

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW  
Hochschule für Soziale Arbeit HSA  
Bachelor-Studium in Sozialer Arbeit  
Muttenz

**Geschlechtsspezifische Diskriminierung von  
Frauen während der Corona-Pandemie  
Herausforderungen für eine nachhaltige Soziale Arbeit**

Bachelor-Thesis vorgelegt von  
Ulrich Schröder  
Matrikelnummer: 17-528-530

Eingereicht bei  
Bernadette Wüthrich, lic. phil. I  
Muttenz, im Juni 2021

„Eine nachhaltige Gesellschaft ist nur über praktische Erfahrungen möglich, motiviert den ersten, eigenen Schritt in die richtige Richtung zu gehen, auch wenn er noch so klein ist und sich zu vergewissern, dass dieser auf andere ausstrahlt. Verantwortung heisst im Wesentlichen wissen, dass man ein Beispiel setzt, dass andere folgen werden; in dieser Weise ändert man die Welt“. (Hannah Arendt)

## **Abstract**

Das soziale Nachhaltigkeitsziel Geschlechtergerechtigkeit bildet das Fundament von friedlichen Solidargemeinschaften und nachhaltigen Entwicklungen; und ist zugleich ein Kernthema einer an Menschenrechten orientierten Sozialen Arbeit.

Die einschränkenden Massnahmen zur Bewältigung der Corona-Pandemie bewirkten sowohl eine Verstärkung der im Gesellschaftssystem verankerten geschlechtsspezifischen Diskriminierung von Frauen als auch den Verlust autonomer Handlungsoptionen der Sozialen Arbeit. Diese konnte ihre Angebote gerade in jenen Zeiten nicht vollumfänglich anbieten, in denen der Unterstützungsbedarf am grössten war. Besonders Frauen in prekären Lebenssituationen erfuhren dadurch eine Mangelverschärfung in vielen Lebensbereichen.

Eine nachhaltigkeitsorientierte Soziale Arbeit sollte dies wachrütteln, sich proaktiv für die Aufwertung sozialer Berufe und für gesellschaftliche Gleichstellungsprozesse unter gleichwertiger Beteiligung aller Geschlechter einzusetzen. Die Soziale Arbeit ist qualifiziert, in einer Schlüsselfunktion einen gesellschaftlichen Wertewandel anzustossen und zu begleiten.

Ohne die Anerkennung des unverzichtbaren Mehrwerts von gleichwertigen Partizipationsmöglichkeiten aller Geschlechter werden weder Menschenrechte eingelöst noch kann die Gestaltung einer nachhaltigen Gesellschaft gelingen.

## **Verwendung geschlechtsspezifischer Begriffe**

Diese Arbeit wurde mit dem Wissen verfasst, dass eine dichotome Aufteilung von menschlichen Geschlechtern lediglich ein soziales Konstrukt ist und nicht das gesamte Spektrum menschlicher Geschlechterarrangements und -identitäten darstellt.

Bei der Erwähnung von Geschlechtern werden dennoch nur Frauen und Männer benannt. Ihnen werden die geschlechtsspezifischen Attribute weiblich und männlich zugeschrieben. Diese Bezeichnungen signalisieren die Zugehörigkeit der genannten Personengruppe zu entsprechenden Genusgruppen, also zu jenen sozialen Gruppen, die zueinander in Relation gebracht werden.

# Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Nachhaltigkeit	3
2.1	Die Geschichte von Nachhaltigkeit	3
2.2	Definition des Begriffs der Nachhaltigkeit	4
2.3	Ökologische Nachhaltigkeit	5
2.4	Ökonomische Nachhaltigkeit	6
2.5	Soziale Nachhaltigkeit	7
3	Soziale Arbeit	10
3.1	Entwicklung der Sozialen Arbeit	10
3.2	Soziale Arbeit als nachhaltigkeitsorientierte Menschenrechtsprofession	12
3.3	Soziale Arbeit im Spannungsfeld zwischen Ökonomisierung und Nachhaltigkeit	13
4	Ungleichbehandlung	14
4.1	Diskriminierung	14
4.2	Intersektionalität	15
4.3	Rechtliche Verortung von Diskriminierung und Gleichbehandlung	16
5	Ungleichbehandlung von Frauen vor und während der Corona-Pandemie	18
5.1	SARS-CoV-2 – das neuartige Coronavirus	18
5.2	Geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung von Frauen in verschiedenen Lebensbereichen	19
5.2.1	Bildung	19
5.2.2	Arbeitsmarkt	21
5.2.3	Erwerbslosenquote	22
5.2.4	Kurzarbeit	24
5.2.5	Gender Care Gap	26
5.2.6	Gender Time Gap	28
5.2.7	Gender Pay-Gap	32
5.2.8	Gender Pension Gap	33
5.2.9	Sexualisierte und häusliche Gewalt gegen Frauen	34
5.2.10	Alleinerziehende	35
5.2.11	Gesundheitliche Risiken von Frauen (in Care-Berufen)	37
5.2.12	Sexuelle und reproduktive Gesundheitsversorgung von Frauen	37

5.2.13 Fazit: Corona verstärkt geschlechtsspezifische Ungleichheit	38
6 Schlussfolgerungen	40
6.1 Warum ist Geschlechtergerechtigkeit im Konzept von Nachhaltigkeit unverzichtbar?	40
6.2 Was kann eine nachhaltige Soziale Arbeit aus der Ungleichbehandlung von Frauen während der Corona-Pandemie lernen?	44
7 Literaturverzeichnis	51

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Die 17 Nachhaltigkeitsziele der <i>Agenda 2030</i> .	8
Abbildung 2: Relative Veränderungen der Erwerbslosenzahlen zum Vorjahr in Prozent. Angaben für März 2020 bis Januar 2021.	23
Abbildung 3: Anteil der befragten Frauen und Männer in Kurzarbeit, die eine Aufstockung durch die Arbeitgebenden erhalten haben; in Prozent.	25
Abbildung 4: Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern in Deutschland (2012/13); in Stunden und Minuten.	27
Abbildung 5: Reduktion der Erwerbsarbeitszeit wegen Kinderbetreuung in Paarhaushalten während der Corona-Krise; in Prozent.	29
Abbildung 6: Geleistete Erwerbsarbeitszeit von Frauen und Männern; in Stunden.	30
Abbildung 7: Gender Pay Gap 2009-2019; in Prozent.	32

# 1 Einleitung

Spätestens seit 2019 die von Schülerinnen und Schülern initiierte Bewegung *Fridays for Future* die Klimakrise und die Bedrohung der globalen Ökosysteme medienwirksam anprangerte und sich für mehr Nachhaltigkeit einsetzte, scheint sich Nachhaltigkeit ins kollektive gesellschaftliche Gedächtnis eingebrannt zu haben. Nachhaltigkeit ist in aller Munde und prägt einen neuen Zeitgeist.

Eine zunehmende Anzahl an Privatpersonen und Interessengruppen sowie die Wirtschaftsbranche und soziale Organisationen rühmen prestigeträchtig ihre Bemühungen um mehr Nachhaltigkeit. Sie meinen damit primär umweltbewusstes Handeln. Vergleichsweise wenig Beachtung wird der Tatsache beigemessen, dass Nachhaltigkeit die gleichwertige Integration ökologischer, ökonomischer und sozialer Aspekte bedingt (vgl. Döring/Ott 2001: 316).

Seit Anfang 2020 breitet sich die Corona-Pandemie unaufhaltbar über den Globus aus. Ihre Eindämmung okkupiert immense gesellschaftliche Ressourcen. Vorrangig gilt es, die Gesundheit der Menschen zu bewahren und die überlasteten Gesundheitssysteme funktionsstüchtig zu halten.

Durch die staatlich angeordneten Einschränkungen zur Eindämmung der Pandemie kam in ihren Hochphasen das öffentliche Leben weitestgehend zum Stillstand. Mobilitätseinschränkende Massnahmen und die Schliessung von Arbeitsstätten, Bildungseinrichtungen und Freizeit- und Kulturorten verunmöglichten binnen weniger Tage etablierte, alltägliche Strukturen und routinierte Handlungsabläufe. Ein Grossteil der Bevölkerung musste fortan ihren privaten und beruflichen Alltag fast ausschliesslich im eigenen Haushalt bestreiten. Eine Vielzahl an Aufgaben und Aktivitäten, die bislang räumlich, zeitlich und personell getrennt waren, kumulierten sich häufig zeitgleich auf kleinem Raum in der eigenen Familie. Gegenseitiges Ausweichen und emotionales Entspannen war vielfach nicht möglich. Eltern(teile) mussten häufig zeitgleich die Betreuung der eigenen Kinder und ihre Erwerbsarbeit im Homeoffice managen. Ganze Gewerbebereiche waren geschlossen oder in Kurzarbeit. Vielen Arbeitnehmenden wurde der Job gekündigt. Zahlreiche Haushalte verfügten über ein geringeres Budget als vor der Pandemie. Quarantänemassnahmen, die Betreuung erkrankter Familienangehörige oder Todesfälle kamen vielfach erschwerend hinzu. Die Unterstützungsleistungen von sozialen Organisationen, die solche Situationen abpuffern können, waren nur eingeschränkt nutzbar.

Besonders jene Bevölkerungsgruppen, die bereits vor der Pandemie mit prekären Lebenssituationen und Diskriminierung zu kämpfen hatten, kristallisierten sich als die Haupt-

leidtragenden der Pandemie heraus. Die grösste Gruppe davon umfasst die Hälfte der Bevölkerung: die Frauen.

Schon vor der Pandemie war Geschlechterungleichheit fest in der Gesellschaft verankert. Im Alltag wurde sie jedoch weitgehend ignoriert. Während der Pandemie wurde diese Ungleichheit zusätzlich verstärkt und plötzlich sichtbar. Viele Frauen sind in Zeiten von Corona mehr als zuvor von Diskriminierung betroffen und von gesellschaftlicher Desintegration bedroht. Die Fortschritte der letzten Jahrzehnte bei der Geschlechtergleichstellung drohen sich während der Pandemie zu dauerhaften Rückschritten zu wandeln. Dies ist mit den Nachhaltigkeitszielen der *Agenda 2030*, welche die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit als eine globale Verpflichtung bis Ende dieser Dekade vorsieht, nicht vereinbar.

In der vorliegenden Bachelor-Arbeit werden die Mehrdimensionalität von Nachhaltigkeit und die Stellung der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession im Spannungsfeld zwischen Ökonomisierung und dem Nachhaltigkeitsanspruch herausgearbeitet. Anschliessend wird dargestellt, in welcher Form und in welchem Ausmass sich die geschlechtsspezifische Diskriminierung von Frauen in den Bereichen Bildung, Erwerbsarbeit und Privatleben in Deutschland abbildet.

Zum Abschluss der Arbeit werden folgende Fragen diskutiert:

Was macht Geschlechtergerechtigkeit im Konzept der Nachhaltigkeit unverzichtbar?

Was kann eine nachhaltige Soziale Arbeit aus der Ungleichbehandlung von Frauen während der Corona-Pandemie lernen?

## 2 Nachhaltigkeit

### 2.1 Die Geschichte von Nachhaltigkeit

Die Grundidee von Nachhaltigkeit entwickelte sich konvergent in antiken, bäuerlichen Kulturen. In diesen stellte eine nachhaltige Bewirtschaftung von Gemeingütern eine selbstverständliche Überlebensstrategie zum Erhalt des Naturkapitals für aktuelle und zukünftige Generationen dar (vgl. Spindler o.J.: 4, Vogt 2009: 114).

Ab den 1970er Jahren wurde der Weltöffentlichkeit in Anbetracht der sich zuspitzenden sozio-ökologischen Probleme bewusst, dass ungebremstes Wirtschaftswachstum und die Ausbeutung der Natur zu entwicklungsbegrenzenden Ressourcenengpässen führen würden. Die gesellschaftlichen Folgeschäden wären auf Dauer nicht mehr finanzierbar.

Nachhaltigkeit wurde fortan zum Kernthema zahlreicher internationaler Konferenzen. Es wurde erkannt, dass Problemfelder wie Umweltverschmutzung, militärische Aufrüstung, Verarmung, Desertifikation uva. miteinander wechselwirken; und nur durch vernetztes Handeln von verantwortungsbewussten und sich respektierenden Gesellschaften nachhaltig gelöst werden können. Fortan sollte neben ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeitsaspekten auch die Bedeutung des Menschen in sozialen Beziehungsgeflechten bei den Bemühungen um eine nachhaltige Entwicklung im Mittelpunkt stehen.

Im Jahre 2015 präsentierten die Vereinten Nationen mit der *Agenda 2030* einen für alle Staaten verbindlichen Masterplan zur Förderung eines menschenwürdigen, friedvollen Lebens für die gesamte Weltbevölkerung in einer intakten Umwelt und im Wohlstand (vgl. UNRIC o.J.: o.S.). Da Nachhaltigkeit nur dann erreicht werden kann, wenn die Interessen der Gesamtbevölkerung berücksichtigt werden, wurden der Entwicklung der *Agenda 2030* Fachpersonen und auch die Öffentlichkeit einbezogen (vgl. ebd.: o.S., Opielka 2017: 8). In der *Agenda 2030* werden Klima, Wohlfahrt sowie Umwelt- und Sozialpolitik systematisch in 17 Nachhaltigkeitszielen verknüpft (vgl. BAFU 2018: o.S.).

Der Nachhaltigkeitsgedanke wird auch auf nationalen und regionalen Ebenen von Regierungsorganisationen, privaten Initiativen und NGOs weiterentwickelt und konkretisiert (vgl. Diefenbacher et al. 1997: 42ff., Vitols 2011: 23). Zur Jahrtausendwende hat schliesslich die Schweiz als erster Staat den Begriff der Nachhaltigkeit in der Verfassung verankert (vgl. Grober 2010: 204).

Seit Ende des 20. Jahrhunderts hat der Begriff der Nachhaltigkeit eine schnelle und tiefgreifende Karriere vom Nischenthema zum omnipräsenten, neoökologischen Mainstreamthema gemacht (vgl. Spindler o.J.: 1).

Das Thema Nachhaltigkeit polarisiert die Gesellschaft. Während Nachhaltigkeit für idealistische Menschen einer Haltung entspricht, die Fortschritt, Verantwortung, Freiheit und Kultur (vgl. Bachmann 2010: 2) und somit einen Mehrwert versinnbildlicht, werden bei anderen Personen bedrohliche Assoziationen von Rückschritt, Verzicht von Lebensqualität und schlechtem Gewissen erweckt.

Semantisch entwickelte sich der Begriff der Nachhaltigkeit in gegenläufige Richtungen. In der wissenschaftlichen Debatte wirkt Nachhaltigkeit wie eine Triebfeder für technische Innovationen. Im alltagssprachlichen Kontext hingegen nutzt sich der Begriff durch seinen inflationären, häufig wahllosen Gebrauch inhaltlich ab (vgl. Burger/Christen 2016: o.S.) und verkommt zu einem bedeutungslosen „Breitbandbegriff“. (Vogt 2010: 1)

## **2.2 Definition des Begriffs der Nachhaltigkeit**

Es ist sehr bezeichnend, dass bis heute keine allgemeingültige Definition für den Begriff der Nachhaltigkeit gefunden wurde. Es herrscht aber Einigkeit, dass Nachhaltigkeit nur erreicht werden kann, wenn die drei Dimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales vorausschauend gleichberechtigt und gleichwertig berücksichtigt werden.

„Nachhaltige Entwicklung heißt, Umweltgesichtspunkte gleichberechtigt mit sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu berücksichtigen. Zukunftsfähig wirtschaften bedeutet also: Wir müssen unseren Kindern und Enkelkindern ein intaktes ökologisches, soziales und ökonomisches Gefüge hinterlassen. Das eine ist ohne das andere nicht zu haben.“ (RNE o.J.: o.S.).

Nachhaltigkeit ist demnach mit Vorsorge gleichzusetzen.

„Vorsorge im Sinne der bewussten Vorausschau in eine ungewisse Zukunft (...); Vorsorge als Verbindung von sozialen mit natürlichen Prozessen und Vorsorge als Eingebundenheit des (...) Handelns in Raum- und Zeitskalen (...) von Gesellschaft und Natur.“ (Biesecker/Hofmeister 2015: 89)

Im Folgenden werden die drei dominierenden Dimensionen der Nachhaltigkeit, die Ökologie, die Ökonomie und das Soziale, kurz charakterisiert. Hierbei wird augenscheinlich, dass die Dimensionen nicht ungeachtet der anderen dargestellt werden können. Dies unterstreicht die Verwobenheit der Dimensionen im Konzept der Nachhaltigkeit.

## **2.3 Ökologische Nachhaltigkeit**

Ökologische Nachhaltigkeit impliziert ressourcenschonendes Wirtschaften, so dass die natürlichen Grundlagen dauerhaft erhalten bleiben oder sich zunehmend regenerieren können (vgl. Caspers-Merk et al. 1998: 22ff.).

Fast alle Ökosysteme sind durch anthropogene Umgestaltung so stark verformt, dass sie nur noch eingeschränkt und zukünftig vielfach gar nicht mehr genutzt werden können. „Indikatoren für diese Veränderungen sind z.B. das Verschwinden vieler Tier- und Pflanzenarten oder auch das Verschwinden ganz bestimmter Biotoptypen.“ (ebd.: 22ff.) Durch die Dominanz über die Natur sägt der Mensch sprichwörtlich an dem Ast, auf dem er sitzt und ohne den er hilflos wäre. Böhnisch (2020: 13) fordert, dass „diese Hilflosigkeit (...) in Zukunft produktiv gewendet werden [muss]“. Hierfür bedarf es eines nachhaltigen Lebensstils. Einzig der Mensch kann nachhaltig sein, nicht aber Technologien und Objekte. Die globale Nachhaltigkeitsperformance errechnet sich abschliessend aus der Summe der individuellen ökologischen Fussabdrücke aller Menschen (vgl. Opielka 2017: 87).

Ökologische Entwicklungsziele dürfen sich nicht „erschöpfen in der Forderung nach Schutz von Natur und Umwelt“ (Biesecker/Hofmeister 2015: 84) Sie müssen mit ökonomischen und sozialen Zielen verbunden werden.

In den letzten Jahren wurde Nachhaltigkeit zum Schlagwort eines alternativen Paradigmas mit dem Ziel, ökologische-ökonomische Naturbewirtschaftung vorausblickend und vorsorgend zu gestalten (vgl. Chasek et al. 2006: 425, Spindler o.J.: 5). Ein erster Anfang in diese Richtung ist gemacht und Beispiele gibt es viele: Die Liste an Öko- und Recyclingprodukten, an Lebensmitteln aus regionalem, biologischem Anbau und an nachhaltigen Mobilitäts- und Energiegewinnungskonzepten wächst rasant.

Was ökologisch falsch ist, kann ökonomisch nicht richtig sein.

## 2.4 Ökonomische Nachhaltigkeit

Ökonomische Nachhaltigkeit impliziert eine umsichtige, nicht verschwenderische und ausbeuterische unternehmerische Praxis, bei der bereits die Gewinne umwelt- und sozialverträglich erwirtschaftet werden (vgl. Pufé 2014: 16) und soziale Wirtschaftskreisläufe erhalten bleiben (vgl. Grundmann 2016: 4).

Die Handlungslogik heutiger kapitalistischer Marktwirtschaften:

„Profit- oder Nutzenmaximierung, Konkurrenz, Kurzfristigkeit. Gesellschaftlich geht es um Wachstum der marktlichen Wertschöpfung; berechnet und bewertet wird in Geld. In dieser Ökonomie ist nur das monetär Bewertete wichtig, obwohl Wirtschaften ohne die sozialen und ökologischen Leistungen nicht möglich wäre.“ (Biesecker/Hofmeister 2015: 78f.)

Da am Markt Sichtbares als wertvoll gilt und die häufig unsichtbar im Privaten stattfindenden, nicht-marktlichen Tätigkeiten als weniger wert bis völlig wertlos gelten, manifestiert sich im Marktgeschehen eine ausgeprägte Geschlechterhierarchie.

Männer dominieren die Lohnerwerbsarbeit.

Die sozialen Leistungen sind traditionell noch

immer eine Frauendomäne. Sie werden - wenn überhaupt - unterdurchschnittlich entlohnt (vgl. Mellor et al. 2015: 67). Die Folgen dieser nicht nachhaltigen Wirtschaftsform sind die Zerstörung der Natur und der betroffenen Menschen jenseits des Marktes. Diese müssen die monetären und gesundheitlichen Folgekosten der auf diese Weise produzierten sozialen und ökologischen Krisen tragen (vgl. Biesecker/Hofmeister 2015: 79).

### Wohlstand

„Das Problem ist nicht, dass wir mehr Wohlstand wollen. Das Problem ist, dass wir Wohlstand durch materiellen Besitz definieren“.

Dennis Meadows, Ökonom

Gesamtgesellschaftlich scheinen ökonomische Nachhaltigkeitsziele noch nicht anerkannt zu sein. Die Angst auf Verzicht ist offenbar noch immer so bedeutend, dass „die Funktionsimperative des Wirtschaftssystems nicht gefährdet werden dürfen“. (Opielka 2017: 15) Dies spiegelt sich beispielsweise in der gesellschaftlichen Ablehnung der Schweizer Volksinitiativen *Für ein Verbot der Finanzierung von Kriegsmaterialproduzenten* und *Für verantwortungsvolle Unternehmen – zum Schutz von Mensch und Umwelt* im Jahr 2020 wider (vgl. Volksabstimmung 2020: o.S.).

Zur Umsetzung von nachhaltigen Innovationen benötigt es den Mut, sich von alten Mustern abzuwenden und auch mal völlig Neues zu erproben. Die Transformationsforscherin Maja Göpel (2021: o.S.) hebt hervor, dass eine nachhaltige Wirtschaft Visionen benötige, um den „Blick vom Horizont im Rückspiegel“ abzuwenden und sich kreativ der Zukunft anzunähern.

Nachhaltige Unternehmen haben eine Balance zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen herzustellen, für mehr soziale Gerechtigkeit zu sorgen sowie die Lebensgrundlage zukünftiger Generationen sicherzustellen (vgl. Norman/MacDonald 2004: 243ff.).

Heutzutage können Unternehmen ein pragmatisches, profitorientiertes Eigeninteresse daran haben, nachhaltig zu wirtschaften. Sie werden zunehmend positiv auf dem Kapitalmarkt bewertet und profitieren von „immateriellen Gütern, wie der Unternehmensreputation, Mitarbeiterzufriedenheit, Kundenloyalität, Mitarbeiterbranding oder auch dem Abwenden von verstärkten Regulierungen“. (Etter/Fieseler 2011: 270)

In Deutschland wurde der Nachhaltigkeitskodex *DNK* für die Wirtschaft kreiert. Er benennt 20 soziale, ökologische und ökonomische Kriterien, die Unternehmen bei der Umsetzung von Nachhaltigkeit berücksichtigen müssen. Chancengerechtigkeit, Gleichbehandlungspflicht und das Verbot von Diskriminierung (Kriterium 15) gehören hier ebenso hinzu wie aktives Einwirken auf eine nachhaltige Wertschöpfungskette (Kriterium 4) sowie die Aufforderung, die unternehmerische Innovationskraft zugunsten nachhaltiger Produkte und Produktionsprozesse zu gestalten (Kriterium 10) (vgl. DNK 2010: o.S.).

## **2.5 Soziale Nachhaltigkeit**

Soziale Nachhaltigkeit muss als Basis einer nachhaltigen Entwicklung betrachtet werden. Soziale Nachhaltigkeit ist ein fundamentales menschliches Bedürfnis nach gegenseitigen, verlässlichen und solidarischen Beziehungen. Ohne diese Voraussetzungen kann der Mensch als soziales Wesen nur eingeschränkt die anderen Dimensionen von Nachhaltigkeit bedienen.

Die Kernideen sozialer Nachhaltigkeit wurden 1948 in der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* verbrieft (vgl. UN-MRK 1948: o.S.). 1992 wurde die Bedeutung des Menschen und des Sozialen als Zentrum nachhaltiger Entwicklung in der *Rio-Deklaration* der Vereinten Nationen hervorgehoben (vgl. BMU 1992: 41).

2015 dann wurden in der *Agenda 2030* konkrete 17 Nachhaltigkeitsziele ausformuliert, die eine Vielzahl von Themen abdecken (s. Abbildung 1). Dem Konzept von Nachhaltigkeit entsprechend haben alle Nachhaltigkeitsziele dezidiert auch sozialen Charakter. Wie bereits in den Kapiteln 2.3 und 2.4 erwähnt, sind auch eine intakte Umwelt und eine an Nachhaltigkeit orientierte Wirtschaft untrennbare Grundvoraussetzungen für soziale Nachhaltigkeit, Frieden und Rechtsstaatlichkeit.



Abb. 1: Die 17 Nachhaltigkeitsziele der *Agenda 2030*. (Bundesregierung o.J.: o.S.).

An der konzeptionellen Umsetzung von sozialer Nachhaltigkeit sind stets mehrere institutionelle Akteure beteiligt: die Solidargesellschaft, die soziale Marktwirtschaft und der Sozialstaat. Nach heutigem Verständnis ist eine parlamentarisch-demokratische Sozialordnung eines Sozialstaats mit einem historisch gewachsenen Wertesystem, gesellschaftlichen Schutzmechanismen, Gestaltungsprinzipien und Verhaltensmaximen sowie gesellschaftlichen Normen eine grundlegende Basis für die nachhaltige Entwicklung einer friedvollen Gesellschaft. Auf dieser kann die Solidargesellschaft erschaffen werden, die älteste, umfangreichste und zuverlässigste Form nachhaltiger sozialer Sicherheit. Eine leistungsfähige Solidargemeinschaft vermag soziale Gerechtigkeit, Wohlstand, ökologischer Verantwortung und individuellen Entfaltungsmöglichkeiten für heutige und zukünftige Generationen generieren (vgl. Caspers-Merk et al. 1998: 24). In einer Solidargemeinschaft kann eine gemeinsame Haltung entwickelt werden, die gemeinsames Handeln zur Sicherung der (Re)produktion von natürlichen sowie soziokulturellen Lebensgrundlagen zum „Lebensprinzip“ (Vogt 2009: 117) macht (vgl. Grundmann 2016: 3ff.). Soziale Nach-

haltigkeit darf daher zweifellos zum „kategorischen Imperativ zeitgemäßer Schöpfungsverantwortung“ (Vogt 2010: 7) stilisiert werden, da sie den mündigen Menschen voraussetzt, welcher interdisziplinär denken und handeln kann (vgl. Spindler o.J.: 4f.).

Indikatoren für die Qualität einer nachhaltigen Gesellschaft sind Wertschätzung, Toleranz und Akzeptanz anderer Meinungen und Interessen sowie die soziale Wertschöpfung „durch gemeinsames Tun, durch Kooperation und Koordination.“ (Grundmann 2016: 4)

Soziale Nachhaltigkeit wird vom Sozialstaat Deutschland derzeit nicht umgesetzt. Der Umfang des sozialstaatlichen Engagements wird von der staatlichen Wirtschaftsleistung abhängig gemacht (vgl. Caspers-Merk et al. 1998: 22ff.). Wohlfahrtsstaatliche Strukturen unterliegen somit einem zunehmenden Ökonomisierungsdruck und lindern häufig die Symptome von sozialen Problemen nur kurzfristig lindern, können aber deren Ursachen nachhaltig bekämpfen. Das Gros der karitativen, gesellschaftlichen Hilfeleistungen findet demnach vom Staat abgekoppelt im Privaten statt und wird aus privaten Mitteln finanziert. Häufig sind es besonders die Frauen bei der häuslichen Sorgearbeit und in Ehrenämtern, welche diese gesellschaftlichen Ungleichgewichte ausbalancieren müssen. Dadurch wird die schon bestehende Geschlechterungerechtigkeit verstärkt und dem Konzept von sozialer Nachhaltigkeit widersprochen.

Böhnisch (2020: 13) postuliert, dass die gesellschaftlichen Entwicklungsperspektive in Richtung Nachhaltigkeit umgekehrt werden könnte, wenn soziale Hilflosigkeit und Sorge gesellschaftlich anerkannt würde. „Übergangenes (...) [könnte] zum Richtungsweisenden werden.“

## 3 Soziale Arbeit

### 3.1 Entwicklung der Sozialen Arbeit

Mit dem Übergang zur modernen, arbeitsteiligen Industriegesellschaft begann sich das gesellschaftliche Gefüge zunehmend zu entzweien. In modernen Gesellschaften sind Individuen nur noch partiell in die Gesellschaft inkludiert und nicht mehr wie zuvor von Geburt als Ganzes. Der Verlauf des Lebens und die Frage nach der individuellen Zukunft sind nicht mehr durch die unveränderbare Integration in ein System bestimmt und legitimiert. Integration und soziale Teilhabe werden in der modernen Gesellschaft zunehmend zur individuellen Herausforderung (vgl. Nassehi 2008: 13) und führen häufig zu existenziellen Problemen.

Die Industrialisierung generierte Wohlstand für eine kleine Bevölkerungsschicht auf Kosten einer abhängigen Arbeiterschicht. Es begann ein bis heute anhaltendes Zeitalter von gesellschaftlich erzeugter Armut, prekären Lebenslagen und sozialen Missständen. Mit der existenzbedrohlichen Prekarisierung gewisser Bevölkerungsgruppen wurde soziale Ungleichheit in Form von sozialen Notlagen zunehmend sichtbar.

#### Reichtum und Armut

„Kapitalistische Dynamik (...) entsteht aus dem Zusammenwirken von Prozessen der Reichtums- wie der Armutsproduktion: das eine geht mit dem anderen einher. Steigender Wohlstand und zunehmendes Elend sind zwar gegenläufige Entwicklungen - aber beide gehören (...) zur Realität des kapitalistischen Weltsystems“ (Lessenich 2017: 49)

Dies veranlasste anfangs zumeist gutbetuchte Frauen, aus Mitleid und altruistischen Beweggründen, den benachteiligten Menschen das Leben erträglicher zu gestalten. Aus diesem Ehrenamt heraus wurde gegen Ende des 19. Jahrhunderts der Beruf der Sozialen Arbeit mit dem Ziel entwickelt, die systemimmanente soziale Ungleichheit und die sozialdestruktiven Tendenzen an der Schnittstelle von Individuum und Staat sachkundig zu begrenzen und zu kompensieren (vgl. Sommerfeld et al. 2016: 47).

Frauen werden im traditionellen Verständnis der Geschlechterrollen die Attribute mitemenschliche Fürsorglichkeit und Empathie zugeschrieben. Sie verrichteten seit jeher mehrheitlich wohltätige und unbezahlte, helfende und unterstützende Tätigkeiten wie Re-

produktion, Kindererziehung und Haushaltsführung im eigenen Haushalt und in externen Ehrenämtern.

Mit sozialen Dienstleistungen als Beruf knüpfte

„Mütterlichkeit (...) inhaltlich (...) an das Eigene der Frauen an: Sie verstanden mitmenschliche Fürsorge und einfühlendes Helfen als naturwüchsig den Frauen innewohnende Fähigkeit, in die soziale Welt einzugreifen, als Medium der Subjektwerdung der bürgerlichen Frau und gleichzeitig als Kern der ihr zufallenden Kulturaufgabe in der Moderne“. (Flessner 1995: 12)

Mit der Verberuflichung der wohltätigen, sozialen Arbeiten wurden also die Eigenschaften der Frau auf die Gesellschaft übertragen und den Frauen die Humanisierung der Gesellschaft überantwortet. Spezifische Ausbildungen in Sozialberufen und die Verwissenschaftlichung des Sozialen halfen infolge, die einst unsystematische Wohltätigkeit zu strukturieren und wissenschaftlich zu untermauern.

Das Ziel der Professionalisierung der sozialen Berufe war nicht mehr nur die Pflege von Armut. Vielmehr wurden auch deren Ursachen sowie soziale Phänomene analysiert und in einen sozialarbeiterischen Bedeutungszusammenhang gebracht sowie zielgerichtete Formen individualisierter Unterstützung entwickelt. Soziale Arbeit wurde somit zur Arbeit an individuellen Inklusionsgeschichten.

Heutzutage versteht sich die moderne Soziale Arbeit als ein auf wissenschaftlicher Basis agierendes Funktionssystem, welches die sozialpolitischen Versäumnisse des Staats bearbeitet; und dabei jene Menschen adressiert, die sich mit eigenen Mitteln keine stabile, geschützte gesellschaftliche Position erarbeiten können (vgl. Dewe et al. 2001: 35, Sommerfeld 2013: 176). Sie orientiert sich in ihrem kasuistischen Ansatz an den Vorgaben ihrer Berufsverbände und versucht einen gewichtigen Beitrag zur Verhinderung, Beseitigung und Linderung sozialer Notlagen von Menschen zu leisten (vgl. AvenirSocial 2010: 4.5, DBSH o.J.: o.S.).

### **3.2 Soziale Arbeit als nachhaltigkeitsorientierte Menschenrechtsprofession**

Ein herausragendes Alleinstellungsmerkmal der Sozialen Arbeit im weiten Feld der wissenschaftlichen Disziplinen ist ihre Qualifikation, mit einem multidimensionalen Blick zwischen den individuellen Lebenswelten von Menschen und den gesellschaftlichen Strukturen und Normen unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Werte zu vermitteln (vgl. ebd.: o.S.). Das zentrale Ziel des sozialarbeiterischen Engagements ist die Unterstützung von Menschen bei deren individueller Bedürfnisbefriedigung zur Verwirklichung gesellschaftlicher Integration und Gerechtigkeit (vgl. Böhnisch/Schröer 2013: 76, Dewe et al. 2001: 55ff.). Hieraus ergibt sich eine Schnittmenge mit den Zielsetzungen der Menschenrechte und mit nachhaltigen Entwicklungen. Beide Themenfelder streben soziale Gerechtigkeit und die Befriedigung menschlicher Bedürfnisse an. Die inhaltliche Verwobenheit von Sozialer Arbeit, Menschenrechten und Nachhaltigkeit führt dazu, dass sich die drei Themenfelder nicht nur überschneiden, sondern auch gegenseitig beeinflussen.

Es erstaunt daher nicht, dass Staub-Bernasconi (2006: 280ff.) die Soziale Arbeit als eine sich ganzheitlich ausrichtende Menschenrechtsprofession versteht, die eng mit dem „ethischen Prinzip der Nachhaltigkeit“ (Grober 2010: 266) verknüpft ist.

Für die Soziale Arbeit ergeben sich daraus konkrete Handlungsanforderungen: Als nachhaltigkeitsorientierte Menschenrechtsprofession muss die Soziale Arbeit ihren Blick mehr noch auf die Bewahrung des sozialen Guts fokussieren (vgl. Staub-Bernasconi 2007: 5) und die Förderung der individuellen sozialen Gerechtigkeit einer partizipierenden und lernfähigen Klientel wie auch die Gestaltung des Gemeinwohls berücksichtigen (vgl. Heiner 2007: 429).

Es verwundert daher, dass Nachhaltigkeit weder zum offiziellen Kernthema der Sozialen Arbeit erkoren (vgl. Bartosch 2018: o.S.) noch die Soziale Arbeit als Nachhaltigkeitsdisziplin positioniert ist.

### **3.3 Soziale Arbeit im Spannungsfeld zwischen Ökonomisierung und Nachhaltigkeit**

Im Zuge der vorherrschenden Ökonomisierung der sozialen Dienstleistungen wird die Soziale Arbeit als Teil der Sozialpolitik zunehmend normativ geregelt und verliert dabei sukzessive ihren autonomen Handlungsspielraum (vgl. Böhnisch 2020: 9). Im Zuge dieser Entwicklung werden sozialstaatlichen Definitionen sozialer Probleme zunehmend unwirksam.

Staub-Bernasconi (2007: 5) beklagte schon vor Jahren, dass die Dienstleistungen der Sozialen Arbeit „vornehmlich auf der organisationellen Erbringungsebene stecken“ bleiben. Sozialarbeiterische Interventionen können immer weniger im Sinne der Nutzenden der Sozialen Arbeit massgeschneidert werden.

Immer öfter werden aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten nur vordergründig kostengünstige und kurzfristige Massnahmen umgesetzt. Dass solche Massnahmen die Kerngedanken der Sozialen Arbeit ad absurdum führen, zeigen unzählige Beispiele aus der sozialarbeiterischen Praxis. Oftmals glätten sie lediglich vorübergehend die Spitzen sozialer Ungleichheit und ignorieren die drohenden sozialen und finanziellen Opportunitätsfolgen.

Schienen einst soziale Probleme als sozialstaatlich regulier- und begrenztbar, haben heutzutage zunehmend mehr Menschen die berechtigte Angst, sozial zu verarmen.

Nachhaltig ist das nicht.

## **4 Ungleichbehandlung**

### **4.1 Diskriminierung**

„Als Diskriminierungen gelten gewöhnlich Äußerungen und Handlungen, die sich in herabsetzender oder benachteiligender Absicht gegen Angehörige bestimmter sozialer Gruppen richten.“ (Hormel/Scherr 2010: 7)

Beim Thema Diskriminierung treten in Deutschland gesellschaftliche Ambivalenzen bezüglich der Akzeptanz und Wahrnehmung gesellschaftlicher Werte und Normen zutage. Einerseits „wird Diskriminierung grundsätzlich als ungerecht und verwerflich aufgefasst, weil sie unserem kulturellen Wertesystem, das auf Chancengleichheit, sozialer Fairness und Solidarität gründet, widerspricht“ (Sinus Sociovision 2008: 90). Andererseits scheint eine nicht unerhebliche gesellschaftliche Akzeptanz bestimmter Ausprägungen von Diskriminierung zu existieren und das Thema an sich „der Mehrheit der Deutschen nicht wirklich auf den Nägeln“ (Hormel/Scherr 2010: 8) zu brennen. Dass „die Aufmerksamkeit gegenüber dem Thema und die Betroffenheit in der Bevölkerung (...) eher gering“ (ebd.: 8) und die Ungleichbehandlung von Geschlechtern und Diskriminierung noch immer tief im Gesellschafts- und im Wirtschaftssystem verankert ist, beweist die Alltagsrealität tagtäglich aufs Neue.

Das Kapitel 5 veranschaulicht anhand ausgesuchter Diskriminierungsmerkmale exemplarisch am Beispiel Deutschland, dass Frauen täglich im öffentlichen und privaten Bereich unzählbar häufig Opfer von struktureller und willkürlicher Diskriminierung werden. Ihnen werden die Verwirklichung von „Normen wie Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit“ (Knapp/Metz-Göckel 2012: 549) sowie eine gerechte Teilhabe und ökonomische Unabhängigkeit noch immer nicht in dem Maße ermöglicht wie den Männern (vgl. Dackweiler et al. 2020: 9).

Der Begriff Frauendiskriminierung kann als Antonym für Gleichbehandlung verstanden werden. Er impliziert sowohl eine Wertung als auch eine Forderung, diese zu beseitigen (vgl. Knapp/Metz-Göckel 2012: 549).

Mehrheitlich wird vermutlich aus Unwissenheit, mangelnder Empathie oder Gewohnheit diskriminiert. Derzeit mehren sich in Deutschland aber Diskriminierungsereignisse, die

mehrheitlich von Menschen mit antiliberaler Gesinnung bewusst und zielgerichtet und mit bisweilen erschreckend leidenschaftlicher Kreativität durchgeführt werden.

## **4.2 Intersektionalität**

Die Vereinigung und Verzahnung mehrerer ungleichheitsrelevanter Merkmale in einer Person oder einer distinkten Menschengruppe führt zu Mehrfachdiskriminierungen (Intersektionalität) (vgl. Mogge-Grotjahn 2020: 37). Intersektionelle Diskriminierungen, die an zwei oder mehr diskriminierungsrelevanten Merkmalen ansetzen, bewirken mehr Schaden als die schlichte Addition der Einzelereignisse. Gerade das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsgründe führt zu Benachteiligungen (vgl. Hormel/Scherr 2010: 14), welche in besonderem Masse soziale Strukturen, Praktiken und Identitäten (re)produzieren und gesellschaftliche Exklusion begünstigen (vgl. Mogge-Grotjahn 2020: 37).

Dies trifft für den grössten Teil der Frauen zu. Die Diskriminierung von Frauen an sich ist bereits ein distinktes soziales Problem.

Im Kapitel 5 wird aufgezeigt, dass durch die Kombination mit anderen strukturellen und/oder kulturellen Diskriminierungsgründen wie beispielsweise Ungleichheit beim Bildungszugang, bei der Erwerbsarbeit, bei der häuslichen Care-Arbeit, als Alleinerziehende oder als Opfer von Gewalt soziale Problembereiche untrennbar miteinander verbunden werden. Kommen noch eine individuelle Migrationsgeschichte oder eine somatische oder psychische Beeinträchtigung u.a. hinzu, werden die gesellschaftliche Stellung und die Verwirklichungschancen der betroffenen Frauen zusätzlich erschwert (vgl. ebd.: 37). Somit muss bei der Analyse und bei der Bearbeitung sozialer Probleme stets auch die Geschlechterfrage berücksichtigt werden (vgl. Knapp/Metz-Göckel 2012: 550).

Während bereits Einfachdiskriminierungen häufig nicht ausreichend klassifizierbar und somit nur eingeschränkt justiziabel sind, ist dies bei Mehrfachdiskriminierung überhaupt nicht möglich. Beim Einklagen ihrer Rechte müssen sich die Opfer von Mehrfachdiskriminierung in Deutschland auf eine zentrale Diskriminierungskategorie berufen und andere ausblenden (vgl. Hormel/Scherr 2010: 11f.).

### 4.3 Rechtliche Verortung von Diskriminierung und Gleichbehandlung

In Reaktion auf die umfassende Ausserkraftsetzung der Menschenrechte durch den Nationalsozialismus und den Holocaust formulierten 1945 die Vereinten Nationen (UN) in ihrem Gründungsvertrag, der *UN-Charta*, Ziele und Grundsätze für ein fried- und würdevolles Miteinander aller Menschen. 1948 verabschiedete die UN die *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR)*. In der *UN-Charta* und in mehreren Artikeln der *AEMR* werden die Gleichheit aller Menschen und somit auch die Geschlechtergleichstellung sowie ein „Diskriminierungsverbot (...) als Strukturprinzip der Menschenrechte“ (ebd.: 13) festgelegt und „mit dem normativen Universalismus der Menschenrechte verknüpft“. (ebd.: 13)

Da die Menschenrechte auch den Nachhaltigkeitskriterien entsprechen, wurde dieses Gleichheitspostulat auch in den Nachhaltigkeitszielen der *Agenda 2030* aufgegriffen. Das Nachhaltigkeitsziel 5 der *Agenda 2030* zielt darauf ab, „Geschlechtergleichstellung [zu] erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“. (UNRIC 2020: o.S.)

Im nationalen deutschen Recht ist der Diskriminierungsschutz auf vielen gesetzlichen Ebenen verankert. So findet sich auf der obersten Ebene im Grundgesetz das Grundrecht für den Schutz vor Diskriminierung und die Gleichstellung von Frauen und Männern (vgl. Art. 3 Abs. 2 und 3 GG). Auf nachrangigen Gesetzesebenen werden diese Grundrechte fallspezifisch konkretisiert. So heisst es beispielsweise im *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*:

§1 AGG: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“  
(AGG 2006: o.S.)

Trotz der Existenz eines justiziabel relevanten Diskriminierungsschutzes ist das *AGG* lückenhaft.

Es ist „auf ausgewählte Lebensbereiche beschränkt und bietet daher nicht für alle Diskriminierungserfahrungen rechtliche Handlungsmöglichkeiten.“ (Berghahn et al. 2017: 9) Es existieren jedoch weitere Rechtsnormen, mit denen rechtlich gegen Diskriminierung vorgegangen werden kann (vgl. ebd. : 9).

Im *Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG)* wird auf die explizite Förderung von frauenspezifischen Themen im Berufsleben abgezielt und nicht auf eine geschlechtsunspezifische Gleichmacherei. Durch das *BGleIG* sollen u.a. familienfreundliche betriebliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, bei denen für Frauen Karriere und Familie miteinander vereinbar sind und auch hochqualifizierte Frauen die entsprechenden Jobs bekleiden können. In Unternehmen des Bundes wird der Vollzug des *BGleIG* und des *AGG* zwingend von ausnahmslos weiblichen, unabhängigen Gleichstellungsbeauftragten überwacht. Die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten ist in der Privatwirtschaft freiwillig. Ein Gleichberechtigungs- resp. Chancengleichheitsgesetz gibt es hier nicht.

Würde das Potpourri an deutschen gesetzlichen Regelungen gegen Ungleichbehandlung allumfassend greifen und konsequent angewendet werden, müsste das Land annähernd frei von Diskriminierung sein. Wenigstens das Nachhaltigkeitsziel Geschlechtergleichheit wäre erfüllt.

## **5 Ungleichbehandlung von Frauen vor und während der Corona-Pandemie**

### **5.1 SARS-CoV-2 – das neuartige Coronavirus**

Im Frühjahr 2020 wurde das als SARS-CoV-2 bezeichnete, neuartige Coronavirus erstmals in Deutschland nachgewiesen. Binnen weniger Wochen stiegen die Infektionszahlen rapide an. Immer mehr Menschen erkrankten an der Atemwegserkrankung *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*. Viele davon mussten intensivmedizinisch betreut werden und/oder starben mit dem Virus. Das Gesundheitssystem kam schnell an seine Belastungsgrenze.

Zur Eindämmung des Virus' beschloss die Bundesregierung drastische mobilitätseinschränkende Massnahmen (Lockdowns) für die Gesamtbevölkerung. Zwischenmenschliche Kontakte mussten auf das Nötigste reduziert werden und fanden vornehmlich nur noch im eigenen Haushalt statt. Der Kontakt mit vulnerablen, alten und vorerkrankten Menschen wurde gänzlich untersagt. Arbeitsstätten, institutionelle Bildungseinrichtungen, Freizeit- und Kulturorte wurden teilweise oder gänzlich geschlossen.

Viele Erwerbstätige mussten in Kurzarbeit gehen und/oder im Homeoffice arbeiten und/oder ihre Arbeitszeit zur Betreuung der Kinder reduzieren und/oder verloren (dadurch) ihre Jobs (vgl. Zucco/Lott 2021: 1). Viele Haushalte verfügten fortan nur noch über ein reduziertes Einkommen. Zahlreiche Eltern mussten zeitgleich ihre Erwerbsarbeit im Homeoffice sowie die Beschulung und Betreuung ihrer Kinder in den eigenen vier Wänden realisieren sowie die fehlenden Unterstützungsleistungen von Grosseltern, externen Betreuungspersonen und sozialen Organisationen und Freizeiteinrichtungen kompensieren. Diese Mehrfachbelastungen sowie die ungewohnte räumliche Enge und der fehlende direkte Kontakt mit befreundeten Menschen brachte vermehrt jenen Menschen in bio-psycho-soziale Nöte, die sich bereits vor der Pandemie in angespannten Lebenssituationen befanden.

Während die wirtschaftlichen Krisen in der Vergangenheit den männlich dominierten Industriesektor betrafen und sich mehrheitlich negativ auf Männer auswirkten, betrifft die aktuelle Pandemie in besonderem Masse die frauendominierten Dienstleistungssektoren.

Im Folgenden wird am Beispiel Deutschland herausgearbeitet, dass die Corona-Pandemie Frauen ungleich mehr als Männer beeinträchtigt (vgl. ebd.: 3) und die bereits bestehenden Geschlechterungleichheiten verstärkt. Vielmehr noch droht die Corona-Pandemie die Fortschritte zu mehr Geschlechtergleichheit binnen kürzester Zeit wieder zunichte zu machen. Daraus erwächst die begründete Angst, dass die Pandemie auch eine Gleichstellungskrise auslöst und Frauen weiter prekariert werden.

Die Corona-Pandemie grassiert erst seit ca. fünf Viertel Jahren in Deutschland. Ihr Ausgang ist noch nicht abzusehen. Die räumliche und zeitversetzte Dynamik der Pandemie sowie die damit einhergehende, bisweilen sehr unterschiedliche Umsetzung der verordneten, einschränkenden Massnahmen auf Länder- und kommunaler Ebene erschweren die Formulierung abschliessender, allgemeingültiger Aussagen über die langfristigen, gesellschaftlichen Auswirkungen der Pandemie.

In der vorliegenden Arbeit kann demzufolge lediglich eine oberflächliche Momentaufnahme der gegenwärtigen Situation in Deutschland aufgezeigt werden. Diese bestätigt jedoch den internationalen Trend aus zahlreichen Studien.

## **5.2 Geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung von Frauen in verschiedenen Lebensbereichen**

### **5.2.1 Bildung**

#### **Zugang zu Bildung vor Corona**

In den letzten Jahren haben sich in Deutschland die Bildungschancen von Mädchen und jungen Frauen sichtlich verbessert. Dennoch wählt eine Mehrheit der jungen Generation ihre Berufsausbildung entlang alter Geschlechterstereotypen und geschlechtsspezifischer Vorlieben.

Traditionell wird Männern ein besseres Verständnis für Technik und ein geschickterer Umgang mit Maschinen zugeschrieben. Demzufolge machten junge Männer ihre Ausbildungen bevorzugt in gewerblich-technischen Berufen und konzentrierten sich auf Studiengänge in den MINT-Berufen

#### **Traditionelle Arbeitsteilungsmodelle**

Frauen in Partnerschaft mit Kind/ern oder mit Kinderwunsch wählen bevorzugt einen Beruf, der mit häuslicher Sorgearbeit vereinbar ist. (vgl. Hobler et al. 2021: 1).

(Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Frauen hingegen werden historisch begründet sozialkompetenter für die Arbeit mit Menschen erachtet. So wählten drei Viertel der jungen Frauen, die 2019 eine vollschulische Berufsausbildung begannen, Berufe des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens (Erzieherin, Gesundheits-, Kranken- und Altenpflegerin, Sozialpädagogische Assistentin/Kinderpflegerin u.a). Hochschulberechtigte Frauen wählten bevorzugt Studienfächer in Erziehungs-, Gesundheits-, Sozial- und Geisteswissenschaften sowie in Kunst. Insgesamt nutzen Frauen ein viel kleineres Spektrum an Berufsausbildungen als Männer (vgl. Hobler et al. 2021: 2f.).

Seit einigen Jahren stiegen sowohl die Anzahl der hochschulberechtigten Frauen als auch die Akademikerquote von Frauen (34 Prozent) in Deutschland über jene der Männer (30 Prozent).

An der Spitze der Bildungspyramide zeichnet sich eine klare Geschlechterhierarchie ab. Männer promovierten und habilitierten häufiger als Frauen und qualifizierten sich so für die ranghöchsten und entsprechend überdurchschnittlich entlohnten Jobs (vgl. BMBF 2020: 200, DESTATIS 2021b: o.S., Nürnberger 2014: o.S.).

Durch die Berufs- und Studienwahl der Lernenden und Studierenden wird die Geschlechterbenachteiligung der Frauen weiter manifestiert. Eine strikte Trennung der Ausbildungsschwerpunkte von Frauen und Männern reduziert eine allfällige Geschlechterkonkurrenz bei der Ausbildung (vgl. Hobler et al. 2021: 3, OECD 2020: 203).

### **Zugang zu Bildung während Corona**

Die Corona-Pandemie mit der Schliessung von institutionellen Bildungseinrichtungen, digitalem Fernunterricht und Kontakteinschränkungen wird sich weltweit besonders bei jüngeren Lernenden negativ auf deren Lernerfolge sowie auf deren soziale und verhaltensbezogene Entwicklung auswirken. Am stärksten betroffen werden Schülerinnen und Schüler aus benachteiligten Familien sein. Vielen von ihnen fehlen die materiellen Voraussetzungen für den Zugang zu digitalen Unterrichtsformaten sowie eine familiäre Unterstützung beim Heimunterricht (vgl. DESTATIS 2021b: o.S.).

Die Pandemie wirkt sich auch negativ auf den Ausbildungsmarkt aus. Die *Bundesagentur für Arbeit (BA)* berichtet im April 2021, dass - vermutlich wegen der Einschränkungen und Unsicherheiten durch die Pandemie und wegen wirtschaftlicher Transformationsprozesse - die Anzahl der gemeldeten Ausbildungsstellen sowie die Anzahl der gemeldeten Bewerbenden im Vergleich zum Vorjahreszeitraum deutlich zurückgegangen ist. Es muss davon ausgegangen werden, dass sich zahlreiche Bewerbende nicht meldeten, weil ihnen die üblichen direkten Zugänge zur Berufsberatung über die Schulen verwehrt blieben. Dem-

zufolge war die Anzahl wahrgenommener Berufsausbildungen deutlich rückläufig (vgl. BA 2021: 31ff.).

Auch Studierende hatten massive Beeinträchtigungen im Verlauf ihres Studiums. Besonders betroffen waren diejenigen, welche durch Jobverlust und dem assoziierten plötzlichen Wegfall der Studienfinanzierung Gefahr liefen, ihr Studium nicht weiter finanzieren zu können. Unter den Studierenden werden vornehmlich die Alleinerziehenden die grössten Einschränkungen in Kauf nehmen müssen. Dies sind in der Mehrheit alleinerziehende Mütter (vgl. Esselborn/Wolff 2020: 2). Auf die Situation von alleinerziehenden Studierenden wird im Kapitel 5.2.10 näher eingegangen.

Die vorliegenden Daten und weitere Untersuchungen bestätigen, dass die Pandemie sich für viele Menschen nachhaltig auf deren Bildungszugang auswirkt und somit die Bildungskrise und die bestehenden Ungleichheiten in diesem Bereich weltweit verschärfen wird. Die Pandemie wird die Fortschritte in der Bildung um Jahre zurückwerfen (vgl. UN 2020: 32).

Über die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Pandemie auf die Bildungschancen von Mädchen und Frauen im schulpflichtigen Alter in Deutschland können derzeit nur Vermutungen angestellt werden. Es muss aber - wie für andere Länder bereits bestätigt - davon ausgegangen werden, dass sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bildungsbereich auch in Deutschland vergrössern werden und Rückschritte für Mädchen und Frauen beim Bildungszugang drohen (vgl. ebd.: 32).

### **5.2.2 Arbeitsmarkt**

#### **Zugangschancen zum Arbeitsmarkt vor und während Corona**

Auf den ersten Blick scheint die deutsche Gesetzgebung in den letzten Jahren einen Quantensprung zugunsten der Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt gemacht zu haben. Die Partizipationswahrscheinlichkeit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt hat sich merklich verbessert.

Frauen können zunehmend auch in einstigen Männerdomänen beruflich Fuss fassen. Die Bildungsabschlüsse und die Erwerbsquoten von Frauen sind gestiegen und auch die Zahl weiblicher Führungskräfte hat sich leicht erhöht. Noch nie „waren Frauen so sichtbar und vordergründig auch so erfolgreich wie heute“. (bpb o.J.: o.S.)

Obwohl 2020 in Deutschland nur in jeder fünften Familie das klassische Alleinverdienermodell der Familienväter existierte und Frauen entsprechend häufig einem Lohnerwerb nachgingen (vgl. BMBF 2020: 5), wird der Arbeitsmarkt noch immer von klassischen, geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bestimmt:

Die Mehrheit der Männer arbeitet in technischen Berufen. Diese werden durchschnittlich höher entlohnt als die von Frauen dominierten Sozialberufe. Sie bieten zudem überwiegend sozialversicherungspflichtige Vollzeitstellen sowie bessere Aufstiegschancen.

Die gemeinhin schlechter entlohnten Frauen arbeiteten 2020 in 47 Prozent der Familien in Teilzeit und der Mann in Vollzeit (vgl. ebd.: 5). Der hohe Anteil von Frauen in Teilzeit hat mehrere Gründe: Einerseits werden in den frauentypischen Berufen seltener Vollzeitstellen angeboten. Andererseits würden jene Frauen, welche den Löwenanteil an unbezahlter Sorgearbeit verrichten (vgl. Hobler et al. 2020: 5), diese Doppelbelastung in einer Vollzeitstelle alleine schon zeitlich nicht schaffen. In Paarhaushalten würden sie zudem in Vollzeit meistens weniger Geld verdienen als ihre Männer. Mit steigendem Bildungsstand verringert sich dieser geschlechtsspezifische Unterschied (vgl. BMBF 2020: 88).

Die Geschlechterungleichheit zeichnet sich auch beim Befristungsrisiko bei Neuanstellungen während der Pandemie ab. So war im 2. Quartal 2020 der Anteil von Frauen mit einem befristeten Arbeitsvertrag bei Neuanstellung unabhängig von deren Bildungsstand fast 5 Prozentpunkte höher als bei Männern.

Während der Pandemie war fast die Hälfte aller Neuanstellungen in Teilzeittätigkeiten befristet. Bei Vollzeittätigkeiten waren es nur ein gutes Drittel (vgl. Seils/Emmler 2021: 7).

Die stark gekürzt dargestellten Arbeitsmarktdaten zeigen auf, dass die traditionelle Segregation des Arbeitsmarkts in typische Frauen- und Männerberufe die Geschlechterstereotypen (re)produziert und die Ungleichheit der Geschlechter während der Pandemie noch verstärkt.

### **5.2.3 Erwerbslosenquote**

#### **Erwerbslosenquote während Corona**

Aktuelle Zahlen zeigen, dass zu Corona-Zeiten die Erwerbslosigkeit in Deutschland merklich anstieg. Laut der BA „dürfte die Corona-Krise das Niveau der Arbeitslosigkeit schätzungsweise um 509.000 und das der Unterbeschäftigung um 344.000 erhöht haben“. (BA

2021: 13) Im März 2021 lag die Zahl der Erwerbslosen um 21 Prozent über jener im März 2020 (vgl. ebd.: 13).



Abb. 2: Relative Veränderungen der Erwerbslosenzahlen zum Vorjahr in Prozent. Angaben für März 2020 bis Januar 2021. (BA 2020 angepasst von Zucco/Lott 2021: 10).

Abbildung 2 zeigt eine Korrelation der Erwerbslosenzahlen mit der Intensität der einschränkenden Massnahmen. Je intensiver die Massnahmen waren, desto höher stiegen nach kurzer Verzögerung die Erwerbslosenzahlen. Mit Lockerung der Massnahmen sanken auch die Erwerbslosenzahlen im Jahresverlauf 2020.

Zu Beginn der Pandemie wurde für viele Sektoren der männerdominierten, verarbeitenden Industrie ein drastischer Rückgang der Wirtschaftsleistung verbucht. Infolge waren anfangs anteilig mehr Männer in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen von Erwerbslosigkeit betroffen als Frauen (vgl. UNWOMEN 2020: 6). Dieser Trend kehrte Anfang 2021. Von dort an verloren mehr Frauen als Männer ihre Erwerbsarbeit (vgl. Zucco/Lott 2021: 9).

Von den massiven Einschränkungen und Schliessungen ganzer Branchen wie beispielsweise Einzelhandel, Gastronomie, Tourismus sowie die Tätigkeitsbereiche von Hausangestellten sind vornehmlich Frauen in nicht sozialversicherungspflichtigen, geringfügigen Beschäftigungen betroffen. Sie verlieren in Zeiten von Corona anteilig häufiger ihre Anstellung als geringfügig beschäftigte Männer. Weltweit, so die *Internationale Arbeitsorganisation (ILO)*, haben bis Mitte 2020 über 70 Prozent der Hausangestellten infolge der Pandemie ihren Arbeitsplatz verloren (vgl. UNWOMEN 2020: 6).

Deutlicher wird der geschlechtsspezifische Unterschied bei den Pandemie-bedingten Erwerbslosenzahlen in Deutschland beim Blick auf das Erwerbslosengeld. Die *BA* verbuchte binnen des Corona-Jahres einen Anstieg von leistungsbeziehenden Frauen um 30 Prozent und nur um knapp 24 Prozent bei Männern (vgl. BA 2021: Anhang). Dieser Trend setzt sich aktuell fort. So beantragten im April 2021 fast 45 Prozent mehr Frauen als Männer neu Erwerbslosengeld im Vergleich zum Vormonat. Der Anteil an Männern, der sich im gleichen Zeitraum von Zahlungen des Erwerbslosengelds lösen konnte, lag bei knapp 20 Prozent. Bei den Frauen hingegen wurden weniger als 10 Prozent vom Erwerbslosengeld unabhängig (vgl. ebd.: Anhang).

Dank des Kurzarbeitsgeldes (s. Kapitel 5.2.4), welches vielen Arbeitnehmenden zur Überbrückung der Krise gezahlt wird, schlagen sich in Deutschland die Auswirkungen der Pandemie weniger auf die Erwerbslosenquote nieder als in Staaten, denen das Arbeitsmarktinstrument Kurzarbeit nicht zur Verfügung steht.

Eine aktuelle Erwerbslosigkeit erhöht die Chance, zukünftig erneut erwerbslos zu werden und wirkt sich auch negativ auf den zukünftigen Lohn aus. Am meisten vom Jobverlust sind während der Pandemie die an sich schon mehrheitlich unterbezahlten, geringfügig Beschäftigten bedroht. Die Mehrheit von ihnen sind Frauen. Sie zählen zu den Verliererinnen der Corona-bedingten Rezession (vgl. Grabka et al. 2020: 845).

#### **5.2.4 Kurzarbeit**

##### **Kurzarbeit während Corona**

Kurzarbeit ist in Deutschland ein probates Instrument, mit dem unternehmerische Krisen bewältigbarer gemacht und vielfach Arbeitslosigkeit verhindert werden kann. Durch die Anmeldung von Kurzarbeit bei der *BA* wird der Verdienstaufschlag von sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmenden teilweise ausgeglichen.

Die Höhe des Kurzarbeitsgeldes ist lohnabhängig. Es beträgt mindestens 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns (vgl. BA o.J.: o.S.) und kann freiwillig von den Arbeitgebenden aufgestockt werden. Von Kurzarbeit Betroffene haben nach der erfolgreichen Bewältigung der unternehmerischen Krise ein verbrieftes Recht darauf, ihr einstiges Arbeitspensum wieder aufzunehmen (vgl. Zucco/Lott 2021: 3).

Zu Beginn der Pandemie stieg die Anzahl der in Kurzarbeit Beschäftigten in Deutschland um über 180 Prozent an (vgl. BMBF 2020: 307). Bis zu 35 Prozent aller Arbeitnehmenden befanden sich seinerzeit in Kurzarbeit (vgl. Adams-Prassl et al. 2020: 2ff.). Kurzarbeit wurde vorwiegend von männerdominierten Industrieunternehmen angemeldet. Im Juni 2020 waren deshalb doppelt so viele Männer wie Frauen von Kurzarbeit betroffen (vgl. Zucco/Lott 2021: 22).

Im Vergleich zu Männern reduzierten Frauen in Kurzarbeit ihr Arbeitspensum auf eigenen Wunsch mehrheitlich in grösserem Umfang, um die familiäre Sorgearbeit zu verrichten (vgl. Kruppe/Oisander 2020: o.S.).

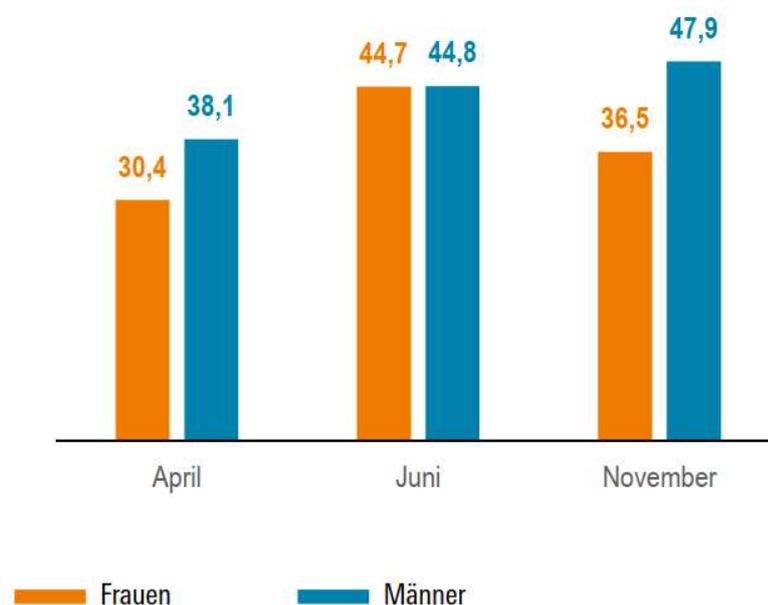


Abb. 3: Anteil der befragten Frauen und Männer in Kurzarbeit, die eine Aufstockung durch die Arbeitgebenden erhalten haben; in Prozent. (WSI 2021: 8).

Abbildung 3 veranschaulicht, dass die Arbeitgebenden den Kurzarbeitslohn von Männern bis zu einem Viertel mehr aufstockten als den der Frauen. Im November 2020 sank sogar

die relative und absolute Aufstockung des Kurzarbeitsgelds der Frauen, während sie bei den Männern über das Jahr hinweg beständig anstieg.

Das ohnehin schon durchschnittlich niedrigere Einkommen von Frauen in Kombination mit den häufig niedrigeren Beschäftigungspensen und den geringeren Lohnaufstockungen führen bei Frauen zu geringeren Kurzarbeitsgeldern als bei Männern (vgl. Zucco/Lott 2021: 3).

Sobald sich der Arbeitsmarkt erholt hat und die Kurzarbeit beendet wird, werden die von Kurzarbeit betroffenen Männer mehrheitlich an ihren Arbeitsplatz zurückkehren und ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen uneingeschränkt wieder aufnehmen. Zucco und Lott (2021: 15) bezweifeln, dass dies auch bei Frauen ebenso problemlos vonstattengehen wird. Die Autorinnen begründen dies mit der diskriminierenden Haltung vieler Arbeitgebenden, kürzere Arbeitszeiten aus familiären Gründen häufig als ein „signal of low commitment“ (Leslie et al. 2012: 1423) zu interpretieren und die Arbeitsleistung speziell von Müttern mit kürzeren Arbeitszeiten schlechter zu bewerten als die von Vollzeitbeschäftigten oder die von Männern (vgl. ebd.: 1423ff.).

Somit laufen Frauen eher Gefahr, zukünftig zu geringeren Löhnen als vor der Krise arbeiten zu müssen und auch weniger Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu erhalten. Eine ebenbürtige Reintegration von Frauen in den Arbeitsmarkt zu den einstigen Konditionen ist weniger sicher wie das bei Männern der Fall ist (vgl. Zucco/Lott 2021: 15).

Viele der geringfügigen beschäftigten Frauen, die ihre Erwerbsarbeit reduzieren oder aber ganz aufgeben müssen, sind auf ausserbetriebliche, staatliche Unterstützung an der Existenzgrenze angewiesen. Zu Zeiten sich zuspitzender finanzieller Lebenssituationen verfügen somit die Frauen über vergleichsweise noch weniger Lohn als Männer (vgl. ebd.: 15). Die genannten Ungleichheitsmerkmale werden nach Wiedererstarben des Arbeitsmarkts die Geschlechterungleichheit weiter verstärken.

### **5.2.5 Gender Care Gap**

#### **Gender Care Gap vor Corona**

In den meisten Paarhaushalten gehört geschlechterbezogene Ungleichheit noch immer zum Alltag. Auch vollzeittätige Frauen überneh-

#### **Gender Care Gap**

Differenz der durchschnittlichen wöchentlich geleisteten Sorgearbeitsstunden zwischen Männern und Frauen.

men neben ihrer Lohnerwerbsarbeit den Löwenanteil an unbezahlten, haushaltsnahen Arbeiten. In Paarhaushalten mit Kindern sind diese traditionellen Geschlechterrollen besonders ausgeprägt: Die männlichen Familienernährer verrichten einen deutlich höheren Anteil an bezahlter Arbeit als ihre Frauen (vgl. Hobler et al. 2020: 5).



Abb. 4: Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern in Deutschland (2012/13); in Stunden und Minuten. (Zucco/Lott 2021: 7).

Aus Abbildung 4 wird ersichtlich, dass vollzeitbeschäftigte Frauen in Paarhaushalten mit Kindern im täglichen Durchschnitt die höchste Gesamtarbeitszeit haben. Sie arbeiten etwa gleich lange in ihren beruflichen wie auch in unbezahlten, haushaltsnahen Tätigkeiten. Der Anteil an häuslichen Arbeiten bei Frauen in Teilzeit mit Kindern beansprucht etwa drei Viertel ihrer Gesamtarbeitszeit. In Paarhaushalten ohne Kinder ist der Anteil an bezahlter Erwerbsarbeit bei Frauen in Vollzeit und in Teilzeit im Vergleich zu deren unbezahlten Tätigkeiten deutlich höher. Nie aber erreicht er das Niveau von vollzeitbeschäftigten Männern. Diese arbeiten unabhängig davon, ob in ihrem Haushalt Kinder leben oder nicht, knapp drei Viertel ihrer Arbeitszeit für den Lohnerwerb und nur etwas mehr als ein Viertel im Dienste des Haushalts und der familiären Sorge.

Der zehrende Spagat zwischen Beruf und unbezahlter Haushalts- und Sorgearbeit führt bei vielen Frauen zu dauerhafter Erschöpfung (vgl. ebd.: 2020: 35).

### **Gender Care Gap während Corona**

Die Erkenntnisse zur Entwicklung des Gender Care Gaps durch die Krise sind ambivalent. Ältere Daten belegen, dass in sieben Prozent der Familien, in denen vor der Krise eine egalitäre Verteilung der Sorgearbeit herrschte, die Krise einen Impuls zur Rückkehr zu traditioneller Arbeitsteilung auslöste (vgl. WSI 2021: 4). Neuere Daten versprechen hingegen, dass sich der Gender Care Gap marginal zugunsten der Frauen verändert.

Demnach änderten drei Viertel der Elternpaare nichts an der häuslichen Arbeitsverteilung und an der Sorgearbeit während der Krise. Etwa 12 Prozent der Paare nutzte die durch die Krise erhöhte häusliche Präsenzzeit zur egalitären Aufteilung der Sorgearbeit durch beide Elternteile. Gerade 5 Prozent betrug dagegen der Anteil jener Elternpaare, welche die traditionellen Rollen tauschten und bei denen der Vater neuerdings mehr Zeit in die Kinderbetreuung investierte als die Mutter (vgl. Zucco/Lott 2021: 3ff.).

Noch ist es zu früh, um die tatsächlichen Auswirkungen der Corona-Krise auf den Gender Care Gap zu ermitteln. Die Zukunft wird zeigen, ob die Erfahrungen von aktiver Vaterschaft die Ära einer längerfristigen Egalisierung resp. umgekehrten Traditionalisierung bei der Kinderbetreuung einläuten wird; oder ob die derzeitigen Veränderungen lediglich eine Anpassung an die Notsituation sind.

Ausschlaggebend für die Etablierung einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung und der Reduzierung des Gender Care Gaps werden neben der eigenen Motivation u.a. auch Anpassungen betrieblicher Abläufe sein (vgl. ebd.: 22). Vermutlich werden erst Monate bis Jahre nach Beendigung der Pandemie sowie nach komplettem Wegfall aller Einschränkungen und unter Berücksichtigung der allfälligen Transformation des Wirtschaftswesens und der sozialen Unterstützungsmassnahmen valide Aussagen getroffen werden können.

### **5.2.6 Gender Time Gap**

#### **Gender Time Gap vor Corona**

In den letzten 20 Jahren sind die durchschnittlich geleisteten Erwerbsarbeitszeiten der erwerbstätigen Frauen und Männer in Deutschland deutlich zurückge-

#### **Gender Time Gap**

Differenz der durchschnittlichen wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden zwischen Männern und Frauen.

gangen. Männer verkürzten in diesem Zeitraum ihre durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit um 6 Prozent auf 38,8 Wochenstunden. Frauen reduzierten sie gar um 11 Prozent auf 30,5 Wochenstunden. 2018 betrug der Gender Time Gap über 20 Prozent (vgl. Hobler et al. o.J.: 3).

Das klassische Alleinverdienermodell - Ehemann arbeitet Vollzeit; Ehefrau betreut die Kinder, ist Hausfrau und erwerbslos - ist in Deutschland rückläufig. 2020 existierte es nur noch in jeder fünften Familie. In fast der Hälfte der Familien arbeitete der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit (vgl. BMBF 2020: 5). Wie bereits erwähnt, wählten vornehmlich Frauen ein reduziertes Pensum, um zusätzlich die unbezahlte, häusliche Sorgearbeit zu verrichten. Dies taten sie ganz unabhängig von ihrer beruflichen Qualifikation oder ihrem Tätigkeitsbereich.

### Gender Time Gap während Corona

Die Schliessung der institutionellen Bildungseinrichtungen und das durch Kontakteinschränkungen verringerte sonstige Betreuungsangebot in Corona-Zeiten zwingt insbesondere die Eltern von schulpflichtigen Kindern und von Kleinkindern, die zusätzliche Sorge- und Kinderbetreuungsarbeiten im eigenen Haushalt durchzuführen. Dies übernehmen vornehmlich und in einem grösseren Umfang die Frauen (vgl. Kohlrausch/Zucco 2020: 8f.).

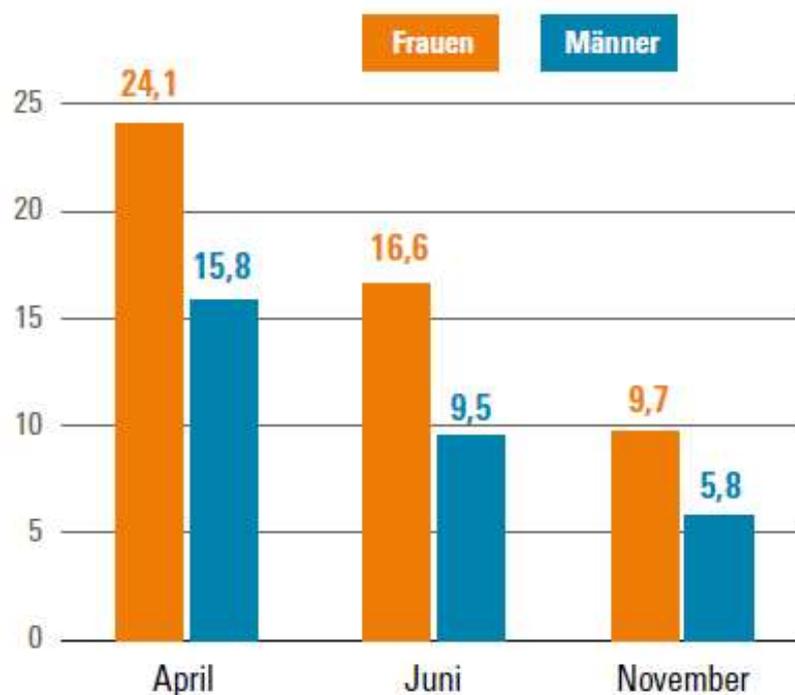


Abb. 5: Reduktion der Erwerbsarbeitszeit wegen Kinderbetreuung in Paarhaushalten während der Corona-Krise; in Prozent. (Zucco/Lott 2021: 15).

Abbildung 5 veranschaulicht die Ergebnisse einer Befragung von Erwerbspersonen im Verlauf des Jahres 2020. Im April, zu Zeiten der harten Lockdowns, reduzierten etwa ein Viertel der Frauen ihre Erwerbsarbeitszeit zur Kinderbetreuung, während dies nicht einmal jeder sechste Mann tat. Mit Lockerung der Einschränkungen im Verlauf des Jahres nahm auch die Reduktion der Erwerbsarbeit von Frauen und Männern ab.

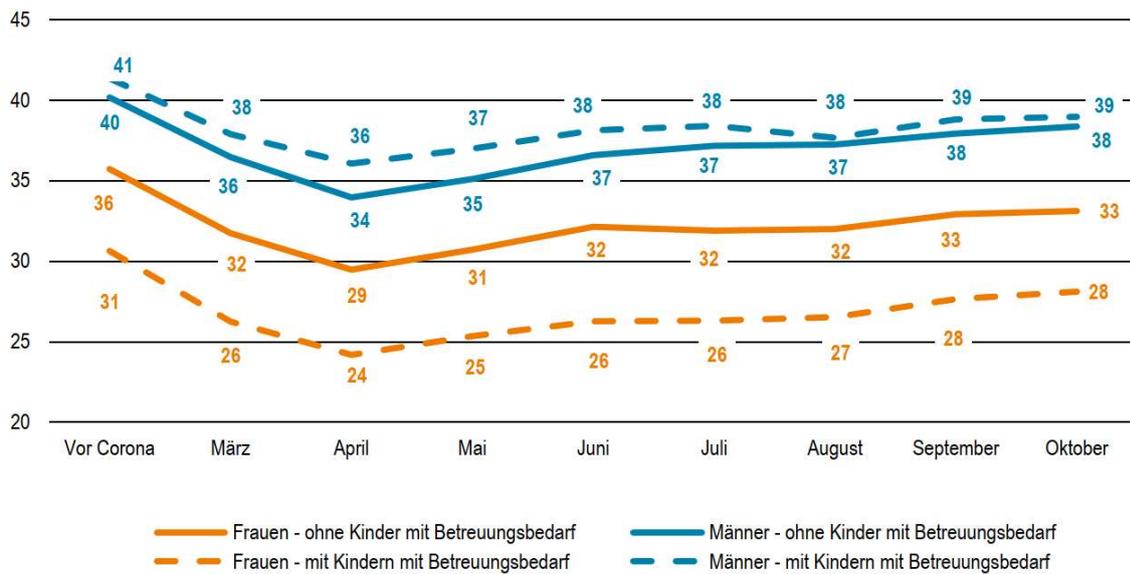


Abb. 6: Geleistete Erwerbsarbeitszeit von Frauen und Männern; in Stunden. (Zucco/Lott (2021: 14).

Abbildung 6 spiegelt die tatsächlich geleisteten Erwerbsarbeitsstunden von Frauen und Männern im Verlauf der Pandemie 2020 wider. Zu Zeiten massiver Einschränkungen wurde allgemein weniger Zeit in Erwerbsarbeit investiert. In Zeiten reduzierter Infektionszahlen und weitreichender Lockerungen im Sommer und Herbst nahm der Erwerbsumfang beider Geschlechter gleichmässig zu, erreichte aber nicht das Niveau vor der Corona-Krise.

Bei allen untersuchten Gruppen veränderte sich der Gender Time Gap während der Untersuchungsperiode nicht bedeutsam (vgl. Zucco/Lott 2021: 22). In Paarhaushalten mit Kinderbetreuung lag er relativ konstant bei +/- 30 Prozent. In Paarhaushalten ohne betreuungsbedürftige Kinder waren es stets knapp unter 20 Prozent.

Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern verrichteten nur etwa 80 Prozent des Erwerbsarbeitspensums von Frauen ohne Kinderbetreuung. Bei den Männern war das umgekehrt. Männer mit betreuungsbedürftigen Kindern investierten mehr Zeit in die Erwerbsarbeit als Männer ohne Kinderbetreuung.

Die Reduktion der Erwerbsarbeitszeit zur Kinderbetreuung trifft Frauen in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen unabhängig von deren Arbeitsbereich und Qualifikation. Selbst Frauen in akademischen Berufen berichten, dass sie aufgrund der fehlenden Betreuung ihrer Kinder weniger Zeit für Lehre und Forschung haben (vgl. Minello et al. 2020: o.S.).

Der Gender Time Gap gilt als ein aussagekräftiger Indikator von Geschlechterungleichheit. Durch ihn wird Bezug auf die tatsächliche Reduktion der Erwerbsarbeitszeit zur Kinderbetreuung genommen. Alleine der Vergleich der Erwerbsarbeitszeiten von Frauen und Männern würde dies nicht ausdrücken können (vgl. WSI 2021: 3).

Die hier dargelegten Daten suggerieren, dass die Pandemie aktuell keine gravierenden Auswirkungen auf den Gender Time Gap hat. In Anbetracht der Tatsache, dass Ende 2020 mehr Frauen ihre Erwerbsarbeit verloren als Männer und Kitas und Schulen erneut schlossen, muss aber davon ausgegangen werden, dass sich der Gender Time Gap längerfristig ausweitet.

Eine genauere Analyse der Situation bedarf noch weiterer, detaillierterer Untersuchungen. Nicht dargestellt wurde beispielsweise die relative Anzahl zwischen Müttern und Vätern, die zur Gewährleistung der Kinderbetreuung ihre Erwerbsarbeit gänzlich einstellten. Es ist zu befürchten, dass dies mehrheitlich Frauen waren (vgl. Bünning et al. 2020: 4). Dies würde den Gender Time Gap vergrößern.

Auch wurde nicht nach Berufsgruppen unterschieden. In Berufen im oberen Einkommensdrittel hatten die Beschäftigten einen Homeoffice-Anteil von 20 Prozent und mehr. Dies betraf vornehmlich Männer. In nur 6 Prozent der Berufe im unteren Drittel der Einkommensverteilung war Homeoffice und damit auch eine weitere Unterstützung der Väter bei der Kinderbetreuung überhaupt möglich (vgl. DESTATIS 2021b: o.S.). Allein die Dauer der häuslichen Präsenz der Väter sagt jedoch nichts über deren tatsächliches Betreuungseingagement aus.

In den Care-Berufen wurde die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit während der Pandemie sogar erhöht. Wenn aber in Care-Berufen die Erwerbsarbeitszeit reduziert wurde, so war das in geringerem Masse als in anderen Berufsgruppen (vgl. Bünning et al. 2020: 5).

## 5.2.7 Gender Pay-Gap

### Gender Pay Gap vor Corona

Trotz mittlerweile nahezu gleichwertig hoher Berufsqualifikationen bestehen in Deutschland unabhängig vom Bildungsabschluss zwischen Frauen und Männern hohe Lohnunterschiede (vgl. BMBF 2020: 311). Der Gender Pay Gap begründet sich durch die unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern, durch die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede sowie durch die individuellen Karriereverläufe.

#### Gender Pay Gap

Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne zwischen Männern und Frauen.

Der überdurchschnittlich hohe Anteil von Frauen in unterdurchschnittlich entlohten Berufsgruppen und in Teilzeit (2018: Frauen ca. 50 Prozent, Männer 11 Prozent) führt bei Frauen zu einer durchschnittlich kürzeren Lohnerwerbsarbeitszeit mit entsprechenden Einbußen beim Einkommen und bei der Rente (vgl. Wrohlich/Zucco 2017: 957ff., Zucco/Lott 2021: 6).

Gutbezahlte Führungspositionen in Wirtschaft oder Politik bleiben vielen Frauen verwehrt, weil sie oft nur als Vollzeitbeschäftigungen angeboten werden (vgl. Hobler et al. 2020: 40ff.) und nur schwer mit häuslicher Sorgearbeit vereinbar sind. Somit bleiben Frauen in jenen Gremien unterrepräsentiert, in denen sie einen massgeblichen Einfluss auf die bestehenden Ungleichheitsstrukturen ausüben könnten.

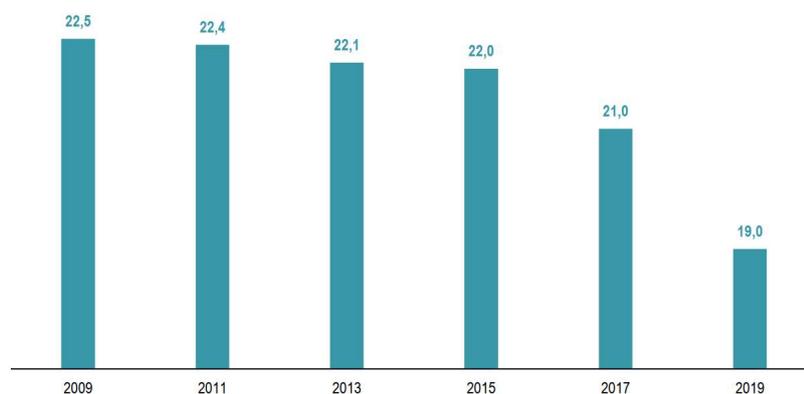


Abb. 7: Gender Pay Gap 2009-2019; in Prozent. (Zuccho/Lott 20121:5)

Abbildung 7 zeigt auf, dass sich der Gender Pay Gap in der letzten Dekade merklich verringert hat. Eine grosse Reduktion ist ab 2015 zu verzeichnen, als in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt wurde. Es ist anzunehmen, dass in einigen Berufsgruppen Frauen vorher noch viel geringer entlohnt wurden.

Im Jahr 2019 betrug der Gender Pay Gap 19 Prozent und variierte in unterschiedlichen Branchen erheblich. In nicht einem Wirtschaftszweig aber verdienten Frauen mehr als Männer (vgl. DESTATIS 2021a: o.S.).

Sofern nicht politische Massnahmen die Verringerung des Gender Pay Gaps beschleunigen, so der zweite Gleichstellungsbericht der deutschen Bundesregierung (BMFSFJ 2017: 122f.), wäre „erst in etwa 120 Jahren ein Gender Pay Gap von nahe null (...) erreicht“.

### **Gender Pay Gap während Corona**

Vergangene wirtschaftliche Rezessionen betrafen mehrheitlich männlich dominierte Industriesektoren und führten zu einer Verringerung des Gender Pay Gaps (vgl. Marchand/Olfert 2013: 8ff.). Die Corona-Krise hingegen erschüttert erstmals von Frauen dominierte Wirtschaftsbereiche mehr, was vermuten lässt, dass sich der Gender Pay Gap wieder ausweitet.

Bei der Sichtung der Daten wurde erneut deren Abhängigkeit vom Untersuchungszeitraum offenbar. So zeigte sich ein Trend zur Verringerung des Gender Pay Gaps während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 und ein Trend zur Ausweitung im zweiten und dritten Lockdown Ende 2020 und Anfang 2021 aufgrund der im Vergleich zu Männern schlechteren Beschäftigungsentwicklung bei Frauen (vgl. Zucco/Lott 2021: 22).

### **5.2.8 Gender Pension Gap**

Der Gender Pay Gap, der Gender Time Gap sowie die häufig unterdurchschnittlich bezahlten Beschäftigungsverhältnisse von Frauen übersetzen sich in eine durchschnittlich geringere Erwerbsbeteiligung im Lebensverlauf und folglich in geringere Rentenansprüche.

#### **Gender Pension Gap**

Differenz der durchschnittlichen Renten zwischen Männern und Frauen.

So bekamen Frauen in den alten Bundesländern 2015 eine im Vergleich zu Männern durchschnittlich 46 Prozent niedrigere gesetzliche Rente (vgl. BMFSFJ 2017: 190). Besonders jene Frauen, die auch viele Beitragsjahre in gering entlohnten Beschäftigungsverhältnissen arbeiteten, sind vermehrt von Altersarmut bedroht.

2018 waren in Deutschland über 16 Prozent der Frauen im Alter ab 65 Jahren von Altersarmut betroffen. Bei den gleichaltrigen Männer waren es weniger als 13 Prozent (vgl. Suhr 2019: o.S.).

### **5.2.9 Sexualisierte und häusliche Gewalt gegen Frauen**

#### **Sexualisierte und häusliche Gewalt gegen Frauen vor Corona**

Gewalt von Männern gegen Frauen ist ein weltweiter, institutionell eingebetteter sozialer Mechanismus, der Frauen im Privatleben, am Arbeitsplatz, in der Öffentlichkeit und im Internet in eine schweigende, unterwürfige Rolle drängt (vgl. Generation Equality 2020: o.S.).

Die häufigsten Erfahrungen mit körperlicher, sexueller und seelischer Gewalt erleben Frauen in den eigenen vier Wänden. Die Weltgesundheitsorganisation *WHO* schätzt, dass ein Drittel aller Frauen in Partnerschaften mindestens einmal Opfer von körperlicher oder sexueller Gewalt wird. In Hocheinkommensländern liegt dieser Anteil geringfügig niedriger als in einkommensschwachen Ländern. Binnen eines Jahres, so berichteten Frauen und Mädchen im Alter von 15-49 Jahren, hat eine von fünf körperliche oder sexuelle Gewalt in der Partnerschaft erfahren. In 49 Ländern sind die Opfer völlig ungeschützt, weil dort keine Gesetze zum Schutz von Frauen vor häuslicher Gewalt existieren (vgl. WHO 2013: o.S.).

Gewalt gegen Frauen erzeugt hohe gesellschaftliche Kosten und verschlingt wohlfahrtsstaatliche Gelder. Eine Reduzierung der Gewalt gegen Frauen würde beispielsweise die Kosten für Frauenhäuser drastisch reduzieren. Nicht nur in Deutschland sind diese notorisch unterfinanziert und überbelegt.

#### **Sexualisierte und häusliche Gewalt gegen Frauen während Corona**

Wie in vergangenen Krisensituationen hat sich in der Corona-Krise die Gewalt gegenüber Frauen drastisch erhöht (vgl. Generation Equality 2020: o.S.).

Entscheidend hierfür scheint die Kombination aus wirtschaftlichen Schäden (Arbeitslosigkeit und ökonomische Abhängigkeit vom Lebenspartner), existenziellen Sorgen und sozialer Isolation zu sein. Während der Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen haben Frauen häufig keine Möglichkeit, der häuslichen Gewalt zu entfliehen und sind gezwungen, bei ihren gewalttätigen Partnern zu bleiben.

Ebenfalls häuften sich die sexuellen Übergriffe auf Frauen während des Lockdowns im vielfach menschenleeren öffentlichen Raum (vgl. UNWOMEN Deutschland 2021: o.S.).

Neben der körperlichen Gewalt nahm auch die Cyber-Gewalt gegenüber Mädchen und Frauen zu. Die Verlagerung von Freizeit und Schule in die digitale Welt führte zu einem Anstieg der Belästigungen und Einschüchterungen im digitalen Raum.

Obschon der Bedarf an Schutzmassnahmen für Frauen während der Pandemie stieg, sanken deren Angebote. Vielfach konnten lediglich telefonische Beratungsstellen kontaktiert werden. Diese verzeichneten während der Pandemie bis zu fünfmal mehr Hilfesuche von betroffenen Frauen (vgl. UNWOMEN 2020: 4f.). Eine Zuflucht in Frauenhäuser war vielerorts aufgrund von Quarantäne- und Infektionsschutzmassnahmen nicht möglich. Frauenrechtsorganisationen befürchten, dass die während der Pandemie etablierte Erhöhung von Gewalt gegen Frauen auch nach Beendigung der Pandemie nicht enden wird (vgl. Generation Equality 2020: o.S.).

Vor der Pandemie nutzte nur ein kleiner Teil der betroffenen Frauen Hilfsangebote. Es muss von einer hohen Dunkelziffer ausgegangen werden. Diese ist aufgrund der Ausgangsbeschränkungen während der Pandemie vermutlich angestiegen.

Zum Schutz der von Gewalt betroffenen Frauen plant die deutsche Bundesregierung die Schaffung eines sozialen Schutzschirms. So sollen mit zusätzlichen 120 Millionen Euro die Infrastruktur der Frauenberatungsstellen und die Kapazitäten von Frauenhäusern durch die Anmietung von Hotels und Ferienwohnungen ausgebaut werden (vgl. BMFSFJ 2019: o. S., Riese 2020: o.S.).

## **5.2.10 Alleinerziehende**

### **Alleinerziehende vor Corona**

Bei den meisten Alleinerziehenden konzentriert sich die Verantwortung für die soziale und finanzielle Absicherung auf den Schultern nur einer erwachsenen Person. Dies sind mehrheitlich Frauen. Laut dem *Statistischen Bundesamt* waren 2018 in Deutschland ca.

692 000 Alleinerziehende mit Kindern unter 13 Jahren erwerbstätig. 90 Prozent davon waren Frauen. 292 000 aller Alleinerziehenden arbeiteten in Vollzeit und 400 000 in Teilzeit (vgl. DESTATIS 2020: o.S.).

Aufgrund der durchschnittlich formal geringeren beruflichen Qualifizierung von alleinerziehenden Frauen und des Gender Pay Gaps sowie deren alleinige Verantwortung bei der Kinderbetreuung, verfügen die meisten Alleinerziehendenhaushalte über geringere finanzielle Mittel als Alleinerziehendenhaushalte mit Vätern oder als Paarhaushalte (vgl. BMBF 2020: 41f.). Alleinerziehende Frauen und ihre Familien sind somit überproportional von Armut bedroht (vgl. ebd.: 6ff.).

Alleinerziehende sind in bedeutend grösserem Masse auf institutionelle Betreuungsangebote und soziale Netzwerke angewiesen als Paarhaushalte. Erst durch externe Kinderbetreuung ist es vielen Alleinerziehenden erst möglich, genug Lohn zu erwirtschaften, um weitgehend finanziell unabhängig zu sein. Alleinerziehende Mütter nutzen viel häufiger als die Mütter aus Paarfamilien Netzwerke und soziale Angebote, um von den jeweiligen Unterstützungsangeboten zu profitieren (vgl. Geis-Thöne 2020: o.S.).

### **Alleinerziehende während Corona**

Viele Alleinerziehende sind aufgrund der hohen Arbeitsleistung bei der Kinderbetreuung in Teilzeit tätig. Durch die Schliessung weiterer Bereiche in der Gastronomie und im Einzelhandel müssen sie zum Teil erhebliche Lohneinbussen verkraften.

Umfragen belegen eine deutliche Verschlechterung der psychischen Verfassung der alleinerziehenden Mütter seit Beginn des Lockdowns im Vergleich zu Müttern in Paarfamilien. Zusätzlich zur bestehenden Belastung kommen noch Betreuungseingpässe, Lohnausfall wegen unbezahlter Sorgearbeit, fehlende Ausweichmöglichkeiten in meist beengten Wohnverhältnissen und die Sorge vor Infektion und Krankheit.

Einige erwerbstätige Alleinerziehende konnten zur persönlichen Entlastung Kindertagesbetreuung in Anspruch nehmen, die sonst nur Eltern in systemrelevanten Berufen vorenthalten sind (vgl. ebd.: o.S.).

### **5.2.11 Gesundheitliche Risiken von Frauen (in Care-Berufen)**

#### **Gesundheitliche Risiken von Frauen (in Care-Berufen) während Corona**

70 Prozent der Beschäftigten im weltweiten Gesundheits- und Sozialwesen sind Frauen. Zusätzlich leisten sie einen Grossteil der privaten Sorgearbeit u.a. von erkrankten Familienangehörigen.

Die weiblichen Pflegefachkräfte sind daher einem überproportional hohen Infektionsrisiko ausgesetzt und erkranken bis zu dreimal häufiger an Corona als ihre männlichen Kollegen (vgl. UNWOMEN 2020: 4ff.). Dies liegt einerseits an den häufigen physischen Kontakten mit Kranken und Infizierten (vgl. Riese 2020: o.S.). Andererseits haben auch Frauen in Schutzausrüstung ein höheres Expositionsrisiko, weil vielerorts die Masken und die weiteren Schutzausrüstungen für Männer bemessen sind (vgl. UNWOMEN 2020: 4ff.).

Fischhaber (2020: o.S.) ergänzt, dass in vielen anderen Berufsgruppen mit häufig wechselnden Menschenkontakten, in denen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind, zu Beginn der Pandemie Schutzausrüstungen und Desinfektionsmittel nicht zur Verfügung standen.

Frauen mit Migrationsgeschichte in prekären Beschäftigungsverhältnissen sind besonders von gesundheitlichen Risiken betroffen. Sie sind zusätzlich zu ihrem Berufsrisiko einem noch höheren Ansteckungsrisiko ausgesetzt, weil sie sich oft in marginalisierten und armen Gesellschaften aufhalten, in denen ein durchschnittlich höheres Infektionsrisiko besteht (vgl. UNWOMEN 2020: 7f.). Zudem werden ihre Leiden gesellschaftlich mehr ignoriert. Häufig verfügen sie nicht über die sprachlichen Mittel oder über qualifizierte Unterstützung, sich gegen Ungleichheit zu wehren.

Gesamtgesellschaftlich sind die meisten Frauen unabhängig von ihrer Qualifikation und ihrem Anstellungsverhältnis zusätzlicher gesundheitlicher Gefahren durch die Pandemie ausgesetzt. Der Anstieg der häuslichen Sorgearbeit und der Lebensrisiken Jobverlust, geringeres Haushaltseinkommen, Gewalterfahrungen sowie häufig unabsehbare Zukunftsperspektiven und fehlende Regenerationszeiten führen zu hohen physischen und psychischen Folgeschäden.

### **5.2.12 Sexuelle und reproduktive Gesundheitsversorgung von Frauen**

#### **Sexuelle und reproduktive Gesundheitsversorgung von Frauen während Corona**

Zu Zeiten von Corona konzentriert das Gesundheitssystem seine Kapazitäten auf die Bekämpfung der Pandemie. Nicht als notwendig erachtete operative Eingriffe werden auf

einen Zeitpunkt nach Corona verschoben. Personalengpässe und Mobilitätsbeschränkungen führen vielerorts zu einer massiven Einschränkung der Angebote der sexuellen und reproduktiven Gesundheit (vgl. Riese 2020: o.S.) und entsprechenden Beratungsstellen (vgl. Fischhaber 2020: o.S.).

So können Schwangerschaftsabbrüche im schlimmsten Fall nicht fristgerecht durchgeführt werden. Nach § 218 des *Strafgesetzbuchs (StGB)* sind in Deutschland Schwangerschaftsabbrüche ab dem dritten Schwangerschaftsmonat illegal und können mit bis zu drei Jahren Haft bestraft werden (vgl. StGB 1992: o.S.). Die in Deutschland vor dem Abort verpflichtende Präsenzberatung bei medizinischem Fachpersonal konnte durch die Einschränkungen der Pandemie vielfach nicht wahrgenommen werden. Den Frauen blieben die Alternativen, den Abbruch erst gar nicht vorzunehmen oder aber aufgrund einer allfälligen Verzögerung strafrechtlich belangt zu werden. Nach langem Ringen wurde durchgesetzt, dass die Pflichtberatung nun auch per Video oder Telefon stattfinden darf (vgl. Fischhaber 2020: o.S.).

UNWOMEN (2020: 5f.) geht weltweit von mehreren Millionen ungewollten Schwangerschaften aus; unter andern aufgrund des gehäuften sexuellen Missbrauchs, fehlenden Finanzierungsmöglichkeiten beim Erwerb von Verhütungsmitteln sowie aufgrund von Versorgungsengpässen (vgl. ebd.: 5f.). Es besteht die Gefahr, dass Frauen die Abbrüche wie früher ohne medizinischen Beistand illegal (vgl. StGB 1992: o.S.) selbst durchführen und dabei ihre Gesundheit und ihr Leben riskieren (vgl. Riese 2020: o.S.).

Weiter seien die prä- und postnatale Gesundheitsfürsorge, sonstige Leistungen für sexuelle und reproduktive Gesundheit sowie „die lebensrettende Versorgung und Unterstützung von Überlebenden geschlechtsspezifischer Gewalt“ (UNWOMEN 2020: 4f.) mit der nötigen psychologischen Nachsorge gefährdet, was die Gefahr der Mütter- und Kindersterblichkeit zusätzlich erhöht.

### **5.2.13 Fazit: Corona verstärkt geschlechtsspezifische Ungleichheit**

Die Corona-Pandemie entwickelt sich zu einer Krise der Frauen und verstärkt die bereits bestehenden Ungleichheiten.

Frauen und Mädchen, die ohnehin schon von mannigfaltigen Diskriminierungsformen betroffen sind, treffen die Auswirkungen der Pandemie härter als Männer. Die Fortschritte der letzten Jahre zugunsten von mehr Geschlechtergerechtigkeit scheinen binnen kurzer

Zeit zunichte gemacht worden zu sein. Weitere dauerhafte, geschlechtsspezifische Rückschritte für Frauen sind zu erwarten.

Die Pandemie hat Frauen den Zugang zu Bildung und zum Erwerbsarbeitsmarkt erschwert; und belastet auch das Privatleben zusehends. Von finanziellen Einbussen sind am stärksten jene Frauen betroffen, welche im Niedrigeinkommenssektor beschäftigt sind sowie die Alleinerziehenden (vgl. DESTATIS 2021b: o.S.). UNWOMEN Deutschland (2021: o.S.) geht davon aus, dass sich zukünftig die Belastung durch Pflege und Bildung/Beruf erhöhen wird. Als Folge der Pandemie werden zukünftig anteilig noch mehr Frauen im Vergleich zu Männern in Armut leben als bisher.

Die Auswirkungen der Pandemie werden noch Jahre nach deren Beendigung gesellschaftlich spürbar sein. Denn Armut manifestiert Gesellschaftsstrukturen und etabliert Kreisläufe von Ungleichheiten, die mehrheitlich erst nach mehreren Generationen durchbrochen werden können.

Demnach wirkt sich die Pandemie auch äusserst kontraproduktiv auf das Erreichen der sozialen Nachhaltigkeitsziele der *Agenda 2030* aus. So sind unter anderem bei Ziel 1 „keine Armut“, Ziel 2 „kein Hunger“, Ziel 3 „Gesundheit und Wohlergehen“, Ziel 4 „hochwertige Bildung“, Ziel 5 „Geschlechtergleichheit“ und Ziel 8 „menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ eklatante Rückschritte zu verbuchen.

Ohne tiefgreifender, zielführender Gegenmassnahmen und einer kollektiven Transformation bestehender Strukturen wird die fristgerechte Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele bis ins Jahr 2030 noch utopischer als vor der Krise.

## 6 Schlussfolgerungen

### 6.1 Warum ist Geschlechtergerechtigkeit im Konzept von Nachhaltigkeit unverzichtbar?

Frauen repräsentieren die Hälfte der Menschheit. Sie sind ebenso wie Männer für das Entstehen von menschlichem Leben unabdingbar. Allein diese beiden Fakten begründen die Selbstverständlichkeit von Geschlechtergerechtigkeit. Jeder Zweifel daran ist pure Ignoranz.

Die heutige Alltagspraxis zeigt jedoch, dass Frauen in den überwiegend männlich dominierten Gesellschaftssystemen ein den Männern untergeordneter Stellenwert beigemessen wird. Frauenspezifische Bedürfnisse werden bei gesellschaftlichen Entwicklungen häufig ignoriert. Im Kontext des Nachhaltigkeitsdiskurses wird diese Geschlechterungleichheit zunehmend hinterfragt, weil die männlichen Vorstellungen von Gerechtigkeit häufig die Rechte und Bedürfnisse von Frauen nicht abbilden.

#### **Gleichheit vs. Unterschiedlichkeit**

„Die menschliche Unterschiedlichkeit ist keine zweitrangige Verkomplizierung (...); sie ist vielmehr ein grundsätzlicher Gesichtspunkt unseres Interesses an Gleichheit.“

Amartya Sen, Ökonom, Träger des Wirtschaftsnobelpreises 1998

Eine integrale Grundvoraussetzung zur Verwirklichung von Nachhaltigkeit ist eine Solidargemeinschaft, in welcher alle Individuen die Unterschiedlichkeit anderer akzeptieren und respektieren und in der für alle Individuen Partizipationsmöglichkeiten und Verwirklichungschancen verfügbar sind. Die Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit ist aber nicht mit einer sozialen Gleichmachung von Frauen und Männern zu verwechseln.

Zum Abbau der Geschlechterungleichheiten bedarf es einer gesellschaftlichen Emanzipation und gleichwertigen Integration aller intergeschlechtlichen Vorstellungen von Gerechtigkeit (vgl. Biesecker/Hofmeister 2015: 88). Es geht um die Anerkennung von Frauen als gleiche und differente Rechtssubjekte, um die Prinzipien von Nicht-Diskriminierung, Gewaltfreiheit und Gleichheit; und somit auch um die Umsetzung zentraler Fragen der Demokratie sowie der Frauen- und Menschenrechte (vgl. Gebhard 2013: 12, Wichterich

2012: 15f.). Der Kerngedanke dieser Rechte ist die Erhaltung bzw. die Herstellung der Würde eines jeden Individuums (vgl. UN-MRK 1948: Art. 1ff.). Erst die Gewährung von gleichberechtigten Partizipationsmöglichkeiten von Frauen würde gesamtgesellschaftliche Potenziale ausschöpfen und Synergien freisetzen, welche zur Generierung eines nachhaltigen, gesellschaftlichen Mehrwerts unentbehrlich sind (vgl. Wichterich 2012: 15).

Alleine die Forderung nach dem Einlösen von Menschenrechten in der sozialen Nachhaltigkeitsdimension begründet die Unverzichtbarkeit von Geschlechtergerechtigkeit bereits ausreichend. Geschlechtergerechtigkeit wäre aber per definitionem nicht wirklich nachhaltig, gäbe es nicht auch Schnittmengen mit den miteinander verzahnten Nachhaltigkeitsdimensionen Ökologie und Ökonomie.

Der ökofeministischen Argumentation von Biesecker und Hofmeister (2015: 83) folgend sind Umweltprobleme nicht geschlechtsneutral. Demnach kann Geschlechtergerechtigkeit nicht ohne Berücksichtigung der ökologischen Dimension erreicht werden. In ihrem spirituell anmutenden Nachhaltigkeitsansatz werden Frauen und die Natur als eine untrennbare Schicksalsgemeinschaft beschrieben, welche das für die Lebewelt essenziell Reproduktive verkörpern und die Aufrechterhaltung von Gesundheit und Lebendigkeit der Ökosysteme gewährleisten. Die reproduktive Leistung von Frauen und Natur wird in der Wertehierarchie der modernen Wirtschaftssysteme völlig unterbewertet und lediglich als selbstverständlich vorausgesetzte Naturressourcen angesehen. Ihr wird weder monetär und ideell eine angemessene Wertschätzung beigemessen noch eine ökonomische Erneuerung zugestanden (vgl. Biesecker/Hofmeister 2015: 83). Dadurch werden die Frauen und die Natur gleichermaßen systematisch ausgebeutet und zerstört (vgl. Mellor et al. 2015: 61ff.). Die Ursachen nicht-nachhaltiger Entwicklung bleiben verborgen (vgl. Biesecker/Hofmeister 2015: 83).

Nur eine Neugestaltung und Neubewertung der Arbeitsleistung des Reproduktiven kann die bestehende sozial-ökologische Krise überwinden und den Frauen und der Natur eine vergleichbare gesellschaftliche Anerkennung zukommen lassen wie die Geld generierende produktive Leistung der Wirtschaft (vgl. ebd.: 83).

Internationale Studien belegen, dass Frauen im Haushalt mehrheitlich die Verantwortung für Gesundheits- und Umweltthemen übernehmen (vgl. Empacher et al. o.J.: 1). Frauen sind insbesondere in den Bereichen Ernährung, Mobilität sowie bei der Haushaltspflege eher für Umwelt- und Gesundheitsthemen erreichbar als Männer und berücksichtigen auch eher ethische und soziale Kriterien bei ihren Alltagshandlungen (vgl. ebd.: 7ff.). Trotz

ihrer Expertise als „Schlüsselakteurinnen für den Umweltschutz“ (Wichterich 2012: 9) werden Frauen noch immer nicht die gesellschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten zugestanden, die bestehenden Verhältnisse proaktiv zugunsten von mehr Nachhaltigkeit zu verändern. Im Konzept der Nachhaltigkeit ist es somit unabdingbar, Frauen und deren Interessen den Männern gleichberechtigt in ökologisch nachhaltige Entwicklungs- und Gestaltungsprozesse einzubeziehen (vgl. Wichterich 2001:21).

Der Appell nach Geschlechtergleichbehandlung würde in der heutigen wirtschaftsdominierten Welt wenig überzeugen, gäbe es nicht auch rationale Argumente dafür, dass ohne Chancengleichheit eine langfristige ökonomische Leistungsfähigkeit gefährdet wäre (vgl. Caspers-Merk et al. 1998: 19) und „die Steigerung der Arbeitsmarktteilnahme von Frauen (...) zu zusätzlichem Wirtschaftswachstum [führen würde]“. (Boll 2017: 825) Noch immer aber dominieren Männer die Wirtschaft, was fast zwangsläufig die Vernachlässigung frauenspezifischer Themen nach sich zieht. Unter diesen Voraussetzungen kann der neoliberale Markt sein Versprechen nicht einhalten, zum Vorteil für alle zu sein (vgl. Wichterich 2012: 9). Trotz zahlreicher Bemühungen, die Situation von Frauen im Berufsleben zu verbessern, haben sich „gleiche Zahlung für gleiche Leistung ebenso wenig durchgesetzt (...) wie eine sichtbare Bewertung der Familien- bzw. Hausarbeit“. (Opielka 2017: 16) Die mehrheitlich von Frauen durchgeführte Care-Arbeit ist eine Hauptursache für die Aufrechterhaltung der Gender Gaps und die daraus resultierenden Benachteiligungen von Frauen beim Erwerbs- und Lebensverlauf.

Für eine nachhaltige Wirtschaftsweise in einer nachhaltigen Gesellschaft erachten es Biesecker und Hofmeister (2015: 88ff.) als zwingend, die bestehenden Strukturen hin zu einer neuen sozialen Wirtschaft ohne geschlechterspezifische Ausgrenzungen mit gleichwertigen Partizipationsmöglichkeiten von Frauen und Männern zu transformieren. Der Kerngedanke dieser sozialen Wirtschaftsform ist, die Würde aller Arbeitnehmenden in deren individuellen Lebenssituationen einer Gewinnmaxime überzuordnen und für soziale Sicherheit zu sorgen (vgl. Opielka 2017: 106). Frauen und Männern gehört in einer sozialen Marktform der gleiche „Zugang zu Ressourcen wie Einkommen, Bildung, Gestaltungsmacht, Raum und Zeit“ (Biesecker/Hofmeister 2015: 84) eingeräumt. Ein nachhaltiges Wirtschaftssystem sollte allen Arbeitnehmenden ermöglichen, ihre Erwerbsarbeit mit ihrem Privatleben so miteinander verknüpfen zu können, dass daraus weder für Frauen noch für Männer monetäre, zeitliche und gesundheitliche Nachteile entstehen. Die gesellschaftlichen Opportuni-

„Leben bedeutet Teilhabe.“  
Aleida Assmann, Trägerin des Friedenspreis des Deutschen Buchhandels 2018

tätskosten aufgrund diskriminierender Marktstrukturen würden so drastisch reduziert. Mehr noch, in einer nachhaltigen Wirtschaftsform wird Frauen der Spielraum gewährt, aus ihren Qualifikationsvorsprung bei der Bildung Kapital zu schlagen, die Nachteile bei der Erwerbsarbeitsteilnahme abzubauen und ihre Ressourcen gesellschaftlich zugänglich zu machen.

Hierfür bedarf es eines Paradigmenwechsels, der das kapitalistische Verständnis von produktiver Erwerbsarbeit und reproduktiver Care-Arbeit hinterfragt (vgl. Mogge-Grotjahn 2020: 29f.) und die strukturelle Trennung des entlohnten Produktiven und des nicht entlohnten Reproduktiven aufhebt. Es wird ein ökonomisches Verständnis gefordert, bei dem beide Produktivitätsformen selbstverständlich miteinander gekoppelt sind (vgl. Bies-ecker/Hofmeister 2015: 77ff.). Eine langfristige Förderung der egalitären Aufteilung von Kinderbetreuung (vgl. WSI 2021: 6) würde die gesellschaftliche Anerkennung der reproduktiven Care-Arbeit stärken. Männer könnten so ohne Einbussen mehr Zeit und Engagement für die Care-Arbeit aufbringen und den Frauen mehr Verwirklichungschancen gewähren.

Durch eine nachhaltigkeitsorientierte, sozialökonomische Transformation des Wirtschaftssystems könnte „der Begriff des Lebens zum Schlüssel für alle ökonomischen Werte und Kriterien“ (Peter et. al. 2011: 41) heranreifen.

Die Realisierung des fundamentalen Menschenrechts und Nachhaltigkeitsziels Geschlechtergerechtigkeit bedingt eine gesellschaftliche Werteordnung, in welcher die „humanen Tugenden Empathie und Respekt“ (Assmann 2018: 96) die Grundlage aller verlässlichen und solidarischen Beziehungen bilden. Auf dieser Basis ist es unumgänglich, dass geschlechtsspezifische Unterschiede bei Anpassungen zur Gleichbehandlung vollumfänglich berücksichtigt werden und somit geschlechtsspezifische Diskriminierung verhindert wird.

Nachhaltige Entwicklungen streben Verteilungsgerechtigkeit für die heute lebenden Menschen an und berücksichtigen die Zukunftsverantwortung für die kommenden Generationen (vgl. Freericks et al. 2010: 250). Dabei setzen sie sich über geographische und institutionelle Grenzen hinweg und erfordern die Kooperation der Gesamtbevölkerung ohne Geschlechtergrenzen (vgl. Gebhard 2013: 12). Nur die Nutzung aller gesellschaftlich verfügbaren Ressourcen vermag Ungleichheiten auszubalancieren und ein nachhaltiges ökologisches, wirtschaftliches und soziales Gleichgewicht herzustellen. Das Risiko einer Zuspitzung sozialer Ungleichheiten in Krisenzeiten wäre so a priori minimiert.

## **6.2 Was kann eine nachhaltige Soziale Arbeit aus der Ungleichbehandlung von Frauen während der Corona-Pandemie lernen?**

Die Corona-Pandemie lähmte binnen kurzer Zeit das gesellschaftliche Leben. Obschon alle Menschen Einschränkungen zur Bekämpfung der Pandemie hinnehmen müssen, verschlechtert sich die Lebenssituation von ohnehin schon benachteiligten Menschen am stärksten. Die grösste Gruppe davon sind die Frauen.

Wie bereits im Kapitel 5 herausgearbeitet, erfahren viele Frauen zusätzliche Belastungen durch verstärkte häusliche Sorgearbeit, Unterstützung beim Homeschooling der Kinder, finanzielle Einbussen, soziale Isolation, mangelnde Austauschmöglichkeiten, vermehrte Gewalterfahrungen u.a.; und sind im Lebensalltag zunehmend überfordert. Insbesondere jene Frauen, die bereits vor der Krise mit Mehrfachdiskriminierung und gesellschaftlicher Desintegration zu kämpfen hatten, erleben durch die Pandemie eine bisweilen Existenz bedrohende Mangelverschärfung.

Im Berufsfeld der Sozialen Arbeit bewirken die einschränkenden staatlichen Auflagen massive Kürzungen oder Schliessungen der sozialen Angebote. Der Autor dieser Arbeit begleitet im Praxisalltag beeinträchtigte Menschen im Ambulanten Wohnbereich. Etwa die Hälfte davon sind Frauen. Vor der Pandemie hatte er täglich zahlreiche physische Kontakte mit Nutzenden der vielfältigen Angebote seiner Praxisorganisation. Mit Beginn der Pandemie wurde die Anzahl der Direktkontakte aufgrund von organisationalen Schutzkonzepten oder aus Angst der Nutzenden vor Ansteckung (vgl. Meyer/Alsago 2021: 216) erheblich reduziert und der sozialarbeiterische Handlungsspielraum einengt. Die Soziale Arbeit findet demnach während der Pandemie in deutlich geringerem Ausmass an jenen Orten statt, an denen sie am meisten bewirken kann, in der Lebenswelt ihrer Nutzenden. Dadurch fehlen diesen die Kontinuität alltäglicher Begleitungen sowie die für eine gelingende Lebensführung so notwendigen Struktur- und Stützelemente (vgl. Meyer/Buschle 2020: 14). Für Sozialarbeitende entfallen wichtige optische Einblicke in den Gemüts- und Gesundheitszustand der Nutzenden sowie die Möglichkeit, situativ zu intervenieren. Beides sind sowohl eine Grundlage als auch ein Qualitätsmerkmal professioneller Sozialer Arbeit.

Der Mangel an Direktkontakten zwischen Nutzenden und Sozialarbeitenden kann durch alternative telefonische und/oder digitale Kontaktangebote nicht umfassend kompensiert werden, weil sie von den Nutzenden noch häufiger ausgeschlagen werden als die Direkt-

kontakte (Praxiserfahrung des Autors dieser Arbeit). Zudem haben virtuelle Kontakte weder die beziehungsfördernde Qualität von physischen Kontakten noch können sie die Probleme der Nutzenden nachhaltig lindern. Infolge müssen die Nutzenden genau das mit eingeschränkter oder gar ohne Unterstützung leisten, was ihnen bereits vor der Pandemie Probleme bereitete.

Wie in anderen Branchen auch verdichtete sich in der Praxis des Autors dieser Arbeit die Arbeitsbelastung der Sozialarbeitenden, weil zahlreiche Kolleginnen wegen der Betreuung ihrer Kinder zum Teil über längere Zeit auf Arbeit ausfielen (s. Kapitel 5.2.6). Hinzu kommt noch der Ausfall von Beschäftigten aufgrund von Quarantänemassnahmen und vermehrten Krankheitsabsenzen. Da diese Ausfälle alle Bereiche der Praxisorganisation treffen, können die Betreuungseingpässe nicht ausreichend kompensiert werden. Zudem erschwert die räumliche Distanzierung der Teams durch Homeoffice die für professionelles Handeln unverzichtbare intra- und interdisziplinäre Netzwerkarbeit (vgl. Meyer/Buschle 2020: 4).

Der Autor dieser Arbeit fühlt sich daher in Zeiten von Corona immer mehr auf sich alleine gestellt. Ihm fehlen zunehmend die nötigen fachlichen Reflexionsmöglichkeiten durch den Austausch im Team, durch Absprachen mit Vorgesetzten sowie durch Fallreflexionen. Diese Erfahrungen werden von zahlreichen Kolleginnen und Kollegen aus dem Team des Autors dieser Arbeit sowie aus anderen sozialen Bereichen bestätigt.

Durch die Corona-Pandemie kristallisierte sich heraus, dass etablierte Strukturen und Handlungsabläufe des sozialen Sicherungssystems gerade zu jenen Zeiten weniger verfügbar sind, an denen

„Krisen sind nie geschlechtsneutral und die Corona-Pandemie ist keine Ausnahme.“  
UNWOMEN Deutschland

sie am nötigsten sind. Genau jener Bereich, in dem sich mehrheitlich Frauen für ein gelingendes Leben von Frauen und Familien einsetzen, ist von der Pandemie massiv betroffen. Noch sind keine offiziellen, abschliessenden Daten verfügbar. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass die Pandemie die Arbeit mit den Nutzenden der Sozialen Arbeit im gesamten Sozialsystem erheblich beeinträchtigt und bisweilen auch verunmöglicht. Die Corona-Pandemie hebt somit schonungslos die Fragilität des Sozialsystems und die soziale Ungleichbehandlung von Frauen hervor.

Bereits vor der Pandemie bewirkte die Ökonomisierung der sozialen Dienstleistungen einen zunehmenden Autonomieverlust der Sozialen Arbeit durch verstärkte Fremdbestimmung. Die Soziale Arbeit fand sich zunehmend in die Rolle einer staatlichen Erfül-

lungsgehilfin bei der Entsubjektivierung sozialer Probleme sowie bei der Umsetzung standardisierter Normierungsmassnahmen gedrängt. In Zeiten von Corona verschärft sich dieser Trend. Der Wegfall von Unterstützungsleistungen führt vielfach zu dysfunktionalen sozialarbeiterischen Handlungen, die in Konkurrenz zu den professionellen Grundwerten der Sozialen Arbeit stehen und somit zu einem Verlust substanzieller Standards des professionellen Handelns führen (vgl. Oevermann 1990: 1f.).

Das Bewältigungskonzept von Böhnisch unterstreicht die nicht-Standardisierbarkeit von Sozialer Arbeit. Es sieht vor, dass sich die Soziale Arbeit an den wahren Bedürfnissen der Klientel orientiert, ihnen grösstmögliche Autonomie verschafft und sie nicht in administrativ verfasste Hilfe- und Kontrollkontexte eingrenzt (vgl. Böhnisch 2010: 231). Zu Zeiten von Corona findet allzu häufig das Gegenteil statt: Sozialarbeitende sind zum Schutz der Bevölkerung gefordert, zunehmend mehr Kontroll- und Disziplinierungspraktiken (vgl. Breuer 1986: 47) zuungunsten von Bedürfnisorientierung und zielgerichteten Interventionen durchzuführen.

Die Praxiserfahrung des Autors dieser Arbeit zeigt, dass sich besonders die weiblichen Nutzenden mit Familien zunehmend vernachlässigt und mit ihren Problemen alleine gelassen fühlen. Viele beklagen die fehlenden spontanen sozialarbeiterischen Interventionen und Unterstützungsleistungen zu Zeiten verstärkter Isolation mit den Familienangehörigen.

Werden die derzeitigen Entwicklungen auch nach der Pandemie aufrechterhalten, läuft die Soziale Arbeit Gefahr, zu deprofessionalisieren (vgl. Buschle/Meyer 2020: 167f.).

Alleine diese Befürchtungen müssten wie ein Weckruf für die Soziale Arbeit wirken, die Krise als Chance zu nutzen und vehementer für den Erhalt und den Ausbau ihrer Profession zu kämpfen. Die Soziale Arbeit sollte nicht nur als Pflichterfüllungsprogramm an gesellschaftlichen Prozessen teilnehmen, sondern proaktiv daran mitwirken und Einfluss nehmen. Zahlreiche Anzeichen, dass die derzeitigen sozialen Ungleichheitsstrukturen auf lange Frist verschärft werden (vgl. Zucco/Lott 2021: 3) und sich nach der Pandemie die Nachfrage nach Angeboten der Sozialen Arbeit erhöhen wird (vgl. Meyer/Buschle 2020: 22), unterstreichen den akuten Handlungsbedarf.

Da soziale Probleme nicht durch Ausgrenzung lösbar sind, forderte Böhnisch (2020: 43ff.) bereits vor der Pandemie, die Ausrichtung der Sozialen Arbeit dahingehend umzustrukturieren, dass „das Soziale wieder in den Mittelpunkt“ gerückt wird. Hierbei kommt der Sozialen Arbeit eine Schlüsselrolle zu. Denn nur die Beschäftigten in Sozialberufen können

abschätzen, welche Auswirkungen die Pandemie auf ihre zukünftige Tätigkeit haben wird (vgl. Meyer/Buschle 2020: 8).

Aufgrund ihrer weitsichtigen, multidimensionalen Expertise über den Lebensweltbezug ihrer Nutzenden (vgl. Henn et al. 2017: 11) ist die Soziale Arbeit mehr als andere Berufsgruppen befähigt, die Ursachen von Ungleichheiten zu erkennen, wissenschaftlich fundierte Lösungsvorschläge zu erarbeiten und so eine selbstbewusste Rolle an der Weiterentwicklung des gesellschaftlichen und politischen Wertediskurses zu bekleiden (vgl. Böhnisch/Schröer 2013: 25, Staub-Bernasconi 1998: 43ff.). Die Soziale Arbeit „kann für diese Debatte einen Blick auf das Soziale einbringen, den keine andere Wissenschaft ersetzen kann. Soziale Arbeit kann als Profession für die Entwicklung der nachhaltigen Gesellschaft konkret wirken, wie keine andere.“ (Bartosch 2018: o.S.)

Hierfür ist der stets erweiterbare Werkzeugkoffer der Sozialen Arbeit mit einer Vielzahl von Kompetenzen bestens bestückt: Die Soziale Arbeit kann soziale Prozesse initiieren und diese auch am Laufen halten. Sie hat Erfahrungen in interdisziplinärer Netzwerkarbeit und kann ihre Handlungen mit langjährigem Erfahrungswissen und fundierten, wissenschaftlichen Wissensbeständen begründen.

„Soziale Arbeit verfügt über viele gute Ansätze, die sich hinsichtlich des Arbeitshorizonts der Nachhaltigkeit nutzen ließen. So sind Empowerment-Konzeptionen sowie der Ressourcenorientierte Ansatz ausbaubar und auch die Lebensweltorientierte Sozialarbeit könnte in einer Fusion mit der ökosozialen Theorie nach Wendt neu gedacht werden. Ein Arrangement altbekannter und altbewährter Theorien und Konzeptionen könnte sich zumindest zunächst bewähren einen neuen thematischen Arbeitsweg zu ebnen. Dahingehend muss sich die Soziale Arbeit allerdings zunächst selbst ‚empowern‘(...)“ (Baldamus 2018: 143)

Um die Sozialpolitik aus unabhängiger Distanz hinterfragen zu können, sollte sich eine nachhaltigkeitsorientierte Soziale Arbeit für die grösstmögliche Autonomie ihrer Profession einsetzen. Nur als selbstbestimmte Profession kann die Soziale Arbeit ihrem Tripelmandat und ihrer Rolle als Menschenrechtsprofession gerecht werden, gesellschaftliche Missstände nachhaltig zu beheben (vgl. Sommerfeld 2013: 181f., Staub-Bernasconi 1998: 43ff., Staub-Bernasconi 2006: 280ff.).

Die Soziale Arbeit kann nur dann dem Nachhaltigkeitsziel Geschlechtergerechtigkeit zuarbeiten, wenn Sozialarbeitende stets die Linderung akuter Notlagen aufgrund von geschlechtsspezifischer Diskriminierung mit zukunftsorientierter Vorsorge von Vermeidung

der Ungleichheiten in ihren Handlungen internalisieren. Hierfür bedarf es eines nachhaltigkeitsfokussierten Berufshabitus'. Weizsäcker und Wijkman (2017: 369) fordern daher, dass nachhaltigkeitsorientierte Aspekte bereits bei der Berufsausbildung von Sozialarbeitenden verstärkt berücksichtigt werden. Hormel und Scherr (2010: 9) ergänzen, dass die Soziale Arbeit in Deutschland expliziter und eigenständiger Bezug auf den „menschenrechtlichen und sozialwissenschaftlichen Antidiskriminierungsdiskurs“ der Ungleichheitsforschung, der Frauen- und Geschlechterforschung nehmen müsse.

Ein aktuelles, mahnendes Indiz für die mangelnde gesellschaftliche Anerkennung von frauenspezifischen Themen ist die lückenhafte Aufschlüsselung geschlechtsbasierter Daten zur Corona-Pandemie, was gendersensible Massnahmen erheblich erschwert (vgl. UNWOMEN Deutschland 2021: o.S.).

Daher ist es unumgänglich, dass die männlich codierten Gesellschaftsstrukturen mitsamt ihrer verkrusteten Klischees und Stereotypen aufgebrochen werden (vgl. Böhnisch 2020: 25ff.) und sich eine gesamtgesellschaftliche Haltung etabliert, die den Mehrwert von Geschlechtergerechtigkeit als neuen gesellschaftlichen Standard befürwortet. Hierfür müssen Männer ihr geschlechtsspezifisches Rollenverständnis und ihre Selbst- und Fremdwahrnehmung hinterfragen sowie sich von ihrem bisweilen übertriebenen Dominanzanspruch lösen. In den Köpfen der Männer muss Raum geschaffen werden, in dem Platz ist für den Willen nach aktiver Beteiligung an der Verwirklichung von Geschlechtergleichheit. Nur so werden Männer die Frauen sowohl als Betroffene geschlechtsspezifischer Diskriminierung als auch als Expertinnen für ihre Themen anerkennen und ihnen die gleichen Partizipationsmöglichkeiten bei allen gesellschaftlichen und politischen Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen einräumen (vgl. Mogge-Grotjahn 2020: 29f.). Hierzu kann die Soziale Arbeit einen gewichtigen Beitrag auf allen gesellschaftlichen Ebenen leisten.

Noch immer aber scheint der soziale Dienstleistungssektor zu fragmentiert zu sein, als dass er bei der Gestaltung der Gesellschaft angemessen eingebunden würde. Daher ist es unabdingbar, dass sich soziale Berufe mehr als zuvor miteinander in Berufsverbänden, Gewerkschaften und Interessen- und Handlungsgemeinschaften vernetzen sowie die Kooperationen mit Hochschulen intensivieren.

Auf diesem Wege hätte die Expertise der sozialen Berufe beim Abbau von Ungleichheiten eine gewichtigere Stimme im gesellschaftlichen und politischen Diskurs bei der Gestaltung der Gesellschaft. Zugleich würde ihre bislang vernachlässigte gesellschaftliche Position aufgewertet. Da die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in sozialen Berufen Frauen sind, würden so zwangsläufig mehr geschlechtsspezifische Themen auf die gesellschaftliche und politische Agenda gelangen.

Zukünftige Krisen sind besser zu bewältigen, wenn zeitnah Gesetze verabschiedet werden, welche die Ursachen der sich verschärfenden Geschlechterungleichheit während der Pandemie berücksichtigen. Im Rahmen der geplanten Umgestaltung des deutschen Sozialwesens nach der Pandemie wäre beispielsweise eine Aufwertung aller sozialen Berufe und die Anerkennung der reproduktiven Sorgearbeit von Frauen als systemrelevant wünschenswert.

Regulative Normen nach dem Top-down-Prinzip können sehr wirkungsvoll sein. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass sie selten zeitnah umgesetzt werden. Meistens sind sie auch nur Kompromisse zahlreicher Interessengruppen und bekämpfen nicht allumfassend die Ursachen von Problemen. Zudem ist der reglementierende Charakter von Gesetzen wenig geeignet, eine gesellschaftliche Haltung nachhaltig zu prägen.

Deshalb erachtet der Autor dieser Arbeit es als unerlässlich, dass nachhaltige Geschlechtergerechtigkeit als Lebensprinzip ebenso nach dem Bottom-up-Prinzip in die Gesellschaft eingebracht wird. Hierfür bedarf es eines engagierten Einsatzes der Sozialen Arbeit im direkten Kontakt mit ihren Nutzenden und den politischen Entscheidungstragenden auf der gesellschaftlichen Meso- und Mikroebene. Hier können zwar nur räumlich begrenzt, aber umso schneller und effizienter die Ursachen und Symptome von sozialer Ungleichheit häufig abseits einengender Normen bearbeitet werden.

Auch Böhnisch (2020: 51) erachtet die Mikroebene als jenes Wirkungsfeld, in dem die Soziale Arbeit einer „Bürgergesellschaft als Forum der Nachhaltigkeit“ zuarbeiten kann, in dem sich selbst benachteiligte Menschen engagieren können (vgl. ebd.: 53). Im Sinne von Glokalisierung kann die Soziale Arbeit so einen kleinen Baustein am Gelingen globaler Nachhaltigkeit und Geschlechtergerechtigkeit beisteuern.

#### **Glokalisierung**

„think global, act local“

Die Verbindung von Globalem und Lokalem ist ein zentrales Nachhaltigkeitsprinzip.

Dass die Corona-Krise als gewinnbringende Chance für die Soziale Arbeit nutzbar ist und auch in Krisenzeiten eine wirkungsvolle Soziale Arbeit möglich ist, wird abschliessend am Beispiel des Familienzentrums Rheinfeldern (D) verdeutlicht:

Für die Sozialarbeitenden des Familienzentrums wirkt die Pandemie wie ein Appell, sich mehr als zuvor leidenschaftlich für die mehrheitlich weiblichen Nutzenden der Angebote und deren Familien proaktiv einzusetzen; und sich nicht demotiviert und ideenlos dem Diktat der staatlichen Einschränkungen zu beugen.

Das Familienzentrum vernetzt sich in letzter Zeit vermehrt mit anderen sozialen Organisationen sowie mit der Lokalpolitik; und strebt aktiv interdisziplinäre und fachübergreifende

Konzepte an (vgl. Klus/Deyer 2017: 75). Es betont durch intensivierete Öffentlichkeitsarbeit die besondere Wichtigkeit sozialer Dienstleistungen in Krisenzeiten und mahnt vor den sozialen und finanziellen Folgeschäden der geplanten Kürzungen im Sozialetat. Trotz einschränkender Massnahmen fanden die Sozialarbeitenden kreative Lösungsansätze, damit die wichtige Beziehungsarbeit mit den vielen weiblichen Nutzenden weiterhin stattfindet. In Zeiten von Corona wurden die Angebote sogar erweitert. Neuerdings können sich Männer in einem Männerforum über ihre Lebenssituation während der Pandemie austauschen und werden gleichsam von einem männlichen Sozialarbeiter für die Situation der Frauen sensibilisiert.

Beispiele wie das genannte Familienzentrum gibt es hoffentlich bald viel mehr. Es zeigt auf, dass sich engagierte Soziale Arbeit auch und besonders in Krisenzeiten durch autonome Selbstorganisation ihren Handlungsspielraum kreativ umgestalten und sich für einen gesellschaftlichen Wertewandel einsetzen kann.

Auch für eine nachhaltige Soziale Arbeit gilt, dass „viele kleine Leute, die an vielen kleinen Orten viele kleine Dinge tun, das Gesicht der Welt verändern können“. (Afrikanisches Sprichwort)

## 7 Literaturverzeichnis

- Adams-Prassl, Abi/Boneva, Teodora/Golin, Marta/Rauh, Christopher (2020). Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys. In: Journal of Public Economics. 49. Jg. (189). S. 1-49.
- AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (2006). Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html> [Zugriffsdatum: 27. April 2021].
- Assmann, Aleida (2018). Menschenrechte und Menschenpflichten. Schlüsselbegriffe für eine humane Gesellschaft. Wien: Picus Verlag.
- AvenirSocial (2010): Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen. Bern: AvenirSocial.
- BA Bundesagentur für Arbeit (2021). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. April 2021. URL: [statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=20726&topic\\_f=kurzarbeit-hr](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20726&topic_f=kurzarbeit-hr) [Zugriffsdatum: 15. Mai 2021].
- BA Bundesagentur für Arbeit (o.J.). URL: <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer> [Zugriffsdatum: 26. April 2021].
- Bachmann, Günther (2010). Verbürgte statt beliebige Nachhaltigkeit. Impulsreferat am 7. Mai 2010 beim Symposium „60 Jahre Deutscher Naturschutzring (DNR)“ in Ludwigsthal (Manuskript).
- BAFU Bundesamt für Umwelt (2018: o.S.). Rio+20: UNO-Konferenz über Nachhaltige Entwicklung 2012. URL: <https://www.bafu.admin.ch/bafu/de/home/themen/internationales/themen-und-konventionen/rio-20--uno-konferenz-ueber-nachhaltige-entwicklung-2012.html> [Zugriffsdatum: 22. März 2021].
- Baldamus, Hannah (2018). Soziale Arbeit + Praxis im Dienste der Nachhaltigkeit. Eine Analyse im Horizont von utopischen vs. realutopischen Positionen. Masterarbeit an der Katholischen Universität Eichstätt - Ingolstadt, Fakultät Soziale Arbeit.
- Bartosch, Ulrich (2018). Nachhaltigkeit in der Sozialen Arbeit – Weltrettung ohne Soziale Arbeit! Was hat der Papst, was wir nicht haben? Beitrag zum FBTS 18-20. Juni 2018 in Mönchensladbach „Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit – was tun?!“
- Berghahn, Sabine/Klose, Alexander/Lewalter, Sandra/Liebscher, Doris/Spangenberg, Ulrike/Wersig, Maria (2017). Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“. 3. Auflage. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.).
- Biesecker, Adelheid/Hofmeister, Sabine (2015). (Re)Produktivität als ein sozial-ökologisches ‚Brückenkonzept‘. In: Katz, Christine/Heilmann, Sebastian/Thiem, Anja/Koch, Lea/Moths, Katharina/Hofmeister, Sabine (Hg.). Nachhaltigkeit anders Denken. Veränderungspotenziale durch Geschlechterperspektiven. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 77-91.
- BMBF Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2020). Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. URL:

- <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020/pdf-dateien-2020/bildungsbericht-2020-barrierefrei.pdf> [Zugriffsdatum: 3. Mai 2021].
- BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. URL: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/117916/7a2f8ecf6cbe805cc80edf7c4309b2bc/zweiter-gleichstellungsbericht-data.pdf> [Zugriffsdatum: 27. April 2021].
- BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019). Dr. Franziska Giffey startet Kampagne "Stärker als Gewalt". URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/mediathek/dr--franziska-giffey-startet-kampagne--staerker-als-gewalt-/141236> [Zugriffsdatum: 27. April 2021].
- BMU Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (1992). Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung im Juni 1992 in Rio de Janeiro – Dokumente. Bonn: BMU.
- Böhnisch, Lothar (2010). Lebensbewältigung. Ein sozialpolitisch inspiriertes Paradigma für die Soziale Arbeit. In: Thole Werner (Hg.). Grundriss Soziale Arbeit. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 219-233.
- Böhnisch, Lothar (2020). Sozialpädagogik der Nachhaltigkeit. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Böhnisch, Lothar/Schröer, Wolfgang (2013) (Hg.). Handlungsaufforderungen. In: Soziale Arbeit - eine problemorientierte Einführung. Bad Heilbrunn: UTB. S. 69-93.
- bpB Bundeszentrale für politische Bildung (o.J.). Frauen in Deutschland. URL: <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/> [Zugriffsdatum: 3. Mai 2021].
- Boll, Christina (2017). Geschlechtergleichstellung weltweit langsam. In: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik. 97. Jg. (11). S. 824–826. URL: <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2017/heft/11/beitrag/geschlechtergleichstellung-weltweit-langsam.html> [Zugriffsdatum: 20. Mai 2021].
- Breuer, Stefan (1986). Sozialdisziplinierung. In: Sachße, Christoph/Tennstedt, Florian. Soziale Sicherheit und soziale Disziplinierung. Frankfurt a. M.: Suhrkamp. S. 56-62.
- Bünning, Mareike/Hipp, Lena/Munnes, Stefan (2020). Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. In: WZB Ergebnisbericht. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Berlin. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216101/1/Full-text-report-Buenning-et-al-Erwerbsarbeit-in-Zeiten-von-Corona-v1-20200415.pdf> [Zugriffsdatum: 26. April 2021].
- Bundesregierung (o.J.). Globale Nachhaltigkeitsstrategie. Nachhaltigkeitsziele verständlich erklärt. URL: <https://www.bundesregierung.de/bregde/themen/nachhaltigkeitspolitik/nachhaltigkeitsziele-verstaendlich-erklaert-232174> [Zugriffsdatum: 10. Juni 2021].
- Burger, Paul/Christen, Marius (2016). Was bedeutet eigentlich "Nachhaltigkeit"? Blogbeitrag. URL: <https://www.philosophie.ch/artikel/was-bedeutet-eigentlich-nachhaltigkeit2> [Zugriffsdatum: 27. Februar 2021].
- Buschle, Christina/Meyer, Nikolaus (2020). Soziale Arbeit im Ausnahmezustand?! Professionstheoretische Forschungsnotizen zur Corona-Pandemie. In: Soz Passagen 12. S. 155-170.

- Caspers-Merk, Marion/über 20 weitere Autorinnen und Autoren (1998). Abschlussbericht der Enquete-Kommission „Schutz des Menschen und der Umwelt - Ziele und Rahmenbedingungen einer nachhaltig zukunftsverträglichen Entwicklung“. Konzept Nachhaltigkeit. Vom Leitbild zur Umsetzung. Deutscher Bundestag. Erschienen am 26. Juni 1998. Bonn: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH.
- Chasek, Pamela/Downie, David/Brown, Janet/Gabriel, Sigmar/Laurien, Ingrid (2006). Handbuch Globale Umweltpolitik. Berlin: Partgas Verlag.
- Dackweiler, Regina-Maria/Rau, Alexandra/Schäfer, Reinhild (2020). Einleitung. Armut von Frauen? Frauen und Armut! In: Dackweiler, Regina-Maria/Rau, Alexandra/Schäfer, Reinhild (Hg.). Frauen und Armut – Feministische Perspektiven. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. S. 9-28.
- DBSH Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V (o.J.). Haltung der Profession. URL: <https://www.dbsh.de/profession/haltung-der-profession.html> [Zugriffsdatum: 19. April 2021].
- DESTATIS Statistisches Bundesamt (2020). Fast 700 000 Alleinerziehende mit Kindern unter 13 Jahren im Jahr 2018 erwerbstätig. Pressemitteilung Nr. N 012 vom 17. März 2020. URL: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20\\_N012\\_122.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_N012_122.html) [Zugriffsdatum: 2. Mai 2021].
- DESTATIS Statistisches Bundesamt (2021a). Qualität der Arbeit. Gender Pay Gap. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html> [Zugriffsdatum: 5. Mai 2021].
- DESTATIS Statistisches Bundesamt (2021b). Armutsrisiken haben sich in Deutschland verfestigt. Datenreport 2021 über ungleiche Lebensbedingungen und die Folgen von Corona. Pressemitteilung Nr. 113 vom 10. März 2021. URL: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21\\_113\\_p001.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_113_p001.html) [Zugriffsdatum: 14. Mai 2021].
- Dewe, Bernd/Ferchhoff, Wilfried/Scherr, Albert/Stüwe, Gerd (2001). Professionelles soziales Handeln. Soziale Arbeit im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis. 3. Auflage. Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Diefenbacher, Hans/Karcher, Holger/Stahmer, Carsten/Teichert, Volker (1997). Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung im regionalen Bereich. Ein System von ökologischen, ökonomischen und sozialen Indikatoren. Texte und Materialien. Reihe 1 (42) der Forschungsstätte der evangelischen Studiengemeinschaft (FEST) Heidelberg: FEST.
- DNK Deutscher Nachhaltigkeitskodex (2010). URL: <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Home/DNK/DNK-Overview> [Zugriffsdatum: 23. März 2021].
- Döring, Ralf/Ott, Konrad (2001). Nachhaltigkeitskonzepte. Zfwu. Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik. Ausgabe 2/3 aus 2001. Baden-Baden: Nomos. S. 315-339.
- Empacher, Claudia/Hayn, Doris/Schubert, Stephanie/Schultz, Irmgard (o.J.). Analyse der Folgen des Geschlechtsrollenwandels für Umweltbewußtsein und Umweltverhalten. In: Institut für sozial-ökologische Forschung GmbH (ISOE) (Hg.). Umweltforschungsplan des Bundesminis-

- teriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit. Forschungsbericht 200 17 157 UBA-FB 000266.
- Esselborn, Dörte/Wolff, Christina (2020). Auswirkungen der Corona-Virus-Pandemie auf Familien und die Gleichstellung der Geschlechter. Universität Potsdam. URL: [https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/Auswirkungen\\_Corona\\_Familien\\_Gleichstellung.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/Auswirkungen_Corona_Familien_Gleichstellung.pdf) [Zugriffsdatum: 4. Mai 2021].
- Etter, Michael/Fieseler, Christian (2011). Die Ökonomie der Verantwortung – eine wirtschaftswissenschaftliche Perspektive auf CSR. In: Raupp, Juliana/Jarolimek, Stefan/Schultz, Friederike (Hg.). Handbuch CSR. Kommunikationswissenschaftliche Grundlagen, disziplinäre Zugänge und methodische Herausforderungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 269-280.
- Fischhaber, Anna (2020). Schwangerschaftsabbrüche und Corona. "Wir müssen jetzt Frauenleben retten". In: Süddeutsche Zeitung vom 16. April 2020. URL: <https://www.sueddeutsche.de/leben/corona-abtreibungen-kristina-haenel-1.4877744> [Zugriffsdatum: 10. Mai 2021].
- Flessner, Heike (1995). Mütterlichkeit als Beruf - historischer Befund oder aktuelles Strukturmerkmal sozialer Arbeit? Vortrag zur Habilitation am 14.10.1994 an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- Freericks, Renate/Hartmann, Rainer/Stecker, Bernd (2010). Freizeitwissenschaft. Handbuch für Pädagogik, Management und nachhaltige Entwicklung. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Gebhard, Thomas (2013). Die Rolle der Frau im Konzept der nachhaltigen Entwicklung. In: Hans Seidel Stiftung (Hg.). Publikationen. (9). S. 7-13.
- Geis-Thöne, Wido (2020). Der Lockdown trifft die Alleinerziehenden besonders hart. IW-Kurzbericht (Institut der deutschen Wirtschaft) vom 12. Mai 2020. O.J. (58). URL: [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2020/IW-Kurzbericht\\_2020\\_Einsame\\_Alleinerziehende.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2020/IW-Kurzbericht_2020_Einsame_Alleinerziehende.pdf) [Zugriffsdatum: 3. Mai 2021].
- Generation Equality (2020). Joint Leadership Statement on Gender- Based Violence and COVID19 of the Generation Equality Forum Action Coalition on GenderBased Violence. URL: [https://forum.generationequality.org/sites/default/files/2020-09/Joint\\_ACLeaders\\_statement\\_GBV\\_En.pdf](https://forum.generationequality.org/sites/default/files/2020-09/Joint_ACLeaders_statement_GBV_En.pdf) [Zugriffsdatum: 10. Mai 2021].
- GG Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. URL: <https://www.bundestag.de/gg> [Zugriffsdatum: 27. April 2021].
- Göpel, Maja (2021). Haben wir vor lauter Corona die Klimakrise vergessen? Podcast. Das Politikeil. Erschienen am 12. Februar 2021. Die Zeit online. URL: <https://www.zeit.de/politik/2021-02/klimawandel-maja-goepel-pandemie-prioritaet-vergessenheit-tatendrang> [Zugriffsdatum: 14. März 2021].

- Grabka, Markus/Braband, Carsten/Göbler, Konstantin (2020). Beschäftigte in Minijobs sind VerliererInnen der coronabedingten Rezession. In: DIW Wochenbericht 45. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW). Berlin. 87. Jg. (45). S. 841-847.
- Grober, Ulrich (2010): Die Entdeckung der Nachhaltigkeit. Kulturgeschichte eines Begriffs. München: Verlag Antje Kunstmann.
- Grundmann, Matthias (2016). Gemeinsam - nachhaltig Argumente für eine sozialisationstheoretische Bestimmung sozialer Nachhaltigkeit. In: Soziologie und Nachhaltigkeit. Beiträge zur sozial-ökologischen Transformationsforschung. 2. Jg. (5). S. 1-15.
- Heiner, Maja (2007). Soziale Arbeit als Beruf. Fälle – Felder – Fähigkeiten. München: Reinhardt.
- Henn, Sarah/Lochner, Barbara/Meiner-Teubner, Christiane/Strunz, Eva (2017). Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit. Frankfurt am Main: GEW Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- Hobler, Dietmar/Lott, Yvonne/Pfahl, Svenja/Schulze Buschoff, Karin (2020). Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. In: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). WSI Report. O. Jg. (56).
- Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Schubert, Lisa (2021). Frauen und Männer in den 25 häufigsten Ausbildungsberufen 2019. WSI-GenderDatenPortal. BILDUNG-Segregation-01. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). URL: [https://www.wsi.de/data/wsi\\_gdp\\_2021\\_02\\_05\\_BI-Segregation-01.pdf](https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_2021_02_05_BI-Segregation-01.pdf) [Zugriffsdatum: 3. Mai 2021].
- Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Schubert, Lisa (o.J.). Wochenarbeitszeiten und Erwerbstätigenquoten 1991–2019. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). URL: [https://www.wsi.de/data/wsi\\_gdp\\_2021\\_02\\_05\\_ZE-TimeGap.pdf](https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_2021_02_05_ZE-TimeGap.pdf) [Zugriffsdatum: 3. Mai 2021].
- Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (2010). Einleitung: Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen. In: Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (Hg.). Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 7-20.
- Klus, Sebastian/Deyer, Marcel (2017). Das Konzept der Nachhaltigkeit und sein Beitrag für die Menschenrechtsprofession Soziale Arbeit. In: Gögercin, Süleyman/Sauer, Karin E. (Hg.). Neue Anstöße in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Springer VS. S. 59–80.
- Kohlrausch, Bettina/Zucco, Aline (2020). Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). Policy Brief Nr.40. WSI 05/2020. URL: [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007676](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007676) [Zugriffsdatum: 16. Mai 2021].
- Knapp, Ulla/Metz-Göckel, Sigrid (2012). Frauendiskriminierung. In: Albrecht, Günter/Groenemeyer, Axel (Hg.). Handbuch soziale Probleme. Band 1. Band 2. 2., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer VS. S. 549-571.
- Kruppe, Thomas/Osiander, Christopher (2020). Kurzarbeit in der Corona-Krise: Wer ist wie stark betroffen? In: IAB Forum des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB vom 30. Juni 2020. URL: <https://www.iab-forum.de/kurzarbeit-in-der-corona-krise-wer-ist-wie-stark->

- betrof-  
 fen/#:~:text=Der%20Regionaldirektionsbezirk%20Baden%2DW%C3%BCrtemberg%20ist,et  
 wa%2022%20und%2021%20Prozent [Zugriffsdatum: 26. April 2021].
- Leslie, Lisa M./Park, Tae-Youn/Mehng, Si Ahn (2012). Flexible work practices: A source of career premiums or penalties? *Academy of Management Journal*, 55 (6). S. 1407-1428.
- Lessenich, Stephan (2017): *Neben uns die Sintflut*. Berlin: Hanser.
- Marchand, Joseph/Olfert, Sara (2013): The US gender gap through the Great Recession using an alternative approach to cyclicity. URL: [https://www.researchgate.net/publication/263080443\\_The\\_US\\_gender\\_gap\\_through\\_the\\_Great\\_Recession\\_using\\_an\\_alternative\\_approach\\_to\\_cyclicity](https://www.researchgate.net/publication/263080443_The_US_gender_gap_through_the_Great_Recession_using_an_alternative_approach_to_cyclicity) [Zugriffsdatum: 26. April 2021].
- Mellor, Mary (2015). Gender and Sustainability - A Material Relation. In: Katz, Christine/Heilmann, Sebastian/Thiem, Anja/Koch, Lea/Moths, Katharina/Hofmeister, Sabine (Hg.). *Nachhaltigkeit anders Denken. Veränderungspotenziale durch Geschlechterperspektiven*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 61-76.
- Meyer, Nikolaus/Buschle, Christina (2020). Soziale Arbeit in der Corona-Pandemie: Zwischen Überforderung und Marginalisierung; Empirische Trends und professionstheoretische Analysen zur Arbeitssituation im Lockdown. Erfurt: IUBH Internationale Hochschule. URL: [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/68095/ssoar-2020-meyer\\_et\\_al-Soziale\\_Arbeit\\_in\\_der\\_Corona-Pandemie.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2020-meyer\\_et\\_al-Soziale\\_Arbeit\\_in\\_der\\_Corona-Pandemie.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/68095/ssoar-2020-meyer_et_al-Soziale_Arbeit_in_der_Corona-Pandemie.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2020-meyer_et_al-Soziale_Arbeit_in_der_Corona-Pandemie.pdf) [Zugriffsdatum: 30. Mai 2021].
- Meyer, Nikolaus/Alsago, Elke (2021). Soziale Arbeit am Limit? In: *Sozial Extra 2021* (3). S 210–218. URL: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12054-021-00380-0.pdf>. [Zugriffsdatum: 16. Mai 2021].
- Minello, Alessandra/Martucci, Sara/Manzo, Lidia (2020): The pandemic and the academic mothers: present hardships and future perspectives. In: *European Societies*. 23. Jg. (1). URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14616696.2020.1809690> [Zugriffsdatum: 26. April 2021].
- Mogge-Grotjahn, Hildegard (2020). Armutsrisiken von Frauen und Theorien sozialer Ungleichheit. In: *Dackweiler, Regina Maria/Rau, Alexandra/Schäfer, Reinhild (Hg.). Frauen und Armut - Feministische Perspektiven*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. S. 29-45.
- Nassehi, Armin (2008). *Soziologie. Zehn einführende Vorlesungen*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Norman, Wayne/MacDonald, Chris (2004). Getting to the Bottom of "Triple Bottom Line". In: *Cambridge University Press (Hg.). Business Ethics Quarterly*. 14. Jg. (2). S. 243-262.
- Nürnberger, Dieter (2014). Frauen in der Bildung. Studium ja, Karriere nein. URL: [https://www.deutschlandfunk.de/frauen-in-der-bildung-studium-ja-karriere-nein.680.de.html?dram:article\\_id=293150](https://www.deutschlandfunk.de/frauen-in-der-bildung-studium-ja-karriere-nein.680.de.html?dram:article_id=293150) [Zugriffsdatum: 3. Mai 2021].
- OECD Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020). Bildung auf einen Blick 2020. OECD-Indikatoren. URL: <https://www.oecd-ilibra->

- ry.org/docserver/6001821nw.pdf?expires=1620032887&id=id&accname=guest&checksum=B F4164D5E422C1177338E68441369753 [Zugriffsdatum: 3. Mai 2021].
- Oevermann, Ulrich (1990). Professionalisierungstheorie I. SomSem 1990. Frankfurt a. M. (Manuskript, 42 Seiten).
- Opielka, Michael (2017). Soziale Nachhaltigkeit. Auf dem Weg zur Internalisierungsgesellschaft. München: oekom.
- Peter, Horst/Moegling, Klaus/Overwien, Bernd (2011). Politische Bildung für nachhaltige Entwicklung: Bildung im Spannungsfeld von Ökonomie, sozialer Gerechtigkeit und Ökologie. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Pufé, Iris (2014): Nachhaltigkeit. Konstanz: UVK Lucius.
- Riese, Dinah (2020). Schwangerschaftsabbruch in Corona-Zeit. Beratung aus der Ferne. URL: <https://taz.de/Schwangerschaftsabbruch-in-Corona-Zeit!/5674440/> [Zugriffsdatum: 3. Mai 2021].
- RNE Rat für Nachhaltige Entwicklung (o.J.). Nachhaltige Entwicklung. URL: <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/nachhaltige-entwicklung/?cn-reloaded=1> [Zugriffsdatum: 27. Februar 2021].
- Seils, Eric/Emmler, Helge (2021). Befristete Einstellungen. Die Folgen von Corona. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). Policy Brief Nr.54. WSI 04/2021. URL: [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007991](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007991) [Zugriffsdatum: 14. Mai 2021].
- Sinus Sociovision (2008). Diskriminierung im Alltag. Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft. Heidelberg: Nomos. URL: <https://immerdabei.net/fileadmin/vielfalt-statt-gewalt/pdf/Forschungsprojekt%20-%20Diskriminierung%20im%20Alltag.pdf> [Zugriffsdatum: 13. Mai 2021].
- Sommerfeld, Peter (2013). Demokratie und Soziale Arbeit - Auf dem Weg zu einer selbstbewussten und autonomen Profession? In: Geisen, Thomas (Hg.). Soziale Arbeit und Demokratie. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 167-185.
- Sommerfeld, Peter/Dällenbach Regula/Rüegger, Cornelia/Hollenstein, Lea (2016) (Hg.). Allgemeine Theorie der Sozialen Arbeit: Integration und Lebensführung. In: Klinische Soziale Arbeit und Psychiatrie. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S 47-82.
- Spindler, Edmund (o.J.). Geschichte der Nachhaltigkeit. Vom Werden und Wirken eines beliebten Begriffes. URL: <https://www.nachhaltigkeit.info/media/1326279587phpeJPYvC.pdf> [Zugriffsdatum: 22. März 2021].
- Staub-Bernasconi, Silvia (1998). Soziale Probleme – Soziale Berufe – Soziale Praxis. In: Heiner, Maja/Meinhold, Marianne/Spiegel, Hiltrud von/Staub-Bernasconi, Silvia (Hg.). Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Freiburg/Br.: Lambertus. S.11-137.
- Staub-Bernasconi, Silvia (2006): The Contribution of Systemic Ethics for the Definition of the Dignity of Men und Human Rights in Social Work. Der Beitrag einer systemischen Ethik zur Bestimmung von Menschenwürde und Menschenrechten in der Sozialen Arbeit. In: Dungs, Susanne/Gerber Uwe/Schmidt, Heinz/Zitt, Renate (2006) (Hg.). Ethik und Soziale Arbeit im 21. Jahrhundert. Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt. S. 267-289.

- Staub-Bernasconi, Silvia (2007). Soziale Arbeit: Dienstleistung oder Menschenrechtsprofession? Zum Selbstverständnis Sozialer Arbeit in Deutschland mit einem Seitenblick auf die internationale Diskussionslandschaft. In: Lob-Hüdepohl, Andreas/Lesch, Walter (Hg.). Ethik Sozialer Arbeit – Ein Handbuch: Einführung in die Ethik der Sozialen Arbeit. Schöningh: UTB. S.20-54.
- StGB Strafgesetzbuch (1992). § 218 Schwangerschaftsabbruch. URL: [https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/\\_218.html](https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_218.html) [Zugriffsdatum 17. Mai 2021].
- Suhr, Frauke (2019). Armut in Deutschland. Altersarmut: Besonders Frauen sind gefährdet. URL: <https://de.statista.com/infografik/19906/risiko-fuer-altersarmut-in-deutschland-nach-geschlecht/> [Zugriffsdatum: 15. Mai 2021].
- UN-MRK (1948). Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen. 217 A (III). URL: <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf> [Zugriffsdatum: 30. März 2021].
- UNRIC (2020). Regionales Informationszentrum der Vereinten Nationen. Ziele für nachhaltige Entwicklung. Ziel 5. URL: <https://unric.org/de/17ziele/ziel-5/> [Zugriffsdatum: 20. April 2021].
- UNRIC (o.J.). Ziele für nachhaltige Entwicklung. URL: <https://unric.org/de/17ziele/> [Zugriffsdatum: 14. Juni 2021].
- UN United Nations (2020). Ziele für nachhaltige Entwicklung Bericht 2020. URL: <https://www.un.org/Depts/german/millennium/SDG%20Bericht%202020.pdf> [Zugriffsdatum: 4. Mai 2021].
- UNWOMEN (2020). From Insight to Action. Gender Equality in the Wake of Covid-19. URL: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142> [Zugriffsdatum: 3. Mai 2021].
- UNWOMEN Deutschland (2021). Corona: Eine Krise der Frauen. URL: <https://www.unwomen.de/aktuelles/corona-eine-krise-der-frauen.html> [Zugriffsdatum: 3. Mai 2021].
- Vitols, Katrin (2011). Nachhaltigkeit - Unternehmensverantwortung - Mitbestimmung. Ein Literaturbericht zur Debatte über CSR. Berlin: edition sigma.
- Vogt, Markus (2009). Prinzip Nachhaltigkeit. Ein Entwurf aus theologisch-ethischer Perspektive. München: oekom.
- Vogt, Markus (2010). Massstäbe einer nachhaltigen Unternehmensführung aus der Sicht christlicher Sozialethik und Wirtschaftsanthropologie. Vortrag beim Ersten Deutschen Eliteforum zur Nachhaltigkeit der LMU München am 28.10.2010 (Manuskript).
- Volksabstimmung (2020). Für ein Verbot der Finanzierung von Kriegsmaterialproduzenten. Für verantwortungsvolle Unternehmen – zum Schutz von Mensch und Umwelt. Schweizer Volksabstimmung vom 29.11.2020. URL: <https://www.bk.admin.ch/ch/d/pore/va/20201129/index.html> [Zugriffsdatum: 12. April 2021].
- Weizsäcker, Ernst Ulrich von/Wijkman, Anders (2017). Wir sind dran. Was wir ändern müssen, wenn wir bleiben wollen. 1. Auflage. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.

- WHO World Health Organization (2013). Global and Regional Estimates of Violence Against Women: Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Non-partner Sexual Violence. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564625> [Zugriffsdatum: 20. April 2021].
- Wichterich, Christa (2001). Verknüpfungprobleme. Bilaterale Entwicklungszusammenarbeit, Gender und Umwelt. In: Politische Ökologie o.J. (70). S. 21-25.
- Wichterich, Christa (2012). Eine geschlechtergerechte Welt ist möglich. Eine feministische Perspektive. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.). Schriftenreihe Ökologie. Band 21.
- Wrohlich, Katharina/Zucco, Aline (2017). Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich. In: DIW Wochenbericht. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW). Berlin. 84. Jg. (43). S. 955-961.
- WSI Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2021). Corona und Gleichstellung: Neue Studie beleuchtet Wirkung auf Gender Pay Gap, Arbeitszeiten und Aufteilung von Sorgearbeit. URL: [https://www.boeckler.de/pdf/pm\\_wsi\\_2021\\_03\\_01\\_.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2021_03_01_.pdf) [Zugriffsdatum: 16. Mai 2021].
- Zucco, Aline/Lott, Yvonne (2021). Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. In: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). WSI Report. O. Jg. (64).