krise schwieriger geworden ist, geben mit 39 Prozent zu einem deutlich höheren Anteil eine gestiegene Arbeitsbelastung durch die Arbeit von zu Hause an. Eine Zunahme zeigt sich aber auch bei den Befragten, bei denen die Betreuungsaufgabe

unverändert blieb oder die keine Betreuungsaufgaben haben (vgl. Abbildung 12). Eine Betreuungssituation ist somit nicht automatisch ein Belastungsfaktor im Home-Office, aber ebenso wenig profitieren Beschäftigte ohne Betreuungsaufgaben per se vom Home-Office. Es kommt vielmehr auf die genaueren Umstände und die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen an.

**Abbildung 12: Auswirkung der Arbeit von zu Hause auf die Arbeitsbelastung nach Schwierigkeiten mit Betreuungsaufgaben (Anteile in Prozent)**



#### Randnotiz

Mental Load heißt, an alle alltäglichen Aufgaben, Termine und Pflichten denken zu müssen und unter dieser Last zu leiden. Die mentale Belastung, insbesondere im Famili-

enkontext, ist konstant vorhanden, unsichtbar und insbesondere Frauen leiden unter ihr. Mehr Infos unter [www.was-verdient-die-frau.de/webinare/mental-load](http://www.was-verdient-die-frau.de/webinare/mental-load)



### **Forderung**

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu täglichen Höchstarbeitszeiten sowie zu Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz sowie die Erfassung und Vergütung der geleisteten Arbeitszeit ist unerlässlich. Darüber hinaus bedarf es stärkerer Sanktionsmöglichkeiten bei überzogenen Verfügbarkeitserwartungen von Arbeitgebern und Dienstherren.



**WIR SIND DAS**

**WW**



**IN WILLE**

# Digitalisierung in der Corona-Pandemie

## Apps und Software

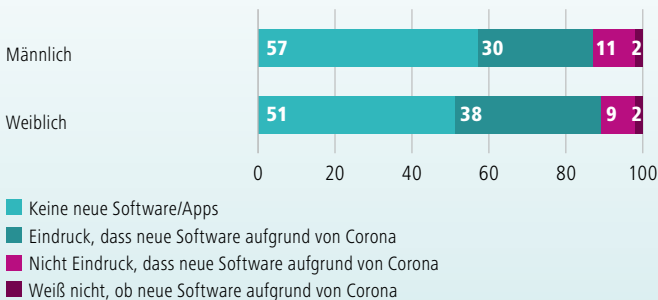
**W**ichtig **Vor allem Frauen nutzen vermehrt Software und Apps, was in erster Linie auf ihre Tätigkeit in bestimmten Branchen zurückzuführen ist.**

Home-Office, Home-Schooling und online-basierte Geschäftsmodelle stehen für einen Digitalisierungsschub, der durch die Kontaktbeschränkungen der Corona-Krise ausgelöst wurde. Insgesamt berichten 54 Prozent der Beschäftigten, dass an ihrem Arbeitsplatz neue Software oder Apps verwendet werden.

Davon haben 34 Prozent den Eindruck, dass dies aufgrund der Corona-Krise erfolgte (vgl. Abbildung 13).

Frauen geben häufiger an, dass neue Software oder Apps eingesetzt werden. Wenn neue Software verwendet werden, ist dies bei Frauen häufiger im Zusammenhang mit Corona der Fall. Gründe dafür ist vermutlich die Branchen- und Berufsverteilung von Frauen und Männern in Verbindung mit dem digitalen Ausgangsniveau in den unterschiedlichen Berufen und Branchen.

**Abbildung 13: Einsatz neuer Apps oder Software am Arbeitsplatz und Einschätzung, ob dies im Zusammenhang zur Corona-Pandemie steht (Anteile in Prozent)**

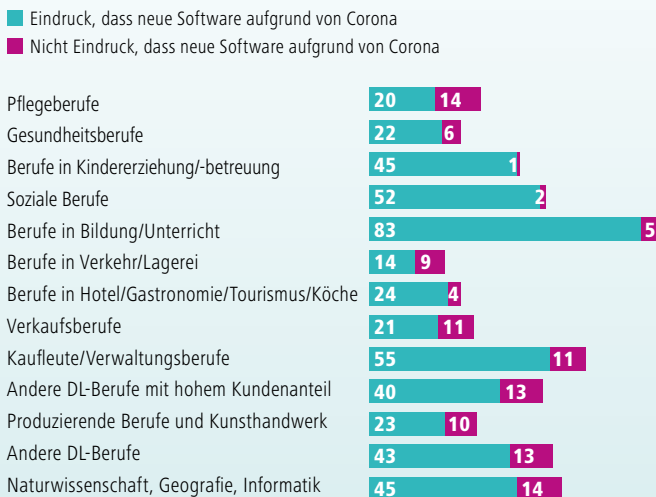


Wie die Darstellung nach Berufen verdeutlicht, werden neue Software und Apps vor allem im Bereich Bildung und Unterricht, aber auch in der Kindererziehung/-betreuung sowie in sozialen Berufen genutzt (vgl. Abbildung 14). Nur 11 Prozent der Befragten mit Berufen in Bildung und Unterricht geben an, dass in den letzten Monaten keine neue Software oder neue Apps genutzt wurden. Zudem ist im Bereich Bildung und Unterricht der Anteil der Befragten, die den Einsatz von neuer

Software und Apps im Zusammenhang mit der Corona-Krise sehen, mit 83 Prozent sehr hoch.

Auch in anderen Berufen hat die Krise offenbar als **Katalysator** gewirkt und die Digitalisierung vorangetrieben: Kaufleute und Beschäftigte in Verwaltungsberufen geben zu 55 Prozent an, dass sie aufgrund der Corona-Krise mit neuer Software oder Apps gearbeitet haben. In den sozialen Berufen sind es 52 Prozent und Berufen in der Kindererziehung/-betreuung 45 Prozent.

**Abbildung 14: Einsatz neuer Apps oder Software am Arbeitsplatz und Einschätzung, ob dies im Zusammenhang zur Corona-Pandemie steht nach Berufen (Anteile in Prozent)**





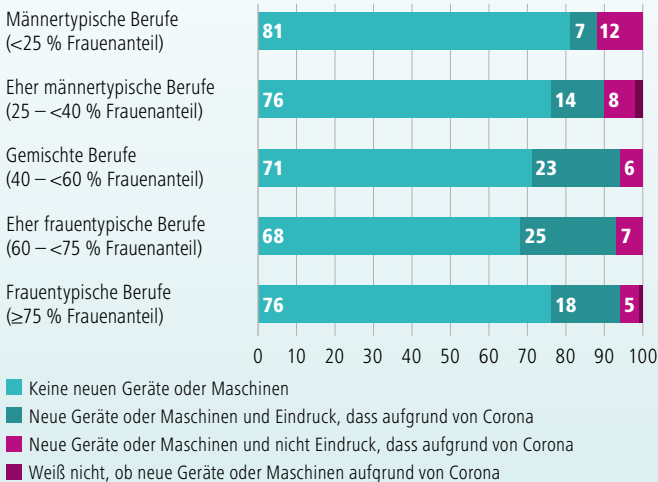
# Digitale Geräte oder Maschinen

**W**ichtig **Durch die Corona-Pandemie hat der Einsatz digitaler Geräte und Maschinen insbesondere bei Frauen zugenommen.**

Digitalisierung erfordert auch Investitionen in Hardware bzw. in digitale Maschinen und Geräte. Sowohl 24 Prozent der Frauen als auch der Männer geben an, dass während der Corona-Pan-

demie neue digitale Maschinen oder Geräte angeschafft wurden. Wie bei den Investitionen in Software gehen Frauen häufiger davon aus, dass die neuen Geräte aufgrund der Corona-Krise besorgt wurden, als Männer (18 Prozent /13 Prozent). Auch dies lässt sich auch durch die Branchenverteilung der Geschlechter erklären (vgl. Abbildung 15).

**Abbildung 15: Einsatz von neuen digitalen Geräten oder Maschinen während der Corona-Pandemie nach dem Frauen- bzw. Männeranteil in Berufen (Anteile in Prozent)**



# Digitale Kommunikation mit Kund\*innen, Klient\*innen und Patient\*innen

**W**ichtig Viele Frauen erfahren durch die externe Kommunikation eine höhere Arbeitsbelastung als Männer.

Ein Großteil der Befragten hat **persönliche Kontakte** zu Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen oder anderen Personengruppen. Viele Männer (43 Prozent) und Frauen (40 Prozent) geben an, dass diese Kontakte seit Beginn der Corona-Pandemie in sehr hohem oder hohem Maß durch digitale Kommunikation ersetzt wurden.

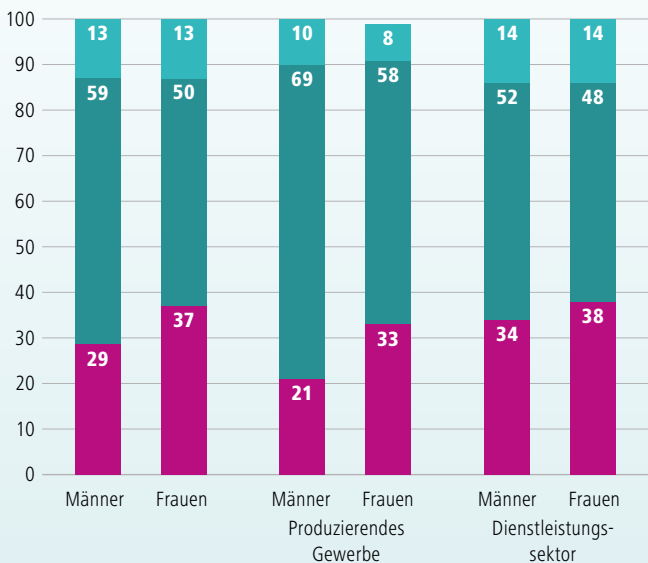
Durch die Umstellung der externen Kommunikation auf digitale Medien hat sich die **Arbeitsbelastung** des Großteils der Beschäftigten nicht verändert. Allerdings nehmen Frauen (37 Prozent) häufiger eine höhere Arbeitsbelastung durch die digitale Kommunikation mit Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen oder anderen Personengruppen wahr als Männer (29 Prozent) (vgl. Abbildung 16).

Die erhöhte Arbeitsbelastung von

Anteil von Frauen im Dienstleistungssektor begründet. Zwar hat im Dienstleistungssektor die Arbeitsbelastung durch die digitale Kommunikation mit betriebsexternen Personen bei einem höheren Anteil (36 Prozent) zugenommen als im Produzierenden Gewerbe (21 Prozent). Aber auch innerhalb des Dienstleistungssektors und auch im Produzierenden Gewerbe ist der Anteil der Beschäftigten unter Frauen höher als bei Männern (vgl. Abbildung 16). Dies hängt vermutlich mit der Art, der Intensität und der Häufigkeit der Interaktionsarbeit mit Kund\*innen, Klient\*innen, Patient\*innen und ähnlichen Personengruppen zusammen.

Einen großen Anteil daran haben Berufe in Bildung und Unterricht, in denen zwei von drei Beschäftigten von einer gestiegenen Belastung durch digitale anstelle persönlicher Kommunikation berichten.

**Abbildung 16: Arbeitsbelastung durch Ersatz von persönlichen Kontakten\* durch digitale Kommunikation nach Geschlecht und Wirtschaftssector (Anteile in Prozent)**



- Belastung hat zugenommen
- Belastung hat sich nicht verändert
- Belastung hat abgenommen

\*sofern entsprechende Kontakte durch digitale Kommunikation ersetzt wurden.

# Private elektronische Arbeitsmittel

## **W**ichtig **Frauen nutzen häufiger private elektronische Arbeitsmittel als Männer.**

Die Hälfte der Befragten nutzt für die Arbeit mitunter private elektronische Geräte wie Handy, Computer, Tablet oder Headset. Aber: 55 Prozent der Frauen und 38 Prozent der Männer greifen auf private elektronische Arbeitsmittel zurück. Auch bezogen auf alle Beschäftigten ist die Zahl der Frauen, die aufgrund der Corona-Pandemie private elektronische Arbeitsmittel nutzt, höher als die der Männer (Frauen 26 Prozent, Männer 18 Prozent).

Dieser Unterschied zwischen Männern und Frauen in der Nutzung privater elektronischer Kommunikationsgeräte hängt mit der Berufsstruktur zusammen: Vor allem Berufe in Bildung und Unterricht weisen mit 77 Prozent einen sehr hohen Anteil an Beschäftigten auf, die in Folge der Corona-Krise verstärkt private elektronische Arbeitsmittel nutzen.

Darüber hinaus ist anzunehmen, dass private elektronische Arbeitsmittel verstärkt genutzt werden, wenn im Home-Office gearbeitet wird und insbesondere dann, wenn die Arbeit von zu Hause unter provisorischen Bedin-

gungen erfolgt, so wie es in der Corona-Pandemie insbesondere bei Frauen in weiten Teilen der Fall war und ist (vgl. Abschnitt zum Home-Office).



### Randnotiz

Um die ungleiche Ausstattung mit digitaler Technik zu vermeiden und Frauen die gleiche Ausgangssituation für ihre Arbeitsbedingungen und ihre Berufsperspektiven zu bieten, müssen Betriebe den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik als Arbeitsmittel unter Einbeziehung der Interessenvertretungen geschlechtergerecht gestalten.

# Fazit

Bringt die Pandemie neue Möglichkeiten oder bleibt alles wie es ist?

Die Ergebnisse der Sonderauswertung bringen Klarheit: Die Corona-Pandemie konnte einen Wandel in Gang setzen, der das Potenzial in sich birgt, bestehende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern abzubauen – bei der Nutzung von Homeoffice, dem Zugang zu digitalen Mitteln und der Angleichung der Arbeitszeit.

Aber ein genauer Blick lohnt sich: Denn oft müssen Frauen unter schlechteren Bedingungen ihre Arbeit in der Pandemie bewältigen – mit schlechter Ausstattung, hoher Arbeitsbelastung und finanziellen Sorgen.

Dabei ist für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften klar: Gewerkschaften wollen die Chance des Wandels für Fortschritte in der Gleichstellung nutzen. Denn:

## **Der Wandel ist weiblich!**

### **Die Frauen im DGB fordern:**

- von Verantwortlichen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft die Perspektiven und Bedürfnisse von Frauen in allen Entscheidungen einzubeziehen und von den politisch Verantwortlichen einen **Gleichstellungs-Check** für bestehende und künftige Gesetze, Programme, Kampagnen und Vorhaben anzuwenden.
- von Bund, Länder und Kommunen eine **Investitionsoffensive** im Bereich sozialer und personenbezogener Dienstleistungen, die u.a. eine aufgaben- und anforderungsorientierte, ausreichende Personalbemessung sicherstellt, damit sowohl die Gesundheit als auch die Qualität der Arbeit sichergestellt sind.
- vom Bundesgesetzgeber, dass die Beschäftigten die Möglichkeiten der Digitalisierung nach ihren Bedürfnissen besser nutzen können und gleichzeitig vor den Schattenseiten des Homeoffice wie Entgrenzung, Überwachung und Überforderung oder schlechte Ergonomie geschützt werden.
- von Arbeitgeber\*innen, den **Zugang** zu mobiler Arbeit, u.a. durch angemessene technische Ausstattung, für Frauen gleichermaßen sicherzustellen.

## Beschreibung der Datenbasis und Methodik

Die repräsentative Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2021 wurde von **Januar bis Juni 2021** auf Basis einer telefonischen Zufallsstichprobe vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH) durchgeführt. Insgesamt umfasst die hier verwendete Gesamtstichprobe des Jahres 2021 **6.407** Beschäftigte, davon **3.339** Frauen und **3.064** Männer. Bei den Auswertungen wurde ein Redressmentgewicht verwendet, welche Effekte des Studiendesigns ausgleicht und die Zufallsauswahl sicherstellt sowie zusätzlich ausgewählte Randverteilungen an Ergebnisse des Mikrozensus angleicht. Weitere methodische Details zur Erhebung lassen sich dem Jahresbericht 2021 des Instituts DGB-Index Gute Arbeit entnehmen.<sup>3</sup>

Um die Berufsstruktur abzubilden, werden im vorliegenden Bericht mehrere Merkmale genutzt.

Einerseits wurde für einen groben Überblick über die Berufe eine Einteilung in Berufssektoren des IAB verwendet.<sup>4</sup> Darüber hinaus wurden wie in früheren Veröffentlichungen der Abteilung Frauen des DGB-Bundesvorstandes „frauendominierte Berufe“ identifiziert. Zu diesem Zweck wurden auf Basis der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 31.03.2021<sup>5</sup> die Frauenanteile in Berufen berechnet und Kategorien erstellt, welche von frauendominierten bis zu männertypischen Berufen reichen. Diese Einteilung wurde in die Befragungsdaten übernommen. Eine an das vorliegende Erkenntnisinteresse angepasste Einteilung der Klassifikation der Berufe 2010 wurde aus früheren Veröffentlichungen der Abteilung Frauen des DGB-Bundesvorstandes übernommen.

Aufgrund von gerundeten Ergebnissen kann es dazu kommen, dass sich die Summe von Anteilswerten nicht immer exakt zu 100 Prozent aufaddiert.

3 Institut DGB-Index Gute Arbeit (2021): Jahresbericht 2021. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2021. Themenschwerpunkt: Unter erschwerten Bedingungen – Corona und die Arbeitswelt, Berlin. URL: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++daed17a2-544a-11ec-af3e-001a4a160123>.

4 Matthes, B.; Meinken, H.; Neuhauser, P. (2015): Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KldB 2010 (Methodenbericht der Statistik der BA), Nürnberg.

5 Bundesagentur für Arbeit (2021): Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg.

W W

## Impressum

### Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand,  
Abteilung Frauen, Gleichstellungs-  
und Familienpolitik  
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin  
[www.frauen.dgb.de](http://www.frauen.dgb.de)

### V.i.S.d.P.:

Elke Hannack

### Datenanalyse:

Markus Holler, Internationales Institut  
für Empirische Sozialökonomie (INIFES  
gGmbH), Stadtbergen

### Redaktion:

Mareike Richter, Anja Weusthoff

### Gestaltung:

karadesign, Berlin

### Druck:

DCM Druckcenter Meckenheim GmbH

Stand: Februar 2022

### Fotos:

S. 2/3 Thought Catalog/unsplash.com,  
S. 7 DGB/Simone M. Neumann,  
S. 15 Alessandro Biascioli/stock.adobe.com,  
S. 18 luckybusiness/stock.adobe.com,  
S. 27 famveldman/stock.adobe.com,  
S. 29 InsideCreativeHouse/stock.adobe.com