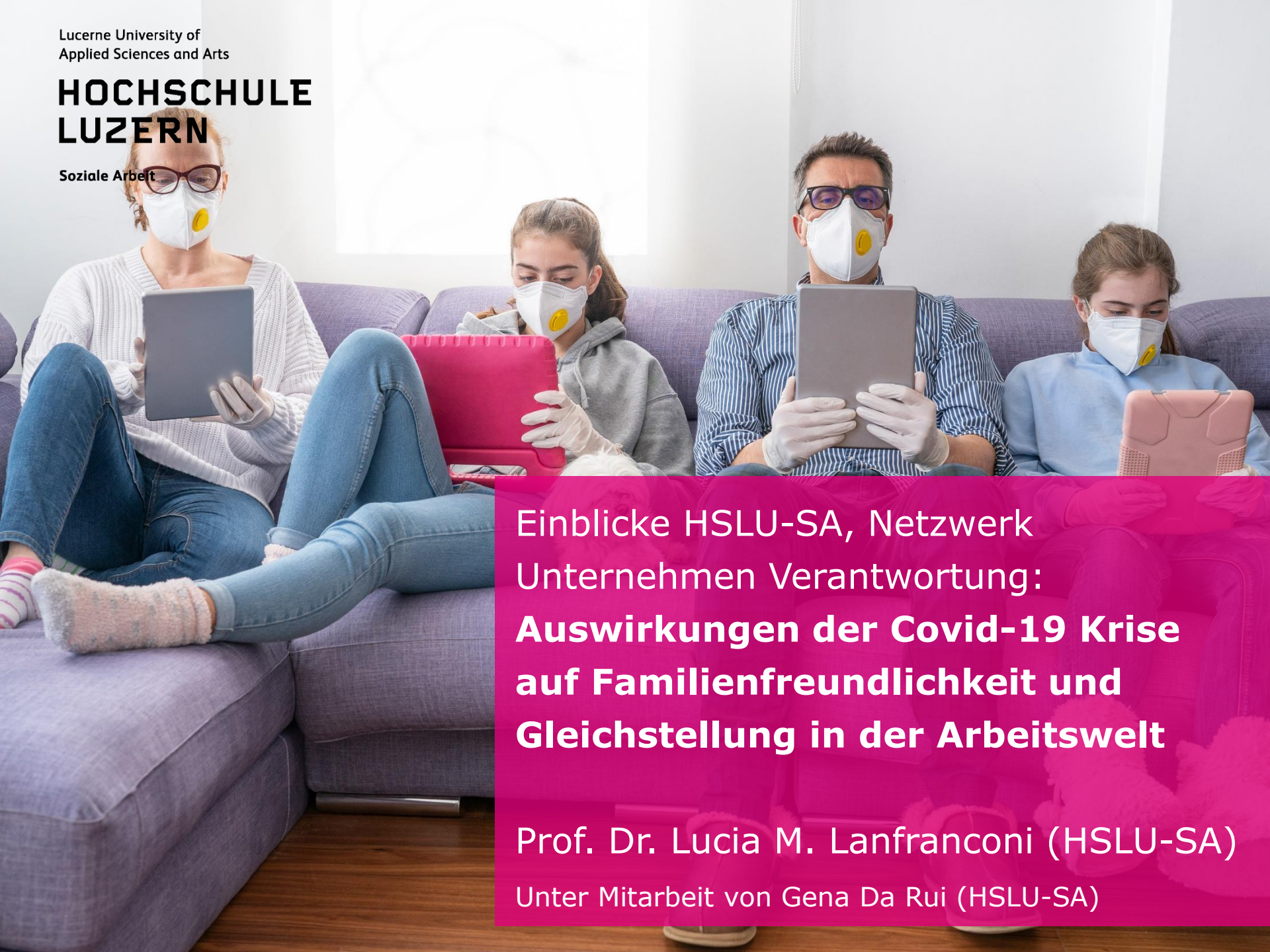
Lucerne University of
Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE
LUZERN

Soziale Arbeit



Einblicke HSLU-SA, Netzwerk Unternehmen Verantwortung:

Auswirkungen der Covid-19 Krise auf Familienfreundlichkeit und Gleichstellung in der Arbeitswelt

Prof. Dr. Lucia M. Lanfranconi (HSLU-SA)

Unter Mitarbeit von Gena Da Rui (HSLU-SA)

Hintergrund, Ziel und Datengrundlage

Hintergrund: Familienfreundlichkeit Und Gleichstellung in der Schweiz

- **Familienfreundlichkeit und Gleichstellung** sind von Faktoren auf der Makro-, Meso- und Mikroebene beeinflusst (vgl. Lanfranconi et al. 2019; Lanfranconi 2014)

- **MAKRO-Ebene**: Schweiz ist historisch von traditionellen Geschlechtervorstellungen geprägt (Pfau-Effinger 2005; Lanfranconi/Valarino 2014)

- **Gleichstellungspolitik der Schweiz** hat sich im internationalen Vergleich sehr spät und zögerlich entwickelt: Frauenstimm- und Wahlrecht 1971, Gleichstellungsgesetz 1996, Lohnkontrollen 2020 (Lanfranconi et al. forthcoming; www.gleichstellen.ch)

- **Familienpolitik der Schweiz:** laut OECD - zusammen mit Griechenland, Zypern, Großbritannien, Irland – gehört zu Länder mit der schlechtesten Familienpolitik (Chzhen/Gromada/Rees 2019):
  - Kurzer Mutterschaftsurlaub, erst 2021 Vaterschaftsurlaub, kein Elternurlaub
  - Kinderbetreuung weitgehend Privatsache
  - Familienfreundliche Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit zur Arbeitszeitreduktion oder Homeoffice in Kompetenz der Arbeitgebenden (BPP 2018; Lanfranconi et al. forthcoming; Lanfranconi/Valarino 2014; Lanfranconi 2014; Thévenon 2011; Chzhen/Gromada/Rees 2019; www.gleichstellen.ch)

Ziele

- **Nachzeichnen von ersten Erkenntnissen zu den Auswirkungen der Covid-19 Krise auf Familienfreundlichkeit und Gleichstellung in der Arbeitswelt**

- **Diskussion von Chancen, Risiken und Learnings für Zentralschweizer Unternehmen und Organisationen**

Datengrundlage

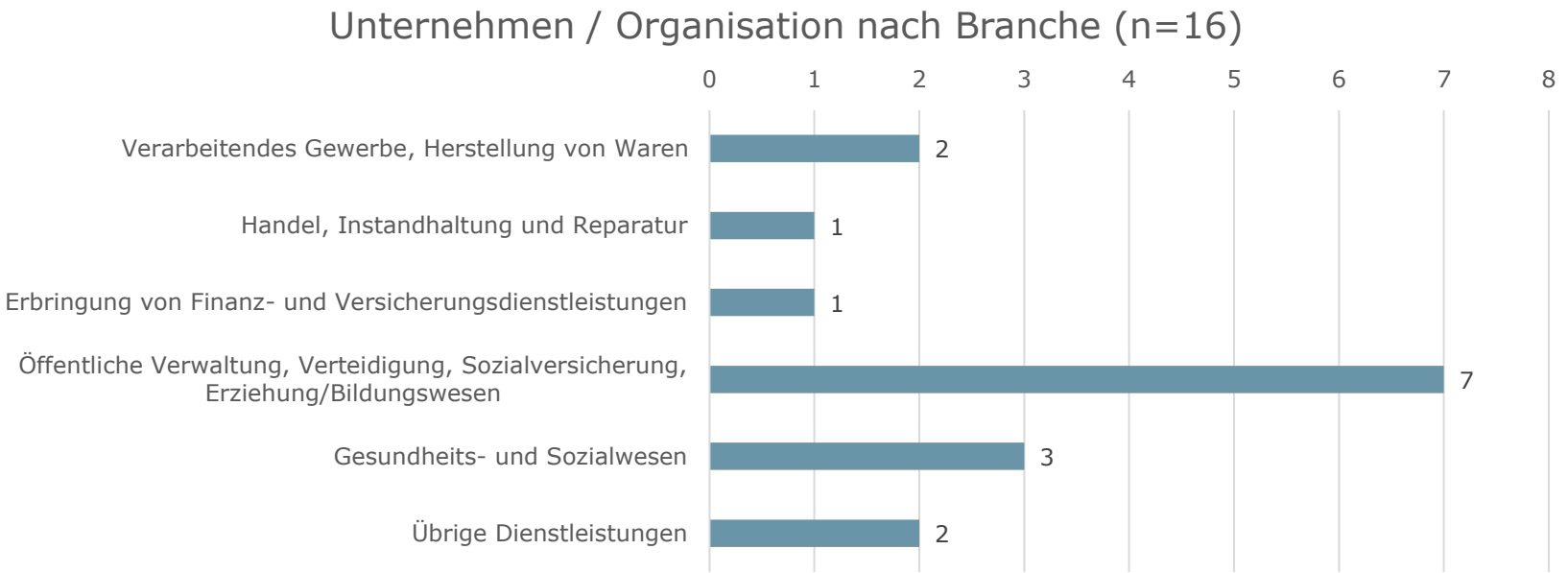
- **Literaturreview:** nationale und internationale Studien zu den Auswirkungen der Covid-19 Krise auf Unternehmen/Organisationen und Mitarbeitende in Bezug auf Familienfreundlichkeit und Gleichstellung

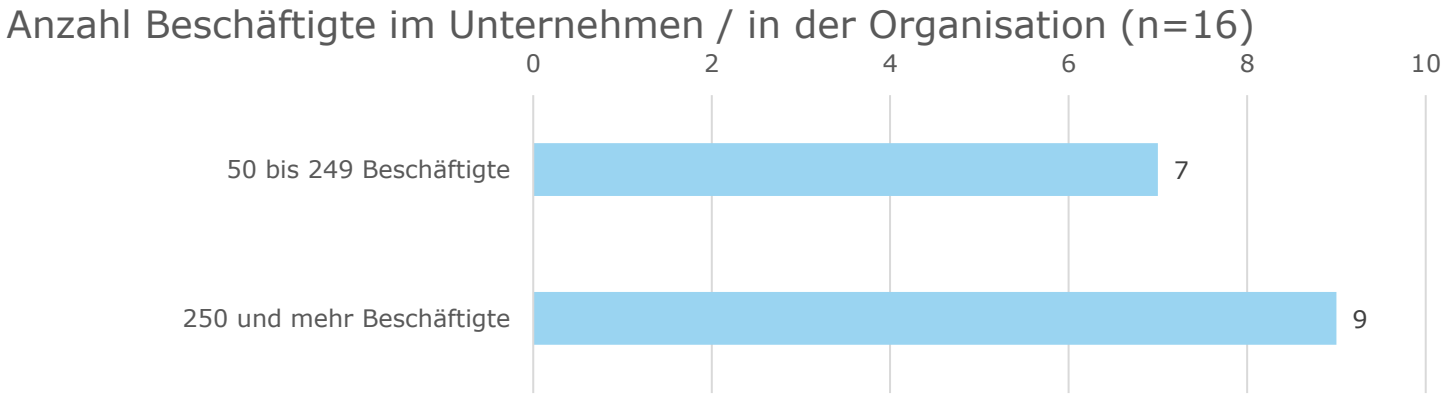
- **Eigene Studie:** Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit und ohne Kinder, Sekundär-Auswertung einer online-Befragung der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: 925 Mitarbeitende / Studierende, Daten vom 23. April bis 21. Mai 2020 (1. Lockdown, Lanfranconi et al. forthcoming)

- **Eigene Befragung:** 16 Unternehmen / Organisationen des Netzwerkes Unternehmen Verantwortung, Daten vom 16. April bis 23. Mai 2021

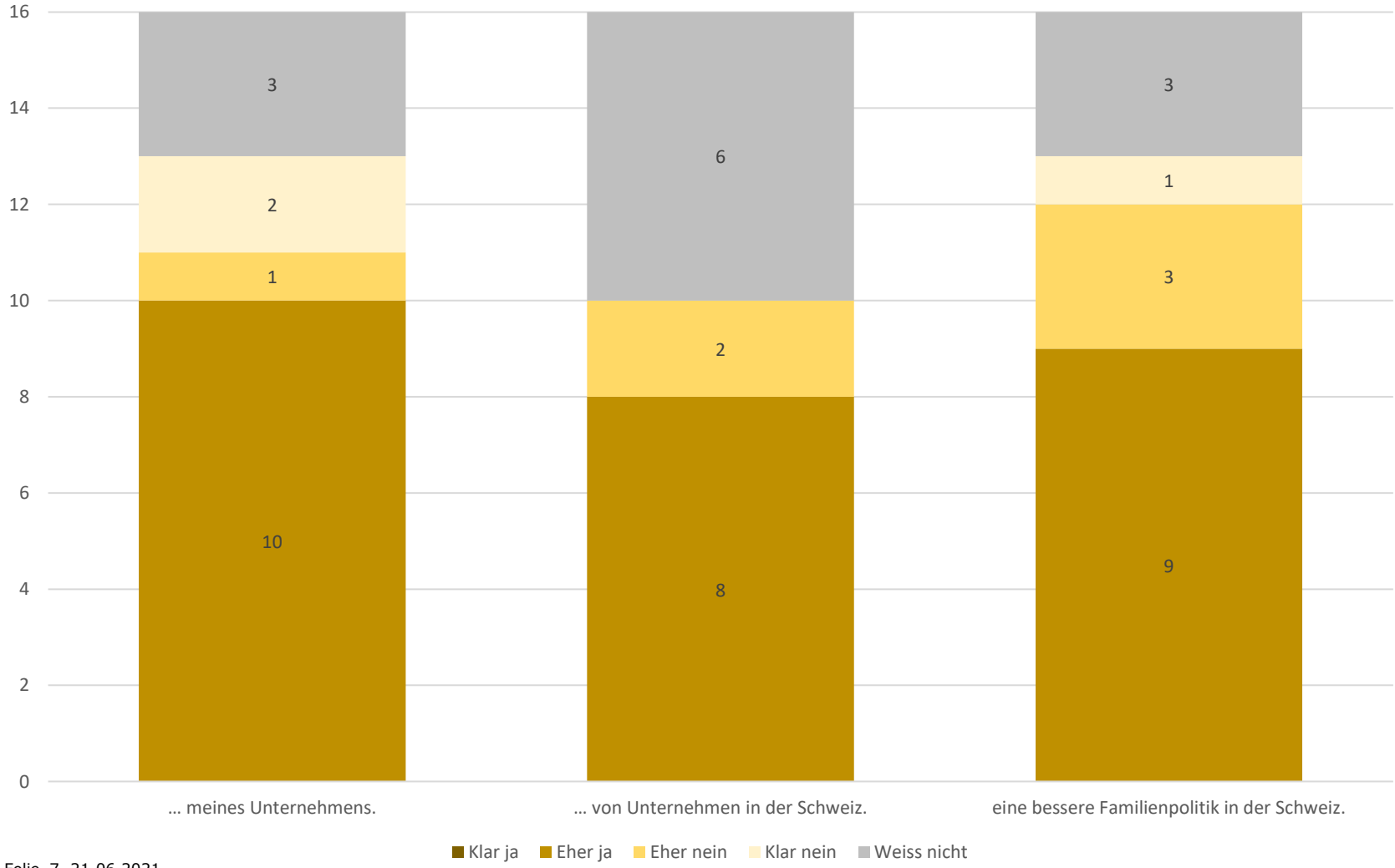
- **Sowie frühere Studien zur Thematik:** z.B: Lanfranconi, Lucia M et al. (2019). Literatur- und Marktanalyse zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, www.gleichstellen.ch/dissertation/dissertation

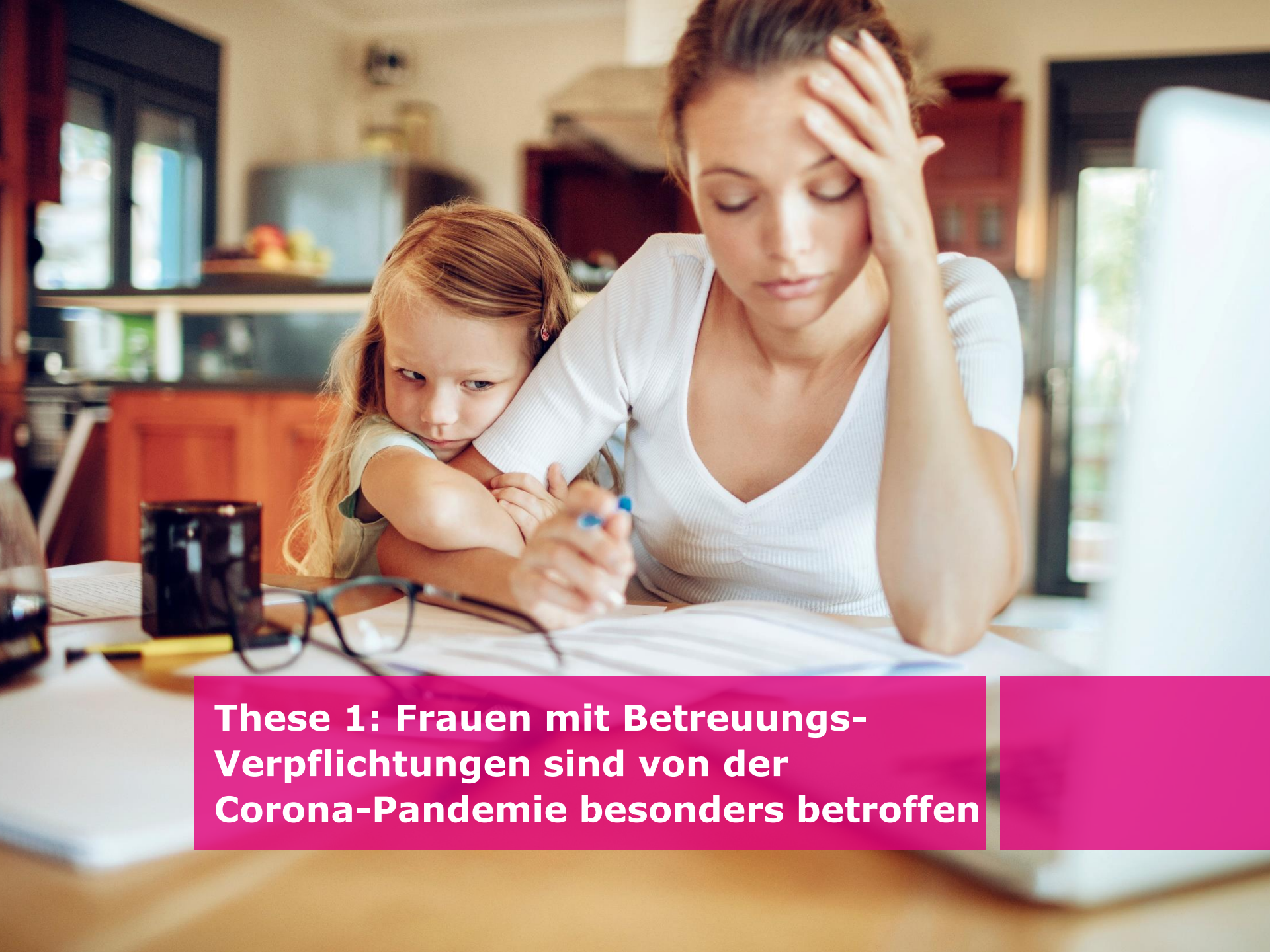
Datengrundlage: 16 Unternehmen / Organisationen des Netzwerkes Unternehmen Verantwortung (2021)





Wichtiges Ergebnis: Die COVID-19-Pandemie hat einen positiven Einfluss auf Familienfreundlichkeit... (n=16)



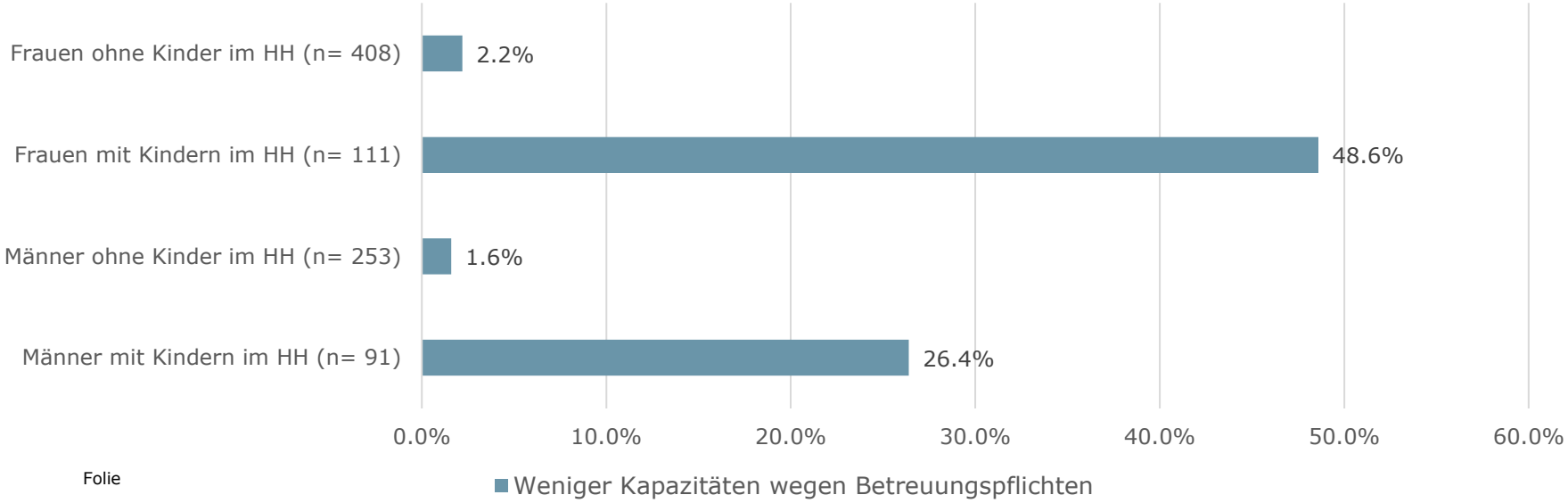


These 1: Frauen mit Betreuungs-Verpflichtungen sind von der Corona-Pandemie besonders betroffen

These 1: Frauen mit Betreuungs-Verpflichtungen sind von der Corona-Pandemie besonders betroffen

- Massive Verstärkung von geschlechterspezifischen Ungleichheiten (Alon et al. 2020; Manzo/Minello, 2020)

- Gleiches zeigt eigene Studie: Frauen mit Kindern wegen zusätzlicher Betreuungsarbeiten **rund doppelt so oft** in Arbeitskapazität eingeschränkt im Lockdown Frühlings 2020 (Lanfranconi et al. forthcoming)

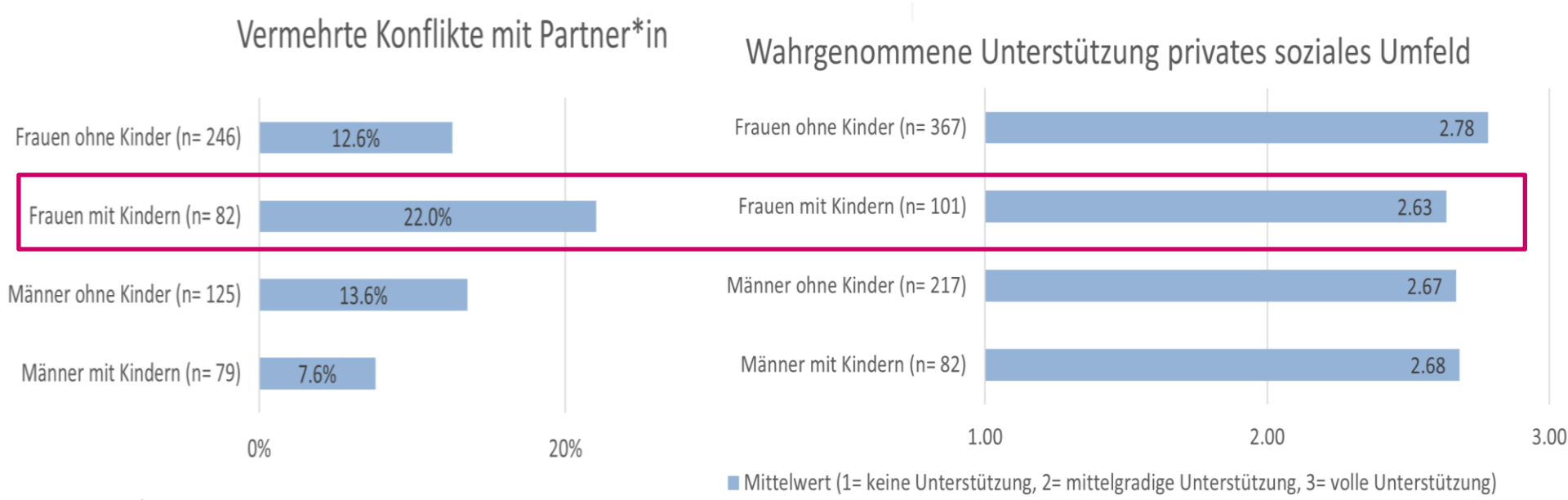


These 1: Frauen mit Betreuungs-Verpflichtungen sind von der Corona-Pandemie besonders betroffen

Frauen mit Kindern stärker von negativen Auswirkungen des Lockdowns betroffen:

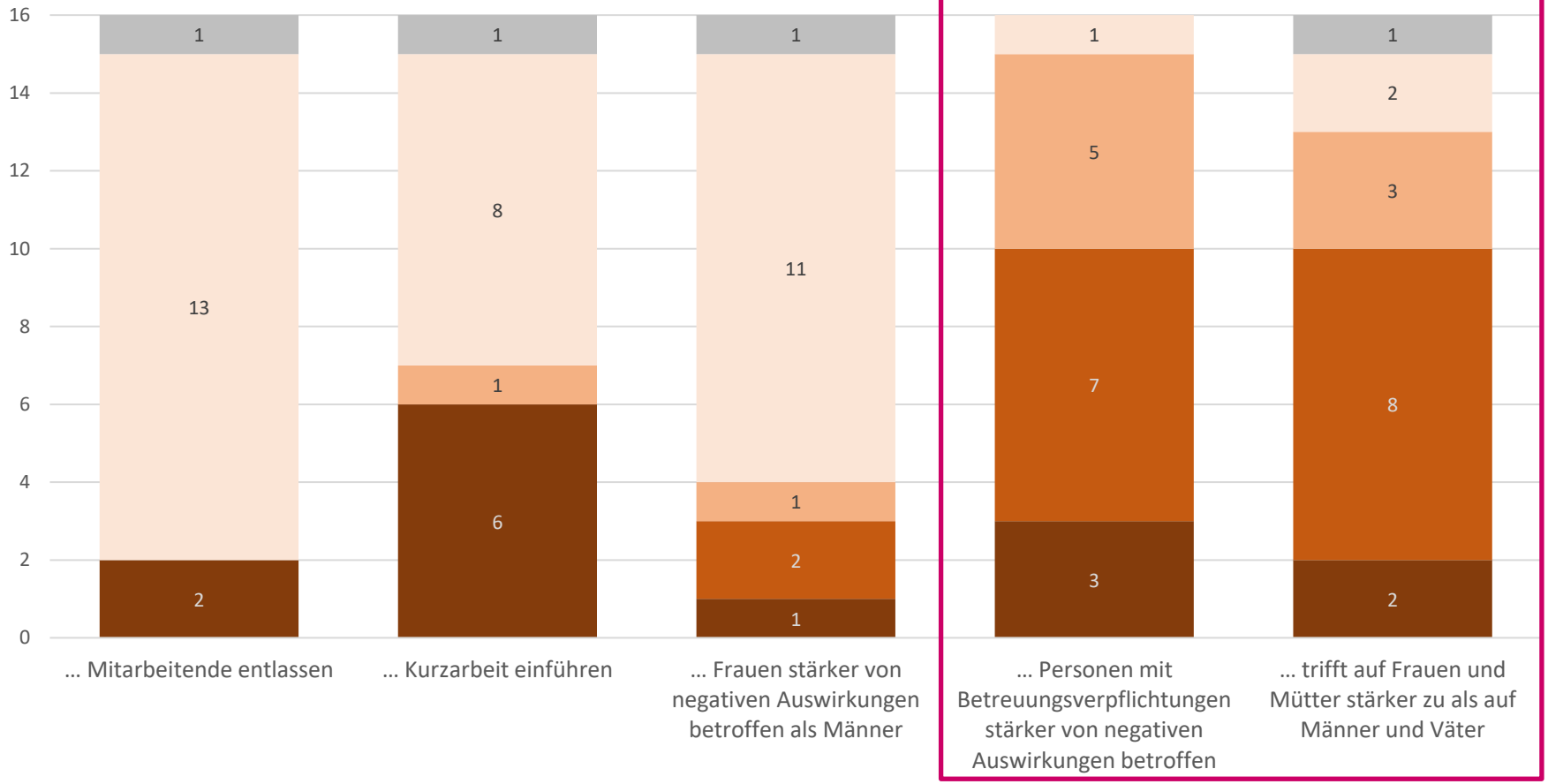
- Z.B. spürten **am stärksten** Zunahme von Partnerschaftskonflikten
- fühlten sich **am wenigsten** unterstützt vom privaten Umfeld

(Lanfranconi et al. forthcoming)



These 1: Frauen mit Betreuungs-Verpflichtungen sind von der Corona-Pandemie besonders betroffen

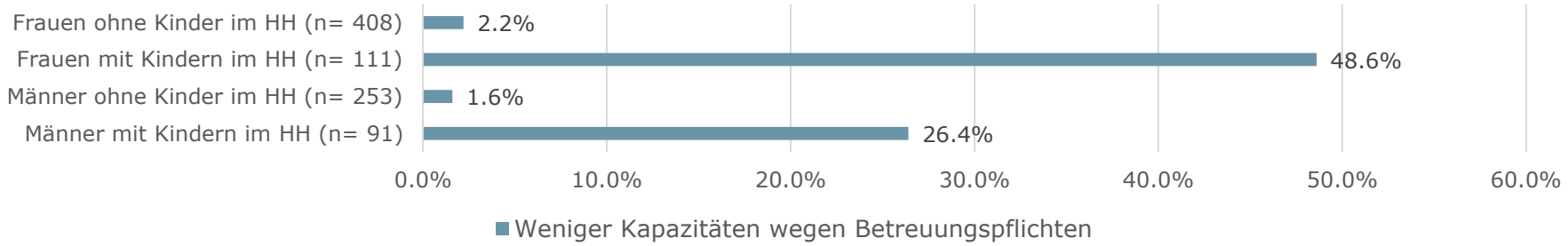
Herausforderungen im Unternehmen / in der Organisation aufgrund der COVID-19-Pandemie (n=16)



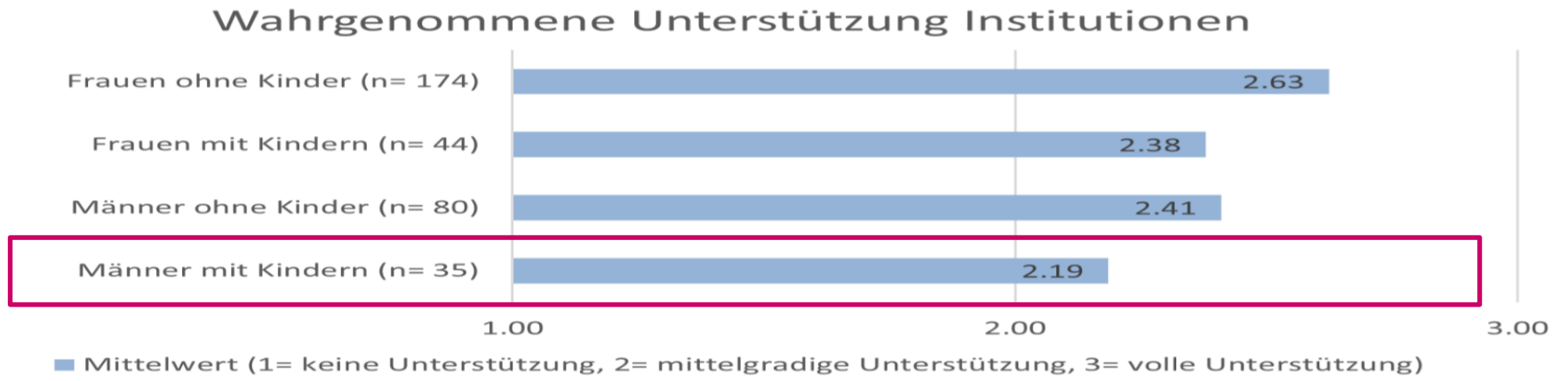
These 2: Auch Männer mit Betreuungsverpflichtungen haben mehr betreut – positiver Effekt Geschlechtergleichstellung?

These 2: Auch Männer mit Betreuungsverpflichtungen haben mehr betreut – positiver Effekt Geschlechtergleichstellung?

Männer mit Kindern haben auch mehr Betreuungsarbeit geleistet



… und berichten auch von Verhaltenseinschränkungen und häufiger von fehlender institutioneller Unterstützung (Lanfranconi et al. forthcoming)

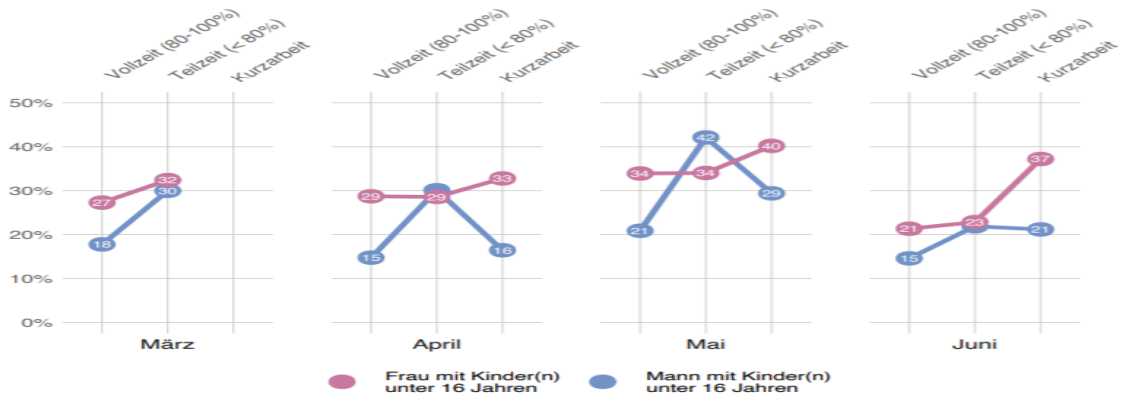


These 2: Auch Männer mit Betreuungsverpflichtungen haben mehr betreut – positiver Effekt Geschlechtergleichstellung?

Verschiedene Studien deuten in diese Richtung:

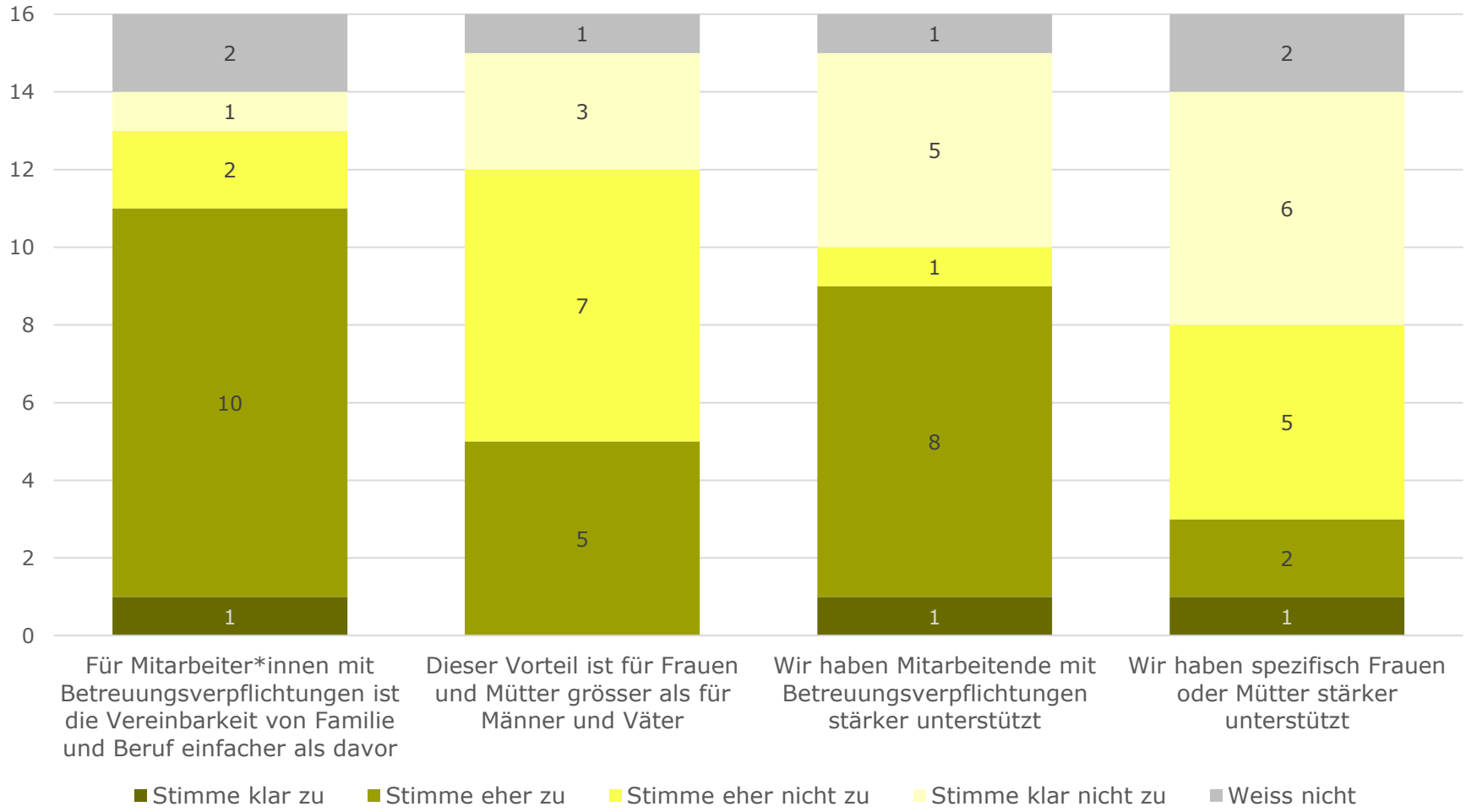
- Mehr Männer als Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern arbeiten im Homeoffice, da Frauen vermehrt in Branchen arbeiten, in denen kein Homeoffice möglich ist.
- Teilzeitarbeitende Männer (anders als vollzeitarbeitende Männer und Männer in Kurzarbeit) leisteten im Lockdown ca gleich viel Betreuungsarbeit wie teilzeitarbeitende Frauen (Bütikofer et al. 2020).

Abbildung 5: Reduzierte Kapazitäten für Erwerbstätigkeit aufgrund Kinderbetreuung – nach Erwerbspensum



«Wie hat sich Ihre berufliche Arbeitsbelastung im Vergleich zum Februar verändert?» «Weniger Kapazitäten aufgrund von Betreuungspflichten, Homeschooling usw.».

Chancen für Mitarbeitende mit Betreuungsverpflichtungen im Unternehmen / Organisation aufgrund COVID-19-Pandemie (n=16)



Folie

«Welche (staatliche) Unterstützung hätten Sie sich während der COVID-19-Pandemie gewünscht, um Ihre Mitarbeitenden (mit Kindern) besser unterstützen zu können?"

- 10 von 16 Befragten: «Personen mit Betreuungspflichten sind stärker von negativen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie betroffen»

- 10 von 16 Befragten: «dies trifft auf Frauen und Mütter stärker zu als auf Männer und Väter»

Notwendigkeit von Homeschooling besser prüfen. Wenn Notwendigkeit gegeben, **Alternativen, Hilfestellungen** und **Informationen** an Eltern, Schüler und Arbeitgeber abgeben.
Keine kantonalen oder gar gemeindlichen Regelungen, **sondern klare einheitliche Regelungen für die ganze Schweiz oder zumindest für grössere Regionen**.

Gute, zeitnahe und konsequente Kommunikation betreffend Quarantänepflicht

«Welche (staatliche) Unterstützung hätten Sie sich während der COVID-19-Pandemie gewünscht, um Ihre Mitarbeitenden (mit Kindern) besser unterstützen zu können?"

Keine zusätzliche staatliche Unterstützung (n=5)

Flexiblere Arbeitszeiten => **Ausdehnung/Verlagerung der Arbeitszeit auf Abend und Wochenende**

Mitarbeitende **mussten und haben sich selbst organisiert. Arbeitende Mütter können es sich nicht leisten einfach die Arbeit auszusetzen, bei den Kindern zu bleiben und ihren Job die anderen machen zu lassen**. Dies unabhängig vom finanziellen Aspekt sondern wegen dem behalten der Arbeitsstelle und des Arbeitsvolumens**. Da würde auch staatliche Unterstützung nicht viel ändern.**

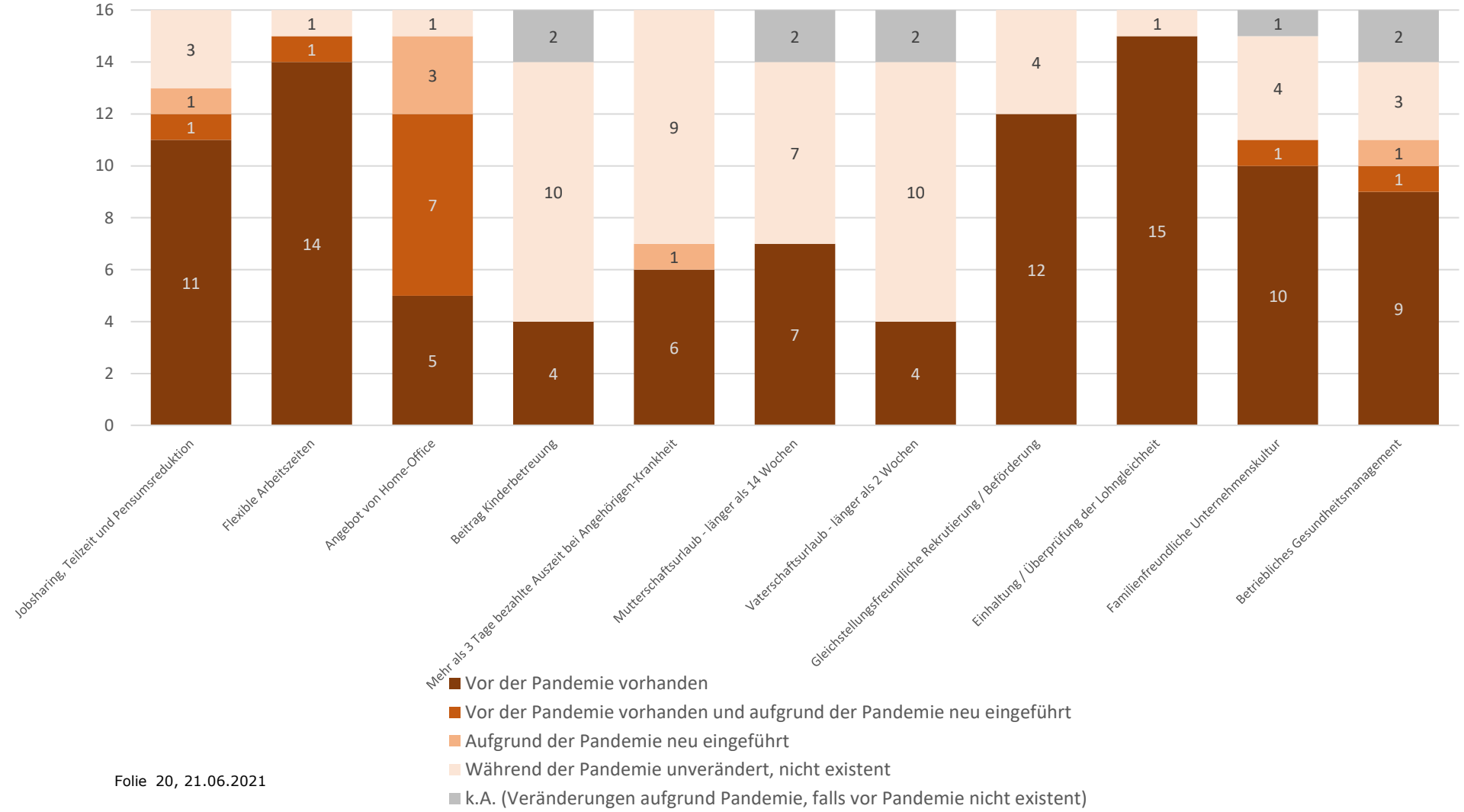
Achtung: Flexibilität seitens der Arbeitsorganisation vs. Gesundheit / Familienfreundlichkeit für Mitarbeitende!
Doch: Generell bessere Familienpolitik + spezifische Unterstützung im Falle von Lockdown / Quarantäne würde helfen

These 3: Unternehmen haben neue Massnahmen in Richtung Familien-freundlichkeit eingeführt

These 3: Unternehmen haben neue Massnahmen in Richtung Familien-freundlichkeit eingeführt

- Unternehmen haben verstärkt auf **neue Technologien** gesetzt (Riz et al. 2020; Weber 2020).
- …vermehrt **flexible Arbeitsformen in Bezug auf Ort und Zeit** geschaffen (Kös und Schäfer 2020; Kaczynska und Kümmerling 2021).
- Unternehmen haben in der Krise zwar Massnahmen eingeführt haben, welche ihren Angestellten dienen, jedoch kaum solche, welche den Familienmitgliedern der Angestellten von Nutzen wären: Kinder wünschen sich: **Reduktion von Stress von Eltern** und den **Verzicht auf Geschäftstelefonate und E-Mails am Abend und an den Wochenenden** (Krstić und Sladojević Matić 2020).

Angebote und Arbeitsformen im Unternehmen / in der Organisation vor COVID-19 und Veränderungen aufgrund der Pandemie (n=16)



These 4: Unternehmen planen in Zukunft flexible Arbeitsmodelle – Positiver Effekt auf Familien-freundlichkeit / Gleichstellung?

These 4: Unternehmen planen in Zukunft flexible Arbeitsmodelle – Positiver Effekt auf Familien-freundlichkeit / Gleichstellung?

- Ein Grossteil der Arbeitnehmenden wünscht in Zukunft flexible Arbeitsformen wie zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten (Chung et al. 2021; Wong et al. 2021).
- Arbeitgebende planen flexible Arbeitsmodelle für die Zukunft (Bonin et al. 2020).
- Dies kann Müttern helfen, im Erwerbsleben und in gut bezahlten Jobs mit Karrierechancen zu bleiben.
- Wenn flexible Arbeitsmodelle zur Norm, statt zur Ausnahme werden, hätte das auch positive Effekte auf die Männer und Väter (Chung et al. 2021).
- Es gibt auch negative Nebeneffekte von orts- und zeitflexiblem Arbeiten, wenn Unternehmen gleichzeitig auf traditionelle Arbeitsnormen und Vorstellungen von allzeit verfügbaren Arbeitnehmenden ausgehen (Chung et al. 2021).
- Flexible Arbeitsformen werden einen positiven Effekt auf die Geschlechtergleichstellung haben, **wenn bestehende Geschlechternormen reflektiert werden und gute familienpolitische Strukturen bestehen.**

Welche Erkenntnisse ziehen Sie aus den bisherigen Erfahrungen für die Zeit nach der COVID-19-Pandemie?

Flexiblere Arbeitszeiten und Jobsharing

Wir sind viel **flexibler** unterwegs. Vertrauen ins **HomeOffice** ist gewachsen

…das Vertrauen in **Flexibilität** bei **Arbeitszeiten und ortsunabhängigem** Arbeiten gestiegen ist

Breitere Einführung/Weiterführung von Home Office für fast alle MA-Gruppen. **Weiterhin flexible Handhabung, wenn MA Betreuungsaufgaben erfüllen müssen.** Wir sind ohnehin daran, die Arbeitsmodelle **für alle MA - Frauen und Männer - zu flexibilisieren: z.B. Job Sharing auch in Führungspositionen**.

Wir bieten bei Bedarf Homeoffice an. **Auf Mitarbeiterbedürfnisse eingehen, beim Ausmass der Kurzarbeitszeit.**

Welche Erkenntnisse ziehen Sie aus den bisherigen Erfahrungen für die Zeit nach der COVID-19-Pandemie?

Die flexiblere und familienfreundlichere Arbeitszeit durch Home Office fördert ein **stressfreieres Arbeiten und die Motivation der MA**. Viele MA arbeiten **konzentrierter und mehr als die vereinbarte Arbeitszeit**. **Daher muss aber darauf geachtet werden, dass die MA auch ihre Pausen und Freizeit haben**.

Homeoffice führt zu einer starken Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort. Diese Entwicklung ist vermutlich Familienfreundlich. **Allerdings darf Homeoffice nicht mit Kinderbetreuung verwechselt werden**.

Der Home-Office-Anteil wird wahrscheinlich noch zunehmen **und als Arbeitgeber müssen wir darauf bedacht sein, dass die Kultur der Unternehmung** trotzdem weiterhin gut gepflegt werden kann. Hier gilt es neue Wege zu suchen.

These 5: Unternehmen mit Familien- und Gleichstellungs-freundlichen Strukturen besser auf Krise vorbereitet als andere?

These 5: Unternehmen mit Familien- und Gleichstellungs-freundlichen Strukturen besser auf Krise vorbereitet als andere?

- Untersuchung von acht KMU aus Deutschland, welche als familienfreundlich zertifiziert wurden, zeigt **«Gelingensbedingungen» von orts- und zeitflexiblem Arbeiten**:
  - technische Ausstattung
  - klare und transparente Regelung von Arbeitsprozessen und Kommunikation
  - Kultur des Vertrauens und Teamkultur im Betrieb (Kaczynska und Kümmerling 2021)

- **Untersuchung zu Jobsharer*innen** in Deutschland zeigt:
  - während der Krise Flexibilität und Unterstützung und die Vorteile der Abstimmung und Entscheidung im Tandem nutzen
  - erleichtert die Bewältigung von neuen Belastungen (Krzywdzinski und Christen 2020)

These 5: Unternehmen mit Familien- und Gleichstellungs-freundlichen Strukturen besser auf Krise vorbereitet als andere?

Autonome, selbstorganisierte Teams **bewähren** sich in jeder Situation (GR).

unsere firmeninterne Politik zu Familienfreundlichkeit/Gleichstellung **hat sich bewährt** und soll unbedingt weiter beibehalten werden (LU).

Wir waren bereits vor Covid-19 auf guten Weg und sehen die **Notwendigkeit und auch die Vorteile eines familienfreundlichen Arbeitgeber** für unser Unternehmen (LU).

Home Office ist etabliert, hat sich bewährt und wird im gleichen Umfang beibehalten Familienfreundlichkeit respektive gute Vereinbarung von Privatleben und Beruf war auch bereits vor der Pandemie wichtig (LU).

Vorläufiges Fazit

Vorläufiges Fazit

- Frauen mit Betreuungspflichten sind von der Corona-Pandemie besonders betroffen.
- Auch Männer mit Betreuungsverpflichtungen haben mehr betreut.
- Viele Unternehmen – auch in der Zentralschweiz – haben neue Massnahmen in Richtung Familienfreundlichkeit eingeführt.
- Viele Unternehmen planen in Zukunft flexible Arbeitsmodelle beizubehalten.
- Unternehmen mit Familien- und Gleichstellungs-freundlichen Strukturen waren besser auf die Krise vorbereitet als andere.

- Die Schweiz braucht generell eine besser ausgebaute Familienpolitik und gezielte Unterstützung bei der Kinderbetreuung im Fall eines Lockdowns.
- Die Corona-Pandemie birgt viele Chancen für die Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.
- Jedoch muss die Zukunft der Arbeit Familien- und Gleichstellungsfreundlich ausgestattet sein.

Vorläufiges Fazit: Was können Unternehmen tun?

- Achtung auf **Arbeitszeitbegrenzun**g / Pausen / Freizeit / Gesundheit der MA (LU)
- **Kinderbetreuung** gewährleisten (Homeoffice nicht gleich Kinderbetreuung, LU)
- **Mitarbeitende in Entscheidungen einbeziehen** (Art des flexiblen Arbeitens etc., LU, GR): Möglichst viel Kontrolle / Mitgestaltungsmöglichkeiten an die Arbeitnehmenden zu Arbeitszeit, -ort und –inhalt (Lanfranconi et al. 2019)
- **Kultur des Vertrauens / Familien-freundliche Kultur** (GR, LU): Emotionale Unterstützung von Betreuenden zentral: Vorgesetzte als Vorbilder, etc. (Lanfranconi et al. 2019)
- Flexibles Arbeiten **für ALLE** – z.B. Topsharing / Teilzeit auch in Führungspositionen (LU)
- Gefahr, dass **Homeoffice wiederum Geschlechterungleichheiten** verstärkt – wenn mehr Frauen in Funktionen arbeiten, wo dies nicht möglich ist (GR)
- **Gleichstellungsmassnahmen:** Lohngleichheit, Geschlechtersensible Rekrutierungs- und Beförderungsprozesse (LU)
- Gerechte Verteilung der Care-Arbeit in den Familien – Männer und deren Arbeitgebende in „die Pflicht nehmen“ (GR)
- Beratung / Zertifizierung / Workshops: www.vclg.ch, Prädikat UND, www.gleichstellen.ch

Literatur 1

- Bonin, Holger; Eichhorst, Werner; Kaczynska, Jennifer; Kümmerling (2020): Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice: Kurzexpertise. Online verfügbar unter https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/70079, zuletzt geprüft am 24.03.2021.
- Bütikofer, Sarah; Craviolini, Julie; Hermann, Michael; Krähenbühl, David (2020): Schweizer Familien in der Covid-19-Pandemie. Spezialauswertung der SRG-Corona-Monitorts zu Familien- und Betreuungsstrukturen im Kontext der Krise. SOTOMO.
- Chung, Heejung; Birkett, Holly; Forbes, Sarah; Seo, Hyojin (2021): Covid-19, Flexible Working, and Implications for Gender Equality in the United Kingdom. In: Gender & Society, 089124322110013. DOI: 10.1177/08912432211001304.
- Kaczynska, Jennifer; Kümmerling, Angelika (2021): Flexibel in Zeit und Raum – Gelingensbedingungen von Homeoffice und mobiler Arbeit in KMU. In: Thomas Haipeter, Fabian Hoose und Sophie Rosenbohm (Hg.): Arbeitspolitik in digitalen Zeiten: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 83–108.
- Kös, Hans-Peter; Schäfer, Holger (2020): Arbeitsmarktpolitik: Corona-Effekte und Handlungsoptionen. Eine beschäftigungspolitische Einordnung. In: IW-Policy Paper, No.20/2020.
- Krstić, Nataša; Sladojević Matić, Jelena (2020): Should children become key stakeholders in designing family-friendly workplaces? In: IJSSP 40 (9/10), S. 1125–1139. DOI: 10.1108/IJSSP-07-2020-0331.
- Krzywdzinski, Martin; Christen, Svenja (2020): Im Tandem durch die Krise: Arbeit im Jobsharing während der COVID-19-Pandemie. Online verfügbar unter https://www.econstor.eu/handle/10419/223207, zuletzt geprüft am 24.03.2021.
- Landivar, Liana Christin; Ruppanner, Leah; Scarborough, William J.; Collins, Caitlyn (2020): Early Signs Indicate That COVID-19 Is Exacerbating Gender Inequality in the Labor Force. In: Socius 6, 237802312094799. DOI: 10.1177/2378023120947997.
- Lanfranconi, Lucia (forthcoming, 2021): Das gute Leben im Lockdown? Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit und ohne Kinder im Haushalt während des Covid-19 Lockdowns 2020 durch eine Befragung an einer Deutschschweizer Hochschule. In: GENDER Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft.

Literatur 2

- Lanfranconi, Lucia M., Müller Marianne, Pilotto Maria, Fuchs Gesine, Gebhard Oriana (2019). Literatur- und Marktanalyse zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Abrufbar unter: https://zenodo.org/record/3378697#.XaojsUZKhPa
- Lanfranconi, Lucia M. (2014a): Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs? Eine qualitative Untersuchung (un-)gleichheitsgenerierender Massnahmen in der Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive. Dissertation. Universität Fribourg, Fribourg. Online verfügbar unter http://gleichstellen.ch/src/downloads/A4_Lanfranconi_Dissertation_30.Juli_DEF.pdf.
- Lanfranconi, Lucia M.; Valarino, Isabel (2014b): Gender equality and parental leave policies in Switzerland: A discursive and feminist perspective. In: *Critical Social Policy* 34 (4), S. 538–560. DOI: 10.1177/0261018314536132.
- Manzo, Lidia Katia C.; Minello, Alessandra (2020): Mothers, childcare duties, and remote working under COVID-19 lockdown in Italy: Cultivating communities of care. In: Dialogues in Human Geography 10 (2), S. 120–123. DOI: 10.1177/2043820620934268.
- Riz, Nicola; Partacini, Luciano; Becker, Ulrich; Lun, Georg; Dibiasi, Andreas; Pechlaner, Harald (2020): Die Effekte der Covid-19-Pandemie in Südtirol. Die Sicht der Südtiroler Unternehmen, zuletzt geprüft am 24.03.2021.
- Weber, Andrea (2020): Nach dem Corona-Schock: Digitalisierungspotenziale für Deutschland. Online verfügbar unter https://www.econstor.eu/handle/10419/219033, zuletzt geprüft am 24.03.2021.
- Wong, Ada Hiu Kan; Cheung, Joyce Oiwun; Chen, Ziguang (2021): Promoting effectiveness of "working from home": findings from Hong Kong working population under COVID-19. In: AEDS 10 (2), S. 210–228. DOI: 10.1108/AEDS-06-2020-0139.