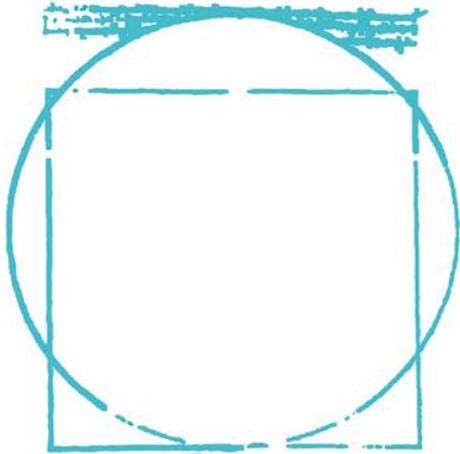


Fluid Feelings



EUROPEAN REVIEW OF FEMINIST HISTORY
REVUE EUROPÉENNE D'HISTOIRE FÉMINISTE
EUROPÄISCHE ZEITSCHRIFT FÜR FEMINISTISCHE GESCHICHTSWISSENSCHAFT
EUROPEAN REVIEW OF FEMINIST HISTORY
REVUE EUROPÉENNE D'HISTOIRE FÉMINISTE
EUROPÄISCHE ZEITSCHRIFT FÜR FEMINISTISCHE

L'HOMME

L'Homme. Europäische Zeitschrift für Feministische Geschichtswissenschaft

Redaktion

L'Homme. Europäische Zeitschrift für Feministische Geschichtswissenschaft, Veronika Siegmund, BA MA,
c/o Institut für Geschichte, Universität Wien, Universitätsring 1, A-1010 Wien
E-Mail: lhomme.geschichte@univie.ac.at Internet: www.univie.ac.at/geschichte/LHOMME

Geschäftsführende Herausgeberinnen und verantw. i. S. des niedersächs. Pressegesetzes:
Christa Hämmerle, Claudia Kraft, Sandra Maß, Claudia Opitz-Belakhal

Offene Beiträge sind jederzeit willkommen. Eingesandte Aufsätze sollen dem aktuellen Forschungsstand für Frauen- und Geschlechtergeschichte des jeweiligen Themenbereichs entsprechen und unterliegen einem genau festgelegten Begutachtungsverfahren (peer review).

Articles appearing in this journal are abstracted and indexed in Scopus and EBSCO; "L'Homme. Z. F. G." is listed at the European Science Foundations' ERIH revised lists 2011 (INT 1), in ERIH plus (2015), Readcube, VUB and Cengage.

„L'Homme. Z. F. G.“ ist Partner von Eurozine (www.eurozine.com).

Bezugsbedingungen

Erscheinungsweise: zweimal jährlich.

Erhältlich in jeder Buchhandlung oder bei der HGV Hanseatische Gesellschaft für Verlagsservice mbH. Ein Abonnement verlängert sich automatisch um ein Jahr, wenn die Kündigung nicht bis zum 1. Oktober erfolgt ist. Die Kündigung ist schriftlich zu richten an: HGV Hanseatische Gesellschaft für Verlagsservice mbH, Holzwassenstr. 2, D-72127 Kusterdingen, E-Mail: v-r-journals@hgv-online.de, Tel.: 07071 / 9353-16, Fax: -93.

Preise und weitere Informationen unter www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com.

Gedruckt mit Unterstützung der Historisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien, der Stadt Wien Kultur (MA 7), der Fakultät für Geschichtswissenschaften der Ruhr-Universität Bochum, des Departements Geschichte der Universität Basel und der Arbeiterkammer Wien.



universität
Wien



Stadt
Wien

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB



Universität
Basel



WIEN

© 2021 Verlag Brill | V&R unipress, Theaterstraße 13, D-37073 Göttingen, ein Imprint der Brill-Gruppe (Koninklijke Brill NV, Leiden, Niederlande; Brill USA Inc., Boston MA, USA; Brill Asia Pte Ltd, Singapore; Brill Deutschland GmbH, Paderborn, Deutschland; Brill Österreich GmbH, Wien, Österreich) Koninklijke Brill NV umfasst die Imprints Brill, Brill Nijhoff, Brill Hotei, Brill Schöningh, Brill Fink, Brill mentis, Vandenhoeck & Ruprecht, Böhlau, Verlag Antike und V&R unipress.

Tel.: 0049 551 5084-306, Fax: -422, www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com, info-unipress@v-r.de

Verantwortlich für die Anzeigen: Ulrike Vockenber, anzeigen@v-r.de

Alle Rechte vorbehalten. Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Umschlagentwurf: Erwin Thorn

Printed in the EU.

Druck und Bindung: CPI books GmbH, Birkstraße 10, D-25917 Leck

ISSN: 1016-362X

ISBN: 978-3-8471-1325-6



unipress

Open-Access-Publikation im Sinne der CC-Lizenz BY 4.0

© 2021 V&R unipress | Brill Deutschland GmbH

L'Homme.

Europäische Zeitschrift für Feministische Geschichtswissenschaft

Herausgegeben von

Caroline Arni/Basel, Gunda Barth-Scalmani/Innsbruck, Ingrid Bauer/Wien und Salzburg, Anna Becker/Aarhus, Mineke Bosch/Groningen, Bożena Chołuj/Warschau und Frankfurt (Oder), Maria Fritsche/Trondheim, Christa Hämmerle/Wien, Gabriella Hauch/Wien, Almut Höfert/Oldenburg, Anelia Kassabova/Sofia, Claudia Kraft/Wien, Ulrike Kramp/Tours, Sandra Maß/Bochum, Claudia Opitz-Belakhal/Basel, Regina Schulte/Berlin, Kristina Schulz/Neuchâtel, Xenia von Tippelskirch/Berlin, Heidrun Zettelbauer/Graz

Initiiert und mitbegründet von Edith Saurer (1942–2011)

Wissenschaftlicher Beirat

Angiolina Arru/Rom, Sofia Boesch-Gajano/Rom, Susanna Burghartz/Basel, Kathleen Canning/Ann Arbor, Jane Caplan/Oxford, Krassimira Daskalova/Sofia, Natalie Zemon Davis/Toronto, Barbara Duden/Hannover, Ayşe Durakbaşa/Istanbul, Ute Frevert/Berlin, Ute Gerhard/Bremen, Angela Groppi/Rom, Francisca de Haan/Budapest, Hanna Hacker/Wien, Karen Hagemann/Chapel Hill, Daniela Hammer-Tugendhat/Wien, Karin Hausen/Berlin, Waltraud Heindl/Wien, Dagmar Herzog/New York, Claudia Honegger/Bern, Isabel Hull/Ithaca, Marion Kaplan/New York, Christiane Klapisch-Zuber/Paris, Gudrun-Axeli Knapp/Hannover, Daniela Koleva/Sofia, Margareth Lanzinger/Wien, Brigitte Mazohl/Innsbruck, Hans Medick/Göttingen, Michael Mitterauer/Wien, Herta Nagl-Docekal/Wien, Kirsti Niskanen/Stockholm, Helga Nowotny/Wien, Karen Offen/Stanford, Michelle Perrot/Paris, Gianna Pomata/Bologna, Helmut Puff/Ann Arbor, Florence Rochefort/Paris, Lyndal Roper/Oxford, Raffaella Sarti/Urbino, Wolfgang Schmale/Wien, Gabriela Signori/Konstanz, Brigitte Studer/Bern, Marja van Tilburg/Groningen, Maria Todorova/Urbana-Champaign, Claudia Ulbrich/Berlin, Kaat Wils/Leuven

L'Homme. Europäische Zeitschrift für
Feministische Geschichtswissenschaft
32. Jg., Heft 2 (2021)

Fluid Feelings

Herausgegeben von
Rukmini Barua, Alexandra Oberländer,
Christa Hämmerle und Claudia Kraft

V&R unipress

Inhalt

Christa Hämmerle und Claudia Kraft Editorial	9
---	---

Rukmini Barua und Alexandra Oberländer Fluid Feelings: Indroduction	13
--	----

Beiträge

Stephanie Lämmert “Let’s hope there are some good girls”. Sugar Relationships and Feminine Respectability in Post-Independence Zambia	21
---	----

Margrit Pernau Contested Emotions of Masculinity. The Court, the Street, and the Negotiation Table in an Indian Princely State in the 20 th Century	41
--	----

Rukmini Barua Feminine Domesticity and Emotions of Gender. Work and Women in 20 th and Early 21 st Century India	59
--	----

Alexandra Oberländer “To be a woman is hard work”. The Changing Landscape of Gendered Emotions in the Late Soviet Union	79
---	----

Esra Sarioglu Faces of Shame in Contemporary Turkey. Women Feeling the Hierarchies of Class and Gender at Work	97
--	----

Aus den Archiven

- Andreas Brunner und Hannes Sulzenbacher
 QWIEN – Wiens Archiv für queere Geschichte 111

Aktuelles & Kommentare

- Francisca Loetz
ThemToo? Überlegungen zur Erforschung sexualisierter Gewalt im
 frühneuzeitlichen Europa 117

- Gerlinde Hauer und Ingrid Moritz
 (K)eine Krise wie jede andere. Corona und die Folgen für Frauen 127

- Věra Sokolová und Libora Oates-Indruchová
 Eine feministische Brücke zwischen Ost und West. In Memoriam Hana
 Havelková, 18. September 1949 bis 31. Oktober 2020 137

Rezensionen

- Christina Lutter
 Clare Monagle, *Scholastic Affect. Gender, Maternity and the History
 of Emotions* 141

- Kirsten Rütter
 Lynn M. Thomas, *Beneath the Surface. A Transnational History of Skin
 Lighteners* 144

- Brigitte Semanek
 Ute Frevert, *Mächtige Gefühle. Von A wie Angst bis Z wie Zuneigung.
 Deutsche Geschichte seit 1900* 147

- Martin Dinges
 Bettina Hitzer, *Krebs fühlen. Eine Emotionsgeschichte des 20. Jahrhunderts* . 150

- Samuel Clowes Huneke
 Benno Gammerl, *anders fühlen. Schwules und lesbisches Leben in der
 Bundesrepublik. Eine Emotionsgeschichte* 153

- Elisa Heinrich
 Angelika Schaser, Sylvia Schraut u. Petra Steymans-Kurz (Hg.), *Erinnern,
 vergessen, umdeuten? Europäische Frauenbewegungen im 19. und
 20. Jahrhundert* 157

Irina Vana Céline Angehrn, Arbeit am Beruf. Feminismus und Berufsberatung im 20. Jahrhundert	160
Doris Ingrisch Iwona Dadej, Beruf und Berufung transnational. Deutsche und polnische Akademikerinnen in der Zwischenkriegszeit	164
Doreen Blake Joanna Staśkiewicz, Katholische Frauenbewegung in Polen? Zum Wandel der Geschlechterverhältnisse in der katholischen Kirche in Polen nach 1989 . .	167
Abstracts	171
Anschriften der Autor*innen	175

Gerlinde Hauer und Ingrid Moritz

(K)eine Krise wie jede andere. Corona und die Folgen für Frauen

„Ich habe Sonntagabend ein Gespräch mit den Kindern gehabt und gesagt, dass wir so nicht weitermachen können, da ich nicht zum Arbeiten komme und sonst auszucken werde [...]. Wir haben einen Zeitplan gemacht und auch Verhaltensregeln (HOW 2: zusammenhalten, unterstützen usw..., VERBOTEN: jammern, Dinge lang rausschieben, Mama nerven...)“¹
– *Alleinerzieherin im ersten Lockdown*

Die Corona-Krise hat zu enormen Verwerfungen am Arbeitsmarkt geführt. Gleichzeitig hat sich die bereits davor bestehende Care-Krise verschärft, die von Emma Dowling, Soziologin an der Universität Wien, als „Erschöpfung gesellschaftlicher Sorge-Ressourcen“ definiert wird.² Die Care-Arbeit, auch Sorgearbeit genannt, umfasst dabei im feministischen Diskurs sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeit.³ Sie wurde und wird in beiden Fällen deutlich häufiger von Frauen als von Männern verrichtet. Warum das so ist, und wie das mit der starken geschlechtsspezifischen Segmentierung am Arbeitsmarkt und der geschlechtsspezifischen Konnotation der Care-Arbeit zusammenhängt, ist Thema unseres Beitrags. Um diese Problematik genauer historisch zu beleuchten, werfen wir zunächst einen Blick auf die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit der letzten Jahrzehnte in Österreich.

1 Zit. nach: Ulrike Zartler, Petra Dirnberger, Vera Dafert, Sabine Harter u. Daniela Schimek, Corona: Arbeit und Care, Wien 2021, 44.

2 Vortrag von Emma Dowling beim 7. Prammer Symposium zum Thema „Geschlechtergerechte Krisenpolitik. Für einen feministischen Aufbruch in der Pandemie“ am 18. 1. 2021 (online), unter: https://www.youtube.com/watch?v=kR_aOE8d5J4, Zugriff: 22. 6. 2021.

3 Vgl. etwa Kerstin Jürgens, Deutschland in der Reproduktionskrise?, in: *Leviathan*, 38, 4 (2010), 559–587.

1. Frauenerwerbstätigkeit und Care-Arbeit in Österreich: Entwicklungen ohne Gleichschritt

Frappierend ist die Paradoxie von hoher Dynamik und Trägheit, die die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit kennzeichnet. Diese wurde durch einen starken Anstieg der Bildungsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahrzehnten begünstigt: Während 1971 noch 70 Prozent aller Frauen von 25 bis 64 Jahren lediglich einen Pflichtschulabschluss hatten, gilt das heute nur mehr für jede fünfte Frau. Bei den höheren Bildungsabschlüssen haben Frauen mittlerweile die Männer sogar überholt.⁴ Welche Bildungswege beschritten werden, ist dagegen noch immer sehr traditionell geschlechtsspezifisch geprägt: Quer durch alle Bildungsstufen, von der Lehre bis zum Uni-Abschluss, konzentrieren sich Frauen auf Ausbildungen im Sozial-, Gesundheits-, Bildungs- und Dienstleistungsbereich und Männer auf handwerkliche, naturwissenschaftliche und technische Ausbildungsfelder. Bei der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen zeigt sich ein ähnliches Bild: Während 1994 nur gut jede zweite Frau im Erwerbsalter auch tatsächlich erwerbstätig war, sind es heute zwei Drittel der Frauen. Damit hat sich der Unterschied zwischen den Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen in diesem Zeitraum halbiert.⁵

Der dynamischen Entwicklung im Bildungsbereich und bei der Erwerbsbeteiligung steht jedoch die Hartnäckigkeit der geschlechtsspezifischen Segmentierung nach Beruf und Branchen⁶ sowie nach beruflichen Positionen entgegen. Als Folge davon ist das Einkommen von Frauen auch heute noch bei gleichem Bildungsniveau deutlich geringer und sie kommen seltener in höhere Positionen. So sind lediglich 9 Prozent der Akademikerinnen in Führungspositionen tätig, dagegen 19 Prozent der Akademiker.⁷

Ebenfalls wenig Bewegung zeigt sich bei der Verteilung von unbezahlter Arbeit, also der ganzen Palette der Care-Arbeit, von der Kinderbetreuung über die Hausarbeit bis zur Pflege von Angehörigen. So übernahmen Frauen Anfang der 1980er Jahre drei

4 Vgl. Statistik Austria, Bildungsstand der Bevölkerung, unter: https://pic.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html, Zugriff: 21. 5. 2021.

5 Vgl. Statistik Austria, Familie und Arbeitsmarkt, unter: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/familie_und_arbeitsmarkt/index.html, Zugriff: 25. 5. 2021.

6 So arbeitet allein im Handel und im Sozial- und Gesundheitsbereich mehr als ein Drittel (35 %) aller beschäftigten Frauen, vgl. Statistik Austria, Internationaler Frauentag 2021. Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern trotz Rückgang deutlich über dem EU-Schnitt, Presseausendung vom 3. 3. 2021. Damit verbunden sind große Einkommensunterschiede: Die durchschnittlichen Nettomonatseinkommen variieren zwischen 1.200 Euro bei den stark segregierten Frauenberufen und 2.100 Euro bei den segregierten Männerberufen, vgl. Andrea Leitner u. Anna Dibiasi, Frauenberufe – Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien, in: MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien (Hg.), Trotz Arbeit arm. Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt, Wien 2015, 79.

7 Vgl. Statistik Austria, Internationaler Frauentag 2021, wie Anm. 6.

Viertel der unbezahlten Arbeit, 2008/09 waren es noch immer fast zwei Drittel.⁸ Das unzureichende Angebot an Kinderbetreuung und ganztägigen Schulen führt dazu, dass Frauen auch heute noch viel Zeit für Kinderbetreuung aufwenden und daher bei den Möglichkeiten der Erwerbsarbeit erheblich eingeschränkt sind. Eine direkte Folge davon ist der Teilzeitboom, der mit der Erhöhung der Erwerbstätigkeit einhergegangen ist: Während 1994 lediglich ein Viertel aller erwerbstätigen Frauen in Teilzeit beschäftigt war, war es 2020 schon fast jede zweite erwerbstätige Frau. Bei Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern ist der Anstieg noch viel höher, sodass heute fast drei Viertel aller Frauen mit Kindern unter 15 Jahren teilzeitbeschäftigt sind. Während für sie Teilzeit also immer stärker die neue Normalarbeitszeit wird, hat sich diesbezüglich bei Männern wenig bewegt. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist zwar auch hier gestiegen, Vollzeitarbeit bleibt aber bestimmend: Nur rund jeder zehnte Mann ist aktuell in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt, bei Männern mit betreuungspflichtigen Kindern liegt der Teilzeitanteil sogar mit 7 Prozent deutlich darunter.⁹

Diese offenen Baustellen der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt sind ein wesentlicher Grund dafür, dass die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede nach wie vor hoch sind und sich nur sehr langsam verringern. So hat sich der Gender Pay Gap, hier am Beispiel des Unterschieds zwischen Männern und Frauen bei den Stundenlöhnen, in den letzten zehn Jahren nur sehr langsam verändert. 2009 verdienten Frauen im Schnitt 24,3 Prozent weniger als Männer, 2019 waren es immer noch 19,9 Prozent. Das Bruttojahreseinkommen inklusive Teilzeit war bei Frauen 2019 um 36,4 Prozent niedriger als jenes der Männer.¹⁰

Die Corona-Krise stellt gleichstellungspolitisch nun insofern eine Zäsur dar, als die bescheidenen Verbesserungen der ökonomischen Situation von Frauen in den letzten Jahrzehnten zu einem Stillstand gekommen sind; teilweise sind sogar Rückschritte bei der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu beobachten. Die Lockdown-Situation habe vielfach die „Illusion von Gleichstellung geraubt“, lautet folglich auch ein Befund aus der Studie zur Verteilung unbezahlter Arbeit in der Pandemie.¹¹ Im Unterschied zu früheren Krisen ist der Care-Bereich davon wesentlich stärker betroffen. Die hohe Verschuldung des Staates, mit der die wirtschaftlichen und sozialen Folgen

8 Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung 2008/09 im Vergleich mit den Erhebungen 1992 und 1981, Zeitaufwand täglich für Haushaltsführung, Kinderbetreuung und Freiwilligenarbeit, Personen ab 19 Jahren.

9 Vgl. Statistik Austria, Familie und Arbeitsmarkt, unter: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/familie_und_arbeitsmarkt/index.html, Zugriff: 25. 5. 2021.

10 Vgl. Statistik Austria, Einkommen, unter: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html, Zugriff: 28. 5. 2021.

11 So die Ökonomin Katharina Mader in der APA vom 15. 6. 2021, Lockdown hat Illusion von Geschlechtergleichstellung geraubt, unter: <https://science.apa.at/power-search/5256549606387199161>, Zugriff: 21. 6. 2021; Katharina Mader, Judith Derndorfer, Franziska Disslbacher, Vanessa Lechinger u. Eva Six, Zeitverwendung von Paarhaushalten während COVID-19, Wien 2020.

von Corona ausgeglichen werden sollen, schränken die finanziellen Spielräume für den Ausbau des Care-Sektors massiv ein, wenn von der Politik nicht alternative Einnahmen (etwa die Besteuerung von Vermögen) oder Umschichtungen mit neuen Schwerpunktsetzungen forciert werden. Über Jahrzehnte hinweg erreichte Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt in Österreich sind in Gefahr.

2. Negative Trendwende bei der Frauenarbeitslosigkeit

Knapp eine halbe Million Menschen war 2020 in Österreich arbeitslos. Damit hat die Arbeitslosigkeit ein seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr gekanntes Ausmaß erreicht. Ohne den massiven Einsatz der Kurzarbeit¹² auf Basis mehrerer im Laufe der Krise von den österreichischen Sozialpartnern¹³ ausgearbeiteter und im österreichischen Nationalrat beschlossener Corona-Kurzarbeitsmodelle¹⁴ wären die Arbeitslosenzahlen noch viel deutlicher in die Höhe geschneit. Mit der Kurzarbeit konnten bis zu 1,2 Millionen Jobs gesichert werden.¹⁵ Arbeitslosigkeit bedeutet jedoch immer massive finanzielle Einbußen. Arbeitslose müssen mit 55 Prozent (bzw. 60 Prozent bei geringen Einkommen) ihres früheren Entgeltes auskommen, was zu deutlichen Einschnitten im Lebensstandard der arbeitslosen Personen und ihrer Familien – besonders bei längerer Arbeitslosigkeit – führt. Ebenso schwer wiegen die in der Öffentlichkeit kaum thematisierten sozialen und psychischen Folgen von Arbeitslosigkeit, wie etwa der Verlust sozialer Kontakte oder das steigende Risiko von Depressionen bei arbeitslosen Menschen.

In Folge der Corona-Krise sind Frauen deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Im Jahresdurchschnitt 2020 ist die Frauenarbeitslosigkeit gegenüber 2019 mit fast 30 Prozent noch stärker als die Arbeitslosigkeit der Männer gestiegen (28 Prozent),¹⁶ was sich seit Ende 2020 sogar noch verschärft hat. Die Beschäfti-

12 Kurzarbeit ist ein Instrument zum Arbeitsplatzertret in wirtschaftlichen Krisen-Zeiten. In Kurzarbeit verringern die ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeit und erhalten dennoch den Großteil ihres bisherigen Entgelts (zwischen 80 und 90 % ihres bisherigen Nettoeinkommens) weiter. Die ArbeitgeberInnen erhalten vom Arbeitsmarktservice (AMS) die so genannte Kurzarbeitsbeihilfe, mit der ihnen die ausgefallenen Arbeitsstunden ersetzt werden.

13 Sozialpartner in Österreich sind die Bundesarbeitskammer (BAK) und der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) für die ArbeitnehmerInnen-Seite und die Österreichische Wirtschaftskammer (WKÖ) sowie die Landwirtschaftskammer (LWK) für die ArbeitgeberInnenseite. Üblicherweise ist bei Sozialpartnerverhandlungen zusätzlich die Industriellenvereinigung (IV) als Vertretung für Industrieunternehmungen beteiligt.

14 Die Corona-Kurzarbeit wurde in § 37 b Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) rückwirkend per 1. 3. 2020 beschlossen und seither mehrfach abgeändert, vgl. <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1994/313/P37b/NOR40221431>, Zugriff: 23. 6. 2021.

15 Vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, Kurzarbeit sichert nachhaltig Arbeitsplätze und Know-How, in: Spezialthema zum Arbeitsmarkt (Jänner 2021).

16 Vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, Kurzarbeit, wie Anm. 15, Zahlen zum Jahr 2020.

gungslosigkeit nimmt bei den Frauen auch langsamer ab als bei den Männern.¹⁷ Zudem sind sie überproportional lange arbeitslos.¹⁸ Diese Phänomene markieren eine negative Trendwende gegenüber der Entwicklung der Frauenarbeitslosigkeit in den letzten zwei Jahrzehnten.

Ein Grund dafür liegt darin, dass die Corona-Krise – im Unterschied zur Wirtschaftskrise 2009, die sich vor allem auf den männerdominierten Industriesektor auswirkte¹⁹ – besonders den frauendominierten Dienstleistungsbereich trifft. Auffallend ist allerdings, dass die durch die Corona-Krise ausgelöste Arbeitslosigkeit in nahezu allen Branchen bei Frauen stärker als bei den Männern ist – der Branchenstruktureffekt erklärt damit laut einer Analyse des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) also nur einen Teil dieses überproportionalen Anstiegs.²⁰ Auch wenn bezüglich weiterer Ursachen noch keine Studien vorliegen, sehen wir in der häufiger prekären Beschäftigungssituation von Frauen einen weiteren Grund, den es zu analysieren gilt. Denn mehr als die Hälfte der Frauen sind in atypischen Erwerbsformen, abseits einer unbefristeten Vollzeit-Anstellung, beschäftigt, während das nur 16 Prozent der Männer betrifft.²¹ Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Befristung, Leiharbeit oder freie Dienstverhältnisse, die entsprechend der Definition der Statistik Austria unter atypischer Beschäftigung erfasst sind, sind in deutlich höherem Maße durch weniger Beschäftigungsstabilität und durch geringere soziale Absicherung geprägt. Die deutlich höhere Arbeitslosenquote bei Migrantinnen, Arbeiterinnen und jungen Frauen weist jedenfalls in die Richtung, dass prekäre Beschäftigung mit einem höheren Risiko, arbeitslos zu werden, verbunden ist. Weiters sind Frauen in ländlichen Regionen besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen.²² Zudem ist zu vermuten, dass eine weitere Ursache für den überproportionalen Anstieg der Arbeitslosigkeit von Frauen in der Rückverlagerung und gleichzeitigen Zunahme der Care-Arbeit liegt. Die ausgelagerte Care-Arbeit (in Kindergärten, Schulen, etc.) fiel am Anfang der Corona-Krise buchstäblich von einem Tag auf den anderen weg und war seitdem lange Zeit nur teilweise verfügbar. Zusätzlich mussten Eltern aufgrund des Home-Schooling einen Teil der pädagogischen Arbeit übernehmen.

17 Vgl. Sophie Kremer u. Barbara Wanek-Zajic, Der Arbeitsmarkt in der Corona-Krise, in: Statistische Nachrichten, 20, 9 (2020), hg. von der Statistik Austria, 651.

18 In relativen Zahlen ist die Zahl der langzeitbeschäftigungslosen Arbeitslosen im März 2021 im Vergleich zum Vorjahr um 39,5 % gestiegen. Der Anstieg ist bei Frauen mit einem Plus von 41,7 % noch höher als bei Männern (+37,8 %), vgl. <https://arbeitplus.at/statistiken/entwicklung-arbeitslosigkeit-aktuelles-monat/>, Zugriff: 25. 5. 2021.

19 Vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, Die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 und die Covid-19 Krise 2020 – ein Vergleich, in: Spezialthema zum Arbeitsmarkt (Februar 2021).

20 Vgl. Julia Bock-Schappelwein u. Ulrike Famira-Mühlberger, Frauen auf dem Arbeitsmarkt vor und während der COVID-19-Krise, WIFO Research Briefs, 3 (2021), 2.

21 Vgl. Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistiken 2019, Ergebnisse der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung Hauptergebnisse.

22 Vgl. Zwei Drittel mehr Frauen auf Jobsuche, unter: <https://orf.at/stories/3204399/>, Zugriff: 26. 5. 2021.

Forschungen während der Corona-Pandemie zeigen, dass diese Mehrarbeit zum Großteil Frauen übernahmen, während Männer jene Tätigkeiten verrichteten, die sie auch schon vor der Pandemie zu ihrem Aufgabenbereich zählten.²³ Auch bei der Erwerbsarbeitszeit waren die Anpassungsleistungen von Frauen besonders hoch. So zeigt eine Studie von Sommer 2020, dass sie häufiger von höheren als auch von niedrigeren Arbeitszeiten betroffen waren als Männer.²⁴

3. Genderdimensionen im Homeoffice

Während der Corona-Pandemie nahm die Arbeit im Homeoffice schlagartig zu, wobei die meisten Beschäftigten weder technisch noch organisatorisch darauf vorbereitet waren. In zwei Wellen führte das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) eine Befragung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien zum Arbeiten im Homeoffice durch. Dabei wurde deutlich, dass Frauen hier über schlechtere Arbeitsbedingungen verfügen. Sie arbeiten seltener ungestört: So haben 69 Prozent der Männer bis 40 Jahre ein Arbeitszimmer, aber nur 55 Prozent der Frauen bis 40 Jahre.²⁵

Aufschlussreich ist auch die Befragung von Eltern mit Kindern bis 14 Jahren hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten im Homeoffice während des ersten und zweiten Lockdowns 2020,²⁶ die im Auftrag des Momentum Instituts durchgeführt wurde. Hatten beide Elternteile im ersten Lockdown häufig zu den Randzeiten gearbeitet, um die familiären Herausforderungen zu bewältigen, so blieben diese Arbeitszeiten am frühen Morgen und am Abend bei Frauen auch im zweiten Lockdown bestehen, während Männer wieder häufiger zu ihren normalen Arbeitszeiten zurückkehrten.²⁷ Diese Ergebnisse veranschaulichen, dass in erster Linie Frauen auf die Anforderungen von unbezahlter Hausarbeit und Kinderbetreuung reagiert haben und ihr Erwerbsverhalten entsprechend anpassten. Aktuelle Studien kommen zum Schluss, dass es während der Pandemie zu einer Verschiebung von unbezahlter Arbeit zu Lasten von Frauen gekommen ist, wie etwa folgendes Statement veranschaulicht: „Ich persönlich fühle mich

23 Vgl. Mader/Derndorfer/Disslbacher/Lechinger/Six, Zeitverwendung, wie Anm. 11; Zartler/Dirnberger/Dafert/Harter/Schimek, Corona, wie Anm. 1.

24 Vgl. Franziska Foissner, Vera Glassner u. Simon Theurl, Krisengewinner Patriarchat? Wie die Covid-Arbeitsmarktkrise Frauen trifft, in: Ursula Filipič u. Annika Schönauer, Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit, Wien 2021.

25 Vgl. Aleksandra Waldhauser (IFES), Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten (Homeoffice), April und November 2020, unter: https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsundsoziales/arbeitszeit/Home-Office_Welle_2_PK_2020-11-24.pdf, Zugriff: 21.6.2021.

26 Der erste Lockdown begann am 16.3.2020 und umfasste auch die Schließung von Schulen; ab 4.5.2020 gab es erste Schullockerungen. Ab 17.11.2020 begann der zweite Lockdown mit der erneuten Schließung von Bildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen. Ab 7.12.2020 waren Pflichtschulen und Kindergärten wieder im Regelbetrieb.

27 Vgl. Paul Ringler u. David Baumegger (SORA), Zur Situation von Eltern während des zweiten Lockdowns in der Coronapandemie, Wien 2020, 12.

zeitweise allerdings gestresst und habe seit einiger Zeit das Gefühl, meine Arbeitszeit (Homeoffice) ständig in jedes verfügbare ‚Zeitloch‘ stopfen zu müssen, um auf meine erforderlichen Stunden zu kommen.“²⁸

Durch das Homeoffice wurde in vielen Partnerschaften auch erstmals das Ausmaß der in einem Haushalt zu leistenden unbezahlten Arbeit sichtbar, allerdings führte dies nicht zu einer Entlastung für Frauen. Vielmehr berichteten Frauen, dass sie sich mit Andauern der Corona-Krise beim Mehraufwand durch Kinderbetreuung, Home-schooling und Hausarbeit von ihren Partnern zunehmend allein gelassen fühlten.²⁹ Noch massiver erlebten Alleinerzieherinnen die Situation während der Corona-Krise. Viele berichteten von einem extrem kräfteaubenden Spagat: „Es ist frustrierend zu sehen, dass keine AE [Alleinerzieherin] schreit. Nein, wir tun einfach das, was wir tun müssen. Wir machen weiter, weil wir die allein Verantwortlichen für uns und unser/e Kind/er sind. Und weil wir das zu Hause eingesperrt sein kennen. Weil wir finanziell immer am Limit sind.“³⁰

4. Systemerhalterinnen: Applaus reicht nicht

Viele Frauen hatten aber gar keine Möglichkeit, ins Homeoffice zu wechseln, wie insbesondere jene, die in den sogenannten systemrelevanten Branchen arbeiteten. Das bedeutete auch, dass sie, wenn sie Kinder hatten, auf den Notbetrieb in Kindergärten und Schulen zurückzugreifen mussten. Ihre beruflichen Tätigkeiten, die für die Versorgung der Bevölkerung unerlässlich sind, denen aber bis dahin wenig Beachtung geschenkt wurde, rückten mit dem ersten Lockdown plötzlich ins Rampenlicht. Der Scheinwerfer wurde auf die im Lebensmittelhandel beschäftigten Kassiererinnen, das medizinische Personal, Pflege- und Reinigungskräfte sowie auf das pädagogische Personal an Schulen und in Kindergärten gerichtet. Es wurde deutlich, dass ohne sie die Gesellschaft nicht funktioniert.

Trotz der systemerhaltenden Bedeutung genannter Arbeiten blieb diese verstärkte Aufmerksamkeit ohne Folgen. Weder zeichnen sich Maßnahmen für eine höhere Bezahlung oder zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ab noch gibt es substanzielle finanzielle Impulse für eine Offensive im Care- und Bildungssektor, um Defizite wie

28 Zit. nach: Zartler/Dirnberger/Dafert/Harter/Schimek, Corona, wie Anm. 1, 43.

29 Die Studie von Zartler, Dirnberger, Dafert, Harter u. Schimek, wie Anm. 1, ist Teil einer groß angelegten Längsschnittuntersuchung zu Corona und Familienleben, in der Eltern beginnend mit dem ersten Lockdown zu neun unterschiedlichen Zeitpunkten interviewt wurden bzw. ihre Erfahrungen in Tagebüchern festgehalten haben. Weitere Erhebungen sind geplant. Näheres dazu unter: [https://ucris.univie.ac.at/portal/de/projects/parents-and-the-covid19-pandemic\(efc8f92d-8fe0-4f8c-b5fa-5c5bd988947f\).html](https://ucris.univie.ac.at/portal/de/projects/parents-and-the-covid19-pandemic(efc8f92d-8fe0-4f8c-b5fa-5c5bd988947f).html), Zugriff: 21. 6. 2021.

30 Zit. nach: Zartler/Dirnberger/Dafert/Harter/Schimek, Corona, wie Anm. 1, 60. Mehr zur Situation von Alleinerzieherinnen unter: <https://awblog.at/leben-am-limit-alltag-von-alleinerzieherinnen/>, Zugriff: 21. 6. 2021.

die latente Personalknappheit zu beseitigen. Vereinzelt erhielten die Beschäftigten einmalige Bonuszahlungen; dies sind jedoch nur Gesten, die die strukturellen Probleme nicht lösen.³¹

Zu bedenken ist auch, dass Beschäftigte in systemrelevanten Berufen einen starken Anstieg der Arbeitsbelastung erfahren haben. Sie mussten flexibel auf ständige Veränderungen reagieren, oftmals Mehrarbeit verrichten und waren einem erhöhten Gesundheitsrisiko ausgesetzt, wobei zusätzlich die Sorge bestand, ihre nächsten Angehörigen zu gefährden. Das Institute for Social Research and Consulting (SORA) hat eine Auswertung des Arbeitsklimaindex der Jahre 2015 bis 2019 erstellt, welche die bereits vor Corona hohen Belastungen der rund einer Million Beschäftigten in systemrelevanten Berufen zeigt.³² Auffällig ist der dort besonders hohe Anteil von Frauen (über 80 Prozent), insbesondere in den Bereichen Kinderbetreuung, Handel, Reinigung und Pflege. Diese Berufe sind durch niedrige Einkommen, familienfeindliche Arbeitszeiten am Abend und am Wochenende und hohe körperliche und psychische Belastung wie zum Beispiel permanenten Arbeitsdruck oder emotionale Herausforderungen geprägt.

5. Was lehrt uns Corona?

Die Corona-Krise hat die fragile Beschäftigungsstruktur im bezahlten Betreuungs- und Pflegesektor sichtbar gemacht. Es fehlt dort an personellen und finanziellen Ressourcen, was zur Folge hat, dass die Arbeitsbedingungen prekär sind und die Arbeit vielfach von Migrantinnen verrichtet wird, wie etwa in der 24-Stunden-Betreuung. Es kam zu Verlagerungen dieser Arbeiten in die Privathaushalte, wo sie unbezahlt und überwiegend von Frauen verrichtet werden. Dabei haben die nicht oder zu zaghaft angegangenen strukturellen Probleme der Geschlechterungleichheit in Österreich die Situation von Frauen deutlich verschlechtert.

Vor diesem und dem Hintergrund unserer langjährigen Erfahrung im Bereich der Arbeitsmarkt- und Gleichstellungspolitik möchten wir die Problemfelder hervorheben, die uns besonders dringlich erscheinen:

Die staatlichen Unterstützungen zur Abfederung der Corona-Pandemie zeigen den Gestaltungsspielraum der Regierung auf. So war es möglich, enorme staatliche Mittel

31 Als Anerkennung für die außerordentlichen Leistungen während der COVID-19-Pandemie erhalten in Spitälern tätige Ärztinnen und Ärzte, Angehörige von Gesundheits- und Krankenpflegeberufen sowie Betreuungs- und Pflegepersonal im mobilen, stationären und teilstationären Bereich einen finanziellen Bonus in der Höhe von durchschnittlich 500 €, vgl. https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2021/PK0749/index.shtml, Zugriff: 23. 6. 2021.

32 Vgl. Daniel Schönherr u. Martina Zandonella (SORA), Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index, Wien 2020.

kurzfristig bereitzustellen und einen Anstieg der Schulden in Kauf zu nehmen. Bislang kommen diese Mittel allerdings Frauen und Männern nicht gleichermaßen zugute, wie eine Analyse des Momentum-Instituts vom März dieses Jahres zeigt: So sind nur 43,5 Prozent der Staatshilfen (z. B. Kurzarbeitsbeihilfe, Investitionsprämie, Härtefallfonds) von den bislang 26 Milliarden Euro zur Bekämpfung der Corona-Krise Frauen zugutegekommen.³³ Hier gibt es also noch viel Luft nach oben, um dem in der österreichischen Verfassung verankerten Gender Budgeting³⁴ gerecht zu werden. Ziel muss sein, dass die Hälfte der staatlichen Mittel Frauen zugutekommt und die eigenständige Existenzsicherung von Frauen gefördert wird, und zwar unabhängig davon, ob sie alleinstehend oder in Partnerschaft, mit oder ohne Kinder leben. Notwendig ist, zumindest die Hälfte der Arbeitsmarktmittel für Frauen zu reservieren und Frauen nicht nur entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit, sondern überproportional stärker zu fördern, solange die Schieflage am Arbeitsmarkt besteht.

Nachhaltige Chancengleichheit am Arbeitsmarkt kann zudem nur dann geschaffen werden, wenn der gesamte Bereich der unbezahlten Care-Arbeit endlich vorrangig als gesellschaftlich zu lösendes Problem gesehen wird und nicht eine individuelle tägliche Zerreißprobe vieler betroffener Frauen bleibt. Ein ausreichendes hochwertiges Angebot im Bereich der Elementarbildung muss durch die öffentliche Hand garantiert werden. Dazu braucht es ein Recht auf einen Betreuungsplatz in erreichbarer Nähe für jedes Kind ab dem ersten Geburtstag. Die Kinderbetreuung muss auch finanziell erschwinglich sein. Diese Standards müssen österreichweit gültig sein.³⁵ Das Schulsystem muss darauf fokussieren, dass Lernen in erster Linie in der Schule stattfindet und die Chancengleichheit der Kinder gefördert wird: Bildungserfolge von Kindern dürfen nicht von den familiären Unterstützungsmöglichkeiten abhängen. Weiters ist ein gut ausgebautes Pflegeangebot notwendig, das an den Bedürfnissen der Pflegebedürftigen ausgerichtet und erschwinglich ist. Diese Verbesserungen müssen mit einer Aufwertung der Pflegeberufe einhergehen.

Auch die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern muss in den Blick genommen werden. Noch immer ist die Verteilung der Arbeit in Familien durch Teilzeitarbeit bei Frauen und Vollzeitarbeit (mit Überstunden) bei Männern geprägt, um Care-Arbeit und ökonomische Absicherung gewährleisten zu können.³⁶ Neben Maßnahmen, die die Väterbeteiligung bei Kinderbetreuung und Hausarbeit zum Ziel haben, braucht es

33 Vgl. Anna Hehenberger u. Anna Pixner, Österreichische Corona-Hilfen im Gender-Check (Momentum Institut), Policy Brief, 4 (2021), 3.3.2021, 1.

34 Das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Haushaltsführung ist seit 1. Jänner 2009 in Artikel 13 Absatz 3 Bundesverfassungsgesetz verankert und lautet: Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.

35 Derzeit sind Länder und Gemeinden für Kinderbetreuungseinrichtungen zuständig, das Angebot ist daher regional sehr unterschiedlich vorhanden.

36 Vgl. Bertina Stadler u. Ingrid Mairhuber, Arbeitszeiten von Paaren, Aktuelle Verteilungen und Arbeitszeitwünsche, Wien, FORBA-Forschungsbericht 3/2017.

daher auch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung. Das wäre angesichts der hohen Arbeitslosigkeit gerade jetzt dringend notwendig.

Es gibt viel zu tun, die Liste ist lang, nicht zuletzt weil die Versäumnisse der Politik groß sind.