

- 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/>.