

**„ES IST EINE POLITISCHE  
UND GESELLSCHAFTLICHE  
AUFGABE, ARBEITSPLÄTZE  
ZU TRANSFORMIEREN  
UND SOZIALE NORMEN  
ZU ENTWICKELN,  
DIE MENSCHEN  
UNTERSCHIEDLICHEN  
GESCHLECHTS EINE  
GLEICHBERECHTIGTE  
TEILHABE ERMÖGLICHEN.“**



NICOLE HARTH

# Geschlechtsstereotype und Rollenkonflikte während der Coronapandemie: eine psychologische Betrachtung

Nicole Harth (Ernst-Abbe-Hochschule Jena)

---

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, welche Auswirkungen der Coronapandemie auf Menschen unterschiedlichen Geschlechts, hier insbesondere auf Cis-Männer und Cis-Frauen, beobachtet werden. Ausgangspunkt bildet der demokratische Anspruch, Menschen unterschiedlichen Geschlechts gleiche Behandlung, Teilhabe und Chancen zu ermöglichen. Auf Grundlage einer aktuellen Querschnittsstudie sowie unter Bezugnahme grundlegender sozialpsychologischer Forschung werden geschlechtsspezifische Unterschiede während der Coronapandemie besonders deutlich. Insbesondere Eltern werden in der Krise verstärkt mit klassischen Erwartungen an ihre Geschlechterrolle konfrontiert. Annahmen darüber, wie Erwerbsarbeit, finanzielle Absicherung sowie die Kinderbetreuung aufgeteilt werden sollen, hängen auch in der modernen demokratischen Gesellschaft stark mit traditionellen Geschlechtsstereotypen zusammen. Sowohl psychologische Folgen als auch strukturelle Aspekte dieser Stereotype werden diskutiert.

---

## Empfohlene Zitierung:

Harth, Nicole (2021): Geschlechtsstereotype und Rollenkonflikte während der Coronapandemie: eine psychologische Betrachtung. In: Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft [Hrsg.]: Wissen schafft Demokratie. Schwerpunkt Demokratiegefährdungen in der Coronakrise, Band 9. Jena, S. 186–195.

## Schlagwörter:

*Sozialpsychologie, Soziale Rollentheorie, Rollenkonflikte, Geschlechtsstereotype, soziale Ungleichheit*

## Soziale Ungleichheiten und die Coronapandemie

Moderne demokratische Gesellschaften legen großen Wert auf die Gleichstellung der Geschlechter. Der demokratische Anspruch ist, Menschen unterschiedlichen Geschlechts gleiche Chancen auf Teilhabe und die Gestaltung der Gesellschaft zu ermöglichen. Es geht also nicht nur um materielle (Un-)Gleichheiten wie beispielsweise das Einkommen, sondern auch um die Frage danach, wer die Möglichkeit hat, sich und seinen Bedürfnisse Gehör zu

verschaffen und sich in gesellschaftliche Debatten aktiv einzubringen (Rosenthal 2016). Dabei kann die Geschlechtergerechtigkeit als ein Gradmesser für Demokratie verstanden werden, bei der die Frage im Raum steht, ob die Interessen von Männern, Frauen und Menschen, die sich nicht diesen Kategorien zuordnen, gleichermaßen Berücksichtigung finden. Dass mit zur Verfügung stehenden sozioökonomischen Ressourcen auch politische Partizipation steigt, ist ein robuster Befund sozialwissenschaftlicher Forschung (Schäfer 2010).

Seit Beginn der Coronapandemie wurde untersucht und diskutiert, ob die Krise Ungleichheiten in der Gesellschaft weiter verstärkt. Schnell zeigt sich in ersten Studien, dass Menschen mit geringem Einkommen, unsicheren Beschäftigungsverhältnissen oder engem Wohnraum verstärkt unter der Krise zu leiden haben (z. B. Kohlrausch/Zucco 2020). Sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene wurden Frauen, insbesondere Mütter, in den sozialen Medien und Tageszeitungen als „Verliererinnen der Krise“ (Gesterkamp 2020; Pfund 2020) bezeichnet. Zwei Aspekte stehen dabei vorrangig im Mittelpunkt: zum einen die Schutzbedürftigkeit von Frauen, die während der Pandemie zu Hause einem erhöhten Risiko an Gewalt durch ihre Lebenspartner ausgesetzt sind, zum anderen die beruflichen Einbußen und der erhöhte Betreuungsbedarf der Kinder während des Lockdowns von Betreuungs- und Bildungseinrichtungen.

In diesem Beitrag wird ein psychologischer Blick auf die Situation geworfen und der Frage nachgegangen, wie es Menschen im Lockdown ergeht, vor allem im Homeoffice, mit den unterschiedlichen Anforderungen seitens der Familie und des Berufs. Dabei werden die sozialen Rollen, also die unterschiedlichen Erwartungen, mit denen Frauen und Männern konfrontiert werden, besonders in den Blick genommen.

## Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Trotz der gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahrzehnte hin zu mehr Geschlechtergleichheit im öffentlichen Leben und auf dem Arbeitsmarkt verteilen sich Männer und Frauen immer noch ungleich auf verschiedene Berufszweige (z. B. Cortes/Pan 2017). Konkret bedeutet dies beispielsweise, dass insbesondere Frauen in Berufsausbildungen wie Erzieherinnen, Kranken- und

---

**Geschlechtergerechtigkeit kann als ein Gradmesser für Demokratie verstanden werden, bei der die Frage im Raum steht, ob die Interessen von Männern, Frauen und Menschen, die sich nicht diesen Kategorien zuordnen, gleichermaßen Berücksichtigung finden.**

---

Altenpflegerinnen stark überrepräsentiert sind, während Männer eher gehäuft in technischen Berufen vertreten sind. Diese ungleiche Verteilung an sich stellt nicht notwendigerweise ein Problem dar (Kessler/Harth 2020). Gleichheit (z. B. eine 50:50-Aufteilung) wird nicht zwingend als gerecht und erstrebenswert erachtet. Die Vielzahl an Berufsmöglichkeiten wird unterschiedlichen Talenten und Interessen sogar eher gerecht. Zum Problem wird Ungleichheit dann, wenn die Wahl des Berufs an einen unfairen Zugang zu materiellen und immateriellen Ressourcen der Gesellschaft gekoppelt ist (ebd.). Konkret werden soziale Berufe, in denen Frauen häufiger vertreten sind, im Durchschnitt schlechter bezahlt. Auch die Möglichkeit zum Homeoffice oder eine flexible Arbeitszeitgestaltung, insbesondere während der Coronapandemie, ist in manchen Berufen nicht denk- oder realisierbar. In der Coronakrise wurden bestimmte Berufsgruppen und Bereiche des öffentlichen und sozialen Lebens durch die Politik als *systemrelevant* betitelt. Dazu zählen beispielsweise das Gesundheitswesen, auch das Pflegepersonal, die innere Sicherheit, die Grund- und Lebensmittelversorgung sowie Lehrkräfte und Erzieher\*innen. Die große Mehrheit der als systemrelevant definierten Berufe und Tätigkeiten wird von Frauen ausgeübt und weist außerhalb von Krisenzeiten, wie oben erwähnt, ein geringes gesellschaftliches Ansehen sowie eine unterdurchschnittliche Bezahlung auf. Darüber hinaus haben die Schließungen von Schulen und Kindertagesstätten den Bedarf an heimischer Kinderbetreuung massiv erhöht, was sich mit hoher Wahrscheinlichkeit besonders stark auf berufstätige Mütter auswirkte. Diskussionen um die gesellschaftliche Unverzichtbarkeit der Menschen, die in sogenannten systemrelevanten Bereichen tätig sind sowie um deren Entlohnung und um allgemeine Erwartungen an soziale Geschlechterrollen haben zu einigen Fragen angeregt: Wie beeinflusst die Coronapandemie Menschen unterschiedlichen Geschlechts? Findet tatsächlich eine Retardierung der Geschlechtsstereotype statt und fallen Männer und Frauen in ihre traditionellen Rollen zurück? Welche psychischen und sozialen Folgen sind mit den unterschiedlichen Erwartungen verbunden?

---

**Die große Mehrheit der in der Coronakrise als systemrelevant definierten Berufe und Tätigkeiten wird von Frauen ausgeübt und weist außerhalb von Krisenzeiten ein geringes gesellschaftliches Ansehen sowie eine unterdurchschnittliche Bezahlung auf.**

---

Die Frage nach Geschlechter(un)gleichheit kann am Beispiel der Bezahlung veranschaulicht werden. Nach wie vor werden Frauen bei vergleichbarer Tätigkeiten in vielen Berufen schlechter bezahlt als Männer (Statistisches Bundesamt 2020). Dieses Phänomen wird als *Gender Pay Gap* bezeichnet und lässt sich nicht nur darüber erklären, dass Frauen und Männer unterschiedliche Berufe ergreifen. Der Unterschied lag zwischen 2006 und 2015 relativ konstant bei 21 %. Dieser unbereinigte Wert zeigt zunächst den durchschnittlichen Unterschied im Brutto-Stundenlohn von Frauen und Männern im Allgemeinen an. Die sogenannte bereinigte Lohnlücke, bei der tatsächlich nur die Höhe des Unterschieds im Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern mit vergleichbaren Berufen und Qualifikationen einfließt, liegt bei geschätzten 6 % (ebd.). Im Sachbericht der Bundesregierung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017) werden neben Unterschieden in der Entlohnung schlechtere Aussichten auf Karrierechancen ebenso erwähnt wie der Sachverhalt, dass Frauen beim Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung Stellen angeboten werden, für die sie formal überqualifiziert sind. Für die ungleiche Verteilung ist nicht ein

einzigster Faktor verantwortlich, sondern es liegen multiple Gründe vor, die miteinander verwoben sind. In der Literatur werden individuelle Faktoren (geschlechtsspezifische Präferenzen, z. B. Cortes/Pan 2017), soziale Faktoren (Stereotype, z. B. Eagly/Wood 2012; Fröhlich et al. 2020) und strukturelle Faktoren (Rahmenbedingungen, Pološki Vokić 2019) diskutiert.

Insgesamt fanden sich während des Lockdowns im Frühjahr 2020 viele Menschen in ungewohnten Situationen wieder. Einige berichteten über mehr freie Zeit als zuvor; Entschleunigung galt als positiver Nebeneffekt dieser Pandemie (Gerold/Geiger 2020). Für andere war die Situation höchst anspruchsvoll, speziell für Eltern, die von zu Hause aus arbeiteten und gleichzeitig versuchten, ihre Kinder zu Hause zu betreuen, zu unterrichten, sich um den Haushalt zu kümmern und sich somit in einem permanenten Spannungsfeld befanden. Allein in Deutschland waren davon mehr als 14 Millionen Eltern betroffen (Bujard et al. 2020). Die Frage lag nahe, wie sich dieser Rollenkonflikt, d. h. die widersprüchlichen Anforderungen an unterschiedliche soziale Rollen (z. B. Elternschaft, Arbeitnehmer\*in), auf die Bewertung der Krise und das psychische Wohlbefinden auswirken würde (siehe Kahn et al. 1964; Harth/Mitte 2020). Basierend auf den ungleichen sozialen und ökonomischen Voraussetzungen von Frauen und Männern wurde angenommen, dass die Maßnahmen der Coronapandemie verschiedene psychologische Auswirkungen haben würden. Wir testeten die Hypothese, dass Frauen einen stärkeren inneren Rollenkonflikt und damit einhergehend eine höhere emotionale Belastung während des Lockdowns aufweisen würden als Männer.

---

**Insgesamt fanden sich während des Lockdowns im Frühjahr 2020 viele Menschen in ungewohnten Situationen wieder. Einige berichteten über mehr freie Zeit als zuvor, für andere war die Situation höchst anspruchsvoll, speziell für Eltern.**

---

## Soziale Rollen und Geschlechtsstereotype

Selbst in modernen liberalen Gesellschaften sind traditionelle Geschlechterrollen sichtbar; viele Aufgaben werden auf der Grundlage des Geschlechts aufgeteilt (Bear/Glick 2017). Das Stereotyp der Mutterschaft beinhaltet immer noch die Vorstellung, unersetzlich und die Hauptversorgerin der Kinder zu sein (Elvin-Nowak/Thomsson 2001). Historisch gesehen übernahmen Frauen und Männer in der Gesellschaft bestimmte Aufgaben. Nach der Sozialen Rollentheorie (Eagly/Wood 2012) haben sich daraus Vorstellungen und Erwartungen entwickelt, worin Männer und Frauen typischerweise gut sind, z. B. dass Frauen emotionaler und besser dafür geeignet sind, sich um andere Menschen zu kümmern. Heute ist diese Aufteilung nicht mehr nötig, aber die Bilder bestehen – erst durch andere Tätigkeiten werden neue Bilder geprägt, z. B. emotionale Männer. Die Soziale Rollentheorie postuliert also, dass die Stereotype darüber, was einen „typischen“ Mann oder eine „typische“ Frau ausmacht, vor allem durch die Verteilung von Männern und Frauen in soziale Rollen innerhalb ihrer Gesellschaft entstehen. Nach dieser Theorie haben die typischen traditionellen Rollen, die Menschen über ihre lange Geschichte der Arbeitsteilung und Sozialisation innehaben, soziale Stereotype geformt. Traditionell kümmerten sich Frauen um den Haushalt und die Kinder, während Männer die Rolle des Ernährers und Geldgebers einnahmen und Rollen besetzten, die stärker mit

Autorität und Macht verbunden waren. Durch die langjährige Forschung in diesem Bereich wissen wir, dass Menschen deshalb davon ausgehen, dass bestimmte Eigenschaften, die mit diesen Rollen verbunden sind (z. B. fürsorglich versus durchsetzungsfähig sein), charakteristisch für die Gruppe von Menschen angenommen werden. In anderen Worten: Frauen werden eher als emotional und fürsorglich angesehen als Männer. Umgekehrt werden Männern eher Dominanz und analytische Fähigkeiten zugesprochen. Aktuelle Umfragen zeigen, dass die finanzielle Unterstützung der Familie bei Männern als wichtiger Faktor dafür gilt, ein guter (Ehe-)Partner zu sein, während dies in bedeutsam geringerem Umfang für Frauen gilt (Pew Research Center 2017). Die oben beschriebene geschlechtsspezifische Arbeitsteilung trägt scheinbar nach wie vor zu Geschlechtsstereotypen bei. So prüften Koenig und Eagly (2014) die Annahme der *Sozialen Rollentheorie*, dass Stereotype über soziale Gruppen mit den typischen Berufsrollen der Gruppen assoziiert sind.

In einem ersten Schritt wurden Bilder erfragt, die Studierende von bestimmten Berufsgruppen haben – insbesondere solche, bei denen bestimmte Geschlechter oder soziale Gruppen hinsichtlich der Allgemeinbevölkerung überrepräsentiert sind (z. B. Reinigungskräfte, Grundschullehrkräfte, Manager\*innen). Dann wurden andere Studierende befragt, welche Attribute sie typischerweise bei diesen sozialen Gruppen und Geschlechtern (Migrant\*innen, Frauen, Männern ...) vermuten. Koenig und Eagly zeigten: Die stereotypen Bilder der Teilnehmenden über die Geschlechter und sozialen Gruppen ließen sich jeweils aus der Tätigkeit ableiten, die diese Personen üblicherweise ausüben. Die Ergebnisse reihen sich in eine Vielzahl ähnlicher Erkenntnisse unterschiedlicher Autor\*innen ein. Wenn beispielsweise das Geschlecht von Bewerber\*innen variiert wird (z. B. Marina Müller versus Martin Müller), während alle anderen Informationen wie Lebenslauf und Abschlussnote konstant gehalten werden, bekommen Männer bei gleichen Aufgaben und Voraussetzungen ein höheres Einstiegsgehalt angeboten und ihnen wird mehr Verantwortung übertragen als Frauen. Dieser Effekt verstärkt sich, wenn die Bewerber und Bewerberinnen geschlechtsstereotype Verhaltensweisen im Bewerbungsgespräch zeigen. Ärgerlich und dominant auftretende Männer werden selbst von professionellen Personal\*innen als besonders kompetent eingestuft (z. B. Brescoll/Uhlmann 2008), während ärgerliche Frauen als emotional und wankelmütig eingestuft werden. Zusammenfassend unterstützen diese Studien die Vorhersage der *Sozialen Rollentheorie*, dass Geschlechtsstereotype und berufliche Verteilung der Geschlechter in einem wechselseitigen Zusammenhang stehen (Eagly/Wood 2012) und an Frauen und Männer unterschiedliche soziale Erwartungen herangetragen werden.

---

**Frauen werden eher als emotional und fürsorglich angesehen als Männer. Umgekehrt werden Männern eher Dominanz und analytische Fähigkeiten zugesprochen.**

---

## **Geschlechtsspezifische Auswirkungen der Coronapandemie**

Die Kombination von Betreuungsaufgaben einschließlich finanzieller und emotionaler Verantwortung und arbeitsbezogenen Druck während der Pandemie wird als ein Risikofaktor für vermindertes Wohlbefinden während der Pandemie diskutiert (Liu et al. 2020). Frühere Forschungen haben bereits gezeigt, dass die unterschiedlichen Anforderungen, die soziale Rollen mit sich bringen, insbesondere

der Konflikt zwischen Familie und Erwerbsarbeit, als Risikofaktor für psychisches Wohlbefinden gelten. Es gibt eine Vielzahl von Belegen dafür, dass Rollenkonflikte aufgrund von schwer zu vereinbarenden Aufgaben mit psychosomatischen Stresssymptomen einhergehen (Blom et al. 2017). Konkret wird über Erschöpfung, Schlafstörungen und Burnout berichtet (Bakker et al. 2005). In der Literatur werden Erschöpfung und Burnout eher als weibliche Erfahrung diskutiert (Purvanova/Muros 2010). Tatsächlich scheinen Männer und Frauen emotionale Erschöpfung auf unterschiedliche Weise zu erleben (Maslach et al. 2001). In Übereinstimmung mit der Geschlechterrollentheorie (Eagly/Wood 2012) scheinen Frauen eher Müdigkeit und Energiemangel auszudrücken. Dies wird darauf zurückgeführt, dass sie seit ihrer Kindheit eher ermutigt werden, ihre Emotionen zu zeigen, während Jungen nach wie vor eher dazu angeregt werden, ihre Emotionen zu verbergen und es zu vermeiden, schwach zu erscheinen. Entsprechend wird seit einigen Jahren darüber diskutiert, dass Erschöpfung, Burnout und Depression bei Männern eher unerkannt bleiben oder sich in anderer Form manifestieren. Es gibt Hinweise darauf, dass Belastungen externalisiert werden und sich tendenziell in aggressivem Verhalten gegenüber sich selbst (Suchterkrankungen) oder anderen Menschen (Gewalt in der Beziehung) zeigen. In Zeiten der Pandemie, mit neuartigen Tagesabläufen und Routinen, in denen die verschiedenen sozialen Rollen und Aufgaben aufeinanderprallen, war eine Zunahme dieser Symptome zu erwarten. Gleichzeitig wurde vor einem Anstieg häuslicher Gewalt gewarnt. Die Notrufstellen und Frauenhäuser verzeichneten eine Zunahme der Anrufe von Kindern und Frauen, denen aufgrund der Corona-Maßnahmen zu Hause Gewalt drohte (Glaeske 2020).

Mehrere Studien untersuchten seit Beginn der Pandemie, ob und wie sich der Lockdown im Frühjahr 2020 aufgrund der COVID-19-Epidemie auf Frauen und Männern ausgewirkt hat. Gemeinsam vertreten sie die These, dass die Coronakrise die bestehende soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern verschärfe. Innerhalb von Deutschland scheinen Frauen und Männern in ähnlichem Ausmaß von Kurzarbeit betroffen zu sein (Pusch/Seiffert 2020). Allerdings übernehmen Mütter deutlich häufiger als Väter die anfallende zusätzliche Betreuungsarbeit. Es wurde befürchtet, dass sich „Mütter und Väter unter dem Druck der Krise wieder an traditionellere Rollenmuster gewöhnen“ (Kohlrausch/Zucco 2020: 2). Dennoch deuten andere Studien darauf hin, dass Väter sich stärker in die Hausarbeit und Kindererziehung einbrachten als noch vor der Krise (Alon 2020). In einer kanadischen Studie gaben Eltern an, die Hausarbeit nun gerechter zu teilen. Insbesondere Männer gaben an, mehr Zeit mit Hausarbeit, wie Wäschewaschen und Kochen, zu verbringen (Shaffer/Milkie/Scheibling 2020). Wie also passt dies zum Bild, das in den sozialen Medien gezeichnet wird und in dem Frauen als Verliererinnen der Krise bezeichnet werden? In unserer eigenen Studie (Harth/Mitte 2020) haben wir im Jahr 2020 zwischen März und April 4.653 Menschen in Deutschland zu den sozialen und emotionalen Auswirkungen der Coronapandemie befragt. Wenn auch nicht repräsentativ, so waren doch Personen aus allen Bundesländern und eine breite Altersspanne vertreten. Die Beteiligten waren im Durchschnitt 30 Jahre alt, mit einer Spanne von 16 bis 79 Jahren. Etwa 61 % der Befragten gaben an weiblich zu sein, etwa 36 % gaben männlich an, 1 % divers und die restlichen Befragten machten keine

---

**In unserer eigenen Studie (Harth/Mitte 2020) haben wir im Jahr 2020 zwischen März und April 4.653 Menschen in Deutschland zu den sozialen und emotionalen Auswirkungen der Coronapandemie befragt.**

---

Angaben zu ihrem Geschlecht. Von den Befragten befanden sich 46 % in einem Arbeitsverhältnis, knapp 44 % studierten, 5 % befanden sich in Elternzeit und 2,5 % waren nicht erwerbstätig. Von den Befragten gaben 24% an, Eltern nicht volljähriger Kindern zu sein (530 Personen). Uns interessierte insbesondere der innere Rollenkonflikt, konkret inwieweit die unterschiedlichen Anforderungen im Lockdown als herausfordernd und als emotionale Belastung erlebt wurden.

Die Auswertung der Daten zeigt, dass sich Männer und Frauen nicht grundsätzlich hinsichtlich der Einschätzung dieser Aspekte unterschieden. Personen, die keine Kinder zu betreuen hatten, empfanden weniger Rollenkonflikt und waren weniger erschöpft und emotional belastet als Personen mit Care-Aufgaben – ungeachtet ihres Geschlechts, d. h. Männer und Frauen gleichermaßen. Innerhalb der Gruppe der Eltern gab es allerdings einen sichtbaren Geschlechterunterschied: Mütter berichteten im Allgemeinen über die höchsten Rollenkonflikte und über die größte emotionale Belastung. Etwa ein Drittel (34 %) aller Mütter gab an, stark oder sehr stark belastet zu sein, während bei den Vätern diese Aussage etwas mehr als ein Viertel (27 %) machten. Konkret gaben diese Mütter und Väter an, sich in den letzten 2 bis 3 Tagen sehr oft schlapp, kraftlos und müde gefühlt zu haben.

Allerdings gab es ein unerwartetes Ergebnis. Väter, die besonders stark unter dem Rollenkonflikt, also den unterschiedlichen beruflichen und privaten Anforderungen litten, und dies als sehr hohe Anforderung bezeichneten, waren emotional stärker belastet als Frauen mit dem gleichen Ausmaß an erlebtem Rollenkonflikt. In anderen Worten: Männer, die die unterschiedlichen beruflichen („Ernährer“) und privaten Erwartungen („fürsorglicher Vater“) erfüllen möchten, kommen mit dieser Erwartung emotional signifikant schlechter zurecht, fühlen sich müder und kraftloser als Mütter bei gleicher Anforderung. Weitere Studien müssen aufklären, wie dieser psychologische Prozess zu erklären ist. Wir vermuten, dass Mütter die unterschiedlichen Anforderungen auch vor der Pandemie stärker erfahren haben als Väter und somit eher geübt im Umgang mit den unterschiedlichen (gesellschaftlichen) Erwartungen sind. Für Väter, die ihre Fürsorgearbeit während der Krise verstärkten, scheint dies eine relativ neue und herausfordernde Situation 2020 gewesen zu sein.

---

**Es gab ein unerwartetes Ergebnis: Väter, die besonders stark unter dem Rollenkonflikt litten und dies als sehr hohe Anforderung bezeichneten, waren emotional stärker belastet als Frauen mit dem gleichen Ausmaß an erlebtem Rollenkonflikt.**

---

Vielleicht bietet die Krise eine weitere Möglichkeit, historisch gewachsene Geschlechtsstereotypen zu verändern und neue Realitäten zu schaffen: Zum Beispiel könnten im Sinne der *Sozialen Rollentheorie* Stereotypen formbarer und somit leichter veränderbar werden, wenn mehr Männer von zu Hause aus arbeiten und so mehr Zeit mit der Familie verbringen und bezahlte Arbeit mit Betreuungsaufgaben kombinieren können. Anstatt sich vorrangig auf die Barrieren zu konzentrieren, die den Aufstieg von Frauen behindern, schlagen wir vor, ebenso die Unterrepräsentation von Männern in Betreuungsrollen in den Blick zu nehmen, um traditionelle Geschlechterrollen aufzuweichen und soziale Ungleichheit zu verringern (siehe Croft et al. 2014; Park/Banchefsky 2018). Zur demokratischen Teilhabe gehört die Wahlmöglichkeit von Frauen und Männern, sich gleichermaßen frei in der Gestaltung ihres Erwerbs- und Familienlebens entfalten zu können. Neben der Verbesserung der Karrierechancen




für Frauen und der Überwindung des Pay Gap sollten ebenso die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine Verkürzung der Arbeitszeit für Männer diskutiert und berücksichtigt werden. Solange nur eine Seite problematisiert wird, besteht einerseits die Gefahr, Ungleichheiten aufrechtzuerhalten und Geschlechtsstereotype zu reproduzieren. Andererseits werden psychische Folgen,

die nicht den gängigen Stereotypen entsprechen, wie die emotionale Belastung der Väter während der Krise, im gesellschaftlichen Diskurs übersehen oder lediglich in ihrer stereotypen Manifestation (Männer als Gewalttäter) erwähnt. Eine Vielzahl wissenschaftlicher Arbeiten weist darauf hin, dass Veränderungen dann ermöglicht werden, wenn die Strukturen entsprechend ausgestaltet sind – diese Aufgabe ist keine rein private Sache, die man allein den Familien überlassen sollte. Es ist eine politische und gesellschaftliche Aufgabe, Arbeitsplätze zu transformieren und soziale Normen zu entwickeln, die Menschen unterschiedlichen Geschlechts eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen.

---

**Neben der Verbesserung der Karrierechancen für Frauen und der Überwindung des Pay Gap sollten die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine Verkürzung der Arbeitszeit für Männer diskutiert und berücksichtigt werden.**

---



**Nicole Harth**, Prof. Dr. phil., ist Professorin für Psychologie, mit dem Schwerpunkt Sozialpsychologie, an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich sozialer Ungleichheit, Konflikt und Versöhnung zwischen Gruppen sowie der Förderung emotionaler Kompetenz. Sie ist Mitglied im wissenschaftlichen Beirat des IDZ.

## Literatur

- Bakker, Arnold B./Demerouti, Evangelia/Euwema, Martin (2005): Job resources buffer the impact of job demands on burnout. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, Heft 2, S. 170–180.
- Bear, Julia/Glick, Peter (2017): Breadwinner Bonus and Caregiver Penalty in Workplace Rewards for Men and Women. In: *Social Psychological and Personality Science*, 7, Heft 8, S. 780–788.
- Blom, Victoria/Svedberg, Pia/Bergström, Gunnar/Mather, Lisa (2017): Stress in paid and unpaid work as related to cortisol and subjective health complaints in women working in the public health care sector. *International Journal of Workplace Health Management*, 10, Heft 4, S. 286–299.
- Brescoll, Victoria L./Uhlmann, Eric Luis (2008): Can an Angry Woman Get Ahead?: Status Conferral, Gender, and Expression of Emotion in the Workplace. In: *Psychological Science*, 3, Heft 191, S. 268–275.
- Bujard, Martin/Laß, Inga/Diabaté, Sabine/ Sulak,Harun/ Schneider, Norbert (2020): Eltern während der Corona Krise. Zur Improvisation gezwungen. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: Wiesbaden. Online: <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.html> [29.12.2020].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Online: <https://www.gleichstellungsbericht.de/zweiter-gleichstellungsbericht.pdf> [30.12.2020].
- Cortes, Patricia/Pan, Jessica (2017): Occupation and gender. In: IZA Discussion Papers, No. 10672. Online: <http://hdl.handle.net/10419/161295> [30.12.2020].

- Croft, Alyssa/Schmader, Toni/Block, Katharina (2014): The second shift reflected in the second generation: do parents' gender roles at home predict children's aspirations? In: *Psychological Science*, 25, Heft 7, S. 1418–1428.
- Eagly, Alice H./Wood, Wendy (2012): *Social Role Theory*. In: Arie W. Kruglanski et al. [Hrsg.]: *Handbook of Theories of Social Psychology*. SAGE: Los Angeles, S. 458–476.
- Elvin-Nowak, Ylva/Thomsson, Heléne (2001): Motherhood as idea and practice. In: *Gender & Society*, 3, Heft 15, S. 407–428.
- Fröhlich, Laura/Olsson, Maria/Dorrrough, Angela/Martiny, Sarah (2020): Gender at Work Across Nations: Men and Women Working in Male-Dominated and Female-Dominated Occupations are Differentially Associated with Agency and Communion. In: *Journal of Social Issues*, 76, Heft 3, S. 484–511.
- Gerold, Stephanie/Geiger, Sonja (2020): Arbeit, Zeitwohlstand und Nachhaltiger Konsum während der Corona-Pandemie. Online: [https://www.rezeitkon.de/wordpress/wp-content/uploads/2020/11/WP\\_Gerold\\_Geiger\\_Corona.pdf](https://www.rezeitkon.de/wordpress/wp-content/uploads/2020/11/WP_Gerold_Geiger_Corona.pdf) [30.12.2020].
- Gesterkamp, Thomas (2020): In der Homeoffice-Falle. Online: <https://taz.de/Geschlechterrollen-in-Corona-Zeiten!/5704068/> [30.12.2020].
- Glaeske, Gerd (2020): Soziale Ungleichheit in Zeiten von Corona. In: *Ersatzkasse Magazin*, 4. Ausgabe 2020, S. 27–29.
- Hans Böckler Stiftung (2020): Coronakrise verschärft soziale Ungleichheit. Online: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-coronakrise-verscharft-soziale-ungleichheit-25092.htm> [30.12.2020].
- Harth, Nicole/Mitte, Kristin (2020): Managing Multiple Roles During the COVID-19 Lockdown: Not Men or Women, but Parents as the Emotional "Loser in the Crisis". In: *Social Psychological Bulletin*, 15, Heft 4, S. 1–17.
- Kahn, Robert L./Wolfe, Donald/Quinn, Rober/Snoek, Diedrick/Rosenthal, Robert (1964): *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley: New York.
- Kessler, Thomas/Harth, Nicole (2020): Die Theorie relativer Deprivation. In: Petersen, Lars-Eric/Six, Bernd [Hrsg.]: *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen*. 2. Auflage 2020. Beltz: Weinheim, S. 278–283.
- Kohlrausch, Bettina/Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. Online: [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=9077](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9077) [30.12.2020].
- Koenig, Anne M./Eagly, Alice H. (2014): Evidence for the social role theory of stereotype content: Observations of groups' roles shape stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107, Heft 3, S. 371–392.
- Liu, Shengyi/Liu, Ying/Liu Yong (2020): Somatic symptoms and concern regarding COVID-19 among Chinese college and primary school students: A cross-sectional survey. In: *Psychiatry research*, 289, 113070.
- Maslach, Christina/Schaufeli, Wilmar/Leiter, Michael (2001): Job burnout. In: *Annual Review of Psychology*, 52, S. 397–422.
- Park, Bernadette/Banchefsky, Sarah (2018): Leveraging the Social Role of Dad to Change Stereotypes of Men. In: *Social Psychology Bulletin*, 44, Heft 9, S. 1380–1394.
- Pew Research Center (2017): *Science News and Information Today*. Online: <https://www.pewresearch.org/science/dataset/2017-pew-research-center-science-and-news-survey/> [30.12.2020].
- Pfund, Johanna (2020): Nur noch hundert Jahre warten. Online: <https://www.sueddeutsche.de/karriere/frauen-karriere-gleichberechtigung-corona-1.5093759> [30.12.2020].
- Pološki Vokić, Nina (2019): The Consequences of Gender Segregations in the Contemporary Work Environment: Barriers to Women's Employment, Development and Advancement. In: Pološki Vokić, Nina/Obadic, Alka/ Sinčić Čorić, Dubravka: *Gender Equality in the Workplace. Macro and Micro Perspectives on the Status of Highly Educated Women*, Palgrave Macmillan: London.
- Purvanova, Radostina K./Muros, John P. (2010): Gender differences in burnout: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77, Heft 2, S. 168–185.
- Rosenthal, Lisa (2016): Incorporating intersectionality into psychology: An opportunity to promote social justice and equity. In: *American Psychologist*, 71, Heft 6, S. 474–485.
- Schäfer, Armin (2010): Die Folgen sozialer Ungleichheit für die Demokratie in Westeuropa. In: *Zeitschrift für vergleichende Politikwissenschaft*, 4, S. 131–156.
- Shafer, Kevin/Milkie, Melissa/Scheibling, Casey (2020): The Division of Domestic Labour Before& During the COVID-19 Pandemic in Canada. Online: <https://osf.io/preprints/socarxiv/24j87/> [30.12.2020].
- Statistisches Bundesamt (2020): Qualität der Arbeit – Gender Pay Gap. Online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html> [30.12.2020].