

**TEILHABE AN ERWERBSARBEIT SICHERSTELLEN, SORGEARBEIT GERECHT VERTEILEN –
UND RÜCKFALL IN ALTE ROLLENBILDER VERHINDERN!**

**Auswirkungen der Pandemie auf erwerbstätige Frauen &
Vorschläge für eine geschlechtergerechte Überwindung der Krise**

Arbeitspapier
Stand: 26. Juni 2020

Das vorliegende Arbeitspapier beleuchtet die Auswirkungen der Pandemie auf erwerbstätige Frauen und benennt kurz- und langfristige Folgen sowie Handlungsoptionen aus der Sicht gewerkschaftlicher Gleichstellungspolitik entlang der Forderungen, die der Deutsche Gewerkschaftsbund erhebt – mit dem Ziel, Informationen zur Verfügung zu stellen, Diskussionen anzuregen und auch in der Krise den Blick für Ungleichheiten zu schärfen und deren Überwindung anzumahnen: Gleichstellungspolitik ist Krisenpolitik!

IN ALLER KÜRZE ...

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe implementieren – Ressortübergreifende Gleichstellungstrategie verankern!

Von der Pandemie sind Frauen in ganz besonderer Weise betroffen. Die Krise wirkt wie ein Brennglas: Bestehende strukturelle Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern werden noch deutlicher sichtbar. Gerade wenn es um die Bewältigung der Krisenfolgen geht, steht der Start in eine geschlechtergerechte Zukunft auf der Agenda. Um strukturelle Hemmnisse für die Gleichstellung von Frauen und Männern abzubauen, muss sie mit Hilfe einer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie als Querschnittsaufgabe im Regierungshandeln verankert werden.

Gleichstellungsscheck für Konjunkturprogramme und Investitionen – Staatshilfen müssen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern beitragen!

Staatliche initiierte konjunkturelle Impulse müssen auch die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen am Erwerbsleben vorantreiben. Alle Maßnahmen müssen daraufhin überprüft werden, ob sie für Frauen und Männer gleichermaßen wirksam sind; Haushalts- und Finanzentscheidungen müssen die Geschlechterperspektive berücksichtigen und dokumentieren und durch ein institutionalisiertes Monitoring begleitet werden. Gerade im Rahmen eines Konjunkturprogrammes können öffentliche Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen (Gutscheinmodell) dabei helfen, Familien zu entlasten und Anreize für die Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu setzen.

Krise verschärft Defizite der Gleichstellung im Erwerbsleben– Strukturelle Benachteiligungen endlich überwinden!

Frauen arbeiten häufiger in kleineren (Dienstleistungs-) Unternehmen ohne Tarifbindung und Interessenvertretung, zu Niedriglöhnen, in (unfreiwilliger) Teilzeit oder als geringfügig Beschäftigte. Der Gender Pay Gap und die Steuerklasse V schmälern nicht nur ihr Einkommen, sondern auch die krisenbedingten Entgeltersatzleistungen. Einkommenseinbußen durch Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit oder Freistellung bedrohen unmittelbar die eigenständige Existenzsicherung und schwächen die Verhandlungsposition vieler Frauen bei Entscheidungen in Paarbeziehungen. Neben der Überwindung der Entgeltlücke ist eine Neugestaltung des Einkommensteuerrechts unumgänglich, damit sich aus krisenbedingten Entgeltersatzleistungen keine weiteren strukturellen Benachteiligungen ergeben. Darüber hinaus müssen alle Beschäftigungsverhältnisse ab der ersten Arbeitsstunde sozial abgesichert sein.

Erwerbstätige Frauen sichern die Daseinsvorsorge – Systemrelevante Berufe verdienen auch nach der Krise mehr als Anerkennung!

Frauen dominieren die sogenannten systemrelevanten Berufe, die u. a. aufgrund schwacher Tarifbindung und (unfreiwilliger) Teilzeit durch niedrige Einkommen und schlechte Arbeitsbedingungen geprägt sind. Die Pandemie verschärft die belastende Situation durch große Arbeitsbelastung und hohes Risiko, vor allem für Beschäftigte in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen, in der Kranken- und Altenpflege, aber auch im Einzelhandel und im Reinigungshandwerk. Gerade in der Krise wird der Wert systemrelevanter Dienstleistungen sichtbar, der Druck auf die Politik stärker. Die Welle der Sympathie muss sich jetzt in strukturellen und nachhaltigen Verbesserungen für die Beschäftigten niederschlagen, in fairen Arbeitsbedingungen und höheren Einkommen.

Frauen tragen die Hauptlast der unbezahlten Sorgearbeit – Der Vergrößerung des Gender Care Gap wirksam entgegenzutreten!

Frauen verrichten den größten Teil der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit und wenden dafür im Schnitt mehr als anderthalbmal so viel Zeit auf wie Männer. Diese Sorgelücke, der Gender Care Gap, beträgt rund 53 Prozent.

Infolge der krisenbedingten Erwerbs- und Betreuungssituation scheint sich die überkommene geschlechterspezifische Arbeitsteilung in Richtung einer Retraditionalisierung zu verstärken: Statt die zusätzlich anfallende Sorge- und Hausarbeit partnerschaftlich zu teilen, reduzieren vor allem Frauen ihre Arbeitszeit – mit gravierenden Folgen für das Einkommensgefälle zwischen den Geschlechtern. Um zu verhindern, dass die Corona-Pandemie alten Rollenbildern Vorschub leistet, brauchen die Beschäftigten Arbeitszeitmodelle, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, Familienarbeit zu übernehmen und erwerbstätig zu sein. Partnerschaftlichkeit muss durch zusätzliche Anreize gefördert werden.

Schließung von Betreuungseinrichtungen setzt Familien unter Druck – Öffentliche Infrastruktur ausbauen!

Für viele Familien funktioniert das alltagsstrukturierende System der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht mehr, wenn Bildungseinrichtungen für Kinder und Betreuungsangebote für Pflegebedürftige pandemiebedingt schließen. Diese Situation birgt neben den finanziellen und psychischen Belastungen das Risiko eines Rollback in Paarbeziehungen: Der Mann geht arbeiten, die Frau bleibt zu Hause und kümmert sich um Haushalt, Kinder und die Versorgung der Alten. Die gesellschaftliche und ökonomische Bedeutung eines öffentlichen Betreuungsangebots für Kinder und Pflegebedürftige ist vielen erst in der Corona-Krise bewusst geworden. Diese Einsicht muss genutzt werden, um dessen Ausbau wohnortnah, bedarfsgerecht und hochwertig voranzutreiben.

Homeoffice gewinnt an Bedeutung – Anpassung von Arbeitszeit und Arbeitsort ermöglichen und regeln

Während der Corona-Pandemie hat das Arbeiten im Homeoffice einen erheblichen Bedeutungszuwachs erfahren: Die Möglichkeiten, abwechselnd im Homeoffice und im Betrieb zu arbeiten, sind jedoch sehr unterschiedlich auf Männer und Frauen verteilt. Aufgrund fehlenden Bewusstseins bei Geschäftsführung oder Personalverantwortlichen und des Mangels an Bereitschaft zur Umsetzung familienorientierter Maßnahmen von Seiten der Unternehmensführung werden Frauen offenbar häufiger von Arbeit im Homeoffice abgehalten als Männer. Für sie ist daher ein Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten unter guten Rahmenbedingungen von besonderer Bedeutung.

Digitaler, aber auch gleichgestellter? Den technologischen Wandel diskriminierungsfrei gestalten!

Mit den coronabedingten Kontaktbeschränkungen hat die Digitalisierung auch im Erwerbsleben für viele Beschäftigte rasant an Bedeutung gewonnen. Doch die digitalen Anforderungen an die Beschäftigten drohen den Digital Gender Gap, also den Unterschied zwischen Frauen und Männern u. a. beim Zugang zu und Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln, zu vergrößern – mit unmittelbaren Folgen für die Arbeitsbedingungen und Jobperspektiven von Frauen. Daher müssen der digitale Boom genutzt, der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie als Arbeitsmittel geschlechtergerecht gestaltet und Qualifizierung verstärkt gefördert werden.

Frauen meistern die Krise: Parität herstellen und Führung teilen

Staatschefinnen steuern ihre Länder dank besonnenem Umgang auffällig erfolgreich durch die Pandemie, mit niedrigen Infektionsraten und einer geringen Zahl an Todesfällen. Ihr Krisenmanagement zeichnet sich durch klare Kommunikation und Fokussierung auf das Ziel der Eindämmung der weltweiten Pandemie aus. Frauen sind nicht qua Geschlecht die besseren Führungskräfte; doch sie sind aufgrund ihres Geschlechts in Politik und Wirtschaft noch viel zu selten in führenden Positionen – obwohl sie 51 Prozent der Bevölkerung stellen. Wo Frauen fehlen, fehlen ihre Perspektiven. Das muss sich ändern: mit mehr Frauen in den Parlamenten und in den Spitzengremien der Wirtschaft. Einen Beitrag dazu müssen wirksame gesetzliche Vorgaben leisten.

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe implementieren – Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie verankern!

Von der Pandemie sind Frauen in ganz besonderer Weise betroffen: durch herausfordernde Erwerbsarbeit in systemrelevanten Berufen, durch die Mehrfachbelastung in der Sorgearbeit zu Hause und durch die mit Freistellung, Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit einhergehenden Einkommenseinbußen. Wachsender finanzieller Druck, zusätzlicher Betreuungsaufwand und vermehrte Hausarbeit lasten vor allem auf den Schultern von Frauen.

Die Auswirkungen der Pandemie betreffen alle Bereiche des Zusammenlebens. Die Krise hat die bestehenden strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern wie unter einem Brennglas hervortreten lassen und die Gender Gaps' noch deutlicher sichtbar gemacht. Gerade im Nach-Krisen-Modus muss deren Überwindung auf der Agenda stehen, die feministische Perspektive auch in die Debatten um die mittel- und langfristige Bewältigung der Krisenfolgen eingebracht werden und die Diskussion über die Umverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit vorantreiben. Ein ganzheitliches Vorgehen muss – anders als nach der Finanzkrise – einen Beitrag leisten zur Überwindung der strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern.

Ein besonders geeignetes Instrument, um strukturelle Hemmnisse für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu identifizieren und abzubauen und sie als Querschnittsaufgabe im Regierungshandeln zu implementieren, ist die im Koalitionsvertrag verankerte ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie.

Gleichstellungsscheck für Konjunkturprogramme und Investitionen – Staatshilfen müssen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern beitragen!

Die Corona-Krise wird die konjunkturelle Entwicklung bis weit ins nächste Jahr beeinträchtigen und die Steuereinnahmen von Bund, Ländern und Kommunen empfindlich schmälern. Unbestritten ist die Notwendigkeit konjunktureller Impulse, um die Wirtschaft wieder in Schwung zu bringen und Beschäftigung zu sichern. Dabei kann es nur um zukunftsweisende Maßnahmen gehen, die nicht nur den sozial-ökologischen Wandel des Wirtschaftens befördern und die Digitalisierung gestaltend forcieren, sondern auch die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen am Erwerbsleben vorantreiben.

Frauen dominieren andere Wirtschaftszweige als Männer, arbeiten in anderen Beschäftigungsverhältnissen und tragen die Hauptlast der Sorge- und Hausarbeit in der Familie. Konjunktur- und Investitionsprogramme können nur dann geschlechtergerecht sein, wenn alle Maßnahmen überprüft werden: Sind sie für Frauen und Männer gleichermaßen wirksam? Denn Haushalts- und Finanzentscheidungen müssen die Geschlechterperspektive berücksichtigen und dokumentieren. Eine gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung muss durch ein institutionalisiertes Monitoring begleitet werden. Zudem muss die staatliche Unterstützung für Unternehmen im Rahmen von Konjunktur- und Investitionsprogrammen an die Umsetzung betrieblicher Gleichstellung gekoppelt werden.

Ein Impuls zur Ankurbelung von Konsum und Konjunktur sind Gutscheine für haushaltsnahe Dienstleistungen: Die im Koalitionsvertrag vereinbarten Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen sind ein wirksames Instrument zur Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Neue Perspektiven für Ausbildung und gute Arbeit entstehen in einem Wirtschaftssektor, der derzeit durch unangemeldete Tätigkeit geprägt ist. Die Einkommen entfalten Nachfrage, die Sozialversicherungssysteme werden gestärkt. Frauen werden – entgegen dem krisenbedingten Trend – zur Ausweitung ihrer Arbeitszeit ermutigt und ihre gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt wird gefördert.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert

- bei Konjunkturmaßnahmen und Investitionen besonderen Wert auf die Förderungen der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu legen, so dass sie strukturell die zukunftsfähige, soziale und geschlechtergerechte Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft

unterstützen; dies umfasst auch die materielle Aufwertung der Arbeit in verschiedenen systemrelevanten Bereichen.

- bei der Gewährung von Unternehmenshilfen das Prinzip der geschlechtergerechten Verwendung von Haushaltsmitteln anzuwenden und durch ein entsprechendes Monitoring zu begleiten.
- die Förderung von Entgeltgleichheit und Gleichstellung auf betrieblicher Ebene und die Beschränkung atypischer Beschäftigungsformen zu einem Kriterium für die Vergabe staatlicher Hilfen an Unternehmen zu machen.

Krise verschärft Defizite der Gleichstellung im Erwerbsleben – Strukturelle Benachteiligungen endlich überwinden!

Die wirtschaftlichen Folgen der Krise wirken sich sehr unterschiedlich auf die Beschäftigten, ihr Einkommen, ihre Arbeitsbedingungen und ihre Arbeitsplatzperspektive aus. Frauen sind aufgrund der horizontalen und der vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes in einer deutlich schlechteren Ausgangsposition als Männer: Frauen sind häufiger in kleineren (Dienstleistungs-) Unternehmen ohne Tarifbindung und Interessenvertretung beschäftigt, oft arbeiten sie zu Niedriglöhnen und in (unfreiwilliger) Teilzeit, in Führungspositionen sind sie seltener vertreten. Auch wo sie gut verdienen, schmälert der Gender Pay Gap von 21 Prozent (gemessen am durchschnittlichen Bruttostundenlohn) ihr Einkommen gegenüber dem ihrer Kollegen. Vor diesem Hintergrund reproduziert und verstärkt sich die Benachteiligung von Frauen infolge der Krise.

Ein differenzierter Blick auf die aktuellen Arbeitsmarktzahlen zeigt: Beschäftigte mit niedrigem Einkommen, in Teilzeit und in Betrieben ohne Tarifvertrag oder Betriebsrat sind durch die Krise überproportional belastet. Das gilt vor allem für Frauen – denn der **Gender Pay Gap** und die **Steuerklasse V** schmälern die krisenbedingten Entgeltersatzleistungen erheblich.

Verglichen mit dem Vorjahr sind Frauen häufiger arbeitslos geworden als Männer.¹ Darin spiegelt sich auch die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen und Berufe. Ein Beispiel dafür ist das Gastgewerbe mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten in prekären Beschäftigungsverhältnissen, das von einem starken **Arbeitsplatzabbau** betroffen ist.²

Werden Beschäftigte arbeitslos, soll zunächst das Arbeitslosengeld in Höhe von 60 bzw. 67 Prozent ihres Nettogehaltes ihre Existenz sichern. Das gilt analog im Fall der Kurzarbeit, die Unternehmen von Personalkosten entlastet und dem Abbau von Arbeitsplätzen entgegenwirkt, wobei das Kurzarbeitsgeld in einigen Branchen aufgrund tariflicher oder betrieblicher Vereinbarungen bis zu 90 Prozent aufgestockt wird. Davon profitieren Frauen eher nicht.³

In fünf der zehn Wirtschaftsbereiche, für die im März und April 2020 besonders viele Personen zur **Kurzarbeit** angezeigt wurden, sind überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt.⁴

¹ Verglichen wurden die Arbeitslosenzahlen im April 2019 und April 2020. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit betrug bei Frauen 16 Prozent, bei Männern zwölf Prozent. Hammerschmid et al (2020): Frauen in der Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer. DIW aktuell 42, S. 5.

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789749.de/diw_aktuell_42.pdf

² Ebd., S. 3f.

³ Kohlrausch, Zucco (2020): Die Corona-Krise betrifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, WSI Policy Brief Nr. 40.

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf

⁴ Vgl. Hammerschmid et al (2020): Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer, DIW aktuell 42, S. 3.

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789749.de/diw_aktuell_42.pdf

Dies steht in deutlichem Kontrast zum Krisenjahr 2009, in dem mehrheitlich Wirtschaftsbereiche von Kurzarbeit betroffen waren, in denen unterdurchschnittlich viele Frauen arbeiteten.⁵ In der gegenwärtigen Krise blicken immer mehr Frauen unsicher in die Zukunft und haben Angst um ihren Arbeitsplatz.

Vor dem Hintergrund der strukturellen Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben reproduzieren an sich richtigen und wirksamen Entgeltersatzleistungen unbeabsichtigt die bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, das gilt auch für die neu geschaffene Entschädigungsleistung für Eltern, die aufgrund von Kita- und Schulschließungen ihrer Erwerbstätigkeit nicht nachgehen können. Durch ihren geschlechterpolitischen Konstruktionsfehler verstärken sie die Unterschiede sogar noch: Beide Versicherungsleistungen werden auf Grundlage des Nettoentgelts berechnet. In Verbindung mit der Steuerklasse V, in der sich viele Frauen im Erwerbsmodell der „Zuverdienerinnen“ wiederfinden und in der die Abzüge besonders hoch sind, ist der Nettoverdienst besonders niedrig. Auf dieser Berechnungsgrundlage sinkt die Höhe des Transfers für die Steuerklasse V erheblich und verschärft damit den Gender (Netto) Pay Gap.

Das hat nicht nur massive Auswirkungen auf die eigenständige Existenzsicherung von Frauen sondern auch auf die Arbeitsteilung in Paarbeziehungen: Die Einkommenseinbußen durch Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit oder Freistellung schwächen die Verhandlungsposition vieler Frauen in innerfamiliären Auseinandersetzungen um die Aufteilung der Sorgearbeit. Oftmals haben Familien auch schlicht nicht die Möglichkeit, auf das – meist höhere Gehalt – des Mannes zu verzichten.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert

- die Lohnsteuerklasse V abzuschaffen und das Einkommensteuerrecht so zu gestalten, dass sich aus krisenbedingten Entgeltersatzleistungen keine strukturellen Benachteiligungen ergeben.
- einkommensteuerrechtliche Regelungen, die Alleinerziehende nicht benachteiligen.
- die Überwindung des Gender Pay Gap, vor allem durch die Stärkung der Tarifbindung (insbesondere in frauendominierten Branchen) und ein wirksames Entgeltgleichheitsgesetz, das verbindliche Prüfverfahren und standardisierte Berichtspflichten für alle Unternehmen festschreibt.
- die Zahlung von Kurzarbeitsgeld bei der Berechnung des Elterngeldes auch in Zukunft auszuklammern.

Ganz außen vor bleiben geringfügig Beschäftigte, wenn es um den Ausgleich von Einkommenseinbußen geht – zwei Drittel von ihnen sind Frauen: Sieben Millionen Minijobber/innen haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld und erhalten auch keine staatliche Unterstützung in Form von Kurzarbeitsgeld, denn sie sind nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dabei sind gerade Minijobber/innen besonders von Arbeitslosigkeit bedroht: Bereits Ende März 2020 hatte die Zahl der geringfügigen Beschäftigten im gewerblichen Bereich im Vergleich zum Vorjahr stark abgenommen. Über alle Branchen hinweg verloren dabei fast doppelt so viele Frauen ihren Minijob wie Männer.⁶ Und wer seinen Minijob verliert, hat es doppelt schwer in einem anderen Bereich unterzukommen – denn die Konkurrenz ist angesichts der großen Zahl an Kurzarbeiter/innen groß: Wer Kurzarbeitsgeld bezieht, bekommt das Einkommen aus einem Minijob in einem systemrelevanten Bereich nicht angerechnet. Damit steigt der Wettbewerbsdruck unter den geringfügig Beschäftigten – vor allem zwischen Frauen⁷.

⁵ Ebd., S. 2. Vgl. auch Kuhl (2012): Krisenpolitik als Zukunftsaufgabe – Vorschläge zur gleichstellungspolitischen Qualität von Konjunkturpolitik, Berlin, S. 12.
<https://library.fes.de/pdf-files/dialog/09519.pdf>

⁶ Betroffen waren 4 Prozent der Frauen, aber nur 2,3 Prozent der Männer. Minijob-Zentrale (2020): Corona: Erheblicher Rückgang bei den Minijobs. Pressemitteilung vom 12.5.2020.
https://www.kbs.de/SharedDocs/Presse/Pressemitteilungen/MJZ/2020/12_05.html?sessionId=4294BF9BAB19391D63272248FDAC37AB?nn=936490

⁷ <https://blog.minijob-zentrale.de/kurzarbeitergeld-so-profitieren-minijobber-im-systemrelevanten-bereich/>

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert daher dringend eine Reform der Minijobs mit dem Ziel sozialer Absicherung aller Beschäftigungsverhältnisse ab der ersten Arbeitsstunde.

Zu Beginn der Krise wurden die Beschäftigten in **haushaltsnahen Dienstleistungen** besonders hart getroffen, weil Haushalte auf (informelle) Haushaltshilfen verzichteten, Aufträge wegbrachen und die Beschäftigten durch alle Raster der Sozialpakete fielen. Inzwischen steigt der Bedarf an Unterstützung insbesondere in Familien, in denen durch die Betreuung von Kindern und den Zuwachs an Arbeit im Haushalt in Zeiten von Kontaktbeschränkungen und bei fortgesetzter Erwerbstätigkeit Eltern besonders gefordert sind.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert daher öffentliche Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen (Gutscheinmodell), um Familien zu entlasten und Anreize für die Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu schaffen, sowie die Förderung der infrastrukturellen Voraussetzungen – gerade im Rahmen von Konjunkturprogrammen.

Erwerbstätige Frauen sichern die Daseinsvorsorge – Systemrelevante Berufe verdienen auch nach der Krise mehr als Anerkennung!

Frauen machen den Großteil der Beschäftigten in den sogenannten systemrelevanten Berufen aus⁸: Die Kassiererin, die Reinigungskraft, die Altenpflegerin, die Erzieherin und die Krankenschwester. Sie sind es, die Leben retten und anderen in der Krise Normalität ermöglichen. Aber gerade sie arbeiten unter **schlechten Arbeitsbedingungen** und haben **niedrige Einkommen**, weil ihre Branchen geprägt sind von **schwacher Tarifbindung**, Niedriglöhnen und einem hohen Maß (unfreiwilliger) **Teilzeit**. Die Pandemie verschärft ihre ohnehin schon belastende Situation: Neben den Sorgen um die Existenz nehmen die **Belastungen bei der Arbeit** zu, die durch direkten und häufigen Kontakt mit Menschen bei gleichzeitigem Mangel an Schutzmaßnahmen von einem hohen **Risiko**, selbst zu erkranken, begleitet ist.

Doch der Wert systemrelevanter Dienstleistungen für die Gesellschaft wird erst in der Krise augenfällig, der Druck auf die Politik stärker. Insbesondere die gesellschaftliche Bedeutung von Kitas und Horten, die nicht nur Betreuungsaufgaben wahrnehmen, sondern Einrichtungen der frühkindlichen Bildung sind, ist stärker ins kollektive Bewusstsein gerückt. Die Arbeit der Erzieherinnen und Erzieher, der Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiter, der Lehrkräfte – insbesondere derjenigen im Grundschulbereich –, aber auch der Menschen, die zu einem reibungslosen Ablauf öffentlicher Bildungs- und Betreuungseinrichtungen beitragen wie das Mensapersonal, Hausmeister, Verwaltungskräfte wird – zumindest verbal – zunehmend wertgeschätzt. Das Gleiche gilt für die Arbeit der Beschäftigten in der Kranken- und Altenpflege, sowohl in den stationären als auch in den teilstationären Einrichtungen und ambulanten Diensten. Erst in der Pandemie scheint auch den letzten deutlich geworden zu sein, wie unverzichtbar professionelles Reinigungspersonal ist: Die gründliche und umfassende Reinigung ist (nicht nur) für die Einhaltung der Hygienevorschriften und zur Vermeidung der Ausbreitung des Virus zentral. Und der Lebensmittelhandel ist zur Grundversorgung unabdingbar, gleichzeitig sind die hier beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Kontakte zu vielen Kundinnen und Kunden besonders gefährdet.

Auch die zumeist weiblichen **Auszubildenden** in den systemrelevanten Berufen sind mit besonderen Herausforderungen konfrontiert: Während die einen sich im Zuge der Corona-Krise an kreative Lösungen für das

⁸ Mehr Informationen zur Verteilung von Frauen und Männern in systemrelevanten Berufen, ihrem Einkommen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen sind hier zu finden: Fikret Öz (2020): Löhne und Gehälter in systemrelevanten Berufen: Gebraucht und geschätzt, aber unter Wert! Institut Arbeit und Technik.
https://www.iat.eu/discussionpapers/download/IAT_Discussion_Paper_20_02.pdf

Home-Learning gewöhnen müssen, steigt die Arbeitsbelastung für andere. In vielen – meist frauendominierten – Branchen (z. B. in Gesundheitswesen oder Einzelhandel) sind derzeit alle verfügbaren Kräfte gefordert.

Mit den Schulschließungen wurden vor allem Ausbildungspläne im Pflegebereich verändert und Auszubildende vermehrt in der Praxis eingesetzt. Auf der anderen Seite haben Auszubildende z. B. im therapeutischen Bereich aufgrund von Zugangsbeschränkungen für bestimmte Stationen Probleme, ihre praktischen Einsätze überhaupt zu absolvieren, obwohl sie für die Zulassung zur Abschlussprüfung zwingend vorgeschrieben sind. Der Mangel an Schutzkleidung führt häufig dazu, dass Auszubildende aus sensiblen Bereichen, in denen sie praktische Erfahrung sammeln sollten, ausgeschlossen werden, um vorhandenes Material einzusparen. Und nicht überall kann gewährleistet werden, dass Auszubildende auch in Krisenzeiten von ihren Ausbilderinnen und Ausbildern fachlich betreut und angeleitet werden.

Gute Ausbildung muss auch unter den Bedingungen der Corona-Krise sichergestellt werden, denn die **Ausbildungsqualität** beeinflusst langfristig die Berufs- und Karrierechancen zukünftiger Fachkräfte. Auszubildenden an schulgeldpflichtigen Berufsschulen darf kein finanzieller Nachteil aus der Corona-Krise entstehen. Vor allem aber ist zu gewährleisten, dass die Auszubildenden ihren Abschluss in der vorgesehenen Ausbildungszeit erlangen können. Dies ist nicht nur für ihren bevorstehenden Berufseinstieg wichtig, sondern berührt auch die Frage der eigenständigen Existenzsicherung junger Frauen.

Letztlich muss sich die Welle der Sympathie in **strukturellen und nachhaltigen Verbesserungen** für die Beschäftigten niederschlagen, in fairen Arbeitsbedingungen und höheren Einkommen. Das wäre auch ein Beitrag zur Überwindung der Entgeltlücke und zur eigenständigen Existenzsicherung von Frauen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert, soziale und personenbezogene Dienstleistungen gesellschaftlich und finanziell aufzuwerten u. a. durch

- die erleichterte Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen.
- vollzeit(-nahe) Arbeitsplätze, die ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen.
- eine angemessene Personalbemessung, um die Gesundheit der Beschäftigten sowie die Qualität der Arbeit sicherzustellen.
- höhere Investitionen in soziale und personenbezogene Dienstleistungen.
- eine Reform der (vollzeitschulischen) Ausbildung mit dem Ziel, sie kostenfrei zu gestalten und zu vergüten, sowie der Weiterbildung, um ein transparentes und modulares System finanziell geförderte Aufstiege zu ermöglichen.

Frauen tragen die Hauptlast der unbezahlten Sorgearbeit – Der Vergrößerung des Gender Care Gap wirksam entgegenzutreten!

Schon vor Schließung von Kitas, Schulen und Tagespflegeeinrichtungen im Zuge der Corona-Pandemie verrichteten Frauen den größten Teil der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit. Sie wenden dafür im Schnitt mehr als anderthalbmal so viel Zeit auf wie Männer – im Durchschnitt 87 Minuten täglich. Diese **Sorgelücke**, der Gender Care Gap, beträgt rund **53 Prozent**.

Infolge der krisenbedingten Erwerbs- und Betreuungssituation wird der ganz überwiegende Teil der anfallenden Sorgearbeit von Frauen übernommen⁹: Einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung zufolge geben 54 Prozent der befragten Frauen, aber nur 12 Prozent der Männer an, den überwiegenden Teil der anfallenden Kinderbetreuung zu übernehmen. Nur bei einem Drittel der Befragten wird die Betreuung der Kinder von beiden Elternteilen übernommen.

⁹ Bettina Kohlrausch, Aline Zucco (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, WSI Policy Brief 40.

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf

Die überkommene **geschlechterspezifische Arbeitsteilung** scheint sich nicht nur fortzusetzen, sondern wieder zu verstärken; die **Retraditionalisierung** lässt sich an den Zahlen ablesen: Nur noch sechs von zehn Paaren, die sich die Sorgearbeit vor der Corona-Krise fair geteilt zu haben, tun dies auch während der Krise. Unter den Paaren mit einem Haushaltseinkommen von unter 2.000 Euro ist es nicht einmal mehr die Hälfte. Die faire Arbeitsteilung bleibt besonders dort auf der Strecke, wo die finanzielle Belastung hoch ist. Vor allem Frauen reduzieren für die zusätzlich anfallende Sorge- und Hausarbeit ihre Arbeitszeit: Das gilt für gut ein Viertel aller befragten Frauen mit Kindern bis zu 14 Jahren, aber nur für ein Sechstel der befragten Männer. Dieses Bild ergibt sich als Ergebnis bereits ungleich verteilter Erwerbseinkommen vor der Pandemie – und verstärkt in den unteren Einkommensgruppen.

Die **Reduzierung der Arbeitszeit** birgt vor allem auf lange Sicht große Gefahren: Eine Aufstockung auf die vorherige Arbeitszeit wird unter Umständen nicht mehr ohne weiteres möglich sein. Für das Erwerbseinkommen von Frauen können sich drastische Folgen ergeben, das Einkommensgefälle zwischen den Geschlechtern wird durch die Corona-Krise noch weiter zunehmen.

Um zu verhindern, dass die Corona-Pandemie alten Rollenbildern Vorschub leistet, brauchen insbesondere Beschäftigte mit Familienpflichten neben einer krisenfesten Infrastruktur für Kinder und Pflegedürftige im Übergang und nach der Krise Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, sich die (zusätzlichen) Betreuungsanforderungen gemeinsam fair zu teilen, aber auch mit nennenswerten Arbeitszeiten an ihre Arbeitsplätze zurückkehren zu können. Vor allem Alleinerziehenden und jungen Müttern (und Vätern) mit Erziehungsverantwortung muss eine Perspektive eröffnet werden. Ihren Alltagsbedingungen muss die Politik – über die Zeit der Corona-Pandemie hinaus – verstärkt Aufmerksamkeit schenken.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert,

- den rechtlichen Rahmen so zu gestalten, dass Frauen und Männern im Lebensverlauf gleichermaßen am Erwerbsleben teilhaben und Verantwortung für die gesellschaftlich notwendige Reproduktionsarbeit übernehmen können, damit bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Sorge- und Hausarbeit gerecht zwischen den Geschlechtern verteilt ist.
- Produktivitätssteigerungen und Rationalisierungsgewinne, die längerfristig im Zuge der sozialökologischen Transformation durch technischen Fortschritt erzielt werden, in Form kürzerer Arbeitszeiten an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterzugeben.

Schließung von Betreuungseinrichtungen setzt Familien unter Druck – Öffentliche Infrastruktur ausbauen!

Über 90 Prozent der Eltern betreuen ihre Kinder zu Hause. Etwa 4,2 Millionen Familien mit Kindern bis zu zwölf Jahren, bei denen beide oder alleinerziehende Elternteile erwerbstätig sind, sind davon betroffen. Darunter sind etwa 900.000 Haushalte mit einem alleinerziehenden Elternteil, davon 90 Prozent Frauen. Alleinerziehende, vor allem wenn sie in Vollzeit beschäftigt sind, sind durch die **Kita- und Schulschließungen** besonders stark belastet, zumal die Betreuung durch Großeltern in der Corona-Pandemie ebenfalls kaum in Frage kommt. Knapp 30 Prozent der Alleinerziehenden mit Kindern im Alter von bis zu zwölf Jahren sind derzeit vollzeiterwerbstätig, 37 Prozent arbeiten in Teilzeit.

In Deutschland stellen etwa vier bis fünf Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter die Unterstützung und **Pflege** ihrer Angehörigen sicher. Vor allem Personen zwischen 45 und 64 Jahren übernehmen die Pflege von Angehörigen im häuslichen Umfeld; die Wahrscheinlichkeit steigt mit zunehmendem Alter. 65 Prozent aller Hauptpflegepersonen im erwerbsfähigen Alter von 16 bis 64 Jahren gehen einer Erwerbstätigkeit nach.

Von den 50- bis unter 60-jährigen Beschäftigten nehmen 13 Prozent, von den Beschäftigten ab 60 Jahren 18 Prozent Pflegeverantwortung wahr. Zwei Drittel der Hauptpflegepersonen, das sind 1,65 Millionen Menschen, sind weiblich; sie leisten häufig die zeitintensive Pflege.

Für viele dieser Familien funktioniert das alltagsstrukturierende System der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** nicht mehr. Diese Situation birgt neben den **finanziellen und psychischen Belastungen** das Risiko, wieder in alte Rollenstereotype zu verfallen. In Paarbeziehungen droht der Rollback: Der Mann geht arbeiten, die Frau bleibt zu Hause und kümmert sich um Haushalt, Kinder und die Versorgung der Alten.

Die gesellschaftliche – und ökonomische – Relevanz eines hervorragenden öffentlichen Betreuungsangebots für Kinder im Kita- und Grundschulalter und die Bedeutung teilstationärer Pflegeeinrichtungen und ambulanter Dienste für ältere Menschen, die Hilfe und Unterstützung benötigen und die Alltagsorganisation der Pflegenden entlasten, ist in der Corona-Krise vielen bewusst geworden – auch jenen, die nicht nur deren Existenz, sondern auch die dort erbrachte Arbeit für selbstverständlich hielten. Die Relevanz der öffentlichen Bildungs- und Betreuungsinfrastruktur für die Aufrechterhaltung des Erwerbssystems wirft ein Schlaglicht auf die Notwendigkeiten nach Überwindung der Corona-Pandemie.

Darüber hinaus lenkt die aktuelle Krise den Blick auch auf die soziale **Schieflage im Bildungssystem**, die durch die Folgen der Pandemie verstärkt wird, wenn etwa Schülerinnen und Schülern das notwendige Endgerät für digitales Lernen zuhause fehlt¹⁰ und Anleitung sowie gezielte Förderung durch Lehrerinnen und Pädagoginnen wegfallen. Darüber hinaus hängen gute Unterrichtsqualität und individuelle Förderung maßgeblich von Qualifizierung, Arbeitsbedingungen und ausreichender Zahl des pädagogischen Personals ab, das über alle Schulformen hinweg überwiegend weiblich ist. Gerade vor dem Hintergrund der Corona-Krise steigt die Belastung für Lehrkräfte, denn digitale Lehr- und Lernangebote sowie gezielte Fördermaßnahmen müssen entwickelt, Kontakt zu Schülerinnen und Schülern muss gehalten werden. Mit der Rückkehr der Schulen in den (eingeschränkten) Regelbetrieb werden die Anforderungen an Lehrkräfte nochmals wachsen, wenn guter Unterricht unter Einhaltung zusätzlicher Hygienevorschriften und des Abstandsgebots gewährleistet werden soll. Langfristig mehr in Schulen und pädagogische Fachkräfte zu investieren, würde nicht nur die Qualität des Unterrichts und die Möglichkeiten der individuellen Unterstützung benachteiligter Kinder und Jugendlicher verbessern, sondern auch zu besseren Arbeitsbedingungen in einem frauendominierten Berufsfeld beitragen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert,

- die Entschädigungsleistung für Eltern nach dem Infektionsschutzgesetz zu einer Familiensoforthilfe auszubauen: Die Lohnersatzleistung muss auf 80 Prozent des Nettoentgelts erhöht, für Beschäftigte im Homeoffice geöffnet und unbürokratisch zugänglich gemacht werden.
- Kinderbetreuungseinrichtungen wohnortnah und bedarfsgerecht auszubauen, d. h. in bedarfsdeckender Anzahl und mit Betreuungszeiten, die eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit mit angemessenen Arbeitszeiten inklusiv Wegezeiten auch im ländlichen Raum abdecken.
- den qualitativ hochwertigen Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen sicherzustellen, indem der Bund sich an den Maßnahmen zur qualitativen Verbesserung der Kindertagesbetreuung im Rahmen des „Gute-KiTa“-Gesetzes dauerhaft finanziell beteiligt und für eine personell und sachlich angemessene Ausstattung öffentlicher Kinderbetreuung sorgt.
- einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter sowie den bedarfsgerechten Ausbau der Ganztagsbetreuung mit pädagogisch wertvollen Konzepten und rhythmisiertem Unterrichtsangebot zeitnah und zügig voranzutreiben.

¹⁰ Geis-Thöhne (2020): Häusliches Umfeld in der Krise: Ein Teil der Kinder braucht mehr Unterstützung, IW Report 15. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Haeusliche_Lebenswelten_Kinder.pdf

- die Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur auszubauen und niedrigschwellige Informations- und Beratungsangebote sowie entlastende Angebote der Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege bereitzustellen und sie vorbildlich in den Kommunen zu verankern.

Homeoffice gewinnt an Bedeutung – Anpassung von Arbeitszeit und Arbeitsort ermöglichen und regeln!

Während der Corona-Pandemie hat das Arbeiten im Homeoffice einen erheblichen Bedeutungszuwachs erfahren: In Vor-Corona-Zeiten haben 87 Prozent der Frauen und 79 Prozent der Männer überwiegend im Betrieb gearbeitet; nur vier Prozent der Beschäftigten im Homeoffice. Dabei waren für Männer die Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten, deutlich größer als für Frauen: 18 Prozent der Männer, aber nur 9 Prozent der Frauen haben abwechselnd im Betrieb und im Homeoffice gearbeitet.

Heute ist der Anteil der Beschäftigten, die überwiegend im Betrieb arbeiten, bei Männern auf 51 und bei Frauen auf 55 Prozent gesunken. Dabei zeigen sich nur geringfügige Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Die Möglichkeiten, abwechselnd im Homeoffice und im Betrieb zu arbeiten, sind jedoch sehr unterschiedlich auf Männer und Frauen verteilt, denn 21 Prozent der Männer, aber nur 13 Prozent der Frauen arbeiten abwechselnd im Homeoffice und im Betrieb.

Die deutliche **Zunahme der Nutzung von Homeoffice** durch die Beschäftigten im Vergleich zu Vor-Corona-Zeiten deutet darauf hin, dass es weniger technische Hürden als vielmehr die Einstellungen der Arbeitgeber und Vorgesetzten sind, die mobilem Arbeiten häufig entgegenstehen. Und: Frauen geben sehr viel häufiger als Männer an, dass Homeoffice nicht erlaubt sei. Flexibles Arbeiten an wechselnden Arbeitsorten scheint für Männer also eher möglich zu sein als für Frauen.¹¹

Ob ein Unternehmen familienorientiert ist oder nicht, ob es Wert legt auf Flexibilität im Sinne der Beschäftigten und Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens zur Unterstützung seiner Beschäftigten bietet, hat unmittelbar Auswirkungen auf das Ausmaß, wie Beruf, Familie und Freizeit miteinander zu vereinbaren sind. Aufgrund kultureller Barrieren wie fehlendes Bewusstsein oder der Mangel an Bereitschaft zur Umsetzung familienorientierter Maßnahmen wird Frauen offenbar häufiger die Arbeit im Homeoffice vorenthalten als Männern. Für sie wäre ein gesetzlicher Ordnungsrahmen für mobiles Arbeiten noch wichtiger als für die Beschäftigten insgesamt. Dabei müssen gute Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten so gestaltet werden, dass die Wahl des Arbeitsortes weder den Umfang noch die Bewertung der Arbeitsleistung beeinflusst (Präsenzkultur).

Die Erfahrungen mit dem Arbeiten im Homeoffice unter den coronabedingten massiven Einschränkungen zeigen aber auch, dass sich effektives Arbeiten mit der Betreuung von Kindern im Kita-Alter oder der Unterstützung im Homeschooling in der Regel nicht vereinbaren lässt. Daher traf die Regelung des Infektionsschutzgesetzes, nach der Eltern im Homeoffice keinen Anspruch auf Entschädigung ihres Verdienstauffalls haben, weil die „Nutzung des ortsflexiblen Arbeitens“ trotz der Kita- und Schulschließungen für zumutbar gehalten wird, auf Widerspruch. Von den Vorteilen des mobilen Arbeitens, die Entlastung schaffen – mehr Flexibilität und der Wegfall der Wegezeiten – konnten die Beschäftigten während des Lockdowns jedenfalls kaum profitieren. Und als die Betriebe wieder hochgefahren wurden, kehrten vielerorts Modelle der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen zurück, die viele Betroffene für längst überwunden hielten.

¹¹ Yvonne Lott, Anja Abendroth (2019): Reasons for Not Working from Home in an Ideal Worker Culture, WSI Working Paper Nr. 211, S. 13.
https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_211.pdf

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert,

- die Einführung eines Rechts auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten für Beschäftigte, das durch Tarifverträge und Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen auszugestaltet ist.
- die gesetzlichen Vorgaben zu täglichen Höchstarbeitszeiten sowie zu Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz/den Arbeitszeitverordnungen uneingeschränkt zu beachten und die geleistete Arbeitszeit zu erfassen, zu dokumentieren und vollumfänglich zu vergüten.
- den Verfügbarkeitsenerwartungen seitens der Arbeitgeber und Dienstherren entgegenzuwirken und für den Fall der Missachtung, Sanktionsmöglichkeiten zu stärken.
- Ergonomie, gute Bedienbarkeit und ausreichende Schulungen für den Umgang mit mobilen Geräten und mobiles Arbeiten sowie Datenschutz zu gewährleisten.

Digitaler, aber auch gleichgestellter?

Den technologischen Wandel diskriminierungsfrei gestalten!

Mit den coronabedingten Kontaktbeschränkungen hat die Digitalisierung auch im Erwerbsleben für viele Beschäftigte rasant an Bedeutung gewonnen. Doch die digitalen Anforderungen an die Beschäftigten drohen den **Digital Gender Gap**, also den Unterschied zwischen Frauen und Männern u. a. beim Zugang zu und beim Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln, zu vergrößern¹² – mit unmittelbaren Folgen für Arbeitsbedingungen und Jobperspektiven von Frauen. Daher muss der digitale Boom gestaltet und genutzt werden, um die Teilhabe von Frauen an der digitalen Entwicklung zu verbessern und die digitalen Ungleichheiten zu überwinden.¹³ Digitale Angebote können erheblich dazu beitragen, dass sich sowohl die Ausbildung als auch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen besser mit familialen Pflichten vereinbaren lassen, weil sie wohnortferne Präsenzzeiten reduzieren können.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert

- Betriebe müssen den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie als Arbeitsmittel unter Einbeziehung der Interessenvertretungen geschlechtergerecht gestalten.
- (Neue) Weiterbildungsprogramme zum Erwerb digitaler Fähigkeiten müssen Männern und Frauen gleichermaßen zugänglich und die Rahmenbedingungen für die Teilnahme so gestaltet sein, dass sie sich für Frauen und Männer mit Familienpflichten vereinbaren lässt.

Durch beschleunigte Verbreitung und Verwendung digitaler Arbeitsmittel und -prozesse steigt auch der Bedarf an entsprechenden Dienstleistungen – und damit die **Nachfrage nach Beschäftigten in den IT-Professionen** und die Beschäftigungssicherheit in diesen Berufen. Trotz eines langsam zunehmenden Frauenanteils in den sogenannten MINT-Studienfächern, entscheiden sich Frauen noch immer deutlich seltener für ein Studium im Bereich Mathematik, Informatik oder Elektrotechnik als Männer; eine ähnliche Tendenz ist in nicht-akademischen MINT-Berufen zu erkennen. Deswegen profitieren Frauen seltener vom Boom in der prosperierenden IT-Branche und der damit einhergehenden Arbeitsplatzsicherheit.

¹² Frauen sind bei der digitalen Büroausstattung benachteiligt: Während 56 Prozent der männlichen Beschäftigten einen Laptop/ein Notebook zur Verfügung haben, sind es nur 36 Prozent der Frauen. D21-Initiative: Digital Gender Gap 2020. <https://initiated21.de/publikationen/digital-gender-gap/>

¹³ Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie hat im Rahmen seines Go-Digital-Förderprogramms die Möglichkeit geschaffen, Gelder zu beantragen, um Homeoffice-Arbeitsplätze einzurichten. Hier ist es beispielsweise wichtig, darauf zu achten, dass weiblichen Beschäftigten der gleiche Zugang zu guten Arbeitsplätzen in den eigenen vier Wänden bereitgestellt wird.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert

- die Förderung digitaler Kompetenzen von Mädchen mit dem Ziel, die Potenziale der Mädchen im MINT-Bereich besser auszuschöpfen.
- Anreize zu schaffen, damit sich junge Frauen im Rahmen ihrer Berufsorientierung mehr für MINT-Berufe interessieren.

Frauen meistern die Krise: Parität herstellen und Führung teilen!

Dass manche Länder besser durch die Covid-19-Pandemie kommen als andere, liegt auch an der Haltung und den Entscheidungen der führenden Köpfe. Während viele Staatschefs verharmlosend oder mit Schuldzuweisungen, ratlos oder im Zickzackkurs durch die Krise manövrieren, steuern Staatschefinnen ihre Länder besonnen und auffällig erfolgreich durch die Pandemie. Angeführt von Deutschland und der Schweiz gehören auch Dänemark, Norwegen und Finnland zu den zehn sichersten europäischen Ländern, die die Pandemie erfolgreich managen.¹⁴ Sie haben niedrige Infektionsraten und/oder wenige Todesfälle – und werden von Frauen regiert. Die Krise belegt: Wo Entscheidungen getroffen werden, gehören Frauen hin!

Frauen machen 51 Prozent der Bevölkerung aus. Doch sowohl der Blick in die Parlamente als auch in die Führungsetagen Deutschlands zeigt: Frauen, die Hälfte der Gesellschaft, sind selten angemessen repräsentiert. Im Deutschen Bundestag sitzen mit einem Frauenanteil von 31 Prozent so wenig Volksvertreterinnen wie zuletzt 1998.

Die seit 2015 geltende verbindliche Quote von 30 Prozent für Aufsichtsräte wirkt zwar, doch sie gilt bisher nur für 107 Unternehmen. In den Vorständen herrscht momentan faktisch eine reine Männerquote mit einem geringen Frauenanteil von zehn Prozent. Das entspricht nicht annähernd der großen Zahl hoch qualifizierter Frauen mit guten Bildungsabschlüssen und großem Erfahrungsschatz. 70 Prozent der dazu aufgeforderten Unternehmen setzen sich nicht einmal das Ziel, mehr Frauen in ihre Vorstände zu holen. Mit der „Zielvorgabe“ Null zeigen sie keine Ambitionen, an der Zusammensetzung ihrer Vorstände etwas zu ändern. Das ist ein verheerendes Signal an die weiblichen Beschäftigten auf allen Ebenen. Dabei ist diese Fortschrittsverweigerung angesichts des größeren Unternehmenserfolges gemischter Teams auch wirtschaftlich unvernünftig.

Wo Frauen fehlen, fehlen auch ihre Perspektiven, ihre Lösungsvorschläge und Ideen – gerade angesichts der Herausforderungen durch die Pandemie. Mehr Frauen müssen darüber entscheiden, wie die Zukunft mitgestaltet wird – in den Parlamenten und in den Führungsetagen!

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert:

- Mehr Frauen in die Parlamente: Die politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern müssen Initiativen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen ergreifen, um Parität in den Parlamenten herzustellen.
- Mehr Frauen in Führung: Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Ausweitung der gesetzlichen Quote auf Unternehmen und Betriebe unabhängig von ihrer Börsennotierung oder paritätischer Mitbestimmung sowie auf deren Vorstände.

¹⁴ Analyse des Londoner Think Tank Deep Knowledge Group (DKG) mit Daten der Weltgesundheitsorganisation und der Johns-Hopkins-Universität (2020): Covid-19 Safety Ranking.
<https://www.dkv.global/covid>