

6.2 Corona darf Gleichstellung nicht gefährden

Die Corona-Krise wird von vielen als Bedrohung für die Gleichstellung von Frauen in der Gesellschaft gesehen. Kurzarbeit, drohende Arbeitsplatzverluste und Minijobs, die reihenweise wegfallen, führen dazu, dass ohnehin brüchige Absicherungsketten vor allem für das Alter zu reißen drohen. Hinzu kommt: Frauen werden auf die unbezahlte Sorgearbeit zurückgeworfen, die auch schon vor der Pandemie zu ihren Lasten ungleich verteilt war. Gleichzeitig nimmt Homeoffice stark zu, eine Entwicklung, die sicherlich teilweise erhalten bleiben wird. Ob diese Arbeitsform aber die Gleichstellung voranbringt, hängt von der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen ab. Insgesamt muss die Politik auf Landes- und Bundesebene an vielen Stellen Richtung Gleichstellung gegensteuern. Mit Maßnahmen wie einer verstärkten Förderung von Frauen, die in den Beruf (wieder-)einsteigen wollen, der Abschaffung der Minijobs oder einer Reform des Elterngeldes kann die Krise genutzt werden, um einen neuen Schub in Richtung Gleichstellung zu erzeugen.

Vor der Corona-Krise bewegte sich die Zahl der Erwerbstätigen in Rekordhöhe. Das Hauptproblem am Arbeitsmarkt wurde oft darin gesehen, wie man dem Fachkräftemangel begegnen kann. Die Integration von Frauen am Arbeitsmarkt war viele Jahre lang eine Entwicklung, die anhaltend in Richtung Wachstum zeigte. Die Erwerbsquoten der Frauen ebenso wie die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stiegen kontinuierlich.¹ Dabei gab es immer schon viele Knackpunkte, wie z. B. die Existenz von Minijobs, die ungleiche Bezahlung, die ungleiche Verteilung der Arbeitszeit sowie die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Hinzu kamen die Veränderungen durch die Digitalisierung, die sich auch in den frauentypischen Bereichen auf ihre ganz spezielle Art niederschlugen.² Dies war die Ausgangslage. Mit der Corona-Pandemie im Jahr 2020 kam es dann zu zusätzlichen Dynamiken.

Rückgang bei der Beschäftigung – bisher vor allem bei Minijobs

Wie sich die Zahl der Beschäftigten im vergangenen Jahr während der Corona-Krise genau entwickelte, zeigt das Kapitel 4.1 des vorliegenden Berichts. Klar ist, es gibt Branchen, die während der Krise Beschäftigung verloren oder zumindest gefährdet sind – andere Bereiche entwickelten sich hingegen positiv. Insgesamt gilt nach Geschlechtern betrachtet, dass sich bis zum September 2020 der Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei den Männern im Saarland mit -2,3 % im Vergleich zum Vorjahresmonat stärker zeigte als bei den Frauen (-0,2 %).³

Ein besonderer Faktor ist die Entwicklung der Minijobs als Teil des Beschäftigungssystems. Ihre Zahl ging im letzten Jahr stark zurück. Bis September 2020 verloren im Vergleich zum Vorjahresquartal rund 2.900 Frauen im Saarland ihren (ausschließlichen) Minijob (-7,6 %), bei den Männern waren es rund 1.100 (-4,5 %). Bis Dezember 2020 zeigen die Daten der Minijobzentrale einen verstärkten Rückgang: Im Vergleich zum Vorjahresquartal sank die Zahl der Frauen

ausschließlich in Minijobs bis Dezember 2020 bundesweit um rund 14 % (Männer: -11 %).⁴ Im Saarland ging die Zahl zum gleichen Zeitpunkt ebenfalls um rund 14 % zurück. Da das Verhältnis in dieser Beschäftigungsform bei rund 60 % Frauen zu 40 % Männer liegt, sind die Frauen auch weiterhin überproportional von diesem Rückgang betroffen.

Kurzarbeit hoch – Arbeitslosigkeit droht

Ein weiterer Indikator für die Beurteilung der aktuellen Situation ist die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen. Sie eignet sich jedoch nur bedingt für eine vollständige Beschreibung, wie im Folgenden gezeigt wird. Für das gesamte Jahr 2020 stellte die Bundesagentur für Arbeit deutschlandweit fest, dass es kaum Unterschiede nach Geschlecht gab.⁵ Dies veränderte sich am Jahresende 2020. Seit Januar 2021 ist zu beobachten, dass die Zahl der Arbeitslosen stärker stieg als bei den Männern. Zuletzt im April 2021 waren es bei den Frauen 3,3 % mehr Arbeitslose als im Vorjahr, bei den Männern dagegen sank die Zahl um -2,2 %. Insgesamt aber machen diese Zahlen durchaus das Ausmaß der Krise am Arbeitsmarkt deutlich.

Beeinflusst wird die Arbeitsmarktanalyse durch die sehr hohe Zahl der in Kurzarbeit Beschäftigten. Bei den von Kurzarbeit Betroffenen waren es seit Beginn des ersten Lockdowns etwas mehr als 30 % Frauen, mit einem Höchststand von fast 29.000 im Saarland im April 2020. Nach den zuletzt verfügbaren Daten waren es mit 9.600 sogar 41 % Frauen im Oktober 2020, bei rund 23.300 Betroffenen insgesamt im Saarland.⁶ Kurzarbeit federt die Gesamtsituation stark ab. Wie sich mit zunehmender Dauer des Lockdowns letztlich die tatsächliche Arbeitslosigkeit gerade in Dienstleistungsbranchen weiter entwickeln wird, lässt sich bisher nur ahnen. Die Zahlen zeigen: Der Anteil der Männer in Kurzarbeit ist höher als der der Frauen, da es eher (größere) Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe sind, die sich in Kurzarbeit befinden und dort überwiegend Männer beschäftigt sind. Jedoch gilt, dass die Höhe des Kurzarbeitergeldes bei Frauen meist deutlich niedriger ist als bei Männern, da sich die Leistung nach dem zuletzt erzielten (meist niedrigeren) Nettogehalt richtet. Die Einführung eines Mindestkurzarbeitergeldes wäre daher anzustreben.

In besonders von der Krise betroffenen Branchen aber, wie z. B. dem Handel, der Gastronomie, dem Veranstaltungsgewerbe, Kunst und Kultur sind viele Frauen beschäftigt. Es bleibt also abzuwarten, wie sich die Situation am Ende der Kurzarbeitszeit letztendlich darstellen wird. Hinzu kommt: Die Arbeitslosenstatistik bildet die derzeitige Situation der Frauen am Arbeitsmarkt nur unzureichend ab. Wie gezeigt, brachen für die Frauen viele Arbeitsplätze im Minijob weg. Von denen, die bisher ausschließlich im Minijob beschäftigt waren, aber weiß man, dass sie sich vor dem Hintergrund dieser Erwerbsbiografie längst nicht immer arbeitslos melden, wenn der Minijob wegfällt. Durch die gestiegenen Sorgeverpflichtungen im privaten Umfeld ist sogar zu befürchten, dass sich viele von ihnen in die sogenannte „Stille Reserve“ des Arbeitsmarktes zurückziehen und daher gar nicht erst in den Statistiken als Arbeitslose auftauchen.

Gender Time Gap ist gestiegen

Außerdem kam es innerhalb des Beschäftigungssystems zu starken Verschiebungen bei der Arbeitszeit, die sich nach Geschlechtern betrachtet sehr unterschiedlich darstellen. Bereits vor der Krise galt, dass Frauen durchschnittlich 8 bis 9 Stunden weniger als Männer pro Woche erwerbstätig waren (sogenannter Gender Time Gap).⁷ In der Pandemie gab es schon recht früh im Jahr 2020 Hinweise darauf, dass es erneut vor allem die Frauen waren, die ihre Arbeitszeiten reduzieren, um den gestiegenen Sorgearbeit – vor allem im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung – Rechnung zu tragen. Aktuelle Erhebungen aus dem zweiten Lockdown gehen in eine ähnliche Richtung, wenn auch nicht so stark ausgeprägt wie im vergangenen Jahr: Frauen hatten (Stichtag November 2020) in 9,7 % der Fälle ihre Arbeitszeit reduziert, Männer zu 5,8 %. Männer/Väter reduzierten dabei eher aufgrund von Kurzarbeit oder anderen betrieblichen Maßnahmen zur Eindämmung des Virus ihre Arbeitszeiten. Frauen taten dies häufiger wegen Kinderbetreuung und Sorgerepflichtungen.⁸

Es besteht das Risiko, dass diese Entwicklung mittel- und längerfristig negative Folgen für die Arbeitszeit der Frauen haben kann. Frauen, die ihre Arbeitszeit freiwillig reduziert haben, müssen ihren Wunsch auf erneute Arbeitszeitverlängerung bei ihrem Arbeitgeber anmelden und gegen eventuelle Widerstände durchsetzen. Damit ist umso eher zu rechnen, wenn die betriebliche Situation angespannt ist. Dies kann im schlimmsten Fall dazu führen, dass sich ungewünschte Teilzeit im weiteren Berufsverlauf verhärtet. „Auch signalisieren kürzere Arbeitszeiten aus familiären Gründen oftmals ein geringeres Arbeitsengagement.“⁹

Belastungen durch die unbezahlte Sorgearbeit für Frauen steigen

Schon vor der Pandemie lag die Zuständigkeit für die unbezahlte Sorgearbeit – die sogenannte Care-Arbeit – stärker bei den Frauen als bei den Männern. Seit dem zweiten Bundesgleichstellungsbericht aus dem Jahr 2017 wird hier der sogenannte Gender Care Gap als Kennziffer benutzt. Er wurde in diesem Bericht mit ca. 56 % angegeben, Zeitverwendungsstudien des Statistischen Bundesamtes geben dieses Ungleichgewicht sogar mit 80 % zuungunsten der Frauen an.¹⁰ Diese Entwicklung setzte sich während der Corona-Krise weiter fort. Nicht zuletzt solche Zusammenhänge sind es, die zu der aktuellen Besorgnis um die drohende „Retraditionalisierung“ der gesellschaftlichen Verhältnisse führen.

Als sich die Situation im Sommer 2020 wieder etwas entspannte, hoffte man, die beschriebenen Entwicklungen seien nur vorübergehender Natur. Dann kam der zweite Lockdown und aktuell (März 2021) hält die Forschung für verschiedene Gruppen Unterschiedliches fest: Es kam beispielsweise in bestimmten privaten Ausgangssituationen durchaus dazu, dass sich die Sorgearbeit stärker hin zu den Männern verschob. Dabei geht es insbesondere um eine verstärkte Beteiligung an der Kinderbetreuung. Einige Forscherinnen sehen hier ein gewisses Modernisierungspotenzial bei der partnerschaftlichen Arbeitsteilung, das jedoch der dringenden Unterstützung durch die äußeren Bedingungen (z. B. in den Betrieben) bedarf.¹¹ „Ob diese zaghaften Veränderungen hin zu mehr Beteiligung von Männern, die vielfach der jüngsten Notsituation

und den Homeoffice-Bedingungen geschuldet sein dürften, die Krise überdauern werden, ist eine offene Frage.“¹² Im generellen Überblick aber gilt für die meisten Paare mit Kindern, dass sie schon vor Corona eine eher traditionelle Arbeitsteilung hatten und sich diese durch die Krise kaum verändert hat.¹³ Um tatsächlich zu einem Modernisierungsschub zu kommen, braucht es daher eine ganze Reihe an zusätzlichen Stellschrauben, an denen gedreht werden muss.

Aktuelle Studien zeigen außerdem prägnant auf, dass es vor allem die Familien mit jüngeren Kindern waren, die besondere Belastungen durch die Gesamtsituation erfuhren. Im zweiten Lockdown bestätigten dies 49 % der jungen Familien – bei den Alleinerziehenden und Familien mit niedrigem Einkommen waren es sogar 62 %.¹⁴ Hinzu kommen auch hier wieder Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Während Väter die Gesamtsituation zu 44 % als stark bzw. äußerst belastend empfanden, waren es bei den Müttern 54 %. Wie sehr es vor allem die Alleinerziehenden sind, die über alle Maßen hinweg durch die Corona-Zeit belastet sind, wird in der Öffentlichkeit nur höchst unzureichend gesehen und in den Unterstützungsleistungen bedacht. Dabei sind sie es, deren Belastung überdimensional ist und deren Armutsgefährdung außerdem aktuell sehr stark ansteigt.¹⁵

Zusätzliche Belastung von Frauen in systemrelevanten Berufen

Richtet man den Blick ins Beschäftigungssystem und auf das, was dort während der Corona-Zeit passiert ist, so ist festzustellen, dass Frauen während der Corona-Krise auch hier vielfach unter Druck geraten sind. Gerade in den für sie als typisch geltenden Branchen der personenbezogenen Dienstleistungen, wie z. B. den Gesundheits- und Pflegeberufen, dem Einzelhandel und dem Reinigungsgewerbe, waren und sind sie während der ganzen Zeit einem erhöhten gesundheitlichen Risiko der Ansteckung mit dem Coronavirus ausgesetzt. Dabei sind diese Berufe normalerweise eher schlecht bezahlt und oft wenig angesehen. Es fällt auf, dass dies genau die Berufe sind, die – ebenso wie im unbezahlten Sektor – die Sorgearbeiten beinhalten. Ungeachtet der schwierigen Rahmenbedingungen zählten sie durch Corona und die daraus resultierenden Umstände, wie Lockdown und hohe Nachfrage im Gesundheitssektor bzw. im Lebensmittelhandel, plötzlich zu den systemrelevanten Branchen. In der Krise waren es also viele Frauen (auch) im Niedriglohnsektor, die das System aufrecht hielten – in Jobs, in denen Homeoffice keine Option war und die Möglichkeit zur räumlichen Distanzierung gering ist. Nicht zu vergessen sind dabei die gleichzeitig gestiegenen Sorgeverpflichtungen im unbezahlten Bereich.

Aufwertung der Sorgeberufe dringend nötig

Die Corona-Krise machte diese bisweilen strukturell unsichtbare und schlecht bezahlte Arbeit sichtbar – und wertete sie zumindest kurzfristig auf. In beinahe allen gesellschaftlichen Debatten war daher auch die Forderung nach einer dauerhaften Aufwertung dieser Berufe unumstritten – jedenfalls für einen mehr oder weniger kurzen Moment. In der Folge gab es einmalige Sonderzahlungen sowohl in der Kranken- als auch in der Altenpflege. Solche Sonderzahlungen sind im Zweifelsfall eine gute Anerkennung für die in der Krise geleisteten Zusatzarbeiten.

Von einer dauerhaften Aufwertung der Sorgearbeiten aber ist man bisher weit entfernt. Zwar kam es im Jahr 2020 bei den Tarifverhandlungen zu Verbesserungen für Pflegende, aber auch dabei handelt es sich nur um verhältnismäßig kleine Verbesserungen.¹⁶ Vor allem im Bereich der Altenpflege bleibt noch vieles ungelöst. Es stellt sich als besonderes Problem dar, dass die Tarifverträge auch nach aktuellen Verhandlungen (Februar 2021) nicht allgemeinverbindlich sind. Ein Flickenteppich bei der Bezahlung ist daher vorprogrammiert und die Unterbewertung lässt sich auf diese Weise nicht verändern.¹⁷

Die Entwicklungen verdeutlichen die Notwendigkeit, nach der Krise die Debatte um die insgesamt unterbewerteten (personenbezogenen) Dienstleistungsbranchen erneut anzugehen. Es ist zu befürchten, dass nach dem Ende der akuten Corona-Krise diese Fragen wieder in den Hintergrund rücken. Daher braucht es eine besondere Aufmerksamkeit für die genannten Berufsfelder. Im schlechtesten Fall könnte es passieren, dass sich durch die Krise – trotz aller Be- teuerungen der Wichtigkeit der systemrelevanten Berufe – aufgrund neuer finanzieller Engpässe bereits bestehende, diskriminierende Strukturen sogar verstärken werden. Dies wäre auch angesichts der sich abzeichnenden Demografie und dem Bedarf an Arbeitskräften im Sozial- und Gesundheitsbereich fatal.

Homeoffice verbreitet sich stark

Die Corona-Krise beschleunigte mit ihren Auswirkungen bestimmte Entwicklungen wie die weiträumige Verbreitung von Homeoffice und mobilem Arbeiten. Waren diese Arbeitsformen zuvor nur wenigen, eher besser qualifizierten Beschäftigten (vor allem Männern) vorbehalten, so sorgte der Druck, die Kontakte möglichst zu reduzieren, für einen enormen Schub. Forschungsinstitute schätzen das durchschnittliche Homeoffice-Potenzial auf bis zu 40 % der bestehenden Arbeitsplätze ein.¹⁸ Vor der Krise lag der Anteil bei ca. 6 % – währenddessen ging diese Zahl auf ungefähr ein Viertel der Beschäftigten hoch. Prognosen gehen davon aus, dass sich die Bedeutung von Homeoffice dauerhaft vergrößern wird – haben doch sowohl Beschäftigte als auch die Betriebe und Verwaltungen festgestellt, dass Arbeit von zu Hause aus besser funktioniert als erwartet.

Natürlich muss eine Reihe von Voraussetzungen verändert werden, damit sich Homeoffice etablieren kann – die derzeitigen Rahmenbedingungen waren und sind immer noch weitgehend provisorisch. Man nahm aufgrund der Dringlichkeit der Umstände viele Notlösungen in Kauf. Nach und nach aber zeichnen sich immer klarer die Handlungsfelder für die Zukunft ab, damit Homeoffice erfolgreich sein und bleiben kann.¹⁹

Gleichstellung im Homeoffice? Nur bei passenden Rahmenbedingungen!

Eine wichtige Frage aus Sicht der Frauen ist, ob und inwieweit Homeoffice tatsächlich einen Beitrag zu mehr Gleichstellung von Männern und Frauen leisten kann. Lange Zeit ging man von dieser Vorstellung aus, da es selbstverständlich erscheint, dass sich Homeoffice besser mit

den privaten Sorgeverpflichtungen vereinbaren lässt. Dies waren teilweise Gründe für Modellversuche innerhalb der öffentlichen Verwaltung mit mehr Telearbeit in den 1990er Jahren.²⁰ Dabei war es jedoch in der jüngeren Vergangenheit nicht selten so, dass Wünsche nach mehr Arbeitsmöglichkeiten zu Hause vor allem für Frauen schwer umzusetzen waren und Homeoffice eher ein „Privileg“ von qualifizierten Männern war.²¹

Die Frage nach einer Chance für die Frauen ist jedenfalls zweischneidig. Einerseits bietet Homeoffice tatsächlich mehr Möglichkeiten, Dinge flexibel aufeinander abzustimmen, Wege zu reduzieren, Familie zu integrieren und zu versorgen. Die persönliche Freiheit, über den Zeitpunkt der Arbeit zu entscheiden, kann sehr entlasten. Außerdem kann es dazu führen, dass Frauen ihre Arbeitszeit leichter erhöhen können, da durch den Wegfall von Wegezeiten und die zunehmende Flexibilität Potenziale frei werden. Dies spricht deutlich für eine Verbesserung der Ausgangslage von Frauen durch Homeoffice.

Gleichzeitig aber besteht die Gefahr der fehlenden Abgrenzung. Die Lebensbereiche verschwimmen immer stärker und damit auch klare Pausen- und Erholungsregelungen. Hinzu kommt die gewachsene Verantwortung für die privaten Sorgearbeiten während der Corona-Zeit. Wenn Frauen nach der Krise verstärkt von zu Hause aus arbeiten, ist zu befürchten, dass man dadurch die einseitige Arbeitsteilung im häuslichen Bereich weiter zementiert. Außerdem gilt in vielen Betrieben nach wie vor eine starke Präsenzkultur. Um Abläufe und Strukturen mitzubestimmen, ist es oft wichtig, einfach dabei zu sein, wenn die entscheidenden Kommunikations- und Entscheidungsprozesse laufen. Dies war auch bisher oft schon ein Problem für Frauen, da sie (in Teilzeit oder auch in Vollzeit) meist weniger Zeitpuffer zur Verfügung haben. Wenn die Arbeitsabläufe also nicht von vornherein sehr klar und eindeutig geregelt werden, kann mehr Homeoffice dazu führen, dass Frauen aus den wichtigen Prozessen abgekoppelt werden und die bisher schon wirksame gläserne Decke noch stärker wirkt als in der Vergangenheit.

Forscherinnen des WSI der Hans-Böckler-Stiftung haben schon vor der Corona-Krise eine Reihe von Mindeststandards seitens der Betriebe für die Arbeit im Homeoffice formuliert.²² Wie wichtig diese sind, wurde im Laufe des vergangenen Jahres sehr deutlich:

- Die Häufigkeit und Zeiträume, außerdem die Präsenzzeiten, die sehr wichtig sind, müssen von Anfang an geregelt werden.
- Die Beschäftigten brauchen Kontrolle über Zeit und Ort der Arbeitserbringung.
- Es sollte möglichst selbstbestimmte Rückkehrmöglichkeiten in die Arbeit in Präsenzform geben.
- Für eine erfolgreiche Umsetzung braucht es Unterstützung seitens des Betriebes und der Vorgesetzten.
- Es müssen klare Beurteilungskriterien zur Qualität der Arbeit festgelegt werden.

- Es braucht klare formale Regelungen für das Homeoffice, eine aktive Unterstützung bei der technischen Einrichtung.
- Homeoffice wird nicht zum Karrierekiller, wenn auch Führungskräfte es (teilweise) praktizieren.
- Auch für Beschäftigte im Homeoffice muss die normale Aufstiegsförderung gelten – entsprechende Qualifizierungsangebote miteingeschlossen.

Gerade die beiden zuletzt genannten Faktoren schienen bisher unrealistisch. Mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice findet in der Regel zwar bei gut Qualifizierten, aber weniger in Führungspositionen statt, da diese meist mit einer hohen Präsenzpflcht verknüpft sind. Die aktuellen Entwicklungen während der Corona-Krise aber zeigen, wie schnell sich dieser Anspruch an die ständige körperliche Präsenz von Führungskräften verändern kann. Unter Berücksichtigung dieser Aspekte können Homeoffice und mobile Arbeit im besten Fall dazu genutzt werden, stärker zu lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen für beide Geschlechter zu kommen und damit die Chancen von Frauen in der Arbeitswelt zu verbessern.

Bundes- und landespolitische Rahmenbedingungen: Gleichstellung muss im Fokus bleiben

Im Grunde sind es die vielen kleineren und größeren Regulierungszusammenhänge, die seitens der Bundespolitik weiterverfolgt werden müssen, um die Risiken einer Retraditionalisierung zu verringern. Die verschiedenen Ansatzpunkte werden vom WSI, aber auch von anderen Institutionen, angesichts der aktuellen Entwicklungen präzisiert.²³

Zu nennen sind hier in Kürze:

- Die institutionelle Kinderbetreuung muss gesichert und weiter ausgebaut werden. Ihre Bedeutung kann nicht hoch genug eingeschätzt werden – dies hat die Corona-Zeit einmal wieder unterstrichen.
- Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit müssen unterstützt und flankiert werden. Hier ist auf Landesebene beispielsweise die weitere Förderung des Projektes „Arbeiten und Leben im Saarland“ zu nennen.²⁴ Dazu gehört auch, die Regelungen rund um das Thema Homeoffice/mobile Arbeit entsprechend zu gestalten.
- Einführung eines Mindestkurzarbeitergeldes, um die negativen Auswirkungen der Kopplung an die Steuerklasse V zu durchbrechen.
- Veränderung des Elterngeldes hin zu einer stärker partnerschaftlichen Ausrichtung, konkret: Ausbau der Partnermonate.

- Außerdem sollte das Elterngeld dahingehend überprüft werden, ob es in Richtung Corona-Elterngeld ausgebaut werden kann. Die bisherigen Regelungen über die Verlängerung des Kinderkrankengeldes sind auf Dauer Flickwerk und werden für eventuelle Verlängerungen der Krisensituation nicht ausreichen.²⁵
- Generell muss die Reform des Ehegattensplittings dringend angegangen werden. Dabei sollte die Abschaffung der Steuerklasse V das Ziel sein.
- Längerfristig ist es anzustreben, eine flächendeckende 30-Stunden-Woche für beide Geschlechter zu erreichen, um die Verteilung der Sorgearbeit zu verbessern.
- Zusätzlich muss die schon sehr alte Forderung nach einer Abschaffung der Minijobs in ihrer jetzigen Form erneut wiederholt werden. Die Corona-Krise macht überdeutlich klar, wie schlecht vor allem Frauen durch diese Erwerbsform abgesichert sind, wenn sie keinerlei Lohnersatzleistungen erhalten und überdies nicht fürs Alter abgesichert sind.
- Ein gutes Beispiel für ein landespolitisches Projekt, das die Erwerbstätigkeit von Frauen generell fördert, ist die Netzwerkstelle Frauen im Beruf. Sie flankiert und koordiniert die mittlerweile in allen Landkreisen existierenden regionalen Beratungsstellen.²⁶ Diese bieten Unterstützung für alle Frauen, die zum Thema Erwerbstätigkeit bzw. Existenzgründung Beratungsbedarf haben. Es zeigt sich jetzt schon, dass durch Corona der Beratungsbedarf anwächst. Genau deshalb ist es sehr zu begrüßen, dass man den Frauen zusätzliche Anlaufstellen bietet, die ihnen helfen und damit ein eventuelles Zurückziehen in die Stille Reserve des Arbeitsmarktes verhindern können. Vor dem Hintergrund der Gesamtsituation ist es sehr zu begrüßen, dass dieses Gesamtkonstrukt trotz der absehbaren Rückgänge in der Förderung durch die europäischen Förderprogramme (ESF+ bzw. EFRE) für weitere zwei Jahre verlängert wurde. Angesichts der aktuellen Zuspitzung der Situation und der Befürchtungen in puncto Gleichstellung wäre es auf mittlere Sicht anzustreben, diese Projekte seitens des Landes zu verstetigen.

- ¹ vgl. dazu: AZ Komponenten Rev19.xlsx (iab.de), Abruf vom 16.03.2021.
- ² Vgl.: Bericht der Arbeitskammer an die Landesregierung 2020, Kapitel 3.9: Digitaler Wandel braucht Gleichstellung.
- ³ Bundesagentur für Arbeit: Länderreport über Beschäftigte, Quartalszahlen 30.06.2020.
- ⁴ Minijobzentrale des Bundes: 4. Quartalsbericht 2020.
- ⁵ Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt | Januar 2021; Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt, S.13.
- ⁶ Bundesagentur für Arbeit: Kurzarbeit, Stand: Berichtsmonat August 2020, vgl. Kapitel 4.2.2. des vorliegenden Berichts der Arbeitskammer an die Landesregierung.
- ⁷ <https://www.uni-due.de/2018-01-22-muetter-arbeiten-laenger>, Claudia Braczko, 22.01.2018, Abruf vom 15.03.2021.
- ⁸ Zucco, Aline; Lott, Yvonne: Stand der Gleichstellung – ein Jahr nach Corona, WSI Report Nr. 64, März 2021.
- ⁹ Leslie u. a. (2012) bzw. Allmendinger u. a. (2014) zitiert in: Zucco, Aline; Lott, Yvonne: Stand der Gleichstellung (wie Endnote 8), S. 13.
- ¹⁰ Statistisches Bundesamt: Zeitverwendungserhebung ZVE 2012/2013.
- ¹¹ Jessen, Jonas; Spieß, C. Katharina; Wrohlich, Katharina: Sorgearbeit während der Corona-Pandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil – vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung; DIW Wochenbericht 9/2021, S. 131-139.
- ¹² <https://www.iab-forum.de/sind-frauen-die-verliererinnen-der-covid-19-pandemie/>; Eintrag vom 04.03.2021.
- ¹³ Zucco, Aline; Lott, Yvonne: Stand der Gleichstellung (wie Endnote 8).
- ¹⁴ Hövermann Andreas: Belastungswahrnehmung in der Corona-Pandemie; Policy Brief Nr. 50 des WSI der Hans-Böckler-Stiftung, 3/2021.
- ¹⁵ Siehe dazu Kapitel 6.1 des vorliegenden Jahresberichtes der Arbeitskammer an die Landesregierung.
- ¹⁶ Siehe dazu Kapitel 6.3 des vorliegenden Jahresberichtes der Arbeitskammer an die Landesregierung.
- ¹⁷ AK-Pressedienst vom 11.03.2021, Altenpflege: Ablehnung der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags ist das falsche Signal an die 1,2 Millionen Beschäftigten! <https://www.arbeitskammer.de/aktuelles/pressedienste/>.
- ¹⁸ Brenke, K.: Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW Wochenbericht 5/2016, hrsg. vom DIW, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V., Berlin.
- ¹⁹ Siehe dazu Kapitel 5.2 des vorliegenden Jahresberichtes der Arbeitskammer an die Landesregierung.
- ²⁰ Vogl, Gerlinde: Homeoffice – vom Privileg zur Pflicht? Vortrag beim Transformationsdialog der Arbeitskammer am 23.02.2021 zum Thema: Homeoffice – das neue Normal!?
- ²¹ Lott, Yvonne: Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? WSI Report Nr. 54, Januar 2020.
- ²² Lott, Yvonne: Work-Life Balance im Homeoffice (wie Endnote 21)
- ²³ Zucco, Aline; Lott, Yvonne: Stand der Gleichstellung (wie Endnote 8).
- ²⁴ <https://www.saaris.de/fachkraeftesicherung/familienfreundliche-unternehmensfuehrung>, Abruf vom 25.03.2021.
- ²⁵ DIW: DIW-ÖkonominInnen fordern Corona-Elterngeld, um erwerbstätige Eltern zu entlasten. Pressemitteilung vom 16. April 2020, und: Saarländischer Landtag: Antrag der CDU- und SPD-Landtagsfraktion: Krisen meistern – Berufliche und soziale Sicherheit von Frauen nachhaltig stärken, Drucksache 16/1624 vom 04.03.2021, S. 2.
- ²⁶ Siehe dazu: <https://www.arbeitskammer.de/themenportale/frauen-im-beruf-fib/>.