

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

3. Sitzung
14. Februar 2022

Beginn: 09.01 Uhr
Schluss: 11.52 Uhr
Vorsitz: Christian Gräff (CDU)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Bericht aus der Senatsverwaltung

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 3 der Tagesordnung

- a) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0013](#)
Akute Coronalage
(auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis
90/Die Grünen, der Fraktion der CDU, der Fraktion Die
Linke, der AfD-Fraktion und der Fraktion der FDP) GesPflegGleich
- b) Vorlage – zur Kenntnisnahme – gemäß Artikel 64 [0003](#)
Absatz 3 der Verfassung von Berlin und § 3 Satz 1 des
Berliner COVID-19- Parlamentsbeteiligungsgesetzes GesPflegGleich
Drucksache 19/0063
**Vierte Verordnung über erforderliche Maßnahmen
zum Schutz der Bevölkerung vor Infektionen mit dem
Coronavirus SARS-CoV-2 (Vierte SARS-CoV-2-
Infektionsschutzmaßnahmenverordnung –
4. InfSchMV)
VO-Nr. 19/021**
- c) Vorlage – zur Kenntnisnahme – gemäß Artikel 64 [0008](#)
Absatz 3 der Verfassung von Berlin und § 3 des Berliner GesPflegGleich
COVID-19- Parlamentsbeteiligungsgesetzes
Drucksache 19/0080
**Erste Verordnung zur Änderung der Vierten SARS-
CoV-2-Infektionsschutzmaßnahmenverordnung
VO-Nr. 19/028**
- d) Vorlage – zur Kenntnisnahme – gemäß Artikel 64 [0009](#)
Absatz 3 der Verfassung von Berlin und § 3 des Berliner GesPflegGleich
COVID-19- Parlamentsbeteiligungsgesetzes
Drucksache 19/0094
**Zweite Verordnung zur Änderung der Vierten SARS-
CoV-2-Infektionsschutzmaßnahmenverordnung
VO-Nr. 19/037**
- e) Vorlage – zur Kenntnisnahme – gemäß Artikel 64 [0014](#)
Absatz 3 der Verfassung von Berlin und § 3 des Berliner GesPflegGleich
COVID-19- Parlamentsbeteiligungsgesetzes
Drucksache 19/0116
**Dritte Verordnung zur Änderung der Vierten SARS-
CoV-2-Infektionsschutzmaßnahmenverordnung
VO-Nr. 19/041**

- f) Vorlage – zur Kenntnisnahme – gemäß Artikel 64 Absatz 3 der Verfassung von Berlin
Drucksache 19/0117
Siebte Verordnung zur Änderung der Zweiten Schul-Hygiene-Covid-19-Verordnung
VO-Nr. 19/042
- [0015](#)
GesPflegGleich
BildJugFam
- g) Vorlage – zur Kenntnisnahme – gemäß Artikel 64 Absatz 3 der Verfassung von Berlin und § 3 Satz 1 des Berliner COVID-19- Parlamentsbeteiligungsgesetzes
Drucksache 19/0141
Vierte Verordnung zur Änderung der Vierten SARS-CoV-2- Infektionsschutzmaßnahmenverordnung
VO-Nr. 19/047
- [0040](#)
GesPflegGleich
- h) Vorlage – zur Kenntnisnahme – gemäß Artikel 64 Absatz 3 der Verfassung von Berlin und § 3 Satz 1 des Berliner COVID-19- Parlamentsbeteiligungsgesetzes
Drucksache 19/0150
Fünfte Verordnung zur Änderung der Vierten SARS-CoV-2- Infektionsschutzmaßnahmenverordnung
VO-Nr. 19/049
- [0042](#)
GesPflegGleich
- i) Vorlage – zur Kenntnisnahme – gemäß Artikel 64 Absatz 3 der Verfassung von Berlin
Drucksache 19/0142
Achte Verordnung zur Änderung der Zweiten Schul-Hygiene-Covid-19-Verordnung
VO-Nr. 19/048
- [0043](#)
GesPflegGleich
BildJugFam
- j) Vorlage – zur Kenntnisnahme – gemäß Artikel 64 Abs. 3 der Verfassung von Berlin und § 3 des Berliner COVID-19- Parlamentsbeteiligungsgesetzes
Drucksache 19/0130
Verordnung zur Änderung der Pflegemaßnahmen-Covid-19-Verordnung
VO-Nr. 19/044
- [0044](#)
GesPflegGleich

- k) Vorlage – zur Kenntnisnahme – gemäß Artikel 64 Absatz 3 der Verfassung von Berlin und § 3 des Berliner COVID-19- Parlamentsbeteiligungsgesetzes
Drucksache 19/0131
Zweite Verordnung zur Änderung der Dritten Krankenhaus-Covid-19-Verordnung
VO-Nr. 19/045
- [0045](#)
GesPflGleich

Siehe Inhaltsprotokoll.

[Lüftungspause von 10.39 bis 10.56 Uhr]

Vorsitzender Christian Gräff: Ich rufe auf

Punkt 4 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
Auswirkungen von COVID-19 auf die wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen in Berlin
(auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke)

[0020](#)
GesPflGleich

Hierzu: Anhörung

Wir haben uns auf eine Anhörung von zwei Anzuhörenden verständigt, Frau Dr. Reichert-Clauß, Mitglied im Landesverband Berlin/Brandenburg und Mitglied im Bundesvorstand des Verbandes deutscher Unternehmerinnen – VdU –, und Frau Prof. Dr. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung gGmbH – WZB –. Beide sind uns zugeschaltet. – Ein herzliches Willkommen noch mal an dieser Stelle! Ich hoffe, noch einmal für das Protokoll, dass Sie mit den Übertragungswegen sowie der voraussichtlich späteren Abrufbarkeit der Sitzung im Internet einverstanden sind. Ich sehe jedenfalls keinen Widerspruch im Chat. Der RBB nimmt hier auch noch mal auf, weil er das heute Vormittag nicht konnte.

Auf eine einleitende Stellungnahme des Senats wird verzichtet, hat mir die Senatorin schon signalisiert. Dann frage ich die Koalitionsfraktionen: Gibt es einen kurzen Begründungs-, Besprechungsbedarf? – Ja! – Bitte schön, Frau Kollegin!

Ines Schmidt (LINKE): Vielen Dank, Herr Gräff! – Wir erleben es in der Coronapandemie, wir haben es erlebt: Sie bedeutet für viele Frauen und Mütter eine zusätzliche Belastung, egal ob wir uns den Anteil der systemrelevanten Berufe ansehen – 70 Prozent werden von Frauen belegt – oder die berufliche Belastung, die Doppelbelastung aufgrund der Schließung der Kitas oder des Homeschooling; das war ja heute wieder in der Diskussion. Wir wollten mit der Studie klären, ob Frauen durch Corona um Jahre zurückgeworfen wurden und was wir politisch einfordern müssen, um den Frauen in Berlin, egal ob alleinerziehenden Müttern oder Freundinnen, den Rücken zu stärken. – Danke!

Vorsitzender Christian Gräff: Herzlichen Dank! Lernen zu Hause statt Homeschooling, war, glaube ich, der Begriff. – Ich beantrage mal das Wortprotokoll der Sitzung, weil das noch niemand getan hat, und würde dann die Anhörung eröffnen. Wir freuen uns jetzt auf eine Vorstellung von Frau Dr. Reichert-Clauß. Ich werde darauf achten, dass es maximal zehn Minuten sind. – Herzlichen Dank! Sie haben das Wort!

Dr. Andrea Reichert-Clauß (VdU) [zugeschaltet]: Vielen Dank! Ich hoffe, Sie hören mich gut. Es sollte passen. – Ich danke dem Ausschuss für die Gelegenheit, als Vertreterin des Verbands deutscher Unternehmerinnen über die Situation und die Erfahrungen der selbstständigen Frauen – für die ich hier spreche – und Unternehmerinnen zu sprechen. Die Studie des WZB legt zur Situation der selbstständigen Frauen in der Coronapandemie ausführlich und deutlich dar, dass und warum sie in besonderem Maße von den Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie betroffen waren. Die besondere Betroffenheit der selbstständigen Frauen ergibt sich jetzt auch aus aktuellen Zahlen des DIW. Nach den bundesweiten Zahlen des DIW waren signifikant mehr selbstständige Frauen als Männer zu einer Geschäftsaufgabe gezwungen. Während sich die Wahrscheinlichkeit, dass Männer selbstständig bleiben, 2021 eher stabilisiert hat, nimmt sie bei Frauen hingegen weiter ab. Nur 68 Prozent der zu Beginn der Pandemie selbstständigen Frauen sind dies auch noch Anfang 2021. Bei den selbstständigen Männern waren es noch 80 Prozent.

Aus unserer Sicht ist die Coronapandemie danach durchaus eine Krise der selbstständigen Frauen. Zugleich waren Frauen schon vor der Pandemie als Selbstständige und Unternehmerinnen unterrepräsentiert. Auch dazu noch ein paar Zahlen: In Berlin waren laut Amt für Statistik im Jahr 2019 11,3 Prozent der beschäftigten Frauen selbstständig. Der Frauenanteil unter allen Selbstständigen betrug 38 Prozent und bleibt damit immerhin über dem bundesweiten Frauenanteil von 33 Prozent. In Berlin ist aber der Anteil der Soloselbstständigen in allen Wirtschaftszweigen höher als in anderen Bundesländern. 81 Prozent der weiblichen Selbstständigen in Berlin sind Soloselbstständige. Der Anteil der Frauen unter den gesamten Neugründungen von Einzelunternehmen in Berlin liegt unter einem Drittel. Insgesamt, und das zeigt auch die Studie des WZB, fehlen uns allerdings aussagekräftige geschlechteraggregierte Zahlen zu einzelnen Aspekten von Selbstständigkeit und Gründung. Daher ist mein erster Appell an Sie sicherzustellen, dass gerade diese Daten erhoben werden, um die richtigen und passgenauen Maßnahmen für selbstständige Frauen und Männer zu ergreifen. Das ist für Krisenzeichen sicher genauso relevant wie nach und außerhalb der Krise.

Wir wissen also: Selbstständige Frauen und Männer in Berlin erlitten die höchste Arbeitszeitverringerung und hatten eine bis zu über 20 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit gegenüber Angestellten, an Einkommen zu verlieren. Im Frühjahr 2020 waren selbstständige Frauen mit 63 Prozent häufiger von Einkommensverlusten betroffen als selbstständige Männer mit nur 47 Prozent. Bei den Arbeitnehmer/-innen gibt es keine vergleichbaren geschlechtsspezifischen Unterschiede. Gerade selbstständige Frauen waren also von einem negativen Einkommenschock aufgrund der Pandemie betroffen.

Auf einige wichtige Gründe und Hintergründe bzw. Learnings daraus, die auch in der WZB-Studie angesprochen sind, möchte ich kurz eingehen, bevor ich zu den erforderlichen Maßnahmen komme, die sich aus unserer Sicht daraus ableiten. – Erste Punkt: Frauen haben die staatlichen Soforthilfen insgesamt weniger in Anspruch genommen, und der Frauenanteil an den Auszahlungen der Hilfen lag häufig unter dem Frauenanteil der Selbstständigen in einzelnen Branchen. Warum das so war? – Die Mehrheit der Sofort- und Überbrückungshilfen war nicht auf Soloselbstständige zugeschnitten und konnte nur zur Deckung betrieblicher Fixkosten genutzt werden, die bei Soloselbstständigen aber häufig nur in geringem Umfang entstehen. Wie gesagt, 81 Prozent der selbstständigen Frauen in Berlin sind soloselbstständig. Sie hatten in der Regel keine hohen gewerblichen Ausgaben, die sie in Existenznot bringen konnten, litten stattdessen aber unter wegbrechenden Honoraren und Einnahmen, die für den Lebensunterhalt unverzichtbar, aber eben nicht durch Soforthilfen gedeckt waren. Im Gegensatz zu Arbeitnehmerinnen, die Kurzarbeiter- oder Arbeitslosengeld erhielten, hatten sie lediglich die Möglichkeit, Grundsicherung zu beantragen. Darauf waren sie aber in der Regel mental nicht vorbereitet, und den Lebensunterhalt konnten sie damit auch nicht decken.

Ein zweiter Aspekt, der mit der Zahl von 81 Prozent unmittelbar in Zusammenhang steht: Es ist wichtig, sich mit der Realität und Lebenssituation der Selbstständigen vertraut zu machen. Viel zu häufig besteht nach unserer Erfahrung in den Köpfen ein Bild von Unternehmerinnen und Unternehmen, die so viel und genug Vermögen haben, um sich selbst jahrelang zu versorgen. Das entspricht aber leider nicht der Realität, erklärt nur ein Stück weit, warum es lange kein Verständnis für den akuten Bedarf nach einer teilweisen Nutzung der Hilfen für die Lebenshaltung etwa in Form eines kalkulatorischen Unternehmerlohns gab.

Drittes Learning: Die Wirtschaftshilfen waren enorm wichtig, aber kurzfristige und wiederholte Änderungen in den Konditionen der Beantragung und auch im Nachhinein haben zu Verunsicherung und auch zu Antragsfehlern geführt. Manche Frau hat die Soforthilfen nicht genutzt, weil sie befürchtete, dass sie sie zurückzahlen muss, und diese Befürchtungen waren dann auch nicht falsch. Es fehlte hier also Vertrauen und Planbarkeit. Darauf sollte in Zukunft mehr geachtet werden.

Vierter Punkt: Einige Wirtschaftshilfen wurden nicht als direkte Zuschüsse, sondern als Kredite und Darlehen der Landesbank oder KfW gezahlt. Frauen sind aber zurückhaltender, wenn es darum geht, Fremdkapital in Anspruch zu nehmen, gerade wenn sie in der Krise nicht wissen, wann sie die Verbindlichkeiten zurückzahlen können. Negative Erfahrungen aus diskriminierenden Kreditvergaben über die Hausbanken verstärken hier die Zurückhaltung.

Das fünfte und letzte Learning betrifft das Thema Vereinbarkeit. Die massiven wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie wurden durch den in der Pandemie fortbestehenden Gender-Care-Gap noch weiter verstärkt, denn die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf während der Pandemie betraf auch die selbstständigen Frauen und diese mehr als die selbstständigen Männer. Selbstständige waren, wenn sie nicht in systemrelevanten Berufen tätig waren, nicht berechtigt, für ihre Kinder die Notbetreuung zu nutzen. Private Betreuungsnetzwerke sind zusammengebrochen. Es kam zu einer Dreifachbelastung für Selbstständige. Sie mussten sich um das wirtschaftliche Überleben ihres Unternehmens und die fortlaufenden Anpassungen des Geschäftsbetriebs kümmern, um die Arbeitsfähigkeit und den Infektionsschutz von Mitarbeitenden und Geschäftspartnern und um ihre eigenen Kinder im Home-schooling oder sie im Homeoffice oder im Betrieb betreuen. Das hatte auch psychische Fol-

gen. Laut DIW hatten Selbstständige in Deutschland eine höhere Wahrscheinlichkeit, sich durch die Pandemie mental und körperlich belastet zu fühlen, als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Im Ergebnis verzeichnen wir aktuell also, dass sich die geschlechtsspezifische Kluft bei der Selbstständigkeit vergrößert. Ich sagte bereits, dass laut DIW deutschlandweit 32 Prozent der zu Beginn der Pandemie selbstständigen Frauen bis Anfang 2021 die Selbstständigkeit aufgegeben haben. Bei den Männern waren das 21 Prozent.

Bei der Konzeption politischer Maßnahmen zur Abfederung negativer wirtschaftlicher Schocks in aktuellen oder vergleichbaren künftigen Krisensituationen sollten wir daher die Unterschiede in der wirtschaftlichen Notlage besser berücksichtigen. Gleichermaßen sind gezielte politische Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter jetzt besonders wichtig, und Selbstständigkeit und Unternehmertum müssen gestärkt werden. Sie müssen stärker in den Fokus von arbeits-, wirtschafts- und auch bildungspolitischen Maßnahmen gestellt werden sowie bei der Verbesserung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt werden. Unterstützungen für Gründungen und Selbstständige, die den Wunsch zur Selbstständigkeit während der Krise aufrechterhalten haben, haben aus unserer Sicht ein hohes Potenzial, die Erholung nach der Coronapandemie zu erleichtern.

Mit einigen konkreten Aspekten dazu möchte ich meine Stellungnahme abschließen. Folgende fünf Punkte: Die von der Bundesregierung angekündigte Vereinfachung und Beschleunigung von Gründungen ist als Signal sehr wichtig und sollte absolute Priorität haben. – Zweiter Punkt: Der Zugang zu Kapital muss für Gründerinnen und selbstständige Frauen verbessert werden. – Dritter Punkt: Die soziale Sicherung von Selbstständigen muss generell gestärkt werden, und Benachteiligungen beim Elterngeld müssen abgeschafft werden. In zukünftigen Krisen sollte ein kalkulatorischer Unternehmerlohn abgesichert und gezahlt werden. – Vierter Punkt: Dass die Neustart- und Überbrückungshilfen verlängert wurden und die Möglichkeit bestehen soll, diese teilweise für den Lebensunterhalt zu verwenden, ist dringend notwendig. Ebenso ist die Verbesserung der gesetzlichen Krankenversicherung für Selbstständige zu begrüßen und die Vereinfachung zur freiwilligen Arbeitslosenversicherung. – Mein fünfter Punkt: Im Bereich Vereinbarkeit – das ist vielleicht sogar der wichtigste Punkt für die Landesebene – ist die Stabilität der Kinderbetreuung und der Beschulung die allerwichtigste Maßnahme, um gerade jüngeren Frauen den Weg in die Selbstständigkeit zu ebnen und zu erhalten. – Vielen Dank!

Vorsitzender Christian Gräff: Herzlichen Dank! Das war wirklich eine Punktlandung. Vielen Dank an Sie! – Dann würden wir Frau Prof. Dr. Jutta Allmendinger um ihren Beitrag bitten, auch maximal zehn Minuten. Herzlichen Dank!

Prof. Dr. Jutta Allmendinger (WZB) [zugeschaltet]: Allerherzlichsten Dank, Herr Gräff! – Vielen Dank, Frau Reichert-Clauß, für diese Ausführungen und für meine jetzt nach einer Woche wiederholte Einladung! Das freut mich sehr. Ich habe dennoch die Frage, inwieweit es sich nicht anbieten würde, zunächst zu dieser Frage von Selbstständigkeit zu diskutieren, weil mein Bericht ja bekannt ist; ich durfte ihn schon einmal vorstellen, er liegt Ihnen vor. Dieser Fokus auf die Selbstständigkeit erscheint mir auch in der öffentlichen Diskussion gemeinhin viel zu kurz zu kommen. Meinerseits wäre es durchaus möglich, erst einmal eine Diskussion

über die Selbstständigkeit zu führen und dann ein breiteres Bild durch meinen Kurzpuls zu bekommen.

Vorsitzender Christian Gräff: Das ist ein super Vorschlag, herzlichen Dank! Dem werden wir aber nicht folgen, sondern würden erst mal Ihren Vortrag hören, weil es uns dann einfacher macht, hier zu diskutieren. Legen Sie gern los, und dann diskutieren wir!

Prof. Dr. Jutta Allmendinger (WZB) [zugeschaltet]: So mache ich das gern! – [Vorsitzender Christian Gräff: Vielen Dank!] –

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

Die Corona-Pandemie – eine Krise der Frauen?

Projektleitung: Prof. Dr. Jutta Allmendinger, Dr. Mareike Bünning und Prof. Lena Hipp, Ph.D.

Mitarbeiter*innen: Dr. Sabine Hübgen, Laura Eberlein, Stefan Munnes, Charlotte Schlüter und Noémi Unkel

Gefördert durch: Berliner Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

14.02.2022 | Abgeordnetenhaus Berlin

Ich habe das große Vergnügen, Ihnen eine Studie vorzustellen, die Sie selbst von uns erwünscht haben. Von uns heißt, dem Wissenschaftszentrum Berlin. Wir haben das sehr gern gemacht, in einem sehr großen Team, und, wie ich gleich sagen werde, mit ganz unterschiedlichen Methoden. Die Studie lautet „Die Coronapandemie – eine Krise der Frauen?“, und um gleich auf den ersten Impuls von Ines Schmidt einzugehen: Wir wissen heute noch nicht, inwieweit Frauen um Jahre zurückgeworfen werden. Das ist etwas, was wir in zwei, drei Jahren abschätzen können. Es gibt aber Tendenzen, dass es tatsächlich keine kurzfristige, sondern eine lang anhaltende Entwicklung ist.

Ich möchte das, was eben schon von Frau Reichert-Clauß dargestellt worden ist, an den Anfang stellen. Die Ausgangspunkte der Pandemie waren nicht durch eine gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern geprägt. Wir hatten ausgeprägte Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt. Die Berufswahl ist nach wie vor auch auf der Landesebene ein ganz wichtiger Punkt, wo nicht nachgelassen werden darf, weil die Berufswahl spätere Karriereewege, spätere Bezahlungen und Einkommensstrukturen festlegt.

Der Gender-Time-Gap bezieht sich darauf, dass wir nach wie vor viel zu häufig auf Erwerbstätigenquoten abstellen, also auf die Anzahl weiblicher in Bezug auf männliche Köpfe im

Arbeitsmarkt, aber zu wenig auf die gearbeitete Zeit: Wie hoch liegen die Wochenstunden? – Hier ist, wie ich gleich zeigen werde, einer der Hauptgründe für die sich dann in der Rente und bei anderen sozialen Faktoren darstellende finanzielle Ungleichheit von Frauen.

Zu Karriere und Führungspositionen brauche ich nicht auszuführen. Es gab leichte Verbesserungen auch aufgrund des Führungspositionen-Gesetz II, aber immer noch minimal. Bei landeseigenen Betrieben liegt Berlin aber national an vorderer Front. Da wurde viel getan. Meinen großen Dank hierfür!

Der Gender-Pay-Gap, eine wichtige Größe, ist nach wie vor hoch. Man muss sich allerdings klarmachen, worauf sich dieser Gender-Pay-Gap bezieht. Er bezieht sich tatsächlich nur auf die Bezahlung pro Stunde, die geleistet wurde. Das ist mir wichtig, weil diese 19 Prozent Unterschied zwischen Männern und Frauen in dem Einkommen pro Stunde sich natürlich potenzieren, wenn Sie die geringeren Arbeitszeiten von Frauen mit in den Blick nehmen. Das heißt, wir brauchen auf der einen Seite natürlich eine Reduktion des Gender-Pay-Gaps, auf der anderen Seite brauchen wir eine größere Gleichheit in der bezahlten Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen. Das ist genau das, was hier als zweiter Spiegelstrich steht: ausgeprägter Gender-Care-Gap. Das ist die Gegenseite von bezahlter Arbeit, das ist die unbezahlte Sorgearbeit. Frauen leisten die Kinderbetreuung weitaus häufiger als Männer. Pflege von Angehörigen: dito. Wir sehen das hier zum einen schön in der Abstufung von Frauen mit und ohne Kinder und zum Zweiten in der Abstufung von Frauen mit älteren versus jüngeren Kindern.

Ausgangspunkt vor der Pandemie

- Ausgeprägte Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt
 - Berufswahl
 - Gender time gap
 - Karriere und Führungspositionen
 - Gender pay gap
- Ausgeprägter gender care gap
 - Kinderbetreuung
 - Pflege von Angehörigen
 - Mental load
- Häusliche Gewalt

Wie wirkt sich COVID-19 auf bestehende Geschlechterungleichheiten aus?

1



Wir messen den Gender-Care-Gap normalerweise, und das ist defizitär, durch Stunden und Minuten im Unterschied zwischen Vätern und Mütter, Männern und Frauen. Wir vernachlässigen die sogenannte Mental Load, die sich aber gerade während der Pandemie als ein hauptsächlich diskriminierendes Merkmal zwischen Männern und Frauen dargestellt hat. Mental Load ist im Prinzip nichts anderes als das, was Psychologen als Stress kennzeichnen. Das ist das nachts im Bett nicht Einschlafen können, weil einem das und das durch den Kopf geht,

die Zuständigkeit für vieles, für die gesamte Haushaltsorganisation, die Verantwortung für die Gemeinschaft, die sich eben gerade nicht zeitlich darstellen lässt. – Ein weiterer ganz wichtiger Punkt, auch in Berlin, ist die häusliche Gewalt.

Die Frage, die wir uns mit dieser Untersuchung stellten, war dann: Was hat sich da geändert? – Die Forschungsfragen sind klar: Wie hat sich das Erwerbs- und Familienleben verändert? Gab es Verschiebungen auf dem Berliner Arbeitsmarkt? Sind Frauen tatsächlich besonders betroffen? Das war die Eingangshypothese. Was sind Gelingensbedingungen und Hürden für die Gleichstellung? Welche Besonderheiten gibt es in Berlin?

Zentrale Forschungsfragen:

- Wie hat sich das Erwerbs- und Familienleben von Frauen verändert?
- Welche Verschiebungen gab es auf dem Berliner Arbeitsmarkt?
- Was für Frauen sind besonders stark betroffen?
- Was sind Gelingensbedingungen und Hürden für die Gleichstellung?
- Welche Besonderheiten gibt es in Berlin?

2



Wir haben drei Teilstudien durchgeführt, darauf bin ich eingangs eingegangen. Das ist ganz ungewöhnlich, und mein großer Dank für die Finanzierung diesbezüglich, weil sich quantitative Umfragen, administrative Daten und qualitative Expertinnen- und Experteninterviews zusammen zu einem sehr deutlichen Bild ergänzt haben. Das heißt, wir machen hier nicht den Fehler, nur quantitativ vorzugehen und dahinterliegende Mechanismen oft gar nicht klären zu können.

Das Studiendesign: drei Teilstudien

- Quantitative „Corona-Alltag“-Umfrage
 - Arbeitszeitveränderungen
 - Home Office
 - Aufteilung der Sorge- und Hausarbeit
 - Zufriedenheit mit Arbeits- und Familienleben, Zukunftssorgen
- Administrative Daten
 - Veränderung in der Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, Selbständigkeit
 - Nach Geschlecht
 - Nach Wirtschaftszweigen
- Qualitative Expert*inneninterviews
 - Besonders stark betroffene Branchen (Gesundheit, Erziehung, Gastgewerbe, Handel, Kunst und Kultur)
 - Besonders stark betroffene Gruppen (Alleinerziehende, Arbeitslose, Selbständige und Migrant*innen)

3



Die Zusammenfassung der Ergebnisse: Zunächst einmal haben Frauen in der Tat eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, aufgrund von Corona die Arbeitszeit zu reduzieren. Besonders ausgeprägt ist das bei Müttern. Eben wurde auf die Reduktion von Selbstständigkeit abgehoben. Hier ist es allgemein die Reduktion der Arbeitszeit. In systemrelevanten Berufen waren Mütter dagegen, und insbesondere Mütter, ich kann bald sagen, gezwungen, angehalten durch ihre Betriebe, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, was natürlich zu spezifischen Problemlagen führte angesichts vieler geschlossener Schulen und einer teilweise sehr stark stigmatisierenden Betreuung für Kinder in Schulen, so die Frauen überhaupt die Möglichkeit hatten, sie betreuen zu lassen.

Frauen und Männer – hier gibt es keinen Unterschied – sind und waren ähnlich stark von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit betroffen. Beim Homeoffice gibt es eigentlich keine Unterschiede in dem Ausmaß, in dem Frauen und Männer im Homeoffice arbeiten. Da sind Berufsmerkmale viel wichtiger, also ob man die Arbeit mit nach Hause nehmen kann. Es ist allerdings alles andere als ein sinnvolles Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir können das im Moment für die Pandemie sagen, aber es gibt Anzeichen, dass es auch über die Pandemie hinaus der Fall ist, dass sich Homeoffice für Frauen systematisch vom Homeoffice von Männern unterscheidet und das nach der sozialen Lage noch einmal verstärkt wird. Das heißt, für Frauen, die alleinerziehend sind und teilweise in weniger großen Wohnungen leben, also ohne einen privaten Raum, um sich zurückzuziehen, ist Homeoffice der wahre Stress, weil es mit vielen multiplen Arbeiten verbunden ist, während Männer sich im Allgemeinen eher separieren können und anderes wegschalten können und sie natürlich meistens auch nicht die Hauptansprechperson für ihre Kinder sind. Insofern hören Sie von mir auch in der Presse immer wieder Warnungen vor diesem Juhu auf das Homeoffice und die Bitte, entsprechende Rahmenstrukturen zu schaffen.

Wir haben insgesamt in Berlin, aber auch über Berlin hinaus stärkere Karrierenachteile für Frauen und Mütter als für Männer und Väter gesehen. Die gelingende Vereinbarkeit hängt bei

diesen Familien natürlich ein bisschen auch von der Pfadabhängigkeit ab: Familien, die zuvor schon eine gelingende Vereinbarkeit praktizieren konnten, haben sie oft mit in die Pandemie hineingenommen. Oft heißt bei Weitem nicht immer. Insbesondere dann, wenn eine Person vor Ort arbeiten musste, die andere zu Hause arbeiten konnte oder manchmal auch musste, ergaben sich hier noch mal deutliche Verschiebungen.

Zusammenfassung der Ergebnisse - Erwerbsleben

- Frauen haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, aufgrund der Pandemie ihre Arbeitszeit...
 - zu reduzieren: Mütter
 - zu erhöhen: in systemrelevanten Berufen
- Frauen und Männer sind ähnlich stark von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit betroffen
- Home Office:
 - Kaum Geschlechterunterschiede, Berufsmerkmale wichtiger
 - Kein sinnvolles Instrument der Vereinbarkeit in einer Pandemie
- Stärkere Karrierenachteile für Frauen und Mütter
- Gelingende Vereinbarkeit hängt stark mit Vereinbarkeitssituation vor der Pandemie zusammen

5



Die Frauen – jetzt komme ich auf die unbezahlte Fürsorge- oder Care-Arbeit – übernehmen den Löwenanteil. Sie stocken also noch mal zu einem höheren Ausgangsplateau auf. Männer stocken auch auf, wenn die Frau in systemrelevanten Berufen außerhalb des Hauses arbeitet und Männer zu Hause arbeiten; dann stocken Männer sogar deutlich auf. Wir sehen aber, dass immer dann, wenn Lockdowns oder Ausgangsbeschränkungen zurückgenommen worden sind, das Homeoffice eher in der Wahl der Arbeitnehmer/-innen liegt als es ein Muss der Arbeitnehmer/-innen ist, dass Männer stärker und schneller zurückkehren in den Arbeitsmarkt, in die Vor-Ort-Arbeit, als es Frauen tun. Insofern ist das Aufholen der Väter eher vorübergehend.

Will sagen, das habe ich eben schon gesagt, dass wir einen enormen Anstieg von Mental Load haben, der immer noch auf einem extrem hohen und viel höheren Niveau als vor der Pandemie liegt. Wir sehen einen massiven Rückgang der Zufriedenheit, der anhält, das zeigen neue Studien, und die häusliche Gewalt ist massiv gestiegen.

Zusammenfassung der Ergebnisse – Familienleben

- Frauen übernehmen nach wie vor den Löwenanteil der unbezahlten Fürsorgearbeit → Aufholen der Väter eher vorübergehend
- Pandemie brachte einen enormen Anstieg im „mental load“
- Frauen zeigen einen stärkeren Rückgang in der Zufriedenheit mit ihrem Arbeits- und Familienleben sowie mit ihrem Leben insgesamt
- Häusliche Gewalt ist aufgrund der Pandemie gestiegen

6



Bei den qualitativen Expertinnen- und Experteninterviews wurde immer die intersektionale Perspektive deutlich. Das ist ein blödes Wort, aber ich hatte es eben schon gesagt: Frauen in einem Haushalt mit einem hohen Haushaltseinkommen stellen sich vollkommen anders dar als alleinerziehende Frauen mit einem schlechten Einkommen und einer prekären Einkommenssituation. Das ist in dem nächsten Spiegelstrich ausgeführt. Hier müssen wir diese unterschiedlichen intersektionalen Modalitäten mitbetrachten.

Ergebnisse aus den qualitativen Expert*inneninterviews – besonders stark betroffene soziale Gruppen

- Wichtig: Intersektionale Perspektive
 - Frauen können gleichzeitig auch
 - Geringqualifiziert sein oder eine niedrige sozio-ökonomische Herkunft haben
 - In Armut leben
 - Migrations- oder Fluchtgeschichte haben
 - Alleinerziehend sein
- Negative Auswirkungen sind für diese Frauen noch potenziert
- Soziale Ungleichheiten werden aufgrund der Pandemie weiter verschärft

7



Insgesamt wurde die soziale Ungleichheit, bei Weitem nicht nur die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern nach Geschlecht – darüber gibt es viele Literatur, auch neue Literatur –,

massiv verstärkt. Das muss uns zu denken geben, gerade was zunehmende Protestbewegungen zeigen, die sich, wenn wieder Lockerungen da sind, auch auf der Straße manifestieren werden.

Damit bin ich am Ende und danke für Ihre Einladung, für die Diskussion und auch dafür, dass ich eben Frau Reichert-Clauß zuhören durfte!

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Vorsitzender Christian Gräff: Wunderbar, herzlichen Dank! Das war auch fast auf den Punkt. – Dann würde ich gern die Rederunde eröffnen. Wir haben schon einige Wortmeldungen. – Frau Kollegin Schmidt als Erste, bitte schön!

Ines Schmidt (LINKE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Vielen Dank an Frau Prof. Dr. Jutta Allmendinger und Frau Dr. Andrea Reichert-Clauß! Frau Reichert-Clauß! An Sie habe ich die erste Frage. Sie haben davon gesprochen, Daten zu erheben, die genauer sein müssen. Ich wollte gerne mitschreiben. Ich habe es nicht geschafft, tut mir leid. Ich habe versucht, Ihnen in allen Sachen zu folgen, aber das habe ich nicht geschafft. Ich würde es noch mal angehen, diese Daten genauer zu besorgen.

Frau Prof. Dr. Allmendinger! Oder vielleicht können Sie das beide beantworten: Inwiefern sind sozial benachteiligte Frauen stärker betroffen als andere Frauen? Zweitens: Können Sie auf zwei, drei dringend umzusetzende Punkte in der Vereinbarkeitspolitik zwischen Arbeit und Familie eingehen, die wir in Berlin schnellstmöglich angehen sollten?

Frau Reichert-Clauß! Sie haben schon gesagt, dass auf jeden Fall die Kinderbetreuung gesichert sein muss. Da müssen wir mal gucken, wie die Pandemie im nächsten Winter aussieht. Vielleicht haben Sie noch zwei, drei Punkte, worauf man wirklich akkurat achten muss.

Drittens: In Ihrer Untersuchung sind Sie auch auf die Rolle des Landesgleichstellungsgesetzes eingegangen. Die befragten Frauenvertreterinnen äußerten, dass sie weder richtig in der Struk-

tur verankert noch mit ausreichenden Ressourcen ausgestattet sind. Welche Verbesserungen müssten aus Ihrer Sicht hier vorgenommen werden?

Viertens: Am Ende kommen wir immer zu dem leidigen Thema, dass die gesellschaftliche und finanzielle Anerkennung von unbezahlter Sorgearbeit unterentwickelt ist. Welche Stell-schrauben sehen Sie aus Ihrer Sicht auf Landesebene? – Vielen Dank!

Vorsitzender Christian Gräff: Vielen Dank! Das waren sehr viele Fragen. – Dann hat Frau Seibeld per Webex das Wort.

Cornelia Seibeld (CDU) [zugeschaltet]: Vielen Dank! – Frau Dr. Reichert-Clauß! Sie hatten gesagt, es fehlen aussagefähige Daten für selbstständige Frauen, um den Unterschied zwischen Männern und Frauen beurteilen zu können. Vielleicht können Sie sagen, was Sie bräuchten, damit man diesbezüglich bessere Aussagen treffen könnte.

Sie haben beide gesagt, dass sich die Dreifach- oder Mehrfachbelastung für Frauen durch Homeschooling, Homeoffice und bei selbstständigen Frauen auch noch durch die Büroorganisation besonders ausgeprägt hat. Da würde ich mit Blick darauf, dass Homeoffice etwas ist, was uns vermutlich in Teilen erhalten bleibt, gern fragen, inwieweit das auch gilt bzw. ob Sie das anders bewerten, wenn Homeoffice zu einer zeitlichen Flexibilität der Arbeitszeiten führt, der Job also nicht mehr zwischen 8 Uhr und 14 Uhr ausgeführt sein muss, weil das Kind um 14 Uhr aus der Schule kommt, sondern auch in den Abend- oder Morgenstunden.

Dann hätte ich mit Blick nicht nur auf den nächsten Herbst und Winter und eine Fortsetzung der laufenden Pandemie, sondern auf weitere uns möglicherweise ins Haus stehende Pandemien oder Krisen die Frage, was Ihrer beider Schlussfolgerungen aus dieser Pandemie sind. Was müssten wir tun, um in zukünftigen vergleichbaren Situationen für Frauen eine, wie soll ich sagen, erträglichere Situation zu schaffen und die Belastung gleicher zu verteilen? Oder ist es so, dass es tatsächlich nur die auch sonst gegebene Situation in den Unterschieden zwischen Männern und Frauen widerspiegelt und es deswegen gar nicht pandemiebezogen ist, sondern sich die immer schon bestehenden Unterschiede in unserer Gesellschaft nur fokussierter zeigen? – Vielen Dank!

Vorsitzender Christian Gräff: Herzlichen Dank! – Dann Frau Dr. Jasper-Winter, auch zugeschaltet per Webex.

Dr. Maren Jasper-Winter (FDP) [zugeschaltet]: Herzlichen Dank, Herr Vorsitzender! Das Video kann ich nicht starten; dann soll der Ton sei ausreichen. – Herzlichen Dank, Frau Dr. Reichert-Clauß! Ich beginne mit Ihnen, denn Frau Prof. Dr. Allmendinger sagte zu Recht, die Selbstständigen werden zu oft nicht so sehr in den Fokus gerückt. Ich finde es ganz toll, dass wir diesen Aspekt auch mal im Schwerpunkt von Ihnen beleuchtet bekommen haben. Sie haben uns fünf sehr konkrete Handlungsempfehlungen mit auf den Weg gegeben. Das ist ganz wunderbar für uns. Die meisten sehe ich auf Bundesebene verankert, vor allem, wenn es um die Reform des Elterngelds, der Krankenversicherung, aber auch weiterer Sozialversicherungssysteme geht.

Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist sicherlich die Kinderbetreuung im Fokus, sicherlich auf Landesebene. Mich würde noch interessieren, was Sie uns im Hinblick auf den

Zugang zu Kapital noch auf den Weg geben können. Da haben wir auch auf Landesebene vielleicht Möglichkeiten, bei denjenigen Stellen, die Kredite vergeben, auf die die Landesebene einen Einfluss hat, noch stärker hinzuwirken. Haben Sie da noch etwas für uns, das Sie uns mit auf den Weg geben können?

Frau Prof. Dr. Allmendinger! Zu den Handlungsempfehlungen: Kann aus Ihrer Sicht das Land Berlin, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine bessere Aufteilung der Care-Arbeit angeht, vorangehen, indem die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeber noch viel stärker in die Pflicht genommen wird? Sie haben nämlich, Frau Dr. Allmendinger, einen ganz interessanten Punkte genannt. Wie ist das mit dem Homeoffice? Führt das dazu, dass sich die Väter dauerhaft mehr beteiligen, ja oder nein? Sie sehen erst mal, dass es nur eine vorübergehende stärkere Beteiligung gibt. Sehen Sie eine Möglichkeit für uns auf Landesebene, auch über die Verwaltung noch stärker einen Anreiz für Väter zu geben, dauerhaft mehr in die Verantwortung zu gehen?

Mein zweiter Punkt an Sie, Frau Prof. Allmendinger: Haben Sie weitere konkrete Handlungsempfehlungen für uns auf Landesebene, wie wir gerade die sozial benachteiligten Frauen – Sie sprachen von Alleinerziehenden, Migrantinnen und Geringqualifizierten – besser unterstützen können? Was wäre eine Maßnahme, die Sie uns speziell im Hinblick auf diese Frauen raten würden?

Vorsitzender Christian Gräff: Herzlichen Dank! – Frau Suka, auch per Webex!

Aferdita Suka (GRÜNE) [zugeschaltet]: Vielen Dank! – Vielen Dank Ihnen beiden! Ich habe eine Frage, die sich an Frau Dr. Allmendinger richtet, obwohl ich die Anmerkung, wir sollten Selbstständigkeit, Frauen und Gleichstellung gesondert besprechen, um dem Thema genug Aufmerksamkeit zu schenken, das in der Realität nicht genug Aufmerksamkeit genießt, sehr wohl verstanden habe. Dennoch dreht sich meine erste Frage nicht um Selbstständige, sondern um Pflege, weil ich da auch eine besondere Aufmerksamkeit in der Gesellschaft vermissen. Ich habe drei Fragen. Die erste lautet: Sie haben in Ihrer Studie bei den Schlussfolgerungen drei pandemiebedingte Chancen für die Gleichstellung abgeleitet. Insbesondere, schreiben Sie, bestehe die Chance, dass die unbezahlte Sorgearbeit zukünftig egalitärer aufgestellt sein könnte. Vor allem bei jungen Eltern könnte dies der Fall sein. Haben Sie in der Studie solche Anzeichen auch bei der häuslichen Pflege erkennen können, was die pflegenden Angehörigen angeht? Wenn ja – ich hab es jedenfalls nicht gelesen –, würde ich mich freuen, wenn Sie Anzeichen gesehen haben, dass es bessere Chancen in der Zukunft gibt für eine bessere Gleichstellung oder eine egalitärere Verteilung der Sorgearbeit.

Dann zur Pflege als Erwerbstätigkeit und nicht nur als Sorgearbeit: Was sehen Sie als zentrale Hürden für die Gleichstellung in dem Bereich? Ich denke dabei auch daran, dass diese frauendominierten Berufe weniger gewerkschaftlich organisiert sind, ich denke da an Tarifverträge usw.

Noch eine dritte, allgemeinere Frage: Welche Anreizsysteme sehen Sie aus wissenschaftlicher Perspektive, die die Politik schaffen muss, damit zukünftige Arbeits- und Führungskulturen gerade frauen- und familienfreundlicher werden können? Auch hier bitte ich Sie – sehen Sie es mir nach, ich bin pflegetherapeutische Sprecherin –, noch mal den Beruf Pflege besonders in den Fokus zu nehmen und darauf sozusagen fokussiert zu antworten. – Vielen Dank!

Vorsitzender Christian Gräff: Vielen Dank! – Frau Dr. Haghanipour, bitte!

Dr. Bahar Haghanipour (GRÜNE): Vielen Dank! – Vielen Dank an Frau Dr. Reichert-Clauß und Frau Prof. Allmendinger! Ich freue mich sehr, dass Sie heute hier sind und mit uns über dieses Thema sprechen. Die vielen Fragen, die Ihnen bereits gestellt wurden, zeigen nur unser Interesse an diesem Thema. Danke, dass Sie auch noch mal die Ausgangssituation festgestellt haben, dass wir auch schon vor der Pandemie keine Gleichheit, keine Gleichstellung hatten und die Pandemie die Ungleichheiten verschärft hat.

Ich würde Sie gerne fragen, Frau Allmendinger, Sie sind schon auf den Begriff der Intersektionalität und auf die soziale Benachteiligung eingegangen: Können Sie auch etwas zur Situation von Frauen mit anderen Mehrfachdiskriminierungen sagen, zum Beispiel geflüchtete Frauen oder Frauen mit Behinderungen?

Des Weiteren würde mich interessieren – das hatten Sie in Ihrer Studie, Frau Allmendinger, angerissen, dass die Sorgearbeit nicht gleich verteilt ist –: Wie können Familien auf Berliner Ebene bei der egalitären Aufteilung von unbezahlter Arbeit unterstützt werden? Welche Maßnahmen würden Sie dazu vorschlagen?

Das Thema Homeoffice wurde schon mehrfach angeschnitten. Da würde ich Ihnen, Frau Allmendinger, die leicht provokante Frage stellen: Würden Sie das Instrument des Homeoffice überhaupt als politisches Vereinbarkeitsinstrument bewerten oder es eher als Karrierefalle für Mütter, die erwerbstätig sind, einschätzen?

Meine letzte Frage zielt ab auf das Thema Soforthilfen. Da sind wir uns einig, dass diese weniger bei Frauen ankamen, da sie oft weniger gewerbliche Ausgaben hatten und dieses Instrument für diese Gruppe nicht funktioniert hat. Gleichzeitig gibt es auch Konjunkturprogramme in großer Höhe, die ausgegeben wurden. Da wissen wir aus ersten quantitativen Untersuchungen, dass diese Ausgaben bei Frauen signifikant weniger ankamen als bei Männern. 71 Prozent dieser Ausgaben kamen Männern zugute, und das ist einfach ein großer Gap. Deswegen die Frage: Welche anderen wirtschaftlichen Maßnahmen im Rahmen von Konjunkturprogrammen, die es wahrscheinlich auch wieder in Berlin geben wird, würden Sie empfehlen, um Frauen besser zu unterstützen? – Vielen Dank!

Vorsitzender Christian Gräff: Herzlichen Dank! – Last but not least Frau Kollegin Golm!

Mirjam Golm (SPD): Jetzt sind meine Fragen fast alle schon gestellt, aber ich möchte trotzdem noch mal auf zwei Dinge eingehen, einmal an Frau Prof. Dr. Allmendinger zum Homeoffice gerichtet. Mich würde interessieren, welche konkreten Rahmenbedingungen wir bei der Ausgestaltung des Homeoffice in Angriff nehmen müssten, um zu gucken, dass es nicht wieder zu einer Falle wird wie Heimarbeit, wofür wir lange gekämpft haben, dass das abgeschafft werden muss, also: Was müssen insbesondere Betriebe berücksichtigen, damit Homeoffice eben nicht zu dieser Karrierefalle wird?

Dann habe ich eine Frage zur Arbeitszeitreduzierung. Während der Pandemie haben gerade Frauen ihre Arbeitszeit reduziert, was innerhalb der Paarbeziehungen mit Kindern zu einer noch größeren Ungleichheit der Verteilung der Erwerbsarbeit und der Care-Arbeit geführt hat. Was würden Sie denken: Bleibt das so? Hat sich das verfestigt, dass man jetzt in diesen Struk-

turen sagt, auch innerhalb dieser Paarbeziehungen, dass sie sich so eingerichtet haben? Das würde mich interessieren.

Dann hätte ich noch eine Frage an Frau Dr. Reichert-Clauß. Sie hatten gesagt, dass Frauen gerade diese Hilfen, die nicht unbedingt auf Selbstständige zugeschnitten waren, aus persönlichen Gründen nicht in Anspruch genommen haben, weil sie sich ungern verschulden. Glauben Sie, dass eine gezielte Beratung oder Ansprache von Frauen den Verlust der Selbstständigkeit bei vielen hätte vorbeugen oder verhindern können? – Danke!

Vorsitzender Christian Gräff: Wunderbar, herzlichen Dank! – Dann sind wir einmal durch. Ich würde jetzt die Anzuhörenden um eine Antwort bitten, vielleicht in umgekehrter Reihenfolge, erst Frau Prof. Dr. Allmendinger, dann Frau Dr. Reichert-Clauß. Ich bitte, ein bisschen auf die Zeit zu achten, weil wir sicherlich noch eine kleine zweite Runde machen wollen, da es bestimmt noch Nachfragen gibt. Herzlichen Dank! – Frau Prof. Allmendinger, Sie haben das Wort!

Prof. Dr. Jutta Allmendinger (WZB) [zugeschaltet]: Herzlichen Dank, Herr Gräff! Ich werde es versuchen. – Zunächst zur Frage von Ines Schmidt. Klar, mehrfach benachteiligte Frauen, sprich: durch die Haushaltssituation als Alleinerziehende beispielsweise oder als Mutter von vielen kleinen Kindern, zum anderen aber auch durch die Stabilität der Erwerbsarbeit, die Art der Erwerbsarbeit, durch die Frage, wo die Erwerbsarbeit ausgeführt werden kann, natürlich auch durch den Migrationshintergrund, natürlich auch das Asylantendasein oder nicht. Dazu die Frage: Wie werden überhaupt Informationen an die Personen gebracht? Wie gut sind diese Personen informiert und können informiert sein? Informationskampagnen machen einen riesigen Unterschied. Wenn wir zeigen können, dass es massive zeitliche Belastungen für alle Frauen gibt, also ein zunehmendes Fehlen von eigener Zeit, die Frauen überhaupt noch haben, dann sind es natürlich bei diesen mehrfach betroffenen Frauen auch finanzielle Aspekte, und ich würde fast sagen, überwiegend finanzielle Aspekte, weil finanzielle Aspekte die zeitlichen Aspekte natürlich noch überlagern und verschärfen. Das heißt, sie sind zwei Faktoren ausgesetzt, die sie über eine längere Zeit – und die Pandemie ist etwas, was über viele Monate anhält – ihres Optimismus und der Wahrscheinlichkeit beraubt, dass sie aus ihrem Leben, für ihre Kinder etwas machen können. Daher auch dieser enorme Abfall von Zufriedenheit, der enorme Aufbau von Stress, dieses oft auch Hinschmeißen, wie wir es bei vielen Frauen erlebt haben. Ich glaube, da gibt es, und das haben wir in dieser Studie auch gezeigt, ganz fürchterliche Auswirkungen.

Dann kommt natürlich noch als zusätzlicher Faktor die Zunahme häuslicher Gewalt dazu. In Pandemiezeiten, in Zeiten der Zurückgezogenheit hat man viel weniger Hilfe finden können als zuvor. Das ist etwas, was sich auch deutlich verschlechtert hat.

Zu dem, was Berlin tun kann, das war Ihre zweite Frage, komme ich nachher, weil es eine Frage war, die von vielen von Ihnen wiederholt wurde. Das Landesgleichstellungsgesetz haben Sie als Einzige erwähnt. Hier hatten Sie schon von sich aus zwei Punkte genannt: eine viel klarere Stellung, Einbettung und höhere Sichtbarkeit, aber, darauf hat unser Bericht insbesondere hingewiesen: Es müsste auch über Sanktionen nachgedacht werden, wenn verabschiedete Gleichstellungspläne nicht eingehalten werden. Das haben sich die Personengruppen, mit denen wir gesprochen haben, immer und immer wieder gewünscht.

Das Zweite, was wir festgestellt haben, ist, dass es große Unterschiede zwischen Betrieben und der Sichtbarkeit gibt, der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und deren Möglichkeiten, die sich nach dem Kontext gerichtet haben, also: Welche Chefs haben sie? Wie ist die Mitarbeiterstruktur? Wie offen ist sie hinsichtlich der Gleichstellungsfragen? Ich denke, hier könnten wir viel mehr schulen, indem wir in diese Betriebe gehen. Wir könnten das – ich bin ja im Aufsichtsrat der Berliner Stadtreinigung – auch in Aufsichtsratssitzungen wesentlich stärker mit aufs Tableau bringen, was da gleichstellungsmäßig gemacht wird. Ich habe selbst mal versucht, eine Kampagne mit aufzusetzen, dass Frauen auch in der Müllabfuhr akzeptierter sind. Das ist eigentlich kein schlechter Beruf. Ich konnte das noch ausführen. Da sieht man aber auch: Das stagniert, weil die wirklich ganz hervorragende Person, die dafür zuständig ist, schlichtweg nicht das Gehör findet, und wir müssen das im Aufsichtsrat immer und immer wieder durchnudeln. Das ist auch in anderen Betrieben, meines Erachtens, absolut notwendig, also: darauf hinweisen und immer wieder aufmerksam machen.

Die unbezahlte Sorgearbeit, das war Ihr vierter Punkt, Frau Schmidt, zwischen Männern und Frauen: Hier kann ich nur sagen, dass mich das Koalitionsprogramm, das ist bekannt, enttäuscht hat, weil der eine zusätzliche Partnermonat nicht ausreichen wird. Wir sehen in anderen Ländern, dass durch Anreize sehr viel mehr dafür gesorgt wird, dass Männer mehr Elternzeit nehmen und Elternzeit auch mal alleine nehmen, sodass sie die Hauptverantwortung für ihre Kinder haben. Das hat sich in diesem Koalitionsvertrag leider nicht widergespiegelt. Dennoch müssen wir sehen, dass wir auf der Ebene einzelner Unternehmen extrem viel tun können, indem wir Männer und junge Väter einfach darauf hinweisen, dass nichts passiert.

Vorsitzender Christian Gräff: Frau Prof. Allmendinger! Ich will nur darauf hinweisen, weil Sie noch immer bei den Fragen von Frau Schmidt sind: Ich könnte Ihnen maximal noch zwei Minuten geben, damit die Kollegen auch noch mal drankommen.

Prof. Dr. Jutta Allmendinger (WZB) [zugeschaltet]: Das war aber ein Thema, welches, ich sagte es, Frau Schmidt, das stimmt, das ist mein Fehler, ganz häufig kam. – Wir können auf Unternehmensebene motivieren. Wir können den Männern sagen – die oft von sich aus sagen, sie würden mehr für die Kinder tun, würden mehr Zeit haben, und sich das dann durch unternehmerische Faktoren abschleift –, dass nichts passiert. Wir sehen in unterschiedlichen Betrieben in Berlin, dass die Zahl der genommenen Elternzeitmonate dann auf fünf und sechs hochgeht und das die Gesamtverteilung, nicht nur was die Betreuung von Kindern betrifft, das war eine andere Frage, sondern auch was die Betreuung von Älteren angeht, maßgeblich tangiert, also verbessert.

Was könnte man tun – Frau Seibeld – hinsichtlich der Besserstellung von Frauen in der Zukunft? – Zunächst einmal, sie sehr viel stärker anhören. Wir haben in den ersten Monaten der Pandemie überhaupt nicht auf Frauen und auch überhaupt nicht auf die Situation von Kindern geachtet. Sie waren überhaupt nicht in den Kommissionen vertreten. Das ist ein zentral wichtiger Punkt, und auch, dass man ein sogenanntes Gender Impact Budgeting macht, dass man sich also klar überlegt, inwieweit die Hilfen, die man gibt, gleichermaßen bei Frauen und Männern ankommen, gegeben, dass Frauen und Männer in den unterschiedlichen Berufen unterschiedlich vertreten sind. Das haben wir nicht gemacht.

Das mit der Egalität habe ich schon berücksichtigt, das mit der Pflege auch. Dann bin ich eigentlich soweit durch, bis auf die ganz große Frage des Homeoffice. Dazu ist meine eindeuti-

ge Meinung, und das ist auch das, was mir die neue Literatur sagt, dass es natürlich in der Pandemie, aber wahrscheinlich auch außerhalb der Pandemie die Vorteile der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat für jene, die es sowieso schon machen. Das sind die Frauen. Das sind natürlich auch ökologische Faktoren wie Zeitersparnis, aber diese Zeitersparnis, sehen wir, wird viel eher dann wieder in Erwerbsarbeit anstelle von Erholungszeit eingesetzt. Es ist nicht so einfach, zu denken, dass die Kinder aus der Schule kommen und man dann die Arbeit einfach in den Abend verschiebt. Das führt zu Stress, zu wenig Schlaf und sehr viel medizinischen Krankheitsfolgen. Dazu gibt es demnächst große Projekte auch mit der Charité und dem WZB. Insofern muss man sich das genau anschauen und auch die psychologischen Konsequenzen bedenken, dass Frauen dieses Stück eigene Leben außerhalb des eigenen Hauses, außerhalb der Kinder brauchen, das direkte Treffen von Personen vor Ort. Arbeit ist auch immer ein sozialer Ort. Das ist auch gerade für Berlin wichtig als ein Ort, der für Gesellschaft sorgt.

Vorsitzender Christian Gräff: Frau Prof. Allmendinger, vielen Dank! – Wir haben jetzt eine große Herausforderung, Frau Dr. Reichert-Clauß. Ggf. verzichten die Abgeordneten auf eine kurze zweite Runde. Wir haben das Problem, dass wir den Raum leider um 12 Uhr verlassen müssen, denn dann muss es eine zweistündige Lüftungspause geben, damit der nächste Ausschuss hier tagen kann. Wir können die Sprecherrunde auch noch nach 12 Uhr machen. Wir können zumindest nicht in der großen Runde hier tagen. Das wäre das Maximum. Deswegen würde ich Sie, Frau Dr. Reichert-Clauß, bitten, noch auf die Fragen einzugehen, und dann gucke ich mal in die Runde, dann gucken wir, wie weit wir kommen. – Vielen Dank!

Dr. Andrea Reichert-Clauß (VdU) [zugeschaltet]: Ich fasse mich sehr kurz! Ich gehe jetzt einfach kurz die Fragen durch, die ich mir als direkt an mich adressiert notiert habe. Die erste Frage lautete: Welche Daten? Was ist möglich? – Unser Problem ist, dass die Daten immer relativ mit Zeitverzug, oft nicht geschlechteraggregiert und dann natürlich gerade für die Landesebene noch erforderlich sind. Das wäre ein wichtiges Thema, dass wir gerade Daten im Bereich Gründung, Unternehmertum, Finanzierung geschlechteraggregiert relativ zügig auch auf die Landesebene bekommen.

Dann ging es um die Betreuungssituation. Da hatte ich deutlich gemacht, dass das letztlich immer oberste Priorität haben muss, wenn es um die Frage von Vereinbarkeit geht. Was kann man genau tun? – Vor allen Dingen muss man darauf achten, dass man, wenn man Sondersituationen anstößt, also Notbetreuung oder wie auch immer, immer guckt: Wie lange muss diese wirklich anhalten, und wann komme ich schnell wieder aus dieser Sondersituation heraus? Also nicht nur die Regel setzen, sondern die Regel auch immer wieder hinterfragen und schnell wieder in den Normalzustand zurückgehen.

Wenn es ganz allgemein um die Frage geht: Was können wir tun beim Thema Frauen und Gleichstellung? – Wir als VdU haben zu Beginn der Coronapandemie, also vor zwei Jahren, genau in Reaktion auf diese Frage einen Zehn-Punkte-Plan zur Förderung von Frauen aufgesetzt. Den kann ich Ihnen an der Stelle nur wärmstens ans Herz legen. Er ist im Internet auf unserer Seite abrufbar, wo diese ganzen Themen durchgesprochen werden; da findet sich auch das Thema Sichtbarkeit, das Thema Bildung. Wie gesagt, Vereinbarkeit ist da ein eigener dieser zehn Punkte, weil es ein ganz zentrales Thema ist. Ohne den kommen Frauen gar nicht in die Erwerbsarbeit.

Beim Thema Homeoffice, was hier gerade schon ein bisschen hin und her diskutiert wurde, ist unser Plädoyer, dieses den Betrieben zu überlassen und nicht zu denken, dass man da reinreguliert, denn es ist ein sehr zweischneidiges Schwert, gerade auch aus Frauensicht, dass hier nicht noch einmal unnötigerweise eine Erwerbsfalle für Frauen kreiert wird.

Frau Jasper-Winter, Ihre Frage hatte ich noch notiert zum Thema: Was können wir tun bei der Finanzierung, gerade im Bereich Gründung? – Andere Länder arbeiten im Moment an der Auflage von Fonds, arbeiten an Kriterien, wie man Gründungen mit entsprechenden eigenen Fonds unterstützen kann, die man dann, aus meiner Sicht, mit EU-Mitteln finanzieren müsste. Da können wir natürlich gerne auch noch mal ins Gespräch gehen. Da werden wir als VdU immer gerne unterstützen. Wenn es dann darum geht, das bei Frauen auch publik zu machen, bei Unternehmerinnen – also diese Finanzierungsangebote, die Unterstützungsangebote, die Konjunkturpakete –, dann ist unbedingt eine gezielte Ansprache über die geeigneten Kanäle nötig. Auch da kann ich nur uneingeschränkt sagen: Ja, bitte gezielt ansprechen, gezielt auch auf die Bedürfnisse der Frauen eingehen und diese wahrnehmen, und gerade wenn es um diese FK-Themen geht – ich hatte es in meiner Stellungnahme gesagt –, wenn es um Fremdkapitalanspruchnahme geht. Dann gilt es, Frauen gesondert zu unterstützen. Ich glaube, ich habe alles gesagt. Wenn nicht, bitte direkt noch mal ansprechen. – Vielen Dank!

Vorsitzender Christian Gräff: Ganz herzlichen Dank! – Die Senatorin hatte jetzt keine Wortmeldungen. Gibt es von Ihnen noch Fragen, die Ihnen ganz wichtig sind, wo Sie sagen: Mensch, das ist von den beiden Damen Anzuhörenden nicht beantwortet worden? – Das ist ganz offensichtlich nicht der Fall. Dann möchte ich mich an der Stelle ganz herzlich bei Ihnen beiden für Ihre Zeit und Ihre Fachkompetenz bedanken. Uns ist besonders wichtig, dass Sie sich sehr lange mit dem Thema befasst haben. Das ist deutlich geworden. Vielleicht könnten Sie uns das Zehn-Punkte-Papier der Förderung von Frauen, Frau Dr. Reichert-Clauß, zukommen lassen; Sie hatten, unabhängig von Ihrer Internetseite, davon beim Thema Selbstständigkeit gesprochen. Vielleicht interessiert das auch alle Kolleginnen und Kollegen.

Ich sage an dieser Stelle ganz herzlichen Dank. – Dann sind dieser Besprechungspunkt und der Tagesordnungspunkt vertagt, bis das Wortprotokoll vorliegt und von uns ausgewertet werden kann. – Ich bin mir ganz sicher, dass wir Sie im Laufe dieser Legislaturperiode bestimmt noch mal sehen. Herzlichen Dank noch mal an Sie beide.

Prof. Dr. Jutta Allmendinger (WZB) [zugeschaltet]: Vielen, vielen Dank und tschüss!

Dr. Andrea Reichert-Clauß (VdU) [zugeschaltet]: Vielen Dank!

Vorsitzender Christian Gräff: Alles Gute! Bleiben Sie gesund!

Punkt 5 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Inhaltsprotokoll.