ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Hübgen, Sabine; Eberlein, Laura; Munnes, Stefan; Schlüter, Charlotte; Unkel, Noémi Shirin

Working Paper

Die Auswirkungen von COVID-19 auf die wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen in Berlin

WZB Discussion Paper, No. SP I 2021-504

Provided in Cooperation with:
WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Hübgen, Sabine; Eberlein, Laura; Munnes, Stefan; Schlüter, Charlotte; Unkel, Noémi Shirin (2021) : Die Auswirkungen von COVID-19 auf die wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen in Berlin, WZB Discussion Paper, No. SP I 2021-504, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/246270

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

Sabine Hübgen

Laura Eberlein

Stefan Munnes

Charlotte Schlüter

Noémi Shirin Unkel

Die Auswirkungen von COVID-19 auf die wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen in Berlin

Discussion Paper

SP I 2021–504

November 2021

Forschungsschwerpunkt

Dynamiken sozialer Ungleichheiten

Forschungsabteilung

Arbeit und Fürsorge

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH

Reichpietschufer 50

10785 Berlin

www.wzb.eu

"Die Auswirkungen von COVID-19 auf die wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen in Berlin"

Leitung: Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger, Ph.D., Prof. Lena Hipp, Ph.D., Dr. Mareike Bünning

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

Laufzeit: 01.11.2020 - 31.10.2021

Das Urheberrecht liegt bei den Autor*innen.

Discussion Papers des WZB dienen der Verbreitung von Forschungsergebnissen aus laufenden Arbeiten im Vorfeld einer späteren Publikation. Sie sollen den Ideenaustausch und die akademische Debatte befördern. Die Zugänglichmachung von Forschungsergebnissen in einem WZB Discussion Paper ist nicht gleichzusetzen mit deren endgültiger Veröffentlichung und steht der Publikation an anderem Ort und in anderer Form ausdrücklich nicht entgegen.

Discussion Papers, die vom WZB herausgegeben werden, geben die Ansichten des/der jeweiligen Autors/Autoren wieder und nicht die der gesamten Institution WZB.

Sabine Hübgen[1], Laura Eberlein[2], Stefan Munnes[3], Charlotte Schlüter[4], Noémi Shirin Unkel[5]

[1-5]WZB (Wissenschaftszentrum Berlin Für Sozialforschung),

Die Auswirkungen von COVID-19 auf die wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen in Berlin

Discussion Paper SP I 2021–504

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (2021)

Kurzzusammenfassung der Ergebnisse

Die vorliegende Studie untersucht die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das wirtschaftliche und soziale Leben von Frauen in Berlin. Um ein möglichst umfassendes Bild der veränderten Lebenssituation abgeben zu können, analysieren wir quantitative Umfragedaten unserer „Corona-Alltag" Studie, amtliche Statistiken zu Verschiebungen auf dem Berliner Arbeitsmarkt sowie 33 qualitative Expert*inneninterviews. Unsere Ergebnisse zeigen, dass Frauen in Berlin insgesamt stärker von den negativen Folgen der Pandemie betroffen sind als Männer.

Zentral sind Änderungen bei den Arbeitszeiten: Für eine große Anzahl von Frauen – insbesondere Mütter – war es zu Beginn der Pandemie wahrscheinlicher, ihre Arbeitszeit zu reduzieren als für Männer. Mit Blick auf die Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit konnten wir zwar kaum Geschlechterunterschiede feststellen, dennoch sind die Konsequenzen von Arbeitsplatzverlust und Kurzarbeit für Frauen dramatischer als für Männer: Aufgrund geschlechterspezifischer Einkommensunterschiede waren die mit Kurzarbeiter- oder Arbeitslosengeld einhergehenden finanziellen Einkommensverluste für Frauen besonders gravierend. Für Frauen in systemrelevanten Berufen war es jedoch wahrscheinlicher, ihre Arbeitszeit aufgrund der Pandemie auszudehnen--also vorrangig in jenen Berufen, die in der Regel mit einer enormen körperlichen und/oder psychischen Belastung einhergehen. Nach Aussage der befragten Expert*innen in unserer Studie haben beide Tendenzen Frauen und insbesondere Mütter an die Grenzen ihrer Belastbarkeit gebracht.

Das Homeoffice wurde von den befragten Expert*innen als ein zweischneidiges Schwert bewertet. Der Infektionsschutz sei hoch, andererseits sei das Homeoffice bei einem stark eingeschränkten Kita- und Schulbetrieb kein geeignetes Vereinbarkeitsinstrument. Wie gut die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Pandemie gelang, hing zudem stark mit den bestehenden Maßnahmen in den Betrieben zusammen. Vor allem junge Mütter haben während der Pandemie nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung Weiterqualifizierungsmaßnahmen und Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt häufig aufgeschoben.

Selbstständige waren besonders stark von Einkommenseinbußen betroffen: Frauen haben die staatlichen Soforthilfen insgesamt weniger in Anspruch genommen, wobei der Frauenanteil an den Auszahlungen der Hilfen häufig unter dem Frauenanteil der Selbstständigen in den einzelnen Branchen lag. Gründe hierfür waren, dass die Mehrheit der Soforthilfen nicht auf Soloselbstständige zugeschnitten war, die Soforthilfen als Kredite und Darlehen gezahlt wurden sowie eine diskriminierende Kreditvergabepraxen bei den Hausbanken. 81 Prozent der selbstständigen Frauen in Berlin sind soloselbstständig und haben damit häufig keine hohen gewerblichen Ausgaben, welche in den Soforthilfeprogrammen geltend gemacht werden konnten. Stattdessen litten selbstständige Frauen unter den ökonomischen Folgen ausbleibender Honorare, die für den Lebensunterhalt unverzichtbar aber nicht durch die Soforthilfen abgedeckt waren.

Im Hinblick auf das Familienleben und die Aufteilung der Sorgearbeit haben sich bestehende Geschlechterungleichheiten aufgrund der Pandemie entweder gehalten oder verstärkt: Väter dehnten ihren Anteil an der Kinderbetreuung zwar temporär aus, Frauen übernahmen jedoch weiterhin den Löwenanteil. Die Hausarbeit blieb unverändert in der Hauptverantwortung der Frauen. Aufgrund der Pandemie nahm nicht nur der Zeitumfang der Kinderbetreuung zu, sondern auch die Intensität sowie die inhaltlichen Anforderungen. Mütter hatten daher eine höhere Wahrscheinlichkeit, von den veränderten Elternverpflichtungen überfordert zu sein. Diese Mehrbelastung von Frauen in der Corona-Pandemie spiegelte sich in einer Verschlechterung der physischen und mentalen Gesundheit unserer Befragten wider. Dabei nahmen den Expert*innen zufolge Konflikte in der Partnerschaft und auch häusliche Gewalt zu. Die unbezahlte Sorgearbeit von Frauen habe auch während der Pandemie nur wenig gesellschaftliche Anerkennung bekommen. Dies galt insbesondere für pflegende Angehörige, die kaum politische Beachtung erhielten. Unsere Expert*innen berichteten zudem, dass sozial benachteiligte Frauen (wie Alleinerziehende, Migrant*innen, Geringqualifizierte) und ihre Familien besonders hart von den Folgen der Pandemie getroffen wurden. Frauen und Männer waren pandemiebedingt häufiger auf SGB-II Leistungen angewiesen. Dies ist nicht nur auf eine gestiegene Arbeitslosigkeit zurückzuführen, sondern auch auf die die vielen Erwerbstätigen, die ihr Einkommen mit SGB-II Leistungen aufstocken mussten. Davon waren im Frühjahr 2020 vor allem Alleinerziehende betroffen, die bereits vor der Pandemie ein höheres Armutsrisiko hatten.

Insgesamt zeigen unsere Ergebnisse, dass die Corona-Pandemie keine grundlegend neuen Geschlechterungleichheiten im Erwerbs- und Familienleben hervorgebracht hat. Stattdessen sind die bestehenden Geschlechterungleichheiten wie durch ein Brennglas sichtbarer geworden und haben sich teilweise verstärkt. Die mittel- und langfristigen Folgen für die Gleichstellung sind abzuwarten und hängen auch vom politischen Willen ab, aktiv gegenzusteuern. Die Pandemie bietet jedoch auch Chancen für die Gleichstellung: So besteht in Zukunft die Chance auf eine egalitärere Aufteilung der Sorgearbeit, da – vor allem junge – Eltern neue Care-Arrangements ausprobiert haben und Väter, die mehr Kinderbetreuung übernehmen (möchten), sichtbarer geworden sind. Auch die Diskrepanz zwischen gesellschaftlicher Unverzichtbarkeit und tatsächlicher Entlohnung in systemrelevanten Berufen, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, ist in der Pandemie sichtbar geworden. Hieraus sollten konkrete Maßnahmen, wie eine höhere Entlohnung und eine tarifliche Absicherung, folgen, womit langfristig auch der Gender Pay Gap zwischen Frauen und Männern reduziert werden könnte.

Inhalt

I. Einleitung 1
II. Forschungsdesign, Daten und Methoden 3
2.1 Die „Corona-Alltag“ Studie 3
2.1.1 Daten 3
2.1.2 Abhängige und unabhängige Variablen 6
2.1.3 Analysestrategie 7
2.2 Die administrativen Daten 8
2.3 Die Expert*inneninterviews 12
2.3.1 Teilnehmer*innen 12
2.3.2 Erhebungsinstrument und Durchführung der Interviews 15
2.3.3 Auswertung 17
III. Auswirkungen der Pandemie auf das Erwerbsleben 18
3.1 Ergebnisse aus den administrativen Daten 18
3.1.1 Berliner Wirtschaftsstruktur und Erwerbstätigkeit von Frauen 19
3.1.2 Entwicklung von Arbeitslosigkeit, gemeldeten Arbeits- und Ausbildungsstellen 21
3.1.3 Verschiebungen in der abhängigen Beschäftigung 25
3.1.4 Selbstständige 32
3.1.5 Fazit 43
3.2 Ergebnisse der Umfrage „Corona-Alltag“ 44
3.2.1 Veränderung der Arbeitszeit aufgrund der Pandemie 44
3.2.2 Veränderung der Homeoffice-Nutzung 49
3.2.3 Fazit 53
3.3 Ergebnisse der qualitativen Expert*inneninterviews 54
3.3.1 Die Auswirkungen der Pandemie je nach Branche 54
3.3.2 Selbstständige 83
3.3.3 (Weiter-)Qualifizierung und Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt 90
3.4 Fazit: Auswirkungen auf das Erwerbsleben von Frauen 93
IV. Auswirkungen auf das Familienleben 95
4.1 Ergebnisse der Umfrage „Corona-Alltag“ 95

4.1.1 Kinderbetreuung und Hausarbeit ... 95
4.1.2 Geschlechternomen ... 99
4.1.3 Belastung der Befragten durch die Kinderbetreuung ... 100
4.1.4 Homeschooling: Wer kommt gut oder schlecht zurecht? ... 102
4.1.5 Gesundheit und Zufriedenheit ... 104
4.2 Ergebnisse der qualitativen Expert*inneninterviews ... 109
4.2.1 Gender Care Gap in der Kinderbetreuung ... 109
4.2.2 Pflege von Angehörigen ... 112
4.2.3 Konflikte und häusliche Gewalt ... 115
4.3 Fazit ... 117
V. Auswirkungen der Pandemie für sozial benachteiligte Frauen ... 119
5.1 Verschlechterung der Einkommenssituation ... 119
5.1.1 Ergebnisse aus der „Corona-Alltag“ Studie ... 119
5.1.2 Einkommensverluste von selbstständigen Kunst- und Kulturschaffenden ... 122
5.2 Ergebnisse aus den administrativen Daten zur Entwicklung der Einkommensarmut ... 124
5.2.1 Erwerbstätige in der Grundsicherung ... 125
5.2.2 Arbeitslose Erwerbsfähige in der Grundsicherung ... 129
5.3 SGB II-Quoten nach Bedarfsgemeinschaft, Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit ... 131
5.3.1 Familien in der Grundsicherung ... 131
5.3.2 Frauen und Männer in der Grundsicherung ... 133
5.3.3 Junge und alte Menschen in der Grundsicherung ... 134
5.3.4 Migrant*innen in der Grundsicherung ... 135
5.4 Zwischenfazit ... 137
5.5 Ergebnisse aus den qualitativen Expert*inneninterviews ... 137
5.5.1 Alleinerziehende ... 137
5.5.2 Geringqualifizierte und einkommensarme Frauen ... 140
5.5.3 Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte ... 142
5.6 Fazit ... 146
VI. Voraussetzungen, Hürden und Forderungen für Gleichstellung in Berlin ... 147
6.1 Erwerbsleben ... 147
6.1.1 Politische Faktoren ... 147

6.1.2 Betriebliche und Branchenfaktoren 151
6.2 Familienleben 152
6.2.1 Egalitäre Aufteilung von unbezahlter Care-Arbeit 152
6.2.2 Gesellschaftliche und finanzielle Anerkennung von unbezahlter Care-Arbeit 153
6.2.3 Häusliche Gewalt 155
6.3 Soziale Sicherung und soziale Teilhabe benachteiligter Frauen 157
6.3.1 Soziale Sicherung 157
6.3.2 Gesellschaftliche Teilhabe sozial benachteiligter Frauen 159
VII. Zusammenfassung und Forderungen 163
7.1 Auswirkungen auf das Erwerbsleben von Frauen 164
7.2 Familienleben und Aufteilung der Sorgearbeit 165
7.3 Soziale Teilhabe und Armut 166
7.4 Aussagekraft der Ergebnisse 166
7.5 Chancen für die Gleichstellung 167
Quellenverzeichnis 169
Appendix i
I. Übersicht aller Variablen, die in den Analysen genutzt wurden i
II. Erwerbssituation xv
III. Familiensituation xxxiv

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl der Teilnehmer*innen an den 4 Befragungswellen (nach Berlin und Bund, 18-59 Jahre) 5
Abbildung 2: Anteile der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen an allen erwerbstätigen Frauen nach Wirtschaftszweigen für Berlin und den Bund 20
Abbildung 3: Arbeitslosenquote in Berlin nach Geschlecht, Dezember 2019 bis Juli 2021 22
Abbildung 4: Bestand gemeldeter Stellen, Dezember 2019 bis März 2021 nach Wirtschaftszweigen 23
Abbildung 5: Anzahl der gemeldeten Ausbildungsstellen und Bewerber*innen in Berlin in absoluten Zahlen (links) und Veränderung zum Vorjahr (rechts), März 2019 bis Juni 2021 24
Abbildung 6: Erwerbstätigenzahlen im Vergleich zum Vorjahr, Berlin, Stand: 2. Quartal 2020 26
Abbildung 7: Entwicklung der realisierten Kurzarbeit nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen 27
Abbildung 8: Ausschließlich geringfügig Beschäftigte nach Geschlecht und Wirtschaftszweig im September 2020 im Vergleich zum Vorjahresquartal 30
Abbildung 9: Rückgang der geringfügigen Beschäftigung nach Geschlecht und Alter im Vergleich zum Vorjahresmonat 31
Abbildung 10: Insolvenzen in Berlin im Zeitverlauf sowie nach Wirtschaftszweigen 35
Abbildung 11: Frauenanteile an den Anträgen für bewilligte Coronahilfen und an den Auszahlungen im Jahr 2020 – nach Branchen 38
Abbildung 12: Frauenanteile an den Anträgen für bewilligte Coronahilfen und an den Auszahlungen (Gesamtsumme) im Jahr 2021– nach Branchen 42
Abbildung 13: Arbeitszeitverringerung aufgrund der Pandemie – nach ausgewählten Merkmalen 45
Abbildung 14: Arbeitszeitverringerung aufgrund der Pandemie – nach ausgewählten Merkmalen 47
Abbildung 15: Ausdehnung der Arbeitszeit aufgrund der Pandemie – nach ausgewählten Merkmalen 49
Abbildung 16: Heimarbeit nach ausgewählten Merkmalen 50
Abbildung 17: Heimarbeit nach ausgewählten Merkmalen 51
Abbildung 18: Zustimmung zur Heimarbeit: Wer kommt gut im Homeoffice zurecht? 52
Abbildung 19: Zustimmung zur Heimarbeit: Wer würde gerne häufiger, wer seltener im Homeoffice arbeiten? 53
Abbildung 20: Aufteilung der Kinderbetreuung von Paaren mit Kindern im Laufe der Pandemie nach ausgewählten Merkmalen 97

Abbildung 21: Aufteilung der Hausarbeit von Paaren mit Kindern im Laufe der Pandemie nach ausgewählten Merkmalen 99
Abbildung 22: Geschlechterrolleneinstellungen: Rollenverständnis von Frauen und Männern 100
Abbildung 23: Zufriedenheit der Eltern mit der Kinderbetreuung im Laufe der Pandemie 101
Abbildung 24: Zufriedenheit mit dem Unterricht sowie Belastungen und Herausforderung von Eltern 103
Abbildung 25: Schlechte psychische und physische Gesundheit der Befragten 104
Abbildung 26: Zufriedenheit der Befragten mit ihrer Arbeit, Familie und ihrem Leben insgesamt 107
Abbildung 27: Zufriedenheit von Paaren mit ihrer Beziehung und der Aufteilung der Hausarbeit 108
Abbildung 28: Verschlechterung der Einkommenssituation nach ausgewählten Merkmalen 120
Abbildung 29: Verschlechterung der Einkommenssituation nach ausgewählten Merkmalen 121
Abbildung 30: Einkommensverluste von Kunst- und Kulturschaffenden, prozentuale Veränderung des Einkommens von Kunst- und Kulturschaffenden im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr 123
Abbildung 31: Prozentuale Einkommensverluste von selbstständigen Kunst- und Kulturschaffenden nach Sparte 124
Abbildung 32: Abhängig beschäftigt, nicht arbeitslos Arbeitssuchende im Rechtskreis SGB II 126
Abbildung 33: Selbständige Frauen und Männer im Rechtskreis SGB II im Zeitverlauf 128
Abbildung 34: Frauenanteile von neu zugegangenen Selbstständigen im Rechtskreis SGB II 129
Abbildung 35: Anteil arbeitsloser ELB an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Geschlecht 130
Abbildung 36: SGB II-Hilfequoten von Bedarfsgemeinschaften (BG) 132
Abbildung 37: Verteilung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigen nach BG-Typ und Geschlecht 133
Abbildung 38: SGB II-Hilfequoten nach Geschlecht 134
Abbildung 39: SGB II-Hilfequoten nach Altersgruppen 135
Abbildung 40: SGB II-Hilfequoten nach Staatsangehörigkeit 136

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gesamtstichprobe der Expert*innen-Interviews nach Sparte, Zielgruppe und Institution der Interviewpartner*innen 14
Tabelle 2: Frauenanteile in den Wirtschaftszweigen (WZ 2008) am Berliner Arbeitsmarkt in Prozent 19
Tabelle 3: Selbstständige und Soloselbstständige in Berlin 2019 nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht (in Prozent) 33
Tabelle 4: Anteile von Frauen und Männern an allen bewilligten Coronahilfen 36
Tabelle 5: Anteile von Frauen und Männern an den bewilligten Coronahilfen im Jahr 2020 37
Tabelle 6: Anteile von Frauen und Männern an den bewilligten Coronahilfen im Jahr 2021 41

I. Einleitung

Es gibt Zeiten, in denen sich die Selbstverständlichkeiten eines Landes im Besonderen zeigen, seine Regeln und Gepflogenheiten, gelebte Automatismen, mehr oder weniger unhinterfragt. Es braucht nur einen kleinen, vielleicht auch größeren Schubs von innen oder außen, und schon befinden wir uns in einem Labor, das uns lehrt, was Sache ist.

Das Covid-19-Virus war und ist ein solcher Schubs. Unsere Reaktionen darauf zeigen, was uns mehr oder weniger wichtig ist, oder besser: wo wir Handlungsbedarf sehen und wo eben nicht. Es wäre somit völlig unzulässig, allein die Pandemie für alle Unwuchten der letzten Monate verantwortlich zu machen, vielmehr waren und sind es auch unsere Prioritäten, Präferenzen und Entscheidungen.

Die Schulschließungen, digital unvorbereiteter Unterricht und Wechselunterricht sind gute Beispiele hierfür. Aufgrund der pandemischen Lage wurden diese Entscheidungen in Deutschland rasch und ohne große Diskussion getroffen, als unausweichlich erachtet und meist lapidar per E-Mail an die Eltern kommuniziert. Ein Vorgehen, das in anderen Ländern ganz und gar unvorstellbar war. „In Frankreich wäre das völlig unmöglich“, so Anne-Marie Descôtes, die französische Botschafterin in Berlin. „Da musste der Präsident vor das Volk treten und sich erklären.“ Ähnlich äußerten sich auch die Botschafterin von Großbritannien und hohe Vertreter der Botschaften skandinavischer Länder.

Wie erklären sich diese Unterschiede? In unseren Nachbarländern sind Mütter nicht mehr die Reservearmee des öffentlichen Bildungssystems. Es wird nicht erwartet und schon gar nicht als selbstverständlich erachtet, dass sie sich hauptsächlich um die Betreuung und die Beschulung der Kinder kümmern. Mütter werden als erwerbtätige Personen angesehen. In Deutschland ist die Voreinstellung eine andere. Kulturell werden Kinder den Müttern und Mütter den Kindern zugeschrieben. Strukturell, und mit dem kulturellen Erbe eng verknüpft, ist dies mit langen Auszeiten der Mütter nach Geburt der Kinder und langen Phasen von Teilzeit verbunden. Wer Teilzeit arbeitet, hat auch Zeit. Zeit für Kinder und Küche, nicht aber für eine Karriere.

Auch andere Entscheidungen wurden getroffen, ohne zu hinterfragen, inwieweit Frauen und Männer davon gleichermaßen profitieren. Denken wir an Hilfen für Selbstständige, die selten auf Soloselbstständige, meist Frauen, ausgelegt waren. Denken wir an das Kurzarbeitergeld, das geringfügig Beschäftigten, auch das überwiegend Frauen, nicht zustand. Darüber hinaus arbeiten Männer öfter als Frauen in tarifgebundenen Betrieben, die das Kurzarbeitergeld zum Teil deutlich aufgestockt haben.

Es liegt daher auf der Hand und ist dringend geboten, die Auswirkungen unseres Umgangs mit der Pandemie mit Blick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben genauer zu untersuchen. Nur so können wir für zukünftige Krisen lernen, uns rüsten und Schieflagen korrigieren. Dies gilt für Bund, Länder und Kommunen.

Berlin geht voran. Die Senatsverwaltung wollte wissen, wer aufgrund der Pandemie in welchem beruflichen Sektor am meisten verloren hat, sei es an Geld, Arbeitszeit, Arbeitsplatzsicherheit, Perspektiven, Freiheit und Anerkennung. Dankend nahmen wir diesen Auftrag an. Das Ergebnis ist eine fast enzyklopädische Arbeit, zusammengesetzt aus einem großen Survey von Betroffenen, aus Expert*inneninterviews, Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, Nachweisen über Corona-Hilfen und Gesundheitsdaten. Das Ergebnis zeigt: Frauen haben auf dem Arbeitsmarkt durch die Entscheidungen in Zusammenhang mit Corona größere Einbußen erfahren als Männer, mal mehr, mal weniger deutlich, insgesamt aber sehr eindeutig. Zu hoffen bleibt, dass die Ergebnisse nun politisch aufgegriffen werden, damit wir besser auf die vielen Herausforderungen vorbereitet sind, die die Zukunft bringen wird.

II. Forschungsdesign, Daten und Methoden

In diesem Kapitel beschreiben wir das Forschungsdesign der vorliegenden Studie. Die Studie ist in drei Teilstudien gegliedert. Zunächst beschreiben wir in Unterkapitel 2.1 die Datenerhebung und Auswertung der Corona-Alltag Studie (Teilstudie 1). Anschließend beschreiben wir in Unterkapitel 2.2 unsere Analysestrategie für die Auswertung der administrativen Daten (Teilstudie 2). In Unterkapitel 2.3 erläutern wir unser methodisches Vorgehen bei der dritten Teilstudie, den qualitativen Expert*inneninterviews.

2.1 Die „Corona-Alltag" Studie

In diesem Kapitel beschreiben wir die Datenerhebung und Analysestrategie unserer Online Umfrage zum Corona-Alltag, mit der wir untersuchen, welche konkreten Auswirkungen die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie auf die Arbeitssituation und das Familienleben von Frauen in Berlin hat.

2.1.1 Daten

Die quantitativen Analysen stützen sich auf vier Befragungswellen einer nicht-zufallsbasierten Online-Panel-Umfrage während der COVID-19 Pandemie in Deutschland. Befragte aus Berlin sind mit 28% der ursprünglichen Stichprobe deutlich überrepräsentiert, was eine Untersuchung des Corona-Alltags von Berliner*innen im Verglich zu Befragten woanders in Deutschland ermöglicht. Die Befragten wurden über Emailverteiler, soziale Netzwerke (Facebook, Twitter, Telegram und WhatsApp), (Online-)Zeitungen und Radiosender für die erste Befragung rekrutiert. Die Erhebung der ersten Befragungswelle (t1) fand vom 23. März bis zum 10. Mai 2020 statt (N = 14.743[1]). Diese beinhaltete neben allgemeinen Fragen zur Person, sowohl Fragen zur aktuellen Arbeits- und Familiensituation der Befragten als auch rückblickend zu der Zeit vor Corona (t0).

Von 9.964 der Befragten (68%) erhielten wir die Einwilligung und gültige Kontaktdaten, um sie im Verlauf der Pandemie wiederholt befragen zu können. Die meisten Personen (9.492) wurden per E-Mail kontaktiert, 408 per SMS, 51 per Twitter und 13 über andere Kontaktmöglichkeiten. Nur wer an der ersten Befragung teilnahm, konnte auch an den folgenden Wellen teilnehmen. Dementsprechend hat auch keine Auffrischung des Panels stattgefunden, da die Veränderungen in der Lebenssituation der Befragten ab Beginn der Corona-Pandemie und in ihrem weiteren Verlauf begleitet werden sollten. Aufgrund der Länge des Zeitfensters der ersten Befragungswelle wurde zu den Befragungswellen 2 und 3 zeitlich versetzt eingeladen, um einen annähernd gleichen Abstand zwischen den einzelnen Befragungszeitpunkten für alle Befragen zu gewährleisten.

[1] Berichtet werden nur die Fallzahlen der bereinigten Stichprobe.

Die Erhebung der zweiten Befragungswelle (t2) fand vom 20. April bis 14. Juni 2020 statt und fiel mit ersten Lockerungen, beispielsweise der Wiedereröffnung vieler Geschäfte und einer schrittweisen Wiederaufnahme des Kita- und Schulbetriebs, zusammen. Hier konnten wir eine sehr zufriedenstellende Rücklaufquote von 76% (N = 7.573) erzielen. Die dritte Erhebungswelle (t3) fand vom 3. Juni bis 2. August 2020 gegen Ende des ersten Shutdowns statt und startete an dem Tag, an dem die Bundesregierung ihr Konjunkturpaket vorstellte. Die Rücklaufquote fiel leicht auf circa 64% (N = 6.397). Bis zur vierten Befragungswelle erlebte Deutschland einen starken Anstieg der Fallzahlen (zweite Welle). So wurde am 02. November 2020 der „Lockdown light" ausgerufen, ab dem 16. Dezember musste der Einzelhandel schließen. Am 06. Januar 2021 gab die Bundesregierung den zweiten harten Corona-Lockdown für Deutschland bekannt. Dieser wurde bis Anfang März verlängert, aufgrund sinkender Fallzahlen und der anlaufenden Impfkampagne wurden ab diesem Zeitpunkt erste Lockerungen umgesetzt. Ein Jahr nach Beginn der ersten Befragung wurde vor dem Hintergrund dieser Situation schließlich die vierte und letzte Befragungswelle (t4, N = 6.472, Rücklaufquote: ~ 65%, 26. März bis 06. April 2021) durchgeführt.

Um nach der langen Befragungspause die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen, haben wir Anreize zur Studienteilnahme – so genannte Incentives - eingesetzt. Die Befragten konnten für ihre wiederholte Teilnahme als Dankeschön zwischen einer 2€-Spende an das Deutsche Kinderhilfswerk oder der Teilnahme an einer Gutschein-Verlosung wählen[2]. Damit ist es nicht nur gelungen, die erwartbare Verschlechterung der Rücklaufquote zu verhindern, die Teilnahmebereitschaft konnte sogar leicht gesteigert werden (vgl. Abbildung 1).

Da die Erwerbsbevölkerung im Fokus dieser Studie steht, werden in den in diesem Bericht präsentierten Analysen und Ergebnissen nur Befragte im Alter zwischen 18 und 59 Jahren berücksichtigt. In Abbildung 1 sind die finalen Fallzahlen des Analysesamples für jede Befragungswelle dargestellt, aufgeteilt für Befragte aus Berlin und dem restlichen Bundesgebiet.

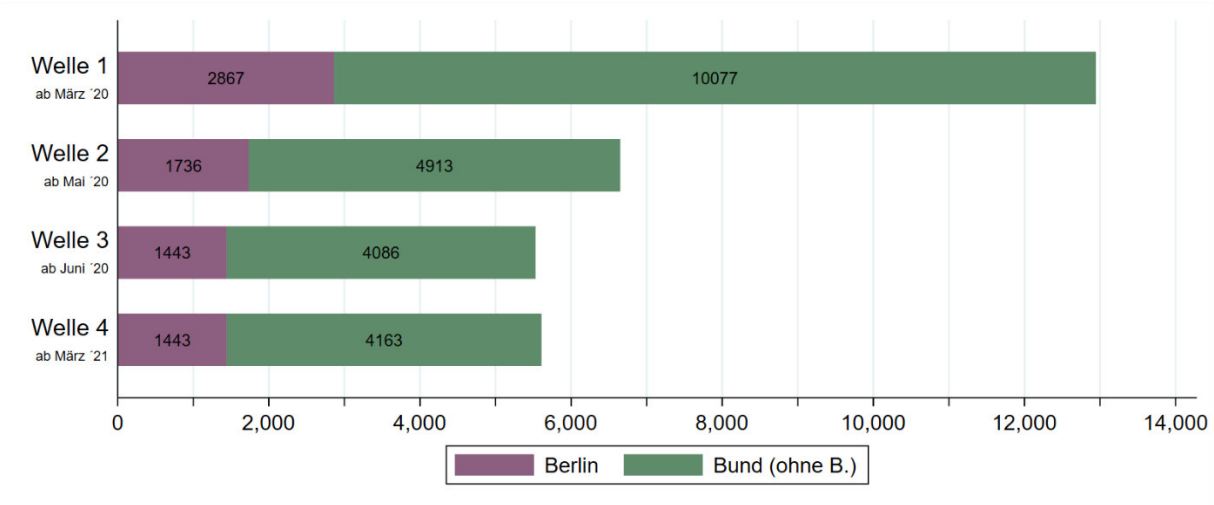
Wie aus der Abbildung ersichtlich wird, handelt es sich um ein „unbalanciertes Panel". Das bedeutet, in unserer Stichprobe sind sowohl Befragte, die an allen vier Erhebungszeitpunkten teilgenommen haben, also auch Befragte, die nur an einem, zwei oder drei Erhebungszeitpunkten teilgenommen haben. Für die Entscheidung mit einem solchen „unbalancierten Panel" zu arbeiten, sprechen die zwei folgenden Gründe: Zum einen erzielen wir so deutlich größere Fallzahlen[3] und damit zuverlässigere Schätzungen, was

[2] Es gab auch die Option, die Befragung abzuschließen, ohne eines dieser beiden Incentives zu wählen.

[3] Im Vergleich dazu liefert das balancierte Panel lediglich 4.352 Beobachtungen pro Erhebungszeitpunkt, wovon 1.130 in Berlin leben.

insbesondere für die Differenzierung zwischen Berlin und dem restlichen Bundesgebiet bedeutsam ist. Zum anderen würde eine Beschränkung auf das Balanced Panel – nur Befragte mit vier Teilnahmen - die ohnehin schon bestehende Selektivität unserer Stichprobe weiter verstärken.[4]

Abbildung 1: Anzahl der Teilnehmer*innen an den 4 Befragungswellen (nach Berlin und Bund, 18–59 Jahre)



Quelle: Eigene Darstellung, Corona-Alltag.

Der Anteil von Frauen im Analysesample in Welle 1 liegt bei 72% (9.257), in Welle 4 hingegen bei rund 76% (4.273). Fast 47% (5.846) der Befragten gaben in Befragungswelle 1 an, mit mindestens einem minderjährigen Kind in einem Haushalt zu leben, in Welle 4 waren es etwas über 48% (2.713). Einen Universitätsabschluss haben in Welle 1 fast 72% (8.693), in Welle 4 etwas mehr als 77% (4.310).

Aufgrund der Selektivität der Stichprobe sind die Ergebnisse nur eingeschränkt verallgemeinerbar (Kohler et al. 2019). Wir können anhand dieser Daten keine Aussage darüber treffen, wie es der Bevölkerung oder einzelnen Bevölkerungsgruppen insgesamt geht Aus diesem Grund verzichten wir auf die sonst übliche Darstellungen von prozentualen Anteilen oder Mittelwerten und beschränken uns im Folgenden darauf, die relative Situation unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen miteinander zu vergleichen: Wer ist über- bzw. unterdurchschnittlich von bestimmten Entwicklungen betroffen? Wie unterscheidet sich die Bewertung der aktuellen Situation zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen?

[4] Nichtsdestotrotz wurden alle Analysen als Robustheits-Check auch mit dem balancierten Panel gerechnet, wobei keine substanziellen Unterschiede in den Ergebnissen gefunden wurden.

2.1.2 Abhängige und unabhängige Variablen

Zur Analyse der Geschlechterungleichheiten und möglicher Veränderungen über den Verlauf der Pandemie, untersuchen wir den Einfluss auf mehrere abhängige Variablen, die wir in 5 Themenkomplexen unterteilt präsentieren. Im Anhang (Tabellen A.1-A.3) findet sich eine Übersicht aller Variablen, die in den Analysen genutzt wurden und ihre Verteilungen. Die detaillierten Formulierungen und Kodierungen der für die Analyse zugrunde liegenden Fragen und Antworten lassen sich ebenso wie die Quellen der Fragebatterien über das veröffentlichte Codebook (vgl. https://doi.org/10.7802/2042) nachvollziehen.

Im ersten Abschnitt zu Erwerbsarbeit und Einkommen interessiert uns die *Arbeitszeitveränderung* (jeweils dichotom: Reduktion und Erhöhung), die *Arbeit im Homeoffice* (Dichotom), sowie die *Beurteilung der Arbeitssituation im Homeoffice* (drei 7-stufige Likert-Items: Zu Hause nicht ausreichend einbezogen; Zu Hause weniger gut konzentrieren; Erleichterte Vereinbarkeit mit Familie) und *der gewünschte Arbeitsumfang im Homeoffice* (kategorial: mehr/weniger). Zudem analysieren wir in diesem Abschnitt auch die *Verschlechterung des Haushaltseinkommens* im Vergleich zur Situation vor Covid-19 (dichotom).

Beim Thema Familien- und Privatsituation beschreiben wir die *Aufteilung der Kinderbetreuung* und *Hausarbeit in Paarhaushalten* (Kategorial: überwiegend/vollständig Frau bzw. Mann ausgeglichen) und die Auswirkungen der Pandemie auf *Geschlechternomen* (Mittelwerts-Index aus acht 7-stufigen Likert-Items). Sowie das *Zurechtkommen von Müttern und Vätern mit der Kinderbetreuung* (zwei 7-stufige Likert-Items: „Ich fühle mich oft müde oder erschöpft, weil ich die Bedürfnisse meiner Kinder erfüllen muss"; „Ich fühle mich durch meine Elternpflichten gefangen") einerseits und andererseits die *Zufriedenheit mit dem Unterricht für das jüngste Schulkind* (7-stufiges Likert-Item) und der *Situation im Homeschooling* (Mittelwerts-Index aus zehn 7-stufigen Likert-Items).

Beim Themenkomplex Zufriedenheit und Gesundheit analysieren wir zum einen die Zufriedenheit mit dem eigenen Leben allgemein und mit der Arbeit, sowie der Familiensituation, Beziehung und Aufteilung der Hausarbeit (je ein Item mit 7-stufiger Likert-Skala). Zum anderen berichten wir über die selbstberichtete Verschlechterung der psychischen und physischen Gesundheit im Vergleich zur Zeit vor Corona (dichotom).

Im letzten Abschnitt präsentieren wir die Ergebnisse zur allgemeinen Zufriedenheit mit dem Krisenmanagement zur Eindämmung des Corona-Virus durch die *Bundes- und Landesregierung*, sowie die *Schule des jüngsten Kindes* (je ein Item mit 7-stufiger Likert-Skala). Ergänzt wird diese allgemeine Betrachtung durch eine ausdifferenzierte *Bewertung verschiedener politischer Maßnahmen der Landesregierung* (fünf 7-stufige Likert-Items).

Die zentralen unabhängigen Variablen unserer Analyse, deren Effektstärke wir berichten werden, sind: Geschlecht[5] (Frau/Mann), Hochschulabschluss (dichotom), Systemrelevanz des Berufs[6] (dichotom), berufliche Selbstständigkeit (dichotom) sowie die Familiensituation in vier Kategorien: Paar ohne Kinder (Referenzkategorie), Single ohne Kinder, Paar mit Kind(ern) und Alleinerziehende.

Die zentralen Modelle wurden ebenfalls zusätzlich getrennt für Eltern und kinderlose Befragte berechnet und dargestellt. In diesen Fällen wird eine Dummy-Variable zum Vorliegen einer Partnerschaft (dichotom) sowie das Alter des jüngsten minderjährigen Kindes (0-12/13-18 Jahre[7]) berücksichtigt. Außerdem gibt es modellspezifische unabhängige Variablen, die nur in ausgewählten Analysen berücksichtigt und berichtet werden. Dazu gehören unter anderem: Homeoffice (dichotom), Arbeitssituation (sieben Kategorien), Vorschulkind (dichotom), Pflegeverantwortung (dichotom) und Homeschooling (dichotom).

Um die Selektivität unserer Stichrobe (zumindest partiell) Rechnung zu tragen, berücksichtigen wir in unseren Analysen die folgenden Variablen (siehe auch 2.1.3 Analysestrategie): Altersgruppe (18-30, 30-44, 45-59 Jahre), Migrationsgeschichte (Keine, Eigene/Eltern), Berufsbranche (Landwirt/Baugewerbe/Industrie; Information und Kommunikation; Finanz- und wissen. Dienstleist.; Öffentliche Verwaltung; Erziehung, Gesundheit, Soziales; Handel, Gastgew., sonst. Dienstl.), subjektive Einschätzung der finanziellen Situation des Haushalts (Bequem leben; Zurechtkommen; Nur (sehr) schwer zurechtkommen), Größe des Wohnraums im Verhältnis zur Anzahl der Personen im Haushalt (überbelegt; adäquat; unterbelegt), Wohnortgröße (<50.000 sowie >=50.000 Einwohner). In den Modellen zur Erwerbsarbeit wurde zusätzlich noch die Arbeitszeit vor Corona (Teilzeit, <=37h; Vollzeit, >37h) als unabhängige Variable aufgenommen.

2.1.3 Analysestrategie

Da unsere Daten nicht aus einer zufallsbasierten Stichprobe stammen, werden wir weitestgehend auf die Präsentation von uni- oder bivariaten Ergebnissen verzichten. Stattdessen konzentrieren wir uns auf die Ergebnisse von Regressionsverfahren, in denen viele verschiedene Merkmale gleichzeitig berücksichtigt werden können und dadurch etwaigen Verzerrungen vorgebeugt werden kann. Bei der Interpretation fokussieren wir

[5] Die ebenfalls abgefragte Kategorie „Divers“ wurde im Analysesample von weniger als 0,7% der Befragten gewählt und daher von der Analyse ausgeschlossen.

[6] Den Befragten wurde eine Liste von Branchen vorgelegt, die von den Landesregierungen zu Beginn der Pandemie als „systemrelevant“ erachtet werden. Die Liste wurde anhand der Richtlinien für Kindernotbetreuung zusammengestellt, die von den Bundesländern im März 2020 veröffentlicht wurden (siehe Koebe 2020).

[7] Für die Altersgrenze wurde sich am Ende der Grundschule in einigen Bundesländern (u.a. Berlin) orientiert um die höhere Selbstständigkeit des Kindes zu berücksichtigen.

uns auf Unterschiede nach Geschlecht, Berufsmerkmalen sowie Familiensituation unter Berücksichtigung der oben aufgeführten Kontrollvariablen.

Da die abhängigen Variablen ein unterschiedliches Messniveau aufweisen, haben wir auf verschiedene Regressionsmodelle zurückgegriffen: Bei abhängigen Variablen mit einem metrischen Messniveau oder einer 7-stufigen Likert-Skala wurden lineare Regressionsmodelle (so genannte OLS-Regressionen[8]) berechnet. Die grafisch berichteten Effektstärken sind die geschätzten mittleren Abweichungen von der Referenzgruppe in Skalenpunkten. Für abhängige Variablen mit ordinalem Messniveau, z.B. Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung, wurden multinomial-logistische Regressionen berechnet, für Modelle mit dichotomer abhängiger Variable, z.B. die Arbeit im Homeoffice, logistische Regressionen. Für beide Modelle wird die durchschnittliche Abweichung von der Referenzgruppe in der Wahrscheinlichkeit in Prozentpunkte berichtet. Alle Analysen haben wir über die gepoolte Stichprobe geschätzt und soweit möglich alle Kovariaten mit dem Erhebungszeitpunkt (t0-t4) interagiert. In allen Modellen wurden zudem geclusterte, robuste Standardfehler geschätzt. Um Vergleiche zwischen Berlin und dem Bundesgebiet ziehen zu können, werden entweder separate Modelle für Befragte aus Berlin und dem restlichen Bundesgebiet geschätzt oder der Wohnort (Berlin/Bundesgebiet) wird als dichotome erklärende Variable in das Modell aufgenommen.

2.2 Die administrativen Daten

In einem nächsten Schritt analysieren wir anhand administrativer Daten die geschlechterspezifischen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf dem Arbeitsmarkt und die ökonomischen Konsequenzen für Frauen und ihre Familien. Die verwendeten administrativen Daten beruhen auf amtlichen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA), des Bundes- und Landesamtes für Statistik, der Investitionsbank Berlin (IBB) sowie auf Daten der Künstlersozialkasse. Die Datenqualität der verwendeten wird insgesamt als sehr gut eingeschätzt. Der Fokus bei der Datenauswertung lag auf der Entwicklung der Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, der geringfügigen und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der Selbständigkeit (Kapitel 1) sowie dem Bezug von Leistungen aus dem SGBII (Kapitel 3). Alle administrativen Daten beziehen sich auf das Land Berlin. Für eine umfassende Analyse wurden die Daten nach soziodemographischen (Geschlecht, Alter) sowie arbeitsmarktrelevanten Merkmalen (statusrelevante Lebenslagen, Leistungsempfänger) bereitgestellt. Ein weiteres Merkmal, welches wir zur Analyse der Daten herangezogen haben, waren die unterschiedlichen Wirtschaftszweige, wobei wir uns an der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) der Bundesagentur für Arbeit orientiert haben. Im Folgenden gehen wir genauer auf die verwendeten administrativen Daten ein. Dabei

[8] OLS ist die Abkürzung für „Ordinary Least Squares“.

beziehen wir uns auf Definitionen, die Grundgesamtheit der einzelnen Statistiken und deren Weiterverarbeitung für unsere Analyse.

Um die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf dem Berliner Arbeitsmarkt genauer zu untersuchen, haben wir in einem ersten Schritt die Anteile sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen an allen erwerbstätigen Frauen nach Wirtschaftszweigen für Berlin sowie den Bund berechnet, um einzuordnen, in welchen Wirtschaftszweigen besonders viele Frauen in Berlin beschäftigt sind. Dafür haben wir die Beschäftigten Statistik nach Wirtschaftszweigen der Bundesagentur für Arbeit verwendet, die öffentlich zugänglich ist. Grundlage der Statistik bildet das Meldeverfahren zur Sozialversicherung, in das alle Arbeitnehmer*innen (einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten) einbezogen sind, die der Kranken- oder Rentenversicherungspflicht oder der Versicherungspflicht nach dem SGB III unterliegen. Auf Basis der Meldungen zur Sozialversicherung durch die Betriebe wird vierteljährlich (stichtagsbezogen) mit 6 Monaten Wartezeit der Bestand an sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten ermittelt. Anhand dieser Statistik und der Grundgesamtheit aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen in Berlin haben wir in einem weiteren Schritt die Frauenanteile in Prozent in den jeweiligen Wirtschaftszweigen berechnet. Anhand der Frauenanteile in den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen konnten wir in der folgenden Analyse in Kapitel 1 die geschlechterspezifischen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt analysieren.

Um zu analysieren wie stark Frauen und Männer in den Pandemiemonaten von Arbeitslosigkeit betroffen waren, haben wir in einem nächsten Schritt die Arbeitslosenstatistik der BA ausgewertet. Dabei haben wir die – bereits von der BA berechnete – Arbeitslosenquote für Frauen und Männer in Berlin für die einzelnen Monate in einer Abbildung zusammengefasst. Als Arbeitslose zählen Personen, welche die Arbeitslosenkriterien Beschäftigungslosigkeit, Verfügbarkeit und Arbeitssuche erfüllen und nicht an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnehmen. Arbeitslosenquoten zeigen hierbei die relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots an, indem sie die (registrierten) Arbeitslosen zu den Erwerbspersonen in Beziehung setzen (Bundesagentur für Arbeit, 2021). Den Bezugsgrößen liegt der Gebietsstand des jeweiligen Berichtsmonats zugrunde.

Weiterhin haben wir Angaben zu den gemeldeten Stellen nach Wirtschaftszweigen gemacht, um zu analysieren, wie hoch der Rückgang der gemeldeten Stellen in den unterschiedlichen Branchen war. Daraus konnten wir ableiten, ob eher Branchen mit einem hohen Frauen- oder Männeranteil betroffen waren. Bei gemeldeten Arbeitsstellen handelt es sich um sozialversicherungspflichtige oder geringfügige Beschäftigung oder sonstige (z. B. Praktika- und Traineestellen) Stellen mit einer vorgesehenen Beschäftigungsdauer von mehr als sieben Kalendertagen, die den Arbeitsagenturen und den Gemeinsamen Einrichtungen zur Besetzung gemeldet wurden (Bundesagentur für Arbeit, 2021). Die regionale Zuordnung der gemeldeten Arbeitsstellen erfolgt nach dem Arbeitsort (hier Berlin).

Um die Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt zu untersuchen, analysierten wir die Ausbildungsmarktstatistik der BA, welche die einzigen monatlich von Januar bis September verfügbaren Informationen über Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt beinhaltet. Dabei entnahmen wir der monatlichen Statistik die Anzahl der gemeldeten Ausbildungsstellen sowie die Bewerber*innen für Ausbildungsstellen in Berlin in absoluten Zahlen und haben in einem nächsten Schritt die prozentuale Veränderung zum Vorjahr berechnet. Die prozentuale Veränderung drückt die Differenz zwischen dem alten und dem neuen Wert als Prozentanteil des alten Wertes aus. Die Grundgesamtheit der Bewerber*innen für Berufsausbildungsstellen sind diejenigen gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wünschen und deren Voraussetzung dafür gegeben ist.

Um die Verschiebungen in der abhängigen Beschäftigung zu untersuchen haben wir die Entwicklung der Beschäftigung im Vergleich zum Vorjahresquartal abgebildet sowie die Entwicklung der realisierten Kurzarbeit nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen. Ersteres entnahmen wir den öffentlich zugänglichen Statistiken der BA. Um die realisierte Kurzarbeit nach Geschlecht zu ermitteln, haben wir den Statistik Service Ost der BA mit einer Sonderauswertung für den vorliegenden Bericht beauftragt, da die Daten zur Kurzarbeit im Regelfall nicht nach Geschlecht differenziert werden. Mit den uns vorliegenden Daten aus der Sonderauswertung haben wir in einem nächsten Schritt die Kurzarbeiterquote nach Geschlecht für die jeweiligen Wirtschaftszweige berechnet. Die Kurzarbeiterquote berechnet sich als Verhältnis aus der Zahl der Personen in Kurzarbeit bezogen auf die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Beschäftigungsstatistik. Die Quote gibt das relative Ausmaß und die Bedeutung der Kurzarbeit an.

Als nächstes analysierten wir den Rückgang der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung nach Geschlecht, Alter und Wirtschaftszweig, da Frauen einen Großteil der geringfügig Beschäftigten ausmachen, die bei einem Jobverlust keinen Zugang zu Lohnfortzahlungen (wie z.B. durch das Kurzarbeitergeld) hatten und somit zu einer besonders vulnerablen Gruppe gehören. Die Daten entnahmen wir ebenfalls der von uns beauftragten Sonderauswertung. Auch hier ist eine Differenzierung nach Geschlecht kein Regelfall. Zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zählen Arbeitsverhältnisse mit einem niedrigen Lohn (bis 450 Euro) oder mit einer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung). Beide werden auch als „Minijob“ bezeichnet. Auch hier haben wir eigens die prozentuale Veränderung zum Vorjahresquartal berechnet.

Selbstständige waren in einem besonderen Ausmaß durch die Corona-Pandemie betroffen. Da sie nicht zur Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gehören, widmen wir der Situation von Selbstständigen in der Corona-Pandemie ein eigenes Unterkapitel. Die Grundgesamtheit der selbstständigen Frauen und Männer in Berlin – welche wir für unsere Analysen für die Betroffenheit von Selbstständigen in der Corona-Pandemie benötigten – entnahmen wir den Ergebnissen aus dem Mikrozensus 2019. Weiterhin

geben wir die Anzahl der Insolvenzanträge nach Antragsteller*in, die Anzahl der Unternehmensinsolvenzen nach Wirtschaftszweig sowie die Anzahl der Insolvenzanträge über den Zeitraum der Pandemie an. Das Ziel hierbei war zu analysieren, ob Branchen mit einem hohen Frauenanteil stärker von Insolvenzen betroffen waren. Die Angaben zu den Unternehmensinsolvenzen erhebt das Statistische Bundesamt (Destatis), während die BA Informationen über Insolvenzgeldanträge veröffentlicht. Basierend auf diesen Statistiken haben wir unsere Analysen zu den Insolvenzen in Berlin durchgeführt. In einem weiteren Schritt haben wir die Anträge und Auszahlungen der Soforthilfen in Berlin untersucht. Hierbei haben wir von der Investitionsbank Berlin einerseits die Auswertungen der Soforthilfen nach Branchen sowie andererseits nach Art der Hilfe und Geschlecht erhalten. Anhand dieser Daten haben wir die Anteile (in Prozent) für Frauen und Männer sowie die Branchenanteile an den jeweiligen Soforthilfen eigens berechnet. Anhand dieser Analyse konnten wir feststellen, wie viele Frauen Soforthilfen beantragt und ausgezahlt bekommen haben.

Um im dritten Kapitel die Auswirkungen der Pandemie auf sozial benachteiligte Frauen zu analysieren, bezogen wir uns ebenfalls auf Daten der BA sowie auf Einkommensdaten von Versicherten der Künstlersozialkasse. Anhand der Einkommensdaten der Versicherten der Künstlersozialkasse für die Jahre 2019 und 2020 haben wir die prozentualen Einkommensverluste von Kunst- und Kulturschaffenden im Jahr 2020 berechnet. Dabei haben wir nach soziodemografischen Merkmalen (Geschlecht, Altersgruppe), beruflichen Merkmalen (Sparte) sowie nach regionalen Merkmalen (Ost-Berlin, West-Berlin, Bundesgebiet) unterschieden.

In einem letzten Schritt haben wir die Entwicklung der Einkommensarmut in Berlin anhand Statistiken zum Bezug von Leistungen aus dem SGBII ausgewertet. Dabei haben wir einerseits Daten zu den erwerbsfähigen Leistungsberichtigten (ELB) analysiert. Als ELB gelten Personen, die das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze nach § 7a SGB II noch nicht erreicht haben, erwerbsfähig und hilfebedürftig sind sowie ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland (in unseren Analysen: Berlin) haben (Bundesagentur für Arbeit, 2021). In diesen Analysen bezogen wir uns auf unterschiedliche Gruppen von Leistungsbeziehenden: abhängig Beschäftigte, nicht arbeitslos Arbeitssuchende im Rechtskreis SGB II; Selbstständige erwerbstätige Leistungsbezieher (ELB) im Rechtskreis SGB II sowie arbeitslose erwerbstätige Leistungsbezieher (gemessen an der Grundgesamtheit aller erwerbsfähigen Leistungsbezieher). Zur Gruppe der nicht arbeitslosen, erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden gehören häufig Erwerbstätige, die in einer Teilzeitbeschäftigung arbeiten und/oder einen niedrigen Verdienst haben sowie Personen, die dem Arbeitsmarkt vorübergehend nicht zur Verfügung stehen. Alle Daten sind dabei nach Geschlecht differenziert.

Andererseits haben wir SGBII Hilfequoten nach verschiedenen Merkmalen analysiert. SGBII-Hilfequoten geben an, wie groß der Anteil von hilfebedürftigen Personen, die nach dem SBG II leistungsberechtigt sind, an einer bestimmten Bevölkerungsgruppe ist.

Weiterhin zeigen sie, in welchem Umfang deren Bedarfsgemeinschaften (BG) einer bestimmten Familien- bzw. Lebensform zugeordnet sind. Somit ermöglichen sie eine Analyse der soziodemographischen Verteilung von Hilfebedürftigkeit. Die SGBII-Hilfequoten sind nur für einzelne soziodemographische Merkmale angegeben (z.B. nur nach Geschlecht oder nur nach Altersgruppe). Aus diesem Grund zeigen wir die SGBII-Hilfequoten nach Alter, Bedarfsgemeinschaft, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, wobei wir bei den SGBII-Hilfequoten nach Alter. Bedarfsgemeinschaft und Staatsangehörigkeit nicht nach Geschlecht differenzieren können. Hierbei beziehen wir uns auf bereits ausgewertete Daten der BA.

2.3 Die Expert*inneninterviews

Mit der dritten Teilstudie, den qualitativen Expert*inneninterviews, verfolgten wir drei Ziele: *Erstens* sollten komplementär zu den quantitativen, individuellen und amtlichen Daten tiefere Einblicke in die pandemiebedingten Veränderungen im Lebensalltag von Frauen in Berlin gewonnen werden. Dies ist hilfreich, um z.B. die Bedeutung von Verschiebungen am Arbeitsmarkt im alltäglichen Leben von Frauen nachzuvollziehen. *Zweitens* sollten im Rahmen dieser qualitativen Interviews die Auswirkungen der Pandemie für stärker sozial benachteiligte Frauen (z.B. Alleinerziehende, Migrant*innen) beleuchtet werden, da die Datenlage hierzu in den beiden anderen Teilstudien begrenzt ist. *Drittens* sollten die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeit von Gleichstellungsakteur*innen in Berlin untersucht, zentrale Hürden identifiziert sowie Handlungsempfehlungen für den weiteren Umgang mit der Pandemie abgeleitet werden. Aus diesen Zielen ergaben sich bestimmte Anforderungen an die Zusammensetzung der Stichprobe, auf die wir im ersten Unterkapitel (3.1) genau eingehen werden. Danach erläutern wir unser Vorgehen bei der Datenerhebung (3.2) und der Auswertung dieser qualitativen Daten (3.3).

2.3.1 Teilnehmer*innen

Übergeordnetes Ziel der qualitativen Teilstudie war – wie oben bereits deutlich wurde - die Berliner Stadtgesellschaft möglichst breit abzubilden. Gleichzeitig war es uns wichtig, zeitnah robuste Ergebnisse zu produzieren, die in die weiteren politischen Entscheidungsprozesse zur Pandemieeindämmung einfließen können. Deshalb entschieden wir uns dafür, qualitative Interviews mit Expert*innen zu führen, die qua ihrer Position und Erfahrungen über das für uns relevante Wissen verfügen. Um die relevanten Organisationen und Akteur*innen für unsere Fragestellung zu identifizieren, entwickelten wir eine theoretische Stichprobe. Dabei orientierten wir uns an dem erweiterten Konzept des Wohlfahrtsdreiecks, wonach das Wohlergehen von Individuen in einer Gesellschaft neben der Familie von drei zentralen Institutionen geprägt wird: dem Arbeitsmarkt, dem Wohlfahrtsstaat sowie von intermediären Organisationen wie Wohlfahrtsverbänden oder zivilgesellschaftlichen Organisationen (Streeck und Schmitter 1996). Bei der Zusammenstellung der Stichprobe achteten wir darauf, Organisation dieser drei Institutionen abzudecken. Insgesamt führten wir 33 Interviews, wovon sich 16 Interviews Organisationen

des Arbeitsmarkts, sechs Interviews zivilgesellschaftlichen Organisation und fünf Interviews staatlichen und politischen Akteuren zuordnen lassen (siehe Tabelle 1 für eine Übersicht über die gesamte Stichprobe). Bevor wir auf die Zusammensetzung unserer thematischen Stichproben eingehen, möchten wir anmerken, dass unsere Expert*innen sowohl als Beschäftigte dieser Organisationen und gleichzeitig als Interessenvertreter*innen ihres Fachbereiches sprechen. Aufgrund dieser Multiperspektivität sind dieselben Interviews teilweise jeweils unterschiedlichen Unterstichproben zugeordnet.

Für die Analyse der pandemiebedingten Auswirkungen auf die *Erwerbssituation von Frauen in Berlin* konzentrierte sich die Auswahl der Interviewpartner*innen vor allem auf Akteure des Arbeitsmarktes. Um die Perspektiven von Beschäftigten und Arbeitgeber*innen gleichermaßen einfließen zu lassen, sprachen wir mit Repräsentant*innen von Gewerkschaften, Wohlfahrtverbänden sowie Berufs- und Branchenverbänden. Da die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf das Erwerbsleben maßgeblich von der so genannten Systemrelevanz von Berufen bzw. Branchen geprägt wird, bildeten wir eine Stichprobe für Branchen mit einem hohen Anteil systemrelevanter Berufe. Diese erste Unterstichprobe umfasste Interviews mit Expert*innen aus den frauendominierten Branchen des Gesundheits- und Sozialwesens, Erziehung und Unterricht, den Lebensmitteleinzelhandel und die Ernährungswirtschaft sowie die öffentliche Verwaltung. Diese Perspektive kontrastieren wir wiederum mit den Erfahrungen von Expert*innen aus zwei männerdominierten Branchen mit einem hohen Anteil systemrelevanter Berufe, um auch im Pandemiekontext die Bedeutung bestehender Geschlechterungleichheiten bei Arbeitsbedingungen, Löhnen, etc. untersuchen zu können. Analog dazu wurde eine zweite Unterstichprobe mit Vertreter*innen aus Branchen mit einem geringen Anteil an systemrelevanten Berufen gebildet. Hier wurden die frauendominierten und gemischten Branchen Handel, Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Tourismus berücksichtigt und einer männerdominierten Branche, dem verarbeitenden Gewerbe, gegenübergestellt.

Neben den Branchen ist die Art der Erwerbstätigkeit ausschlaggebend für das Ausmaß der Betroffenheit von Eindämmungsmaßnahmen: Erste Studien haben bereits eindrücklich gezeigt, dass Selbständige – und darunter weibliche Selbständige – besonders hart getroffen wurden (Graeber et al. 2021). Deshalb bezogen wir in unserer Stichprobe Vertreter*innen von weiblichen Selbständigen sowie Repräsentant*innen der außerordentlich stark betroffenen freien Kunst- und Kulturszene in Berlin mit ein. Darüber hinaus schilderten auch Expert*innen aus staatlichen sowie zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen ihre Erfahrungen aus dem erwerbsbezogenen Beratungsalltag seit Pandemiebeginn: Inwiefern wirkt sich die Pandemie auf Wiedereinstieg, (Weiter-)Qualifizierung, Arbeitsplatzverlust, Vereinbarkeit von Kinderbetreuung/ Pflege und Berufe, etc.) aus? Hat es Veränderungen in der Nachfrage solcher Beratungen gegeben?

Tabelle 1: *Gesamtstichprobe der Expert*innen–Interviews nach Sparte, Zielgruppe und Institution der Interviewpartner*innen*

Akteur	Sparte	Zielgruppe	Institution	Interview-ID
Arbeitsmarkt	Schulen	Beschäftigte	Gewerkschaft	2
	Hochschulen	Beschäftigte	Frauen- und Gleichstellungsbeauftrage	12
	Gesundheits- und Sozialwesen	Beschäftigte	Gewerkschaft	22
	Krankenhäuser	Beschäftigte	Frauenbeauftragte	4
	Ambulante Pflege	Unternehmen	Berufsverband	14
	Handel	Unternehmen u. Beschäftigte	Branchenverband	6
	Handel	Beschäftigte	Gewerkschaft	27
	Gastronomie, Hotellerie	Beschäftigte	Gewerkschaft	8
	Tourismus	Beschäftigte	Betriebliche Interessenvertretung	32
	Frauen in Dienstleistungsberufen	Beschäftigte	Gewerkschaft	19
	Verkehr	Beschäftigte	Betriebliche Interessenvertretung	5
	Wasserversorgung, Abfallwirtschaft	Beschäftigte	Betriebliche Interessenvertretung	18
	Verarbeitendes Gewerbe	Beschäftigte	Gewerkschaft	7
	Handwerk	Unternehmen u. Beschäftigte	Branchenverband	3
	Unternehmerinnen	Selbstständige	Wirtschaftsverband	10
	Kunst und Kultur	Selbstständige	Branchenverband	1
Staat	Öffentlichen Verwaltung	Frauen	Bezirksamt, Frauenbeauftrage	9
	Öffentliche Verwaltung	Arbeitslose	Arbeitsagentur	16
	Öffentliche Verwaltung	Arbeitslose und Aufstocker*innen	Jobcenter	25
	Öffentliche Verwaltung	Familien	Jugendamt	33
Zivilgesellschaft	n. a.	Frauen	Politische Interessenvertretung	11
	Sozialwesen	Frauen mit Migrations- u. Fluchtgeschichte	Beratungsstelle	15
	Sozialwesen	Betroffene v. häuslicher Gewalt	Beratungsstelle	30
	Sozialwesen	Eltern/Pflegende Angehörige	Beratungsstelle	26
	n. a.	Pflegende Angehörige	Politische Interessenvertretung	20
	n. a.	Alleinerziehende	Politische Interessenvertretung	29
	Sozialwesen	Arbeitslose	Beratungsstelle	30
	Sozialwesen	Frauen in der Berufsorientierung	Beratungsstelle	24
Wohlfahrtsverbände	Sozialwesen/ Kitas	Familien und Beschäftigte	Fachausschuss	28
	Sozialwesen/ Jugendhilfe, Kitas	Familien und Beschäftigte	Fachausschuss	21
	Ambulante Pflege	Einrichtungen der ambulanten Pflege	Fachverband	23
	Stationäre Altenpflege	Einrichtungen der stationären Altenpflege	Fachverband	31
	Sozialwesen	Alleinerziehende	Koordinierungsstelle	13

Bei der Untersuchung der *Auswirkungen der Pandemie auf das Familienleben* nahmen wir drei Themen näher in den Blick, die uns in diesem Zusammenhang besonders relevant erschienen: die Aufteilung der Kinderbetreuung während der Pandemie, die Situation von pflegenden Angehörigen sowie die Entwicklung häuslicher Gewalt. Um ein möglichst umfassendes Bild der allgemeinen Belastungen von Eltern während der Pandemie und der Aufteilung der familiäre Kinderbetreuung über wirtschaftliche Branchen und soziale Gruppen hinweg zu erhalten, befragten wir hierzu alle Expert*innen in den 33 Interviews. Außerdem bezogen wir in zwei Interviews die fachliche Expertise von Vertreter*innen großer Wohlfahrtverbände zum Thema Kindertagesstätten und Familienhilfe mit ein, um spezifische Informationen zu den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der familiären Kinderbetreuung in Berlin zu erhalten. Zu der Situation von pflegenden Angehörigen während der Pandemie befragten wir zwei Expert*innen aus zivilgesellschaftlichen bzw. staatlichen Fach- und Beratungsstellen. Außerdem führten wir ein Interview mit zwei Expert*innen, die für eine zivilgesellschaftliche Organisation zu dem Thema häuslicher Gewalt beratend tätig sind.

Um die Konsequenzen der Pandemie für Frauen, die *besonders benachteiligten Gruppen* angehören, besser nachvollziehen zu können, ergänzten wir unsere Stichprobe um Vertreter*innen staatlicher, zivilgesellschaftlicher und Wohlfahrts-Organisation, welche über tiefergehende Einblicke in die Situation Alleinerziehender, geringqualifizierter und einkommensschwacher Frauen sowie Frauen mit Flucht oder Migrationsgeschichte verfügen. Zu der Situation alleinerziehender Frauen während der Pandemie interviewten wir Vertreter*innen eines Interessenverbandes, einer staatlichen Koordinierungsstelle für Alleinerziehende sowie einer zivilgesellschaftlichen, beruflichen Beratungsstelle. Die Perspektiven geringqualifizierter und einkommensschwacher Frauen deckten wir durch die Interviews mit Expert*innen aus staatlichen Institutionen (Jobcenter und Jugendamt), Wohlfahrtsorganisationen (Familienhilfe) und zivilen Beratungsstellen (Arbeitslosen- und Berufsberatung) ab. Des Weiteren bezogen wir drei Expert*innen aus einer zivilen Beratungsstelle für Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte in die Stichprobe mit ein. Außerdem schilderten uns Expert*innen aus vier verschiedenen Beratungskontexten spezifische Auswirkungen der Pandemie für ältere Frauen in Berlin.

2.3.2 Erhebungsinstrument und Durchführung der Interviews

Da sich unsere Fragestellungen klar auf bestimmte Themenbereiche begrenzten, entschieden wir uns, die Interviews im Vorfeld durch einen Leitfaden zu strukturieren. Der Leitfaden ist insgesamt in sechs Themenbereiche untergliedert, wobei wir die Unterfragen der verschiedenen Themenblöcke jeweils an die institutionelle Zugehörigkeit und die Expertise unserer Interviewpartner*innen anpassten. Der Leitfaden wurde im Rahmen von vier Pretest-Interviews mit einer Gleichstellungsbeauftragten, einem Betriebsrat, einer Sozialarbeiterin sowie einem zivilgesellschaftlichen Akteur getestet und danach an wenigen Stellen angepasst.

Für einen leichten Gesprächseinstieg baten wir die Forschungsteilnehmer*innen zu Beginn der Interviews, ihren beruflichen Hintergrund sowie ihr aktuelles Tätigkeitsfeld zu schildern. Um nachvollziehen zu können, wie sich während der Pandemie das Arbeits- und Familienleben von Frauen in Berlin verändert hat, ging es im folgenden Themenblock zunächst um die *Situation vor Corona*. In diesem Zusammenhang fragten wir unsere Expert*innen nach den zentralen Themen, Problemen und Herausforderungen, die vor der Pandemie in ihren jeweiligen Bereichen eine Rolle spielten. Im dritten und vierten Abschnitt wandten wir uns schließlich den Veränderungen zu, die die Pandemie in den unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Bereichen mit sich brachte. Um ein genaueres Bild von den verschiedenen Phasen der Pandemie zu erhalten, beschränkten sich unsere Fragen im dritten Themenblock auf die *Situation zu Beginn der Pandemie* (März 2020), während wir im vierten Themenblock den *weiteren Verlauf der Pandemie* erfassten (von Mai 2020 bis zum Erhebungszeitpunkt im Winter/Frühjahr 2021). Dabei interessierten uns sowohl die Herausforderungen, denen die Interviewpartner*innen in ihrem eigenen Arbeitsalltag während der Pandemie begegneten (Umstellung der Arbeitsweise, Einführung von mobilem Arbeiten, technische Ausstattung innerhalb der Organisation) als auch um die Entwicklung der Situation der Beschäftigten und sozialen Gruppen, deren Interessen unsere Expert*innen vertreten.

Im fünften Themenblock ging es um die *Evaluation der politischen Unterstützungsmaßnahmen und die Forderungen*. In diesem Interviewabschnitt baten wir die Expert*innen, die für ihren Bereich relevanten Unterstützungsmaßnahmen auf ihre Effizienz und Wirksamkeit hin zu bewerten. Um hieraus zentrale Forderungen für gleichstellungspolitische Akteur*innen ableiten zu können, wollten wir außerdem wissen, welche weitere Maßnahmen insbesondere mit Blick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen benötigt würden. Im letzten Abschnitt – *Krise als Chance?* – fragten wir unsere Expert*innen wiederum nach den Potenzialen für positive Veränderungen (Gleichstellung generell, Etablierung von mobilen Arbeiten, Vereinbarkeit, etc.), die sie in der Pandemie sehen.

Die Durchführung der Interviews erfolgte online in dem Zeitraum zwischen Januar und Juni 2021. Die Dauer der einzelnen Interviews lag zwischen 60 und 120 Minuten und war unter anderem von der Anzahl der Gesprächspartner*innen abhängig. In der Mehrheit der Fälle handelte es sich um Einzelinterviews, wir führten jedoch auch sechs Interviews mit jeweils zwei Expert*innen und ein Gruppen-Interview mit drei Expert*innen. Die Interviews wurden von vier Mitarbeiter*innen des Forschungsprojekts durchgeführt, darunter ein*e wissenschaftliche Mitarbeiter*in und drei studentische Hilfskräfte. Die Hilfskräfte wurden vor ihrem Einsatz in der Interviewführung geschult und führten jeweils ein Probeinterview durch.

Der Feldzugang gestaltete sich verhältnismäßig leicht: Da eine großer Gesprächsbedarf zu dem Thema bestand und wir keine persönlichen oder sensiblen Informationen abfragten, stießen wir auf eine hohe Bereitschaft zur Teilnahme an der Studie. Insgesamt erhielten

wir nur eine Absage aufgrund mangelnder zeitlicher Kapazitäten. Im Vorfeld der Teilnahme wurden die Interviewpartner*innen zu den Hintergründen des Forschungsprojekts, dem Ablauf der Interviews (z.B. Aufnahme der Videokonferenz) und den Datenschutzrichtlinien informiert und füllten eine schriftliche Einverständniserklärung aus. Zu Beginn der Interviews stellten sich die Interviewer*innen persönlich vor, erläuterten nochmals die Hintergründe und zentralen Forschungsfragen des Forschungsprojekts und betonten die Freiwilligkeit der Teilnahme. Nach Abschluss des Interviews wurden die Befragten zudem über den weiteren Verlauf des Forschungsprojekt informiert. Die Audioaufzeichnungen der Interviews wurden anschließend von zwei professionellen Transkriptor*innen nach einem mittleren Genauigkeitsstandard transkribiert.

2.3.3 Auswertung

Für die Auswertung der Interviews wandten wir die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse an. Diese führten wir computergestützt mithilfe des Auswertungsprogramms MAXQDA durch. Unser Vorgehen orientierte sich an dem Verfahren von Gläser und Laudel (2010), die die Konstruktion eines Kategoriensystems entlang einer dreigliedrigen Kausalkette aus Sachdimension, Ursachendimension und Wirkdimension vorschlagen. Dieses Vorgehen bot sich im Rahmen unserer Auswertung insofern an, als dass sich anhand dieses Schemas gut darstellen lässt, wie die Ausgangssituation der Gleichstellung vor der Corona-Pandemie (Sachdimension) aussah und wie sich in Folge der Eindämmungsmaßnahmen (Ursachendimension) – z.B. weitgehende Schließung von Geschäften, KiTas und Schulen – die Situation verändert hat (Wirkungsdimension). Die Hauptkategorien für dieses dreigeteilte Kategoriensystem leiteten wir deduktiv aus Literatur, Fragestellungen und Leitfaden ab (vgl. Tabelle A4 im Appendix).

Im sich anschließenden Kodierprozess ergänzten wir die Hauptkategorien mit Unterkategorien, die induktiv am Material gebildet wurden. Um eine möglichst hohe Reliabilität unserer Kodierungen zu gewährleisten, wurden Kodierungen stichprobenweise sowohl mit zeitlichem Abstand von der gleichen Person noch einmal überprüft (Intracoderreliabilität) als auch von mindestens einer weiteren Projektmitarbeiterin gesondert ausgewertet (Intercoderreliabilität). Nach Abschluss des Kodierprozesses wurden in einem Zwischenschritt fallbasierte thematische Zusammenfassungen erstellt. Diese Vorgehensweise bot sich an, da wir es in dieser Studie mit einer relativ hohen Anzahl von Interviews zu tun haben und das Material durch die Zusammenfassungen komprimiert und auf die Forschungsfragen zugespitzt wird (siehe hierzu Kuckartz, 2018). In einem letzten Auswertungsschritt erstellten wir an den zentralen Fragestellungen sowie Unterstichproben orientierte, fallübergreifende Zusammenfassungen, die als Grundlage für die Ausformulierung der Ergebnisse dienten.

III. Auswirkungen der Pandemie auf das Erwerbsleben

In diesem ersten inhaltlichen Block beleuchten wir, wie sich die COVID-19-Pandemie auf das Erwerbsleben von Frauen auf dem Berliner Arbeitsmarkt ausgewirkt hat. Zunächst stellen wir die Ergebnisse unserer Datenauswertung zu den Verschiebungen am Berliner Arbeitsmarkt vor. Wir konzentrieren uns dabei auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit, der Kurzarbeit, der geringfügigen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sowie der Selbstständigkeit (Kapitel 3.1). Nach diesen Analysen mit administrativen Daten werden die Ergebnisse der Umfrage „Corona-Alltag" präsentiert (Kapitel 3.2). Hier haben wir zum einen genauer untersucht, welche Personengruppen (z.B. Frauen vs. Männer, Eltern vs. Kinderlose, Selbstständige vs. Angestellte) aufgrund der Pandemie eine Veränderung ihrer Arbeitszeit – Verringerung oder Ausdehnung – und ihrer Homeoffice-Nutzung erfahren haben. Im dritten Kapitel betrachten wir anhand der Ergebnisse aus qualitativen Expert*inneninterviews, wie die Pandemie den Arbeitsalltag von Frauen und Männern in Berlin in verschiedenen Branchen beeinflusst hat. Zum Schluss werden die zentralen Ergebnisse noch einmal zusammengefasst.

3.1 Ergebnisse aus den administrativen Daten

Die Corona-Pandemie löste eine Rezession aus, die auch auf dem Berliner Arbeitsmarkt Spuren hinterließ und zu Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit führte. Dies zeigte sich jedoch unterschiedlich stark in den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Aufgrund der bestehenden horizontalen beruflichen Geschlechtersegregation, also der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern in Branchen und Berufen auf dem Arbeitsmarkt, können Frauen und Männer in unterschiedlichem Ausmaß von den Folgen der Krise betroffen sein. Einerseits sind Frauen in den Berufen überrepräsentiert, die während der Krise besonders gefragt sind: In den systemrelevanten Berufsgruppen liegt der Frauenanteil bei knapp 60 Prozent (Koebe et al., 2020). In dieser Hinsicht könnten sie seltener in Kurzarbeit geschickt oder gar arbeitslos geworden sein. Frauen sind zudem seltener selbstständig als Männer – wobei auch dies wiederum stark von der jeweiligen Branche abhängt. Andererseits trafen die Eindämmungsmaßnahmen im Gegensatz zu vorherigen Wirtschaftskrisen auch den Dienstleistungssektor und damit frauendominierte Wirtschaftszweige besonders hart. Um die geschlechterspezifischen Auswirkungen auf den Berliner Arbeitsmarkt genauer zu untersuchen, werden im folgenden Kapitel Statistiken der Bundesagentur für Arbeit sowie der Agentur für Arbeit Berlin Ost ausgewertet. Zunächst skizzieren wir dazu kurz die Berliner Wirtschaftsstruktur, wie sich die erwerbstätigen Frauen in Berlin auf die verschiedenen Branchen verteilen und wie hoch der Frauenanteil in der jeweiligen Branche ist. Diese Zahlen stellen wir dem Bundesdurchschnitt gegenüber.

3.1.1 Berliner Wirtschaftsstruktur und Erwerbstätigkeit von Frauen

Tabelle 2 zeigt die Frauenanteile unter den Beschäftigten in den jeweiligen Wirtschaftszweigen am Berliner Arbeitsmarkt im Jahr 2019.

Tabelle 2: *Frauenanteile in den Wirtschaftszweigen (WZ 2008) am Berliner Arbeitsmarkt in Prozent*

Wirtschaftszweig	Berlin	Bund	Kategorie
Private Haushalte (T)	78,9	85	frauendominiert
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	73,6	77	frauendominiert
Erziehung und Unterricht (P)	69,2	72	frauendominiert
Erbringung v. sonst. Dienstleistungen (S)	65,6	67	frauendominiert
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (O)	64,6	64	frauendominiert
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K)	54,3	55	gemischt
Freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen (M)	52,2	51	gemischt
Handel (G)	51,6	51	gemischt
Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften (U)	50,8	40	gemischt
Grundstücks- und Wohnungswesen (L)	50,7	51	gemischt
Kunst, Unterhaltung und Erholung (R)	47,1	51	gemischt
Gastgewerbe (I)	43,5	54	gemischt
Erbringung v. sonst. wirtschaftlichen Dienstleistungen (N)	40,6	47	gemischt
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei (A)	38,8	33	männerdominiert
Information und Kommunikation (J)	37,4	33	männerdominiert
Verarbeitendes Gewerbe (C)	28,8	26	männerdominiert
Energieversorgung (D)	26,9	27	männerdominiert
Bergbau und Gewinnung v. Steinen und Erden (B)	23,7	13	männerdominiert
Wasserversorg., Abwasser- u. Abfallentsorg., Beseitigung v. Umweltverschmutzungen (E)	21,4	19	männerdominiert
Verkehr und Lagerei (H)	19,5	24	männerdominiert
Baugewerbe (F)	12,6	13	männerdominiert

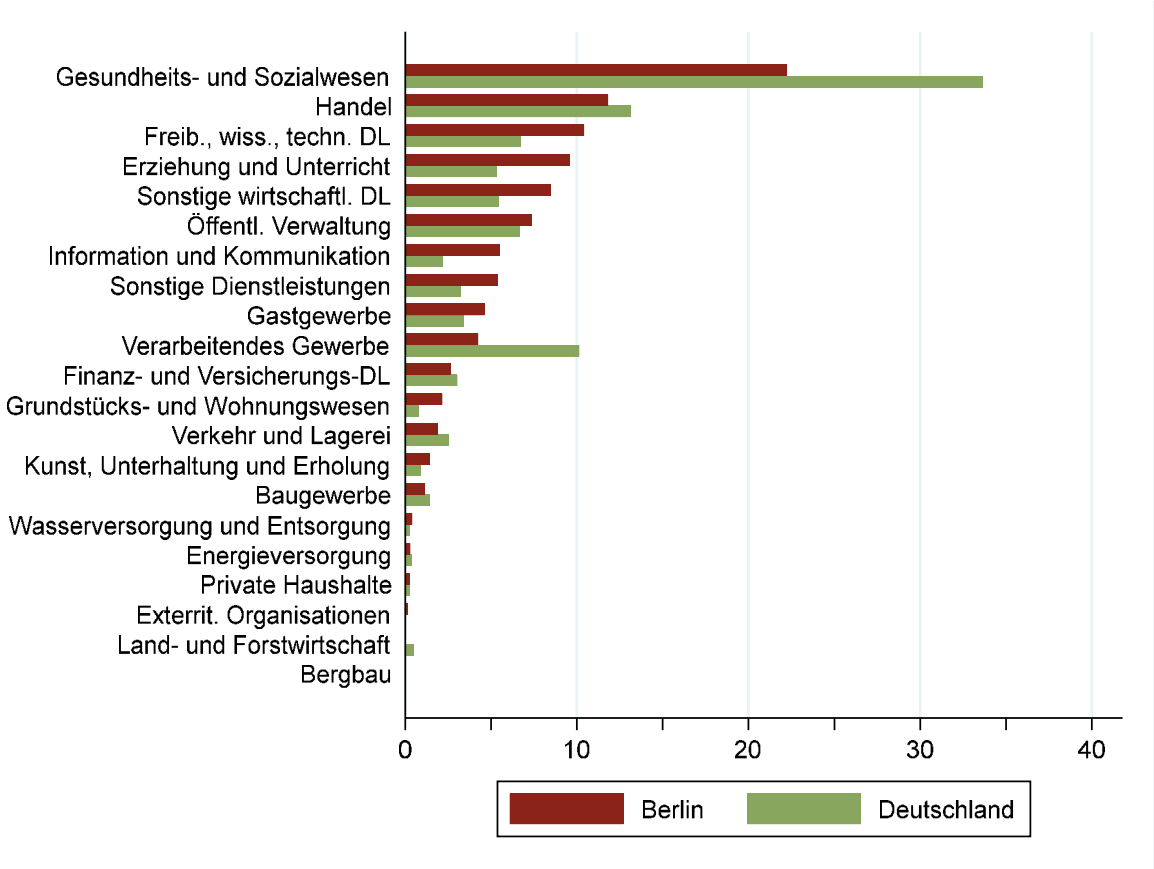
Quelle: Genderdatenreport 2019, Bundesagentur für Arbeit (2019).

Anmerkung: Ein Wirtschaftsbereich gilt als frauendominiert, wenn über 60 Prozent der Beschäftigten in diesem Bereich Frauen sind, als gemischt, wenn zwischen 40 bis 60 Prozent der Beschäftigen Frauen sind, und als männerdominiert, wenn unter 40 Prozent der Beschäftigten Frauen sind.

Allgemein sind Frauen eher im Dienstleistungssektor, Männer hingegen vor allem in der Industrie sowie im Baugewerbe beschäftigt. So arbeiten Frauen deutlich häufiger in den Bereichen private Haushalte (79 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen (74 Prozent), Erziehung und Unterricht (69 Prozent), Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (66 Prozent) – zu denen unter anderem Friseur- und Kosmetiksalons zählen – sowie öffentliche

Verwaltung (65 Prozent) als Männer.[9] In Branchen wie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (54 Prozent), freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (52 Prozent), Handel (52 Prozent), exterritoriale Organisationen und Körperschaften (51 Prozent), Grundstücks- und Wohnungswesen (51 Prozent), Kunst, Unterhaltung und Erholung (47 Prozent), Gastgewerbe (44 Prozent) sowie Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (41 Prozent) sind beide Geschlechter etwa gleich häufig vertreten. Damit sind in Berlin und auf Bundesebene jeweils die gleichen Wirtschaftszweige frauendominiert, gemischt beziehungsweise männerdominiert, obwohl sich die Frauenanteile unter den Beschäftigten in manchen Wirtschaftszweigen leicht zwischen Berlin und dem Bund unterscheiden. Bundesweit liegt beispielsweise der Frauenanteil im Gastgewerbe mit 54 Prozent etwas höher als in Berlin.

Abbildung 2: *Anteile der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen an allen erwerbstätigen Frauen nach Wirtschaftszweigen für Berlin und den Bund*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

[9] Hierbei ist zu bedenken, dass innerhalb der oben genannten Branchen die Frauenanteile für einzelne Berufe deutlich höher liegen können, beispielsweise liegt der Frauenanteil unter Erzieher*innen in Berlin bei 91 Prozent.

Betrachtet man alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen, verteilen sie sich folgendermaßen auf die verschiedenen Branchen in Berlin und bundesweit (Abbildung 2). Die meisten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiteten 2019 in Berlin im Gesundheits- und Sozialwesen (22 Prozent), im Handel (12 Prozent), im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (10 Prozent) sowie im Bereich Erziehung und Unterricht (10 Prozent). Weiterhin arbeitete ein Großteil von ihnen im Bereich Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (9 Prozent), in der öffentlichen Verwaltung (7 Prozent), im Bereich Information und Kommunikation (6 Prozent), in der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (5 Prozent) und im Gastgewerbe (5 Prozent).

Abbildung 2 zeigt, dass, gemessen an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen, in Berlin mehr Frauen im Gastgewerbe tätig sind als auf Bundesebene[10]. Ein Großteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Berlin war somit von den Folgen der Pandemie für diese Branche besonders betroffen.

Die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf die Branchen hat vielfältige Folgen: Sie führt zu verschiedenen konjunkturellen Mustern der Beschäftigung sowie zu geschlechtsspezifischen Veränderungen der Arbeitslosenzahlen und der erzielten Entgelte (Bundesagentur für Arbeit, 2020).

3.1.2 Entwicklung von Arbeitslosigkeit, gemeldeten Arbeits- und Ausbildungsstellen

3.1.2.1 Arbeitslosigkeit

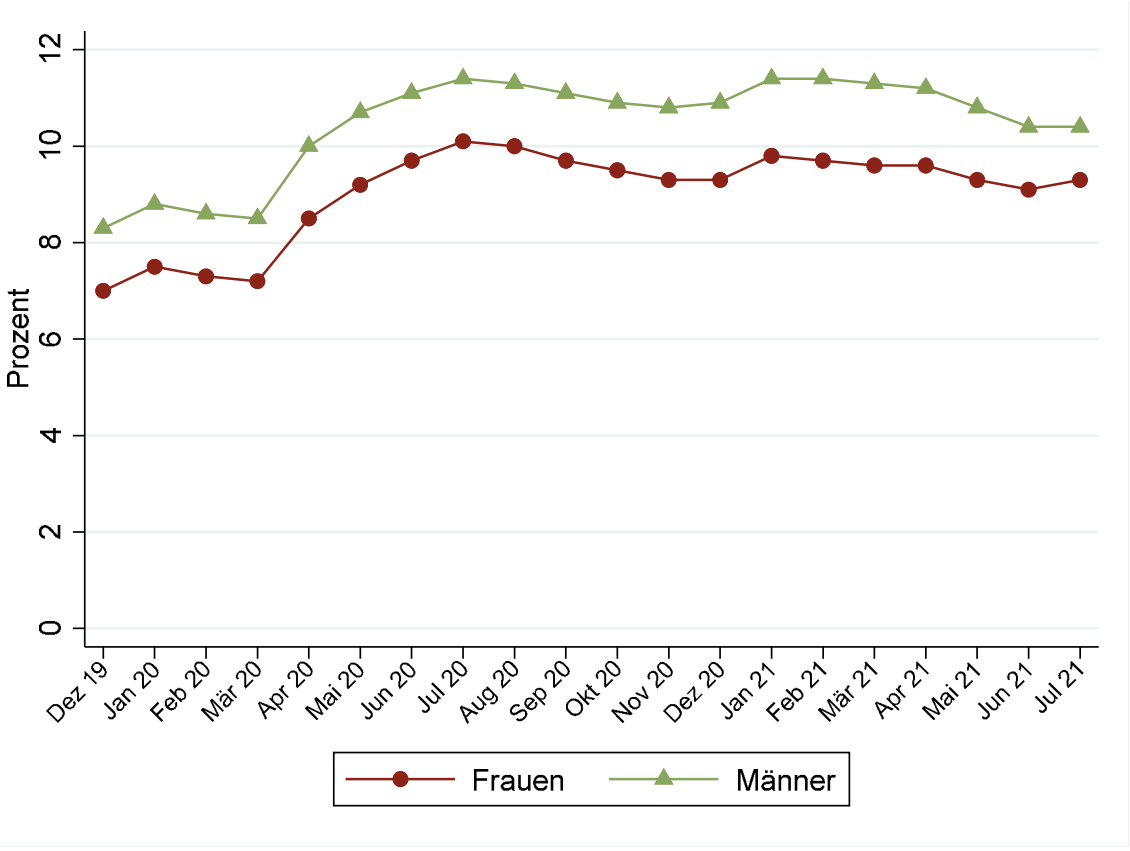
Die Arbeitslosigkeit ist in Berlin aufgrund der Corona-Krise deutlich gestiegen. Abbildung 3 zeigt die Arbeitslosenquote für die Monate Dezember 2019 bis Mai 2021 für Frauen und Männer. Während die Arbeitslosenquote zu Beginn des Jahres 2020 in Berlin leicht sank, stieg sie mit dem ersten Lockdown im April 2020 stark an.

Bereits vor der Corona-Krise lag die Arbeitslosenquote bei Männern höher als bei Frauen. Wie in Abbildung 3 zu erkennen ist, entwickelte sich Arbeitslosenquote im Laufe der Pandemie bei Frauen und Männern ähnlich. Im April 2020 stieg die Arbeitslosenquote für Frauen um 1,3 Prozentpunkte auf 8,5 Prozent und für Männer um 1,5 Prozentpunkte auf 10 Prozent. Im Juli 2020 hatte die Arbeitslosenquote mit 10,1 Prozent für Frauen und 11,4 Prozent für Männer ihren Höchststand erreicht. Danach erholte sich der Berliner Arbeitsmarkt kurzfristig: Die Arbeitslosenquote ging bis Ende 2020 leicht zurück und betrug zu Beginn des sogenannten Lockdown-light im November 2020 bei Frauen 9,3 Prozent und

[10] Die Grundgesamtheit in Abbildung 1 sind sozialversicherungspflichtige Frauen, während die Grundgesamtheit in Tabelle 1 alle Beschäftigten im Gastgewerbe ist.

bei Männern 10,8 Prozent. Nachdem die Arbeitslosenquote in den letzten Jahren stetig gesunken war, wurden durch den starken Rückgang in der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 2020 so viele Frauen arbeitslos wie zuletzt im Jahr 2015.

Abbildung 3: *Arbeitslosenquote in Berlin nach Geschlecht, Dezember 2019 bis Juli 2021*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

Im Januar 2021 verzeichnete der Berliner Arbeitsmarkt wieder einen Anstieg der Arbeitslosenquote auf 9,8 Prozent für Frauen und 11,4 Prozent für Männer. Anschließend sank die Arbeitslosigkeit für beide Geschlechter stetig, sie liegt aber weiterhin deutlich über dem Niveau von März 2020. Damit ist die Arbeitslosigkeit bei Frauen und Männern insgesamt aufgrund der Corona-Krise in erheblichem Maße gestiegen.

3.1.2.2 Offene/Gemeldete Stellen

Im Zusammenhang mit den wirtschaftlichen Einschränkungen durch die Corona-Pandemie ging im April 2020 die Arbeitskräftenachfrage zurück. Abbildung 4 zeigt den Bestand an gemeldeten Stellen im Zeitraum von Dezember 2019 bis März 2021 für die einzelnen Wirtschaftszweige in Berlin. Der Bestand an gemeldeten Stellen und die damit einhergehende Arbeitskräftenachfrage unterscheiden sich zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Besonders starke Einbrüche verzeichneten die Bereiche Wasser und Entsorgung, Handel, Gastgewerbe, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen. Dabei sank die Zahl

gemeldeter Stellen ab April 2020 im Bereich sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen – in dem 9 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen tätig waren – dramatisch.

Abbildung 4: *Bestand gemeldeter Stellen, Dezember 2019 bis März 2021 nach Wirtschafts-zweigen*

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

Anmerkung: Zur Übersicht sowie zum besseren Vergleich zwischen den einzelnen Wirtschafts-zweigen wurden die gemeldeten Stellen durch 1.000 dividiert. Dort, wo es weniger als 1.000 gemeldete Stellen gab, ergaben sich Werte von 0.

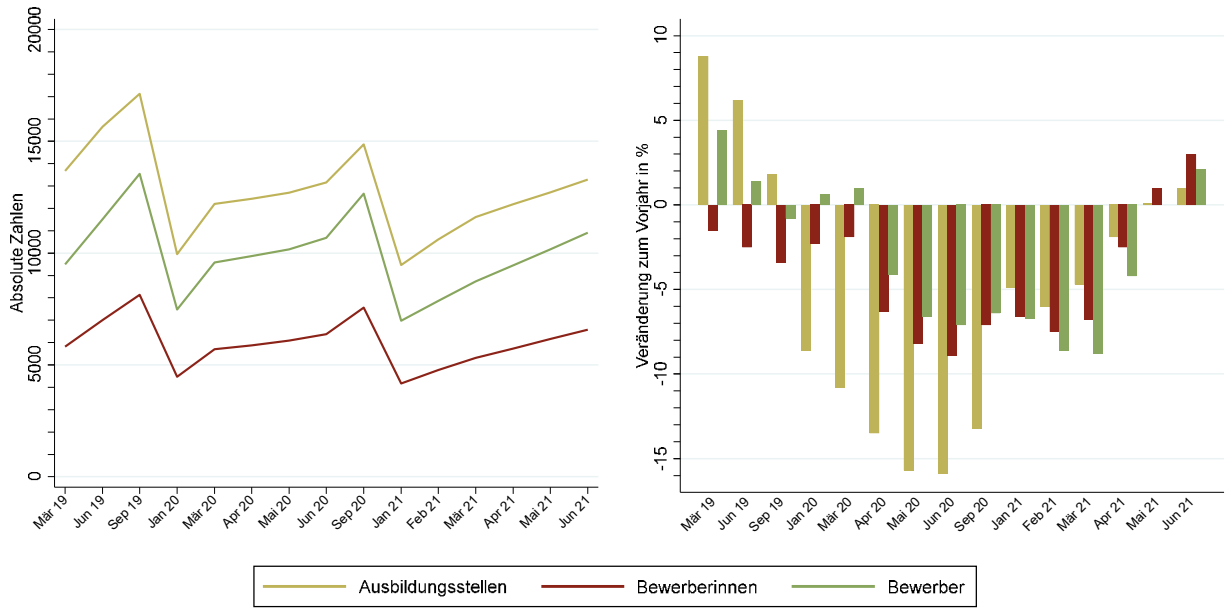
Abgesehen vom Bereich Wasser und Entsorgung, in dem vergleichsweise viele Männer tätig sind, sind somit vor allem Branchen betroffen, die von beiden Geschlechtern häufig gewählt werden, wobei der Frauenanteil im Handel (52 Prozent) sowie im Bereich freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (52 Prozent) etwas höher ist. Es lässt sich jedoch auch erkennen, dass im späteren Pandemieverlauf in frauendominierten Bereichen wie Gesundheit und Sozialwesen und öffentliche Verwaltung die Zahl

gemeldeter Stellen ebenfalls sank. Frauen waren somit vom Rückgang der Arbeitskräftenachfrage etwas stärker betroffen als Männer.

3.1.2.3 Ausbildungsmarkt

Die Corona-Pandemie wirkt sich auch auf den Ausbildungsmarkt aus. Ausbildungsplätze, aber auch die Zahl der Bewerber*innen für Ausbildungsplätze gingen im Jahr 2020 deutlich zurück. Abbildung 5 zeigt die Zahl der Ausbildungsstellen und der Bewerber*innen sowie die Veränderung zum Vorjahr.

Abbildung 5: *Anzahl der gemeldeten Ausbildungsstellen und Bewerber*innen in Berlin in absoluten Zahlen (links) und Veränderung zum Vorjahr (rechts), März 2019 bis Juni 2021*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung und Darstellung.

Die Zahl der Ausbildungsstellen sank bereits zu Beginn des Jahres 2020. Im Vergleich zum Vorjahr war der Rückgang ab März bis September 2020 besonders stark, er lag in den Monaten Mai und Juni sogar bei über 15 Prozent. Die Zahl der Bewerber*innen sank ebenfalls. Während im Januar und März 2020 die Zahl männlicher Bewerber im Vergleich zum Vorjahr leicht stieg, nahm die Zahl der Bewerberinnen in denselben Monaten bereits ab. Dieses Bild verschärfte sich mit Beginn des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 sowie über die Sommermonate. Dabei war der Rückgang von Bewerberinnen zu allen Zeitpunkten im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr stärker als der von Bewerbern: Er lag bei den Bewerberinnen im Mai 2020 bei 8 Prozent und stieg im Juni auf knapp 9 Prozent an, während er bei Bewerbern weniger als 7 Prozent betrug.

Zu Beginn des Jahres 2021 ist die Zahl der gemeldeten Bewerber*innen im Vergleich zum Vorjahr nochmals deutlich gesunken, wobei nun der Rückgang bei Bewerbern stärker war als bei Bewerberinnen. Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen unterschritt zu

diesem Zeitpunkt den Stand des Vorjahres nur noch leicht. Im Mai und Juni 2021 stieg dann die Zahl der Ausbildungsstellen und der Bewerber*innen im Vergleich zum Vorjahr, wobei sich die Zahl an Bewerberinnen etwas mehr erhöhte als die der Bewerber.

Der Rückgang von Bewerber*innen ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die gewohnten Zugangswege zur Ausbildungsvermittlung und Berufsberatung (u.a. auch persönliche Beratungsgespräche sowie Berufsorientierungsveranstaltungen in Schulen) aufgrund der Pandemie eingeschränkt waren und durch digitale Angebote nicht vollständig ersetzt werden konnten. Zudem kann vermutet werden, dass sich ein Teil der jungen Menschen durch den Corona-bedingten Einbruch auf dem Ausbildungsmarkt von diesem zurückzieht und auf Alternativen (weiterer Schulbesuch, Studium) ausweicht.

3.1.3 Verschiebungen in der abhängigen Beschäftigung

3.1.3.1 Erwerbstätigenzahl

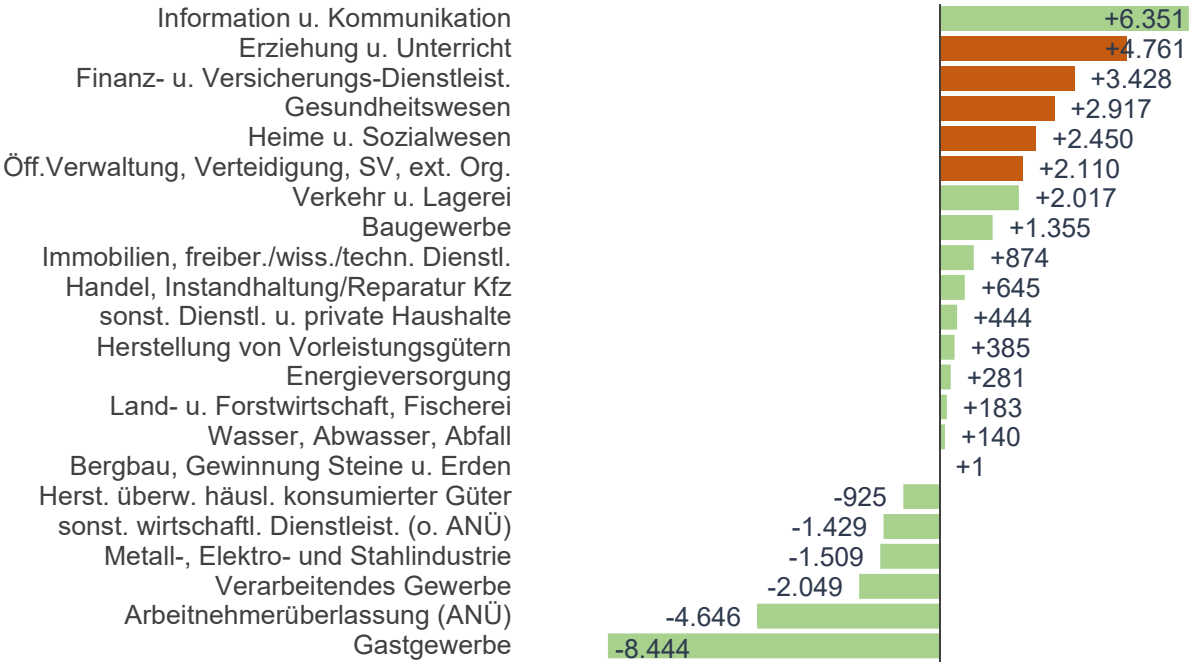
Im Vergleich zum Vorjahr sank die Erwerbstätigenzahl in Berlin im Jahr 2020 insgesamt um 0,4 Prozent (Statistik Berlin Brandenburg, 2021). Damit weist Berlin unter allen Bundesländern den geringsten prozentualen Rückgang an Erwerbstätigen auf (ebd.). Im zweiten Quartal 2020 sank die Erwerbstätigenzahl in Berlin um 0,5 Prozent und lag damit unter dem Bundesdurchschnitt von 1,3 Prozent (ebd.). Abbildung 6 zeigt die Entwicklung der Beschäftigung im Vergleich zum Vorjahresquartal in Berlin. In den Zahlen des zweiten Quartals spiegeln sich die Auswirkungen des vorangegangenen Lockdowns im März und April deutlich wider.

Entgegen der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung erhöhte sich die Erwerbstätigkeit in einigen Branchen. Den stärksten Zuwachs an Beschäftigten verzeichnete der Wirtschaftszweig Information und Kommunikation, in dem der Frauenanteil mit 34 Prozent eher gering ist. In vier Wirtschaftszweigen mit einem Frauenanteil über 60 Prozent (rot markiert) stiegen die Beschäftigtenzahlen ebenfalls, insbesondere in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen, Heime und Sozialwesen sowie öffentliche Verwaltung. Zusätzlich verzeichneten die Bereiche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilien sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, in denen ebenfalls knapp mehr als 50 Prozent der Beschäftigten weiblich sind, einen Zuwachs an Beschäftigten.

Hingegen waren das produzierende Gewerbe (ohne Baugewerbe) – inklusive des verarbeitenden Gewerbes sowie der Metall-, Elektro- und Stahlindustrie – und das

Gastgewerbe von einem starken Beschäftigungsrückgang[11] betroffen. Die größten absoluten Beschäftigungsverluste zeigten sich im Gastgewerbe, in der Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit und Zeitarbeit) sowie im verarbeitenden Gewerbe. Der Beschäftigungsrückgang im Juni 2020 gegenüber dem Vorjahresquartal lässt sich vor allem auf steigende Erwerbslosenzahlen und weniger auf einen Branchenwechsel in männlich dominierten Sektoren zurückführen. Wirtschaftszweige, in denen überwiegend Frauen erwerbstätig waren, verzeichneten dagegen im Juni 2020 einen Zuwachs an Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr. Ein Grund hierfür ist die Systemrelevanz der Berufe in den Branchen. Die Beschäftigtenzahlen stiegen vor allem in systemrelevanten Sektoren – wie beispielsweise dem Gesundheitswesen – in denen vergleichsweise häufig Frauen arbeiten.

Abbildung 6: *Erwerbstätigenzahlen im Vergleich zum Vorjahr, Berlin, Stand: 2. Quartal 2020*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Anmerkung: Branchen, in denen der Frauenanteil in Berlin bei über 50 Prozent liegt, sind rot markiert.

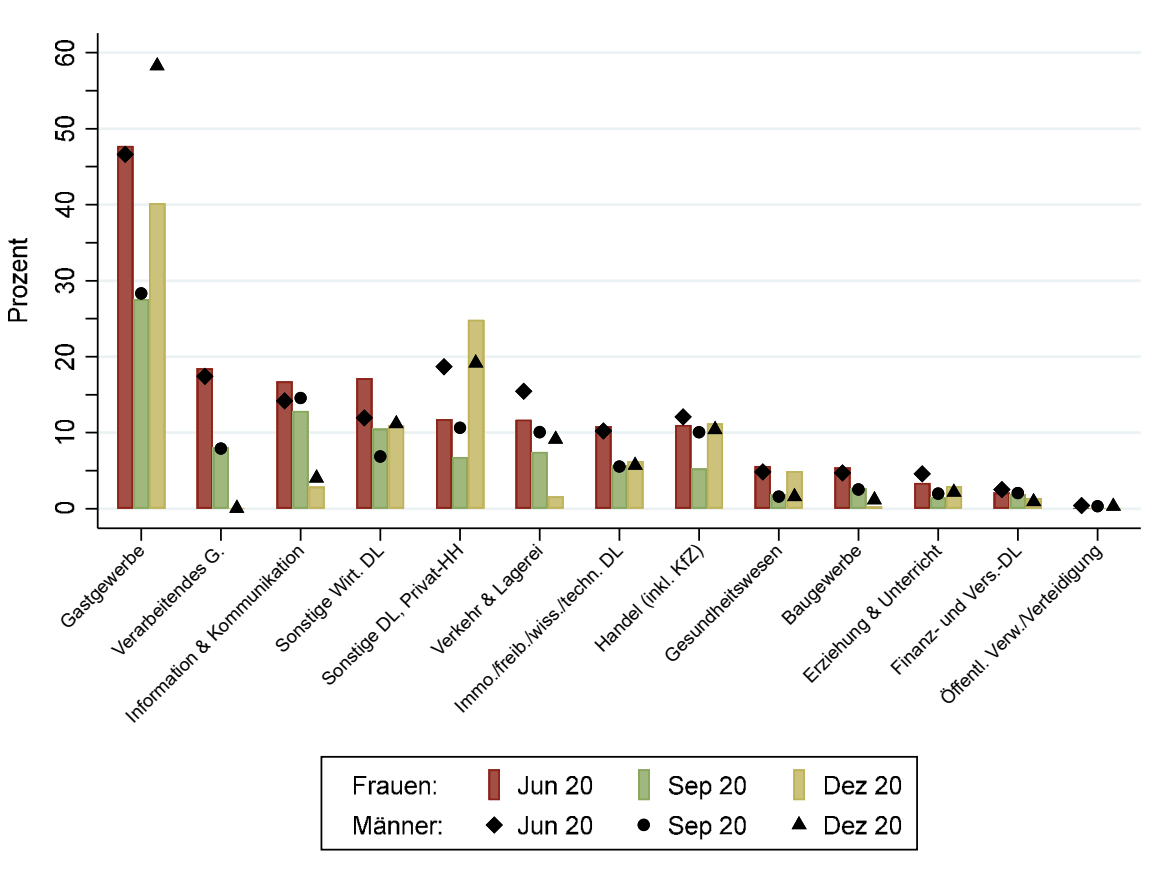
[11] Der Rückgang der Erwerbstätigkeit bezieht sich auf den Rückgang der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sowie der Selbstständigen.

3.1.3.2 Kurzarbeit

Kurzarbeitende zählen unabhängig vom Ausmaß ihrer Kurzarbeit zu den Erwerbstätigen. Durch das Instrument der Kurzarbeit können bei einem vorübergehenden Arbeitsausfall Kündigungen vermieden werden, wodurch Beschäftigte mehr Sicherheit haben. Abbildung 7 zeigt für Berlin die Entwicklung der realisierten Kurzarbeit nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen für die Monate Juni, September und Dezember 2020.

Es lässt sich schnell erkennen, dass Beschäftigte im Gastgewerbe zu allen drei Zeitpunkten mit Abstand am stärksten von Kurzarbeit betroffen waren. Die Quote an Kurzarbeitenden im Gastgewerbe lag im Juni 2020 für Frauen bei 48 Prozent und für Männer bei 47 Prozent. Im September sank die Kurzarbeiterquote für beide Geschlechter um knapp 20 Prozentpunkte und erhöhte sich dann im Dezember 2020 wieder. Allerdings zeigte sich bei Männern ein stärkerer Anstieg: Im Dezember betrug die Kurzarbeiterquote für Männer im Gastgewerbe 58 Prozent, für Frauen lag sie bei 40 Prozent.

Abbildung 7: *Entwicklung der realisierten Kurzarbeit nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen*



Quelle: Agentur für Arbeit Berlin Ost, Sonderauswertung, eigene Berechnung und Darstellung.

Die Corona-Pandemie führte sowohl in Wirtschaftszweigen mit einem hohen Frauenanteil als auch in jenen mit einem hohen Männeranteil zu Kurzarbeit. Besonders folgende

Branchen mit einem hohen Frauenanteil waren betroffen: sonstige und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (in denen zusammen über 100.000 Frauen beschäftigt sind), Immobilien, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (ca. 98.000 beschäftigte Frauen) sowie der Handel (ca. 90.000 beschäftigte Frauen). In diesen Bereichen betrug die Kurzarbeit im Juni 2020 über 10 Prozent. Gleichzeitig verzeichnete das verarbeitende Gewerbe, in dem vornehmlich Männer beschäftigt sind, eine hohe Kurzarbeiterquote, ebenso die gemischten Branchen (Gastgewerbe). Daher zeigt sich bei der Kurzarbeit kein klarer Geschlechtereffekt.

Im Juni 2020 war die Kurzarbeit in allen Wirtschaftszweigen auf ihrem höchsten Stand. In den Branchen Information und Kommunikation sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen war die Kurzarbeiterquote für Frauen zudem höher als die Kurzarbeiterquote für Männer, in den sonstigen Dienstleistungen und in Verkehr und Lagerei hingegen niedriger. Im September 2020 ging die Kurzarbeit in allen Wirtschaftsbereichen zurück. Im Dezember 2020, also zum Zeitpunkt des zweiten Lockdowns, sank sie in männerdominierten Wirtschaftszweigen weiter (außer im Gastgewerbe). In Branchen mit einem hohen Frauenanteil stieg sie dagegen. So verzeichneten die Bereiche sonstige Dienstleistungen, Handel und auch das Gesundheitswesen einen erneuten Anstieg der Kurzarbeiterquote im Dezember 2020. Zusätzlich lag die Kurzarbeiterquote für Frauen im Bereich sonstige Dienstleistungen nun deutlich höher (25 Prozent) als die für Männer.

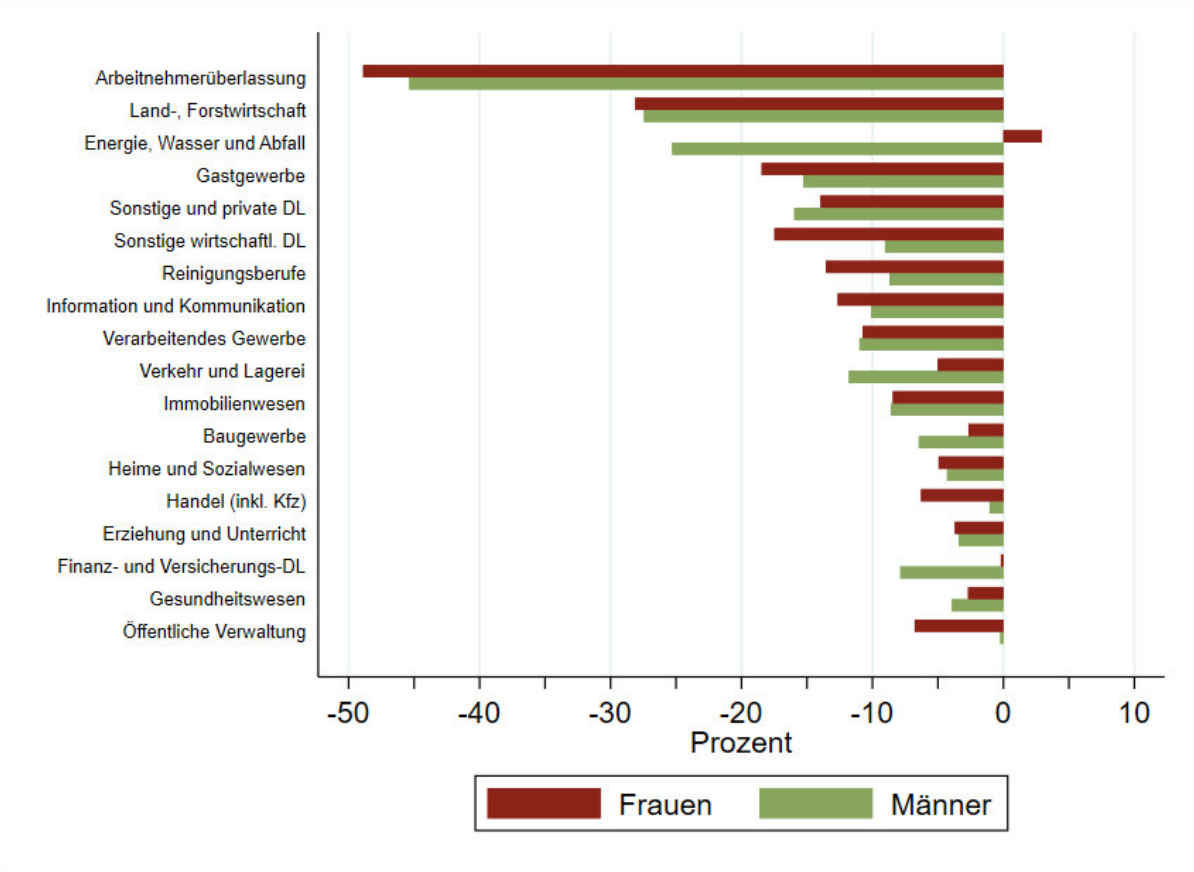
Insgesamt ist die Kurzarbeiterquote für Frauen und für Männer hoch. Denn von der Pandemie sind nicht nur Industriebetriebe stark betroffen, sondern auch viele Dienstleistungsbranchen, in denen vorrangig Frauen beschäftigt sind. Entsprechend wichtig ist es, das Kurzarbeitergeld aufzustocken, um Einkommensverluste zu reduzieren. In einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung wurde ermittelt, dass in Betrieben mit Tarifbindung das Kurzarbeitergeld fast doppelt so häufig aufgestockt (58 Prozent) wurde wie in Betrieben ohne Tarifbindung (34 Prozent) (Schulten & Müller, 2020). Frauen sind jedoch deutlich seltener in tarifgebundenen Bereichen beschäftigt. Die Krise offenbart auch, dass Frauen durch das Ehegattensplitting und den schon vor der Krise bestehenden Gender Pay Gap in geringerem Maße von Lohnersatzleistungen im Falle von Kurzarbeit profitieren (Zucco & Lott, 2021). Der Gender Pay Gap betrug 2019 in Berlin 10 Prozent (Bund: 19 Prozent). Dabei war der Gender Pay Gap besonders in den Bereichen hoch, die stark von Kurzarbeit betroffen waren. So lag beispielsweise der Gender Pay Gap im Bereich Information und Kommunikation bei 41 Prozent, im Bereich freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen bei 28 Prozent sowie im Handel bei 18 Prozent (Genderdatenreport, 2019, eigene Berechnung). Eine Ausnahme bildete das Gastgewerbe. Hier betrug der Gender Pay Gap nur 2 Prozent (Genderdatenreport, 2019, eigene Berechnung). Obwohl es keinen erkennbaren Geschlechtereffekt bezüglich der Branchenbetroffenheit von Kurzarbeit in Berlin gab (siehe Abbildung 6), lässt sich doch festhalten, dass sich die Kurzarbeit in unterschiedlichem Maße auf Frauen und Männer auswirkte: Frauen hatten aufgrund des unterschiedlichen Lohnniveaus zwischen Frauen und Männern stärkere

Einkommensverluste, da die Lohnersatzquote für sie systematisch geringer ausfiel. Weiterhin machen Frauen den Großteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten aus, die weder durch das Kurzarbeitergeld geschützt sind noch Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung haben. Im folgenden Unterkapitel gehen wir deshalb genauer auf die Entwicklung bei den geringfügig Beschäftigten auf dem Berliner Arbeitsmarkt ein.

3.1.3.3 Geringfügig Beschäftigte

Die Corona-Krise hat für viele geringfügig Beschäftigte, die sogenannten Minijobber*innen, gravierende Folgen. Branchen mit einem hohen Anteil an geringfügiger Beschäftigung waren besonders von den Eindämmungsmaßnahmen der Corona-Krise und damit von einem pandemiebedingten Beschäftigungsabbau betroffen. Dies zeigte sich beispielsweise im Gastgewerbe, in dem 46 Prozent einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen (davon 48 Prozent Frauen), oder im Einzelhandel mit insgesamt 20 Prozent geringfügiger Beschäftigung (davon 60 Prozent Frauen; Bundesagentur für Arbeit, 2020). Im Juni 2020 verzeichnete der Berliner Arbeitsmarkt einen Rückgang an geringfügiger Beschäftigung von 13 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat. Danach stieg die Zahl der geringfügig Beschäftigten zwar wieder leicht an, aber im Oktober 2020 lag die geringfügige Beschäftigung noch 10 Prozentpunkte unter dem Wert im Oktober 2019 (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Abbildung 8 zeigt für Berlin den Rückgang der geringfügigen Beschäftigung nach Geschlecht und Wirtschaftszweig im September 2020 im Vergleich zum Vorjahresquartal.

Abbildung 8: *Ausschließlich geringfügig Beschäftigte nach Geschlecht und Wirtschaftszweig im September 2020 im Vergleich zum Vorjahresquartal*

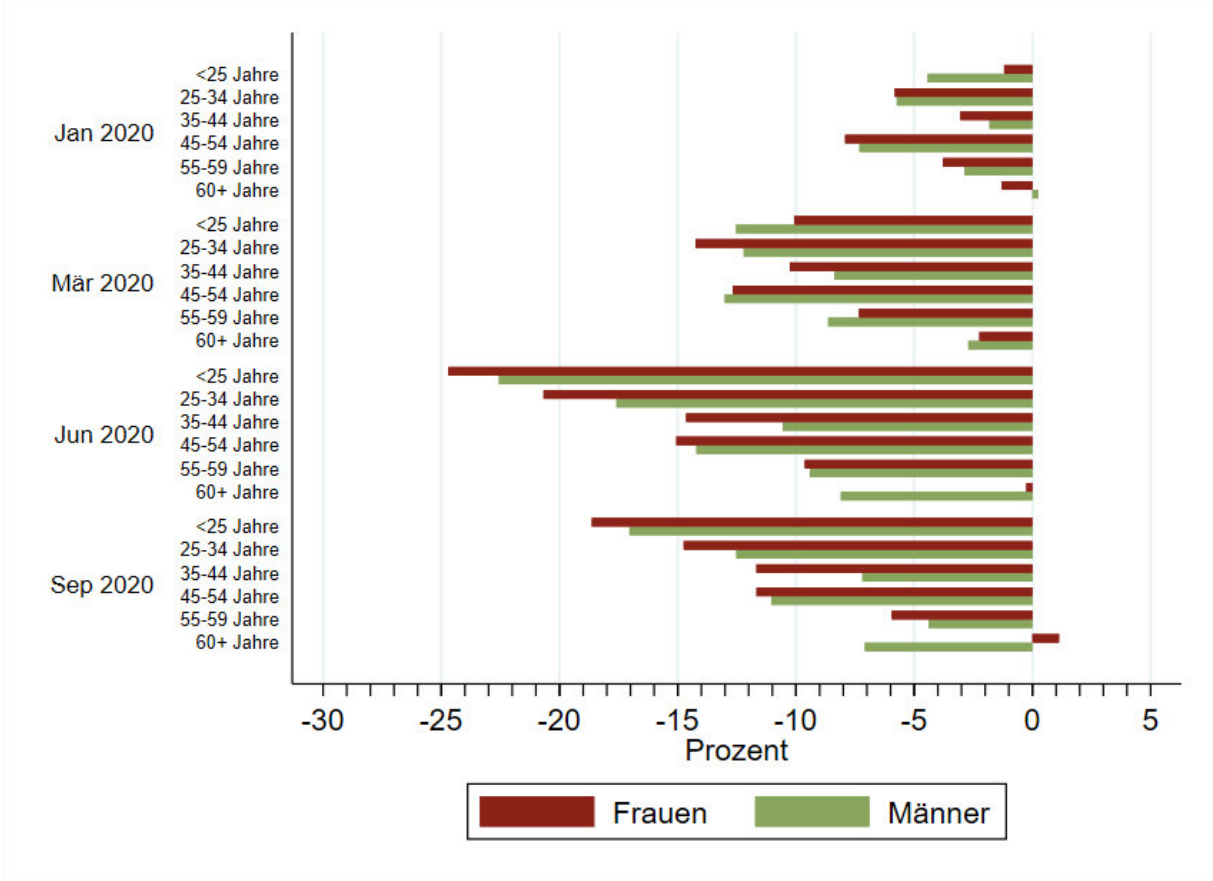


Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Sonderauswertung; eigene Berechnung und Darstellung.

In allen Wirtschaftszweigen sank die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten deutlich. Der stärkste Rückgang war im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung zu verzeichnen (49 Prozent Frauen, 45 Prozent Männer). In den zwei besonders stark von den pandemiebedingten Eindämmungsmaßen betroffenen Bereichen Gastgewerbe und Handel nahm zudem insbesondere die Zahl der weiblichen geringfügig Beschäftigten ab: Im Gastgewerbe betrug der Rückgang 18 Prozent (Männer: 15 Prozent) und im Handel 6 Prozent (Männer: 1 Prozent). Eine Ausnahme bildet der Bereich Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, in dem die Zahl der Frauen in geringfügiger Beschäftigung leicht stieg.

Generell sind überdurchschnittlich viele Minijobber*innen jünger als 25 Jahre oder 60 Jahre und älter. In diesen Altersgruppen ist eine geringfügige Beschäftigung zudem häufig die einzige Beschäftigung, während für 30- bis 54-Jährige ein Minijob oft ein Nebenverdienst darstellt. Zudem gehen Frauen etwas häufiger einer geringfügigen Beschäftigung nach als Männer: So waren im Jahr 2019 in Berlin 54 Prozent der geringfügig Beschäftigten weiblich. Abbildung 9 zeigt den Rückgang der geringfügigen Beschäftigung nach Geschlecht und Alter in den Monaten Januar bis Oktober 2020.

Abbildung 9: *Rückgang der geringfügigen Beschäftigung nach Geschlecht und Alter im Vergleich zum Vorjahresmonat*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Sonderauswertung; eigene Berechnung und Darstellung.

In allen Altersgruppen sank die geringfügige Beschäftigung deutlich. Frauen und Männer waren im gleichen Maße betroffen: So nahm die geringfügige Beschäftigung bei Frauen um insgesamt 10,9 Prozent ab und bei Männern um 10,7 Prozent (eigene Berechnung). Besonders deutlich zeigte sich dies bei jungen Personen: Im Juni 2020 sank die geringfügige Beschäftigung bei Frauen unter 25 Jahren um 24 Prozentpunkte und bei den 25- bis 34-jährigen Frauen um 21 Prozent. Bei Männern lässt sich ein ähnlicher Rückgang in den verschiedenen Altersgruppen feststellen. Ein prägnanter Unterschied wird jedoch für die Altersgruppe 60 Jahre und älter erkennbar: Während Frauen in dieser Altersgruppe besonders selten ihre geringfügige Beschäftigung verloren haben, ist dies bei Männern im Alter von 60 Jahren wesentlich häufiger der Fall.

Der deutliche Rückgang der geringfügigen Beschäftigung dürfte vermutlich auch darauf zurückzuführen sein, dass ein Großteil der Minijobber*innen im Jahr 2018 angab, nur einen befristeten oder gar keinen Arbeitsvertrag zu haben (Grabka et al., 2020). Diese Arbeitnehmer*innen können in einer wirtschaftlichen Ausnahmesituation wie dem Lockdown im Frühjahr 2020 schneller ihren Arbeitsplatz verlieren. Zudem werden geringfügig Beschäftigte schneller arbeitslos, da sie keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Zwar waren sowohl Frauen als auch Männer vom Rückgang der geringfügigen

Beschäftigung betroffen. Jedoch ist hierbei zu bedenken, dass 54 Prozent der geringfügig Beschäftigten in Berlin weiblich sind. Dementsprechend haben rein zahlenmäßig mehr Frauen ihre geringfügige Beschäftigung verloren als Männer. Diese Frauen waren weder durch das Kurzarbeitergeld geschützt, noch hatten sie Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung.

3.1.4 Selbstständige

Die mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen und Unsicherheiten haben sich auf vielfältige Weise auf das Wirtschaftsleben ausgewirkt. Besonders stark aber waren Selbstständige betroffen. Dies belegen auch unsere Befunde der „Corona-Alltag"-Studie: Selbstständige gaben zu allen vier Befragungszeitpunkten die höchste Arbeitszeitverringerung an und hatten eine bis zu über 20 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit gegenüber Angestellten, an Einkommen zu verlieren (siehe Kapitel 2.1). Dies zeigt, dass die Corona-Krise auch eine Krise der Selbstständigen ist. Aus diesem Grund ist es von zentraler Bedeutung, näher zu untersuchen, ob sich die Corona-Pandemie auf die Situation von Selbstständigen geschlechterspezifisch ausgewirkt hat.

Den Daten der Bundesagentur für Arbeit zufolge (2021) zufolge waren in Berlin im Jahr 2019 14,3 Prozent aller Erwerbstätigen selbstständig. Damit gab es in Berlin mehr Selbstständige als in ganz Deutschland, wo knapp 10 Prozent aller Erwerbstätigen selbstständig waren (ebd.). In Berlin waren 11,3 Prozent der beschäftigten Frauen und 17,2 Prozent der beschäftigten Männer selbstständig. Der Frauenanteil unter den Selbstständigen in Berlin beträgt somit 38 Prozent und liegt damit über dem bundesweiten Frauenanteil von 33 Prozent. Eine weitere Besonderheit für Berlin ist, dass der Anteil der Soloselbstständigen unter den Selbstständigen höher ist als im Bundesgebiet. So sind 74 Prozent aller Selbstständigen in Berlin soloselbstständig. Dabei lag der Anteil der weiblichen Soloselbstständigen, mit insgesamt 81 Prozent aller weiblichen Selbstständigen, 11 Prozentpunkte über dem Anteil der männlichen Soloselbstständigen (70 Prozent) (Amt für Statistik Berlin Brandenburg (2019).

Eine ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt lässt sich auch bei den Selbstständigen in Berlin feststellen (Tabelle 3). In den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen (65 Prozent) sowie Erziehung und Unterricht (58 Prozent) sind überwiegend Frauen selbstständig. Im Baugewerbe hingegen sind mit 73 Prozent überwiegend Männer selbstständig. Eine Ausnahme bildet hier der Handel (inkl. KfZ), in dem zwar überproportional viele Frauen erwerbstätig sind, jedoch der Anteil der selbstständigen Frauen nur 28 Prozent beträgt.

Tabelle 3: *Selbstständige und Soloselbstständige in Berlin 2019 nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht (in Prozent)*

Wirtschaftszweig	Frauenanteil an den Selbst-ständigen	davon Solo-selbstständige	Männeranteile an den Selbst-ständigen	davon Solo-selbstständige
Verarbeitendes Gewerbe	/	/	68,8	/
Baugewerbe	/	/	73,0	73,4
Handel; Instandhaltung und Reparatur von KfZ	28,3	/	71,7	56,6
Gastgewerbe	/	/	68,5	/
Information und Kommunikation	27,1	92,0	72,9	81,7
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	37,8	84,7	62,2	68,2
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	/	/	72,5	59,3
Erziehung und Unterricht	58,3	97,5	41,7	91,9
Gesundheits- und Sozialwesen	65,1	62,5	34,9	/
Kunst, Unterhaltung und Erholung	38,8	99,3	61,2	93,6
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	64,1	82,6	/	/

Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus 2019.

Anmerkung: Aufgrund der geringen Fallzahlen lassen sich nicht für jeden Wirtschaftszweig die Geschlechteranteile berechnen. Alle Bereiche, für die dies der Fall ist, sind mit einem „/“ (= Fallzahl zu gering bzw. unter 5000) gekennzeichnet. Wirtschaftszweige, in denen gar keine Daten vorliegen, sind nicht in der Tabelle dargestellt.

3.1.4.1 Insolvenzen

Im Folgenden wird untersucht, inwieweit es im Hinblick auf die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise geschlechterspezifische Unterschiede bei den Selbstständigen in Berlin gibt. Dazu werden zunächst die Insolvenzen nach Wirtschaftszweigen betrachtet, um zu herauszufinden, ob Branchen mit hohen Frauenanteilen besonders betroffen waren. Danach folgt ein Blick auf die in Anspruch genommenen Coronahilfen, allerdings nur auf die Hilfen, für die nach Geschlecht differenzierte Daten in der Antragstellung und Auszahlung vorliegen. Zusätzlich werden die Einkommensverluste von Künstler*innen und Kulturschaffenden nach Geschlecht und Sparte untersucht, da diese besonders von den Eindämmungsmaßnahmen der Krise betroffen waren.

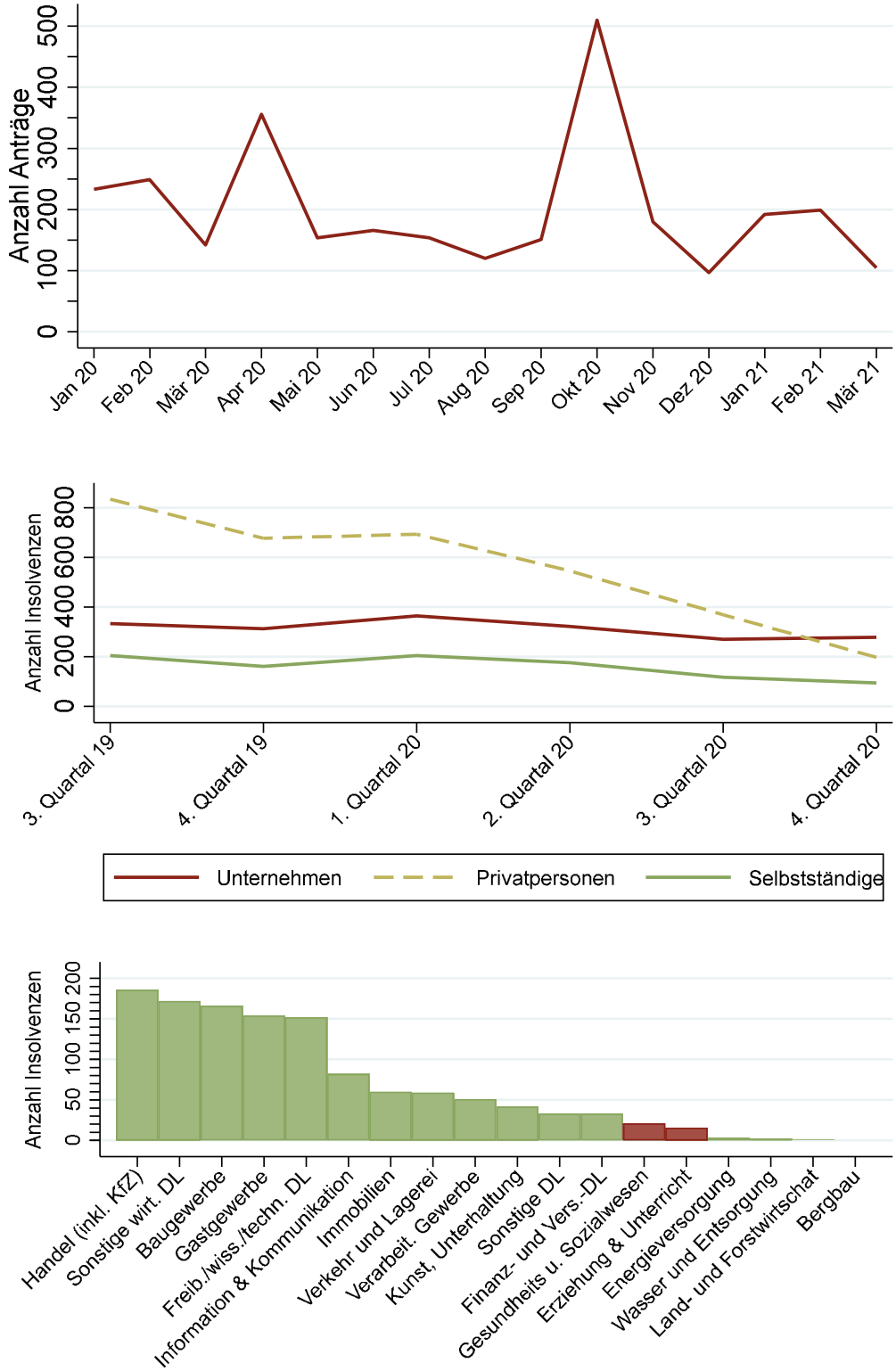
Abbildung 10 besteht aus drei Teilgrafiken und zeigt die Zahl der Insolvenzanträge über den Zeitraum der Pandemie (1), die Zahl der Insolvenzen nach Antragsteller*in (wobei zu bedenken ist, dass die Insolvenzantragspflicht zwischenzeitlich ausgesetzt war) (2) sowie die Zahl der Insolvenzen nach Wirtschaftsbereichen (3). In der oberen Teilgrafik ist zu

erkennen, dass die Zahl der Insolvenzanträge besonders während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 stieg sowie im Herbst 2020, als die Eindämmungsmaßnahmen nach den Lockerungen im Sommer wieder verschärft wurden. Im Oktober 2020 erreichte die Zahl der Insolvenzanträge ihren Höhepunkt und lag bei knapp über 500 Anträgen, wobei deren Zahl zum Ende des Jahres 2020 wieder sank. Im Januar 2021 stieg die Zahl erneut an und ging ab März 2021 wieder zurück.

In der mittleren Teilgrafik erkennt man, dass die Zahl der Unternehmensinsolvenzen über die Quartale im Jahr 2020 relativ konstant blieb. Ein ähnliches Bild ist für die Zahl der Insolvenzen von Selbstständigen zu erkennen, die ab dem dritten Quartal sogar etwas sank. Die Zahl der Privatinsolvenzen ging im Jahr 2020 sogar zurück.

Die untere Teilgrafik zeigt die Insolvenzen nach Wirtschaftsbereichen. Dabei sind die Branchen mit einem Frauenanteil unter den Beschäftigten von über 60 Prozent orange markiert. Die Branchen, die am stärksten von Insolvenzen betroffen waren, sind Handel, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Baugewerbe, Gastgewerbe sowie Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Obwohl im Handel vornehmlich Frauen angestellt sind, waren 72 Prozent der Selbstständigen in diesem Bereich männlich (siehe Tabelle 3). Dies gilt auch für die Bereiche Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (73 Prozent der Selbstständigen sind Männer), Baugewerbe (73 Prozent Männer), Gastgewerbe (69 Prozent) sowie Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (62 Prozent). Damit sind vorwiegend Bereiche betroffen, in denen Frauen zwar überproportional angestellt waren, jedoch mehr Männer selbstständig sind. Zu bedenken ist hierbei jedoch, dass der Anteil der weiblichen Soloselbstständigen (81 Prozent) über dem der männlichen Soloselbstständigen liegt (70 Prozent). So waren beispielsweise im Bereich Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen 85 Prozent der weiblichen Selbstständigen soloselbstständig, während der Anteil bei selbstständigen Männern 69 Prozent betrug (Amt für Statistik Berlin Brandenburg, 2019).

Abbildung 10: *Insolvenzen in Berlin im Zeitverlauf sowie nach Wirtschaftszweigen*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

Anmerkung: Branchen, in denen der Frauenanteil der Selbstständigen über 60 Prozent liegt, sind rot markiert.

3.1.4.2 Coronahilfen

Während die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durch das Kurzarbeitergeld vorläufig vor größeren Einkommensverlusten geschützt waren, wurden für Selbstständige seit Pandemiebeginn verschiedene Soforthilfen zur Deckung der Betriebsausgaben aufgesetzt. Eine Übersicht über alle Hilfen für Betriebe und Selbstständige findet sich im Anhang. Tabelle 4 zeigt die Anteile von Frauen und Männern an den Antragsteller*innen und Auszahlungen der Coronahilfen bis zum 31. Mai 2021. Bei einem beträchtlichen Anteil verschiedener Hilfen war keine Angabe verfügbar, ob der Antrag von einer Frau oder einem Mann gestellt worden war. Dieser Anteil ist in der Tabelle in der Spalte „Keine Angabe“ vermerkt und wird im Text bei den jeweiligen Hilfen erwähnt.

Tabelle 4: *Anteile von Frauen und Männern an allen bewilligten Coronahilfen*

	Anteil			Anteil an Fördersumme in Mio. Euro		
	Frauen	Männer	Keine Angabe	Frauen	Männer	Keine Angabe
Anträge	28 %	55 %	17 %	20 %	65 %	14 %
Auszahlung	28 %	54 %	18 %	23 %	64 %	13 %
Führung geförderter Unternehmen	25 %	72 %	3 %	20 %	66 %	14 %
Geförderte Soloselbstständige	27 %	47 %	25 %	29 %	57 %	14 %

Quelle: Investitionsbank Berlin, Soforthilfen, Stand 31.05.2021, eigene Berechnungen. Die Zahlen entsprechen den Anteilen von Frauen und Männern an der Gesamtzahl.

Insgesamt wurden 28 Prozent der Anträge von Frauen und 55 Prozent von Männern gestellt. Unter den Antragsteller*innen, deren Anträge für Soforthilfen bewilligt und ausgezahlt wurden, betrug der Frauenanteil ebenfalls 28 Prozent. 25 Prozent der geförderten Unternehmen sind von Frauen geführt und 27 Prozent der geförderten Soloselbstständigen waren Frauen. Dabei ist zu bedenken, dass in Berlin der Frauenanteil unter den Selbstständigen bei 38 Prozent liegt. Davon sind die meisten Frauen soloselbstständig (81 Prozent aller weiblichen Selbstständigen), während 13 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) frauengeführt sind (KfW, 2020). Insgesamt haben in Berlin 58 Prozent der soloselbstständigen Frauen Soforthilfen in Anspruch genommen (eigene Berechnung). Damit liegt in Berlin der Frauenanteil unter den Anträgen und Auszahlungen jeweils unter dem Frauenanteil sowohl der Selbstständigen insgesamt als auch der Soloselbstständigen.

Diese Verteilung der Coronahilfen lässt sich ebenfalls für den ausgezahlten Betrag in Millionen Euro feststellen. So wurden 23 Prozent der Hilfsgelder an Frauen ausgezahlt, 20 Prozent an von Frauen geführte Unternehmen sowie 29 Prozent an weibliche Soloselbstständige.

Angesichts der Vielfalt an Coronahilfen, die seit Pandemiebeginn aufgesetzt wurden, werden wir zunächst die Coronahilfen mit Antragsfrist im Jahr 2020 näher beleuchten und anschließend die Coronahilfen mit Antragsfrist im Jahr 2021.

Tabelle 5 zeigt dementsprechend die Anteile von Frauen und Männern unter den ausgezahlten Hilfen für das Jahr 2020. Den höchsten Frauenanteil gab es bei der Soforthilfe II. Hier gingen 35 Prozent der Auszahlungen an Frauen. Bei der Soforthilfe IV 1-3 für den Bereich Kultur und Medien wurden 22 Prozent der Hilfen an Frauen ausgezahlt.[12] Die Auszahlungen der Überbrückungshilfe I gingen zu 26 Prozent an Frauen und die der Überbrückungshilfe II zu 27 Prozent. Bei den Hilfen für Gewerbemieten wurden 21 Prozent an Frauen ausgezahlt, in der Schankwirtschaft waren es 23 Prozent.

Tabelle 5: *Anteile von Frauen und Männern an den bewilligten Coronahilfen im Jahr 2020*

	Auszahlungen 2020		
	Frauen (in %)	Männer (in %)	Keine Angabe (in %)
SH II	35 %	65 %	-
SH IV.1-3 Kultur/Medien	22 %	78 %	-
Überbrückungshilfe I	26 %	65 %	9 %
Überbrückungshilfe II	27 %	69 %	5 %
Gewerbemieten	21 %	79 %	-
Schankwirtschaft	23 %	77 %	-

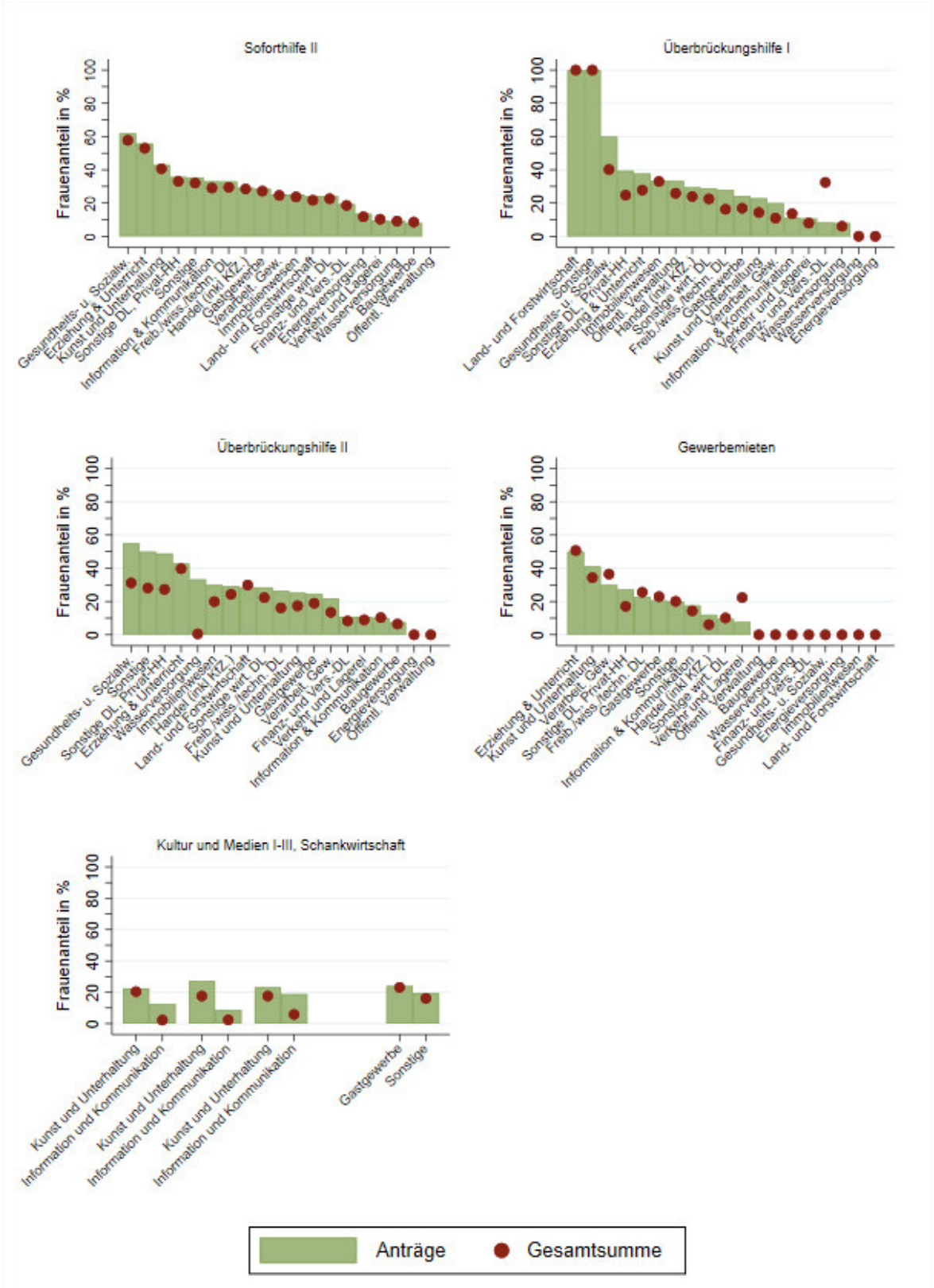
Quelle: Investitionsbank Berlin, Soforthilfen, Stand 31.05.2021, eigene Berechnungen. Die Zahlen entsprechen den Anteilen von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der Auszahlungen.

Wie stark die Hilfen in den unterschiedlichen Branchen in Anspruch genommen wurden und wie hoch die jeweiligen Frauenanteile dort waren, zeigt Abbildung 11 für die Coronahilfen im Jahr 2020 und Abbildung 12 für die Coronahilfen im Jahr 2021.

Die Frauenanteile bei den Anträgen und der Auszahlung der Soforthilfe II sind besonders in den Branchen hoch, in denen viele Frauen selbstständig sind (siehe Abbildung 11). So lag der Frauenanteil unter den bewilligten Anträgen im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen bei 62 Prozent und lag damit knapp unter dem Frauenanteil der Selbstständigen (65 Prozent) in diesem Bereich.

[12] Im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung sind insgesamt 39 Prozent der Selbstständigen weiblich.

Abbildung 11: *Frauenanteile an den Anträgen für bewilligte Coronahilfen und an den Auszahlungen im Jahr 2020 – nach Branchen*



Quelle: Investitionsbank Berlin, Soforthilfen, Stand 31.05.2021, eigene Berechnungen.

Insgesamt betrug der Anteil der Branche Gesundheits- und Sozialwesen an den ausgezahlten Soforthilfen des Programms Soforthilfe II 6 Prozent.[13] Im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung, in dem die meisten Soforthilfen beantragt und bewilligt wurden (21 Prozent), lag der Frauenanteil bei 43 Prozent und damit sogar knapp über dem Frauenanteil der Selbstständigen in dieser Branche (39 Prozent).

In der Branche Erbringung von sonstigen Dienstleistungen, in der 18 Prozent aller Hilfen ausgezahlt wurden, betrug der Frauenanteil an den bewilligten Anträgen 36 Prozent. Wie in Tabelle 2 zu sehen war, lag der Anteil von Frauen unter den Selbstständigen in dieser Branche mit 64 Prozent deutlich höher. Im Bereich Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen wurden 30 Prozent der Soforthilfe II an Frauen ausgezahlt und somit ebenfalls an weniger Frauen als in dieser Branche selbstständig erwerbstätig sind (38 Prozent). Im Gastgewerbe, das besonders von den Eindämmungsmaßnahmen und Kontaktbeschränkungen im ersten Lockdown betroffen war, lag der Frauenanteil unter den bewilligten Anträgen der Soforthilfe II bei 29 Prozent. Insgesamt gingen 7 Prozent der Auszahlungen der Soforthilfe II an das Gastgewerbe. Die Frauenanteile bei den Auszahlungen entsprechen bei der Soforthilfe II zudem dem Frauenanteil an der ausgezahlten Gesamtsumme in Euro.[14]

Diese Übereinstimmung des Frauenanteils lässt sich für die Überbrückungshilfe I nicht im gleichen Ausmaß feststellen. Insgesamt liegt der Frauenanteil an der ausgezahlten Summe in fast allen Branchen unter dem Frauenanteil der bewilligten Anträge. So lag der Frauenanteil an der ausgezahlten Gesamtsumme in den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen, sonstige Dienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht – in denen vergleichsweise viele Frauen selbstständig sind – unter dem Anteil der von Frauen gestellten Anträge. Der hohe Frauenanteil im Bereich Land- und Forstwirtschaft ist durch die geringe Zahl an Anträgen zu erklären: Insgesamt gab es eine Auszahlung, gemessen an allen Auszahlungen sind das 0,01 Prozent. Es lässt sich jedoch auch bei der Überbrückungshilfe I erkennen, dass die Frauenanteile unter den bewilligten Anträgen in den Branchen höher sind, in denen viele Frauen selbstständig sind. Aber obwohl der Frauenanteil unter den Selbstständigen im Bereich Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen bei 38 Prozent lag, betrug der Frauenanteil bei den Auszahlungen nur 28 Prozent, während der Anteil der Männer an den Auszahlungen jedoch proportional bei 65 Prozent lag.

Die gleiche Beobachtung lässt sich auch für die Überbrückungshilfe II festhalten. Auch hier lag der Frauenanteil an der ausgezahlten Summe unter dem Frauenanteil der

[13] Alle Zahlen stammen aus eigenen Berechnungen mithilfe der Statistik der Investitionsbank Berlin. Eine Tabelle mit den berechneten Anteilen der Soforthilfen nach Branchen befindet sich im Anhang.
[14] Unterschiede hier variieren zwischen 1-2 Prozent je nach Branche.

bewilligten Anträge. Obwohl wie bei den vorangegangenen Hilfen die Frauenanteile in den Branchen, in denen Frauen überwiegend selbstständig sind, auch hier höher sind, lässt sich dennoch eine Lücke zwischen den Frauenanteilen bei den bewilligten Anträgen, den Auszahlungen in der Gesamtsumme in den einzelnen Branchen und den Frauenanteilen unter den Selbstständigen feststellen. So lagen beispielsweise die Frauenanteile an den Anträgen in den weiterhin stark betroffenen Branchen Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung unter den Frauenanteilen an den Selbstständigen in den jeweiligen Branchen. Die Branchen mit den meisten Anträgen waren weiterhin das Gastgewerbe (25 Prozent), der Handel (12 Prozent), die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (11 Prozent), die Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (10 Prozent) sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung (9 Prozent). Der Frauenanteil bei den Soforthilfen für Kultur und Medien (Soforthilfe IV 1-3) lag ebenfalls zu allen Zeitpunkten unter dem Frauenanteil der Selbstständigen in diesen Branchen. In der Branche Kunst, Unterhaltung und Erholung haben Frauen damit deutlich weniger Hilfen ausgezahlt bekommen als Männer.

Insgesamt kann man für das Jahr 2020 zusammenfassen, dass der Frauenanteil an den Auszahlungen häufig unter dem Frauenanteil an Selbstständigen in der jeweiligen Branche lag. Dies kann vielfältige Gründe haben. Generell zeigt die Auswertung, dass weniger Frauen als Männer die Soforthilfen beantragt haben, was jedoch nicht darauf schließen lässt, dass selbstständige Frauen weniger stark von der Corona-Krise getroffen waren. Frauen waren beispielsweise in allen Wirtschaftszweigen häufiger soloselbstständig als Männer. Die Hilfsprogramme Soforthilfe II, Überbrückungshilfe I und II richteten sich gerade an Soloselbstständige sowie kleinere Betriebe. Es ist daher verwunderlich, dass die Frauenanteile unter den Anträgen deutlich unter den Frauenanteilen an Selbstständigen in den jeweiligen Branchen liegen. Eine Erklärung hierfür kann aus diesen administrativen Daten nicht abgeleitet werden. Dieser Aspekt wird deshalb bei der Auswertung der qualitativen Expert*inneninterviews (Kapitel 3.3.2) eingehend beleuchtet.

Tabelle 6 und Abbildung 12 zeigen nun entsprechend zu Tabelle 4 und Abbildung 10 die Frauenanteile an der Zahl der bewilligten Anträge sowie an der Gesamtsumme an ausgezahlten Hilfen für das Jahr 2021 bis zum Stichtag 31. Mai 2021.

Die Soforthilfe V ist auf Unternehmen des Berliner Mittelstandes mit mindestens einer Betriebsstätte, in der über 10 und bis zu 100 Beschäftigte angestellt sind, zugeschnitten. Insgesamt wurde die Soforthilfe V deutlich seltener ausgezahlt als die Soforthilfe II sowie

die Überbrückungshilfe I und II im Jahr 2020.[15] Von den 336 Auszahlungen gingen 58 (15 Prozent) an Frauen und 278 (85 Prozent) an Männer.[16] Weiterhin ist zu beobachten, dass der Frauenanteil an bewilligten Anträgen in Branchen mit einem hohen Frauenanteil höher lag. Abgesehen vom Bereich Verkehr und Lagerei waren die Frauenanteile an der ausgezahlten Gesamtsumme zudem ähnlich hoch wie die Frauenanteile an den bewilligten Anträgen.

Tabelle 6: *Anteile von Frauen und Männern an den bewilligten Coronahilfen im Jahr 2021*

	Auszahlungen 2021		
	Frauen (in %)	Männer (in %)	Keine Angabe (in %)
Soforthilfe V	15 %	85 %	-
Überbrückungshilfe III	34 %	64 %	2 %
Novemberhilfe	16 %	32 %	52 %
Dezemberhilfe	17 %	32 %	51 %

Quelle: Investitionsbank Berlin, Soforthilfen, Stand 31.05.2021, eigene Berechnungen. Die Zahlen entsprechen den Anteilen von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der Auszahlungen. Die oben genannten Hilfen waren über den 31.05.2021 hinaus beantragbar, weshalb die Anteile zu einem späteren Zeitpunkt von den oben genannten Werten abweichen können. Daten zur Neustarthilfe nach Geschlecht lagen zum Zeitpunkt der Auswertung noch nicht vor.

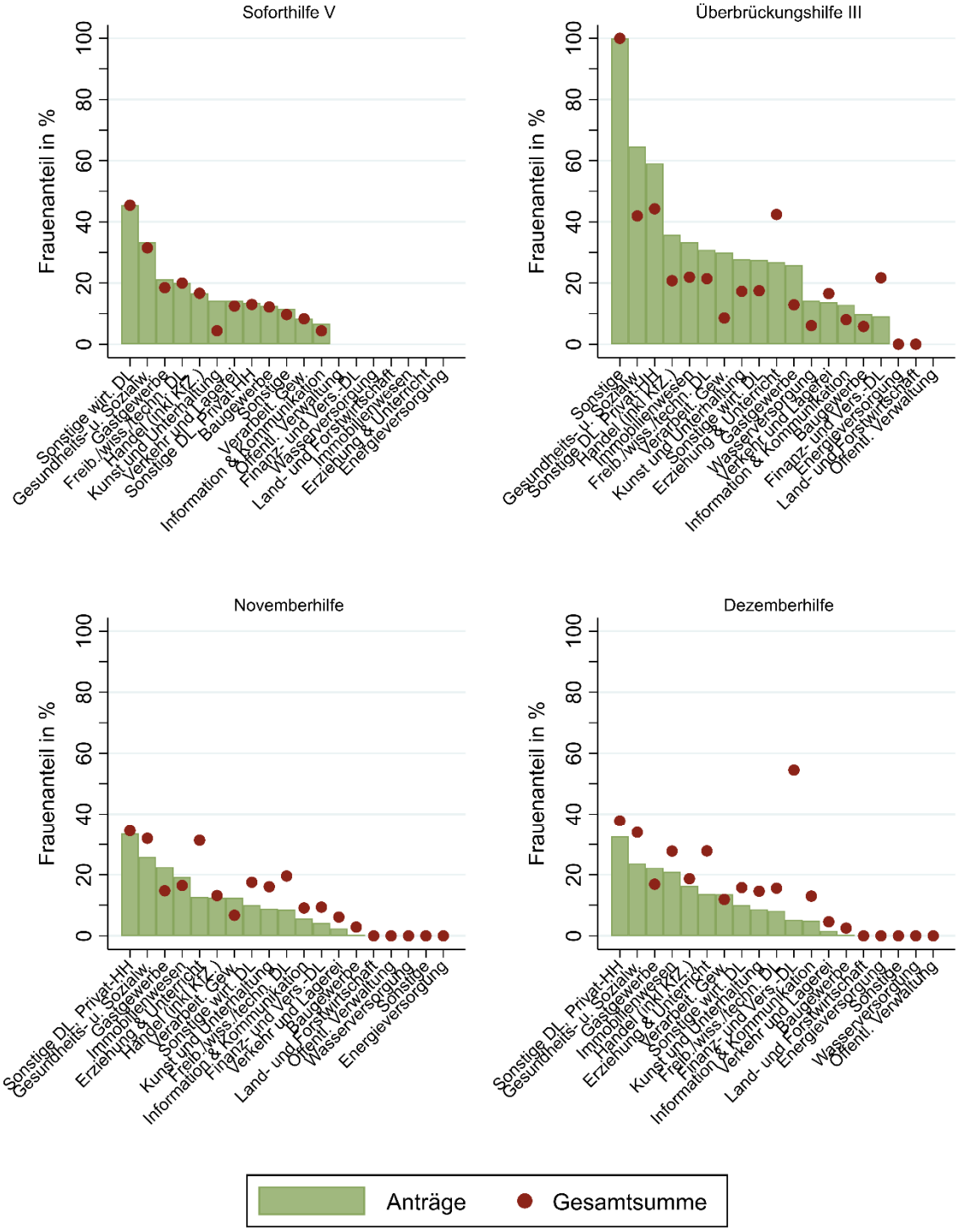
Mit der Überbrückungshilfe III können Soloselbstständige, selbstständige Angehörige der Freien Berufe im Haupterwerb, Unternehmen mit einem Jahresumsatz unter 750 Millionen Euro (außer direkt von Schließungsanordnungen betroffene Branchen) und gemeinnützige Organisationen gefördert werden. Die Überbrückungshilfe III verzeichnete eine höhere Zahl an Anträgen (insgesamt 6.775) als die anderen Coronahilfen im Jahr 2021. Der Frauenanteil bei den bewilligten Anträgen lag zudem deutlich näher am Frauenanteil der Selbstständigen in den jeweiligen Branchen als bei den vorangegangenen Hilfen. Es lässt sich jedoch erneut eine Lücke zwischen dem Frauenanteil an den Anträgen und der bewilligten Gesamtsumme feststellen. So lag der Frauenanteil bei den bewilligten Anträgen im Bereich Erbringung von sonstigen Dienstleistungen, in dem nach den Bereichen Gastgewerbe und Handel die meisten Anträge gestellt wurden (insgesamt 18 Prozent), bei 59 Prozent, während nur 44 Prozent der Gesamtsumme an von Frauen geführte Betriebe ging. Erklären lassen sich die geringeren Frauenanteile an den Anträgen der Soforthilfe V und Überbrückungshilfe III unter anderem damit, dass Frauen in Berlin häufiger

[15] Insgesamt gab es 336 Auszahlungen der Soforthilfe V, während es 213.146 Auszahlungen bei der Soforthilfe II sowie 7.549 bei der Überbrückungshilfe I und 10.765 bei der Überbrückungshilfe II gab.

[16] Den Frauenanteil unter den Selbstständigen, die einen Anspruch auf die Soforthilfe V haben, konnten wir in unserer Analyse nicht klar ermitteln, da hierzu bei den Statistikämtern keine Angaben vorlagen.

soloselbstständig sind, Männer dagegen häufiger größere Betriebe mit mehr Mitarbeiter*innen haben. Daher war ein Großteil der weiblichen Selbstständigen nicht berechtigt, die Soforthilfe V zu beantragen.

Abbildung 12: *Frauenanteile an den Anträgen für bewilligte Coronahilfen und an den Auszahlungen (Gesamtsumme) im Jahr 2021– nach Branchen*



Quelle: Investitionsbank Berlin, Soforthilfen, Stand 31.05.2021, eigene Berechnungen.

Bei den November- und Dezemberhilfen zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen den Frauenanteilen an der Zahl der Anträge sowie an der Gesamtsumme. Allerdings war bei über der Hälfte der Auszahlungen keine Angabe zum Geschlecht verfügbar, sodass die folgende Analyse nur bedingt aussagekräftig ist. Im Gegensatz zu den vorangegangenen Hilfsprogrammen liegt bei der November- und der Dezemberhilfe der Frauenanteil an der Gesamtsumme häufig über dem Frauenanteil an der Zahl der Auszahlungen. Dies lässt darauf schließen, dass Frauen zwar weniger Anträge gestellt haben, jedoch größere Summen bewilligt bekommen haben. Eine Ausnahme war das Gastgewerbe, wo der Frauenanteil an der Gesamtsumme unter dem Frauenanteil der Auszahlungen lag. Insgesamt lässt sich für die November- und die Dezemberhilfe feststellen, dass die Frauenanteile in allen Branchen niedriger sind als bei den vorangegangenen Hilfen. So lag der Frauenanteil bei der Inanspruchnahme der Novemberhilfe insgesamt bei 16 Prozent.[17] Der Frauenanteil an der ausgezahlten Gesamtsumme betrug ebenfalls 16 Prozent, der Männeranteil 72 Prozent. Eine ähnliche Aufteilung ist bei der Dezemberhilfe zu verzeichnen: Der Frauenanteil unter den Auszahlungen betrug 17 Prozent, ebenso hoch war der Frauenanteil bei der ausgezahlten Gesamtsumme. Im Vergleich dazu lag der Männeranteil bei den Anträgen bei 32 Prozent und an der ausgezahlten Gesamtsumme bei 72 Prozent. Die meisten Anträge wurden im Gastgewerbe (28 Prozent der Anträge, 52 Prozent an der Gesamtsumme) sowie in der Branche Kunst, Unterhaltung und Erholung (29 Prozent der Anträge, 17 Prozent der Gesamtsumme)[18] gestellt. Obwohl die Auszahlungen für die November- und Dezemberhilfe nicht ausreichend den Geschlechtern zugeordnet werden konnten, ergibt sich auch hier ein Geschlechtereffekt: Insgesamt wurden auch im Jahr 2021 weniger Coronahilfen an Frauen ausgezahlt.

3.1.5 Fazit

Frauen sind vergleichsweise oft im Dienstleistungssektor, Männer häufiger im verarbeitenden Gewerbe, dem Bereich Verkehr und Lagerei sowie im Baugewerbe beschäftigt. Da die Corona-Krise – anders als frühere Krisen – auch weite Teile des Dienstleistungssektors beeinträchtigte, führte sie auch bei Frauen zu deutlichen Beschäftigungseinbußen und Kurzarbeit. Die Arbeitslosigkeit stieg bei Frauen und Männern aufgrund der Corona-Krise erheblich. Dabei war die Arbeitslosenquote der Frauen aber nach wie vor geringer als die Quote der Männer. Obwohl Frauen und Männer in einem ähnlichen Maße von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit betroffen waren, wirkt sich die Corona-Krise trotzdem unterschiedlich auf die Geschlechter aus. Einerseits gingen mehr Frauen einer geringfügigen Beschäftigung nach, wodurch sie weder durch das Kurzarbeitergeld geschützt waren

[17] Der Männeranteil lag im Vergleich bei der Zahl der Auszahlungen bei 32 Prozent Die restlichen Auszahlungen konnten zum aktuellen Zeitpunkt keinem Geschlecht zugeordnet werden.
[18] Die Zahlen beziehen sich auf die Anteile an der Novemberhilfe.

noch Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung hatten. Weiterhin verdienen Männer im Mittel deutlich mehr als Frauen. Dieser Gender Pay Gap, der in Berlin bei insgesamt 10 Prozent lag – jedoch je nach Branche stark variiert –, hat zur Folge, dass das durchschnittliche Kurzarbeitergeld für Frauen geringer ausfällt. Dies gilt ebenfalls für Leistungen aus dem Arbeitslosengeld I.

Eine besonders stark betroffene Gruppe waren zudem Selbstständige. Selbstständig erwerbstätige Frauen haben weniger Soforthilfen in Anspruch genommen als Männer, wobei der Frauenanteil an den Auszahlungen der Soforthilfen in den einzelnen Branchen häufig unter dem Frauenanteil an den Selbstständigen in der jeweiligen Branche lag. Die Gründe hierfür konnten aus der obigen Analyse nicht abgeleitet werden. Ein Großteil der selbstständigen Frauen in allen Berliner Wirtschaftszweigen ist jedoch soloselbstständig. Soloselbstständige haben häufig relativ geringe laufende Betriebskosten, das heißt, sie haben keine hohen gewerblichen Ausgaben, die sie in Existenznot bringen (und die in den Soforthilfeprogrammen geltend gemacht werden können), sondern sind schlicht mit dem Ausbleiben ihrer Honorare konfrontiert, die für die Finanzierung ihres Lebensunterhalts unverzichtbar sind und nicht durch die Soforthilfen abgedeckt wurden. Deshalb lässt sich vermuten, dass die staatlichen Hilfen für selbstständige Frauen weniger zugänglich waren – ein Aspekt, der in Kapitel 3.2 näher beleuchtet wird.

Insgesamt lässt sich jedoch festhalten, dass die systematischen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, die bereits vor der Krise sichtbar waren, sich durch die Corona-Krise verschärft haben.

3.2 Ergebnisse der Umfrage „Corona-Alltag“

Im ersten Unterkapitel (3.2.1) werden die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitszeit betrachtet. Die Ergebnisse zeigen, wie sich der Erwerbsumfang während der Pandemie für verschiedene Gruppen verändert hat, für welche sich die Arbeitszeit also verringert oder ausgedehnt hat. Im zweiten Unterkapitel (3.2.2) wird untersucht, wie sich die Pandemie auf den Arbeitsort von Frauen und Männern ausgewirkt hat. Dabei wird beleuchtet, welche Gruppen eine höhere Wahrscheinlichkeit aufzeigen, von zu Hause zu arbeiten, und wie zufrieden die Befragten mit der Heimarbeit sind. Die Ergebnisse werden für alle Befragten sowie getrennt für Eltern und Kinderlose präsentiert.

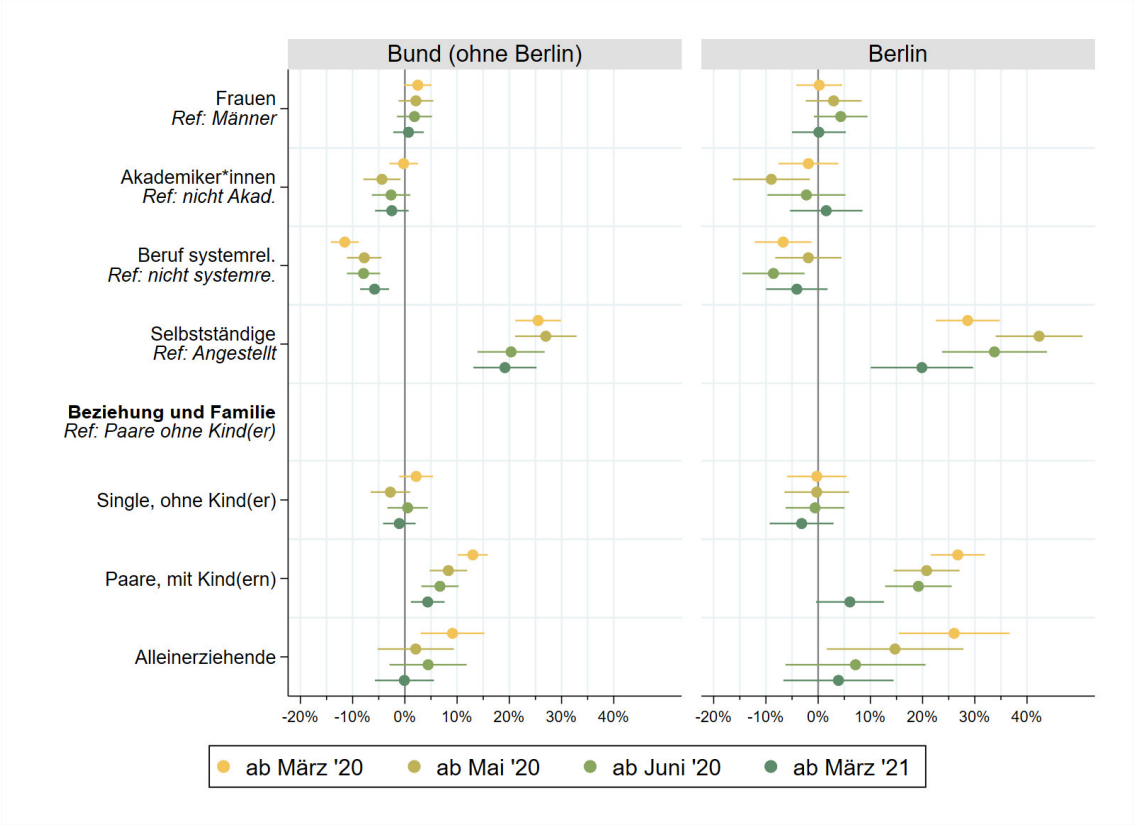
3.2.1 Veränderung der Arbeitszeit aufgrund der Pandemie

Im Zuge der Pandemie haben viele Arbeitnehmer*innen eine Verringerung oder Ausdehnung ihrer Arbeitszeit erfahren. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Eingeschränkte Kinderbetreuung und Beschulung führten dazu, dass Eltern diese zusätzlich zur Erwerbsarbeit stemmen und ihre Arbeitszeiten deshalb reduzieren mussten. Zudem fiel vor allem zu Beginn der Pandemie in manchen Unternehmen weniger Arbeit an. Andere Erwerbstätige arbeiteten hingegen mehr, weil die Nachfrage in ihrem Bereich gestiegen war (z.B.

Lebensmitteleinzelhandel) oder weil sie die Stunden von Kolleg*innen ausgleichen mussten, die aufgrund von Quarantäne oder Kinderbetreuungspflichten ausfielen. Weiterhin gab es Erwerbstätige, die trotz der Pandemie ihre Berufstätigkeit im üblichen Stundenumfang fortführten (Bünning et. al., 2020).

Im Folgenden wird zunächst erläutert, wie sich der Erwerbsumfang für verschiedene Gruppen in Berlin sowie bundesweit während der Pandemie verändert hat (siehe Abbildung 13). Die Ergebnisse sind in vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten dargestellt und geben die Differenz zur jeweiligen Referenzgruppe in Prozentpunkten an. Neben den zentralen Merkmalen wurden folgende Faktoren statistisch berücksichtigt: Alter, Migrationshintergrund, Bildung, subjektive Bewertung des Haushaltseinkommens, aktuelle Wohnsituation, aber auch Wirtschaftssektoren, vorheriger Erwerbsumfang und Vertragssituation.

Abbildung 13: *Arbeitszeitverringerung aufgrund der Pandemie – nach ausgewählten Merkmalen*



Daten: „Corona-Alltag“, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Ergebnisse aus logistischen Regressionen, vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten. Vergleich zur Situation vor der Pandemie: Befragte arbeiten weniger oder gar nicht.

Demzufolge war es für Frauen generell etwas wahrscheinlicher, dass sie ihre Arbeitszeit im Zuge der Pandemie verringern, als für Männer, wobei dieser Befund in Berlin ausgeprägter ist als im restlichen Bundesgebiet. So hatten Frauen in Berlin beispielsweise im

Juni 2020 eine um 5 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, als Männer. Im März 2021 sind keine Geschlechterunterschiede mehr feststellbar. An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass in Deutschland die Studienlage zur Arbeitszeitverringerung der Geschlechter nicht eindeutig ist. So zeigte die im Juni 2020 durchgeführte IAB-HOPP-Befragung, dass die Arbeitszeit von Männern (8,5 Prozent) stärker gesunken ist als die von Frauen (5,2 Prozent) (Globisch & Osiander, 2020). Die Mannheimer Corona-Studie kam zu ähnlichen Ergebnissen: Frauen verringerten ihre tägliche Erwerbsarbeit um 0,8 Stunden und Männer um 2,4 Stunden (Bujard et al., 2020). Andere Studien, die im April 2020 durchgeführt wurden, hielten fest, dass Frauen angesichts der Pandemie häufiger ihre Arbeitszeit wegen der Kinderbetreuung verringern (Hipp & Bünning, 2020; Kohlrausch & Zucco, 2020; Lott & Zucco, 2021; Müller et al. 2020), was wiederrum mit unseren Ergebnissen übereinstimmt.

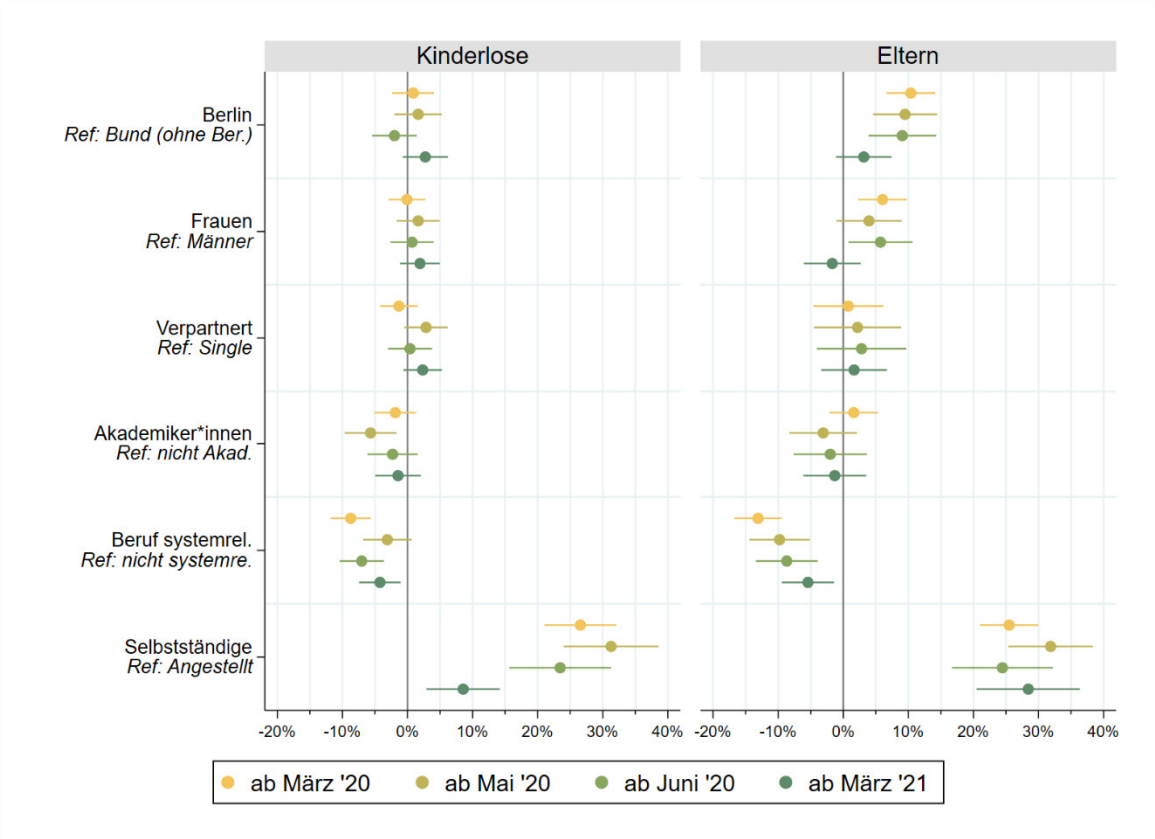
Weiterhin zeigen unsere Ergebnisse, dass Akademiker*innen zu allen drei Befragungszeitpunkten im Jahr 2020 seltener ihre Arbeitszeit aufgrund der Pandemie verringern mussten als Nicht-Akademiker*innen. Auf Bundesebene war dies auch im März 2021 noch der Fall, in Berlin aber lag dann die Wahrscheinlichkeit bei Akademiker*innen höher.

Befragte aus systemrelevanten Berufen sind seltener von einer Verringerung ihrer Arbeitszeit betroffen als Befragte, die nicht in systemrelevanten Berufen tätig sind. Im Juni 2020 beispielsweise wiesen sie eine um 9 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit auf und im März 2021 waren es noch 4 Prozentpunkte.

Die größten relativen Unterschiede zeigen sich zu allen Befragungszeitpunkten zwischen Selbstständigen und Angestellten: Im Vergleich zu Angestellten hatten Selbstständige in Berlin im Mai 2020 eine mehr als 40 Prozentpunkte (27 Prozentpunkte bundesweit) höhere Wahrscheinlichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, diese fiel im März 2021 auf 20 Prozentpunkte. Damit waren im März 2021 für diese Gruppe keine Unterschiede mehr zwischen Berlin und dem restlichen Bundesgebiet festzustellen.

Betrachtet man die Familiensituation der Befragten, zeigten sich deutliche Unterschiede im Erwerbsumfang zwischen Eltern und Kinderlosen: Für Personen in Paarbeziehungen mit Kindern und für Alleinerziehende war es viel wahrscheinlicher, ihre Arbeitszeit aufgrund der Pandemie zu verringern, als für Kinderlose. Diese Unterschiede waren mit 27 Prozent für Paare mit Kindern und 26 Prozent für Alleinerziehende vor allem während des ersten Lockdowns von März bis April 2020 sehr ausgeprägt, gingen aber insbesondere für Alleinerziehende im Laufe der Pandemie zurück. Im März 2021 ist der Unterschied zwischen Alleinerziehenden und kinderlosen Paaren nur noch gering, während er zwischen Paaren mit Kindern und kinderlosen Paaren immer noch bei 6 Prozentpunkten liegt. Zwischen kinderlosen Paaren und kinderlosen Singles ließen sich in Berlin hingegen in diesem Punkt keine Unterschiede feststellen. Deshalb lohnt ein genauerer Blick auf Eltern und Kinderlose. Werden ausschließlich kinderlose Befragte berücksichtigt (siehe Abbildung 14, links), zeigen sich nur geringe Geschlechterunterschiede.

Abbildung 14: *Arbeitszeitverringerung aufgrund der Pandemie – nach ausgewählten Merkmalen*



Daten: „Corona-Alltag", eigene Berechnungen.

Anmerkung: Ergebnisse aus logistischen Regressionen, vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten. Vergleich zur Situation vor der Pandemie: Befragte arbeiten weniger oder gar nicht.

Betrachtet man aber die Gruppe der Eltern (siehe Abbildung 14, rechts), werden große Unterschiede zwischen Frauen und Männern sichtbar. So sind Mütter deutlich stärker von einer Arbeitszeitverringerung betroffen als Väter. Dieser Unterschied lässt sich vor allem in Berlin feststellen: Mütter wiesen eine 4 bis 7 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit auf, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Lediglich im März 2021 war der Unterschied etwas geringer. Dies deutet darauf hin, dass Mütter ihre Erwerbsarbeit während der Pandemie stärker zugunsten der Kinderbetreuung einschränkten als Väter. Dieses Ergebnis wird von der Studie von Zucco & Lott (2021) unterstützt, in der festgehalten wurde, dass Frauen mit minderjährigen Kindern deutlich häufiger ihre Arbeitszeit reduziert haben (insgesamt 24 Prozent), um ihre Kinder zu betreuen, als Männer (insgesamt 16 Prozent).

Generell lässt sich erkennen, dass Eltern tendenziell häufiger ihre Arbeitszeit reduziert haben als Kinderlose. Eine Ausnahme bilden Eltern in systemrelevanten Berufen. Personen in systemrelevanten Berufen haben seltener ihre Arbeitszeit verringert als Personen in anderen Berufsgruppen.

Insgesamt zeigte sich bei Eltern in Berlin im Vergleich zum restlichen Bundesgebiet eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit zur Arbeitszeitverringerung. Dieser Unterschied ist vor allem zwischen März und Juni 2020 sehr ausgeprägt (9 bis 11 Prozentpunkte). Zumindest teilweise ließe sich das dadurch erklären, dass bei erwerbstätigen Frauen – und Müttern – in Berlin vor der Pandemie der Erwerbsumfang im Durchschnitt höher lag als bei Frauen bundesweit und sie somit auch ein höheres Potenzial zur Arbeitszeitverringerung hatten.

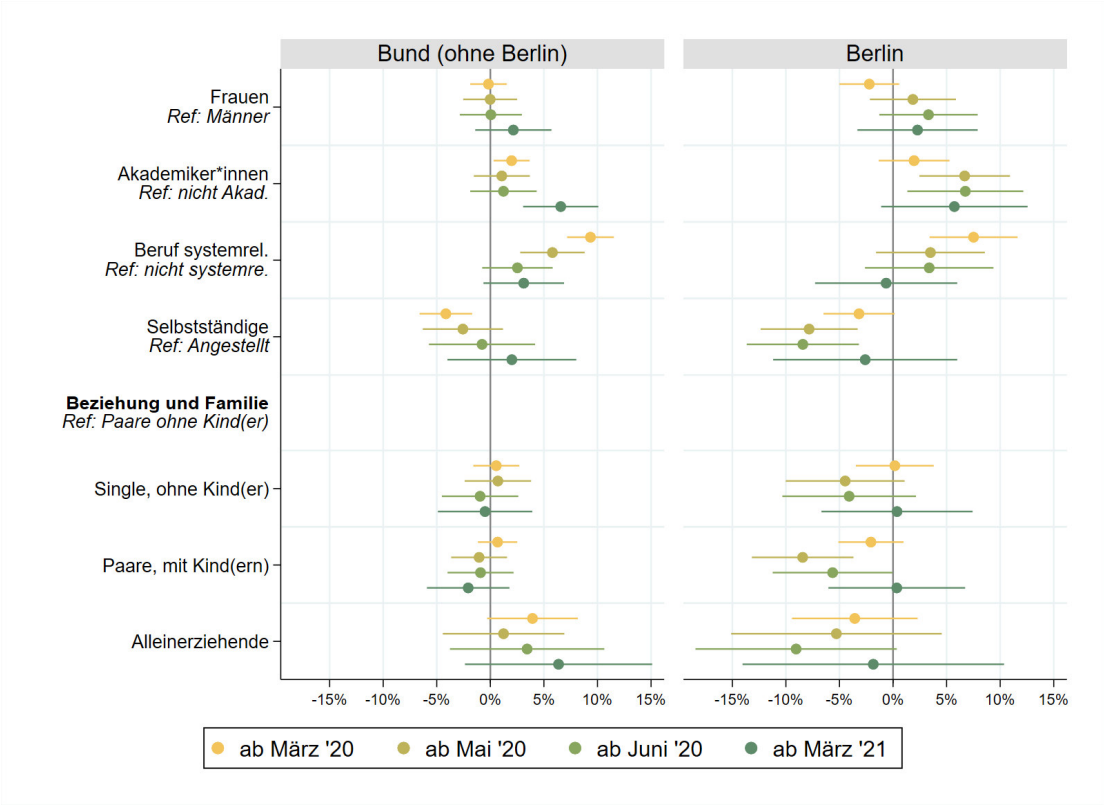
Zu Beginn der Pandemie gab ein Großteil der Befragten in Berlin an, weniger als vor der Pandemie zu arbeiten. Im März 2021 berichteten dann mehr Befragte von einer Ausdehnung ihrer Arbeitszeit. Abbildung 15 zeigt, welche Befragten in Berlin und bundesweit mehr Stunden als vor der Pandemie erwerbstätig waren.

Während sich auf Bundesebene nur im März 2021 ein Unterschied zwischen Frauen und Männern zeigt, lässt sich dieser in Berlin durchgehend feststellen. Im März 2020 hatten Frauen in Berlin noch eine geringere Wahrscheinlichkeit als Männer, ihre Arbeitszeit aufgrund der Pandemie zu erhöhen. Zu allen späteren Befragungszeitpunkten war es für sie dann etwas wahrscheinlicher, mehr Stunden erwerbstätig zu sein, als Männer.

Akademiker*innen berichteten häufiger von einer Ausdehnung ihrer Arbeitszeit als Nicht-Akademiker*innen. So hatten beispielsweise Akademiker*innen aus Berlin im Juni 2020 eine um 7 Prozentpunkte erhöhte Wahrscheinlichkeit, mehr zu arbeiten, als Nicht-Akademiker*innen. Bundesweit lag der Wert hingegen bei circa 3 Prozentpunkten. Insgesamt lässt sich feststellen, dass es für Berliner Akademiker*innen im Jahr 2020 wahrscheinlicher war, mehr zu arbeiten als vor der Pandemie.

Ein ähnliches Ergebnis zeigte sich für Befragte, die in systemrelevanten Berufen arbeiten, im Vergleich zu Befragten aus anderen Berufsfeldern. Befragte, die in systemrelevanten Berufen tätig sind, arbeiteten vor allem zu Beginn des ersten Lockdowns im März 2020 tendenziell deutlich mehr als Befragte aus anderen Berufsfeldern.

Abbildung 15: *Ausdehnung der Arbeitszeit aufgrund der Pandemie – nach ausgewählten Merkmalen*



Daten: „Corona-Alltag“, eigene Berechnungen.

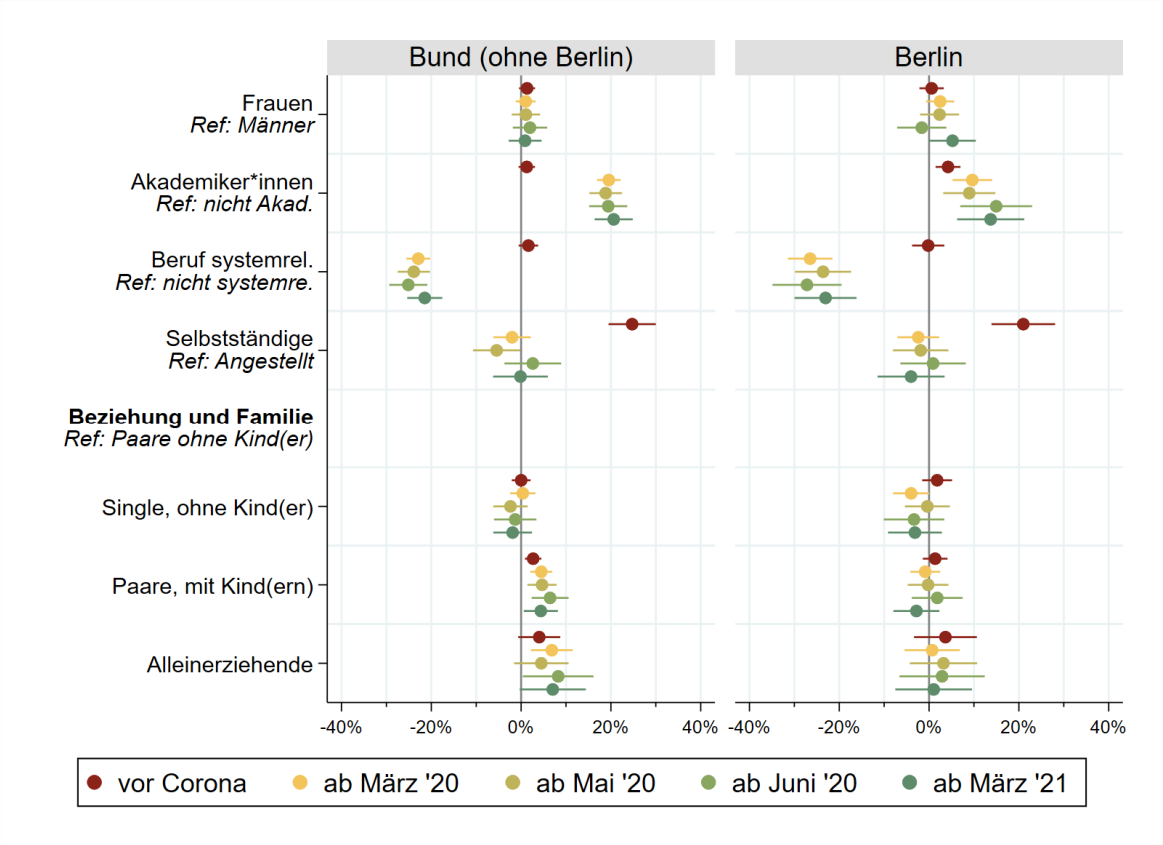
Anmerkung: Ergebnisse aus logistischen Regressionen, vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten. Vergleich zur Situation vor der Pandemie: Befragte arbeiten mehr.

3.2.2 Veränderung der Homeoffice-Nutzung

Im Folgenden werden die Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsort dargestellt. Abbildung 16 zeigt, welche Gruppen eine höhere Wahrscheinlichkeit hatten, von zu Hause aus zu arbeiten, und inwiefern sich dies im Laufe der Pandemie veränderte. Insgesamt lässt sich feststellen, dass Unterschiede in Bezug auf die Heimarbeit vor allem von beruflichen Merkmalen abhingen und weniger vom Geschlecht oder der Familiensituation.[19] Wie zu erwarten, hatten Befragte in systemrelevanten Berufen durchgehend eine 20 bis 28 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, als Befragte in anderen Berufsgruppen. Hierbei ist anzumerken, dass es vor der Pandemie keinen Unterschied zwischen beiden Gruppen gab.

[19] Dieser Befund wird von der Mannheimer Corona-Studie (MCS) unterstützt, die ebenfalls keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Nutzung von Heimarbeit während der Pandemie feststellt (Möhring et al., 2020).

Abbildung 16: *Heimarbeit nach ausgewählten Merkmalen*



Daten: „Corona-Alltag", eigene Berechnungen.

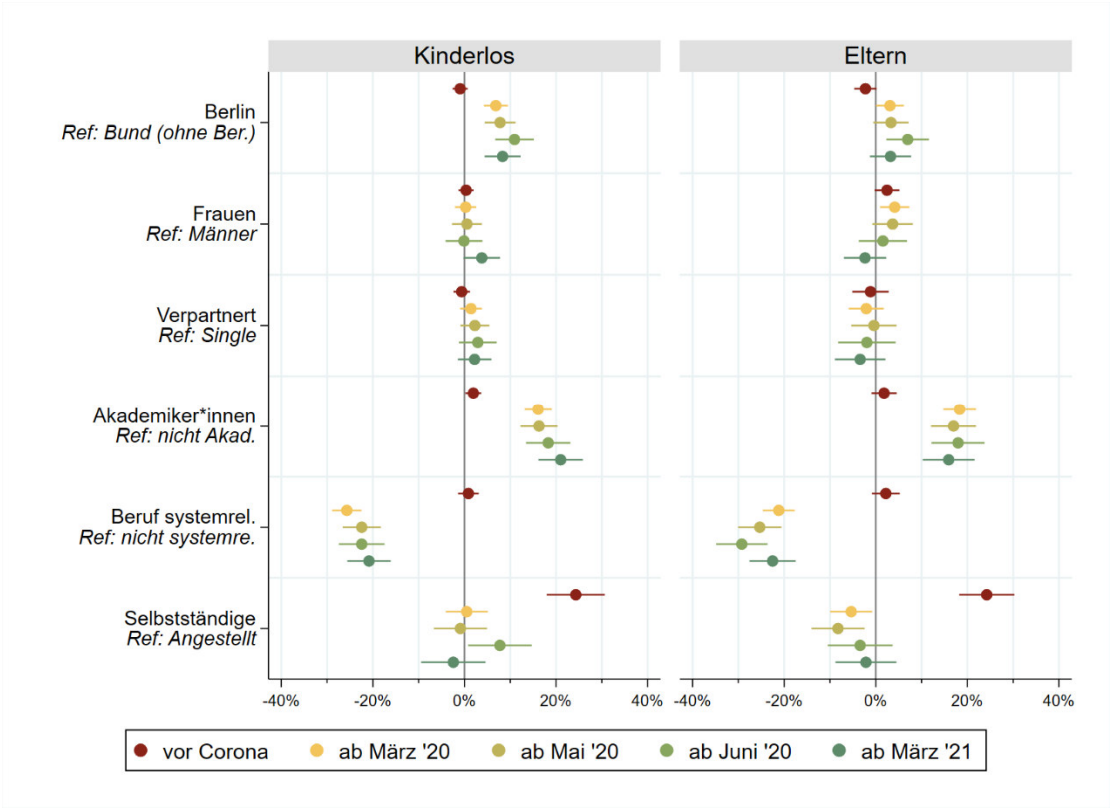
Anmerkung: Ergebnisse aus logistischen Regressionen, vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten. Heimarbeit wie immer oder aufgrund der Pandemie (überwiegend) von zu Hause.

Weitere Unterschiede zeigen sich in Bezug auf den Bildungsstand: Akademiker*innen wiesen gegenüber Nicht-Akademiker*innen durchgehend eine höhere Wahrscheinlichkeit (10 bis 20 Prozentpunkte) auf, während der Pandemie von zu Hause zu arbeiten. Demnach können Befragte mit einem hohen formalen Bildungsstand häufig im bisherigen Umfang (oder mit einer Ausdehnung der Arbeitszeit) im Homeoffice arbeiten, während diejenigen mit einem niedrigen oder mittleren formalen Bildungsstand oft nur vor Ort beim Arbeitgeber tätig sein können, was auch die höhere Wahrscheinlichkeit zur Arbeitszeitverringerung erklären könnte.

Während Selbstständige vor der Pandemie eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit hatten, von zu Hause aus zu arbeiten, ist während der Pandemie der Unterschied zu Angestellten nur gering. Dieser Trend lässt sich in Berlin und im restlichen Bundesgebiet beobachten.

Wenn wir nun wieder die gleiche Analyse getrennt für Kinderlose und Eltern durchführen, zeigt sich folgendes Bild (siehe Abbildung 17): Generell stieg die Wahrscheinlichkeit, aufgrund der Pandemie von zu Hause zu arbeiten, in Berlin etwas stärker als im restlichen Bundesgebiet.

Abbildung 17: *Heimarbeit nach ausgewählten Merkmalen*



Daten: „Corona-Alltag", eigene Berechnungen.

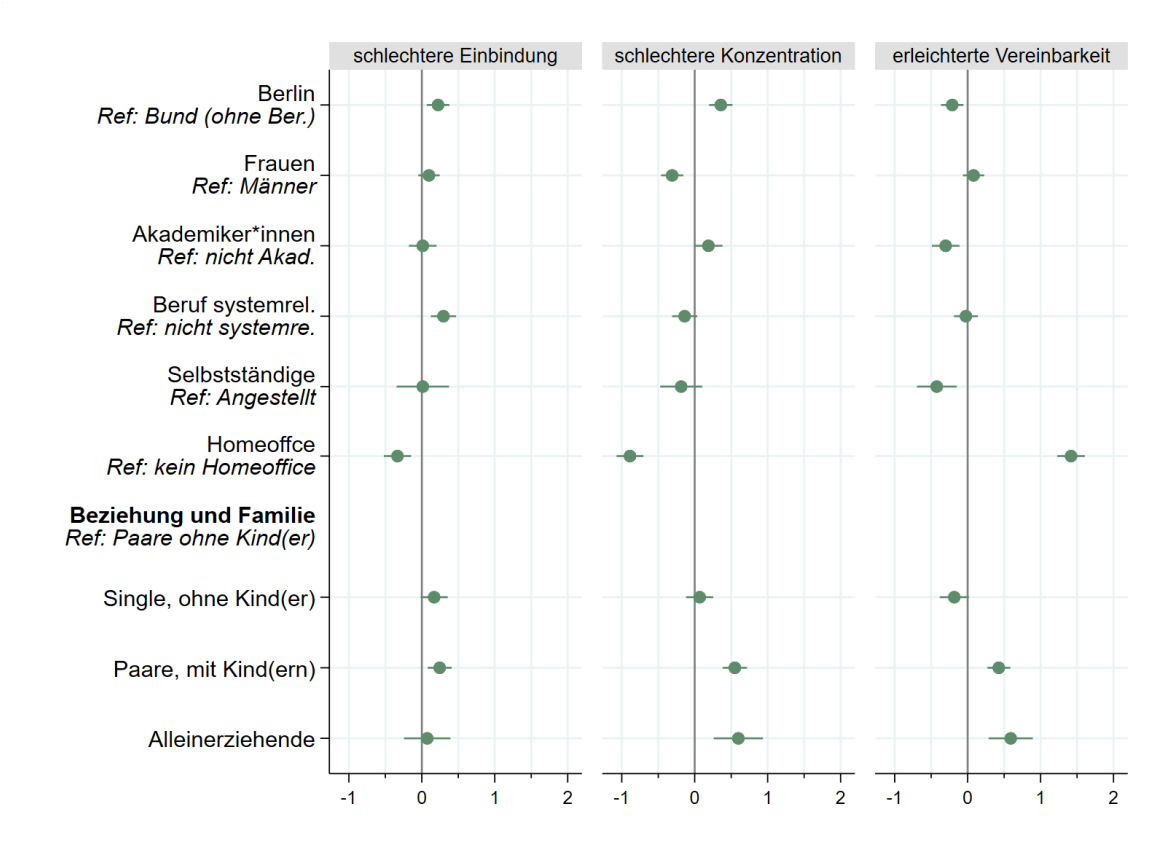
Anmerkung: Ergebnisse aus logistischen Regressionen, vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten. Heimarbeit wie immer oder aufgrund der Pandemie (überwiegend) von zu Hause.

Zudem handelte es sich bei Frauen, die im Jahr 2020 etwas häufiger von zu Hause arbeiteten, vorrangig um Mütter. Dagegen nahm im März 2021 bei kinderlosen Frauen im Vergleich zu kinderlosen Männern die Wahrscheinlichkeit zur Homeoffice-Nutzung leicht zu, während die Unterschiede bei Eltern geringer waren und zugunsten von Vätern ausfielen. Die Systemrelevanz des Berufs sowie der Bildungsstand scheinen auch hier die wichtigsten Faktoren für die Heimarbeit zu sein, wobei sich der Pandemieverlauf unterschiedlich niederschlug: Während der Abstand zwischen kinderlosen Akademiker*innen und Nicht-Akademiker*innen anstieg, verringerte er sich leicht in der Gruppe der Eltern. Darüber hinaus war der Unterschied zwischen kinderlosen Befragten in systemrelevanten und anderen Berufen zu Beginn der Pandemie am stärksten ausgeprägt, während er bei entsprechenden Befragten mit Kindern zum zweiten und dritten Befragungszeitpunkt am größten war.

Im März 2021 wurden die Befragten zusätzlich um ihre Einschätzung gebeten, wie zufrieden sie mit der Arbeit im Homeoffice sind. Abbildung 18 zeigt, welche Gruppen sich schlecht in ihren Beruf eingebunden fühlten, wer sich im Homeoffice schlechter konzentrieren konnte und wer die Heimarbeit als eine Erleichterung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrachtete. Auch hier lassen sich kaum Geschlechterunterschiede

feststellen, obwohl Frauen eine etwas geringere Wahrscheinlichkeit aufwiesen, sich im Homeoffice schlechter konzentrieren zu können, als Männer. Dies gilt ebenfalls für Selbstständige und Beschäftigte in systemrelevanten Berufen. Generell wurde das Homeoffice als erleichternd für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewertet. Paare mit Kindern und Alleinerziehende stimmten der Aussage zu, durch die Arbeit im Homeoffice Beruf und Familie leichter vereinbaren zu können. Beide Gruppen gaben jedoch auch eine höhere Wahrscheinlichkeit an, sich im Homeoffice schlechter konzentrieren zu können. So stimmten beispielsweise Alleinerziehende um einen halben Skalenpunkt (von insgesamt 7) mehr der Aussage zu, sich während der Heimarbeit schlechter konzentrieren zu können.

Abbildung 18: *Zustimmung zur Heimarbeit: Wer kommt gut im Homeoffice zurecht?*



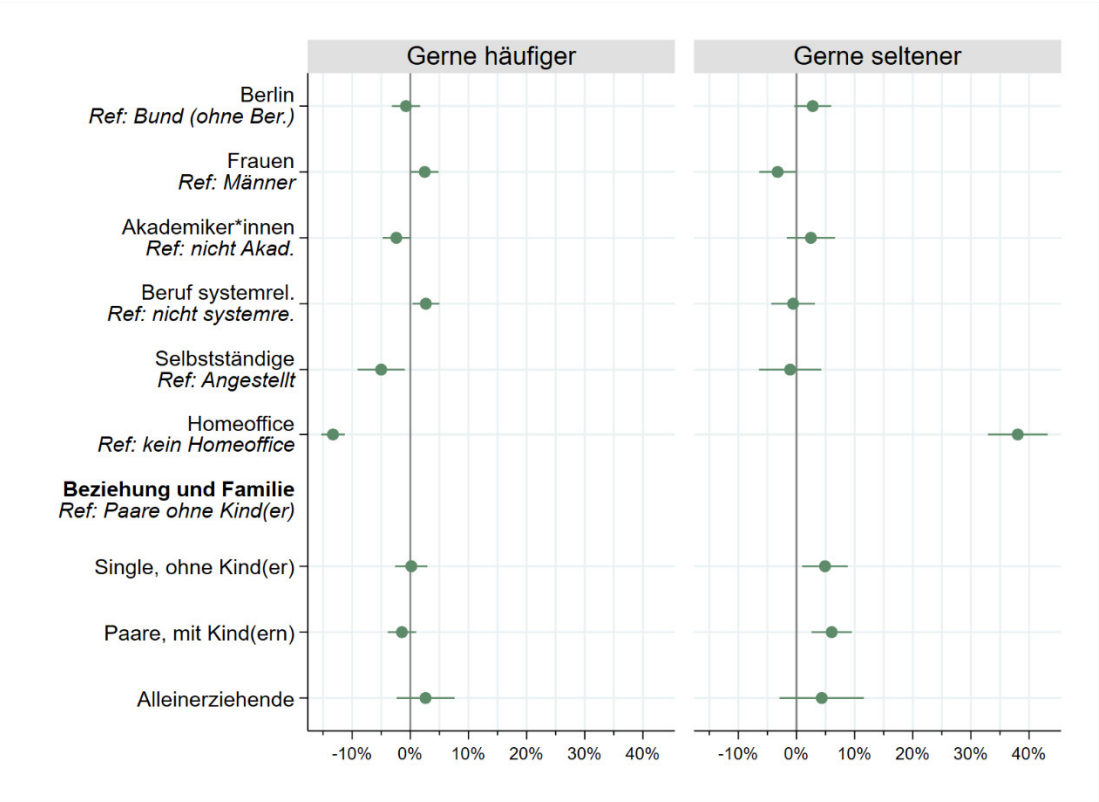
Daten: „Corona-Alltag“, eigene Berechnungen. März 2021.

Anmerkung: Ergebnisse aus linearen Regressionen, vorhergesagte Differenz in Skalenpunkten. Drei ausgewählte Fragen aus Fragebatterie mit folgender Skala: 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 7 (trifft voll und ganz zu). Die Gesamtheit bilden alle Befragten, die aufgrund der Pandemie im Homeoffice arbeiteten.

Frauen und Befragte in systemrelevanten Berufen würden gerne etwas häufiger im Homeoffice arbeiten, während Singles ohne Kinder, Paare mit Kind(ern) sowie Alleinerziehende gerne seltener im Homeoffice arbeiten möchten als Paare ohne Kinder (Abbildung 19). Vor allem Befragte, die im März 2021 vornehmlich von zu Hause gearbeitet

haben, möchten in Zukunft seltener im Homeoffice arbeiten. Diejenigen, die überwiegend vor Ort bei ihrem*r Arbeitgeber*in gearbeitet haben, wünschen sich hingegen mehr Homeoffice.

Abbildung 19: *Zustimmung zur Heimarbeit: Wer würde gerne häufiger, wer seltener im Homeoffice arbeiten?*



Daten: „Corona-Alltag", eigene Berechnungen.

Anmerkung: Ergebnisse aus multinomialen logistischen Regressionen, vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten. Drei Kategorien: Gewünschter Zeitumfang; gerne häufiger bzw. gerne seltener von zu Hause arbeiten.

3.2.3 Fazit

Das vorangegangene Kapitel zeigte, dass verschiedene Gruppen unterschiedlich stark von der Pandemie und ihren wirtschaftlichen Folgen am Arbeitsmarkt betroffen waren. Frauen wiesen im Vergleich zu Männern eine etwas höhere Wahrscheinlichkeit auf, ihre Arbeitszeit zu verringern, wobei dieser Befund in Berlin stärker ausgeprägt war als im restlichen Bundesgebiet. Weiterhin sind berufliche Merkmale sowie der Bildungsstand zentrale Faktoren für eine Arbeitszeitverringerung oder -ausdehnung sowie für die Heimarbeit. Für Akademiker*innen war es im Vergleich zu Befragten mit einem niedrigeren formalen Bildungsstand weniger wahrscheinlich, ihre Arbeitszeit aufgrund der Corona-Krise zu reduzieren. Stattdessen erhöhte diese Gruppe ihre Arbeitszeit überdurchschnittlich oft. Auch beim Homeoffice hingen Unterschiede vor allem von

beruflichen Merkmalen – sowie dem Bildungsstand – ab und weniger vom Geschlecht oder der Familiensituation. Befragte, die in systemrelevanten Berufen tätig waren, hatten eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, als Befragte aus anderen Berufsgruppen. Zudem war es für Befragte mit einem hohen formalen Bildungsstand wahrscheinlicher, im Homeoffice zu arbeiten, als für Befragte mit einem mittleren oder niedrigen formalen Bildungsstand. Anders als kinderlose Paare bewerteten Eltern das Homeoffice als positiv für die Vereinbarkeit. Allerdings gaben Eltern sowie Alleinerziehende häufiger als kinderlose Paare an, sich im Homeoffice weniger gut konzentrieren zu können.

3.3 Ergebnisse der qualitativen Expert*inneninterviews

Wie wir in den Auswertungen der administrativen Daten gesehen haben, hängen die Art und das Ausmaß der Betroffenheit in dieser Pandemie eng mit der Branche und der Art der Erwerbstätigkeit (abhängige Beschäftigung vs. Selbstständigkeit) zusammen. In 33 qualitativen Expert*inneninterviews haben wir deshalb die Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsalltag und die Arbeitsbedingungen von Frauen in Berlin genauer untersucht. Diese qualitative Inhaltsanalyse erweitert die Erkenntnisse der bisherigen quantitativen Auswertungen. Zum einen werden die Branchen in ihren jeweiligen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext vor der Pandemie eingebettet, der auch die Entwicklung in der Pandemie stark prägt (z.B. Fachkräftemangel, Auslagerung von Arbeitsplätzen). Zum anderen – und ganz wesentlich – ermöglicht das systematische Heranziehen des Erfahrungs-, Prozess- und Deutungswissens unserer Expert*innen, gleichstellungsrelevante Aspekte in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Arbeitspraktiken und die Rolle struktureller Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt aufzudecken und in ihrer Bedeutung für die Gleichstellung zu beurteilen.

Im Folgenden stellen wir zuerst ausführlich die Ergebnisse unserer Branchenanalyse im Bereich der abhängigen Beschäftigung vor (3.3.1). Im Anschluss werden die Befunde für die Selbstständigen dargelegt (3.3.2). In einem letzten Unterkapitel betrachten wir die Auswirkungen der Pandemie auf die (Weiter-)Qualifikation und den Wiedereinstieg von Frauen in Berlin (3.3.3). In einem abschließenden Fazit werden die zentralen Ergebnisse dieses Kapitels noch einmal zusammengefasst (3.3.4).

3.3.1 Die Auswirkungen der Pandemie je nach Branche

Die unterschiedliche Betroffenheit je nach Branche hängt eng mit dem Anteil systemrelevanter Berufe[20] in einer Branche zusammen (Allmendinger, 2021). Bundesweit sind 60

[20] Der Begriff „systemrelevanter Beruf“ ist nicht ganz trennscharf, da es neben dem Beruf auch auf den Einsatzbereich ankommt. Demnach ist beispielsweise die Gebäudereinigung zwar grundsätzlich nicht systemrelevant, im Einsatzbereich anderer kritischer Infrastrukturen – wie

Prozent aller Frauen in den sogenannten systemrelevanten Berufen erwerbstätig (vgl. Koebe et al., 2020). Deshalb beleuchten wir die Auswirkungen der Pandemie zunächst für Branchen mit einem hohen Anteil systemrelevanter Berufe und anschließend für Branchen mit einem geringen Anteil systemrelevanter Berufe. Innerhalb dieser beiden Gruppen haben wir vorrangig Branchen mit einem hohen Frauenteil ausgewählt, in denen viele Berlinerinnen erwerbstätig sind (z.B. Gesundheits- und Sozialwesen; Erziehung und Unterricht, wissenschaftliche Dienstleistungen). Diesen typischen Fällen stellen wir jeweils ein Beispiel aus einer männerdominierten Branche gegenüber. Auf diese Weise können wir auch die Bedeutung struktureller Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt für die Betroffenheit in der Pandemie untersuchen.

Die Analyse ist dementsprechend folgendermaßen gegliedert: Zunächst werden für jede Branche der wirtschaftliche und gesellschaftliche Kontext vor der Pandemie betrachtet, dann die Arbeitsbedingungen und die Gleichstellungssituation vor und seit Beginn der Pandemie. Abschließend wird jeweils ein kurzes Fazit gezogen, wie sich die Pandemie in der Branche auf die Gleichstellung auswirkt.

3.3.1.1 Branchen mit einem hohen Anteil systemrelevanter Berufe

Die folgenden Ausführungen stammen aus 23 Interviews mit Expert*innen aus fünf Branchen: Gesundheitswesen[21] und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Lebensmitteleinzelhandel und Ernährungswirtschaft sowie öffentliche Verwaltung. Als männerdominierte Kontrastfolie dienen Interviews in den Bereichen Verkehr, Wasserversorgung und Abfallentsorgung.

Gesundheitswesen

Wir haben mit sechs Interviewpartner*innen gesprochen, die uns Auskunft über die vielfältigen Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen vor und während der COVID-19-Pandemie gegeben haben. Anhand dieser Interviews decken wir die Bereiche der stationären Kranken- und Altenpflege, der ambulanten Pflege und des ärztlichen Dienstes im Krankenhaus ab.

Branchenkontext

Unseren Interviewpartner*innen zufolge sei das Gesundheitswesen vor der Pandemie stark vom demografischen Wandel und der Alterung der Gesellschaft geprägt gewesen.

Krankenhäusern oder Gemeinschaftsunterkünften – hingegen schon (vgl. SenBJF (2020): Übersicht über die systemrelevanten Bereiche mit Anspruch auf Kita- und /oder Schulnotbetreuung).

[21] Da das Gesundheitswesen der mit Abstand am stärksten von der Pandemie beanspruchte Wirtschaftszweig ist, werden Gesundheits- und Sozialwesen separat untersucht.

Dies würde zu einem erhöhten Versorgungsbedarf in der Altenpflege und Krankenpflege führen, was wiederum mit einer erhöhten Nachfrage nach Personal – insbesondere Fachkräften – einhergehe. Seit Jahren herrsche jedoch sowohl in Berlin als auch bundesweit ein massiver Personal- und Fachkräftemangel, was zu einer hohen Arbeitsbelastung aufgrund enormer Arbeitsverdichtung und eher prekären Arbeitsbedingungen in den Pflegeberufen beitragen würde. Deshalb würden Fachkräfte aus dem Beruf aussteigen oder zu Leiharbeitsfirmen wechseln, wodurch sich Arbeitsverdichtung und -belastung weiter verstärkten und so ein Teufelskreis entstehe. Die Arbeitsbedingungen in der Krankenpflege werden von unseren Interviewpartner*innen als attraktiver eingeschätzt als in der Altenpflege und ambulanten Pflege. Dadurch würden sich bei Letzteren die Probleme bei der Personalgewinnung besonders verschärft darstellen. Gleichzeitig sei das Gesundheitswesen generell durch eine schwache Interessenvertretung gekennzeichnet, wobei auch hier die Krankenpflege über einen höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad und eine stärkere berufliche Interessenvertretung verfüge als die Altenpflege und die ambulante Pflege.

Arbeitssituation und Stand der Gleichstellung vor der Pandemie

Unsere Interviewpartner*innen beschrieben das Gesundheitswesen generell als eine frauendominierte Branche, die eine geringe gesellschaftliche Wertschätzung erfahre. Dies schlüge sich sowohl in vergleichsweise schlechten Arbeitsbedingungen als auch geringer Entlohnung nieder:

„Also wir haben schon vor der Corona-Pandemie zwei Schwerpunktthemen gehabt, und zwar auf der einen Seite das Thema Aufwertung von Pflege und sozialen Berufen und als zweites Thema war das Thema Entlastung ganz hoch gesetzt, weil wir im Krankenhaus wie auch in der Altenpflege natürlich enorme Probleme haben, was das Personal angeht. Also Personalausstattung, eine enorme Arbeitsverdichtung und dann die Aufwertungsthematik ist natürlich auch klar, dass wir der Auffassung sind, dass diese Berufe einfach zu schlecht bezahlt sind." (Interview 22)

Die Arbeit sei im Schichtbetrieb und größtenteils auch rund um die Uhr organisiert, um die lückenlose Versorgung von Patient*innen zu gewährleisten. Insgesamt sei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in dieser Branche schwierig, weswegen die meisten Beschäftigten mit Kindern auf die Unterstützung durch Partner*innen oder das private Netzwerk angewiesen seien. Die Darstellungen unserer Expert*innen unterscheiden sich jedoch je nach Arbeitsbereich und Betriebsgröße: Die Krankenpflege in Berlin sei vorrangig in großen Häusern (Krankenhäuser oder Uniklinik) angesiedelt, wo neben dem Pflege- und therapeutischen Personal auch hoch qualifizierte Ärzt*innen tätig sind. Dort würden der Vereinbarkeit und der Gleichstellung insgesamt ein vergleichsweise hoher Stellenwert beigemessen, was sich beispielsweise auch in einem Audit zu Beruf und Familie widerspiegele: Es gebe unter anderem flexible Arbeitszeitmodelle trotz Schichtbetrieb sowie verschiedene betriebliche Kinderbetreuungsangebote. In der Altenpflege dagegen seien Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Pflegeeinrichtungen in freigemeinnütziger Trägerschaft schwer zu finanzieren, weshalb das

Angebot eher gering sei (Interview 31). Die ambulante Pflege, so unser*e Expert*in, sei wiederum hauptsächlich von privaten Pflegediensten abgedeckt. Dabei handele es sich vor allem um kleine und mittlere Unternehmen, die in der Regel über keine fest verankerte Vereinbarkeitspolitik verfügten, sondern sich durch individuelle Absprachen und gegenseitige Rücksichtnahme („Mutti-Schichten") auszeichneten.

Was die vertikale berufliche Geschlechtersegregation betrifft, also die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern in höheren Positionen, berichteten unsere Interviewpartner*innen von einer generellen Unterrepräsentation von Frauen in Leitungspositionen (Interview 4, 22, 31). Obwohl sich im gesamten Pflegebereich (zumindest auf Stationsebene) viele Frauen in Leitungspositionen befänden, seien Männer – gemessen an ihrem Anteil in der Pflege – überrepräsentiert. Die „gläserne Decke" sei insbesondere im ärztlichen Dienst massiv, was von unseren Expert*innen (Interview 4, 11) vor allem auf Vereinbarkeitsprobleme zurückgeführt wurde (z.B. Besprechungen häufig am späten Nachmittag). Auch in der stationären Altenpflege seien es überwiegend Männer, die Geschäftsführungspositionen bekleideten, während sich Frauen in der ambulanten Pflege vergleichsweise häufig selbstständig machten. Unsere Interviewpartner*innen führten diesen Unterschied auf die Größe der Einrichtungen in der Altenpflege zurück, die mehr Kapital für die Unternehmensgründung erforderten als ein ambulanter Pflegedienst.

Arbeitssituation und Gleichstellung während der Pandemie

Von Anfang an hat die COVID-19-Pandemie insbesondere das Gesundheitswesen vor große Herausforderungen gestellt und den Beschäftigten enorm viel abverlangt. Dennoch berichteten unsere Expert*innen von recht heterogenen Situationen in den verschiedenen Bereichen: Im Intensivbereich der Krankenpflege habe sich die bereits hohe Arbeitsbelastung aufgrund der zusätzlichen Schutzausrüstung und der Isolationsmaßnahmen in körperlicher Hinsicht noch weiter verschärft. Zudem sei auch die psychische Belastung aufgrund der Angst vor einer eigenen Infektion und der Erfahrungen mit schwierigen COVID-Verläufen kontinuierlich gestiegen. Während zu Beginn der Pandemie ein enormes Engagement, „eine sehr große Solidarität" und ein „Wir schaffen das" in den Teams vorgeherrscht hätten, würden die Krankenpfleger*innen in der zweiten Welle an ihre Grenzen kommen:

„Also, die kommen schon von der Belastbarkeit und von der Konzentration an die Grenzen und das sagen die auch gerade eben da, wo es nötig ist, wo dann teilweise auch 10-, 12-Stunden-Schichten dann gefahren werden, die sagen, das kann man mal machen so aus so einer Not heraus, aber jetzt nicht dauerhaft, das geht nicht." (Interview 4)

Dies spiegele sich nicht nur in einer Zunahme des Krankenstands wider, sondern auch in Kündigungen bei neu eingestelltem Personal und in einer schwindenden Bereitschaft, aus anderen Bereichen auf sogenannte COVID-Stationen zu wechseln. Ähnliches berichteten auch unsere Expert*innen aus der stationären Altenpflege und der ambulanten Pflege: Auch hier sei die Arbeitsbelastung durch die Isolations- und Hygienemaßnahmen

extrem gestiegen – nicht zuletzt aufgrund separierter Gruppenangebote, erhöhtem Koordinations- und Kommunikationsaufwand bei der Arbeit mit Pflegebedürftigen und Angehörigen (Interview 14, 31).

In anderen Bereichen der Krankenpflege dagegen sei der Regelbetrieb in der ersten Infektionswelle runtergefahren worden, um Kontakte zu vermeiden und Personal in den Intensivbereich umverteilen zu können (Interview 4). So habe sich gerade zu Beginn der Pandemie auf manchen Stationen ein „plötzlich entspanntes Arbeiten" (Interview 22) ergeben, bis zu dem Punkt, an dem sogar temporär Kurzarbeit angemeldet worden sei. Ähnlich hätten Tagespflegeeinrichtungen in einigen wenigen Fällen Kurzarbeit anmelden müssen, insbesondere Honorarkräfte in Altenheimen (z.B. Physio- und Ergotherapeut*innen) hätten Arbeits- und damit auch Verdienstausfälle erlebt.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Gleichstellung allgemein hoben unsere Interviewpartner*innen positiv hervor, dass die Pflegeberufe von Anfang an als systemrelevant eingestuft wurden. Dennoch sei es in einigen Fällen zu Vereinbarkeitsproblemen gekommen, wenn etwa die Kindernotbetreuung nur bei zwei Elternteilen in systemrelevanten Berufen gewährt wurde. Dadurch sei es bei Familien mit Kindern – insbesondere im Schulalter – zu enormen Doppelbelastungen gekommen. Nichtsdestotrotz erzählten unsere Expert*innen aus dem Krankenhausbereich und der ambulanten Pflege von kreativen Maßnahmen, um die Vereinbarkeit zu erleichtern: Einrichtung eines Lebensmittellieferservices zum Arbeitsort, kostenlose Nutzung bestimmter Taxis (insb. für Nachtdienste) im landeseigenen Krankenhauskonzern sowie unter Mitarbeiter*innen improvisierte Kinderbetreuung in einem ambulanten Pflegedienst (Interview 4, 14).

Fazit – Bedeutung für die Gleichstellung

Unseren Interviewpartner*innen zufolge hat sich der bereits massive Personal- und Fachkräftemangel im Gesundheitswesen durch die Pandemie noch weiter verschärft, was viele Beschäftigte an ihre Belastungsgrenze gebracht habe. Bei vielen – insbesondere Müttern – stellte sich aufgrund der langanhaltenden Mehrbelastung eine akute Erschöpfung ein, aber auch Frust über die prekären Arbeitsbedingungen und die nur kurz währende Wertschätzung. Um mittel- und langfristigen negativen Folgen sowie einer weiteren Verschärfung des Fachkräftemangels vorzubeugen, empfahlen unsere Interviewpartner*innen zum einen mehr Erholungszeiten oder Freizeitausgleich für Beschäftigte in der Pflege und zum anderen substanzielle Lohnerhöhungen (anstelle einer singulären Corona-Prämie für wenige Pflegeberufe). Darüber hinaus sollten Hilfen aus dem Pflegerettungsschirm nicht zurückgezahlt werden müssen.

Sozialwesen

In sechs Expert*inneninterviews wurde uns die Arbeitssituation im Sozialwesen vor und seit Beginn der Pandemie geschildert. Diese Interviews konzentrieren sich hauptsächlich auf die Bereiche der Jugend- und Familienhilfe sowie Beratungsstellen für Frauen mit

spezifischen Unterstützungsbedarfen (Vereinbarkeit von Beruf und Familie, häusliche Gewalt, Arbeitslosigkeit, (Weiter-)Qualifizierung, Migration und Flucht).

Branchenkontext

Unseren Interviewpartner*innen zufolge sei das Berliner Sozialwesen nach wie vor stark durch die sehr angespannte Haushaltslage in den 2000er Jahren und die daraufhin einsetzenden Sparmaßnahmen geprägt: In vielen Bereichen herrsche ein erheblicher Ressourcenmangel, sodass einige Beratungs- und Unterstützungsangebote nicht in dem vorgegebenen Personalschlüssel gewährleistet würden. Gleichzeitig lebten in Berlin vergleichsweise viele Menschen mit einem erhöhten Beratungs- und Unterstützungsbedarf – beispielsweise Alleinerziehende, Migrant*innen oder von Gewalt betroffene Frauen[22]. Diese Kluft zwischen Bedarfen und Angeboten führe zu eher schlechten Arbeitsbedingungen mit einer hohen Arbeitsbelastung, Zeitdruck und Verantwortung. Gleichzeitig sei das Berliner Sozialwesen trotz hoher Qualifikationsanforderungen durch eine besonders schlechte Bezahlung[23] gekennzeichnet, was wesentlich zum bestehenden Personal- und Fachkräftemangel (z.B. in der Familien- und Jugendhilfe, in Frauenhäusern) sowie einem großen Schwund an Mitarbeiter*innen beitragen würde:

„[...] die strukturellen Bedingungen für Sozialpädagog*innen sind immer noch nach wie vor schlecht, die Bezahlung ist schlecht, die Rahmenbedingungen insbesondere in den regionalen Diensten [RSD], der Arbeitsdruck ist enorm hoch, insbesondere vor dem Hintergrund auch der Verantwortung so der Schutzmaßnahmen und Schutzfragen also im Rahmen des Kinderschutzes, dieser besonderen Rolle, die der RSD hat im Staat und die permanente Unterbesetzung der regionalen Dienste." (Interview 21)

Arbeitssituation und Gleichstellung vor der Pandemie

Wie beim Gesundheitswesen handele es sich auch beim Sozialwesen um eine Branche mit einem hohen Frauenanteil und geringer gesellschaftlicher Anerkennung. Arbeitszeitmodelle würden stark vom Arbeitsbereich abhängen, Schichtarbeit (z.B. Betreutes Einzelwohnen) sei genauso verbreitet wie Kernarbeitszeiten in Beratungen oder flexible Arbeitszeiten in der aufsuchenden Sozialarbeit. Zentrales Vereinbarkeitsinstrument im Sozialwesen sei die Teilzeiterwerbstätigkeit. Da Vertrauen und Beziehungsaufbau im Sozialwesen ganz wesentlich für die Arbeit – auch an sehr sensiblen oder schwierigen Themen – sei, würde der Großteil der (Beratungs-)Tätigkeiten in Präsenz stattfinden (Interview 24, 26, 30). In manchen Bereichen sei bereits vor der Pandemie mit Telefon- oder

[22] Berlin sei aufgrund seiner Größe und Anonymität ein beliebter Zielwohnort für Frauen mit Gewalterfahrungen (Interview 30).

[23] Der bundesweite Median des monatlichen Bruttoentgelts bei Vollzeitbeschäftigung im Sozialwesen lag 2019 bei 3.096 Euro (im Vergleich zum Durchschnitt über alle Branchen von 3.401 Euro), in Ostdeutschland sogar nur bei 2.756 Euro (im Vergleich zum Durchschnitt über alle Branchen von 2.827 Euro).

digitalen Beratungsformaten gearbeitet worden (z.B. Hilfetelefone im Bereich häuslicher Gewalt und Kinderschutz).

Insgesamt zeichne sich das Sozialwesen durch eher flache Hierarchien und damit wenige Leitungspositionen aus, die jedoch vergleichsweise häufig mit Männern besetzt worden seien. Unsere Expert*innen schätzten Leitungspositionen generell als nicht sehr attraktiv ein, da der Verantwortungszuwachs in keinem Verhältnis zum Verdienstzuwachs stünde.

Arbeitssituation und Gleichstellung während der Pandemie

Unsere Interviewpartner*innen hoben positiv hervor, dass die Sozialberufe zu Beginn der Pandemie schnell vonseiten der Berliner Senatsverwaltung als systemrelevant eingestuft worden seien. Sie sollten ihre Angebote und Tätigkeiten so gut wie möglich fortführen, sowohl in Präsenz als auch von zu Hause. Aus den Schilderungen geht jedoch auch hervor, dass die Sozialarbeiter*innen – gerade zu Beginn – vor großen Herausforderungen gestanden hätten: Zum einen sei bei den Klient*innen aufgrund der neuen und verunsichernden Situation ein enormer zusätzlicher Beratungsbedarf entstanden, der angesichts pandemiebedingter Ausfälle (Quarantäne, Beschäftigte mit erhöhtem Risiko ausschließlich in der Heimarbeit etc.) mit noch geringeren personellen Ressourcen bewerkstelligt worden sei. Zum anderen hätte sich die Umstellung auf digitale Formate zu Pandemiebeginn aufgrund der schlechten technischen Ausstattung vielerorts schwierig gestaltet. Berater*innen hätten dennoch sehr großes Engagement gezeigt und die volle Bandbreite an ihnen jeweils verfügbaren Kommunikationswegen abgedeckt (Präsenz, Telefon, Videokonferenz, WhatsApp), um mit ihren Klient*innen in Kontakt zu bleiben.

Weiterhin hätten sich aufgrund der neuen Umstände und Problemlagen auch die Inhalte der Beratungen und Hilfen geändert: Häufig seien die originären Inhalte zugunsten der Unterstützung bei der Alltagsbewältigung (z.B. Essensversorgung oder Homeschooling) zurückgestellt worden. Hier hätte bei den Trägern und bei den Beschäftigten der aufsuchenden Sozialarbeit zunächst eine große Unsicherheit bestanden, inwiefern diese Tätigkeiten überhaupt abgerechnet werden könnten. Darüber hinaus schilderten mehrere Expert*innen, dass der stark eingeschränkte Zugang zu Ämtern und Behörden (Jugendamt, Jobcenter, Gerichte etc.) die Arbeit zusätzlich deutlich erschwert und zu einer Verdichtung beigetragen hätte:

„Das war relativ schwer im ersten Lockdown, das muss man so sagen, weil plötzlich auch ganz viele Verwaltungen einfach zu waren. Also da war einfach zu und man wusste einfach nicht mehr, wie man die Leute kriegen kann und sicherlich gab es bestimmte Telefonzeiten, wo die erreichbar waren, aber man hat es einfach nicht gewusst und man konnte dadurch eigentlich auch kaum Infos weitergeben." (Interview 13)

„Also, wir haben wieder das Gefühl, dass die Behörden sich etwas abschotten, nicht so zugänglich sind, wie die Menschen sich das wünschen, und da ließe sich aber was machen, ohne jetzt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Häusern zu gefährden. Also, es braucht einen offeneren Zugang, das ist wirklich ganz, ganz wichtig." (Interview 17)

Außerdem berichteten unsere Interviewpartner*innen von einer erhöhten psychischen Belastung der Arbeit, insbesondere im Homeoffice, da dort die Abgrenzung schwerer falle:

„[I]ch war zwei, drei Tage nur im Homeoffice. Ich habe gemerkt, die Probleme der Frauen, ich bin sehr empathisch, ich mag meinen Job, aber nicht zu Hause. Ich möchte die Probleme der Frauen nicht in meinem Wohnzimmer, nicht in meinem Schlafzimmer, nicht in meiner Küche, ich war abgelenkt, ich habe rausgeguckt, ich dachte, oh, es ging mir zu nah. Es geht mir hier nie zu nah, aber zu Hause nein, ich brauche diese Abgrenzung." (Interview 24)

Diese Belastung würde vor allem für Mütter in Sozialberufen noch weiter verstärkt, da sie gleichzeitig auch den Großteil der Betreuung der eigenen Kinder übernommen hätten.

Fazit – Bedeutung für die Gleichstellung

Die mehrheitlich weiblichen Beschäftigten im Berliner Sozialwesen erlebten aufgrund der Pandemie eine weitere Zuspitzung ihrer oftmals bereits eher schlechten Arbeitsbedingungen. Ihrem großen Engagement, mit dem sie die Beratungs- und Unterstützungsangebote für ihre Klient*innen aufrechthielten, standen finanzielle und administrative Hürden gegenüber. Um die erwartbaren mittel- und langfristigen sozialen Folgen der Pandemie auch mithilfe gut qualifizierter und engagierter Sozialarbeiter*innen auffangen zu können, seien unseren Expert*innen zufolge einerseits gezielte zusätzliche Hilfen und damit zusätzliche finanzielle Ressourcen notwendig. Andererseits sei eine gesellschaftliche wie finanzielle Aufwertung der Sozialberufe – auch im Sinne der Gleichstellung – dringend geboten, um dem anhaltenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die benötigten Hilfen und Beratungen anbieten zu können.

Bildung, Erziehung und Unterricht

In diesem Abschnitt stellen wir die Schilderungen von fünf Expert*innen aus den Bereichen Kindertagesstätten, Schulen und Hochschulen vor.

Branchenkontext

Der Branche Erziehung und Unterricht können drei zentrale Institutionen zugeordnet werden: die frühkindliche Bildung in Kindertagesstätten und -gärten, Schulen sowie Hochschulen. In den ersten beiden Bereichen bestünden bereits vor der Pandemie ein ausgeprägter Platz- und Personalmangel, so unsere Expert*innen. Berlin liege zwar bei der Zahl der Kita-Plätze im bundesweiten Mittelfeld. Wenn man jedoch mit 10 Prozent Überschuss an Plätzen kalkuliere, um Eltern eine gewisse Wahlfreiheit zu gewähren, würden circa 10.000 Kita-Plätze und damit entsprechend circa 3.000 Erzieher*innen fehlen (Interview 28). Dieser Mangel sei in den westlichen Berliner Bezirken deutlich ausgeprägter als in den östlichen. Dadurch hätten Eltern – insbesondere Mütter – nicht immer zeitnah nach der Elternzeit mit einem Platz versorgt werden können, sodass sich die Rückkehr in den Job in manchen Fällen verzögert hätte. Auch an den Berliner Schulen hätte es an pädagogischem und an Verwaltungspersonal gefehlt. Daher sei vom Berliner Senat

ein Konzept für Quereinsteiger*innen an Kitas und Schulen entwickelt worden, das den Fachkräften vor Ort viel Zeit abverlange.

Neben dem Personalmangel hob unser*e Expert*in im Schulbereich die generell eher schlechte Infrastruktur an Berliner Schulen hervor, insbesondere in Bezug auf den Zustand der Gebäude sowie die Wartung digitaler Medien:

„Das digitale Arbeiten hat schon Einzug gehalten in das Schulleben, auch schon lange. Also E-Mail-Kommunikation ist üblich, die große Sensation ist immer, wenn eine Klasse ausgestattet ist mit einem White Board, mit einer Computertafel, das findet auch zunehmend flächendeckend statt. Was es wenig gibt oder gar nicht, ist die Wartung der Medien an den Schulen, eigentlich gar nicht. Da gibt es manchmal zwei, drei Stunden für eine Fachkraft, manchmal gibt es die Fachkräfte nicht, manchmal gibt es die Stunden nicht. Offiziell sind das jetzt, glaube ich, 6 Stunden pro Schule pro Monat Medienwartung." (Interview 2)

Im Hochschulbereich sind im Gegensatz zu reinen Forschungsinstituten wissenschaftliche Mitarbeiter*innen gleichermaßen in Lehre und Forschung eingebunden. Anders als in vielen anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist die Wissenschaft durch einen hohen Anteil[24] an befristet beschäftigten Mitarbeiter*innen gekennzeichnet (das sogenannte Rotationsprinzip). Den rechtlichen Rahmen zur Befristung wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen setzt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).

Arbeitssituation und Gleichstellung vor der Pandemie

Grundsätzlich handelt es sich bei der Branche Erziehung und Unterricht um eine frauendominierte Branche (im Jahr 2019: 69,2 Prozent[25]), wobei der Frauenanteil zwischen den Berufsgruppen variiert: Unser*er Expert*in im Bereich Kindertagesstätten zufolge seien 91 Prozent[26] der Berliner Erzieher*innen weiblich. Im gesamten Schulbereich Berlins seien das 73 Prozent, wobei der Anteil in den Grundschulen höher sei als in Gymnasien (Interview 2). Dagegen würden die Hochschulen insgesamt eher ein gemischtes Geschlechterverhältnis bei den Beschäftigten aufweisen, wobei der Frauenanteil an pädagogischen Hochschulen vergleichsweise hoch und an technischen Universitäten vergleichsweise niedrig sei (Interview 12).

Damit sinkt der Frauenanteil in der Branche Erziehung und Unterricht mit steigendem Qualifikationsniveau, Prestige und Verdiensten[27] des jeweiligen Bereichs. Im Hinblick auf

[24] Im Jahr 2019 waren 67 Prozent des hauptberuflichen Hochschulpersonals und 83 Prozent der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen an Hochschulen befristet angestellt (Statistisches Bundesamt, 2020).
[25] siehe Tabelle 2 in Kapitel 3.1.1.
[26] Berlin hat unseren Expert*innen zufolge mit 9 Prozent einen vergleichsweise hohen Männeranteil bei den Erzieher*innen.
[27] Während dem Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit zufolge das durchschnittliche Bruttoentgelt von Erzieher*innen in Vollzeitbeschäftigung in Berlin bei 3.535 Euro liegt, beträgt das

den Erwerbsumfang berichteten unsere Expert*innen Folgendes: Bei Erzieher*innen und Lehrer*innen sei Teilzeiterwerbstätigkeit sehr verbreitet, während dies bei Hochschullehrer*innen weniger üblich sei. Der Arbeitsalltag von Erzieher*innen und Lehrer*innen sei stark von einer hohen Verantwortung und Lärmbelastung sowie Stress und hoher Arbeitsdichte aufgrund des Personalmangels geprägt gewesen. Das Hauptinstrument der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei hier die Teilzeitbeschäftigung. In den Schulen sei der Berliner Frauenförderplan wenig bekannt und familiäre Pflichten würden nur wenig bei den Stunden- und Einsatzplänen berücksichtigt. Im Gegensatz zu den Kitas, in denen mobiles Arbeiten vor der Pandemie kaum verbreitet gewesen sei, hätten Lehrkräfte bereits vor der Pandemie mit privaten Endgeräten zeitweise von zu Hause gearbeitet.

Unser*e Expert*in für Hochschulen berichtete, dass Berlin im Bereich der Gleichstellung seit zehn Jahren „wirklich ein Vorzeigeland ist", was auch mit dem Berliner Chancengleichheitsprogramm in Verbindung gebracht wurde (Interview 12). Für Hochschullehrende hätte die grundsätzliche Herausforderung vor der Pandemie darin bestanden, Lehre und Forschung miteinander zu vereinbaren. Einerseits müsse für die Vor- und Nachbereitung der Lehre sehr viel Zeit aufgewendet werden, andererseits herrsche ein hoher Publikationsdruck, um sich für eine Professur zu qualifizieren. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie seien die Berliner Hochschulen vergleichsweise gut aufgestellt und auch teilweise auditiert: An einigen Hochschulen gebe es eine eigene Kita, Eltern-Kind-Büros, Beratungsangebote der Familienbüros und die Berücksichtigung von familienbedingten Unterbrechungen bei der Erstellung von Qualifikationsarbeiten (Interview 12). Mobiles Arbeiten sei unter Hochschullehrenden generell weit verbreitet, würde aber im Einzelnen stark von den jeweiligen Vorgesetzten abhängen.

Auch mit Blick auf Karrierechancen bestanden vor der Pandemie substanzielle Unterschiede in den drei Berufsgruppen: Unser*e Kita-Expert*in berichtete, dass sich Kitas grundsätzlich durch flache Hierarchien mit wenigen Funktionsstellen auszeichnen würden, die in der Regel auch nicht besser vergütet würden – trotz des Mehraufwands. Dennoch bekleideten Männer vergleichsweise häufig diese Funktionsstellen. Unsere Interviewpartner*innen begründeten dies auch damit, dass Erzieher*innen den direkten Kontakt mit den Kindern einer Funktionsstelle mit einem höheren Verwaltungs- und Koordinationsanteil vorziehen würden (Interview 21, 28). Auch an Berliner Schulen seien Funktionsstellen eher mit Männern besetzt worden (Interview 2). Hier wurde das Ungleichverhältnis jedoch auf die wahrgenommene Vollzeitnorm für Funktionsstellen sowie auf Nachteile in Bewertungsverfahren für Teilzeitkräfte – und damit insbesondere für Mütter – zurückgeführt. Zum Teil würden sich jedoch auch aufgrund mangelnden

---

entsprechende Entgelt für Grundschullehrer*innen 5.123 Euro, für Lehrkräfte der Sekundarstufe 5.806 Euro sowie 5.092 Euro für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.

Selbstbewusstseins weniger Frauen auf diese Funktionsstellen bewerben. Auf der Promovierendenebene sei ein recht ausgeglichenes Geschlechterverhältnis festzustellen, so unser*e Hochschulexpert*in. Dagegen sei auf der Postdoc- und Professor*innenebene die sogenannte gläserne Decke mit einem Frauenanteil von jeweils 30 Prozent deutlich ausgeprägt – trotz gezielter Karriereförderung für Frauen. Als Ursachen gab sie*er fehlende Kita-Plätze und unzureichende Betreuungszeiten an (Interview 12).

Arbeitssituation und Gleichstellung während der Pandemie

Ähnlich wie im Gesundheits- und Sozialwesen stieg in der Pandemie für die Beschäftigten in Kitas, Schulen und an Hochschulen die Arbeitsbelastung deutlich: Die Kitas seien weiterhin für die Notbetreuung oder den Regelbetrieb unter Pandemiebedingungen geöffnet gewesen. Aufgrund kleinerer Gruppen und gestiegener Personalausfälle (Quarantäne, Infektionen oder Risikogruppe im Homeoffice) sei der Personalbedarf de facto unverändert. Die Arbeitsinhalte (Dreiklang aus Bildung, Erziehung und Betreuung) hätten sich jedoch stark verschoben in Richtung Arbeitsorganisation unter sich ständig wandelnden Hygienevorgaben, Kommunikation mit den Eltern sowie Vorbereitung von Materialien für zu Hause. Besondere Förderbedarfe (Sprache oder Inklusion) seien oftmals auf der Strecke geblieben. Darüber hinaus berichtete ein*e Expert*in im weiteren Pandemieverlauf von gewissen Spannungen im Team, da die von zu Hause zu erledigenden Tätigkeiten irgendwann ausgeschöpft gewesen seien und die Erzieher*innen im Homeoffice vor Ort deutlich gefehlt hätten (Interview 28).

Für Schul- und Hochschulbeschäftigte dagegen hätte die Mehrarbeit in der Umstellung auf digitale Formate bestanden, ebenso im Hin- und Herwechseln zwischen digitalen und Präsenzformaten. Diese Umstellung hätte – auch aufgrund fehlender Unterstützung – eine außerordentliche Eigeninitiative und enorme Zeitressourcen erfordert. Beide Gruppen seien zu Pandemiebeginn noch nicht als systemrelevant eingestuft worden, sodass es für Eltern quasi unmöglich gewesen sei, die notwendigen Zeitressourcen für die Digitalisierung der eigenen Arbeit aufzuwenden:

„Ja, also, es war das Nichtmachbare machbar machen [...] im Prinzip gefordert." (Interview 2)

Der spätere Anspruch auf Notbetreuung sei zwar als entlastend empfunden worden, würde aufgrund eingeschränkter Kita-Öffnungszeiten jedoch in manchen Fällen das Vereinbarkeitsproblem in den Randzeiten nicht vollkommen lösen.

Bei Hochschulbeschäftigten sei die Arbeit grundsätzlich vergleichsweise einfach ins Homeoffice verlagert worden. Dies hätte jedoch auch eine starke Entstrukturierung und Entgrenzung der Arbeit mit sich gebracht. Dies traf insbesondere auf Mütter mit kleinen Kindern zu, die ihre Arbeitszeit verstärkt in die Schlafenszeit der Kinder oder die Zeit nach dem Homeschooling verlegt hätten. Die eingeführte Vertrauensarbeitszeit wird ambivalent beurteilt: Einerseits würde sie von den Hochschulbeschäftigten als hilfreich angesehen, damit sich eine de facto Arbeitszeitverringerung aufgrund von

Familienpflichten nicht negativ auf den Verdienst auswirke. Andererseits könnten im Falle von Mehrarbeit auch keine Überstunden dokumentiert werden, was einen späteren Zeitausgleich erschwere. Zudem sähe die Lehrverpflichtungsordnung kein verringertes Lehrpensum vor, Lehrveranstaltungen könnten dadurch lediglich wie „eine Bugwelle" zeitlich nach vorne geschoben werden und müssten in der Zukunft zusätzlich gehalten werden (Interview 12). Hiervon seien Lehrende an Fachhochschulen besonders stark betroffen, da sie in der Regel ein doppelt so hohes Lehrpensum (18 Semesterwochenstunden) wie Lehrende an Universitäten hätten. Aufgrund der gestiegenen Vorbereitungszeit für die digitale Lehre hätten sich außerdem der Spagat zwischen Lehre und Forschung und damit der Publikationsdruck noch weiter verschärft.

Sowohl für Lehrkräfte an Schulen als auch an Hochschulen wurden (potenzielle) Karrierenachteile für Eltern – aber insbesondere Mütter – berichtet: Mütter seien aufgrund der gestiegenen Zeitaufwendung für die Kinderbetreuung nicht im gleichen Maße in der Lage, sich im Job einzusetzen oder mit digitalen Formaten zu experimentieren, wie etwa kinderlose Kolleg*innen oder auch Väter. Dadurch sei ihre Leistung weniger sichtbar, was sich wiederum negativ auf Beurteilungen und damit auf Beförderungs- oder Berufungsverfahren auswirke. Unser*e Expert*in im Hochschulbereich schilderte zudem, dass sich Frauen in digitalen Bewerbungsverfahren weniger gut durchsetzen könnten als in Präsenzgesprächen, weil der persönliche Kontakt zur Kommission fehlen würde. Weiterhin werde insbesondere für Mütter, die in der Pandemie den Großteil der zusätzlichen Care-Arbeit übernähmen, eine sich weitende Publikationslücke erwartet, was sich wiederum in sinkenden Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern niederschlagen werde:

„So, also Homeschooling war oftmals Sache der Frauen. Auf der anderen Seite, [...] [gibt] es Professoren an [der Hochschule], männliche, ne', die gesagt haben: ‚Corona ist doch klasse, endlich komme ich zu meiner Forschungsarbeit'." (Interview 12)

Mütter würden auch in einer Ausnahmesituation wie einer Pandemie weiterhin den Löwenanteil der Care-Arbeit übernehmen, so unser*e Interviewpartner*in, da Frauen meist die „Managerinnen ihrer Familien" seien und im Zweifelsfall sich selbst oder den Beruf zurückstellen würden:

„Ja, ich glaube, der [Spagat] wird so geschafft, wie wir Frauen eben gewöhnt sind, so was zu schaffen. Wir machen's einfach, wir müssen's machen und wir machen's einfach und das, glaube ich, gilt für jede Mutter, unabhängig welchen Beruf sie hat." (Interview 28)

Gleichzeitig wurde von allen Interviewpartner*innen in dieser Branche zurückgemeldet, dass die Beschäftigten aufgrund der dauerhaften und langanhaltenden Mehrbelastung an ihre Belastungsgrenzen stießen. In den Kitas beispielsweise hätten die sehr große Eigeninitiative und Solidarität innerhalb der Teams nicht dauerhaft aufrechterhalten werden können und seien im zweiten Lockdown einer tiefen Erschöpfung gewichen, einer immer

größer werdenden Infektionsangst und auch Frust über die geringe Wertschätzung ihrer Arbeit vor Ort:

„Also, alle bleiben zu Hause im sicheren Homeoffice und wir müssen jeden Tag an die Front." (Interview 28)

Unseren Interviewpartner*innen zufolge werde gerade im Kita- und Schulkontext das Infektionsrisiko als sehr stark wahrgenommen, da bei Kindern eine Infektion aufgrund asymptomatischer Verläufe häufig nicht erkannt würde und der Arbeitsschutz gleichzeitig vergleichsweise gering sei. In Kitas würden zudem weder Masken getragen noch Abstände eingehalten, Letzteres sei auch an Schulen nicht immer möglich.

Fazit – Bedeutung für die Gleichstellung

Ähnlich wie im Gesundheits- und Sozialwesen schlug sich die Pandemie in der Branche Erziehung und Unterricht vorrangig in einer enormen und dauerhaften Mehrbelastung nieder. Diese Mehrbelastung brachte insbesondere Mütter an ihre Grenzen, was sich im zweiten Lockdown auch in einer Zunahme von Krankmeldungen, die nicht in Zusammenhang mit einer COVID-19-Infektion standen, widerspiegelte. Um Vereinbarkeitsprobleme zu lösen, konnten Erzieher*innen und Hochschullehrende anscheinend häufig auf verständnisvolle Vorgesetzte setzen, Letztere zudem oftmals auf ein ausgedehntes Vereinbarkeitsangebot vonseiten der Hochschule. Unser*e Expert*in im Schulbereich betonte dagegen die fehlende Unterstützung und mangelnde Flexibilität des Arbeitgebers. Dieser Umstand zusammen mit den zu erwartenden Karrierenachteilen für (Hochschul-)Lehrer*innen verweist auf einen deutlichen Handlungsbedarf, um bestehende Geschlechterungleichheiten abzubauen und einer weiteren Verschärfung vorzubeugen. Den konkreten Handlungsempfehlungen wenden wir uns in Kapitel VI zu.

Lebensmitteleinzelhandel und Ernährungswirtschaft

In diesem Abschnitt werden die Schilderungen aus vier Interviews zur Arbeitssituation im Lebensmitteleinzelhandel und in der Ernährungswirtschaft zusammen präsentiert. Auch wenn diese beiden Sparten zwei verschiedenen Branchen angehören (Handel und produzierendes Gewerbe), so illustrieren sie jedoch sehr deutlich die zwei Seiten der gleichen Medaille – die Folgen des massiven Anstiegs des Privatkonsums von Lebensmitteln im Zuge der Restaurant- und Kantinenschließungen. Außerdem gehören beide Sparten zu Branchen mit einem hohen Anteil systemrelevanter Berufe.

Branchenkontext

Den Lebensmitteleinzelhandel in Berlin kennzeichne ein für den gesamten Handel überdurchschnittlich hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad (ca. 50 Prozent der Betriebe), wodurch ein Großteil der Beschäftigten über Tarifverträge und Betriebsräte verfügten. Wie der gesamte Einzelhandel zähle auch die Lebensmittelsparte zum

Niedriglohnsektor[28], ebenso wie die Lebensmittelherstellung und -verarbeitung. Allerdings seien Letztere zusätzlich durch eine sehr schwache Interessenvertretung geprägt, Werkverträge, Leih- und Saisonarbeit seien sehr weit verbreitet. Diese Instrumente würden genutzt, um den bestehenden Fachkräftemangel auszugleichen, aber auch dazu, Beschäftigte möglichst flexibel einsetzen zu können (Interview 8).

Arbeitssituation und Gleichstellung vor der Pandemie

Der Lebensmitteleinzelhandel sei eine stark frauendominierte Sparte, in der die allermeisten Beschäftigten in Teilzeit arbeiteten. Durch die Einführung des Mindestlohns 2015 sei die geringfügige Beschäftigung zurückgegangen und die Vollzeitbeschäftigung sogar etwas gestiegen. In der Berliner Ernährungsindustrie gebe es insbesondere in der Süßwarenindustrie einen hohen Frauenanteil von circa 53 Prozent. Hier seien vor der Pandemie sowohl Saisonarbeit (z.B. Eis, spezifische Süßigkeiten zu Weihnachten oder Ostern) als auch geringfügige Beschäftigung (auch als Hauptbeschäftigung) weit verbreitet gewesen. In beiden Sparten sei im Schichtbetrieb mit festen Arbeitszeiten gearbeitet worden. Weiterhin würden Leitungspositionen vergleichsweise häufig von Männern eingenommen. Darüber hinaus herrsche in der Ernährungsindustrie eine große Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern: Frauen würden oft niedriger eingruppiert als Männer und verweilten länger in einer Entgeltgruppe.

In beiden Sparten wurden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf von unseren Expert*innen als „rudimentär" eingeschätzt, das Hauptinstrument sei die Teilzeitbeschäftigung. Mobiles Arbeiten sei in beiden Sparten nicht möglich. Der Gender Care Gap sei sehr ausgeprägt, da sich viele Mütter explizit aufgrund des breiten Teilzeitangebots für diese Sparten entscheiden würden.

Arbeitssituation und Gleichstellung während der Pandemie

Die flächendeckende Schließung von Restaurants und Kantinen während der beiden Lockdowns hätte zwar im Großhandel und in der (Betriebs-)Gastronomie zu dramatischen Umsatzeinbrüchen geführt, aber auch zu einer massiven Nachfragesteigerung nach Lebensmitteln für den Privatkonsum. Dieser Umstand hätte eine deutliche Arbeitszeitausdehnung in beiden Sparten zur Folge gehabt, viele Beschäftigte hätten für einen gewissen Zeitraum sogar in Vollzeit gearbeitet. In der Ernährungsindustrie sei die Produktion auf 24 Stunden pro Tag und sieben Tage die Woche ausgeweitet worden, um die gestiegene Nachfrage überhaupt bedienen und bestehende Lieferverpflichtungen einhalten zu können. Das habe Sonderschichten und Überstundenaufbau bedeutet, auch weil fehlende

[28] Das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt im Lebensmitteleinzelhandel beträgt in Berlin 2.596 Euro, in der Lebensmittelproduktion und -verarbeitung bundesweit 2.551 Euro (vgl. Entgeltatlas, 2021).

Arbeitskräfte aus dem Ausland ersetzt werden mussten. Beschäftigte in beiden Sparten hätten zwar grundsätzlich Kindernotbetreuung in Anspruch nehmen können, Vereinbarkeitsengpässe in den Randzeiten hätten dadurch jedoch nicht gelöst werden können. Zusätzlich seien die Möglichkeiten zu einer Arbeitszeitverringerung eingeschränkt worden. Trotz des Arbeitszuwachses – auch bei vielen Müttern – sei nicht erkennbar gewesen, dass der Gender Care Gap tendenziell sinken würde.

Die Arbeitsbelastung in den Supermärkten wurde aus zwei Gründen als sehr hoch beschrieben: Zum einen hätten die Regale viel häufiger nachgefüllt werden müssen, was eine hohe körperliche Anstrengung bedeute. Zum anderen seien viel mehr Kund*innen in die Supermärkte geströmt. Nicht nur zum Einkaufen: Supermärkte seien auch einer der wenigen weiterhin geöffneten Orte gewesen. Zu Beginn der Pandemie seien sogar die Spielplätze temporär geschlossen gewesen. Ein*e Expert*in beschrieb die Situation in den Supermärkten folgendermaßen:

„Wir sind alles, wir sind Freizeitpark hier, hier tummeln sich die Kinder, hier trifft man sich, trinkt seinen Kaffee oder was anderes, also das ist irre." (Interview 27)

Die Stimmung sei immer mal wieder angespannt gewesen durch ungeduldige bis aggressive Kund*innen, die beispielsweise das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes verweigerten oder sich nicht an die Personenbegrenzung halten wollten. Daraufhin hätten einige Filialen (zusätzliches) Sicherheitspersonal eingestellt, um die Verkäufer*innen zu entlasten. Diese psychische Belastung sei durch Sorgen, sich auf der Arbeit mit dem Corona-Virus zu infizieren, noch weiter verstärkt worden. Arbeitsschutzmaßnahmen jenseits des Tragens von medizinischen Masken – wie etwa Trennscheiben oder Luftfiltersysteme – seien erst mit einiger Zeitverzögerung zum Einsatz gekommen. In der Wahrnehmung einiger Mitarbeiter*innen seien die wenigen Männer im Lebensmitteleinzelhandel insgesamt besser vor einer Infektion geschützt, da sie häufiger Leitungspositionen innehätten und dadurch auch einige ihrer Tätigkeiten von zu Hause erledigen könnten.

Auch in den Produktionsstätten der Ernährungsindustrie seien sukzessive vielfältige Maßnahmen zum Arbeitsschutz eingeführt worden (z.B. Temperaturmessen, Masken und später auch ein freiwilliges Testangebot), allerdings würden anscheinend nur wenige staatliche Kontrollen dieser Hygienemaßnahmen stattfinden. In beiden Sparten seien unseren Expert*innen zufolge die Pausenzeiten nicht den erschwerten Arbeitsbedingungen – wie zum Bespiel dem dauerhaften Tragen einer Maske – angepasst worden.

Fazit – Bedeutung für die Gleichstellung

Ähnlich wie in den bisher besprochenen systemrelevanten Berufsgruppen war die Erwerbssituation im Lebensmitteleinzelhandel und in der Ernährungswirtschaft von einer deutlichen Ausdehnung der Arbeitszeit sowie einem erhöhten Infektionsrisiko gekennzeichnet. Im Vergleich zu anderen systemrelevanten Berufen hat es in diesen Sparten jedoch wenige oder späte betriebliche Anpassungen sowie ein spätes Impfangebot

(Gruppe 3) gegeben. Immerhin haben einige Supermarktketten ein- oder mehrmalige Prämien an ihre Mitarbeiter*innen ausgezahlt, wobei dies in manchen Fällen lediglich in Form eines Warengutscheins im eigenen Haus geschah. Unsere Interviewpartner*innen betonten auch, dass weder von betrieblicher noch von politischer Seite eine Dringlichkeit bestünde, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, da es in diesen Sparten keinen Personalmangel gebe.

Öffentliche Verwaltung

Die öffentliche Verwaltung ist mit einem Frauenanteil von 65 Prozent eine frauendominierte Branche, in der rund 8 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Berlin beschäftigt sind. Die Informationen zu der Arbeitssituation von Frauen vor und in der Pandemie stammen aus fünf Interviews, die folgende Bereiche abdecken: Senatsverwaltung, Bezirksamt, Jugendamt, Arbeitsagentur und Jobcenter.

Branchenkontext

Die Gleichstellungsarbeit hat unseren Expert*innen zufolge aufgrund der Bindung an das Landesgleichstellungsgesetz Berlin einen vergleichsweise hohen Stellenwert: Zum einen gebe es auf Bezirksebene Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die die Gleichstellung in der Bezirksverwaltung stärken und mit Projekten und Kampagnen für Mädchen und Frauen direkt in den Bezirk hineinwirken (Interview 9). Zum anderen gebe es in allen Landeseinrichtungen – also in der Verwaltung sowie den Betrieben – Frauenvertreter*innen, die sogenannten „Hüterinnen des Landesgleichstellungsgesetzes" (Interview 18). Sie seien an allen Schritten des Rekrutierungsprozesses beteiligt sowie an der Erstellung und am Monitoring des Frauenförderplans.

Mit Blick auf die technische Ausstattung konnten Unterschiede zwischen den Bereichen festgestellt werden: Während die technische Ausstattung bei der Arbeitsagentur und im Jobcenter „sehr gut" sei (Interview 16, 25), wurde sie insbesondere in manchen Bereichen der Senatsverwaltung, den Bezirksämtern und Jugendämtern als eher „katastrophal" eingeschätzt (Interview 18, 25, 33). Für die Jugendämter wurde außerdem ein großer Personalmangel festgestellt, der jedoch je nach Bezirk variieren würde (Interview 33).

Arbeitssituation und Gleichstellung vor der Pandemie

Unsere Interviewpartner*innen berichteten, dass sich die hier untersuchten Bereiche der öffentlichen Verwaltung grundsätzlich durch sichere und adäquat entlohnte Arbeitsverhältnisse auszeichnen würden. Auch hier würden viele Frauen – insbesondere Mütter – in Teilzeit arbeiten. In Anbetracht des hohen Frauenanteils in der Branche gebe es mittlerweile sogar in manchen Bereichen gezielte Männerförderung in der Rekrutierung (Interview 25).

Nichtsdestotrotz seien Männer nach wie vor in Führungspositionen überrepräsentiert, obwohl der Frauenanteil in den letzten Jahren deutlich zugenommen hätte (Interview 16).

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sprachen die Interviewpartner*innen von „eine[m] ganzen bunten Blumenstrauß auch an Instrumenten“ (Interview 18): Es gebe verschiedene Teilzeitmodelle und Vollzeitflex, eine Rahmenarbeitszeit zwischen 6 und 20 Uhr sowie die Bereitstellung eines externen Betreuungsservices (OkiP[29]), den Mitarbeiter*innen bei dienstbedingten Betreuungsengpässen in Anspruch nehmen könnten.

Das Arbeiten von zu Hause in Form von „Telearbeit“ sei vor der Pandemie sehr unterschiedlich weit verbreitet gewesen (Interview 9, 16, 18). Diese Unterschiede seien stark von der Arbeits- und Führungskultur der jeweiligen Vorgesetzten abhängig, denn gerade in der öffentlichen Verwaltung würden zum Teil noch „verkrustete Strukturen“ mit starker Präsenzkultur vorherrschen (Interview 18). Grundsätzlich sei Telearbeit nur für einen bestimmten Personenkreis, nämlich Eltern mit Kindern unter zwölf Jahren, vorgesehen. In der Regel seien diese Telearbeitsplätze in technischer Hinsicht gut ausgestattet mit eigenem Laptop und Diensthandy. Lediglich unser*e Interviewpartner*in aus einem Berliner Jugendamt berichtete von einer hohen Arbeitsbelastung, die in direktem Zusammenhang mit dem Personalmangel stünde (Interview 33).

Arbeitssituation und Gleichstellung während der Pandemie

In der Pandemie sei in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung der Publikumsverkehr entweder stark oder vollständig eingestellt und die absolute Mehrheit der Beschäftigten ins Homeoffice geschickt worden. Der Kund*innenkontakt sei größtenteils auf reinen Telefonkontakt umgestellt worden, wofür extra Hotlines eingerichtet worden seien. Gleichzeitig seien viele Arbeitsbereiche als systemrelevant eingestuft worden, allen voran Beschäftigte in den Leistungssystemen (z.B. ALG I und II, Kurzarbeitergeld), in den Bürger- und Gesundheitsämtern sowie einige Schlüsselpositionen in den Senatsverwaltungen (Interview 9, 16, 18, 25, 33). Innerhalb der Ämter und Behörden seien auch einige Mitarbeiter*innen aus den originären Bereichen abgeordnet worden, um den Personalbedarf in den systemrelevanten Arbeitsbereichen – insbesondere in Gesundheitsämtern und in der Leistungsgewährung – decken zu können (Interview 9, 16, 25). Angesichts dieser Prioritätensetzung seien andere Arbeitsbereiche, wie Beratungen oder auch Gleichstellungsarbeit, monatelang runtergefahren worden.

Die Verlagerung der Erwerbstätigkeit ins Homeoffice wurde von unseren Expert*innen je nach der vorherigen technischen Ausstattung sehr unterschiedlich bewertet: Interviewpartner*innen, bei denen Telearbeit und der damit zusammenhängende Remote-Zugriff auf zentrale Dateien und Dokumente – zum Teil hoch sensible Daten wie

[29] OKiP steht für Organisationsservice Kinder und Pflege.

Leistungsanträge – bereits vor der Pandemie etabliert war, berichteten von einer schnellen und recht reibungslosen (weiteren) Digitalisierung der eigenen Arbeit:

„Also, die technische Ausstattung, also auch was Diensttelefon und so angeht, die war auf jeden Fall da. In [Bereich] gibt es auch sehr lange schon die Internettelefonie [...], deswegen war man auch immer in der Lage, von zu Hause zu telefonieren, als wenn man sich im Büro befindet, und natürlich waren da auch die Kapazitäten, was das mobile Arbeiten anging [...], noch auf einem sehr niedrigen Niveau. Aber auch da hat [der Bereich] das geschafft, eigentlich in kürzester Zeit diese Kapazitäten hochzuschrauben, dass auch wirklich die Mitarbeiter von zu Hause arbeiten konnten. Also das hat auch im letzten Jahr im Frühjahr eigentlich relativ schnell geklappt." (Interview 16)

Im Gegensatz dazu beklagten diejenigen, die vor der Pandemie lediglich veraltete Technik und langsames Internet zur Verfügung hatten, eine sehr schwerfällige und unzureichende Umstellung:

„[I]ch dachte: ‚Es kann nicht wahr sein, wie [dieser Bereich] arbeitet. Es darf einfach nicht wahr sein.' [...] es gab dann auch schnell Auflagen im [Bereich], dass es eben nur ein Mitarbeitender im Büro sein darf usw., und dann ordentlich ins Homeoffice geschickt wurde, und aber dass letztendlich nichts gemacht werden konnte, weil es gab nicht genügend Endgeräte, also damit auch keinen Zugriff auf den Server. Und wenn man sich nicht selbst irgendwie zu helfen wusste, dann war man im Homeoffice und konnte quasi nichts machen. Und auch jetzt ist es noch so, dass sich ein Team zu fünft einen Laptop teilt, und damit auch die Digitalisierung einfach nicht vorangeschritten ist." (Interview 33)

Dieser Missstand hätte zu Frust bei vielen Mitarbeiter*innen geführt, da sie trotz des immensen Arbeitsaufkommens kaum arbeitsfähig gewesen seien. Zudem seien die Mitarbeiter*innen dadurch häufig für Kund*innen oder sogar wichtige Kooperationspartner*innen im Sozialwesen über einen längeren Zeitraum nicht erreichbar gewesen. In diesem Zusammenhang betonten die Expert*innen die große Bedeutung von individuellem Engagement: Da in den Arbeitsbereichen mit schlechter technischer Ausstattung häufig auch wenig strukturelle Unterstützung bei der Digitalisierung vorhanden gewesen sei, hätten einige Mitarbeiter*innen auf private Endgeräte zurückgegriffen, um zumindest an digitalen Netzwerktreffen oder Veranstaltungen teilnehmen zu können. Da in einigen Bereichen der öffentlichen Verwaltung sämtliche Videokonferenzprogramme verboten seien, würden Arbeits- oder Netzwerktreffen nach wie vor entweder in Präsenz oder gar nicht stattfinden (Interview 9).

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berichteten unsere Expert*innen von einer Ausdehnung der bereits sehr großzügigen Rahmenarbeitszeit sowie des Betreuungsservices OKiP. Außerdem sei die Zahl der Tage, für die Eltern sich bei Kinderbetreuungsnotlagen von der Arbeit befreien lassen können, auf 34 Tage im Jahr angehoben worden. Trotzdem sei es bei manchen Eltern insbesondere zu Beginn der Pandemie zu Vereinbarkeitsengpässen gekommen, da manche Bereiche erst später Anspruch auf Notbetreuung erhalten hätten.

Fazit – Bedeutung für die Gleichstellung

Im Vergleich zu den anderen bisher dargestellten Branchen mit einem hohen Anteil an systemrelevanten Berufen scheinen die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung eher moderat von der Pandemie betroffen zu sein: Unseren Expert*innen zufolge sei weder Mehrarbeit angefallen, noch kam es zu einer substanziellen psychischen Mehrbelastung. In Anbetracht der massiven Ausdehnung des Homeoffice waren die allermeisten Mitarbeiter*innen darüber hinaus auch keinem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt. Die größte Herausforderung bestand in manchen Bereichen anscheinend vielmehr darin, trotz der technischen Einschränkungen die eigene Arbeit von zu Hause aus weiterhin ausführen zu können. Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde festgestellt, dass Homeoffice und gleichzeitiges Homeschooling bzw. Kinderbetreuung nur bei Inanspruchnahme der Notbetreuung gewährleistet werden könne.

Verkehr, Wasserversorgung und Abfallentsorgung

Die bisherigen frauendominierten Branchen mit systemrelevanten Berufsgruppen werden nachfolgend mit entsprechenden männerdominierten Branchen kontrastiert. Dazu stellen wir Ergebnisse aus zwei Interviews aus den Branchen Verkehr sowie Wasserversorgung und Abfallentsorgung vor.

Branchenkontext

Insgesamt zeichneten sich diese beiden Branchen durch eine vergleichsweise starke Interessenvertretung sowie gute Arbeitsbedingungen und Entlohnung aufgrund der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst aus – insbesondere bei Berufen mit geringerem bis mittlerem Anforderungsniveau. So erhielten Berliner Busfahrer*innen beispielsweise durchschnittlich ein monatliches Bruttoentgelt von 2.925 Euro, Müllwerker*innen bundesweit 3.217 Euro und Ver- und Entsorger*innen in der Wasserversorgung bundesweit 3.845 Euro (Bundesagentur für Arbeit, 2021).

Ähnlich wie das Sozialwesen seien auch diese Bereiche der kritischen Infrastruktur von der Berliner Sparpolitik und einem jahrelangen Einstellungsstopp direkt betroffen gewesen. Dadurch konnte kein sukzessiver Generationenwechsel in der Belegschaft stattfinden, was teilweise Personalengpässe oder Konflikte zwischen jüngeren und deutlich älteren Mitarbeiter*innen bezüglich Arbeits- und Führungskultur hervorrufen würde. Dennoch beschrieben die Expert*innen die Situation in den verschiedenen landeseigenen Betrieben recht unterschiedlich. Als zentraler Faktor kristallisierte sich dabei heraus, ob das jeweilige Unternehmen eine gezielte Rekrutierungs- und Bindungsstrategie verfolgte, um die Berufe attraktiv zu halten. Alle drei hier untersuchten Unternehmen unterlagen als landeseigene Betriebe dem Landesgleichstellungsgesetz, in dem eine konsequente Frauenförderung vorgesehen ist. Trotzdem seien der Institutionalisierungsgrad und die gelebte Gleichstellungspraxis sehr unterschiedlich.

Arbeitssituation und Gleichstellung vor der Pandemie

Die Branchen Verkehr, Wasserversorgung und Abfallentsorgung sind stark männerdominierte Branchen. Der Frauenanteil lag in der Verkehrsbranche beispielsweise bei circa 20 Prozent, wobei Frauen hier vorrangig im Verwaltungsbereich beschäftigt waren (Frauenanteil von 50 Prozent). In den gewerblichen Bereichen der Unternehmen dagegen waren Frauen stark unterrepräsentiert. Jobs in diesen gewerblichen Bereichen waren insbesondere für gering qualifizierte Arbeitnehmer*innen sehr attraktiv, da sie vergleichsweise sicher und gut entlohnt waren. Dementsprechend waren diese Jobs hart umkämpft. Zudem wurde versucht, freie Stelle mit Personen aus der eigenen Familie oder aus dem privaten Netzwerk zu besetzen. Dieses System bezeichnete ein*e Interviewpartner*in als „Erbmonarchie" (Interview 18), die es bei einer stark männerdominierten Belegschaft für Frauen enorm schwierig machen würde, einen dieser begehrten Jobs zu erhalten.

Generell wurde die Integration von Frauen in diese männerdominierten gewerblichen Bereiche als recht schwierig beschrieben. Frauen würden von männlichen Kollegen häufig als Bedrohung wahrgenommen werden. Durch ein subtil bis offen frauenfeindliches Arbeitsklima mit rauem Umgangston käme es zu einer hohen Fluktuation weiblicher Mitarbeiterinnen. Deshalb sei auch die absolute Mehrheit der Führungspositionen in diesen beiden Branchen mit Männern besetzt. Dazu würde zumindest in Teilen auch die bestehende Vollzeitnorm für Führungskräfte beitragen, da auch Väter in Teilzeit bei der Besetzung benachteiligt würden.

Insgesamt konnte mit Blick auf die Gleichstellung bzw. die Frauenförderung in beiden Branchen festgestellt werden, dass diese entscheidend von der Unternehmensführung und bestimmten Schlüsselpositionen im Unternehmen abhingen („powerful allies"): In dem Unternehmen, in dem eine gezielte Frauenförderung bei der Rekrutierung und Personalentwicklung gelebte Praxis war, konnte der Frauenanteil gesteigert werden, auch in Führungspositionen. Dabei spielten Rekrutierungskampagnen für Frauen, eine Frauenquote für Führungspositionen in allen Unternehmensbereichen zusammen mit monetären Strafen bei Nichterreichen und ein gezieltes Heranführen von Frauen an Führungspositionen (sogenanntes „job shadowing") eine wichtige Rolle. Um insbesondere auch für neue Mitarbeiterinnen ein frauenfreundlicheres Arbeitsklima zu schaffen und damit Fluktuation zu vermeiden, wurden sie nur in Teams mit mindestens einer weiteren Frau eingesetzt.

Auch die Verfügbarkeit von betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hing stark von der Unternehmensführung ab, jedoch auch vom konkreten Arbeitsbereich: Während in den Verwaltungsbereichen vielfältige flexible Arbeitszeitmodelle, Eltern-Kind-Büros sowie eine Dienstvereinbarung zu Telearbeit und mobilem Arbeiten existierten, konnten diese Instrumente im gewerblichen Bereich – beispielsweise aufgrund von Schicht- oder Kolonnenarbeit – nur begrenzt zum Einsatz kommen. Ein Unternehmen, das auch als „familienfreundlicher Arbeitgeber" zertifiziert war, hatte

dennoch einige Instrumente für eine verbesserte Vereinbarkeit eingeführt, die auch für den gewerblichen Bereich relevant waren: Ausbildung in Teilzeit, generell die Ausschreibung von vielen Teilzeitstellen mit einem (Rückkehr-)Recht auf Vollzeit, das Ausklammern bestimmter Schichten in Randzeiten für Eltern sowie eine Notfallbetreuung mit externen Erzieher*innen. Trotz dieser vergleichsweise guten betrieblichen Vereinbarkeitsstrukturen wurde betont, wie sehr die Möglichkeit, die verfügbaren Angebote letztendlich auch nutzen zu können, von den einzelnen Führungskräften abhinge.

Arbeitssituation und Gleichstellung während der Pandemie

In den drei männerdominierten Unternehmen der kritischen Infrastruktur kam es den Expert*innen zufolge zu keiner flächendeckenden Ausdehnung der Arbeitszeit. Während in einem Unternehmen Kurzarbeit durch das Umsetzen von Mitarbeiter*innen und die flexible Anpassung von Tätigkeitsfeldern (z.B. Hygiene- und Schutzmaßnahmen) bisher vermieden werden konnte, musste in den beiden anderen Unternehmen zumindest teilweise auf Kurzarbeit zurückgegriffen werden. Entlassungen konnte damit verhindert werden. Für alle Mitarbeiter*innen, deren Tätigkeiten sich zumindest teilweise von zu Hause erledigen ließen, wurde sehr schnell Heimarbeit eingeführt oder ausgedehnt. Diese schnelle Umstellung war aufgrund einer guten IT-Infrastruktur und -Mitarbeiter*innen möglich, wodurch in kurzer Zeit zusätzliche Remote-Zugänge eingerichtet werden konnten. Für diejenigen, die im gewerblichen Bereich arbeiteten und damit entweder direkten Kund*innenkontakt hatten oder an die Arbeitsstätte gebunden waren, wurden vielfältige Sicherheitsvorkehrungen getroffen und Arbeitszeiten flexibilisiert: unterschiedlicher Schichtbetrieb für verschiedene Gruppen, Vertrauensarbeitszeit oder kleinere, feste Teams, die im Wechsel für zwei Wochen im Dienst waren. Dennoch war insbesondere zu Beginn der Pandemie die Angst vor einer Infektion mit dem Corona-Virus bei den Beschäftigten mit direktem Kund*innenkontakt sehr groß.

Durch die Ausdehnung des mobilen Arbeitens, was hauptsächlich im Verwaltungsbereich und somit überwiegend von Frauen genutzt werden konnte, entstanden geschlechterbezogene Konflikte: Einige Männer fühlten sich den Frauen gegenüber benachteiligt, da sie sich im gewerblichen Bereich einem höheren Infektionsrisiko aussetzen mussten. Das Homeoffice wurde aber auch kritisch bewertet, da insbesondere weibliche Beschäftigte dadurch wieder in die private Sphäre des Zuhauses abgedrängt würden. Außerdem wurde unseren Expert*innen von einigen Mitarbeiter*innen ein angespanntes Arbeitsklima im Zuge der Ausdehnung des Homeoffice geschildert, da manche Führungskräfte die geringere Möglichkeit zur Arbeitskontrolle bemängelten. Das habe auch zu Diskussionen über eine Rückkehr der kompletten Belegschaft in den Präsenzbetrieb während der Sommermonate geführt – was viel Unmut in der Belegschaft hervorgerufen habe. Ebenfalls für Unmut und Sorgen bei den Beschäftigten habe eine Debatte über Einsparpotenziale beim Personal gesorgt, die während der Pandemie auf Führungsebene einsetzte: Der lang anhaltende Krisenmodus, also das Erbringen der gleichen Leistung in kleineren Teams, solle

der neue Normalzustand werden. Hier sahen sich vorrangig die (männlichen) Beschäftigten im gewerblichen Bereich stark benachteiligt, da aufgrund ihres außerordentlichen Engagements im letzten Jahr nun ihr Arbeitsplatz gefährdet sei.

Zum Thema Vereinbarkeit wurde aus einem Unternehmen berichtet, dass insbesondere bei Frauen in den ersten Wochen der Pandemie ein erhöhter Krankenstand auftrat, der wieder abnahm, nachdem sich die Beschäftigten in einem neuen Vereinbarkeitsarrangement eingerichtet hatten. Mit diesem Umstand ging das Unternehmen bewusst großzügig um, genauso wie mit dem Thema Vertrauensarbeitszeit, um die Mitarbeiter*innen zu unterstützen. Außerdem wurden Engpässe bei der Kinderbetreuung durch die Vereinbarkeitsangebote, die bereits vor der Pandemie im Unternehmen zur Verfügung standen, abgefedert. Auch die (Frauen-)Förderinstrumente wurden, so gut es ging, aufrechterhalten.

Fazit – Bedeutung für die Gleichstellung

Im Gegensatz zu den meisten frauendominierten Branchen mit einem hohen Anteil an systemrelevanten Berufen war die große Mehrheit der Frauen in den männerdominierten Branchen der kritischen Infrastruktur nicht vor Ort an am regulären Arbeitsplatz tätig, sondern arbeitete vorrangig von zu Hause. Damit waren sie einerseits besser vor einer Infektion geschützt als ihre männlichen Kollegen, andererseits jedoch auch von den Nachteilen des Homeoffice in Pandemiezeiten betroffen: Das Arbeiten von zu Hause hatte ein sehr eingeschränktes Vereinbarkeitspotenzial, wenn gleichzeitig zu Hause auch mehr Care-Arbeit geleistet werden musste (Homeschooling, Essensversorgung etc.). Außerdem wurde anhand der hier untersuchten Betriebe sehr deutlich, welche entscheidende Rolle mächtige Verbündete sowie eine (vor-)gelebte geschlechtergerechte Unternehmenskultur für die Arbeitssituation von Frauen in männerdominierten Branchen spielen: In einem der hier untersuchten Betrieb konnten Frauen – und insbesondere Mütter – auf eine vergleichsweise gut ausgebaute Vereinbarkeitsinfrastruktur zurückgreifen. Zudem wurden Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen auch in der Pandemie bewusst fortgeführt.

3.3.1.2 Branchen mit geringem Anteil an systemrelevanten Berufen

In diesem Unterkapitel werden nun die Ergebnisse zu den Auswirkungen der Pandemie auf die Erwerbssituation von Frauen in Branchen mit einem geringen Anteil an systemrelevanten Berufen vorgestellt. Inwiefern können die regulären Tätigkeiten nach wie vor ausgeführt werden? In welchem Ausmaß wird Kurzarbeit eingesetzt? In welchem Ausmaß finden Laden- und Geschäftsschließungen statt? Für diese Branchen werden wir die Ergebnisse für frauendominierte bzw. gemischte Branchen vorstellen und diese dann mit einem Beispiel einer männerdominierten Branche kontrastieren.

Handel, Gastgewerbe und Tourismus

In vier Interviews wurde uns Auskunft zu den folgenden frauendominierten und gemischten Branchen mit einem geringen Anteil an systemrelevanten Berufen gegeben: Handel, Gastgewerbe und die Tourismus-Sparte innerhalb der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen. Diese Branchen weisen entweder ein gemischtes Geschlechterverhältnis auf oder sind frauendominiert.

Branchenkontext

Unseren Interviewpartner*innen zufolge waren Handel und Touristik vor der Pandemie von einer starken Verlagerung des Geschäfts ins Internet gekennzeichnet: Während große Online-Händler wie Zalando oder Amazon zu immer größeren Arbeitgebern in Berlin geworden seien, hätten große Warenhäuser wie zum Beispiel Karstadt an Bedeutung verloren. Die Gewerbemieten seien zwar stark gestiegen, aber generell sei die wirtschaftliche Situation im Jahr vor der Pandemie gut für die Betriebe gewesen, es habe kein Personalmangel geherrscht. Gleichzeitig sei die Tarifbindung im Handel seit 2000 enorm gesunken, der Organisationsgrad sei dadurch mittlerweile vergleichsweise gering. Immerhin hätte sich die Einführung des Mindestlohns positiv auf die geringfügige Beschäftigung ausgewirkt, die seitdem zurückgehe.

Unser*e Interviewpartner*in aus der Touristik erläuterte, dass es dort durch die Verlagerung des Geschäfts ins Internet zu Filialschließungen und mehr Arbeit im Homeoffice (ohne Rückkehrrecht) komme. Darüber hinaus hätten sich im Laufe der letzten Jahre auch die Tätigkeiten und Arbeitsprozesse stark in Richtung „Callcenter-Strukturen“ (Interview 32) entwickelt, wodurch ein selbstbestimmtes Arbeiten immer weniger möglich sei. Durch diese Transformation sei die Attraktivität der Branche gesunken, sodass auch die Zahl an Bewerbungen für Ausbildungsplätze abnehme. Auch in der Touristik sei der gewerkschaftliche Organisationsgrad sehr gering, insbesondere bei kleinen Reisbüros.

Das Gastgewerbe, so unser*e Expert*in, sei – und hier insbesondere die Hotellerie – von einem großen Fachkräftemangel bei einer gleichzeitigen Ausdehnung der geringfügigen Beschäftigung geprägt gewesen. Als zentrale Ursache für diesen Fachkräftemangel wurde – wie auch in der Touristik – die gesunkene Attraktivität dieser Ausbildungsberufe genannt, da in diesen Branchen vergleichsweise harte Arbeitsbedingungen mit zusätzlich eher schlechten Verdienstmöglichkeiten einhergehen würden.[30]

[30] Dem Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit zufolge lag der Median der monatlichen Bruttoentgelte in Berlin für eine Fachkraft im Tourismus bei 2.469 Euro, für eine Hotelfachkraft bei 2.153 Euro und bei einer Restaurantfachkraft sogar bei nur 1.762 Euro.

Arbeitssituation und Gleichstellung vor der Pandemie

Das Gastgewerbe weise eine recht ausgewogene Geschlechterverteilung auf, Handel und Touristik seien dagegen frauendominierte Branchen.[31] Unseren Interviewpartner*innen zufolge seien Teilzeit- und Minijobs weit verbreitet, in der Touristik würden aber auch viele Mütter vollzeitnah (30 Stunden/Woche) arbeiten. Der hohe Anteil an geringfügiger Beschäftigung im Gastgewerbe und im Handel wurde als problematisch eingeschätzt, da es sich um ein relativ ungeschütztes Arbeitsverhältnis handele, in dem kein Anspruch auf Arbeitslosengeld I oder Kurzarbeitergeld bestünde und die meisten Beschäftigten ihre Arbeitnehmerrechte kaum kennen würden.

Mit Blick auf die Karrierechancen von Frauen in diesen Branchen berichteten unsere Expert*innen, dass im Handel Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert seien (Interview 27). Dagegen wurden die Touristik und das Gastgewerbe als eher durchlässig für Frauen beschrieben.

Dennoch hätten weder Gleichstellung noch Vereinbarkeit in einer dieser Branchen einen hohen Stellenwert. In diesem Zusammenhang sprach ein*e Expert*in von „patriarchal geprägten KMUs[32]“ (Interview 6). Demensprechend bestehe das Hauptinstrument der Vereinbarkeit in der Teilzeitbeschäftigung, mobiles Arbeiten sei aufgrund des direkten Kund*innenkontakts kaum verbreitet. Weiterhin sei die Arbeit vorrangig in Schichtdiensten organisiert, wodurch die Vereinbarkeit auch häufig von der Rücksichtnahme im Team und von Vorgesetzten abhängen würde. Unser*e Interviewpartner*in in der Touristik ergänzte, dass es zwar viele verschiedene Teilzeitmodelle, aber keine flexiblen Arbeitszeitmodelle gebe. Gleichzeitig werde den Beschäftigten jedoch eine hohe Flexibilität und teilweise Bereitschaft zu Nacht- und Wochenenddiensten (mit entsprechenden Zuschlägen) abverlangt. Die Vereinbarkeit im Gastgewerbe wurde gar als „absolut rudimentär“ (Interview 8) bezeichnet, in der Hotellerie sei ein 24-Stunden-Schichtbetrieb mit wenig Flexibilität und Entgegenkommen üblich. Aufgrund dieser schlechten Vereinbarkeitssituation würden verstärkt gut qualifizierte junge Mütter aus der Hotellerie abwandern, was den Fachkräftemangel weiter verschärfe. Unserer*m Interviewpartner*in zufolge könnte möglichweise durch diesen Druck in manchen Betrieben ein Umdenken in Gang gesetzt werden.

Arbeitssituation und Gleichstellung während der Pandemie

Unseren Interviewpartner*innen zufolge führten die lang andauernden Schließungen in allen drei Branchen zu dramatischen Umsatzeinbrüchen: Im Gastgewerbe seien zum einen die Restaurants und Hotels direkt von den Ladenschließungen und dem sogenannten

[31] Vergleiche hierzu Tabelle 2 im Unterkapitel 3.1.1.
[32] KMU steht für kleine und mittelständische Unternehmen.

Beherbergungsverbot betroffen gewesen. Zum anderen sei aber auch aufgrund der massiven Ausdehnung des Homeoffice ein großer Teil der Betriebsgastronomie – in der wiederum Frauen stark vertreten sind – zum Erliegen gekommen (Interview 8). Innerhalb des Berliner Handels hätte es vor allem die Sparten Mode, Sportartikel und Spielwaren hart getroffen: Im Jahr 2020 sei das Ostergeschäft komplett ausgefallen, wodurch einige Betriebe bereits mit einem Minus ins Wintergeschäft gingen. Das Weihnachtsgeschäft wiederum, das normalerweise 20 bis 30 Prozent des Jahresumsatzes ausmache, sei deutlich eingeschränkt gewesen, sodass es einige existenzgefährdende Umsatzeinbrüche gegeben hätte. Gerade in der Textilsparte seien die vor der Pandemie bereits geplanten Personaleinsparungen sowie Ladenschließungen seit Pandemiebeginn massiv vorangetrieben und umgesetzt worden. Im Gegensatz dazu seien die großen Online-Händler die klaren wirtschaftlichen Gewinner der Pandemie mit zum Teil immensen Umsatzsteigerungen. Gleichzeitig seien es jedoch auch diese großen Online-Händler, die keine Tariflöhne zahlten (Interview 27). Unser*e Interviewpartner*in im Bereich Touristik berichtete von temporären Umsatzeinbrüchen von bis zu 90 Prozent (Interview 32). Aus diesem Grund seien spätestens im Jahr 2022 mit Auslaufen der Kurzarbeit einige Insolvenzen sowie ein massiver Stellenabbau in den verbleibenden Unternehmen zu befürchten, circa 80 Prozent der Beschäftigten in der Touristik würden um ihre Jobs bangen:

„Das lange Ende kommt noch im nächsten Jahr. Ich glaube, '22 wird für die Touristik ein richtig hartes Jahr werden, weil da muss man auch gucken, wir werden, selbst wenn die Umsätze dann wieder steigen, weil die Leute mehr reisen, wir werden aber nicht schlagartig auf dem Stand von 2019 sein." (Interview 32)

Wie wir schon in den Analysen der administrativen Daten gezeigt haben, wirkte sich diese einschneidende ökonomische Situation in den Branchen sehr unterschiedlich auf die Beschäftigten aus. Unseren Interviewpartner*innen im Gastgewerbe, Handel und in der Touristik zufolge seien die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten größtenteils in Kurzarbeit geschickt worden: Im Gastgewerbe seien im März und April 2020 zwischen 80 und 100 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betroffen gewesen (Interview 8). Im Handel seien aufgrund der Ladenschließungen die allermeisten in die sogenannte Kurzarbeit Null[33] gegangen, was aufgrund der generell niedrigen Löhne und der hohen Teilzeitbeschäftigung für die Beschäftigten in finanzieller Hinsicht „Drama pur" (Interview 27) gewesen sei. Genauso hätten sich die meisten Beschäftigten in der Touristik seit Pandemiebeginn zwischen Kurzarbeit 70 und 90 hin und her bewegt (Interview 32). Die geleistete Arbeitszeit sei fast vollständig ins Homeoffice verlagert worden. Den Mitarbeiter*innen hätte es freigestanden, ihre Büroausstattung mitzunehmen.

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Pandemie sei die Kurzarbeit unseren Interviewpartner*innen zufolge zum primären Vereinbarkeitsinstrument

[33] Bei der Kurzarbeit Null beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent.

geworden. Zum Teil hätten Beschäftigte mit Kindern berichtet, dass sie nur aufgrund der Kurzarbeit in der Lage gewesen seien, den zeitlichen Mehraufwand für Homeschooling und Kinderbetreuung zu stemmen. Unser*e Interviewpartner*in im Handel fügte hinzu, dass die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit generell von der Größe des Unternehmens abhängig seien: Während in den großen Handelshäusern fast die komplette Belegschaft ins Homeoffice geschickt worden sei (im zweiten Lockdown dann auch mit technischer Ausstattung), müssten die kleinen und mittleren Betriebe permanent flexibel sein, um sich individuell an betriebliche und private Situationen anzupassen.

Unser*e Interviewpartner*in aus dem Gastgewerbe hat die besonders schwierige Situation für geringfügig Beschäftigte, was mehrheitlich Frauen seien, folgendermaßen beschrieben:

„[Es waren] grade die geringfügig Beschäftigten die ersten [...], die zu den Verlierern der Pandemie und der Arbeitssituation und der Schließung gezählt haben, weil die sind natürlich überhaupt nicht sozialversicherungspflichtig abgesichert. Sie kriegen kein Arbeitslosengeld, sie kriegen kein Kurzarbeitergeld und normalerweise hätten sie von dem Unternehmen weiterbeschäftigt werden müssen mit ihrer geringfügigen Beschäftigung. Tatsächlich sind sie aber nicht weiterbeschäftigt worden, sie haben auch keine Kündigung bekommen, sie sind einfach nicht beschäftigt worden und dann auch nicht bezahlt worden und nur in der Promilleebene haben sich Menschen überhaupt dagegen zur Wehr gesetzt." (Interview 8)

Dementsprechend seien viele der geringfügig Beschäftigten entweder arbeitslos geworden und damit auf Grundsicherungsleistungen angewiesen oder in eine andere Branche gewechselt. Generell sei im gesamten Gastgewerbe – auch bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fachkräften –eine deutliche Abwanderung aus der Branche spürbar (Interview 8). Dabei würden nicht nur rein finanzielle Sorgen eine Rolle spielen, sondern auch die wahrgenommene Perspektivlosigkeit, also dass „die einfach das Gefühl haben, seit Monaten nicht mehr gebraucht zu werden, und das wirkt sich natürlich auch psychologisch aus" (Interview 8). Auch in der Touristik würden seit Pandemiebeginn viele Beschäftigte aus der Branche abwandern (Interview 32). Dies hänge zum einen mit der ökonomisch desolaten Lage der Branche zusammen. Zum anderen aber auch mit der drastischen Umstrukturierung hin zum reinen Online-Business, wonach die fortbestehenden Stellen zukünftig komplett ins Homeoffice verlagert werden sollen, um betriebliche Kosten für Büroflächen, Reinigung etc. einzusparen. Im Fall des hier näher untersuchten Unternehmens seien den Mitarbeiter*innen Änderungskündigungen ausgesprochen worden, wenn sie diese de facto Homeoffice-Pflicht abgelehnt hätten. Aufgrund dieser Abwanderung und der erwartbaren, weiter sinkenden Zahl an Auszubildenden befürchtet unser*e Expert*in in zwei bis drei Jahren eine nochmalige Verschärfung des bestehenden Fachkräftemangels.

Fazit – Bedeutung für die Gleichstellung

Aufgrund des hohen Frauenanteils im Handel und in der Touristik sowie des relativ stark mit Frauen besetzten Gastgewerbes sind insbesondere Frauen von Kurzarbeit und des

Verlusts ihrer geringfügigen Beschäftigung betroffen. Auch wenn die Kurzarbeit wichtiges Instrument zur (vorläufigen) Vermeidung von Arbeitslosigkeit ist, müssen die Beschäftigten zum Teil massive Einkommensverluste hinnehmen. Diese Einkommensverluste sind in den hier betrachteten Branchen besonders dramatisch und potenziell armutsgefährdend, da die Verdienste generell gering sind und der Teilzeitanteil bei Frauen vergleichsweise hoch ist. Eine*r Interviewpartner*in befürchtet eine retraditionalisierende Wirkung der Kurzarbeit bzw. der Arbeitslosigkeit insbesondere für Mütter: Wenn sie nun aufgrund der Pandemie vermehrt Care- und Hausarbeit übernähmen, könnte das eine Rückkehr auf den Arbeitsmarkt nach der Pandemie verhindern.

Verarbeitendes Gewerbe

Diese Ergebnisse zu frauendominierten Branchen, die einen geringen Anteil systemrelevanter Berufe aufweisen und gleichzeitig aber stark von der Pandemie betroffen waren, werden nun mit einer entsprechenden männerdominierten Branche kontrastiert: dem verarbeitenden Gewerbe.

Branchenkontext

Berlin verfüge über „ein Potpourri an Industrie", so unser*e Interviewpartner*in (Interview 7), innerhalb dessen die traditionelle Produktion wie Metall- und Elektroindustrie mit vielen un- und angelernten Beschäftigten immer noch stark vertreten sei. Mittlerweile gebe es jedoch auch einen beachtlichen Zuwachs in der Plattformökonomie und der Softwareentwicklung, in der eher hoch qualifizierte Mitarbeiter*innen tätig seien. Generell sei die Industrie in den letzten Jahren sehr stark vom technologischen Wandel und der Globalisierung betroffen, wodurch viele Arbeitsplätze entweder wegrationalisiert oder verlagert worden seien. Im verarbeitenden Gewerbe gebe es eine lange Tradition starker Interessenvertretung und einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad.

Arbeitssituation und Gleichstellung vor der Pandemie

Im Hinblick auf den Frauenanteil im verarbeitenden Gewerbe betonte unser*e Expert*in, dass Berlin aufgrund der Historie der verlängerten Werkbänke[34] Westberlins mit 21 Prozent einen höheren Frauenanteil hätte als der Bundesdurchschnitt (18 Prozent). Der vergleichsweise hohe Frauenanteil in der Produktion würde allerdings mit dem Ausscheiden älterer Arbeitnehmer*innen sinken, während der Anteil an gut qualifizierten Frauen im Angestelltenbereich hoch sei und weiter steige.

Ähnlich wie unsere Interviewpartner*innen in den männerdominierten Branchen Verkehr und Wasserver- sowie Abfallentsorgung dargelegt hatten, biete auch im verarbeitenden Gewerbe der Verwaltungsbereich bessere Möglichkeiten zur

[34] Auslagerung gewisser vor- oder nachgelagerter Arbeiten an einem Produkt aus der Produktion.

Teilzeitbeschäftigung und flexibleren Arbeitszeitmodellen als der Produktionsbereich. Mobiles Arbeiten sei vor der Pandemie eher unüblich gewesen – auch im Verwaltungsbereich. Unser*e Interviewpartner*in führte Letzteres darauf zurück, dass dafür ein zu großer Aufwand notwendig sei, um die Arbeitsprozesse entsprechend anzupassen. Zudem würden Zweifel an der Produktivität der Mitarbeiter*innen bestehen, wenn sie von zu Hause arbeiteten (Interview 7). Hinsichtlich der Verdienste im verarbeitenden Gewerbe gebe es aufgrund der tariflich festgelegten Entgeltgruppen keine direkte Diskriminierung von Frauen. Indirekt würde diese aber aufgrund der geringeren Berufserfahrung von Frauen zum Tragen kommen, da sie häufigere und längere familienbedingten Unterbrechungszeiten hätten. Trotz des geringen Frauenanteils in der Branche gebe es mittlerweile Bemühungen, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit sowie gezielte Weiterqualifizierungen für Frauen einzuführen. Außerdem sei 2018 der sogenannte Tarifvertrag T-Zug abgeschlossen worden, der Arbeitnehmer*innen im Schichtdienst oder mit Familienverpflichtungen (Kinder unter acht Jahren oder pflegebedürftige Angehörige) entweder mehr Entgelt oder bis zu acht Tagen mehr bezahlte Freistellung im Jahr gewähre.

Arbeitssituation und Gleichstellung während der Pandemie

Die Pandemie hat das verarbeitende Gewerbe je nach Sparte und Einbindung in (internationale) Lieferketten unterschiedlich stark getroffen. Insbesondere dort, wo die Zulieferung aus China in den ersten Monaten unterbrochen wurde und nicht durch andere, europäische Zulieferer ersetzt werden konnte, sei die Produktion in Berlin zumindest temporär zusammengebrochen. Unser*e Expert*in berichtete, dass die Betriebe in Berlin zu Beginn der Pandemie sehr stark auf das Instrument der Kurzarbeit – insbesondere für Beschäftigte im Produktionsbereich – zurückgegriffen hätten (Interview 7). Gleichzeitig seien so gut wie alle Beschäftigten im Verwaltungsbereich – und damit viele Frauen – ins Homeoffice geschickt worden. Darüber hinaus sei das Instrument der zusätzlichen Tage bezahlter Freistellung auf weitere Personengruppen ausgedehnt worden. Im Pandemieverlauf sei die Produktion in angepasstem Rhythmus sowie rotierenden Teams wieder angelaufen, wobei in einigen Unternehmen zumindest zeitweise wiederholt Kurzarbeit angemeldet worden sei.

Ähnlich wie in den oben betrachteten männerdominierten Branchen mit einem hohen Anteil systemrelevanter Berufe hat auch unser*e Expert*in von Unstimmigkeiten zwischen der Belegschaft im Verwaltungs- und Produktionsbereich berichtet, die aufgrund der Pandemie verstärkt wurden:

„[D]ie großen Firmen haben alles nach Hause geschickt, was keine Maschine brauchte, also keine Maschine, die sie nicht mitnehmen können [...]. Die Menschen, die aber in der Produktion gearbeitet haben, konnten ja nicht die Maschinen mitnehmen, das heißt, da haben wir eine erste Spaltung, wenn Sie so wollen, die auch die Menschen so erlebt haben, ja, und jetzt kann man sagen, in der Regel sind mehr Männer in der Produktion als Frauen und wenn ich jetzt aber auf der ersten Ebene bleibe, also Produktion und Angestelltenbereich, dann muss man das einfach ein Stück

vergegenwärtigen. Also die, die in den Werken waren, haben dann gesagt: ‚Super, die andern können jetzt zu Hause bleiben und werden geschützt und wir haben das nicht'." (Interview 7)

Zusätzlich hat unser*e Interviewpartner*in eine zunehmende Spaltung hinsichtlich der (Anerkennung von) Care-Arbeit hervorgehoben:

„[E]s wurden alle nach Hause geschickt, ja. Und wer mal in den Betrieb kommen durfte, das wurde genau reguliert, ja. Nur, und da fängt der Unterschied an, zumindest so war das eine Stimme, die sagte, dass wir oder dass ich als Mutter dann noch gleichzeitig mich darum kümmere, dass das Kind jetzt Mittagessen kriegt, dass das Kind Homeschooling macht, das war normal. Wenn der Vater das gemacht hat, da haben sie [gesagt]: ‚Oh, du kriegst aber viel hin', ja. Also, sozusagen die männlichen Kollegen bekommen ihre Familienarbeit explizit anerkannt von anderen Kollegen oder von Vorgesetzten." (Interview 7)

Grundsätzlich sei das Homeoffice von den Mitarbeiter*innen positiv aufgenommen worden, insbesondere am Anfang. Im weiteren Pandemieverlauf habe die Begeisterung nachgelassen, weil der fachliche und soziale Austausch fehlen würden. Außerdem würden sich insbesondere Mütter über die große Mehrbelastung durch Kinderbetreuung und Homeschooling beklagen. Zum Befragungszeitpunkt (Mitte Januar 2021) sei die Stimmung unter den weiblichen Beschäftigten eher schlecht gewesen:

„So, sie sind es leid, ja, das kann ich sagen, das kommt auch bei uns an, sie wissen nicht mehr, wie sie das schaffen sollen und es fehlt einfach durch die Bank an Entlastungen für Frauen, weil sie das mit dem Homeschooling und auch mit dem Kindergarten, also wenn die Kinder einfach zu Hause sind, weil es einfach eine riesengroße Belastung ist. So, und da sehe ich, sind sie eher am Ende, ja, und trotzdem halten sie noch durch." (Interview 7)

Im Einklang mit dieser Einschätzung stünden auch die Befunde einer Mitarbeiter*innenbefragung im verarbeitenden Gewerbe, der zufolge deutlich mehr Frauen – vor allem junge Mütter – angegeben hätten, dass die zusätzlich anfallende Kinderbetreuung ohne Kurzarbeit schwierig zu bewältigen gewesen wäre. Gleichzeitig gab unser*e Interviewpartner*in an, dass einige Vorgesetzte gerade Mitarbeiter*innen im Homeoffice entgegenkommen würden, indem sie nicht so genau überprüfen würden, ob das Soll an Arbeitsstunden tatsächlich auch geleistet würde.

Fazit – Bedeutung für die Gleichstellung

Auch wenn in Berlin noch vergleichsweise viele Frauen in der Produktion tätig sind, so handelt es sich dabei dennoch um eine Minderheit. Die allermeisten Frauen in dieser Branche arbeiten im Verwaltungsbereich. Grundsätzlich scheinen Frauen im Verwaltungsbereich des verarbeitenden Gewerbes vergleichsweise gute Arbeitsbedingungen, adäquate Verdienste sowie einige Instrumente für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorzufinden. Das liegt auch an der relativ starken gewerkschaftlichen Interessenvertretung, die sich beispielsweise auch für ein zukünftiges Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit stark macht. Da die Tätigkeiten im Verwaltungsbereich größtenteils auch von zu Hause erledigt werden können, ist das Infektionsrisiko für die meisten

weiblichen Beschäftigten vergleichsweise gering. Dieser Umstand hat anscheinend die bestehende Spaltung zwischen Beschäftigten im Verwaltungs- und Produktionsbereich und darauf zurückgehende Konflikte noch weiter verschärft, die auch entlang einer Geschlechterlinie verlaufen. Dadurch könnte sich die Arbeitsatmosphäre für Frauen in einem männerdominerten Feld verschlechtern. Für die meisten Mütter in dieser Branche bestand die größte Herausforderung darin, den monatelangen Spagat zwischen Homeoffice und Homeschooling bzw. Kinderbetreuung zu schaffen. Frauen würden hier ganz klar den Löwenanteil übernehmen. In diesem Kontext erwähnte unser*e Interviewpartner*in auch die Kurzarbeit als entlastendes Vereinbarkeitsinstrument. Dagegen könne zum Befragungszeitpunkt nicht geschlussfolgert werden, dass Frauen aufgrund der Pandemie in ihrer beruflichen Entwicklung weiter ins Hintertreffen gerieten.

Die bisherigen Analysen konnten deutlich zeigen, wie sehr die Auswirkungen der Pandemie auf die Erwerbssituation von Frauen von der jeweiligen Branche abhängen. Unabhängig von der Branche kommt es aber auch auf die Art der Erwerbstätigkeit an, also ob man Arbeitnehmer*in oder Selbstständige*r ist. Nachdem wir bisher die Erwerbssituation von abhängig Beschäftigten betrachtet haben, widmen wir das folgende Unterkapitel der Erwerbssituation von Selbstständigen in Berlin.

3.3.2 Selbstständige

Anhand der Ergebnisse der „Corona-Alltag"-Studie und der Auswertungen der administrativen Daten konnten wir zeigen, dass Selbstständige besonders stark von den Folgen der Corona-Pandemie betroffen waren und sind. Wir haben mit fünf Expert*innen Gespräche geführt, die uns umfangreiche Informationen zu der Situation von selbstständig erwerbstätigen Frauen in verschiedenen Branchen (insbesondere Kunst und Unterhaltung, Gesundheitswesen, Handel und Handwerk) liefern konnten.

Kontext der Selbstständigen in Berlin

Generell sind in Berlin mehr Personen als Selbstständige erwerbstätig als im restlichen Bundesgebiet und auch der Frauenanteil an allen Selbstständigen fällt höher aus (vgl. Kapitel 3.3.2). Viele Selbstständige seien in den Bereichen Wirtschafts- und Rechtsberatung, ambulante Pflege, Gastronomie und Eventbranche tätig und weniger in Bereichen wie Maschinebau oder Handel, die in anderen Bundesländern stärker vertreten seien (Interview 10, 14). Außerdem sei Berlin durch eine vergleichsweise große freischaffende Kunst- und Kulturszene geprägt (Interview 1). Diese freie Szene würde seit circa 25 Jahren stetig wachsen und auch viele Künstler*innen aus dem Ausland anziehen. Darüber hinaus stellte unser*e Handelsexpert*in fest, dass nahezu alle Handelssparten vor der Pandemie mit Zuwächsen versehen gewesen seien. Ähnlich sprach auch ein*e Expert*in von einem „goldenen Boden" für das Berliner Handwerk, also einer guten wirtschaftlichen Lage. In einigen Sparten herrsche Fachkräftemangel und es gebe zu wenige Auszubildende (Interview 3).

Mehrere Interviewpartner*innen berichteten von einem bevorstehenden Generationenwechsel in vielen KMUs, da in den nächsten Jahren die sogenannten Babyboomer in den Ruhestand gehen würden (Interview 3, 10). Zwei Interviewpartner*innen meinten, dass sich durch die nachfolgenden jüngeren Unternehmer*innen der Stellenwert von Gleichstellung und Vereinbarkeit erhöhen könne (Interview 3, 6). Gleichzeitig bräuchte es aber noch mehr sichtbare Vorbilder für weibliches Unternehmertum – auch in Schulbüchern oder Medien (Interview 10).

Als hemmende Faktoren benannten unsere Expert*innen die zunehmende Verdrängung von Betrieben und Gewerken aus dem Stadtzentrum aufgrund deregulierter und dadurch steigender Gewerbemieten (Interview 3, 6). Zudem sähen sich Unternehmer*innen und Soloselbstständige mit gesetzlichen Lücken beim Thema Scheinselbstständigkeit, komplizierten länderspezifischen Regularien im Gesundheitswesen sowie einer hinterherhinkenden Digitalinfrastruktur konfrontiert (Interview 6, 10):

„Also, wir haben nicht genügend Glasfaserkabel, wir haben nicht genügend Mbit, die durchgehen, wir haben alleine schon in den Verwaltungsbehörden eine Uraltausstattung, die jeder Sonstige mal schon auf den Müll geworfen hätte [...]. So, und dann wundert man sich, warum so viele Leute im Handel der Digitalisierung hinterherhinken, wenn schon mal nicht die Voraussetzungen stimmen. Also ich hab' jetzt grad neulich wieder geguckt, wie das ist da mit meinem Telefonanschluss, weil ich habe ein Internet, was nur 50 [Mbit] durchlässt, also ob's nicht mal inzwischen schneller ist, ich warte ja erst seit fünf Jahren, ist ja alles nicht so schlimm. Also ist doch unfassbar, oder?" (Interview 6)

Arbeitssituation und Gleichstellung vor der Pandemie

Wie wir in Unterkapitel 3.3.2 gesehen haben, ist die horizontale berufliche Geschlechtersegregation auch bei den Selbstständigen ausgeprägt: Frauen sind vergleichsweise häufig in den Branchen Gesundheitswesen sowie Erziehung und Unterricht selbstständig erwerbstätig – und seien selten in MINT-Bereichen oder im Digital-Business vertreten (Interview 10). Unseren Expert*innen zufolge seien Frauen zudem häufiger Soloselbstständige oder würden eher kleine Unternehmen führen (Interview 10). Die Frauenanteile variieren zum Teil aber auch stark innerhalb der Branche, was sich ganz gut am Beispiel der freien Kunst- und Kulturszene zeigt: Während Männer viel häufiger in der Bildenden Kunst und in der Musik vertreten seien, gebe es einen hohen Frauenanteil im Tanz, in der Lehre und in der kulturellen Bildung (Interview 1). Generell seien die Arbeitsbedingungen und die soziale Absicherung[35] in der freien Szene häufig sehr prekär, was Frauen jedoch noch stärker betreffen würde als Männer. Diese generelle Prekarität wurde teilweise darauf zurückgeführt, dass weder die finanziellen Ressourcen noch die

[35] Zum einen sei die Künstlersozialkasse (KSK) nicht für alle künstlerischen Sparten offen. Zum anderen benachteilige die neue Rentenregelung diskontinuierliche Erwerbsbiografien, wovon die meisten Künstler*innen betroffen seien (Interview 1).

Raumkapazitäten auch nur annähernd in dem Maße gestiegen seien wie die Zahl der Künstler*innen. Deshalb sei „der Überlebenskampf" in Berlin über die Zeit härter geworden (Interview 1).

Unser*e Expert*in für das Berliner Handwerk gab einen Frauenanteil von 30 Prozent an allen Handwerksbetrieben an, wobei dieser bei Frisör*innen, Kosmetiker*innen, in der Gebäudereinigung, Zahntechnik, Augenoptik, Hörgeräteakustik sowie in Bäckereien und Konditoreien zum Teil deutlich höher sei (Interview 3). Unsere Expert*innen berichteten für alle hier berücksichtigten Branchen deutlich geringere Verdienste für die jeweiligen Sparten bzw. Gewerke mit einem hohen Frauenanteil (Interview 1, 3, 6, 10). Für die freie Kunst- und Kulturszene wurde darüber hinaus eine ausgeprägte vertikale berufliche Geschlechtersegregation festgestellt: Demnach seien Frauen häufiger in den ausführenden Bereichen tätig, während Männer eher die Leitungspositionen innehätten (Interview 1).

Mit Blick auf das Thema Vereinbarkeit berichtete ein*e Expert*in, dass viele Frauen den Schritt in die Selbstständigkeit auch deshalb gehen würden, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erzielen: Die Selbstständigkeit ermögliche eine deutlich flexiblere Einteilung der Erwerbsarbeit und als Arbeitgeber*in könne man selbst passgenaue Arbeitszeitmodelle aufsetzen (Interview 10). Weiterhin schilderte ein*e Interviewpartner*in, dass selbstständig erwerbstätige Mütter aufgrund der eigenen Betroffenheit häufig sehr empathisch und flexibel gegenüber ihren eigenen Mitarbeiter*innen seien, was deren Vereinbarkeitssituation beträfe. Nichtsdestotrotz seien selbstständige Mütter genauso auf externe Kinderbetreuung angewiesen wie abhängig beschäftigte Mütter (Interview 10). Unsere Interviewpartner*innen der freien Kunst- und Kulturszene schilderten dagegen eine sehr schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf und sprachen von großen Zugeständnissen vonseiten der Familie: In der Bildenden Kunst beispielsweise sei die Norm der freien und kinderlosen Künstlerin aus den 1970er Jahren immer noch sehr wirkmächtig, wodurch Kinder häufig entweder verschwiegen werden oder Risse in der künstlerischen Biografie hinterlassen würden (Interview 1). Außerdem seien Kinder nicht immer in den sogenannten Künstlerresidenzen willkommen und würden erst seit drei Jahren bei Stipendien finanziell berücksichtigt werden. In anderen künstlerischen Sparten würden viele Reisen für Produktionen und Auftritte anfallen, bei denen Kinder und gegebenenfalls Partner*innen häufig mitkommen müssten.

Zum Thema Gleichstellung betonte ein*e Expert*in, dass zwischen weiblichen und männlichen Selbstständigen durchaus Unterschiede feststellbar seien: Neben den oben dargelegten Branchen- und Spartenunterschieden seien selbstständige Frauen oftmals weniger risikofreudig. Sie richteten ihre Unternehmen eher auf langfristige als kurzfristige Erfolge aus (Interview 10). In diesem Kontext bemängelte unser*e Interviewpartner*in, dass die bestehenden staatlichen Angebote für Gründungen und Wachstumsfinanzierung zu stark auf Start-ups im Tech-Bereich und Kredite bzw. Darlehen als

Finanzierungsformen zugeschnitten seien. Das entspreche nicht dem Bedarf von vielen weiblichen Selbstständigen.

Arbeitssituation und Gleichstellung während der Pandemie

Im Einklang mit unseren Befunden aus der „Corona-Alltag"-Studie berichteten unsere Expert*innen von dramatischen Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitssituation von Selbstständigen in Berlin. Davon ausgenommen seien Selbstständige, die entweder in systemrelevanten Bereichen (z.B. ambulante Pflege) tätig sind oder stark nachgefragte Dienstleistungen anbieten (z.B. Unternehmens- und Steuerberater*innen oder Wirtschaftsprüfer*innen) (Interview 10, 14). Doch auch in der ambulanten Pflege gebe es viele zusätzlich anfallende Kosten für die Unternehmen, wie beispielsweise die Beschaffung von Schutzmaterial (Interview 14).

Innerhalb der hier berücksichtigten Branchen seien jedoch die Sparten bzw. Gewerke mit hohem Frauenanteil besonders hart von der Corona-Pandemie getroffen worden: Unser*e Interviewpartner*in im Handwerk berichtete von massiven Umsatzeinbrüchen in Gewerken wie Frisör*innen, Kosmetiker*innen sowie in der Gebäudereinigung, während beispielsweise das männerdominierte Bau- und Ausbaugewerbe weitaus weniger stark betroffen sei:

„[D]ie Frauen gehen aus dieser Krise viel geschwächter hervor als die Männer." (Interview 3)

Auch bei den zumeist von Männern geleiteten Handelsunternehmen (mit Ausnahme Lebensmitteleinzelhandel) habe es einige existenzbedrohende Umsatzeinbrüche gegeben. Innerhalb des Handels sei jedoch die Mode- und Textilsparte, in der wiederum viele Frauen selbstständig seien, besonders hart von der Pandemie getroffen. Unser*e Branchenexpert*in erwartete nach dem schlechten Wintergeschäft für den Berliner Handel bis zu 30 Prozent Insolvenzen im Sommer 2021 (Interview 6).

Ähnliches wurde für die Kunst- und Kulturbranche geschildert: Aufgrund der Kontaktbeschränkungen seien zu Beginn der Pandemie sämtliche Veranstaltungen und Produktionen entweder abgesagt oder (auf unbestimmte Zeit) verschoben worden (Interview 1). Dadurch seien nicht nur existenziell bedrohliche Einkommensausfälle entstanden, sondern auch die in diesem Bereich äußert wichtige Akquise- und Netzwerkarbeit sei zusammengebrochen. Darüber hinaus hätten aufgrund der Kontaktbeschränkungen in vielen Fällen die Arbeitsräume (Ateliers, Proberäume etc.) nicht mehr genutzt werden können, da es sich oftmals um geteilte Räume handele. Gleichzeitig gebe es einige künstlerische Tätigkeiten – wie Musik- oder Tanzproben –, die regelmäßig stattfinden müssten, um ein bestimmtes Niveau aufrechtzuerhalten, die aber nicht ohne Weiteres ins Homeoffice verlagert oder alleine ausgeübt werden könnten:

„Für Musiker*innen sieht es z.B. schlagartig schon komplett anders aus, weil wenn ich zu Hause sein muss und als Musiker*in [...], das betrifft Tänzer*innen genauso, ich muss das sozusagen täglich machen eine bestimmte Zeit. Das kann ich aber zu Hause eben nicht ohne Weiteres, ich kann jetzt nicht

Horn üben acht Stunden, ohne dass meine Nachbarn mich irgendwann erdolchen logischerweise." (Interview 1)

Unsere Interviewpartner*innen aus der freien Kunst- und Kulturszene berichteten, dass sich auch im weiteren Pandemieverlauf ihre Situation kaum verbessert habe, da viele Produktionen aufgrund der strengen Hygieneauflagen und Abstandsregeln unwirtschaftlich seien. Außerdem sei das Ausfallrisiko – das immer wie ein Damoklesschwert über allem schwebe – nicht finanziell abgesichert (Interview 1). Dennoch habe es nach der anfänglichen „Schocklähmung" bei vielen Künstler*innen immense Bemühungen gegeben, um irgendwie weiterhin Kultur und Kunst zu schaffen – wenn auch oftmals auf eigenes finanzielles Risiko. Es sei viel unbezahlte Arbeit in die Entwicklung digitaler Konzepte und Veranstaltungen geflossen:

„Also, das Erste war eben [...] sozusagen diese Schocklähmung und bei manchen blieb es bei dieser Lähmung und bei anderen, dazu kann ich mich deutlich zählen, ging das in so eine Hyperaktivität, also das heißt, erst mal zu gucken, was ist zu retten und eigentlich nur noch mit sozusagen Retten wollen beschäftigt sein [...] Also, wenn ich mir ausrechne, was ich im letzten Jahr sozusagen unbezahlt gearbeitet habe, dann ist es mindestens zwei Drittel der Arbeitszeit gewesen und ich habe im Schnitt 12 Stunden am Tag gearbeitet jeden Tag seit März." (Interview 1)

Darüber hinaus befürchten unsere Expert*innen eine Insolvenzwelle bei den Messegesellschaften sowie das Verschwinden einiger Galerien, kleiner Kinos und Theater. Mit Blick auf die Gleichstellung stellten unsere Interviewpartner*innen fest, dass innerhalb der eher männerdominierten Kunst- und Kulturbranche die Sparten mit hohem Frauenanteil – in denen auch vor der Pandemie bereits prekärere Arbeitsbedingungen vorherrschten – besonders stark betroffen seien.

Neben diesen beruflichen Geschlechterunterschieden betonten unsere Interviewpartner*innen jedoch insbesondere, wie dramatisch die Situation von freien Künstler*innen mit Kindern – insbesondere Müttern – sei, da diese aufgrund der gestiegenen Betreuungsintensität kaum in der Lage seien, sich auf Stipendien zu bewerben oder Coronahilfen zu beantragen:

„Es gibt Leute, die kriegen das gut hin, die haben alles Geld beantragt, was man nur beantragen kann, ich frage mich immer, wie die das alles umsetzen wollen, was sie da alles beantragt haben. Und es gibt halt Leute, die aufgrund ihrer häuslichen, familiären, sozialen Situation überhaupt gar keine Ressourcen dafür hatten, irgendetwas zu machen, die bis heute keinen einzigen Euro Unterstützung bekommen haben." (Interview 1)

Der Aspekt der sehr schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf während der Pandemie wurde von allen hier berücksichtigten Expert*innen hervorgehoben: Unternehmer*innen seien von einer akuten „Dreifachbelastung" betroffen, da sie sich um das wirtschaftliche Überleben des Unternehmens, den Infektions- und Arbeitsschutz der Mitarbeiter*innen sowie um ihre eigenen Kinder kümmern müssten (Interview 10). Das sei ein enormer „mental load", den selbstständige Mütter tagtäglich leisten würden, wenn sie nicht in einem systemrelevanten Bereich tätig sind. In diesem Zusammenhang wurde

betont, dass das Homeoffice kein geeignetes Instrument für die Vereinbarkeit in der Pandemie sei, wenn gleichzeitig der Großteil an Kinderbetreuung oder Unterricht zu Hause stattfindet:

„[...] das war ja immer so diese Lösung, die ja keine ist, dass quasi, wenn man im Homeoffice ist, kann man ja auch auf das Kind aufpassen, das ist ja die größte Lüge überhaupt." (Interview 10)

Gleichermaßen wurde auf die enorme psychische Belastung für selbstständige Mütter hingewiesen, was unser*e Expert*in im Handwerk folgendermaßen schilderte:

„[E]s gibt im Handwerk auch viele selbstständige Frauen, die eben keine Fürsorgeaufgaben haben, aber die Frauen, die Fürsorgeaufgaben haben und wo der Mann es eben nicht abfedern konnte, wenn das selbstständige Frauen waren, da kam das wirklich auch zu riesigen Problemen, weil im Endeffekt eine Selbstständigkeit aufrechtzuerhalten in so einer Krisenphase und dann noch zusätzlich ein Kind, egal ob jetzt Schulkind oder Kitakind, mitlaufen zu lassen, also da sind die wirklich an den Rand ihrer Kräfte gekommen, ja." (Interview 3)

Alle unsere Interviewpartner*innen hoben hervor, dass die meisten selbstständig erwerbstätigen Frauen sich zu Beginn der Pandemie mit enormem Engagement und einer großen Kreativität eingesetzt hätten, um alle neuen Herausforderungen zu meistern. Diese anfängliche Energie sei aber zunehmend ernsten Existenzängsten (auch in Richtung Altersarmut) und einer großen Müdigkeit gewichen, die in manchen Fällen sogar zu Depressionen und Burnout geführt hätten (Interview 1, 3, 10):

„[A]lso, dieser erste Drive, den wir im ersten Lockdown hatten, hat sich dann wirklich auch in sehr viel, ja eine Angst und Ungeduld auch verändert, ja. Und [...] als dann der härtere Lockdown kam, muss ich auch sagen, dass ja auch massiv der Unterschied war, dass viele Mütter, also Unternehmerinnen und Mütter sehr viel massiver gesagt haben: ‚Wir können das nicht nochmal so machen wie im ersten Lockdown, also wir schaffen das einfach nicht. Wir brauchen auch in irgendeiner Weise eine Berücksichtigung bei der Notbetreuung [...]." (Interview 10)

Außerdem seien private Betreuungsnetzwerke aufgrund der Pandemie häufig zusammengebrochen, sodass Kinder zum Teil mit in den Betrieb genommen worden seien (Interview 3, 10). Unser*e Expert*in im Handwerk hat dieses Dilemma, vor dem selbstständige Frauen grundsätzlich in der Pandemie stehen, folgendermaßen auf den Punkt gebracht:

„[...] beides ist zu kurz gekommen, das Kind und der Betrieb. Das ist dann die Lösung: beides kommt zu kurz." (Interview 3)

Grundsätzlich waren sich unsere Interviewpartner*innen darin einig, dass die Coronahilfen positiv zu bewerten und hilfreich seien – genauso wie das Kurzarbeitergeld (Interview 1, 3, 6, 10, 14). Nichtsdestotrotz seien die Hilfen zu bürokratisch und zu langsam angelaufen, zudem würden viele Selbstständige – insbesondere Soloselbstständige in Kunst und Kultur – durch das Raster der Antragskriterien fallen (Interview 1, 6, 10):

„Also, so mit Ausnahme der ersten Soforthilfe des Landes Berlin, wo eben diese 5.000 Euro bezogen werden konnten, sind eigentlich die Mittel fast für die wenigsten nutzbar. Dadurch, dass eigentlich

fast ausschließlich Betriebskosten finanziert werden [...] nehmen wir das Beispiel von dem Hornisten, der, keine Ahnung, eigentlich immer mit Orchestern ‚on the road' ist und dann auch Probensäle hat. Bei dem geht es eigentlich darum, sein, ja sein Leben zu finanzieren, weil er eben einfach keinerlei Einnahmen hat und da sieht man eben schon die Diskrepanz. Es ist eben eigentlich keinerlei Verständnis in der politischen Landschaft vorhanden für die Lebens- und Arbeitsbedingungen sozusagen freischaffender Künstler*innen, was das eigentlich bedeutet [...] alleine die Tatsache von unregelmäßigen Einnahmen generiert z.B. auch, dass diese November/Dezember-Hilfen eben einfach nicht greifen. Jetzt ist grade heute veröffentlicht worden, dass auch Bedingungen im Nachhinein verändert wurden, also das heißt, natürlich kommt da noch diese große Verunsicherung dazu, [...] d. h. wenn ich merke, dass ein Programm eigentlich für mich nicht zugeschnitten ist, dann mache ich zwar vielleicht aus der Panik heraus einen Antrag, aber ich gebe dieses Geld niemals aus, weil ich eben weiß, im schlechtesten Falle muss ich das zurückzahlen und im allerschlechtesten Falle werde ich noch dafür angezeigt. Und wenn ich davon lebe, dass ich öffentliche Mittel nutze, ist das natürlich ‚worst case'. Das heißt, wenn ich eine Anzeige habe wegen Veruntreuung von öffentlichen Mitteln, werde ich nie wieder irgendeine Förderung beantragen können." (Interview 1)

Unser*e Expert*in im Handel berichtete zudem, dass die Liquiditätsengpässe im zweiten Lockdown massiver ausfielen als im ersten und die Überbrückungshilfe III für die große Mehrheit der Unternehmen, die sie beantragt hätten, nicht ausreichend sei, um die Existenz zu sichern (Interview 6). Weiterhin gebe es gerade im Handwerk viele Betriebe, die als Teil einer Lieferkette „nur" indirekt betroffen und dadurch beispielsweise für die November- und Dezemberhilfe nicht anspruchsberechtigt seien – trotz Umsatzeinbußen zwischen 30 und 40 Prozent (Interview 3).

Auch wenn es formal keine Benachteiligung von Frauen bei der Beantragung von Coronahilfen gebe, würden Frauen de facto trotzdem systematisch benachteiligt. Das liege zum einen an der „Nichtberücksichtigung der Perspektive von Frauen" (Interview 10), die sehr häufig Soloselbstständige und dementsprechend für die meisten Hilfen nicht antragsberechtigt seien. Genauso seien die meisten Hilfen als Kredite oder Darlehen und weniger als direkte Geldzuschüsse aufgesetzt. Da weibliche Unternehmerinnen im Durchschnitt jedoch weniger risikofreudig seien als männliche, wären sie seltener bereit, solche Kredite oder Darlehen aufzunehmen. Dieser Umstand hätte dazu geführt, dass selbstständige Frauen im ersten Lockdown seltener Hilfen beantragt und finanzielle Engpässe eher über Rücklagen ausgeglichen hätten. Dies wiederum hätte bei manchen Unternehmer*innen zu ernsthaften Liquiditätsengpässen im zweiten Lockdown geführt (Interview 10). Zum anderen würden selbstständige Frauen unseren Interviewpartner*innen zufolge bei der Kreditvergabe von den Banken benachteiligt:

„Und [...] viele der Kredite mussten ja über die Hausbanken beantragt werden, dass auch da, so wie wir das auch vorher schon kannten, dass wenn eine Frau da hingeht und einen Kredit beantragt, sie anders behandelt wird als ein Mann so. Das hat aber nichts mit den Hilfen an sich [zu tun], die sind für Frauen und Männer gleich zugänglich gewesen und bei den Überbrückungshilfen gibt's da keine Benachteiligungsmöglichkeit [...], weil man die beantragt und da ist es egal, ob da jetzt eine Marie oder ein Emil beantragt. Aber wenn es darum geht, dass man quasi Face-to-Face vor seinem Hausbankbetreuer sitzt, da haben wir schon Unterschiede auch gehört. Also da gibt's, der Zugang zu Krediten und Darlehen war da ein anderer." (Interview 10)

Fazit – Bedeutung für die Gleichstellung

Selbstständige waren und sind von der Pandemie massiv betroffen und zum Teil in ihrer Existenz bedroht – sofern sie nicht in einem systemrelevanten Bereich tätig sind. Im Einklang mit Graeber et al. (2021) stellten auch unsere Expert*innen aufgrund der Branche oder Sparte sowie des hohen Anteils an Soloselbstständigen eine stärkere Betroffenheit für selbstständige Frauen fest. Diese größeren wirtschaftlichen Auswirkungen werden jedoch noch durch den in der Pandemie fortbestehenden Gender Care Gap potenziert. Dadurch scheinen selbstständige Mütter deutlich häufiger einer starken Dreifachbelastung ausgesetzt zu sein als selbstständige Väter, was sich wiederum negativ auf ihre mentale Gesundheit auswirkte und wirkt. In Anbetracht dieser sehr zugespitzten Lebensumstände stellen zu bürokratisch aufgesetzte und gender-blinde Coronahilfen sowie diskriminierende Kreditvergabepraxen zusätzliche Hürden dar, die die stärkere Betroffenheit von selbstständig erwerbstätigen Frauen noch weiter verschärft.

3.3.3 (Weiter-)Qualifizierung und Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt

Mütter können aus ganz unterschiedlichen Gründen den Wunsch einer beruflichen Neu-, Um- oder Weiterbildung entwickeln. Zum einen kann es im Zuge der Familiengründung zu Umbrüchen und einer Verschiebung von Prioritäten kommen, was eine berufliche Umorientierung beim Wiedereinstieg notwendig werden lässt. Da Frauen in der Regel häufiger und länger in Elternzeit gehen als Väter, stellt dieser berufliche Wiedereinstieg nach familienbedingten Unterbrechungen eine wichtige Schwelle in der Erwerbsbiografie von Frauen dar:

„Also, es kommen hin und wieder auch Männer. Es ist aber nicht die Regel. Also, ich würde ungefähr sagen, über das Jahr gesehen sind es vielleicht 10 Prozent Männer, 90 Prozent Frauen." (Interview 16)

Zum anderen werden manche Frauen bereits in jungem Alter Mutter, bevor sie ihren schulischen oder beruflichen Abschluss machen konnten. Um diesen Müttern den ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, müssen sie zunächst eine formale Ausbildung absolvieren. Aufgrund der Vielschichtigkeit der Biografien und Wünsche von Müttern sind ein passgenaues und niedrigschwelliges Beratungsangebot sowie familienfreundliche (Weiter-)Bildungsangebote in Teilzeit wichtig.

Die folgenden Ausführungen basieren auf insgesamt acht Interviews, wovon drei Expert*innen dieses Thema aus dem professionellen Beratungskontext heraus behandelten und weitere fünf Expert*innen es im Laufe des Interviews angesprochen haben. Die Schwerpunkte der professionellen Berater*innen lagen dabei zum einen auf dem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach der Familienphase oder nach einer Krankheit und zum anderen auf Erst- oder Weiterqualifizierung von Frauen mit niedriger Bildung.

Die Situation vor der Pandemie

Grundsätzlich berichteten unsere Expert*innen aus der Beratung, dass Frauen sich seltener ihrer beruflichen Kompetenzen und Perspektiven gewiss seien als Männer. In der Folge würden sie sich als weniger wertvoll fühlen und länger in nicht zufriedenstellenden Jobsituationen verharren (Interview 24, 25). Genauso fehle Müttern nach einer längeren Familienphase oftmals zunächst der Mut und/oder das Selbstbewusstsein, um (noch einmal) beruflich durchzustarten. Unseren Expert*innen zufolge stellten sich Arbeitgeber recht häufig als weniger flexibel und familienfreundlich heraus, als vor der Familiengründung angenommen wurde. Dieser Aspekt wurde von unserem*r Expert*in aus dem Gastgewerbe hervorgehoben:

„[W]er die [Ausbildung] im Hotel- und Gaststättengewerbe durchlebt, der hat eine harte Ausbildung, und wenn er die dann schafft, dann ist der auch oder sie ist dann auch fit, solche Tätigkeiten zu machen. [...] und dann kommt man irgendwann als junger Mensch und insbesondere junge Frau in die Situation, dass man Familie und Beruf unter einen Hut bringen soll. [...] Und ganz ganz häufig saßen dann sehr gut qualifizierte Frauen, die sich das hätten nie vorstellen können, bevor sie ein Kind bekommen haben. [...] na ja, sie sind aus der Elternzeit zurückgekommen, haben gegenüber ihren Vorgesetzten erklärt: ‚So, jetzt komme ich wieder zurück.' Und denen wurde gesagt: ‚Na ja, natürlich musst du weiterhin in Schichten arbeiten, mindestens im Zweischicht-, wenn nicht sogar im Dreischichtsystem, natürlich musst du am Samstag und am Sonntag und an Feiertagen arbeiten. [...] Du hast hier bei uns einen Arbeitsvertrag und wir sind nicht in der Lage, für dich irgendein Sonderbrötchen zu backen an der Stelle.' [...] Und dann haben Unternehmen, die sehr viel investiert hatten zunächst in die Frauen, die dann einfach gehen lassen, ne', ist auch personalpolitisch und betriebswirtschaftlich eigentlich totaler Irrsinn gewesen, aber man hat sich nicht die Mühe gemacht, sich einfach Modelle auszudenken, wie kann man Familie und Beruf unter einen Hut bringen." (Interview 8)

Aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels sei seit ein paar Jahren jedoch ein gewisses Umdenken in der Branche wahrzunehmen. Diese Beobachtung teilten unsere Expert*innen aus der Beratung und Arbeitsvermittlung auch für andere Branchen mit hohem Personal- und Fachkräftemangel (Interview 16, 25).

In diesem Zusammenhang stellte ein*e Expert*in zwei Vorteile von Zeitarbeitsfirmen heraus, um gerade Müttern nach einer längeren Familienphase den beruflichen Wiedereinstieg und/oder die berufliche Umorientierung zu ermöglichen: Erstens könnten Frauen so einen bestimmten Beruf oder Arbeitgeber auf Zeit kennenlernen, um sich dann gegebenenfalls für eine (Weiter-)Qualifikation in diesem Beruf oder eine Stelle bei diesem Arbeitgeber zu entscheiden. Zweitens könnten sie der Zeitarbeitsfirma ganz genau ihre zeitlichen und sonstigen Konditionen mitteilen. Die Zeitarbeitsfirma finde daraufhin den passenden Betrieb und sei aufgrund des massiven Fachkräftemangels im Bereich Pflege und Erziehung teilweise sogar in der Lage, höhere Löhne aushandeln. Insbesondere in der Beratung von Erzieherinnen hat unser*e Expert*in Zeitarbeitsfirmen als tatsächliches „Sprungbrett" wahrgenommen, da Frauen sich so erst einmal als Erziehungshelferin ausprobieren würden, um dann bei der passenden Kita die berufsbegleitende Ausbildung zu beginnen. Dagegen wurden Minijobs explizit als „Sackgasse" ohne soziale

Sicherung oder Weiterbildungsanspruch für Frauen bezeichnet, da sie häufig nicht in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis mündeten (Interview 16).

Im Vergleich dazu sei die berufliche Umorientierung für Mütter mit akademischem Hintergrund häufig schwieriger und nehme mehr Zeit in Anspruch: Diese Frauen arbeiteten vor der Geburt des ersten Kindes häufig in Vollzeit und in verantwortungsvollen Positionen. Nach der Elternzeit ließen sich diese Stellen jedoch nur schwer mit den neuen Familienaufgaben vereinbaren und entsprechende Teilzeitstellen seien nur sehr selten zu finden.

Eine zentrale Voraussetzung für die berufliche Umorientierung und (Weiter-)Qualifizierung von – insbesondere jungen – Müttern ist ein entsprechendes Teilzeitangebot, um die Vereinbarkeit zu gewährleisten. Hier bemängelten unsere Expert*innen das noch recht geringe Angebot, was sie in einigen Berufen auf die immer noch vorherrschende Vollzeitnorm zurückführten. Außerdem sei beispielsweise in der Pflege seit Einführung der generalistischen Pflegeausbildung keine berufsbegleitende Ausbildung mehr möglich (Interview 14). Der Bereich der kaufmännischen Berufe sei zumindest im Bereich der Teilzeitweiterbildungen vergleichsweise gut aufgestellt (Interview 16).

Für Mütter in Hilfesystemen – hauptsächlich Jugendamt und Jobcenter – sei es darüber hinaus für einen erfolgreichen Wiedereinstieg oder den ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt sehr wichtig, dass diese in ihren Anforderungen an Familien gut aufeinander abgestimmt sind (Interview 16): Während für das Jugendamt das Kindeswohl und damit eine gute Mutter-Kind-Bindung oder aber auch eine frühe Kita-Eingewöhnung im Vordergrund stehen, priorisiere das Jobcenter eine schnellstmögliche Arbeitsvermittlung oder Weiterbildungsmaßnahme der Mütter. Es sei für betroffene Mütter quasi unmöglich, diesen Anforderungen gleichermaßen gerecht zu werden. Hier sollte dem*r Expert*in zufolge der Stabilisierung der Familiensituation der Vorrang gegeben werden – auch um den Erfolg der beruflichen Maßnahme nicht etwa durch familienbedingte Fehlzeiten zu gefährden.

Die Situation während der Pandemie

Aus den Beratungsstellen zum Thema Weiterbildung und Wiedereinstieg wurde zu Beginn der Pandemie eine starke Verunsicherung und ein großer Beratungsbedarf zurückgemeldet (Interview 16, 24, 25). Die Beratungsthemen hätten sich jedoch deutlich verschoben: Zum einen nahmen viele Frauen – viele Studierende – die Beratung in Anspruch, um sich nach einer Kündigung, dem Wegfall des Minijobs oder der Selbstständigkeit beruflich neu zu orientieren und finanzielle Notlagen zu beheben (Interview 24). Gleichzeitig war das Stellenangebot aufgrund der Pandemie deutlich zurückgegangen, sodass insbesondere arbeitslose Frauen ihre Situation zunehmend als recht perspektivlos empfanden. Da vor allem Frauen vom Rückgang der geringfügigen Beschäftigung betroffen sind, befürchteten zwei unserer Expert*innen auch eine Zunahme ökonomischer Abhängigkeit vom Familiensystem sowie eine soziale Isolation dieser Frauen (Interview 24, 25).

Zum anderen beobachtete ein*e Expert*in seit Pandemiebeginn, dass mehr Frauen mittleren Alters eine (Weiter-)Qualifizierung suchten, während junge Mütter in Elternzeit sich eher zurückgezogen hätten (Interview 16). Berufstätige Frauen wiederum, die ihren Job im Zuge der Pandemie nicht verloren hätten, würden in der jetzigen Situation eher in ihrem bestehenden Beschäftigungsverhältnis verharren und vorerst von beruflichen Umorientierungen absehen (Interview 25). Ein*e Expert*in schilderte den Wiedereinstieg von Frauen nach längerer Krankheit während der Pandemie als besonders psychisch belastend: Zum Teil seien diese Frauen gesundheitlich noch angeschlagen und hätten große Angst vor einer Infektion mit COVID-19. Bei Beschäftigten mit befristetem Krankengeld würde das Jobcenter dennoch auf eine Rückkehr in den Job drängen (Interview 24). Sie*er sah vorerkrankte Frauen mit einem hohen beruflichen Infektionsrisiko – wie Erzieher*innen, Lehrer*innen, Flugbegleiter*innen, aber auch Yogalehrer*innen – als besonders hilfsbedürftig an. Zudem sei ihr*ihm zufolge seit Pandemiebeginn ein Anstieg typischer Burnout-Symptome bei den ratsuchenden Frauen zu erkennen.

Fazit – Bedeutung für die Gleichstellung

Der Zugang zu beruflicher (Weiter-)Qualifizierung sowie der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach (längerer) Familienphase sind sehr bedeutsam, um die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen zu stärken und langfristige finanzielle Einbußen zu verringern oder bestenfalls zu vermeiden. Die Befunde unserer Expert*inneninterviews haben verdeutlicht, dass sich Frauen und insbesondere Mütter zu Beginn der Pandemie verstärkt aus der Qualifizierung und dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, um die neuen Alltagsanforderungen der Familie zu meistern. Die eigene berufliche (Weiter-)Entwicklung wurde oftmals zurückgestellt. Dies kann nicht nur kurzfristig die ökonomische Abhängigkeit von Frauen von ihren Partner*innen verstärken, sondern sich auch in mittel- und langfristigen Einkommens-, Karriere- sowie Zufriedenheitseinbußen niederschlagen.

3.4 Fazit: Auswirkungen auf das Erwerbsleben von Frauen

In diesem Analyseblock wurden die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die wirtschaftliche Situation von Frauen in Berlin untersucht. Die zentralen Ergebnisse können folgendermaßen zusammengefasst werden: Grundsätzlich deuten unsere Befunde der „Corona-Alltag"-Studie darauf hin, dass Frauen – aber hauptsächlich Mütter – in Berlin eine etwas höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, aufgrund der Pandemie ihre Arbeitszeit zu reduzieren, als Männer und Väter. Im Verlauf der Pandemie geht diese erhöhte Wahrscheinlichkeit wieder zurück. Die Auswertung der administrativen Daten hat zudem ergeben, dass Frauen und Männer in Berlin ähnlich häufig von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit betroffen waren. Trotzdem waren die damit verbundenen finanziellen Einkommensverluste aufgrund des Gender Pay Gaps für Frauen gravierender. Dies kann bereits kurzfristig existenzielle Folgen für das verfügbare Einkommen haben, sich aber

potenziell auch mittel- und langfristig negativ auf zukünftige Lohnersatzraten (Arbeitslosengeld und Rente) auswirken.

Gleichzeitig war es für Frauen in Berlin jedoch auch wahrscheinlicher als für Männer, aufgrund der Pandemie ihre Arbeitszeit auszudehnen. Hier konnten wir keine Unterschiede zwischen Kinderlosen und Eltern feststellen. Unseren Expert*innen zufolge fand diese Mehrarbeit bei Frauen hauptsächlich in systemrelevanten Berufen statt, wo sie in der Regel mit einer enormen körperlichen und/oder psychischen Belastung einherging: Frauen und insbesondere Mütter sind an die Grenzen der Belastbarkeit gekommen.

Mit Blick auf die Homeoffice-Nutzung in der Pandemie haben wir in Berlin keine Geschlechterunterschiede gefunden. Einerseits war es für Akademiker*innen deutlich wahrscheinlicher als für Nicht-Akademiker*innen, aufgrund der Pandemie mehr Stunden im Homeoffice zu arbeiten. Andererseits war es für Befragte in systemrelevanten Berufen unwahrscheinlicher, in der Pandemie im Homeoffice zu arbeiten, als für Befragte in anderen Berufen. Zudem bewerteten unsere Expert*innen Homeoffice als ein zweischneidiges Schwert: Der Infektionsschutz sei zwar hoch und auch der Zeitgewinn nicht unerheblich, gleichzeitig sei das Homeoffice bei sehr eingeschränktem Kita- und Schulbetrieb kein geeignetes Vereinbarkeitsinstrument. Außerdem befürchteten manche Expert*innen, dass durch eine zukünftige Ausdehnung der Homeoffice-Nutzung Frauen – und insbesondere Mütter – wieder verstärkt in der privaten Sphäre verschwinden würden. Wie gut sich Familie und Beruf in der Pandemie vereinbaren ließen, hing sehr stark von den bereits vorhandenen Instrumenten ab: In Betrieben, in denen bereits wirksame Maßnahmen und/oder Modelle verankert waren und auch gelebt wurden, schienen Mütter weniger Probleme mit der Vereinbarkeit gehabt zu haben. Außerdem berichteten einige Expert*innen, dass insbesondere junge Mütter während der Lockdowns sowohl ihre (Weiter-)Qualifizierung als auch ihren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nicht begonnen hätten.

Selbstständig erwerbstätige Frauen haben im Vergleich zu Männern weniger Soforthilfen in Anspruch genommen, wobei der Frauenanteil an den Auszahlungen der Soforthilfen in den einzelnen Branchen häufig unter dem Frauenanteil an den Selbstständigen in der jeweiligen Branche lag. Aus den Expert*inneninterviews konnten wir Gründe für diesen Befund ableiten: Erstens war die Mehrheit der Hilfen nicht auf Soloselbstständige zugeschnitten, sodass viele selbstständige Frauen in Berlin nicht anspruchsberechtigt waren. Zweitens neigen selbstständige Frauen weniger dazu, Kredite und Darlehen in Anspruch zu nehmen. Drittens berichteten einige selbstständige Frauen von diskriminierenden Kreditvergabepraxen bei den Hausbanken.

IV. Auswirkungen auf das Familienleben

In diesem zweiten inhaltlichen Block widmen wir uns der Frage, inwiefern sich die Corona-Pandemie auf das Familienleben von Frauen in Berlin ausgewirkt hat. Im ersten Kapitel stellen wir die Ergebnisse unserer Umfrage „Corona-Alltag“ vor. Anhand dieser Daten haben wir untersucht, wie Kinderbetreuung und Hausarbeit in den Familien aufgeteilt wurden, welche Geschlechternormen bestehen und wie die Eltern mit der Kinderbetreuung und dem Homeschooling zurechtgekommen sind. Ebenso haben wir nach ihrer Gesundheit und Zufriedenheit mit dem Arbeits- und Familienleben gefragt sowie mit dem Leben insgesamt. Im zweiten Kapitel erläutern wir die Befunde aus den qualitativen Expert*inneninterviews. Hier haben wir uns auf zwei Themen konzentriert: Wir befassen wir uns mit den Auswirkungen der Pandemie auf den Gender Care Gap bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen sowie mit dem Thema häusliche Gewalt.

4.1 Ergebnisse der Umfrage „Corona-Alltag“

Im folgenden Kapitel werden die Auswirkungen der Pandemie auf das Familien- und Privatleben beschrieben. Vorangegangene Studien zeigten bereits, dass erwerbstätige Mütter die Hauptlast der Krise trugen, da sie neben ihrer Erwerbstätigkeit zusätzlich nahezu vollständig die anfallende Kinderbetreuung übernahmen. Diese Geschlechterungleichheiten betrachten wir für die Berliner Befragten unserer Studie genauer.

Im ersten Unterkapitel (4.1.1) stellen wir dar, wie sich die Pandemie auf die Aufteilung der Kinderbetreuung und Hausarbeit ausgewirkt hat. Im zweiten Unterkapitel (4.1.2) wird untersucht, ob sich die Einstellungen der Befragten zu Geschlechterrollen im Zuge der Pandemie verändert haben. Im dritten Unterkapitel (4.1.3) wird zudem die Zufriedenheit der Befragten mit der Kinderbetreuung skizziert, bevor in Unterkapitel (4.1.4) erläutert wird, wie befragte Eltern mit dem Homeschooling angesichts der Pandemie zurechtkamen. Im letzten Unterkapitel (4.1.5) wird die Gesundheit und Zufriedenheit der Befragten in der Pandemie dargestellt.

4.1.1 Kinderbetreuung und Hausarbeit

In 77,8 Prozent aller Berliner Familien lebt mindestens ein Kind unter 18 Jahren. Zudem sind in 67,5 Prozent aller Paarhaushalte mit Kindern beide Eltern erwerbstätig, während die Erwerbsbeteiligung bei Alleinerziehenden 71,5 Prozent beträgt (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2020). Diese Eltern standen angesichts der Pandemie vor dem Problem, ihre Erwerbsarbeit mit der ganztägigen Kinderbetreuung vereinbaren zu müssen, zumal aufgrund der Infektionsgefahr private Betreuungsarrangements, beispielsweise die Hilfe der Großeltern, oftmals wegfielen. Daher haben wir untersucht, wie Eltern die Kinderbetreuung und Hausarbeit im Laufe der Pandemie aufgeteilt haben. Abbildung 20 zeigt die Aufteilung der Kinderbetreuung von Befragten in Paarbeziehungen und Abbildung 21 die

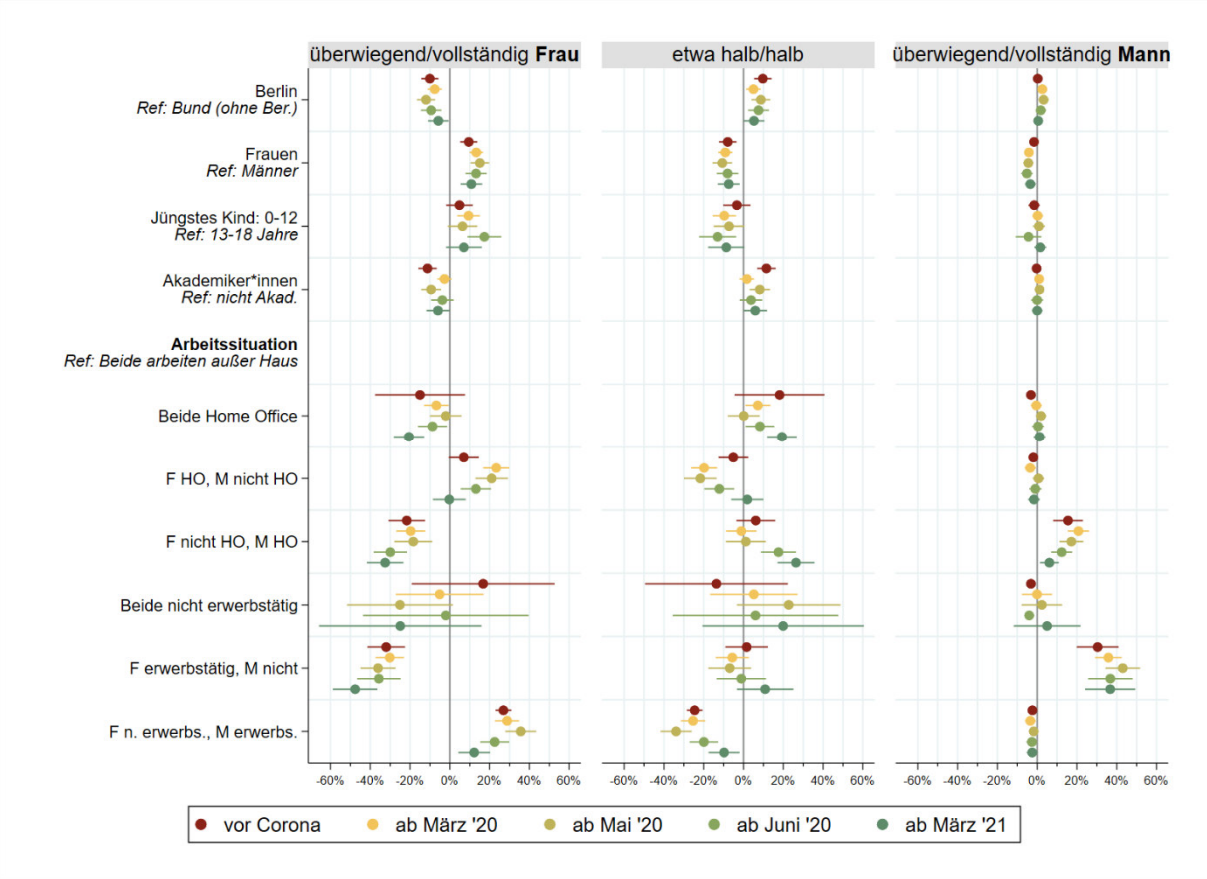
Aufteilung der Hausarbeit. Wir unterscheiden hierbei zwischen drei Kategorien: Die Befragten gaben an, ob überwiegend sie selbst für die Kinderbetreuung bzw. die Hausarbeit zuständig waren, ob beide Aufgaben gleichmäßig (halb/halb) aufgeteilt waren oder ob sie überwiegend von dem*der Partner*in übernommen wurden. Für die Analyse haben wir weiterhin das Geschlecht der jeweiligen Befragten angegeben und können somit für verschiedene Gruppen untersuchen, ob überwiegend die Frau oder der Mann für die Kinderbetreuung bzw. die Hausarbeit zuständig war. Im Einklang mit vorliegender Forschung bestanden bei der Zeitaufwendung für die Kinderbetreuung und die Hausarbeit vor der Pandemie klare Geschlechterunterschiede: Frauen wendeten im Durchschnitt deutlich mehr Zeit dafür auf als Männer.

Vergleicht man Berlin mit dem restlichen Bundesgebiet, so lassen sich Unterschiede in der Aufteilung der Kinderbetreuung erkennen: Paare in Berlin hatten bereits vor der Pandemie eine um 10 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, die Kinderbetreuung gleichmäßig (halb/halb) aufzuteilen (Abbildung 20). Diese nahm im Verlauf der Pandemie etwas ab. Zudem gaben Väter in Berlin tendenziell etwas häufiger an, sich überwiegend oder vollständig um die Kinderbetreuung zu kümmern. Zugleich wiesen zu Beginn der Pandemie Frauen in Berlin eine etwas höhere Wahrscheinlichkeit als Väter auf, sich vollständig um die Kinderbetreuung zu kümmern, im Mai und Juni 2020 dann aber eine etwas geringere.

Weiterhin gaben Frauen häufiger als Männer an, dass sie überwiegend/vollständig für die Kinderbetreuung zuständig sind. Bei Frauen lag demnach vor Beginn der Pandemie die Wahrscheinlichkeit, dass sie die Kinderbetreuung vollständig übernehmen, um 10 Prozentpunkte höher. Dieser Unterschied stieg im Verlauf der Pandemie: Im März 2020 betrug er 13 Prozentpunkte, im Mai 2020 15 Prozentpunkte. Zu diesen Zeitpunkten waren die institutionellen Betreuungsmöglichkeiten weitestgehend geschlossen. Frauen übernehmen auch dann überwiegend die Betreuung der Kinder, wenn ihr jüngstes Kind zwischen 0 und 12 Jahren alt ist. Die Wahrscheinlichkeit liegt dann um bis zu 19 Prozentpunkte höher als bei Kindern im Alter von 13 bis 18 Jahren.

Vergleicht man die Befragten anhand ihres Bildungsstandes, so lässt sich erkennen, dass Eltern mit einem Universitätsabschluss häufiger angeben, die Kinderbetreuung gleichmäßig aufzuteilen. Vor Beginn der Pandemie lag die Wahrscheinlichkeit um 11 Prozentpunkte höher. Dieser Unterschied verringerte sich jedoch im Laufe der Pandemie. Die zusätzlich anfallende Kinderbetreuung wurde demnach auch bei Akademiker*innen häufiger vollständig von den Müttern als von den Vätern übernommen. Dies lässt sich daran ablesen, dass die Prozentpunkte bei den Müttern in dem Maße steigen, wie sie bei der gleichmäßigen Aufteilung zwischen den Eltern sinken. Akademiker*innen hatten jedoch weiterhin zu allen Befragungszeitpunkten im Vergleich zu Eltern mit einem geringeren Bildungsabschluss eine höhere Wahrscheinlichkeit, die Kinderbetreuung etwa gleichmäßig aufzuteilen.

Abbildung 20: *Aufteilung der Kinderbetreuung von Paaren mit Kindern im Laufe der Pandemie nach ausgewählten Merkmalen*



Daten: „Corona-Alltag", eigene Berechnungen.

Anmerkung: Ergebnisse aus multinomialen logistischen Regressionen, vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten. 5-Punkte-Skala zu drei Ausprägungen: überwiegend bis vollständig Partner*in; gleichmäßig aufgeteilt; überwiegend bis vollständig Befragte*r (N =14.242). Die Abkürzung HO steht für Homeoffice.

Darüber hinaus wird in Abbildung 20 auch nach Arbeitskonstellationen unterschieden: Es zeigt sich, dass die Aufteilung der Kinderbetreuung von der Beschäftigungssituation und dem Arbeitsort abhingen. Tendenziell übernahm derjenige Elternteil, der nicht erwerbstätig war oder im Homeoffice arbeitete, mit höherer Wahrscheinlichkeit überwiegend die Kinderbetreuung. War beispielsweise die Mutter nicht erwerbstätig, so wies sie eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit auf (bis zu 35 Prozentpunkte), die überwiegende oder vollständige Kinderbetreuung zu übernehmen. Dies galt gleichermaßen für Väter: Waren Väter nicht erwerbstätig, so hatten sie eine bis zu 43 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, vollständig für die Kinderbetreuung zuständig zu sein, als erwerbstätige Väter, die in Präsenz arbeiteten. Eltern im Homeoffice zeigten ein ähnliches Muster: So übernahm der Elternteil, der überwiegend im Homeoffice arbeitete, mit höherer Wahrscheinlichkeit die Kinderbetreuung. War die Frau aufgrund der Pandemie im Homeoffice,

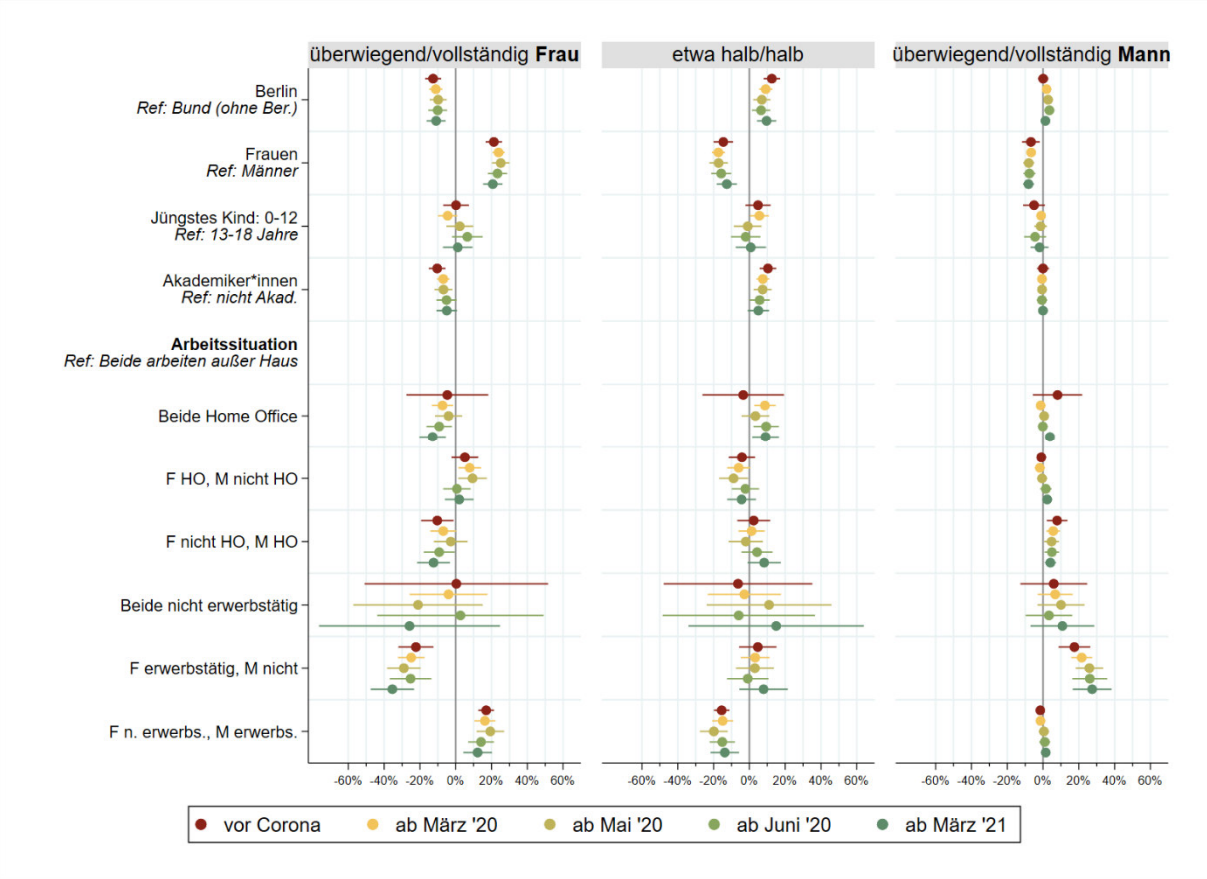
während der Mann in Präsenz arbeitete, so war sie vor allem zu Beginn der Pandemie im März (22 Prozentpunkte) und im Mai 2020 (20 Prozentpunkte) häufiger überwiegend für die Kinderbetreuung verantwortlich. War der Mann hingegen im Homeoffice und die Frau nicht, so hatte er im März eine 20 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, die Kinderbetreuung überwiegend zu übernehmen, während diese im Mai 18 Prozentpunkte betrug. Waren beide Eltern im Homeoffice, zeigte sich folgendes Muster: Vor Beginn der Pandemie hatten beide Eltern eine 19 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, die Kinderbetreuung gleichmäßig aufzuteilen. Diese nahm im Laufe der Pandemie jedoch ab und erreicht im März 2021 wieder ihr Vorkrisenniveau. Entsprechend nahm die Wahrscheinlichkeit für Mütter in dieser Arbeitskonstellation im März, Mai und Juni 2020 zu, die Kinderbetreuung vollständig zu übernehmen, während sie bei Vätern unverändert blieb.

Abbildung 21 zeigt die Aufteilung der Hausarbeit von Paaren mit Kindern im Laufe der Pandemie nach ausgewählten Merkmalen. Es ergibt sich ein ähnliches Muster wie bei der Kinderbetreuung. Eltern in Berlin hatten vor der Pandemie sowie zu allen Befragungszeitpunkten während der Pandemie eine höhere Wahrscheinlichkeit, die Hausarbeit gleichmäßiger aufzuteilen, als Eltern aus dem restlichen Bundesgebiet. Vergleicht man Mütter und Väter, so lässt sich feststellen, dass Mütter zu allen Befragungszeitpunkten eine höhere Wahrscheinlichkeit hatten, die Hausarbeit überwiegend bzw. vollständig zu übernehmen. Vor der Pandemie lag die Wahrscheinlichkeit um 21 Prozentpunkte höher, im März 2020 stieg sie auf 23 Prozentpunkte und im Mai 2020 auf 25 Prozentpunkte.

Das Alter des Kindes scheint bei der Aufteilung der Hausarbeit kaum eine Rolle zu spielen. Schaut man dagegen auf den Bildungsstand der Eltern, so hatten Akademiker*innen zu Beginn der Pandemie eine 10 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, die Hausarbeit gleichmäßig aufzuteilen, als Befragte mit einem mittleren oder geringen Bildungsstand. Dieser Unterschied verringerte sich leicht im Verlauf der Pandemie, wobei sich die Wahrscheinlichkeit für Mütter mit Universitätsabschluss etwas erhöhte, die Hausarbeit überwiegend bzw. vollständig zu übernehmen.

Schaut man sich die Aufteilung der Hausarbeit nach Arbeitskonstellationen an, ergibt sich folgendes Bild: Sind beide Eltern im Homeoffice, so hatten Väter in Berlin vor Beginn der Pandemie eine 9 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, die Hausarbeit überwiegend zu übernehmen, als bei Eltern, die beide außer Haus arbeiteten. Zu den Befragungszeitpunkten im März, Mai und Juni 2020 sowie März 2021 stieg die Wahrscheinlichkeit für Eltern in dieser Arbeitskonstellation etwas an, die Hausarbeit gleichmäßig aufzuteilen. Ist nur die Frau im Homeoffice, so war es im März (um 9 Prozentpunkte) und Mai 2020 (um 10 Prozentpunkte) etwas wahrscheinlicher, dass sie häufiger die Hausarbeit überwiegend bzw. vollständig übernahm, im Vergleich zu Eltern, die beide außer Haus arbeiteten. Ist nur der Mann im Homeoffice, so hatte er im März eine 5 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, die Hausarbeit vollständig zu übernehmen, wobei in dieser Konstellation die Hausarbeit dann tendenziell gleichmäßiger aufgeteilt wurde.

Abbildung 21: *Aufteilung der Hausarbeit von Paaren mit Kindern im Laufe der Pandemie nach ausgewählten Merkmalen*



Daten: „Corona-Alltag“, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Ergebnisse aus multinomialen logistischen Regressionen, vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten. 5-Punkte-Skala zu drei Ausprägungen: überwiegend bis vollständig Partner*in; gleichmäßig aufgeteilt; überwiegend bis vollständig Befragte*r (N = 14.492). Die Abkürzung HO steht für Homeoffice.

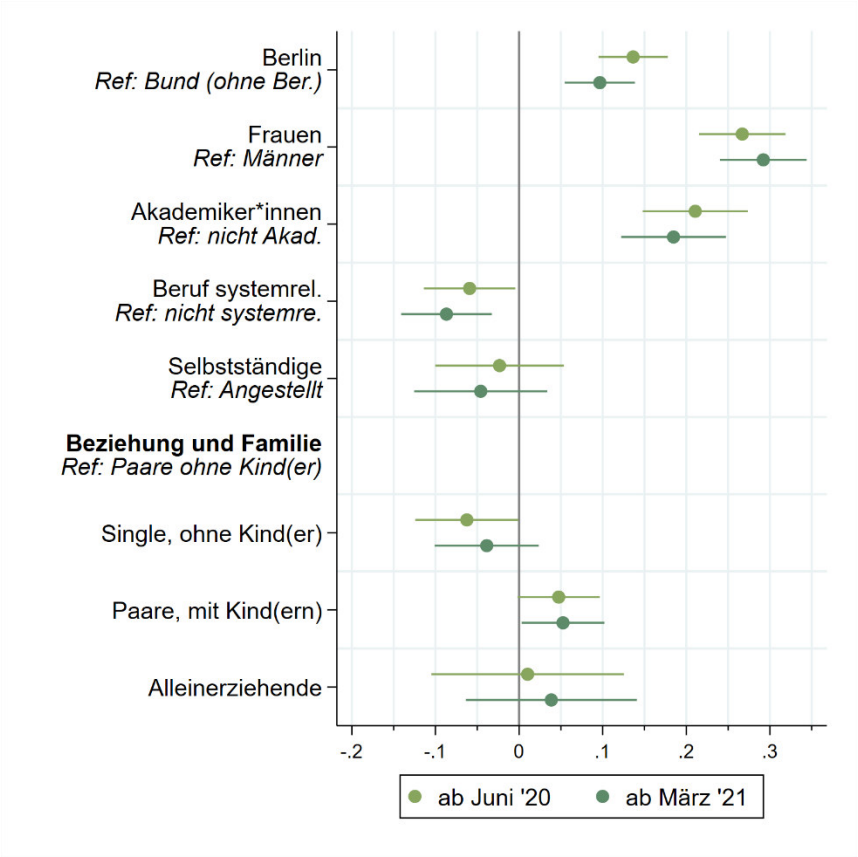
Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Frauen bereits vor der Pandemie insgesamt mehr unbezahlte Familien- und Care-Arbeit geleistet haben. Dies setzt sich auch in der Pandemie fort, obwohl Männer ihren Anteil an der Familienarbeit erhöht haben.

4.1.2 Geschlechternormen

Im Folgenden wird untersucht, ob sich die Einstellungen der Befragten bezüglich der Rollenverteilung von Frauen und Männern im Laufe der Pandemie verändert haben. Die Befragten wurden hierzu im Juni 2020 und im März 2021 um ihre Einschätzung gebeten. Die Ergebnisse sind in Abbildung 22 dargestellt, wobei höhere Werte für eine egalitäre Rolleneinstellung stehen.

In Berlin lebende Befragte zeigten generell ein egalitäreres Rollenverständnis von Frauen und Männern als Befragte im restlichen Bundesgebiet. Diese unterschiedliche Einstellung drückt sich nicht nur in sozialen Normen aus, sondern auch darin, wie Familienarbeit aufgeteilt wird. So teilten Paare aus Berlin Kinderbetreuung und Hausarbeit gleichmäßiger auf als Paare im restlichen Bundesgebiet (siehe Abbildung 10). Frauen haben zudem ein progressiveres Geschlechterverständnis als Männer. Gleiches gilt für Akademiker*innen im Vergleich zu Personen mit mittlerem oder niedrigem Bildungsstand.

Abbildung 22: *Geschlechterrolleneinstellungen: Rollenverständnis von Frauen und Männern*



Daten: „Corona-Alltag", eigene Berechnungen.

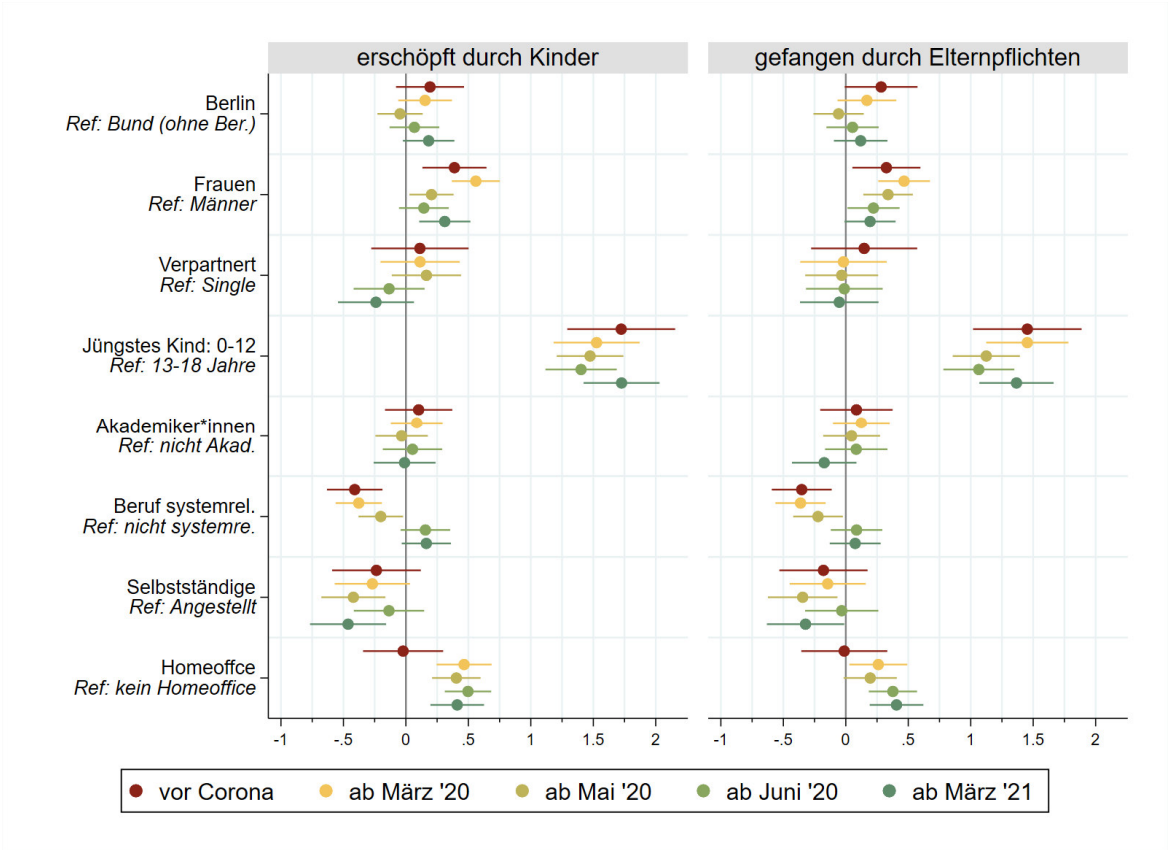
Anmerkung: Ergebnisse aus linearer Regression, vorhergesagte Abweichung in Skalenpunkten. Die Ergebnisse basieren auf einem Mittelwertindex aus acht verschiedenen Fragen zum Rollenverständnis von Männern und Frauen. Die Antwort-Skala reichte von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 7 (stimme voll und ganz zu). N = 8.675.

4.1.3 Belastung der Befragten durch die Kinderbetreuung

Im Folgenden wird näher untersucht, wie belastet sich erwerbstätige Eltern durch die gestiegene Kinderbetreuung angesichts der Pandemie fühlten. Abbildung 23 zeigt die Antworten der Eltern auf die Frage, wie es ihnen zum Befragungszeitpunkt mit der Kinderbetreuung ging. Während sich Eltern in Berlin vor Beginn der Pandemie etwas erschöpfter sowie stärker gefangen in ihren Elternpflichten fühlten als Eltern aus dem

restlichen Bundesgebiet, nahm der Unterschied zwischen den beiden Gruppen im Laufe der Pandemie ab. Auch der Unterschied zwischen Müttern und Vätern war zu Beginn der Pandemie größer als im späteren Verlauf. Mütter gaben im März 2020 an, um 0,5 Skalenpunkte erschöpfter zu sein als Väter.

Abbildung 23: *Zufriedenheit der Eltern mit der Kinderbetreuung im Laufe der Pandemie*



Daten: „Corona-Alltag", eigene Berechnungen.

Anmerkung: Ergebnisse linearer Regressionsanalysen, vorhergesagte Abweichung in Skalenpunkten. Die beiden Aussagen lauten wie folgt: „Ich fühle mich oft müde oder erschöpft, weil ich die Bedürfnisse meiner Kinder erfüllen muss." Sowie: „Ich fühle mich durch meine Elternpflichten gefangen." Die Bewertung bemisst sich auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 7 (stimme voll und ganz zu). Die Teilstichprobe enthält nur Eltern mit Kindern; N = 9.503 und 9.489.

Eltern mit Kindern unter 12 Jahren gaben an, bereits vor der Pandemie deutlich erschöpfter durch die Kinderbetreuung zu sein (bis zu 1,5 Skalenpunkte) als Eltern mit Kindern zwischen 13 und 18 Jahren. Diese Unterschiede nahmen jedoch im Laufe der Pandemie leicht ab, während sie im März 2021 fast wieder auf das Ausgangsniveau zurückgekehrt waren.

Bezüglich des Bildungsstandes lassen sich nur geringe Unterschiede feststellen. Deutlicher weichen dagegen die Berufsgruppen voneinander ab. Eltern, die in systemrelevanten Berufen tätig waren, gaben an, vor der Pandemie weniger erschöpft durch die Kinderbetreuung gewesen zu sein, als Eltern aus anderen Berufsgruppen. Dieses Muster lässt

sich ebenfalls im ersten Lockdown sowie im Mai 2020 erkennen – möglicherweise, weil Eltern in systemrelevanten Berufen Zugang zur Notbetreuung hatten. Dieses Verhältnis kehrt sich jedoch im Juni 2020 sowie im März 2021 um: Hier fühlten sich Befragte aus systemrelevanten Berufen erschöpfter durch die Kinderbetreuung als Befragte aus anderen Berufsgruppen. Dies gilt ebenfalls für das Gefühl, in seinen elterlichen Pflichten gefangen zu sein, obwohl der Unterschied zwischen beiden Gruppen zu den letzten beiden Befragungszeitpunkten nur gering war. Generell zeigt sich ebenfalls, dass Selbstständige sich weniger erschöpft durch die Kinderbetreuung fühlten als abhängig Beschäftigte. Eltern, die im Homeoffice arbeiteten – und daher wie oben gezeigt auch mehr Kinderbetreuung übernahmen –, fühlten sich zudem stärker (bis zu 0,5 Skalenpunkte) erschöpft als Eltern, die weiterhin an ihrem gewohnten Arbeitsplatz tätig waren.

4.1.4 Homeschooling: Wer kommt gut oder schlecht zurecht?

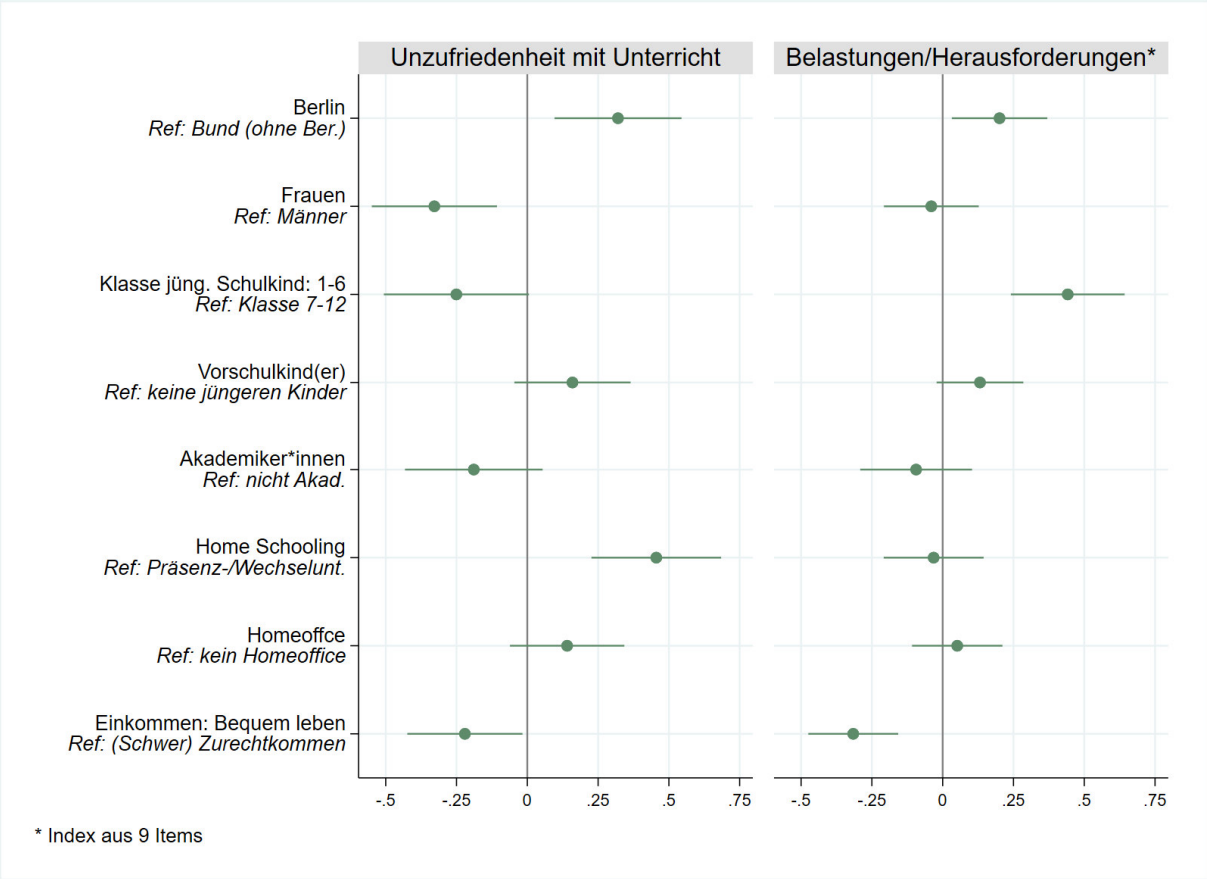
Zusätzlich wurden Eltern befragt, wie zufrieden sie mit dem Unterricht ihres jüngsten Schulkindes waren und ob sie das Homeschooling ihrer Kinder als belastend empfunden haben (Abbildung 24).

Berliner Befragte waren unzufriedener mit dem Unterricht ihres jüngsten Schulkindes als Befragte im restlichen Bundesgebiet. Frauen waren zudem zufriedener mit dem Unterricht als Männer. Eltern, deren jüngstes Schulkind in die Klassen 1 bis 6 ging, waren im Vergleich zu Eltern, deren jüngstes Schulkind in die Klassen 7 bis 12 ging, weniger unzufrieden mit dem Unterricht. Dagegen waren Eltern mit Kindern, die die Vorschule besuchten, etwas unzufriedener mit dem Unterricht als Eltern, die keine Kinder im Vorschulalter hatten. Zusätzlich waren vor allem Eltern, die im Homeoffice arbeiteten, sowie diejenigen, die für das Homeschooling ihrer Kinder verantwortlich waren, unzufriedener mit dem Unterricht als Eltern, die nicht im Homeoffice bzw. deren Kinder im Präsenz- oder Wechselunterricht waren.

Generell lässt sich auch feststellen, dass Akademiker*innen sowie diejenigen, die bequem von ihrem Einkommen leben können, weniger unzufrieden mit dem Unterricht waren als Eltern mit niedrigerem oder mittlerem Bildungsstand und als diejenigen, die aktuell nur schwer mit ihrem Einkommen zurechtkommen. Unsere Daten enthalten keine Informationen zu den genauen Gründen, jedoch lässt sich vermuten, dass es Eltern mit einem Universitätsabschluss leichter fällt, ihre Kinder bei Schulaufgaben zu unterstützen. Eltern mit einem geringen Einkommen können zudem wahrscheinlich häufiger nicht die notwendige technische Ausstattung und einen ruhigen Arbeitsplatz für das Homeschooling bereitstellen – vor allem, wenn mehrere Kinder im Haushalt leben. Ein weiterer Grund könnte sein, dass es zwischen den Schulen (beispielsweise in verschiedenen Bezirken) gravierende Unterschiede in der Planung und Vorbereitung von Unterrichtsstunden sowie der Ausgabe von Materialen für Schulkinder gab. Diese Bildungssegregation

könnte die unterschiedliche Einschätzung nach Bildungsstand und Einkommen zusätzlich erklären.

Abbildung 24: *Zufriedenheit mit dem Unterricht sowie Belastungen und Herausforderung von Eltern*



Daten: „Corona-Alltag“, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Ergebnisse linearer Regressionsanalyse, vorhergesagte Differenz in Skalenpunkten. Die Bewertung bemisst sich auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 7 (sehr unzufrieden) für die (Un-)Zufriedenheit mit dem Unterricht sowie von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 7 (stimme voll und ganz zu) für die Belastungen und Herausforderung durch das Homeschooling des jüngsten Schuldkindes. Für Letzteres wurde ein Mittelwertindex aus neun Aussagen gebildet. Eine Übersicht der Aussagen findet sich im Anhang. Die Teilstichprobe enthält nur Eltern von Schulkindern.

Ein ähnliches Bild zeichnete sich für Eltern, die das Homeschooling stärker als Belastung und Herausforderung empfanden. So fühlten sich Akademiker*innen sowie diejenigen, die mit ihrem Einkommen bequem leben können, durch das Homeschooling ihrer Kinder weniger belastet und herausgefordert als Eltern ohne Universitätsabschluss bzw. mit einem geringeren Einkommen. Unabhängig von Bildungsstand und Einkommen empfanden jedoch alle Eltern, deren jüngstes Kind in die Schulklassen 1 bis 6 ging, eine um 0,5 Skalenpunkte stärkere Belastung und Herausforderung. Dies liegt vermutlich daran, dass jüngere Kinder noch mehr Unterstützung und Anleitung brauchen als ältere.

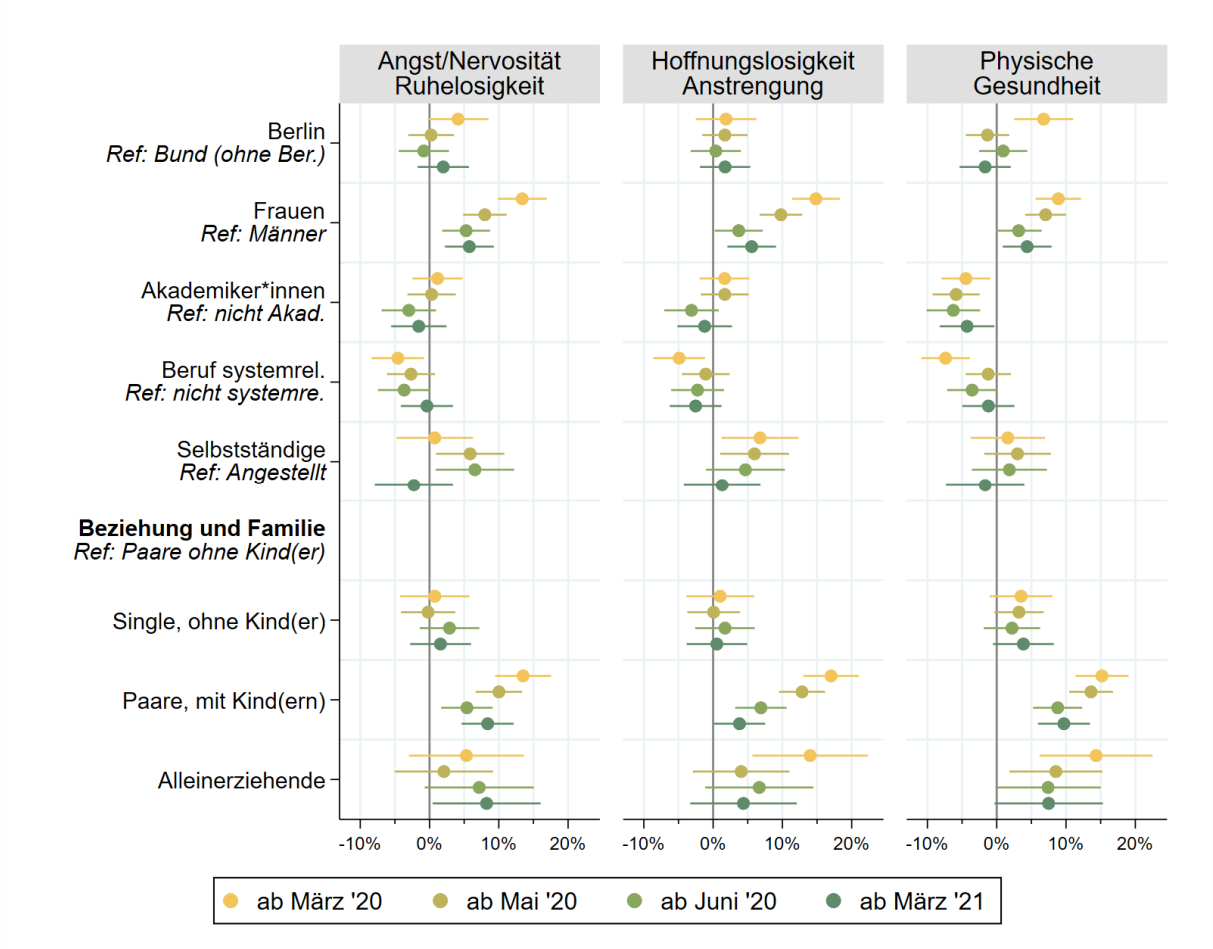
Entsprechend fühlten sich auch Eltern, die zusätzlich Kinder im Vorschulalter hatten, stärker belastet. Generell empfanden Eltern in Berlin das Homeschooling etwas stärker als Belastung und Herausforderung als Eltern im restlichen Bundesgebiet.

4.1.5 Gesundheit und Zufriedenheit

Die Einschränkungen im Alltagsleben im Zuge der Corona-Pandemie bedeuteten für viele Menschen eine Belastung. Daher gehen wir im folgenden Kapitel näher auf die physische und psychische Gesundheit sowie die Zufriedenheit der Befragten mit verschiedenen Lebensbereichen ein.

Zunächst betrachten wir die Auswirkungen der Pandemie auf die psychische und physische Gesundheit unserer Befragten (Abbildung 25).

Abbildung 25: *Schlechte psychische und physische Gesundheit der Befragten*



Daten: „Corona-Alltag“, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Ergebnisse aus logistischen Regressionen, vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten der Verschlechterung des Gesundheitszustands im Vergleich zur Situation vor der Pandemie. Die zugrunde liegenden Fragen waren, (1) wie häufig Befragte in den letzten vier Wochen die oben aufgeführten Gefühle erlebt haben, sowie, (2) wie Befragte ihren derzeitigen physischen

Gesundheitszustand beschreiben. Die Antwortskalen waren wie folgt formuliert: 1 (nie (1); sehr gut (2)) bis 5 (die ganze Zeit (1); schlecht (2)).

Die Unterschiede zwischen Berlin und dem restlichen Bundesgebiet sind hierbei gering, obwohl zu Beginn des ersten Lockdowns im März 2020 die Berliner Befragten eine etwas höhere Wahrscheinlichkeit aufwiesen, Angst, Nervosität und Ruhelosigkeit (ca. 5 Prozentpunkte) sowie eine schlechte physische Gesundheit (ca. 6 Prozentpunkte) zu verspüren. Weiterhin lassen sich deutliche Geschlechterunterschiede feststellen. So erlebten Frauen zu allen Befragungszeitpunkten häufiger Angst, Nervosität und Ruhelosigkeit sowie Hoffnungslosigkeit und Anstrengung (bis zu 15 Prozentpunkte), wobei der Unterschied zu Männern im März 2020 besonders ausgeprägt war. Frauen hatten zudem eine bis zu 9 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, sich physisch schlecht zu fühlen als Männer. Die Mehrbelastung des ersten Lockdowns im März 2020 scheint sich demnach am stärksten auf die mentale und körperliche Gesundheit von Frauen ausgewirkt zu haben. Die Geschlechterunterschiede nahmen im Verlauf der Pandemie ab, obwohl Frauen auch noch im März 2021 eine bis zu 6 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit hatten, mentalem Stress ausgesetzt zu sein. Diese Ergebnisse machen die Mehrbelastung von Frauen in der Pandemie und deren negative Folgen für die Gesundheit deutlich.

Vergleicht man die Befragten anhand ihres Bildungsstandes und ihrer Berufsgruppe, so zeigen sich ebenfalls Unterschiede. Akademiker*innen gaben zu allen Befragungszeitpunkten eine geringe Wahrscheinlichkeit (bis zu 6 Prozentpunkte) an, sich physisch schlecht zu fühlen, als Befragte mit einem mittleren oder niedrigeren Bildungsstand. Die Ergebnisse bezüglich der mentalen Gesundheit sind gemischter: So hatten Akademiker*innen zu Beginn der Pandemie eine leicht erhöhte Wahrscheinlichkeit, Hoffnungslosigkeit und Anstrengung zu erleben, diese verringerte sich dann ab Juni 2020.

Außer im März 2021 hatten Selbstständige zu allen Befragungszeitpunkten eine höhere Wahrscheinlichkeit, sich durch die Pandemie mental (bis zu 6 Prozentpunkte) und körperlich (bis zu 3 Prozentpunkte) belastet zu fühlen als abhängig Beschäftigte. Vermutlich führten vor allem Sorgen wegen ihrer finanziellen Lage dazu, dass viele Selbstständige häufiger Angst, Nervosität und Ruhelosigkeit erlebten.

Betrachtet man verschiedene Familienkonstellationen, so lassen sich zwischen kinderlosen Befragten in Paarbeziehungen und Singles kaum Unterschiede ausmachen. Singles gaben hier lediglich eine leicht erhöhte Wahrscheinlichkeit (bis zu 4 Prozentpunkte) an, sich physisch schlecht zu fühlen. Im Vergleich dazu zeigen sich jedoch klare Unterschiede zwischen kinderlosen Paaren und Paaren mit Kindern sowie Alleinerziehenden. Paare mit Kindern hatten im März 2020 eine bis zu 17 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, Hoffnungslosigkeit und Anstrengung sowie Angst, Nervosität und Ruhelosigkeit angesichts der Pandemie zu empfinden. Diese negativen Auswirkungen der Pandemie auf die mentale und körperliche Gesundheit lassen sich ebenfalls für Alleinerziehende feststellen. Zu Beginn der Pandemie im März 2020 zeigten diese eine bis zu 15 Prozentpunkte

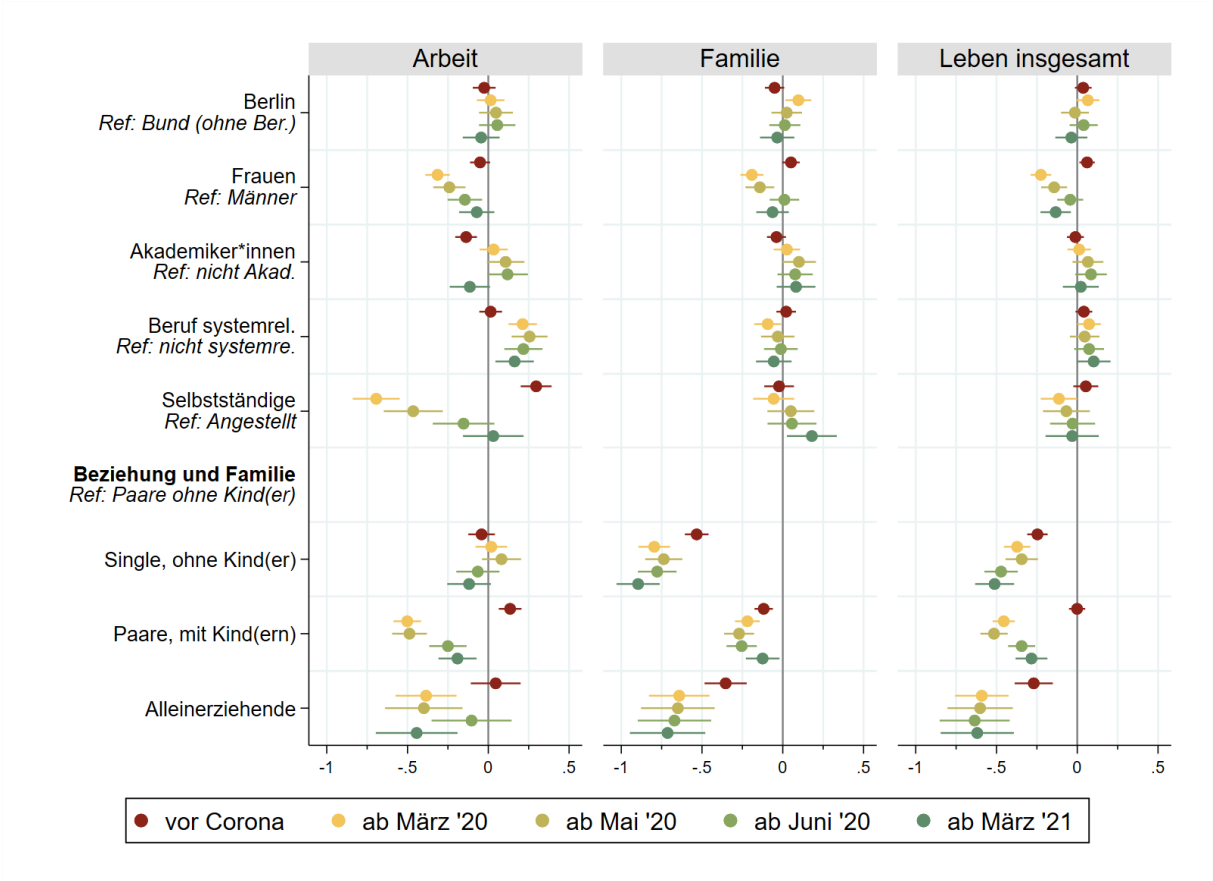
höhere Wahrscheinlichkeit, sich mental und körperlich belastet zu fühlen. Diese Unterschiede verringerten sich zwar für beide Gruppen im Laufe der Pandemie. Dennoch zeigten Eltern im März 2021 weiterhin eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit (bis zu 8 Prozentpunkte), mental und körperlich belastet zu sein, als kinderlose Paare.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Einschränkungen im Alltagsleben durch die Corona-Pandemie vor allem für Eltern eine deutliche Belastung darstellten, die sich negativ auf ihre mentale und körperliche Gesundheit auswirkte (siehe hierzu auch Li et al. 2021).

Weiterhin haben wir untersucht, wie sich die Zufriedenheit der Befragten mit ihrer Arbeit sowie ihrem Familienleben und dem Leben insgesamt angesichts der Pandemie verändert hat (Abbildung 26). Zwischen Befragten aus Berlin und dem restlichen Bundesgebiet gab es in den genannten Bereichen nur geringe Unterschiede. Frauen waren zwar vor der Pandemie insgesamt weniger zufrieden mit ihrer Arbeit als Männer, aber zufriedener mit ihrem Familienleben und ihrem Leben insgesamt. Allerdings hat sich ihre Zufriedenheit in allen drei Bereichen im Laufe der Pandemie im Vergleich zu Männern verschlechtert. Zu Beginn des ersten Lockdowns im März 2020 waren Frauen am unzufriedensten.

Unterschiede lassen sich ebenfalls nach Bildungsstand und Beruf erkennen, wenn auch nur geringe. Akademiker*innen waren etwas zufriedener mit ihrer Arbeit, der Familie und dem Leben insgesamt als Befragte mit einem geringeren formalen Bildungsstand, wobei es vor der Pandemie (ausgenommen vom Bereich Arbeit) keine Unterschiede zwischen den beiden Gruppen gab. Im März 2021 waren Akademiker*innen dann – wie vor Beginn der Pandemie – etwas unzufriedener mit ihrer Arbeit als Nicht-Akademiker*innen, obwohl auch dieser Unterschied weniger als 0,5 Skalenpunkte beträgt. Befragte, die in systemrelevanten Berufen arbeiteten, waren zu allen Befragungszeitpunkten etwas zufriedener mit ihrer Arbeit als Befragte aus anderen Bereichen. Vor Beginn der Pandemie hatte es noch keine Unterschiede gegeben. Bezüglich der Zufriedenheit mit der Familie sowie dem Leben insgesamt lassen sich jedoch nur geringere Unterschiede zwischen den Berufsgruppen erkennen. Am stärksten hat sich die Zufriedenheit von Selbstständigen mit ihrer Arbeit verändert. Vor der Pandemie waren Selbstständige zufriedener mit ihrer Arbeit als abhängig Beschäftigte, insbesondere zu Beginn des ersten Lockdowns waren sie dann deutlich unzufriedener. Dies lässt sich vor allem dadurch erklären, dass sich Selbstständige zu Beginn der Pandemie deutlich mehr Sorgen wegen ihrer Arbeit und finanziellen Situation machten. Im März 2021 zeigten sich dann in diesem Punkt keine Unterschiede mehr zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten.

Abbildung 26: *Zufriedenheit der Befragten mit ihrer Arbeit, Familie und ihrem Leben insgesamt*



Daten: „Corona-Alltag", eigene Berechnungen.

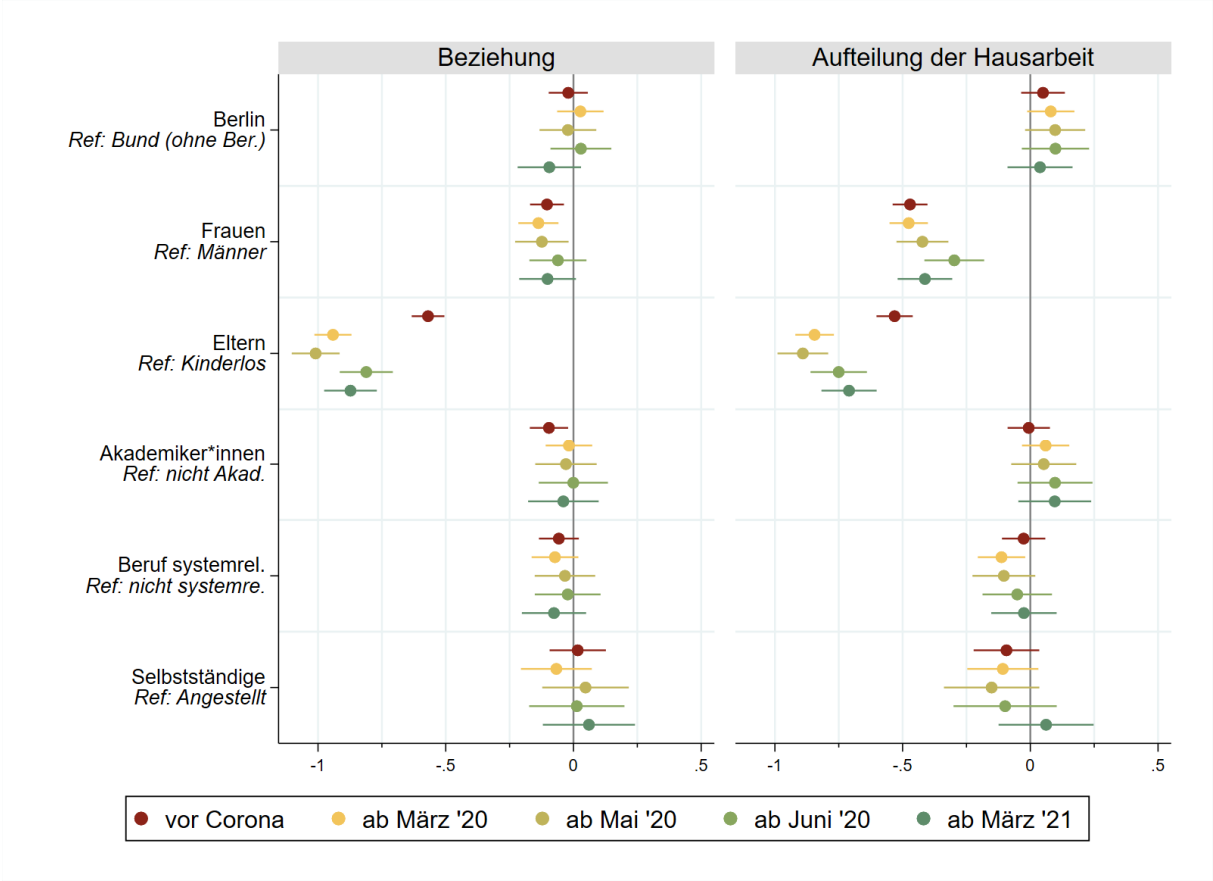
Anmerkung: Ergebnisse aus linearen Regressionen, vorhergesagte Differenz in Skalenpunkten. Ergebnisse basieren auf der Frage, wie zufrieden der/die Studienteilnehmer*in zurzeit mit den oben genannten Bereichen des Lebens ist. Die Bewertung bemisst sich auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 7 (sehr zufrieden).

Betrachtet man die Unterschiede abhängig von der Familiensituation, so hat sich die Zufriedenheit in allen drei Bereichen (Arbeit, Familie, Leben insgesamt) für Paare mit Kindern und Alleinerziehende im Vergleich zu Paaren ohne Kinder verschlechtert. Die einzige Ausnahme stellen Singles ohne Kinder dar. Sie waren zu Beginn der Pandemie etwas zufriedener mit ihrer Arbeit als vor der Pandemie. Dafür waren sie in Bezug auf Familie und das Leben insgesamt zu jedem Befragungszeitpunkt deutlich unzufriedener (bis zu 0,8 Skalenpunkte) als kinderlose Befragte in einer Paarbeziehung. Vergleicht man kinderlose Paare und Paare mit Kindern, so lässt sich erkennen, dass Paare mit Kindern vor der Pandemie zufriedener mit ihrer Arbeit waren und etwas weniger zufrieden mit ihrer Familie, während sich keine Unterschiede in Bezug auf das Leben insgesamt feststellen lassen. Im Zuge der Pandemie sind Paare mit Kindern jedoch deutlich unzufriedener geworden. Im März und im Mai 2020 waren Paare mit Kindern 0,5 Skalenpunkte weniger zufrieden mit ihrer Arbeit und ihrem Leben insgesamt als Paare ohne Kinder. Die

Unterschiede bezüglich der Zufriedenheit mit der Familie waren etwas geringer (0,25 Skalenpunkte). Dementsprechend lässt sich auch hier erkennen, dass vor allem der erste landesweite Lockdown einen besonders starken Einfluss auf Familien mit Kindern hatte. Dies gilt auch für Alleinerziehende, die während der Pandemie ebenfalls deutlich unzufriedener mit allen drei Lebensbereichen waren als kinderlose Paare: Alleinerziehende waren bis zu 0,5 Skalenpunkte unzufriedener mit ihrer Arbeit, bis zu 0,7 Skalenpunkte unzufriedener mit ihrer Familie und bis zu 0,6 Skalenpunkte unzufriedener mit ihrem Leben insgesamt als Befragte in Paarbeziehungen ohne Kinder.

Wir haben Befragte, die in einer Partnerschaft leben, ebenfalls um ihre Einschätzung gebeten, wie zufrieden sie mit ihrer Beziehung sowie der Aufteilung der Hausarbeit sind (Abbildung 27).

Abbildung 27: *Zufriedenheit von Paaren mit ihrer Beziehung und der Aufteilung der Hausarbeit*



Daten: „Corona-Alltag“, eigene Berechnungen.

Anmerkung: Ergebnisse aus linearen Regressionen, vorhergesagte Differenz in Skalenpunkten. Ergebnisse basieren auf der Frage, wie zufrieden der/die Studienteilnehmer*in zurzeit mit den oben genannten Bereichen des Lebens ist. Die Bewertung bemisst sich auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 7 (sehr zufrieden).

Auch hier lassen sich zwischen Berlin und dem restlichen Bundesgebiet nur geringe Unterschiede feststellen, wobei Befragte aus Berlin zu allen Befragungszeitpunkten etwas zufriedener mit der Aufteilung der Hausarbeit waren als Befragte aus dem restlichen Bundesgebiet. Dies unterstreicht vorherige Ergebnisse, die gezeigt haben, dass in Berlin lebende Paare Hausarbeit und Kinderbetreuung gleichmäßiger untereinander aufteilen. Frauen waren zu allen Zeitpunkten unzufriedener mit ihrer Beziehung (bis zu 0,13 Skalenpunkte) sowie der Aufteilung der Hausarbeit (bis zu 0,5 Skalenpunkte). Dieser Unterschied bleibt im Verlauf der Pandemie konstant. Dies lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass Frauen bereits vor der Pandemie mehr Zeit für die Hausarbeit aufgewendet haben als Männer.

Deutliche Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Beziehung sowie der Aufteilung der Hausarbeit lassen sich bei Eltern im Vergleich zu kinderlosen Befragten erkennen. Bereits vor der Pandemie waren Eltern unzufriedener mit ihrer Beziehung (0,6 Skalenpunkte) und der Aufteilung der Hausarbeit (0,5 Skalenpunkte) als kinderlose Paare. Diese Unzufriedenheit hat sich im Zuge der Pandemie verstärkt und war vor allem im März und Mai 2020 bis zu 1,0 Skalenpunkt höher als bei kinderlosen Paaren.

Vergleicht man die Befragten anhand ihres Bildungsstandes oder ihrer Berufsgruppen, so zeigen sich hingegen nur geringe bis gar keine Unterschiede. Insgesamt lässt sich daraus ableiten, dass vor allem Eltern – ob Paare mit Kindern oder Alleinerziehende – eine deutliche Mehrbelastung angesichts der Corona-Pandemie erfuhren, was sich über verschiedene Lebensbereiche hinweg in einer geringeren Zufriedenheit niederschlägt.

4.2 Ergebnisse der qualitativen Expert*inneninterviews

In diesem Kapitel stellen wir nun die Befunde aus den qualitativen Interviews zur Familiensituation vor. Wir konzentrieren uns dabei auf drei Themen: die Veränderungen in der Aufteilung und der Art der Kinderbetreuung aufgrund der Pandemie, die Situation pflegender Angehöriger sowie die Situation gewaltbetroffener Frauen in Berlin.

4.2.1 Gender Care Gap in der Kinderbetreuung

Wie die Ergebnisse aus der quantitativen Umfrage bereits aufzeigten, übernahmen Frauen auch während der Pandemie den Großteil der Kinderbetreuung und Hausarbeit in den Familien. Anhand der 33 Interviews mit unseren Expert*innen gewinnen wir einen tieferen Einblick in die Rahmenbedingungen der Kinderbetreuung, die das Leben von Eltern in Berlin prägen, und erfahren, wie sich Fragen und Themen der Gleichstellung entwickelt haben.

Gesellschaftlicher Kontext

Welche gesellschaftlichen und politischen Bedingungen bestimmen die familiäre Kinderbetreuung? Um Eltern bei der Kinderbetreuung zu entlasten und ihnen die Vereinbarkeit

von Familie und Beruf zu erleichtern, müssen ausreichend öffentliche Kita-Plätze verfügbar sein. Hier geben die Expert*innen an, dass Berlin in der Ganztagsbetreuung im bundesweiten Vergleich zwar ganz gut aufgestellt, „aber auch nicht Klassenbester" (Interview 28) ist. Zwar „gibt es einen Anspruch für Kinder für einen Kindergartenplatz ab einem Jahr" (Interview 12), aber zwei Expert*innen zufolge fehlten im Jahr 2018 in Berlin 10.000 Kita-Plätze, wobei der größte Bedarf bei der Betreuung der unter Dreijährigen gesehen wird (Interview 28). Die Interviewpartner*innen heben jedoch die „recht gute[n] Öffnungszeiten" (Interview 13) der Berliner Kitas hervor sowie die Einführung der mobilen Kinderbetreuung, die die öffentlichen Betreuungseinrichtungen ergänzt. Die mobile Kinderbetreuung funktioniere in der Umsetzung jedoch nur „mittelgut" (Interview 21), da es unter anderem wegen der schlechten Entlohnung in diesem Bereich an Personal fehle.

Interessanterweise verweisen mehrere Interviewpartner*innen auf Ost-West-Unterschiede in der Verfügbarkeit von Kita-Plätzen. Im Osten der Stadt scheint die Situation grundsätzlich etwas besser zu sein. Das wird darauf zurückgeführt, dass das Thema Kita „historisch gewachsen eine andere Relevanz hat als in den Westbezirken" (Interview 27), da in den Ostbezirken „Frauen und Männer gleichermaßen gearbeitet haben" (Interview 16).

Aufteilung der Kinderbetreuung vor der Pandemie

Der Mangel an öffentlichen Kinderbetreuungsplätzen, der bereits vor der Corona-Pandemie herrschte, trifft vor allem Mütter. Insgesamt sei unsere Gesellschaft zwar „schon eine sehr fortschrittliche, gendergerechte Gesellschaft", wie ein*e Interviewpartner*in betont. Dennoch liege „natürlich trotzdem der Hauptbetreuungsanteil der Kinderbetreuung bei den Frauen" (Interview 1). Hierin sind sich unsere Expert*innen aus den verschiedenen Branchen und sozialen Bereichen einig. Infolge dieser ungleichen Verteilung der Kinderbetreuung stecken Mütter beruflich oftmals stärker zurück als Väter, „arbeiten überproportional oft in Teilzeit" (Interview 2) und könnten letztendlich häufig „von ihrer Rente nicht [...] leben" (Interview 24).

Die Ursache für die ungleiche Verteilung von familiärer Care-Arbeit sehen die Interviewpartner*innen wiederum in erster Linie in tradierten Geschlechterrollen. Diese führten dazu, dass sich Frauen oftmals „alleine verantwortlich" fühlten, sowohl für die Betreuung ihrer Kinder als auch die Pflege von Angehörigen (Interview 26). So erzählt ein*e Interviewpartner*in über Mütter, die in die Beratung kämen:

„Da ist immer nur: ‚Ich als Mutter, ich als Frau, ich muss das alles wuppen, und ich muss funktionieren.' Und: ‚Nee, der Mann ist dafür nicht verantwortlich.' Und so zu merken, wie sich da die Tradition noch reingeschlichen hat, das finde ich sehr erschreckend." (Interview 33)

Einige Interviewpartner*innen sind der Ansicht, dass die Frauen zu bereitwillig die Verantwortung übernähmen und in Notlagen aufhörten, mit ihren Partnern über die

Aufteilung von Care-Arbeit zu diskutieren (Interview 18). Andere betonen hingegen, dass sich Väter mit einer viel größeren Selbstverständlichkeit an der Kinderbetreuung beteiligen müssten und es in dieser Hinsicht dringend einen „Wechsel des Rollenverständnisses" (Interview 25) bräuchte, um Gleichstellung innerhalb von Familien und in der Gesellschaft insgesamt zu erreichen. Ein*e Expert*in hebt in diesem Zusammenhang die jüngere Elterngeneration hervor, in der durchaus ein Wandel im Selbstverständnis festzustellen sei und Männer „Vaterschaft anders leben" (Interview 11) wollten.

Aufteilung der Kinderbetreuung während der Pandemie

Unsere Interviewpartner*innen schildern immer wieder die enormen Belastungen, die für Familien in der Pandemie aufgrund der Schließung von Kitas und Schulen und der dadurch ansteigenden familiären Betreuungspflichten entstanden sind. Neben dem Homeschooling und der Betreuung noch nicht schulpflichtiger Kinder müsse zudem mehr Zeit für die Zubereitung des Mittagessens in der Familie und die Organisation von häufig wechselnden Betreuungsarrangement aufgebracht werden. Die Hauptlast in dieser Situation – und hier sind sich die Interviewpartner*innen wieder einig – tragen die Mütter. Ein*e Expert*in für weibliches Unternehmertum in Berlin erzählt:

„[A]uch bei uns merken wir schon, dass es vor allem die Frauen sind, die die Betreuung der Kinder übernommen haben [...] und ja, die Belastung, also aus Gesprächen, was ich da höre, wie dünn das Nervenkostüm da ist und wie groß die Verzweiflung ist, das ist einfach, da sehe ich einfach einen Unterschied [zu Männern] und das hören wir ja auch. Natürlich sind es häufig die Frauen, die dann zu Hause waren, die versucht haben, vom Homeoffice aus das zu machen, die Männer sind ins Büro gegangen." (Interview 10)

Das obige Zitat illustriert recht eindrücklich die kurzfristigen Folgen, die der Betreuungsengpass während der Pandemie für viele Familien und insbesondere für Mütter hat: nämlich einen extremen Anstieg der psychischen und emotionalen Belastung. Unseren Interviewpartner*innen zufolge hielten zwar viele Frauen „jetzt irgendwie durch" (Interview 24), es sei insgesamt aber dennoch eine „definitive Erschöpfung" (Interview 13) zu verzeichnen und auch Burn-out-Raten nähmen „ganz stark zu" (Interview 13). Mittel- bis langfristig befürchten einige Expert*innen zudem eine Verschärfung der „traditionellen Rollenzuweisungen" (Interview 15) innerhalb von Familien und eine Abdrängung von Müttern ins Homeoffice, was letztlich „zulasten der Sichtbarkeit der Frauen" (Interview 18) in der Gesellschaft gehen würde.

Unsere Interviewpartner*innen problematisieren angesichts dieser extremen Belastungssituation von Familien mit Kindern die mangelnde Unterstützung von staatlicher Seite. So stellt ein*e Expert*in fest, dass „unterm Strich die Familien eigentlich noch eine viel breitere Unterstützung bräuchten, um diese [...] fehlende Schule, fehlende Betreuung von Kindern und alles, was damit zusammenhängt, eigentlich auffangen zu können" (Interview 7). Die Kritik richtet sich auch gegen die Arbeitgeber*innen, die oftmals „keine Rücksicht" (Interview 18) auf die Situation zu Hause genommen und Vereinbarkeit als

individuelles Problem betrachtet hätten. Interessant ist, dass nicht nur das Homeoffice, sondern auch die Kurzarbeit in Ermangelung betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen in der Pandemie für viele Mütter zum Instrument wurde, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen:

„Hätte sie jetzt nicht das Mittel der Kurzarbeit, sie wäre irre geworden, weil der Kleine, noch im Kindergarten, der kommt jetzt in die Schule, und die Große ist in der zweiten Klasse. Das heißt, sie hat auch ständig mit ihr die Hausaufgaben gemacht oder sie überhaupt beschult, und sie sagt, sie hat jetzt eigentlich eher umgekehrt Panik davor, dass wir wieder mehr arbeiten müssen, so lange Corona noch existent ist und die Kinder nicht in die Schule dürfen. Also, sie hofft eigentlich, dass wir weiter auf Kurzarbeit bleiben, damit sie das Homeschooling leisten kann." (Interview 32)

Hier sieht ein*e Interviewpartner*in die Unternehmen klar in der Pflicht, die während der Pandemie zusätzlich anfallenden familiären Care-Verpflichtungen zu „berücksichtigen und nicht zu sagen: ‚Wenn du gut bist, kriegst du eben alles hin'" (Interview 7). Des Weiteren fordern unsere Expert*innen von der Politik eine Entlastung für Familien und Frauen sowie Freiräume zum „Durchatmen und Krafttanken" (Interview 21), um der Erschöpfung im Nachgang der Pandemie entgegenzuwirken.

4.2.2 Pflege von Angehörigen

Die Pflege von Angehörigen ist in Bezug auf den Gender Care Gap zwar von höchster Relevanz, dennoch erhält dieser Aspekt in Wissenschaft und Gesellschaft weitaus weniger Aufmerksamkeit als Geschlechterungleichheiten in Kinderbetreuung und Hausarbeit. Da wir die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Situation pflegender Angehöriger in Berlin anhand unserer quantitativen Auswertungen leider nicht erfassen konnten, haben wir dieses wichtige Thema im Rahmen unserer Expert*inneninterviews näher beleuchtet. Im Folgenden stellen wir die Schilderungen von zwei Expert*innen dazu vor.

Gesellschaftlicher Kontext

Aus den Interviews geht deutlich hervor, dass in Deutschland insgesamt das Bewusstsein dafür fehlt, wie bedeutsam die Arbeit pflegender Angehöriger ist, obwohl diese „eigentlich die Feste unseres Pflegesystems" (Interview 20) bildeten.[36] Generell seien die Unterstützungsstrukturen für pflegende Angehörige unzureichend. Laut unseren Expert*innen bestehe beispielsweise ein akuter Mangel an Kurzzeitpflegeplätzen insbesondere für jüngere Pflegebedürftige, wodurch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erheblich

[36] Laut der Pflegestatistik wurden im Jahr 2019 80 Prozent bzw. 3,3 Millionen der Pflegebedürftigen zu Hause versorgt. Davon erhielten 2,1 Millionen ausschließlich Pflegegeld, was bedeutet, dass sie i.d.R. ausschließlich von Angehörigen versorgt wurden. Damit wurde über die Hälfte der Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung von pflegenden Angehörigen durchgeführt.

erschwert werde. Auch sehe das Pflegezeitgesetz keine Lohnersatzzahlungen für (Familien-)Pflegezeit[37] vor, was zu großen finanziellen Einschnitten bei Pflegenden führe.

Trotz dieser allgemeinen Defizite im Unterstützungssystem betonen unsere Interviewpartner*innen, dass Berlin beim Beratungs- und Unterstützungsangebot für pflegende Angehörige vergleichsweise gut aufgestellt sei: Es gebe Beratungs- und Kontaktstellen in den Kiezen sowie die Fachstelle für pflegende Angehörige, die ein Berliner Spezifikum darstelle. Zudem seien die verschiedenen Beratungs- und Unterstützungsstellen sehr gut miteinander vernetzt. Problematisch sei jedoch, dass die Angebote bei den Betroffenen oftmals gar nicht bekannt wären. Demnach wüssten mehr als 50 Prozent der pflegenden Angehörigen in Berlin nicht Bescheid „über das Unterstützungssystem und schon gar nicht, was in ihrem Kiez oder in ihrem Umfeld im Quartier angeboten wird" (Interview 20).

Lebenssituation und Gleichstellung vor der Pandemie

Die Lebenssituation pflegender Angehöriger war stark von ihrer Pflegeaufgabe geprägt, was unseren Interviewpartner*innen zufolge oftmals mit einem gesellschaftlichen Rückzug einhergehe und die Möglichkeit zur sozialen Teilhabe deutlich einschränke. Symptomatisch erscheint in diesem Zusammenhang auch, dass pflegende Angehörige für Berater*innen schwer erreichbar seien. Deshalb erachteten unsere Expert*innen die Pflegepflichtberatung, in der Kontakt zu den pflegenden Angehörigen hergestellt wird und diese über die bestehenden Unterstützungsstrukturen informiert werden können, als besonders wichtig.

Zudem wird aus den Interviews deutlich, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf generell nur sehr schwer möglich ist und aufgrund fehlender Unterstützungssysteme meist „zu einem fast unüberwindlichen Hindernis" wird (Interview 20).[38] Dies stellt wiederum vor allem für Frauen ein Problem dar, denn obwohl unsere Expert*innen pflegende Angehörige insgesamt als eine sehr vielfältige Gruppe beschreiben, seien es nach wie vor mehrheitlich Frauen, die die Pflege eines Familienmitglieds übernehmen:

---

[37] Das (Familien-)Pflegezeitgesetz regelt die (teilweise) Freistellung von Berufstätigen zur häuslichen Pflege von nahen Angehörigen. Der Zeitraum der Freistellung darf 24 Monate nicht überschreiten und muss maximal 10 Tage vor Beginn der Freistellung persönlich und mit einem formlosen Anschreiben angekündigt werden. Zur Finanzierung der (Familien-)Pflegezeit gewährt der Bund zinslose Darlehen (BMFSFJ 2021).

[38] Auswertungen des Sozio-ökonomischen Panels zeigen, dass weniger als die Hälfte der Pflegeleistenden überhaupt erwerbstätig ist und nur 30 Prozent in Vollzeit arbeiten, wobei der Anteil der Männer unter den Pflegenden, die in Vollzeit arbeiten, mit 40 Prozent doppelt so hoch ist wie bei den Frauen mit 18 Prozent (siehe Fischer und Geyer, 2020)

„Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist deshalb für mich so wichtig aus Gleichstellungsgründen, weil Care-Arbeit, das ist ja nichts Neues, eben Gott sei Dank ja nicht mehr zu 90 Prozent, sondern statistisch jetzt nur noch zu 65 bis 70 Prozent weiblich ist, aber es ist eben noch schwerpunktmäßig weiblich, und wenn ich dann, ich sage mal, an Stellschrauben stelle, die einfach Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erschweren, dann tue ich da ganz konkret vor allen Dingen Frauen mit weh, das kann man deutlich so sagen." (Interview 20)

Die Folgen der schlechten Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sind eine starke „Doppelbelastung" (Interview 26) von weiterhin vollerwerbstätigen Frauen. Wird die Arbeitszeit reduziert oder die Arbeit vollständig aufgegeben, drohen finanzielle Einbußen und damit ein erhöhtes Armutsrisiko.

Lebenssituation und Gleichstellung während der Pandemie

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die Pandemie bereits bestehende Probleme pflegender Angehöriger zusätzlich verstärkt und „auf fast alle Problemfelder negativ Einfluss genommen hat" (Interview 20). Durch die Schließung von Tagespflegen und Kurzzeitpflegeeinrichtungen seien enorme Herausforderungen für pflegende Angehörige bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf entstanden. Ähnlich wie bei Eltern mit Betreuungsengpässen hätten einige Unternehmen ihren Beschäftigten daher Homeoffice ermöglicht, damit sie die Pflege von Angehörigen sicherstellen können. Dies sei bei pflegenden Angehörigen vor der Pandemie eher unüblich gewesen.

Gleichzeitig habe sich durch das Aussetzen der Pflegepflichtberatung die ohnehin schon schlechte Anbindung pflegender Angehöriger an das Unterstützungssystem noch einmal deutlich verschlechtert. Betroffene seien für Berater*innen teilweise gar nicht mehr erreichbar gewesen. Dies wird auf die massive Überlastung und Überforderung pflegender Angehöriger zurückgeführt. Außerdem habe sich während der Pandemie die Tendenz von Pflegenden nochmals verstärkt, sich selbst zu isolieren – aus Angst, ihre*n Angehörige*n anzustecken. Trotz des stetigen Kontaktes zu einer Risikogruppe und des hohen Ansteckungsrisikos wurden pflegende Angehörige von der Regierung nicht mit Schutzmaterial versorgt, was zu großem Frust bei den Menschen geführt habe. Ein*e Expert*in äußert sich hierzu folgendermaßen:

„Und es war auch notwendig, dass wir unsere Arbeit etwas umstellen, weil pflegende Angehörige tatsächlich fast über die gesamte Pandemie, muss man sagen, sträflich vernachlässigt worden sind. [...] Ganz konkret, pflegende Angehörige haben keine Schutzkleidung gekriegt, also weder Masken noch Schutzkittel noch Handschuhe noch Desinfektionsmittel, was alles knapp war. Es wurde noch nicht mal darüber nachgedacht." (Interview 20)

Darüber hinaus hätten die Sonderregelungen zur Pflegezeit[39] „Unsicherheit geschürt" (Interview 26), da der Geltungszeitraum der Regelung ungewiss gewesen sei.

[39] Siehe Tabelle A.8 im Anhang zur Sonderregelung

Auch während der Pandemie bleiben es vor allem Frauen, die diesen Belastungen ausgesetzt waren und sind. Den Berichten zufolge hat sich während der Pandemie das Geschlechtsverhältnis bei den Personen nicht verändert, die Beratung zu Finanzierungsmöglichkeiten der Pflege von Angehörigen suchen. Auffällig sei jedoch gewesen, dass Männer, die sich während der Pandemie bei Beratungseinrichtungen meldeten, häufiger selbstständig gewesen seien. Gleichzeitig sieht ein*e Interviewpartner*in pflegende Selbstständige als von der Pandemie besonders schwer getroffene Gruppe, da viele der Unterstützungsmaßnahmen, wie die Sonderregelung zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, nur im Falle eines Anstellungsverhältnisses greife. Dadurch hätten Selbstständige in der Pandemie kaum Unterstützung für die Pflege von Angehörigen erhalten.

4.2.3 Konflikte und häusliche Gewalt

Mit der hohen emotionalen und psychischen Belastung während der Pandemie steigt auch das Potenzial für Konflikte innerhalb der Familie und für häusliche Gewalt. Um einen Eindruck vom Ausmaß häuslicher Gewalt und der Situation betroffener Frauen und Kinder vor und während der Pandemie zu erhalten, haben wir ein Interview mit zwei Expert*innen zu diesem Thema geführt, deren Aussagen wir im folgenden Abschnitt darstellen.

Gesellschaftlicher Kontext

Aus dem Interview geht hervor, dass die Lage gewaltbetroffener Frauen in Berlin bereits vor der Pandemie äußerst angespannt war, da es akut an Frauenhausplätzen fehlt. Dieses Problem besteht jedoch nicht allein in Berlin, sondern bundesweit, was unter anderem mit dem angespannten Wohnungsmarkt in vielen deutschen Städten zusammenhängt:

„Also, es gibt kein Bundesland, was auch entsprechend der Empfehlung der Istanbul-Konvention ausreichend Frauenhausplätze zur Verfügung stellt, und die Wohnungsmarktsituation hat sich sogar auch in den Flächenländern jetzt so verschärft, dass da ja eigentlich alle Ampeln, wo es dann Ampeln gibt, auf Rot stehen und kaum freie Plätze in den Häusern da sind." (Interview 30)

In Berlin habe der Mangel an bezahlbarem Wohnraum in den letzten Jahren dazu geführt, dass die durchschnittliche Verweildauer der Frauen in den Schutzunterkünften und damit auch deren Auslastung zusehends gestiegen sei. Zusätzlich verschärft werde die Problematik durch den Umstand, dass Berlin wegen der Anonymität der Großstadt ein beliebtes Ziel für Frauen sei, die Schutz vor häuslicher Gewalt suchen. Zudem stünden nicht genügend Unterstützungsangebote für die Kinder gewaltbetroffener Frauen zur Verfügung. Dies sei primär auf Defizite im Sozialsystem zurückzuführen, in dem finanzielle, aber auch personelle Ressourcen fehlten, um gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder bedarfsgerecht unterstützen zu können.

Situation und Betroffenheit vor der Pandemie

Unsere Interviewpartner*innen betonen, dass Gewalt gegen Frauen unabhängig vom sozialen Status und von der finanziellen Situation der Familien auftrete. Es gebe jedoch durchaus Unterschiede in den Formen, die die Gewaltausübung im häuslichen Kontext annehme. Zudem variierten je nach Herkunft und sozialem Status die Möglichkeiten der betroffenen Frauen, mit der erlebten Gewalt umzugehen und Hilfen in Anspruch zu nehmen. In diesem Zusammenhang heben unsere Interviewpartner*innen die Mehrfachbelastung und den besonderen Unterstützungsbedarf von geflüchteten Frauen hervor, die in Fällen von häuslicher Gewalt selten die hierfür vorgesehene Beratungs-Hotline wählten:

„[D]a [ist] eben klar geworden [ ], dass die Frauen irgendwo anders abgeholt werden müssen und eben dann auch eng begleitet werden in den Schritten aus der Gewaltsituation und auch die Hilfen, also zu denen andere Frauen schneller Zugänge hatten, eben nicht so leicht hatten und dass die Probleme auch verknüpft waren mit aufenthaltsrechtlichen Schwierigkeiten oder auch Ängsten, die da aufgekommen sind im Zusammenhang mit der häuslichen Gewalt und dass da einfach ein großer Beratungsbedarf nochmal aufgegangen ist." (Interview 30)

Die Überschneidung verschiedener sozialer Kategorien im Kontext von häuslicher Gewalt führt zur Benachteiligung bestimmter Frauen. Dies wird auch bei der Wohnungssuche deutlich: Rassismus sowie das Stigma, mit dem von häuslicher Gewalt Betroffene behaftet sind, mache es Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund besonders schwer, eine Wohnung zu finden und sich langfristig aus einer Gewaltsituation zu befreien. Daher sei es wichtig, Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Frauen auszubauen und anzupassen, Täter stärker in die Verantwortung zu nehmen sowie das Thema „gesamtgesellschaftlich zu enttabuisieren und einen anderen Umgang damit zu finden –- und nicht die Frauen zu stigmatisieren" (Interview 30). Die Unterstützungs- und Präventionsmöglichkeiten in Frauenhäusern seien hervorzuheben: Diese böten den Frauen nicht nur Schutz vor Gewalt, sondern seien konzipiert als Orte von Frauen für Frauen, die von „Partizipation und Mitgestaltung geprägt" (Interview 30) sind und somit wesentlich zur Selbstermächtigung der Frauen beitragen.

Situation und Betroffenheit während der Pandemie

Die Schilderungen unserer Expert*innen machen deutlich, dass die Pandemie die ursächlichen Faktoren für häusliche Gewalt innerhalb von Familien verstärkt hat: Durch die Kontaktbeschränkungen, die Schulschließungen und die Verlagerung der Arbeit in das Homeoffice seien Alltagsstrukturen sowie Ausweichmöglichkeiten für die einzelnen Familienmitglieder weggebrochen. Dies habe dazu geführt, dass die Belastungen und damit auch das Konfliktpotenzial innerhalb von Paarbeziehungen erheblich gestiegen seien. Zusätzlich seien wichtige Ansprechorte und Institutionen des Sozialsystems, wie etwa die Jugendämter, geschlossen gewesen. Vor diesem Hintergrund sehen unsere Expert*innen im Lockdown „ein erhöhtes Risiko, Gewalt zu erleben" (Interview 30). Die

Polizeistatistiken zur Kindeswohlgefährdung sowie die Entwicklung der Anrufzahlen beim Hilfetelefon für gewaltbetroffene Frauen im Verlauf der Pandemie spiegeln dies deutlich wider:

„[Zu] Beginn des Lockdowns sind die Anrufzahlen zurückgegangen. Also, es war wie so eine Ruhe vor dem Sturm oder so eine seltsame Stille. Also, sie sind nicht rapide zurückgegangen, aber sie sind leicht zurückgegangen im Verhältnis zum Vorjahr, also in den ersten drei Monaten. Und dann, als der Lockdown so gelockert wurde, oder aufgehoben wurde, dann sind die Anrufzahlen rapide gestiegen, und die sind halt auch dann kontinuierlich über den Sommer gestiegen, eigentlich also fast bis Ende des Jahres, kontinuierlich im Verhältnis zum Jahr davor in die Höhe gegangen." (Interview 30)

Auch hätten die Anrufe von psychisch verwirrten und desorientierten Frauen sowie von Frauen mit Panikattacken zugenommen, was weitere Rückschlüsse auf die Qualität und Intensität der emotionalen Belastung während des Lockdowns zulasse.

Zwar heben die Interviewpartner*innen hervor, dass die Senatsverwaltung mit der Einrichtung eines Schutzhotels schnell auf die verschärfte Situation reagiert habe. Generell hätte sich die Situation für die Frauen und ihre Kinder in den Notunterkünften mit der Pandemie jedoch verschlechtert. Da sich Sicherheitsabstände in Gemeinschaftsunterkünften nur bedingt einhalten lassen, seien die Frauenhäuser zu Infektionsherden geworden. Gleichzeitig seien Quarantänesituationen in diesem Setting für alle Betroffenen besonders schwierig gewesen. Die Schulschließungen hätten die Kinder der Frauen in den Schutzunterkünften zusätzlich hart getroffen: Homeschooling sei auch aufgrund der schlechten technischen Ausstattung der Frauenhäuser kaum umzusetzen gewesen, wodurch „die Kinder, die mit ihren Müttern Zuflucht im Frauenhaus gesucht haben, nochmal anders wieder abgehängt wurden" (Interview 30).

Zu Beginn der Pandemie sei das öffentliche Interesse an dem Thema häusliche Gewalt massiv angestiegen und die in dem Bereich tätigen Organisationen seien buchstäblich „überschüttet worden mit Presseanfragen" (Interview 30). Dadurch hätten die Arbeitslast und der Druck auf die Mitarbeiter*innen in dem Bereich zugenommen. Durch die höhere Aufmerksamkeit hätten sich aber auch finanzielle Möglichkeiten aufgetan, um Projekte für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder umzusetzen. Wichtig sei, das Thema Gewalt gegen Frauen während und auch nach der Pandemie in der Gesellschaft präsent zu halten.

4.3 Fazit

In diesem inhaltlichen Block konnte eindrücklich gezeigt werden, dass bestehende Geschlechterungleichheiten im Bereich unbezahlter Sorgearbeit (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen sowie Hausarbeit) aufgrund der Pandemie entweder andauerten oder sich gar weiter zuspitzten: Frauen übernahmen weiterhin den Löwenanteil an der Kinderbetreuung, auch wenn Väter zumindest temporär ihren Anteil ausdehnten. Dies geschah insbesondere dann, wenn Väter entweder gar nicht oder im Homeoffice arbeiteten, ihre Partner*innen aber nicht zu Hause arbeiteten. Aus den qualitativen Interviews

erfuhren wir zudem, dass aufgrund der Pandemie nicht nur der zeitliche Umfang der Kinderbetreuung zunahm, sondern auch die Intensität sowie die inhaltlichen Anforderungen. Entsprechend erhöhte sich die Wahrscheinlichkeit für Mütter, von den veränderten Elternverpflichtungen überfordert zu sein. Außerdem schilderten unsere Expert*innen eindrücklich, dass es nur wenig gesellschaftliche Anerkennung für die geleistete Sorgearbeit gab. Insbesondere pflegende Angehörige fanden kaum öffentliche oder politische Beachtung.

Wenig überraschend geht die hohe Mehrbelastung von Frauen im letzten Jahr auch mit einem stärkeren Rückgang der physischen und psychischen Gesundheit einher. Dieser Unterschied im Vergleich zu Männern war im ersten Lockdown besonders stark ausgeprägt und nahm im Lauf der Pandemie wieder ab. Ganz ähnlich verhält es sich mit der Zufriedenheit mit dem Arbeits- und Familienleben sowie dem Leben insgesamt: In allen drei Bereichen war es für Frauen wahrscheinlicher, dass die Zufriedenheit aufgrund der Pandemie sinkt, wobei auch diese Veränderung im Pandemieverlauf rückläufig ist.

Unsere Expert*innen berichteten zudem, dass die Pandemie viele Partnerschaften auf die Probe gestellt hat, sich Konflikte häuften und auch häusliche Gewalt zunahm. Frauen zogen sich während der beiden Lockdowns eher ins Private zurück oder hatten auch weniger Möglichkeiten, sich Hilfe oder Rat zu suchen. Nach beiden Lockdowns stiegen die Hilfe- bzw. Beratungsgesuche jedoch rapide an, wobei sich der Beratungsbedarf zu sozialer Isolation und psychischer Belastung häufte.

V. Auswirkungen der Pandemie für sozial benachteiligte Frauen

In diesem Kapitel möchten wir die Auswirkungen der Pandemie für sozial benachteiligte Frauen näher beleuchten. Denn Frauen erfahren nicht nur systematisch Nachteile aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch als Migrant*innen, Alleinerziehende, ältere oder junge Frauen, arme oder geringqualifizierte Frauen. Inwiefern sich die negativen Auswirkungen der aktuellen Pandemie für diese Gruppen von Frauen potenzieren, wird in den folgenden Kapiteln dargelegt. Zunächst untersuchen wir, welche Gruppen pandemiebedingte Einkommensverluste hatten (5.1). Danach stellen wir unsere qualitativen Ergebnisse zu den Lebenssituationen von sozial benachteiligten Frauen in der Pandemie vor.

5.1 Verschlechterung der Einkommenssituation

5.1.1 Ergebnisse aus der „Corona-Alltag“ Studie

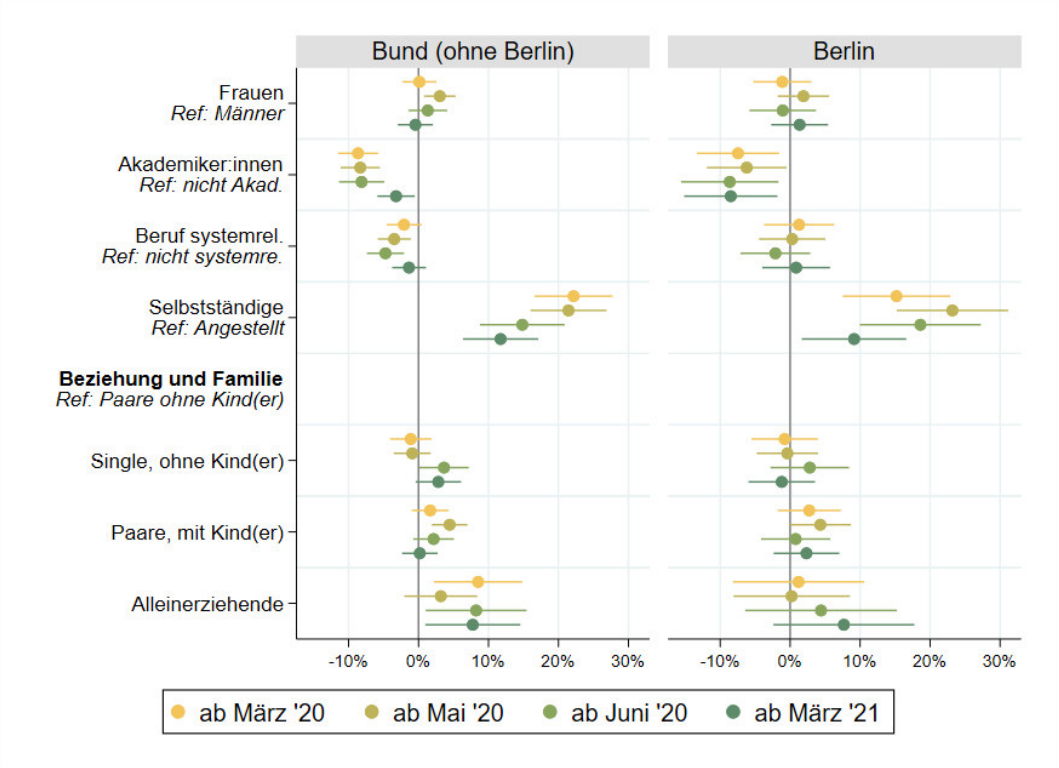
In diesem Unterkapitel werden die Ergebnisse der Corona-Alltag Studie zur subjektiv eingeschätzten Veränderung der Einkommenssituation nach Geschlecht sowie beruflichen und familiären Merkmalen dargestellt. Abbildung 28 zeigt, für welche Gruppen sich die finanzielle Situation durch die Pandemie verschlechtert hat.

Auf Bundesebene haben Frauen eine etwas höhere Wahrscheinlichkeit als Männer, von einer finanziellen Verschlechterung aufgrund der Pandemie betroffen zu sein. In Berlin können wir dagegen kaum Geschlechterunterschiede feststellen. Deutliche Unterschiede lassen sich jedoch hinsichtlich des formalen Bildungsstands erkennen: Akademiker*innen wiesen zu allen Befragungszeitpunkten eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit auf (bis zu 9 Prozentpunkte), von einer finanziellen Verschlechterung betroffen zu sein, als Befragte ohne Universitätsabschluss. Dieser Effekt bleibt in Berlin im Verlauf der Pandemie konstant. Während wir für Berlin keine substanziellen Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit einer Einkommensverschlechterung zwischen Befragten in systemrelevanten und nicht-systemrelevanten Berufen konstatieren können, wiesen Befragte in systemrelevanten Berufen im restlichen Bundesgebiet eine geringere Wahrscheinlichkeit auf.

Besonders herausstechend war die Situation für Selbstständige: Zu Beginn der Pandemie hatten Selbstständige eine um bis über 20 Prozentpunkte erhöhte Wahrscheinlichkeit gegenüber Angestellten, eine finanzielle Verschlechterung ihrer Situation zu erfahren. Diese Differenz verringerte sich im März 2021, wobei Selbstständige weiterhin eine um 10 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit aufwiesen, von finanziellen Einbußen betroffen zu sein. Dieses Ergebnis zeigt, dass neben Nicht-Akademiker*innen vor allem Selbstständige von einem negativen Einkommensschock aufgrund der Pandemie betroffen waren, was im Einklang mit Befunden vorangegangener Studien steht. Hiernach

verzeichnete die Hälfte aller Selbstständigen in Deutschland einen Einkommensverlust im Frühjahr 2020, wobei selbstständige Frauen (63 Prozent) häufiger von Einkommensverlusten betroffen waren als selbstständige Männer (47 Prozent) (Graeber et al., 2021).

Abbildung 28: *Verschlechterung der Einkommenssituation nach ausgewählten Merkmalen*



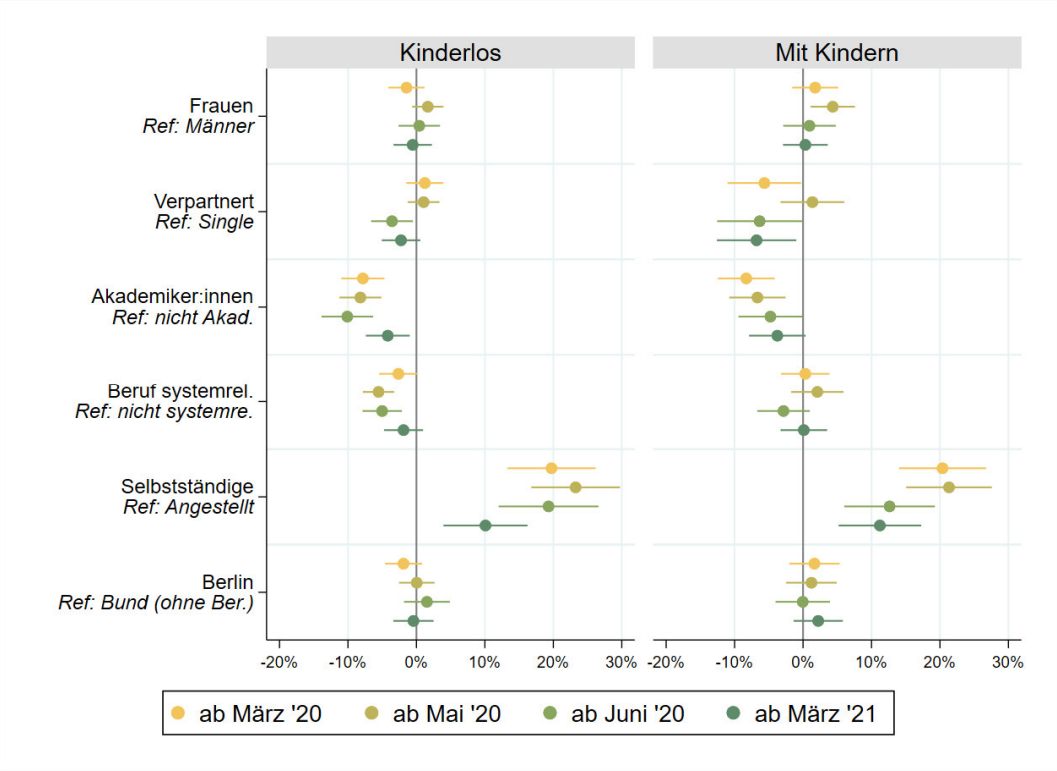
Daten: „Corona-Alltag", eigene Berechnungen.

Anmerkung: Ergebnisse aus logistischen Regressionen, vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten der Verschlechterung der subjektiven Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommens im Vergleich zu vor der Pandemie.

Darüber hinaus gab es deutliche Unterschiede nach Familiensituation: Im Vergleich zu kinderlosen Paaren berichteten vor allem Alleinerziehende von einer Verschlechterung ihrer Einkommenssituation (ca. 8 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit). Paare mit Kindern wiesen ebenfalls eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, von einer finanziellen Verschlechterung betroffen zu sein, jedoch in einem geringeren Ausmaß als Alleinerziehende. Insgesamt waren vor allem Eltern von einer Verschlechterung ihrer Einkommenssituation betroffen, während der Unterschied zwischen kinderlosen Paaren und Singles nur gering war.

Vergleicht man kinderlose Befragte und Eltern, so zeigen sich nur geringe Geschlechterunterschiede (Abbildung 29).

Abbildung 29: *Verschlechterung der Einkommenssituation nach ausgewählten Merkmalen*



Daten: „Corona-Alltag", eigene Berechnungen.

Anmerkung: Ergebnisse aus logistischen Regressionen, vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten der Verschlechterung der subjektiven Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommens im Vergleich zu vor der Pandemie.

Nur zum dritten Befragungszeitpunkt (Mai 2020) wiesen Mütter im Vergleich zu Vätern eine etwas höhere Wahrscheinlichkeit einer Verschlechterung ihrer Einkommenssituation auf. Dieser Geschlechterunterschied lässt sich bei kinderlosen Frauen nicht feststellen.

Paare mit Kindern waren zudem mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit (5-7 Prozentpunkte) von einer finanziellen Verschlechterung ihrer Einkommenssituation betroffen als Alleinerziehende. Wie bereits oben gezeigt (siehe Abbildung 1), hatten Akademiker*innen – mit und ohne Kinder – eine geringere Wahrscheinlichkeit von einer finanziellen Verschlechterung betroffen zu sein als Befragte ohne Universitätsabschluss. Für Selbstständige ist die Verschlechterung der Einkommenssituation in beiden Gruppen sehr ausgeprägt – losgelöst von der Familiensituation. Eltern in Berlin berichteten zudem etwas ähnlich oft von einer Verschlechterung ihrer Einkommenssituation wie Eltern aus dem restlichen Bundesgebiet.

Insgesamt lassen sich kaum Geschlechterunterschiede bei der Verschlechterung der Einkommenssituation feststellen. Andere Merkmale, wie der formale Bildungsstand und die Selbstständigkeit schienen von größerer Relevanz zu sein, wobei es nur eine geringe

Rolle spielte, ob die Befragten in der kritischen Infrastruktur berufstätig waren oder nicht. Diese Ergebnisse sind über den Verlauf der Pandemie konstant.

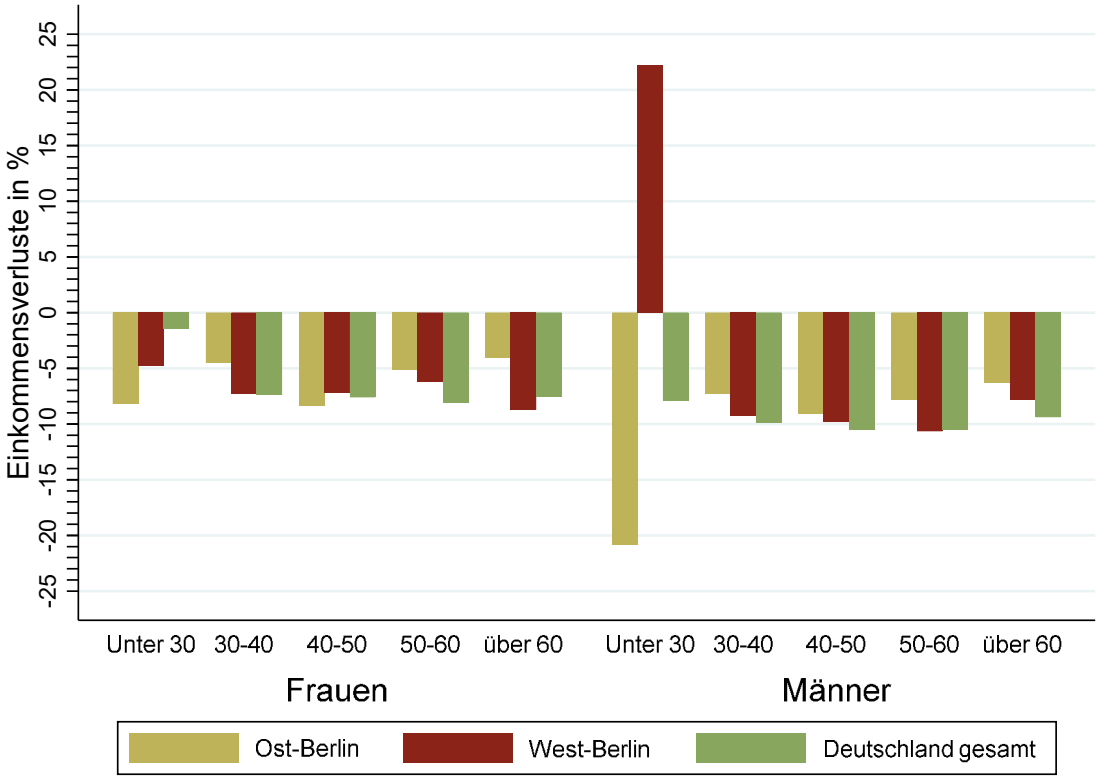
5.1.2 Einkommensverluste von selbstständigen Kunst- und Kulturschaffenden

In den bisherigen Analysen wurden Selbstständige als Grundgesamtheit untersucht. Eine Gruppe, die jedoch besonders stark von flächendeckenden Ladenschließungen, Veranstaltungsabsagen und den damit einhergehenden wirtschaftlichen Folgen betroffen war, waren selbstständige Künstler*innen und Kulturschaffende. Aus diesem Grund beschreiben wir in diesem Unterkapitel auf Basis von Daten der Künstlersozialkasse die Einkommensverluste von selbstständigen Kunst- und Kulturschaffenden.

Durch den Nachfrageausfall im Zuge der Corona-Krise verloren viele selbstständige Künstler*innen und Kulturschaffende teilweise oder vorübergehend vollständig ihre Einkommensgrundlage. Dies zeigte sich auch bei der Beantragung der Soforthilfen: Über den Zeitraum der Corona-Krise wurde ein Großteil der Hilfen für Selbstständige im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung beantragt. Zu Beginn der Hilfsprogramme betrug der Anteil der Anträge aus dem Kunst- und Kulturbereich an der Soforthilfe II 21 Prozent, während bei der Dezemberhilfe weiterhin 27 Prozent der Anträge aus diesem Bereich stammten. Hierbei ist zu bedenken, dass der Frauenanteil an den Selbstständigen in der Branche Kunst, Unterhaltung und Erholung insgesamt bei 39 Prozent lag.

Abbildung 30 zeigt die Einkommensverluste von selbstständigen Kunst- und Kulturschaffenden nach Altersgruppe und Geschlecht. Die Zahlen stehen für die prozentuale Veränderung des Einkommens von Kunst- und Kulturschaffenden im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr und wurden anhand der Einkommensdaten der Versicherten bei der Künstlersozialkasse berechnet. Insgesamt erlitten Frauen und Männer in allen Altersgruppen Einkommensverluste aufgrund der Corona-Pandemie. Eine Ausnahme bildeten unter 30-jährige Männer in West-Berlin, die einen Einkommenszuwachs von 22 Prozent verzeichneten, welcher vor allem auf einen Einkommenszuwachs von jungen Männern im Bereich Musik (38 Prozent) zurückzuführen ist. Weiterhin lassen sich geringe regionale Unterschiede (Ost- vs. Westberlin) feststellen, sowie insgesamt höhere prozentuale Einkommensverluste für Männer: Im Durchschnitt erlitten Frauen über alle Altersgruppen hinweg einen Einkommensverlust von 7 Prozent, während dieser bei Männern bei 9 Prozent lag. Die stärksten Einkommensverluste bei Frauen in Ost-Berlin waren in den Gruppen der unter 30-Jährigen sowie 40- bis 50-Jährigen zu verzeichnen. In West-Berlin erlitten Frauen über 60 Jahre den größten Einkommensrückgang.

Abbildung 30: *Einkommensverluste von Kunst- und Kulturschaffenden, prozentuale Veränderung des Einkommens von Kunst- und Kulturschaffenden im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr*

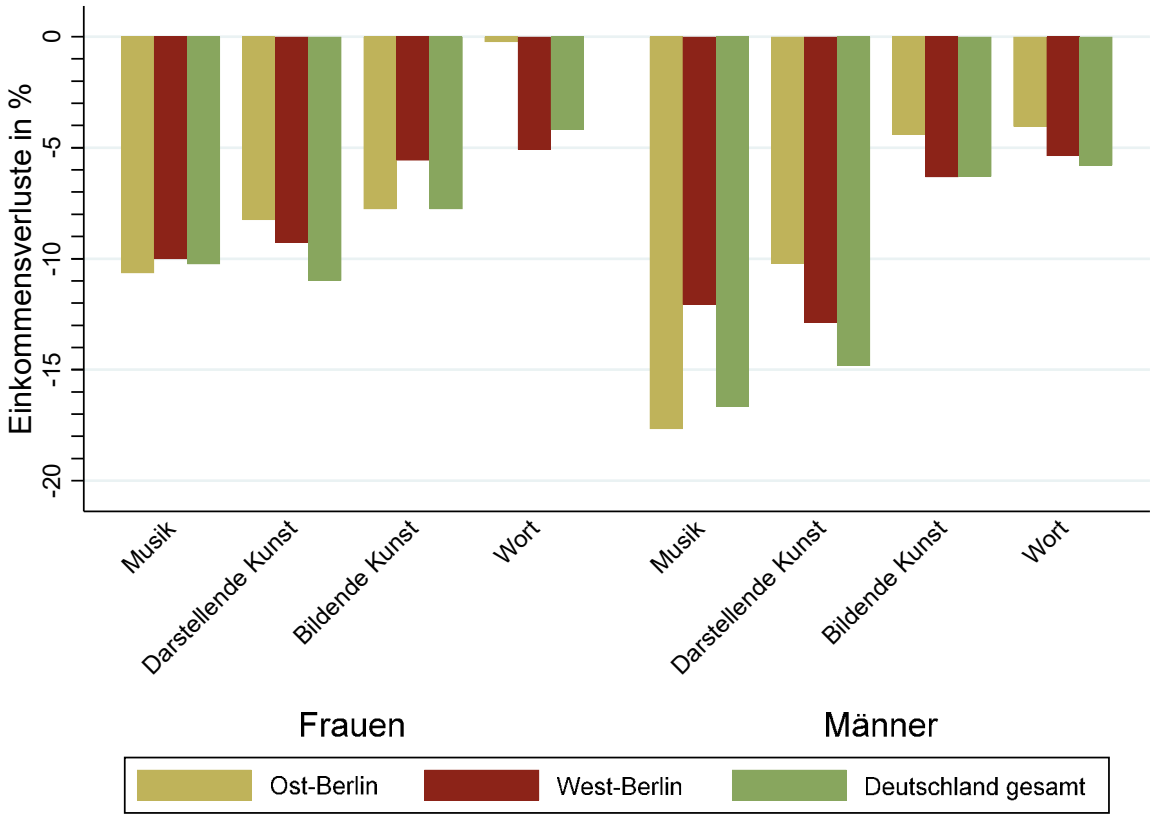


Quelle: Künstlersozialkasse, Einkommensdaten der Versicherten, Stand 01.01.2021, eigene Berechnung und Darstellung.

Obwohl Abbildung 3 zeigt, dass Männer insgesamt von einem etwas höheren Einkommensrückgang im Jahr 2020 berichteten, so unterscheidet sich der Einkommensverlust von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Kunst- und Kultursparten. Aus diesem Grund werden in Abbildung 31 zusätzlich die Einkommensverluste nach Geschlecht und Sparte dargestellt. Frauen verzeichneten in den Sparten Musik und darstellende Kunst die höchsten Einkommensrückgänge (durchschnittlich jeweils 10 und 9 Prozent). Im Bereich der bildenden Kunst lag der Einkommensrückgang in Ost- und Westberlin bei durchschnittlich 7 Prozent, während er in der Sparte Wort mit durchschnittlich 3 Prozent am geringsten ausfiel.

Insgesamt erkennen wir regionale Unterschiede: So sind die Einkommensverluste von Frauen im Vergleich zu Männern in West-Berlin in allen Bereichen etwas geringer: Im Bereich Musik lag der Einkommensrückgang für Frauen bei 10 Prozent und für Männer 12 Prozent, während er im Bereich Darstellende Kunst für Frauen 9 Prozent und für Männer 13 Prozent betrug. In Ost-Berlin verzeichneten Frauen im Bereich bildende Kunst jedoch einen größeren Einkommensrückgang als Männer: Während der Einkommensrückgang bei Männern bei 4 Prozent lag, betrug dieser bei Frauen bei 8 Prozent.

Abbildung 31: *Prozentuale Einkommensverluste von selbstständigen Kunst– und Kulturschaffenden nach Sparte*



Quelle: Künstlersozialkasse, Einkommensdaten der Versicherten, Stand 01.01.2021, eigene Berechnung und Darstellung.

Insgesamt ist bei der Auswertung dieser Ergebnisse zu bedenken, dass das Durchschnittseinkommen der Künstler*innen und Kulturschaffenden in Berlin eher gering ausfällt[40], wobei Frauen im Versichertenbestand der Künstlersozialkasse durchschnittlich 23 Prozent weniger verdienen als Männer[41]. Ein Einkommensverlust von 10 Prozent verschlechtert die Einkommenssituation der selbstständigen Frauen in diesen Bereichen demnach deutlich.

5.2 Ergebnisse aus den administrativen Daten zur Entwicklung der Einkommensarmut

Nachdem im vorangegangenen Kapitel die subjektiv wahrgenommene Verschlechterung der Einkommenssituation sowie die Einkommensverluste von Kunst- und

[40] Das durchschnittliche Jahreseinkommen des Versichertenbestandes lag im Jahr 2019 bei 15.473 Euro für Männer und 11.697 Euro für Frauen.
[41] Eigene Berechnung.

Kulturschaffenden in Berlin analysiert wurden, stellen wir nun die Entwicklung der Einkommensarmut als Folge pandemiebedingter Einkommensverluste dar. Armut wird in Deutschland in der Regel als relative Einkommensarmut – d.h. weniger als 60 Prozent des nationalen Medians des bedarfsgewichteten Haushaltsnettoeinkommens – gemessen (Statistisches Bundesamt, 2021). Leider lagen bis zur Veröffentlichung dieses Forschungsberichts keine offiziellen Einkommensarmutsquoten für das Jahr 2020 vor. Deshalb stützen wir uns im Folgenden auf die sogenannte politisch-normative Definition von Armut, nämlich dem Bezug von Leistungen aus der Grundsicherung nach SGB II. Leistungen aus der Grundsicherung werden im Wesentlichen bei Arbeitslosigkeit ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld I bezogen oder als „Aufstockung" bei unzureichenden Erwerbseinkommen oder gesetzlichen Renten.

In Unterkapitel 5.2.1 wird die Veränderung für Erwerbstätige, die ergänzend zu ihrem Einkommen Leistungen aus dem SGB II beziehen dargestellt. Die Situation von arbeitslosen Erwerbsfähigen in der Grundsicherung wird in Unterkapitel 5.2.2 beschrieben. Weiterhin beschreiben wir in den folgenden Unterkapiteln die Situation von verschiedenen Personengruppen und Familienkonstellationen in der Grundsicherung. Die Daten beziehen sich alle auf Berlin.

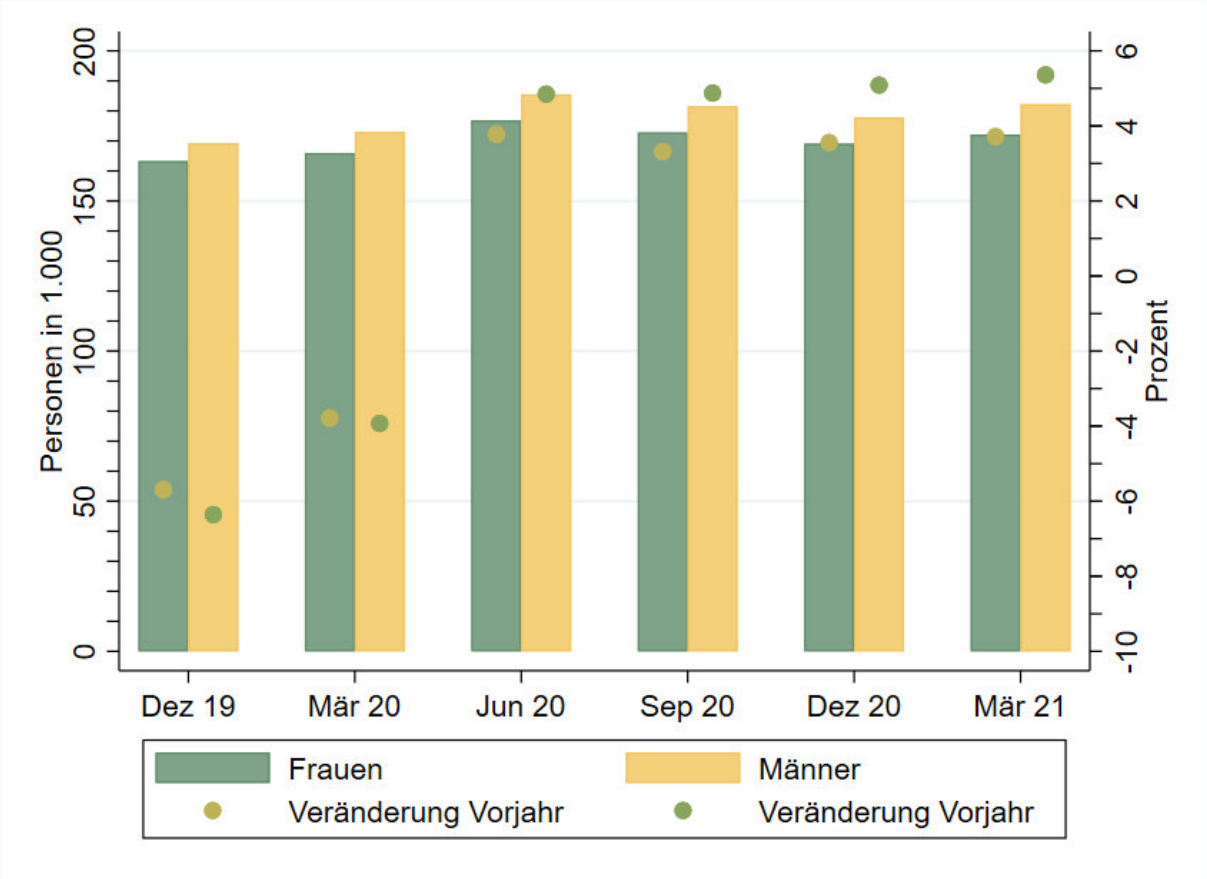
5.2.1 Erwerbstätige in der Grundsicherung

Da die Corona-Pandemie für viele Berliner*innen einen Einkommensverlust zur Folge hatte, wird im Folgenden abgebildet, wie sich der Bezug von Leistungen der Grundsicherung für arbeitssuchende, erwerbsfähige Leistungsbezieher*innen, die nicht als arbeitslos registriert sind, verändert hat. Zusätzlich zeigen wir die SGB II Hilfsquoten nach Geschlecht und Bedarfsgemeinschaft. Zur Gruppe der nicht arbeitslosen, erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden gehören häufig Erwerbstätige, die in einer Teilzeitbeschäftigung arbeiten und/oder einen niedrigen Verdienst haben sowie Personen, die dem Arbeitsmarkt vorübergehend nicht zur Verfügung stehen, beispielsweise aufgrund von Betreuungspflichten (Versorgung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen), Krankheit oder der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Person angestellt oder selbstständig ist. Es gilt lediglich das Prinzip der „Bedürftigkeit" der Leistungsbezieher*innen bzw. ihrer Familien (Bedarfsgemeinschaft), um auch erwerbstätige Personen und ihre Familien in finanziellen Notlagen zu unterstützen.

5.2.1.1 Abhängig Beschäftigte

Abbildung 32 zeigt die Anzahl der abhängig Beschäftigten, nicht arbeitslosen Arbeitssuchenden im Rechtskreis SGB II nach Geschlecht. Die Balken zeigen an, wie viele Frauen und Männer zu den verschiedenen Zeitpunkten Arbeitslosengeld II erhielten – entweder als Ergänzung zu ihrem Einkommen oder, wenn sie kurzzeitig arbeitsunfähig waren, als Ersatz. Die Punkte geben hingegen die Veränderung zum Vorjahr nach Geschlecht für den jeweiligen Zeitpunkt an.

Abbildung 32: *Abhängig beschäftigt, nicht arbeitslos Arbeitssuchende im Rechtskreis SGB II*



Quelle: Statistik Service Ost der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, eigene Berechnung und Darstellung.

Anmerkung: Auf der linken y-Achse wurden Personen in 1.000 zur vereinfachten Darstellung angegeben.

Insgesamt ist die Anzahl der abhängig beschäftigten Personen, die Arbeitslosengeld II erhielten, gestiegen. Während im Dezember 163.294 abhängig beschäftigte Frauen und 169.260 abhängig beschäftigte Männer Arbeitslosengeld II erhielten, stieg die Anzahl im März 2020 auf 165.976 Frauen sowie 172.993 Männer an. Nach dem ersten landesweiten Lockdown im März/April 2020 erreichte die Anzahl der abhängig Beschäftigten, die auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen waren, im Juni 2020 ihren Höhepunkt mit 176.849 Frauen und 185.531 Männern. Dies bedeutet einen prozentualen Anstieg von 3,8 Prozentpunkten für Frauen und 4,8 Prozentpunkte für Männer im Vergleich zum Vorjahr. Im September sowie im Dezember 2020 sank die Anzahl der abhängig beschäftigt, nicht arbeitslos arbeitssuchenden Leistungsbezieher*innen wieder leicht, wobei sie weiterhin über der Anzahl von Dezember 2019 lag. Nach dem zweiten Lockdown im März 2020 stieg deren Anzahl jedoch wieder an und lag bei insgesamt 172.144 abhängig beschäftigten Frauen sowie 182.266 abhängig beschäftigten Männern. Die Anzahl der abhängig beschäftigten Leistungsbezieher*innen und damit der Personen, deren Einkommen so gering war, dass sie ihren Lebensunterhalt beziehungsweise den der Bedarfsgemeinschaft, nicht

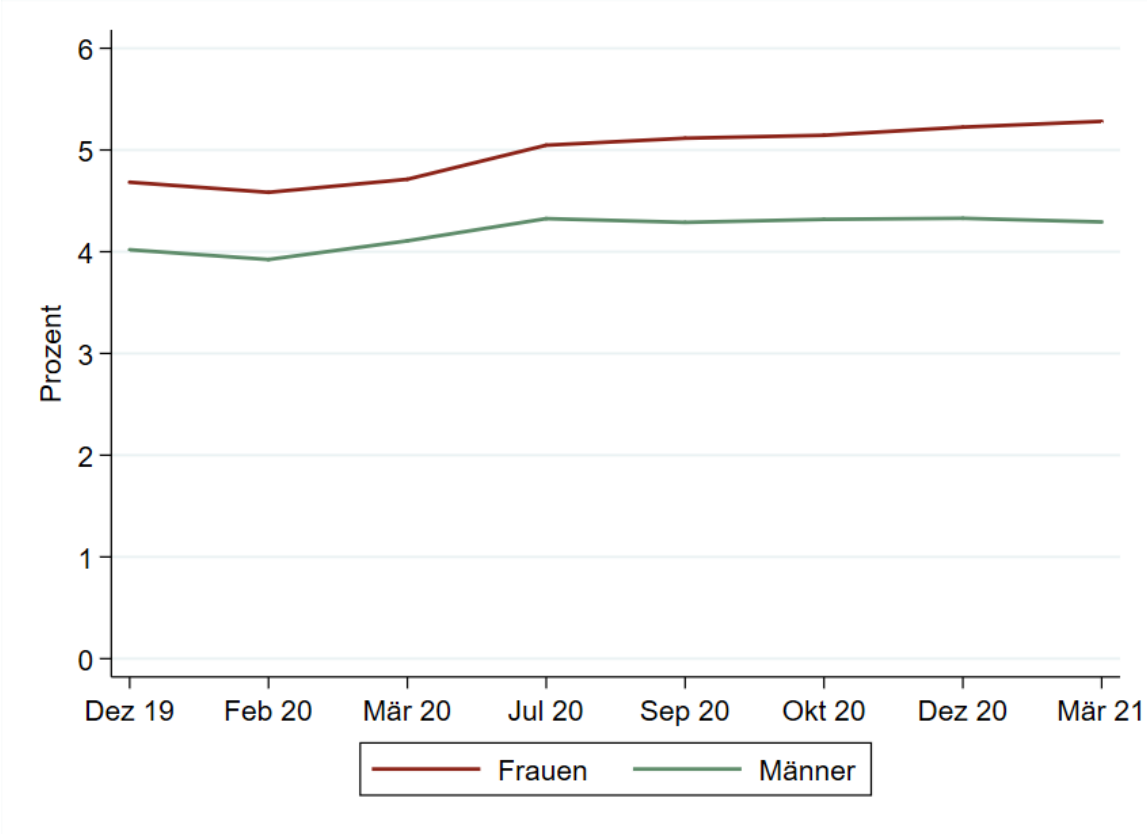
mehr sichern konnten, ist demnach aufgrund der Corona-Pandemie gestiegen. Zu dem gleichen Ergebnis kommt man mit Blick auf die Veränderung im Vergleich zum Vorjahr. Vor Beginn des landesweiten Lockdowns im Dezember 2019 sowie im März 2020 waren im Vergleich zum Vorjahr weniger erwerbstätige Personen auf eine Aufstockung ihres Einkommens mit Arbeitslosengeld II angewiesen. Zu allen anderen abgebildeten Zeitpunkten im Jahr 2020 sowie im Jahr 2021 stieg die Anzahl der abhängig Beschäftigten, die Arbeitslosengeld II bezogen, jedoch im Vergleich zum Vorjahr an: Im März 2021 betrug die Veränderung für Frauen weiterhin 3,7 Prozent und für Männer 5,4 Prozent.

5.2.1.2 Selbstständige

Die finanzielle Situation hat sich jedoch nicht nur für abhängig Beschäftigte verschlechtert. Bereits die Ergebnisse der Corona-Alltag Umfrage zeigten, dass besonders Selbstständige von einer Verschlechterung ihrer finanziellen Situation betroffen waren. Viele Freiberufler*innen, Solo-Selbstständige sowie Kleinunternehmer*innen verloren durch die Corona-Krise einen Großteil ihrer Aufträge beziehungsweise Kundschaft, was sich wiederum in einem Einkommenseinbruch widerspiegelte. Zwar gab es für die Betroffenengruppe der Selbstständigen die Soforthilfen des Landes Berlin sowie des Bundes. Die Soforthilfen waren jedoch vor allem zur Deckung der Betriebsausgaben vorgesehen, weshalb viele Selbstständige zur Kompensation ihres Einkommens auf die Grundsicherung angewiesen waren. Abbildung 33 zeigt in diesem Zusammenhang den Anteil der selbstständig erwerbstätigen Leistungsbeziehenden nach Geschlecht über den Zeitraum Dezember 2019 bis April 2021 an.

In Berlin stockten bereits vor Beginn der Corona-Krise mehr selbstständige Frauen als Männer ihr Einkommen mit Arbeitslosengeld II auf. Der Anteil unter den selbstständigen Frauen, die ihr Einkommen mit Arbeitslosengeld II ergänzten, betrug im Dezember 2019 4,7 Prozent, während 4 Prozent der selbstständigen Männer auf die Grundsicherung angewiesen waren. Dieser Anteil stieg bei Frauen und Männern durch die Corona-Krise an, wobei der Anstieg für Frauen etwas steiler verlief. So waren im Juli 2020 5,1 Prozent der selbstständigen Frauen und 4,3 Prozent der selbstständigen Männer auf eine Aufstockung ihres Einkommens mit Arbeitslosengeld II angewiesen.

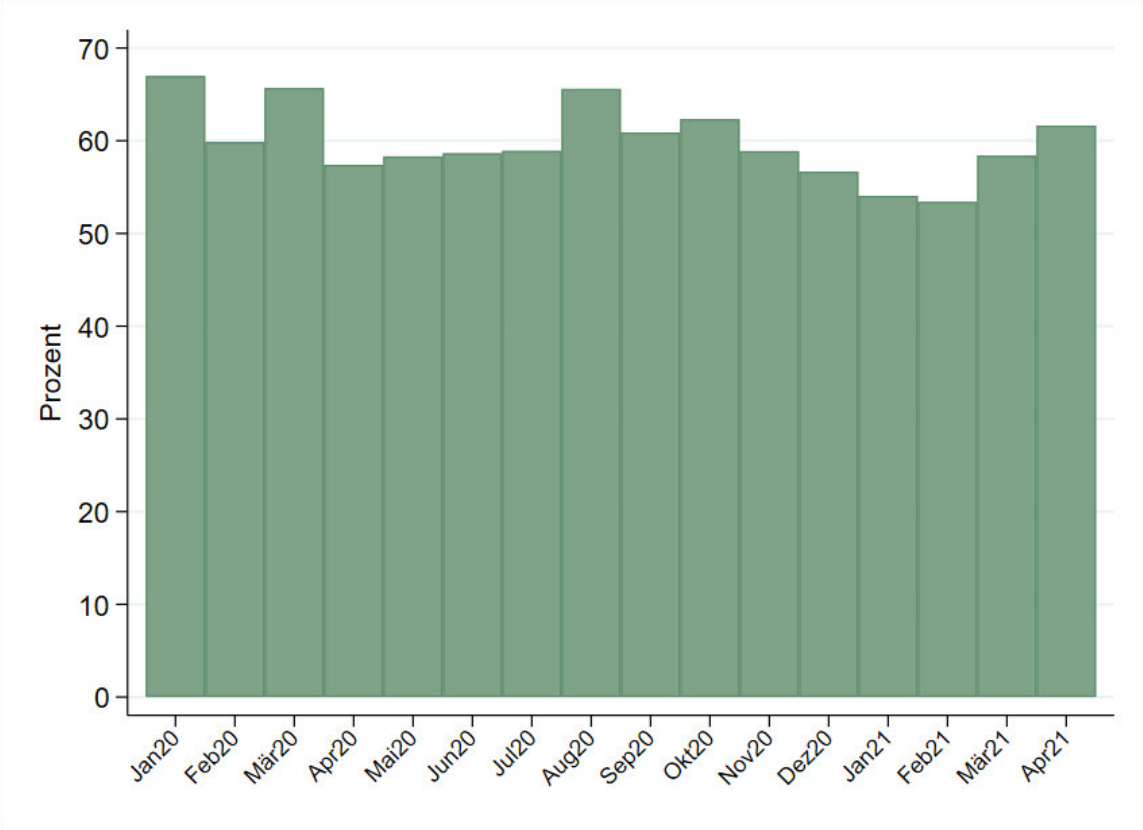
Abbildung 33: *Selbständige Frauen und Männer im Rechtskreis SGB II im Zeitverlauf*



Quelle: Statistik-Service Ost der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung und Darstellung.

Dass mehr selbstständige Frauen auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen waren, um ihr Einkommen zu ergänzen, zeigt auch Abbildung 34. Hier sind für jeden Monat die Frauenanteile an Neuzugängen erwerbstätiger Selbstständiger im SGB II-Rechtskreis erfasst. Anhand dieser Abgrenzung sollen diejenigen Selbstständigen erfasst werden, die angesichts der erleichterten Zugangsbedingungen zu Leistungen der Grundsicherung nach dem Sozialschutz-Paket berechtigt waren. Ihr Arbeitsvermittlungsstatus lautet dementsprechend „nichtarbeitslos arbeitsuchend". Die prozentualen Angaben stehen für den jeweiligen Frauenanteil an den erwerbstätigen Selbstständigen im Rechtskreis SGB II. Im Dezember 2019 waren insgesamt 63 Prozent der selbstständig erwerbstätigen Leistungsbezieher*innen Frauen. Die Geschlechteranteile veränderten sich während der Krise jedoch leicht. So waren im Zeitraum vom Mai 2020 bis Juli 2020 41 Prozent der Leistungsbezieher*innen Männer und 59 Prozent Frauen. Im April 2021 waren die Geschlechteranteile wieder so gut wie auf ihrem Vorkrisenniveau: 62 Prozent der selbstständigen erwerbstätigen Leistungsbezieher*innen waren Frauen.

Abbildung 34: *Frauenanteile von neu zugegangenen Selbstständigen im Rechtskreis SGB II*



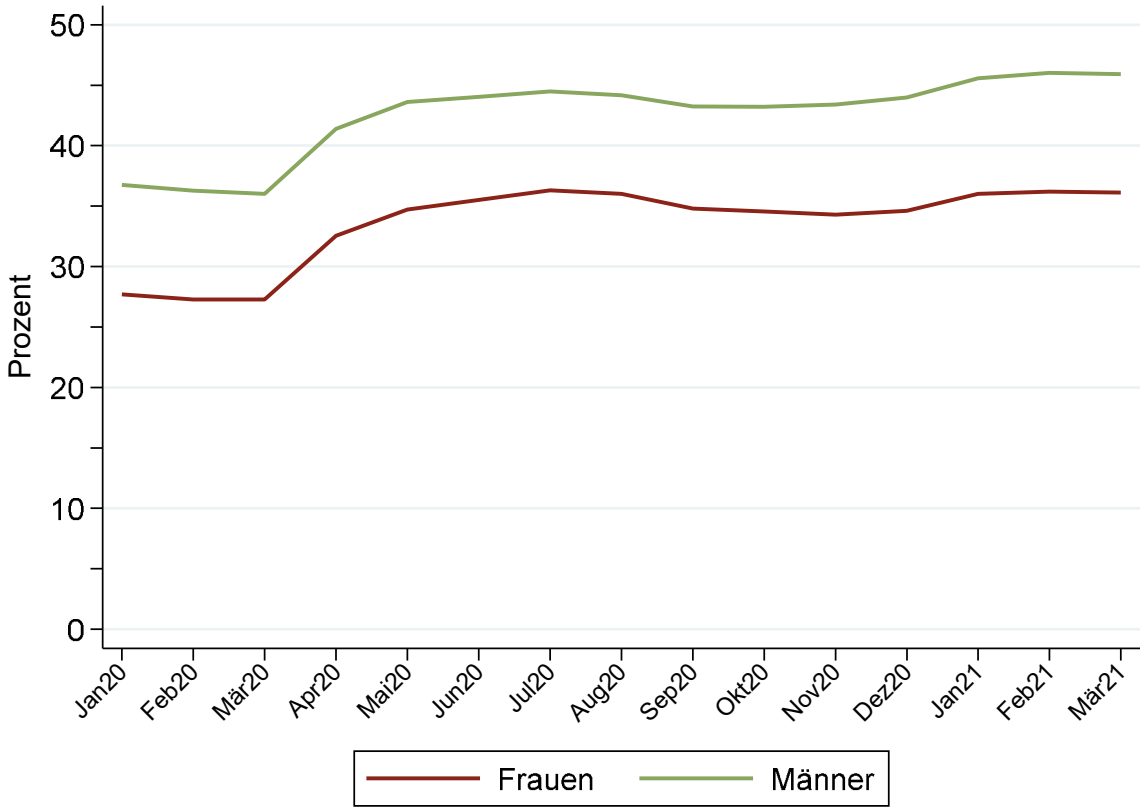
Quelle: Statistik-Service Ost der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung und Darstellung.

Die Corona-Krise führte aufgrund der Eindämmungsmaßnahmen zu Schließungen und einem Nachfrageausfall, welche in Einkommensverluste bei Selbstständigen sowie abhängig Beschäftigten resultierten. Aus diesem Grund ist die Anzahl der Erwerbstätigen gestiegen, die ihr Einkommen mit Arbeitslosengeld II aufstockten, um weiterhin ihren Lebensunterhalt beziehungsweise den ihrer Bedarfsgemeinschaft zu finanzieren. Dabei waren bereits vor der Corona-Krise mehr selbstständige Frauen auf Sozialleistungen angewiesen, da ihr Einkommen aus der selbstständigen Tätigkeit nicht ausreichte, um den gesetzlich festgelegten Bedarf zu bestreiten.

5.2.2 Arbeitslose Erwerbsfähige in der Grundsicherung

Die Arbeitslosenquote – und damit die Personen, die auf den Bezug von Arbeitslosengeld I oder II angewiesen sind – stieg aufgrund der Pandemie in Berlin an (siehe Kapitel 3.1.2). Abbildung 35 zeigt in diesem Zusammenhang den Anteil arbeitsloser, erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (ELB) an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Geschlecht.

Abbildung 35: *Anteil arbeitsloser ELB an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Geschlecht*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung und Darstellung.

Insgesamt ist bei Männern der Anteil der Arbeitslosen an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten größer als bei Frauen. Im Januar betrug der Anteil arbeitsloser Männer 36,8 Prozent, während der Anteil arbeitsloser Frauen bei 27,7 Prozent lag. Der Anteil arbeitsloser Frauen sowie Männer, die auf die Grundsicherung durch SGB II angewiesen waren, stieg ab April 2020 an. Dabei verlief der prozentuale Anstieg bei beiden Geschlechtern sehr ähnlich, weshalb sich hier keine Geschlechterunterschiede feststellen lassen. Im März 2021 lag bei Frauen der Anteil Arbeitsloser an allen ELB bei 36,1 Prozent – 8,4 Prozentpunkte höher als im Januar 2020 – während er bei Männern 45,9 Prozent betrug. Vergleicht man die Anteile von 2019 und 2020 (hochgerechnet), so lag bei Frauen der Anteil Arbeitsloser an allen ELB im Jahr 2019 bei 27,1 Prozent und stieg im Jahr 2020 auf 33 Prozent an. Der Anstieg betrug damit 5,9 Prozentpunkte. Bei Männern stieg der Anteil der Arbeitslosen an allen ELB um 6 Prozentpunkte von 35,6 Prozent (2019) auf 41,8 Prozent (2020) an.

5.3 SGB II-Quoten nach Bedarfsgemeinschaft, Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit

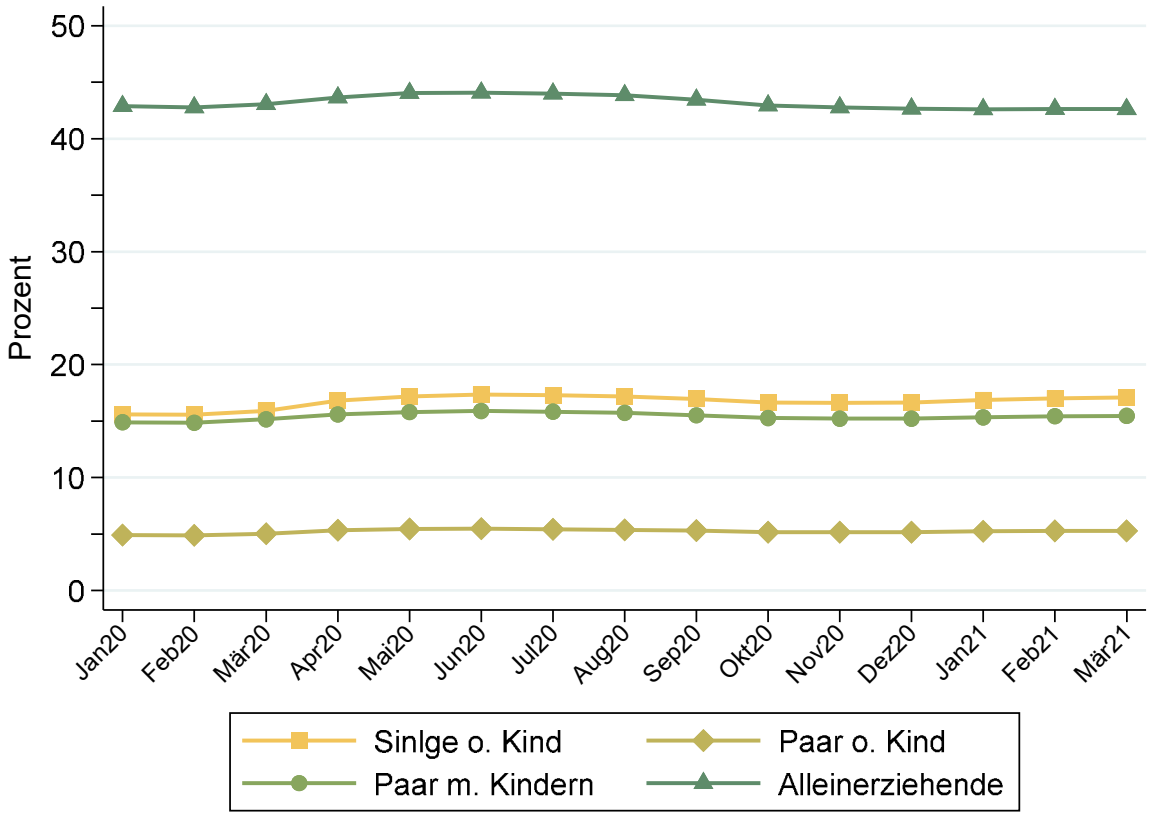
Im folgenden Kapitel zeigen wir die SGB II-Hilfequoten nach Bedarfsgemeinschaft, Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. SGB II-Hilfequoten geben an, wie groß der Anteil von unterstützungsbedürftigen Personen, die nach dem SBG II leistungsberechtigt sind, an einer bestimmten Bevölkerungsgruppe ist. Weiterhin zeigen sie, in welchem Umfang deren Bedarfsgemeinschaften einer bestimmten Familien- bzw. Lebensform zugeordnet sind. Somit ermöglichen sie eine Analyse der soziodemographischen Verteilung von Hilfebedürftigkeit. Da die SGB II-Hilfequoten nur für einzelne soziodemographische Merkmale angegeben sind (z.B. nur nach Geschlecht oder nur nach Altersgruppe) zeigen wir im Folgenden die SGB II-Hilfequoten nach Bedarfsgemeinschaft, Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit, wobei wir aufgrund der Datenlage nicht gleichzeitig nach Geschlecht und weitern Merkmalen differenzieren können.

5.3.1 Familien in der Grundsicherung

Das Risiko der Einkommensarmut nimmt mit jedem Kind zu (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, 2020), weshalb Familien (d.h. Haushalte mit Minderjährigen) besonders armutsgefährdet sind. Abbildung 36 zeigt die SGB II-Hilfequoten von Bedarfsgemeinschaften (BG-Typ) an. Dabei unterscheiden wir nach vier verschiedenen Familienkonstellationen: Single ohne Kinder, Paare ohne Kinder, Paare mit Kindern sowie Alleinerziehende.

Die SGB II-Hilfequoten sind für alle Bedarfsgemeinschaften zu Beginn des ersten Lockdowns im März 2020 angestiegen. Vergleicht man die verschiedenen Bedarfsgemeinschaften miteinander, so erkennt man, dass Alleinerziehende bereits vor der Pandemie die Bevölkerungsgruppe mit dem größten Unterstützungsbedarf waren. Insgesamt waren im Januar 2020 42,9 Prozent der Alleinerziehenden auf SGB II Leistungen angewiesen. Dies bedeutet, dass nur etwa die Hälfte der Alleinerziehenden ihren Lebensunterhalt aus eigenem Einkommen bestreiten konnte. Alleinerziehende – wovon in Berlin 87 Prozent Frauen sind – gehören zu den Gruppen mit dem größten Armutsrisiko. Die Armutsgefährdungsquote für Alleinerziehende betrug 2019 in Berlin 38,2 Prozent, obwohl mehr als zwei Drittel der Alleinerziehenden erwerbstätig waren (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, 2020). Schaut man sich die Anzahl der alleinerziehenden SGB II-Bezieher*innen für die Pandemiemonate an, so ist erkennbar, dass die Anzahl sowohl bei Frauen als auch Männern stieg. Während im Dezember 37.946 alleinerziehende Frauen und 3.963 alleinerziehende Männer auf SGB II-Leistungen angewiesen waren, lag die Anzahl im Mai 2020 bei 38.661 alleinerziehenden Frauen und 4.210 alleinerziehenden Männer (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Ab August 2020 sank die SGB II-Quote für Alleinerziehende jedoch wieder und lag im März 2021 mit 42,6 Prozent sogar leicht unter der Quote von Januar 2020.

Abbildung 36: *SGB II–Hilfequoten von Bedarfsgemeinschaften (BG)*



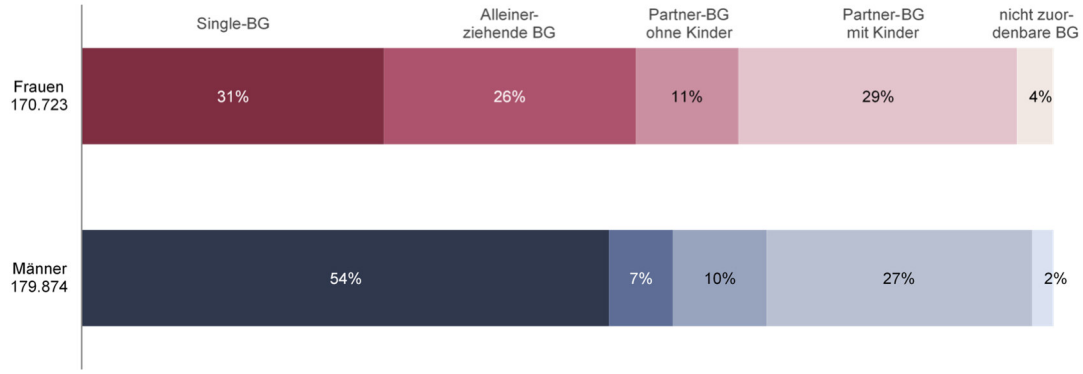
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung und Darstellung.

Weiterhin stieg die SGB II Quote für Single-Haushalte ohne Kinder im Verlauf der Pandemie an. So betrug die SGB II-Hilfequote für Singles im Januar 2020 – also vor Beginn des ersten Lockdowns – 15,6 Prozent. Im Mai 2020 stieg sie auf 17,2 Prozent und lag im März 2021 bei 17,1 Prozent, nachdem sie im Herbst 2020 leicht gesunken war. Die hochgerechneten Hilfequoten für Singles ohne Kinder betrugen im Jahr 2019 16,2 Prozent und im Jahr 2020 16,7 Prozent, was diesen leichten Anstieg verdeutlicht. Für Paare mit sowie ohne Kinder stiegen die Hilfequoten im Vergleich zu Januar 2020 ebenfalls an, wobei der Anstieg bei Paaren ohne Kinder geringer ausfiel. Bei Paaren mit Kindern lag die SGB II Hilfequote im Januar 2020 bei 14,9 Prozent und betrug zum letzten Erhebungszeitpunkt im März 2021 15,5 Prozent. Die vorläufig hochgerechneten Quoten betrugen für diese Bedarfsgemeinschaft 15,3 Prozent für das Jahr 2019 und 15,4 Prozent für das Jahr 2020.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die SGB II-Hilfequoten für alle Familienkonstellationen leicht angestiegen sind. Dieser Anstieg war vor allem während des ersten Lockdowns in den Monaten März, April und Mai 2020 sowie zu Beginn des Jahres 2021 zu verzeichnen. Obwohl die Hilfequote von Alleinerziehenden zu Beginn des Jahres 2021 etwas unter der Quote von Januar 2020 lag, waren weiterhin über 40 Prozent der Alleinerziehenden auf SGB II Leistungen angewiesen. Um zu erkennen, ob sich die Hilfebedürftigkeit von verschiedenen Bedarfsgemeinschaften nach Geschlecht unterscheidet, zeigen wir in

Abbildung 37 die Verteilung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigen nach Bedarfsgemeinschaft (BG-Typ) und Geschlecht.

Abbildung 37: *Verteilung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigen nach BG–Typ und Geschlecht*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand Januar 2021.

Die Verteilung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten unterscheidet sich bezüglich der Bedarfsgemeinschaft nach Geschlecht. Während bei beiden Geschlechtern die Single-Bedarfsgemeinschaft den größten Anteil an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ausmacht (31 Prozent bei Frauen und 54 Prozent bei Männern), so ist der Anteil der Alleinerziehenden bei Frauen mit 26 Prozent deutlich höher als bei Männern (7 Prozent). Weiterhin zeigt Abbildung 36, dass Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern (29 Prozent bei Frauen und 27 Prozent bei Männern) einen höheren Anteil an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ausmachen als Partner-Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder (11 und 10 Prozent).

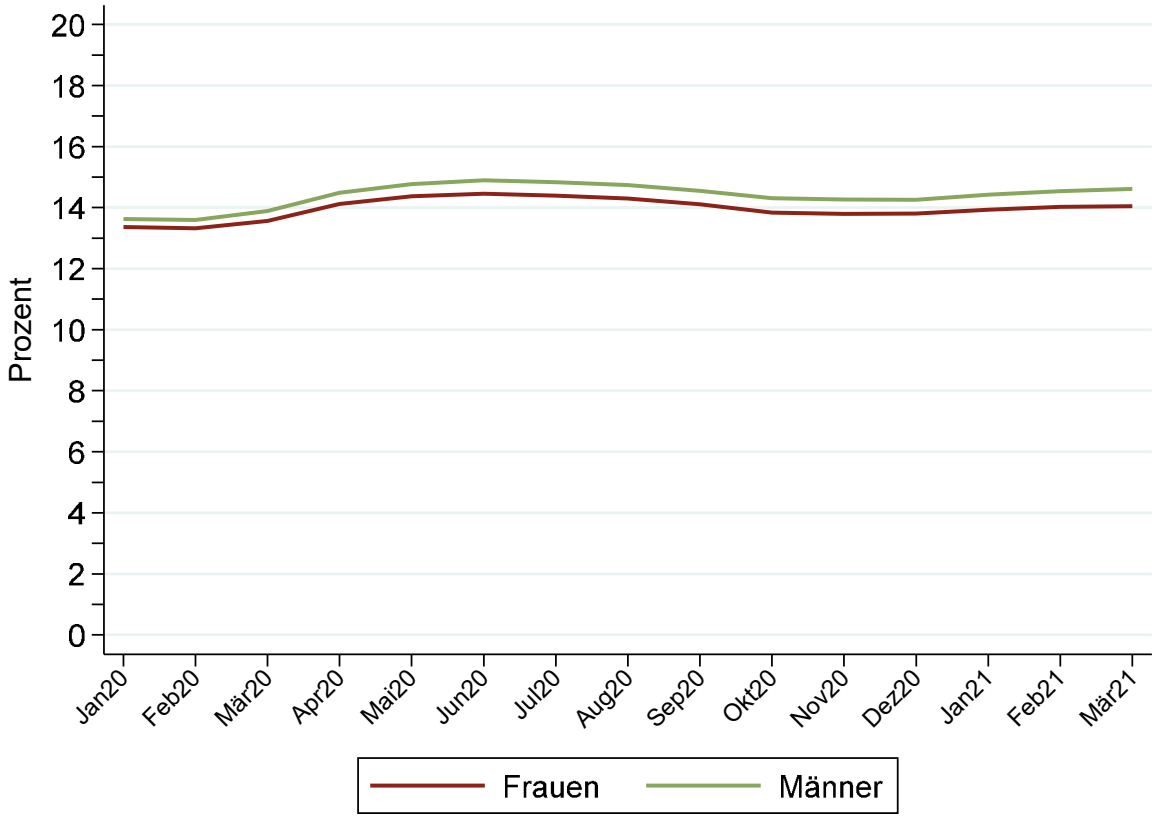
5.3.2 Frauen und Männer in der Grundsicherung

Die folgende Abbildung (Abbildung 38) zeigt die SGB II-Hilfequoten nach Geschlecht im Zeitverlauf. Diese zeigen an, wie stark Frauen und Männer in Berlin von Hilfebedürftigkeit betroffen sind.

Insgesamt zeigt Abbildung 38, dass die SGB II-Hilfequoten für Frauen und Männer in einem ähnlichen Maße seit März 2020 gestiegen sind. Während die SGB II-Hilfequote für Frauen im Januar 2020 noch 13,4 Prozent betrug, so lag sie zum letzten Erhebungszeitpunkt im März 2021 bei 14,1 Prozent. Bei Männern stieg die SGB II-Hilfequote von 13,6 im Januar 2020 auf 14,6 im März 221 an. Ein Anstieg war vor allem zum Zeitpunkt des ersten Lockdowns (März bis Mai 2020) zu verzeichnen. Ab Juli 2020 sank die SGB II Hilfequote für Frauen und Männer bis zum Ende des Jahres 2020 und betrug im Dezember 13,8 Prozent für Frauen sowie 14,3 Prozent für Männer. Zu Beginn des Jahres 2021 stieg die SGB

II Hilfequote wiederrum. Insgesamt nahm also die Hilfebedürftigkeit unabhängig vom Geschlecht im Verlauf der Pandemie zu.

Abbildung 38: *SGB II–Hilfequoten nach Geschlecht*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung und Darstellung.

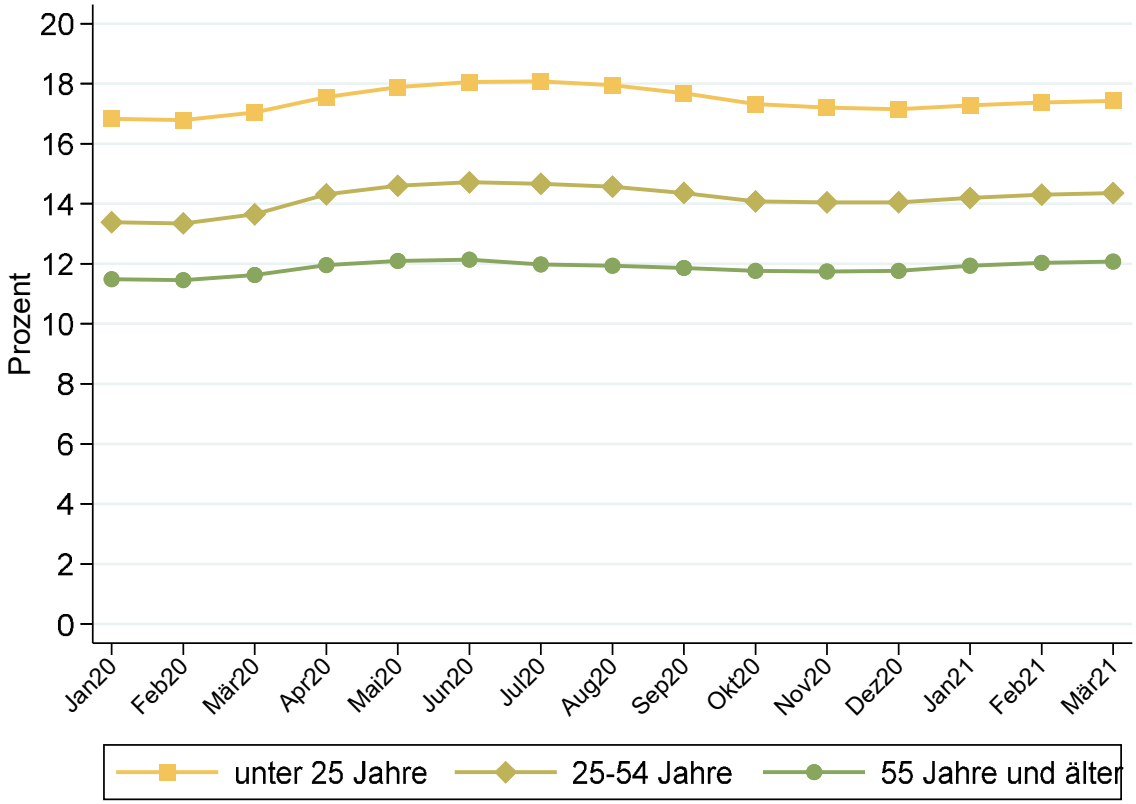
5.3.3 Junge und alte Menschen in der Grundsicherung

Im Folgenden schauen wir uns die SGB II-Hilfequoten in Abhängigkeit von Alter an. Abbildung 39 zeigt in diesem Zusammenhang die SGB II-Hilfequoten für drei verschiedene Altersgruppen: unter 25 Jahre, 25 bis 54 Jahre und 55 Jahre und älter.

Dabei wird deutlich, dass die Hilfequoten für alle Altersgruppen im Zeitraum Januar 2020 bis März 2021 stiegen. Die höchsten Hilfequoten wiesen Personen unter 25 Jahren auf. Vor Beginn des ersten Lockdowns im Januar 2020 lag die Hilfequote bei Personen unter 25 Jahren bei 16,8 Prozent, bei Personen zwischen 25 und 54 Jahren bei 13,4 Prozent und bei Personen, die 55 Jahre und älter waren bei 11,5 Prozent. Für alle Gruppen stieg die Hilfequote im Zeitraum ab März 2020 und erreichte im Juni ihren Höchstpunkt: Für Personen unter 25 Jahren betrug sie im Juni 2020 18,1 Prozent, für Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren 14,7 Prozent sowie für Personen, die 55 Jahre und älter waren, 12,1 Prozent. Während die SGB II-Hilfequoten auch hier zum Jahresende hin sanken, stiegen sie ab Januar 2021 in allen Altersgruppen wieder an. Vergleicht man die drei

Altersgruppen miteinander, so lässt sich feststellen, dass der Anstieg für die Alternsgruppe 25 bis 54 Jahre prozentual am höchsten war.

Abbildung 39: *SGB II–Hilfequoten nach Altersgruppen*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung und Darstellung.

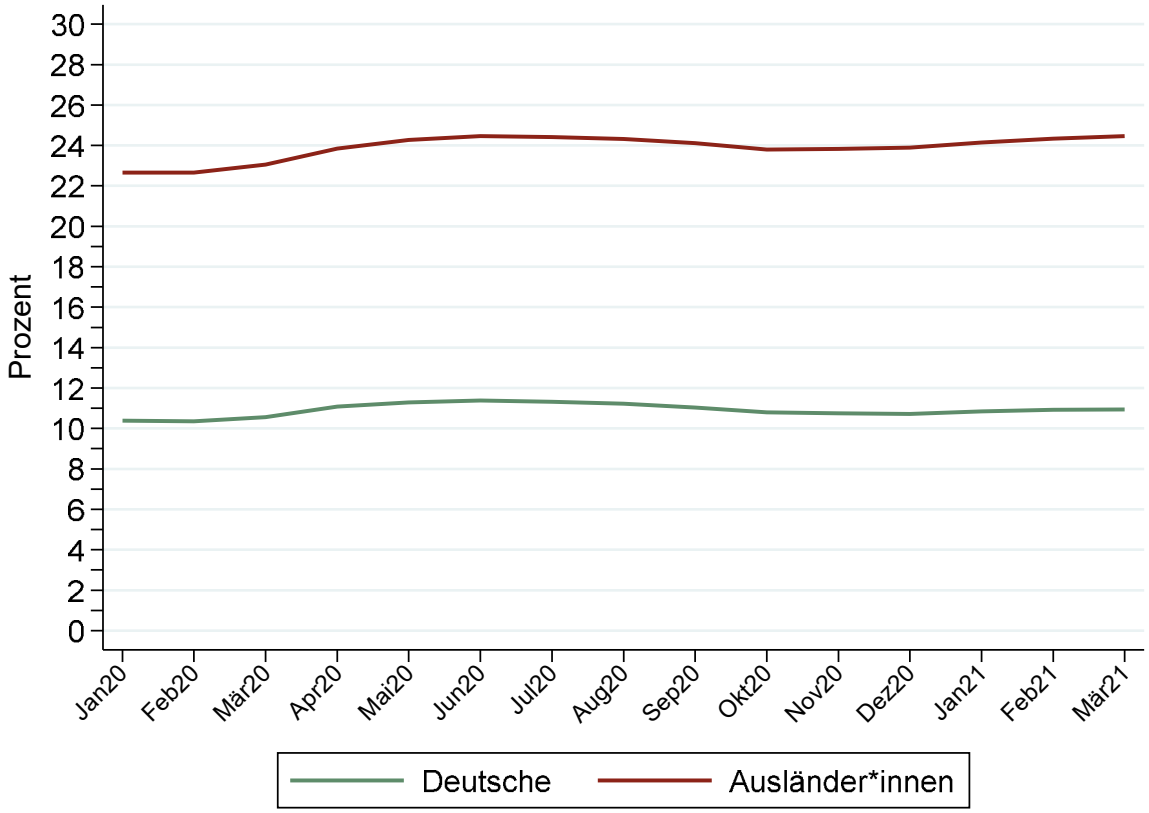
5.3.4 Migrant*innen in der Grundsicherung

Menschen mit Migrationserfahrung sind deutlich stärker von Armut betroffen als Personen ohne Migrationshintergrund. Die höhere Armutsgefährdung beschränkt sich dabei weder auf bestimmte soziodemografische noch sozialstrukturelle Gruppen in der Bevölkerung. Stattdessen kann sie weitgehend einheitlich über Alters-, Bildungs- und Berufsgruppen sowie über Haushaltstypen und Regionen beobachtet werden (Giesecke et al., 2017). Aus diesem Grund gehen wir im Folgenden genauer auf diese Gruppe ein. Abbildung 40 zeigt die SGB II-Hilfequoten nach Staatsangehörigkeit. Gemäß der uns vorliegenden Daten unterscheiden wir zwischen deutschen Staatsbürger*innen und Ausländer*innen, die in Berlin leben.

Abbildung 40 zeigt, dass die SGB II-Hilfequoten bereits vor der Pandemie für Ausländer*innen doppelt so hoch waren wie für deutsche Staatsbürger*innen. Ausländer*innen waren somit deutlich häufiger auf SGB II Leistungen angewiesen als Deutsche. Auch hier

ist zu erkennen, dass die Hilfequoten während des ersten Lockdowns für beide Gruppen stiegen, wobei die Hilfequote für Ausländer*innen etwas stärker anstieg.

Abbildung 40: *SGB II–Hilfequoten nach Staatsangehörigkeit*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung und Darstellung.

Im Juni 2020 erreichte die Hilfequote bei beiden Gruppen ihren Höchstpunkt: Während sie für Deutsche bei 11,4 Prozent lag, betrug die Hilfequote für Ausländer*innen zum gleichen Zeitpunkt 24,5 Prozent. Zum Jahresende hin sank die Hilfequote bei beiden Gruppen wieder, wobei sie ab Januar 2021 wieder konstant anstieg. Insgesamt blieb die SGB II-Hilfequote für Deutsche im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr unverändert (10,9 Prozent, hochgerechnet). Im Gegenteil dazu stieg die Hilfequote für Ausländer*innen von 23,5 Prozent im Jahr 2019 auf 23,8 Prozent im Jahr 2020 (hochgerechnet) an. Im März 2021 betrug sie für Ausländer*innen 24,5 Prozent. Bei Deutschen lag sie bei 10,9 Prozent. Diese Ergebnisse zeigen, dass Ausländer*innen auch während der Corona-Krise stärker von Armut betroffen waren als deutsche Staatsbürger*innen. Auf die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund gehen wir weiterhin im Rahmen unserer qualitativen Auswertungen (Kapitel 5.5) genauer ein.

5.4 Zwischenfazit

Aufgrund der Datenlage können wir noch kein abschließendes Urteil über die Armutsentwicklung während der Corona-Pandemie treffen. Unsere Ergebnisse zeigten jedoch bereits, dass die Pandemie für unterschiedliche Gruppen – darunter vor allem Selbstständige – mit erheblichen Einkommenseinbußen verbunden war. Dementsprechend ist davon auszugehen, dass die Gruppe der Personen, die von finanzieller Armut betroffen sind, aufgrund der Pandemie gewachsen ist. Insgesamt stieg die Anzahl der Frauen und Männer, die auf eine Aufstockung ihres Einkommens mit SGB II-Leistungen angewiesen waren. Personen mit einem geringen Bildungsstatus und/oder einem niedrigen Einkommen berichteten häufiger von Einkommensverlusten als Akademiker*innen und/oder Personen aus oberen Einkommensgruppen (siehe Abbildung 28, WSI, 2020). Weiterhin sind die SGB II-Hilfequoten für verschiedene Gruppen in Berlin gestiegen. Insgesamt ist zu vermuten, dass sich bestehende finanzielle Notlagen von Bevölkerungsgruppen, die bereits vor der Krise ein erhöhtes Armutsrisiko hatten, aufgrund der Pandemie verschärft haben – auch weil Einkommensverluste sie schneller an ihr Existenzminimum bringen. Erste Ergebnisse deuten demnach darauf hin, dass sich die soziale Ungleichheit durch die Corona-Pandemie vergrößert hat.

5.5 Ergebnisse aus den qualitativen Expert*inneninterviews

Im Rahmen der qualitativen Interviews sprachen wir auch mit Expert*innen, die uns die Lebenssituation bestimmter sozial benachteiligter Gruppen vor und seit Beginn der Pandemie schilderten. Folgende soziale Gruppen fanden dabei Berücksichtigung: Alleinerziehende, geringqualifizierte und arme Frauen, Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte sowie ältere Frauen. Mit dieser Auswahl können und wollen wir keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben, sondern vielmehr einige Schlaglichter auf die Auswirkungen der Pandemie für sozial benachteiligte Frauen werfen.

5.5.1 Alleinerziehende

Berlin hatte 2017 mit rund 31 Prozent den höchsten Anteil an alleinerziehenden Müttern und Vätern im Bundesländervergleich (Statistisches Bundesamt 2018). Wie in den anderen Bundesländern handelt es sich beim Alleinerziehen auch in Berlin um eine hauptsächlich „weibliche Lebenslage“ (Enders-Dragässer und Sellach, 2002). Die besondere Lebenslage von Alleinerziehenden besteht darin, dass ein Elternteil sowohl für die finanzielle Versorgung der Familie als auch die Erziehung der Kinder die Hauptverantwortung trägt. Aufgrund dieser Doppelbelastung sind Alleinerziehende in besonderem Maße von einer guten Vereinbarkeitsinfrastruktur abhängig; das betrifft das Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung genauso wie betriebliche Instrumente (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle). Im Folgenden wird die Situation von Alleinerziehenden in Berlin vor und während der Pandemie geschildert. Dafür greifen wir primär auf zwei Interviews zurück, die zum

einen die Perspektive der Alleinerziehenden selbst und zum anderen einer Koordinierungsstelle für Alleinerziehende in Berlin vertreten. Diese Ergebnisse werden noch durch die Perspektive einer beruflichen Beratungsstelle ergänzt.

Situation von Alleinerziehenden vor der Pandemie

Unseren Expert*innen war es ein großes Anliegen, die Heterogenität innerhalb der Gruppe an Alleinerziehenden hervorzuheben: Der Alltag von Alleinerziehenden könne sehr unterschiedlich sein, je nach Alter, Bildung und Erwerbssituation der Alleinerziehenden. Außerdem würden sich die Bedarfe von Alleinerziehenden auch zwischen den Bezirken deutlich voneinander unterscheiden: Während es in Pankow recht viele soloselbstständige Alleinerziehende mit entsprechendem Beratungsbedarf gebe, seien viele Alleinerziehende in Neukölln oder Mitte aufgrund ihrer Migrationsgeschichte oftmals auf übersetztes und kultursensibles Informationsmaterial angewiesen. In Marzahn-Hellersdorf wiederum gebe es einige geringqualifizierte Alleinerziehende, die ihre Schul- und/oder Berufsabschlüsse nachholen möchten (Interview 13). Anhand dieser Schilderungen wird bereits sichtbar, dass Alleinerziehen oftmals mit anderen sozialen Benachteiligungen einhergeht, wodurch Alleinerziehende im Alltag auch häufiger mit physischen wie psychischen Mehrfachbelastungen konfrontiert seien (Interview 29).

Grundsätzlich sei der Berliner Arbeitsmarkt die letzten Jahre vor der Pandemie recht „entspannt" (Interview 13) gewesen, wovon auch Alleinerziehende profitieren konnten. Ein*e andere*r Experte*in wies jedoch auch auf eine steigende Konkurrenz durch kinderlose und dadurch flexiblere Singles hin (Interview 29). Außerdem seien viele Alleinerziehende im Niedriglohnsektor tätig, was sich zusammen mit den oben beschriebenen Mehrfachbelastungen in einem vergleichsweise hohen Armutsrisiko niederschlage. Dabei sah ein*e Experte*in klar auch eine gesellschaftliche Verantwortung dafür, dass Alleinerziehende mit ihren Kindern ein Leben fern von materieller Armut führen können:

„Da muss man sich dann eben auch fragen, was ist uns bestimmte Arbeit wert und Arbeit sollte so sein, dass man eben wenigstens als Alleinerziehende, wenn ich in drei Schichten arbeite und [ein] Kind großziehe, dann muss es doch möglich sein, dass ich einen gewissen Standard habe, dass ich auch wenigstens einmal im Jahr mit meinem Kind in Urlaub fahren kann und dass ich nicht in Ohnmacht falle, wenn meine Waschmaschine für 399 Euro kaputt geht." (Interview 13)

Das Thema Kinderbetreuung sei leider auch „ein Dauerbrenner", weil sich die Kitaplatzsuche insbesondere für Alleinerziehende sehr schwierig gestalte (ebd.). Außerdem sei die Zahl der vermittelten Kinderbetreuungen seit 2012 nicht wesentlich gestiegen (Interview 29). Da eine Trennung oder Scheidung nach wie vor der häufigste Weg ins Alleinerziehen ist, ist das Thema Wohnen sehr eng mit dem Übergang in diese neue Familienphase verknüpft: Kann an der alten Wohnung festgehalten werden? Bleibt bei einem Umzug der bekannte Sozialraum bestehen? Gibt es einen Anspruch auf Wohngeld? Und im Fall von SGB II-Empfänger*innen: Übernimmt das Jobcenter die Kosten der neuen Wohnung? In den letzten Jahren sei das Thema Wohnen bzw. Wohnraummangel immer akuter

geworden. Dies äußere sich in zunehmenden Schwierigkeiten von Alleinerziehende, angemessenen und bezahlbaren Wohnraum zu finden, dessen Kosten ggf. auch vom Jobcenter übernommen werden (Interview 13, 29). Wenn kein geeigneter Wohnraum gefunden werden könne, müssten sich manche Alleinerziehende verschulden, um die ursprüngliche Wohnung allein finanzieren zu können.

Unseren Expert*innen zufolge gebe es in Berlin ein breites Angebot an staatlichen Unterstützungsstrukturen, das allerdings besser gebündelt und aufeinander abgestimmt werden sollte. Zu diesem Zweck wurden und werden in jedem Bezirk Netzwerke bzw. Koordinierungsstellen für Alleinerziehende aufgebaut. Diese sollen Alleinerziehenden einen niedrigschwelligen Zugang zu Beratungsstellen und Angeboten bieten und einen ressort- und ämterübergreifenden Austausch fördern (Interview 13). Aufgrund des hohen Unterstützungsbedarfs fänden sich Alleinerziehende nicht selten in mehreren Hilfesystemen wieder, deren Logiken jedoch nicht aufeinander abgestimmt seien (z.B. Jugendamt und Jobcenter). Dadurch könnten die Hilfen nicht immer ihre Wirkung entfalten. Außerdem seien die Hilfesysteme sehr komplex, weshalb ein sehr hoher (Rechts-)Beratungsbedarf bestünde. Allerdings berichtete unser*e Experte*in aus ihrer Erfahrung, dass diejenigen, die finanzielle Leistungen am nötigsten hätten, diese seltener einklagen würden (ebd.).

Situation von Alleinerziehenden während der Pandemie

Ein*e Expert*in aus dem Beratungskontext bezeichnete Alleinerziehende klar als „die Verliererinnen" in der Pandemie, „erschöpft durch Homeschooling und Homeoffice und abgehängt auch in [der] Jobsuche." (Interview 24). Diese Einschätzung wird von den anderen Expert*innen geteilt: die vor der Pandemie bereits angespannte Lebenssituation von Alleinerziehenden habe sich noch weiter zugespitzt:

„Und das hat sich jetzt durch die Pandemie, ja das ist ganz schrecklich, also wie sich das jetzt durch die Pandemie entwickelt hat. Also eigentlich ist alles, was vorher da war und sich vielleicht auch gebessert hat durch die Pandemie, es war wie ein Brandbeschleuniger, hat sich das eigentlich total ins Negative entwickelt, muss man so deutlich sagen." (Interview 13)

Während sich die wirtschaftliche Situation von einigen Alleinerziehenden in Berlin vor der Pandemie so weit stabilisiert hatte, dass diese wieder Kapazitäten für Selbstfürsorge oder Freizeit gehabt hätten, seien finanzielle und berufliche Sorgen seit Pandemiebeginn wieder stärker präsent:

„Das ist auf der einen Seite die berufliche Situation, wo sehr viel sich zuspitzt, bestimmte Dinge nicht möglich sind, bestimmte Sachen noch obendrauf kommen als Erschwernis und sozusagen auf der anderen Seite aber die steigenden Kosten durch mehr kochen, also Mittagessen kochen, wo sonst das in der Kita oder in der Schule kostenfrei wäre, Stromkosten, Anschaffung digitale Endgerät, Geld für Nasen-Mund-Bedeckung. Also bestimmte Kosten steigen und auf der anderen Seite aber klar erkennbar ist, dass Erwerbslosigkeit zunimmt, dass bei manchen Erwerbseinbußen sind, auch wenn sie noch im Job sind und dass bei denjenigen, die im Job sind, die Belastung zunimmt" (Interview 29)

Damit potenzieren sich bei Alleinerziehenden aufgrund ihrer Doppelrolle als Haupternährer*in und Haupterzieher*in die negativen Auswirkungen der Pandemie: Einerseits seien diejenigen, die in systemrelevanten Berufen tätig waren, von einer akuten Mehrbelastung sowie unsicheren Kinderbetreuungssituation betroffen. Zwar hätten Alleinerziehende in Berlin relativ schnell Anspruch auf Notbetreuung bekommen, allerdings sei dieser Anspruch nicht immer vom Kita-Personal anerkannt worden (Interview 29). Insbesondere Alleinerziehende im Wechselmodell berichteten von Schwierigkeiten, Zugang zur Notbetreuung zu erhalten (ebd.). Andererseits würden Einkommensverluste aufgrund von Kurzarbeit oder Arbeitsplatzverlust bei Alleinerziehenden schneller existenzielle Ausmaße annehmen als bei anderen Familien. Darüber hinaus würden sich Alleinerziehende häufiger einsam fühlen oder sich um die häuslichen Förder- und Beschäftigungsmöglichkeiten für ihre Kinder sorgen als andere Eltern (ebd.).

Fazit – Bedeutung für die Gleichstellung

Auch wenn die Lebenssituation von Alleinerziehenden sehr vielfältig ist, so kann dennoch festgehalten werden, dass sich sowohl die familiäre als auch finanzielle Situation für Alleinerziehende aufgrund der Pandemie eher verschlechtert hat. Dabei spielt nicht nur das Alleinerziehen per se eine zentrale Rolle, sondern auch der Umstand, dass Alleinerziehende häufiger geringqualifiziert und im Niedriglohnsektor beschäftigt sind, eine Migrationsgeschichte oder gesundheitliche Probleme haben. Welche Bedeutung hat das für die Gleichstellung? Rund 90 Prozent aller Alleinerziehenden sind Frauen (Statistisches Bundesamt 2018). Deshalb bezeichneten feministische Forscher*innen in den 1990er Jahren die Lebenssituation von Alleinerziehenden als „Lackmus-Test" für bestehende Geschlechterungleichheiten (Hobson 1994:185): Inwiefern ist eine Frau allein dazu in der Lage, für sich und ihr(e) Kind(er) gut zu sorgen und am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben? Auch wenn es für das Jahr 2020 noch keine offiziellen relativen Armutsquoten gibt, so weist der gestiegene Anteil an Alleinerziehenden im SGB II-Bezug (vgl. Kapitel III 2.1.3) jedoch auf einen Anstieg des Armutsrisikos für Alleinerziehende und ihre Kinder hin.

5.5.2 Geringqualifizierte und einkommensarme Frauen

Berlin kann nicht nur als Hauptstadt der Alleinerziehenden bezeichnet werden, sondern weist darüber hinaus (und teilweise zusammenhängend) einen hohen Anteil Geringqualifizierter (21 Prozent[42]) sowie von Armut betroffener Personen (19 Prozent[43]) an der Gesamtbevölkerung auf. Inwiefern sich die Pandemie auf die oftmals bereits angespannte Lebenslage von geringqualifizierten und armen Frauen ausgewirkt hat, wurde uns von

[42] Im Bundesdurchschnitt sind es im Jahr 2019 lediglich 12,5 Prozent (Bundesagentur für Arbeit, 2020).
[43] Im Bundesdurchschnitt liegt die Armutsquote 2019 bei 15,9 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2020)

verschiedenen Expert*innen, die meist aus dem Beratungskontext stammen, eindrücklich geschildert. In diesem Zusammenhang haben sich die Expert*innen fast ausschließlich zur besonders belasteten Lebenssituation von Müttern und ihren Kindern geäußert.

Situation von Frauen in Armutslagen vor der Pandemie

Berlin hält grundsätzlich eine große Bandbreite an Angeboten für sozial benachteiligte Frauen vor, um ihre berufliche oder finanzielle Situation, Gesundheit oder soziale Teilhabe zu verbessern (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, 2021). In allen Berliner Bezirken gibt es beispielsweise Frauen- und Mädchenprojekte, Familienzentren sowie vielfältige Beratungsstellen. Einem*r Experten*in zufolge bestehe das Problem somit nicht in einem Mangel an Angeboten, sondern vielmehr in der Herausforderung, den Zugang zu den bestehenden Angeboten zu verbessern:

„Dann ist [...] die Frage, wie überhaupt die ganzen Projekte so niedrigschwellig konzipiert werden können, dass sie auch von, ich sage jetzt mal, bildungsfernen Klienten, also die an der Grenze auch zur Armut sind, Hartz IV-Empfänger, [...] wie es möglich ist, dass die, ja, dass die Projekte da greifen, und was niedrigschwellig ist, und wo Niedrigschwelligkeit anfängt." (Interview 33).

Das Problem der Niedrigschwelligkeit bezieht sich auch auf das komplexe Leistungssystem, in dem sich geringqualifizierte und/ oder von Armut betroffene Frauen häufig nicht gut zurechtfinden. So schilderte ein*e Expert*in von einer Beratungsstelle für Arbeitslose, dass ca. 80 Prozent des Beratungsbedarfs auf leistungsrechtliche Fragestellungen im SGB II entfiel. Aufgrund dieses hohen Bedarfs böten sie auch mobile Beratung direkt vor den Jobcentern an (Interview 17).

Wie bereits für die Gruppe der Alleinerziehenden dargelegt, war es auch für andere Frauen mit geringen finanziellen Mitteln bereits vor der Pandemie schwierig, angemessenen und bezahlbaren Wohnraum zu finden. Frauen und ihre Familien in Armutslagen lebten häufiger in eher beengten Wohnverhältnissen mit eingeschränkten Rückzugsmöglichkeiten (Interview 21). Dieser Umstand ist zentral mit Blick auf die pandemiebedingten Verschiebungen vieler Lebensbereiche ins Zuhause.

Situation von Frauen in Armutslagen während der Pandemie

Unsere Expert*innen berichteten uns einhellig aus ihren beruflichen Erfahrungen, dass sozial benachteiligte und arme Frauen und ihre Familien besonders hart von den Folgen der Pandemie getroffen wurden. Zum einen habe sich für einige dieser Frauen die sowieso prekäre finanzielle Lage aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit bei gleichzeitigen Mehrkosten (z.B. Mittagessen für die Kinder) noch weiter zugespitzt. Zum anderen wurde von vielen Expert*innen die besonders dramatische Situation von Frauen mit multiplen Belastungen hervorgehoben. Die Wohnverhältnisse seien oftmals wenig geeignet für Homeoffice oder Homeschooling, digitale Endgeräte seien nicht in ausreichender Anzahl vorhanden und nicht immer barrierefrei in der Bedienung (Interview 9, 15). Ein*e Expert*in schilderte in diesem Zusammenhang folgendes:

„Ein größeres Problem vor diesem Hintergrund sind natürlich die Familien, die ambulant betreut wurden und die in der Regel Familien sind, die nicht so einen sozial guten Hintergrund haben, nicht die besten Bedingungen, wie die mit ihren Kindern umgehen, wie die, die in beengten Verhältnissen leben, wie die betreut wurden. Da haben unsere Träger dann versucht, bestmöglich auch diese Familien zu unterstützen, wie sie denn auf engem Raum mit wenigen Bedingungen trotzdem die Kinder unterstützen können im Rahmen der Möglichkeiten. [...] Und ich habe große Befürchtung, dass wenn der Lockdown irgendwann aufgelöst wird, wenn wir alle wieder in den normalen Modus gehen werden, dann werden die Verlierer die Kinder und Jugendlichen sein besonders dieser Familien mit hohen Belastungsfaktoren." (Interview 21).

Auf diese Weise würde „diese Schere zwischen arm und reich und zwischen [...] dem Bildungsstand halt immer größer [werden]" (Interview 15).

Außerdem gab ein*e Expert*in zu bedenken, dass von Armut betroffene oder geringqualifizierte Mütter sich schlechter an die sich ständig verändernde Rahmenbedingungen in den Kitas und Schulen anpassen könnten:

„Jetzt irgendwann ist immer so, dass sonntags z. B. dann eine Info kommt, die ab Montag gültig ist, dass ab Montag Schnelltests durchgeführt werden. Also man erwartet von den Eltern sehr viel Flexibilität und Spontaneität und ich glaube, das ist von vielen gerade im, ja auch im SGB II-Bereich einfach nicht tragbar, nicht umsetzbar, weil diese Spontaneität und Flexibilität manchmal auch was mit einem finanziellen Status zu tun hat oder eben mit dem Bildungshintergrund. Und da muss ich einen gewissen Vorlauf haben, um Dinge planbar machen zu können für mich und für meine Familie und das war leider nicht da. Also wenn ich das selber nicht kann, dann hole ich mir Unterstützung durch Beratungsstellen oder auch hier im Jobcenter und die Zeitspanne dann da, die war halt gar nicht gegeben." (Interview 25)

Fazit – Bedeutung für die Gleichstellung

Die aktuelle Pandemie scheint nicht nur bestehende Geschlechterungleichheiten, sondern auch andere soziale Ungleichheiten zu verstärken. Damit potenzieren sich häufig die negativen Folgen der Pandemie für Frauen mit niedrigem formalem Bildungsstand und/ oder in finanziellen Armutslagen. Da es der Politik und Verwaltung bereits vor der Pandemie nicht ausreichend gelungen ist, diese Frauen (und ihre Kinder) mit einem bedarfsorientierten sowie niedrigschwelligen Angebot zu versorgen, sollte diese besonders vulnerable Gruppe von Frauen nun verstärkt Unterstützung erhalten.

5.5.3 Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte

Zu den von der Corona-Krise besonders stark betroffenen sozialen Gruppen in Berlin zählen auch Migrant*innen und geflüchtete Frauen. Für diese Subgruppe wurden in der qualitativen Datenanalyse Perspektiven aus vier verschiedenen Interviews berücksichtigt. Die Interviewpartner*innen übten beratende Tätigkeiten zu der Aus- und Weiterbildung und Berufsbegleitung von Migrant*innen aber auch zu Themen wie häuslicher Gewalt aus.

Gesellschaftlicher Kontext und Lebenssituation vor der Pandemie

Auch die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund oder Fluchtgeschichte war vor der Pandemie von gesamtgesellschaftlichen Problemlagen geprägt. Dazu gehörten unseren Expert*innen zufolge u.a. der Mangel an bezahlbarem Wohnraum und die steigenden Preise auf dem Wohnungsmarkt, der für Menschen mit ausländischen Namen besonders schwer zugänglich war. Migrantische und geflüchtete Frauen lebten dementsprechend oft mit der Familie in beengten Verhältnissen. Auch der Mangel an Frauenhäusern und Schutzräumen in Berlin war für migrantische und geflüchtete Frauen, die von häuslicher und/ oder sexualisierter Gewalt betroffen waren, ein Problem.

Darüber hinaus schätzen die Expert*innen die Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt für eine Mehrzahl migrantischer und geflüchteter Frauen als gering ein: „Also wichtig ist bei dem Begriff ‚Migranten' nicht die amerikanische Wissenschaftlerin, die zu uns jetzt immigriert nach Deutschland" (Interview 15). Es handele sich stattdessen vielmehr um Frauen und junge Mädchen aus bildungsfernen und armen Schichten, die den deutschen Qualifikationsanforderungen oft kaum gerecht würden. Aus diesem Grund seien Frauen mit Migrationsgeschichte vor der Pandemie stärker im Niedriglohnsektor – beispielsweise im Gastgewerbe sowie in Reinigungs- und Pflegeberufen – vertreten gewesen als Frauen ohne Migrationsgeschichte. Die Geschlechterungleichheiten in den Lohn- und Arbeitsverhältnissen sind somit mit Diskriminierungen basierend auf sozialer und nationaler Herkunft[44] verflochten und treffen migrantische, rassifizierte Frauen besonders stark.

Ausschlaggebend für die Situation von Migrant*innen und geflüchteten Frauen aus bildungsfernen Kontexten sei zudem, dass für viele eine Aus- und Weiterbildung und der darauffolgende Schritt in den Arbeitsmarkt entweder gar keine Option sei oder zumindest keine ausgesprochene Priorität habe und nicht primär identitätsstiftend sei. Dadurch seien besonders junge Frauen oft unsicher und litten unter mangelndem Selbstbewusstsein in professionellen Kontexten, was ihre beruflichen Aufstiegschancen noch verschlechtere. Sie seien daher umso mehr auf Berufsberatungen und psychosoziale Begleitung angewiesen. Trotz dieser grundsätzlichen ähnlichen sozialen Benachteiligung von migrantischen und geflüchteten Frauen wiesen unsere Expert*innen auch auf markante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen hin, da reguläre Migrant*innen bedingt

[44] Menschen mit Migrationshintergrund und geflüchtete Menschen in Deutschland sind sowohl in Bezug auf ihre Branchenbeschäftigung als auch ihre Arbeitsverhältnisse marginalisiert. Sie sind im Vergleich zu deutschen Staatsangehörigen deutlich häufiger mit befristeten Verträgen, in Kleinstunternehmen und schlecht entlohnten Sektoren angestellt. Am Arbeitsmarkt sind ausländische Staatsangehörige überproportional im Transport-, Lager- und Gastgewerbe und in Unternehmens- und sonstigen Dienstleistungen beschäftigt.

durch ihre bessere rechtliche Lage im Vergleich zu geflüchteten und asylsuchenden Frauen meist stabilere Anstellungsverhältnisse hätten.

Neben finanzieller Armut und mangelnder Bildung wirkten sich fehlende soziale Netzwerke und Sprachkenntnisse sowie die familiäre Situation oftmals negativ auf die Lebenslage von migrantischen und geflüchteten Frauen aus. Letztere sei häufig durch ungleich verteilte Haus- und Fürsorgearbeit gekennzeichnet, sodass die Frauen sich oft „als Alleinerziehende fühlen, weil die Väter nicht präsent sind" (Interview 33). Da sich viele dieser Frauen hauptsächlich in der familiären Sphäre bewegten, habe auch vor der Pandemie schon die Gefahr der sozialen Isolierung bestanden. Gleichzeitig habe es für die Expert*innen nur wenige Kommunikationskanäle gegeben, um sie zu erreichen und beispielsweise über bestehende (Beratungs-)Angebote zu informieren.

Lebenssituation und Gleichstellung während der Pandemie

Laut der Expert*innen habe die Corona-Pandemie die Chancen von Migrant*innen und geflüchteten Frauen auf soziale Teilhabe noch zusätzlich verringert. So seien für viele Frauen die niedrigschwelligen Beratungsangebote und integrativen Maßnahmen von staatlichen Behörden und zivilgesellschaftlichen Akteuren während der Corona Pandemie schlagartig weggebrochen. Die zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen seien zumeist schlecht für den Umstieg auf telefonische und digitale Beratungen ausgestattet gewesen. Auch bei der Zielgruppe fehlten häufig „zeitliche, räumliche, finanzielle Ressourcen sowie [...] die IT-Kenntnisse" (Interview 15), um Angebote überhaupt wahrzunehmen. Zudem habe die hohe Belastung der Frauen durch Homeschooling und Hausarbeit dazu geführt, dass „viele auch, wenn es sogar digitale Angebote [gab], z. B. einen Integrationskurs oder einen Deutschkurs, gar nicht hinterherkommen können" (Interview 15). In der Konsequenz seien Frauen, die vor der Pandemie bereits erste Fortschritte beim Erlernen der deutschen Sprache gemacht hätten, nun wieder zurückgeworfen worden. Auch würden einige Träger nach längerer Lernpause Sprachtests nicht mehr anerkennen, sodass diese erneut absolviert werden müssten (siehe Brücker et al. 2021). Außerdem seien viele der Unterstützungsmaßnahmen, auf die migrantische und geflüchtete Familien zum Teil Anspruch gehabt hätten, „aufgrund der Sprachbarriere" (Interview 33) nicht angekommen. In diesem Zusammenhang betonen die Interviewpartner*innen die Wichtigkeit von Sprachkursen für die weitere gesellschaftliche Anschlussfähigkeit.

In der Pandemie verschärfen sich zudem die negativen Konsequenzen der beengten und ärmlichen Wohnverhältnisse, in denen viele Frauen mit Migrationshintergrund oder Fluchtgeschichte leben. Zu Hause zu bleiben und Distanz zu wahren sei ein Luxus, den viele der betroffenen Frauen nicht hätten. Zudem hätten Frauen, die vorher im Niedriglohnsektor beschäftigt gewesen seien, ihren Jobs im Homeoffice oftmals nicht nachgehen können. Dies gälte auch für Studienanfängerinnen, die zuletzt erfolgreich ihr Abitur absolviert hätten, und nun zu Hause auf engem Raum mit teils jüngeren Geschwisterkindern Online-Vorlesungen der Universität nur schwer besuchen könnten.

Die Interviewpartner*innen unterstrichen zudem die prekäre Situation in Geflüchteten-Unterkünften: Abstands- und Hygienevorschriften seien oft nicht trag- und umsetzbar. In Einrichtungen mit Gemeinschaftsduschen und größeren Küchen, die das gemeinsame Kochen ermöglichen sollen, sei die Einhaltung der Hygienemaßnahmen gar unmöglich. Bei der Versorgung durch externe Caterer mit individuell abgepackten Essensportionen ergäbe sich für viele geflüchtete Frauen und Kinder ein weiteres Problem: Viele der Speisen können aus religiösen oder kulturellen Gründen nicht verzehrt werden. Die Expert*innen aus den Beratungsstellen berichteten zudem von einem neuerdings steigenden Anteil geflüchteter Frauen unter ihren Klient*innen:

„[J]a also die Mädchen sind überwiegend momentan auch mit Fluchterfahrung, das war früher anders. Also es hat sich in den letzten anderthalb, zwei Jahren so geändert" (Interview 15).

Die vielfach erhöhte Belastung durch finanzielle Existenzängste, Perspektivlosigkeit und soziale Isolation gepaart mit dem gemeinsamen Ausharren auf engem Wohnraum führe zudem häufig zu familiären Konflikten und einem größeren Gewaltrisiko für Frauen durch ihre Partner. Die anfängliche Freude darüber, dass der Partner nun vermehrt zu Hause sei und einen größeren Anteil am Familienleben haben könne, sei so schnell in „Ernüchterung" (ebd.) umgeschlagen. In der Folge sei bei einem Großteil der Frauen durch die Pandemie verstärkt der Wunsch geäußert worden, sich von ihren Partnern trennen zu wollen. Vor diesem Hintergrund erscheint es als besonders problematisch, dass die Perspektive von gewaltbetroffenen migrantische Frauen auf dem deutschen Wohnungsmarkt mit der Pandemie noch aussichtsloser geworden sei. Ein*e Interviewpartner*in erklärt:

„Das hat was [...] mit den verschärften Rahmenbedingungen zu tun, mit der schwierigen Wohnungsmarktsituation. Es ist für Frauen, die sich outen als gewaltbetroffen, manchmal schwierig, tatsächlich eine Wohnung zu finden. Für Frauen mit vielen Kindern, für Frauen, die nicht deutscher Herkunft sind, weil auch auf dem Wohnungsmarkt herrscht großer Rassismus." (Interview 30)

Gleichzeitig beobachteten die Interviewpartner*innen eine weitere Feminisierung der häuslichen Fürsorgearbeit und einer Verschärfung traditioneller Rollenzuweisungen. Dort, wo junge Frauen sich vor der Krise eventuell stärker dem eigenen (beruflichen) Werdegang gewidmet hätten, würde nun teils eine Rückkehr in die vermeintliche Stabilität bestehender Geschlechterverteilungen und ein Rückbezug auf die Familie erfolgen. So würden Eltern ihren jungen Töchtern nun auch verstärkt ans Herz legen, bald zu heiraten.

Fazit – Bedeutung für die Gleichstellung

Während der Krise trugen Frauen mit Migrationshintergrund und geflüchtete Frauen eine enorme Mehrfachbelastung: Viele Frauen seien „doppelt, dreifach, vierfach belastet" (Interview 15) gewesen – geflüchtete und migrantische Frauen hingegen eher „sechs-, sieben-, acht-, neunfach." (ebd.). Die vielfältigen strukturellen Hürden und Probleme wurden durch die Pandemie nur noch verschärft. Die befürchtete „Rolle rückwärts"

(Interview 30) in der Gleichstellung erscheint in diesem Kontext dementsprechend tatsächlich stattgefunden zu haben – insbesondere in Bezug auf politische und gesellschaftliche Teilhabe. Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte, insbesondere Frauen, sollten daher weiterhin über gezielte Hilfsprogramme und Unterstützungsmaßnahmen auf dem Weg zu einer möglichst umfangreichen sozialen Teilhabe unterstützt werden. Zu diesem Zweck sollten Belange geflüchteter und migrantischer Familien und Frauen bei Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie, sowie zur Unterstützung betroffener Personen, explizit mitgedacht werden. Denn gerade diese besonders vulnerable Gruppe von Frauen darf während einer solchen Krise nicht auf sich allein gestellt sein – fehlen ihnen doch viele der herkömmlichen Auffangstrukturen und Netzwerke.

5.6 Fazit

Das Ziel dieses Kapitels war eine – wenn auch vorläufige – Einschätzung der Entwicklung der finanziellen Armut von Frauen und ihren Familien. In Anbetracht der leicht gestiegenen SGB II-Quoten sowohl von erwerbstätigen als auch arbeitslosen Leistungsbezieher*innen kann von einer Zunahme prekärer bis hin zu existenziell bedrohender Lebenslagen ausgegangen werden. Substanzielle Geschlechterunterschiede im SGB II-Bezug konnten lediglich bei den Selbstständigen identifiziert werden, wo 62 Prozent der Leistungsbeziehenden Frauen waren.

Anhand dieser quantitativen aber auch der qualitativen Analysen konnten wir zeigen, dass insbesondere sozial benachteiligte Frauen stark von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren. Dies liegt zum einen darin begründet, dass die erhöhten Kosten für Lebensmittelversorgung oder Strom und Heizung durch Homeoffice und Homeschooling für Frauen (und Familien) in Armutslagen sehr schwer zu decken war. Die Schilderungen der Expert*innen machen zudem die Verwobenheit mehrerer Benachteiligungen deutlich: Wer alleinerziehend und/oder geringqualifiziert ist, eine Migrations- oder Fluchtgeschichte hat oder höheren Alters ist, hat auch ein höheres Armutsrisiko. Frauen, die diesen Gruppen angehören, fehlen oftmals nicht nur die digitalen Endgeräte, um am Homeoffice und/ oder Homeschooling teilhaben zu können, sondern auch das Wissen und Selbstvertrauen im Umgang mit diesen Geräten. Dieser Aspekt ist besonders wichtig mit Blick auf die Digitalisierung von Unterstützungs- und Beratungsangeboten. Denn das Potenzial eines verbesserten Zugangs durch digitale Angebote oder Antragssystemen könnte gerade auf Frauen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf nicht zutreffen.

VI. Voraussetzungen, Hürden und Forderungen für Gleichstellung in Berlin

In diesem Kapitel widmen wir uns den Voraussetzungen, Hürden und Forderungen für (mehr) Gleichstellung von Frauen und Männern in Berlin. Wir stellen dazu Ergebnisse aus den qualitativen Expert*inneninterviews vor. Zuerst konzentrieren wir uns auf die Gelingensbedingungen und Hürden sowie auf die zentralen kurz- und langfristigen Forderungen im Bereich Erwerbsleben. Danach widmen wir uns den Aussagen zum Familienleben sowie zu sozial benachteiligten Frauen.

6.1 Erwerbsleben

Mit Blick auf das Erwerbsleben von Frauen können die von den Expert*innen benannten Gelingensbedingungen zwei Bereichen zugeordnet werden. Demnach spielen politische sowie betriebliche und branchenbezogene Faktoren eine Rolle. Im Folgenden werden diese Faktoren jeweils näher erläutert sowie die von den Expert*innen identifizierten Hürden und daraus abgeleiteten Forderungen dargelegt.

6.1.1 Politische Faktoren

Die befragten Expert*innen sehen die Politik stark in der Verantwortung, die Voraussetzungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu schaffen. Dabei beziehen sie sich zum einen auf grundsätzliche Aspekte wie eine bessere Vereinbarkeitspolitik oder Frauenquoten. Zum anderen heben sie die Bedeutung, aber auch die Lücken des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hervor.

6.1.1.1 Zugang zum Arbeitsmarkt sowie Entlohnung und Arbeitsbedingungen verbessern

Um die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu erreichen, sei es unseren Expert*innen zufolge nicht zielführend, nur auf die Freiwilligkeit der Unternehmen zu setzen (Interview 6, 10, 19). Insbesondere gelte es, den gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt und zu (Führungs-)Positionen zu gewährleisten sowie frauendominierte Berufe gesellschaftlich und finanziell aufzuwerten.

Gleicher Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Positionen

Damit Frauen und Männer den gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten, wurde von den meisten unserer Expert*innen eine zentrale Voraussetzung genannt: Für eine gelingende Vereinbarkeitspolitik sei in erster Linie ein bedarfsdeckendes Kinderbetreuungsangebot notwendig (Interview 2-5, 7, 9, 10, 18, 24, 27-29, 31):

„Damit Frauen arbeiten gehen können, braucht's andere Frauen, die diese ganzen Care-Geschichten machen und diese haushaltsnahen Dienstleistungen." (Interview 19)

„Also, wenn ich es auf den Punkt bringen würde: Vereinbarkeit, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Basis dafür, dass Männer und Frauen gleichberechtigt in Wirtschaft teilhaben können. Das ist die Basis für alles." (Interview 10)

Grundsätzlich forderten deshalb die meisten Expert*innen den weiteren quantitativen – aber auch qualitativen – Ausbau öffentlicher Kinderbetreuung. Für Mütter im Schichtbetrieb, beispielsweise im Pflegebereich, müsse zudem das Angebot an Kinderbetreuung ganztags und in den Randzeiten verbessert werden (Interview 4, 19, 31). Mit Blick auf die Corona-Pandemie, aber auch auf zukünftige Pandemien seien außerdem Strategien zu erarbeiten, damit der Kita- und Schulbetrieb so wenig eingeschränkt wie möglich weiterlaufen kann (Interview 7, 18, 21):

„Wir müssten uns doch fragen: Wie können wir eigentlich die Betreuung von Kindern und von Menschen, die Pflege brauchen, noch besser in der Gesellschaft organisieren? Also, das jetzt in der Fortsetzung der Pandemie oder möglicherweise in einer anderen Pandemie [...] Also dass nicht nochmal [...] sozusagen alles auf die privaten Schultern gepackt wird. Wie das aussehen kann, brauchen wir kleinere Kindergärten? Brauchen wir mehr Personal? Brauchen wir andere Lerneinheiten." (Interview 7)

Eine gute Vereinbarkeitspolitik ermöglicht nicht nur den gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt, sondern kann auch zu einer Reduzierung der ungleichen Erwerbsarbeitszeiten (Gender Time Gap) beitragen. Eine weitere wichtige Stelleschraube hierfür ist einigen Expert*innen zufolge das Ehegattensplittung, da es de facto sehr ungleiche Erwerbsvolumina innerhalb von Partnerschaften steuerlich begünstigt (Interview 7, 10).

Um einen gleichen Zugang zu (Führungs-)Positionen zu erreichen, müsse es nicht nur darum gehen, Frauen „zu enablen", Männer müssten auch bewusst Macht abgeben, so ein*e Expert*in:

„Wenn wir mehr Frauen in Führungen und in Politik, in Gesellschaft, in führenden Positionen haben, heißt das halt auch, dass Männer von der Macht was abgeben müssen und das finde ich grade die größte Herausforderung und da gute Lösungen zu finden." (Interview 10)

Zudem sprachen sich einige Expert*innen für Frauenquoten aus (Interview 5, 6, 10, 14, 19). Eine Frauenquote sei besonders wichtig in den Branchen, in denen es im Zuge der Pandemie zu Entlassungen kam und dadurch ein Arbeitskräfteüberschuss bestehe (z.B. Handel):

„Also, wir haben, schauen Sie, es passiert ja immer nur was in der Richtung, wenn Druck da ist und der Druck ist nicht da. Wir werden mehr als genug Arbeitskräfte haben in Bezug auf die angebotenen Stellen, wie soll denn da Druck passieren. Gar nicht. So, wir sehen es auch in anderen Bereichen, die Frauenquote, die wir an einigen Stellen jetzt haben, setzt es ja durch, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden. Na Gott sei Dank, sonst kämen wir ja nicht zum Zug." (Interview 6)

Gleichermaßen sollte das Thema Gleichstellung der Geschlechter nicht auf den Aspekt Frauen in Führungspositionen verengt werden. Dieser Aspekt betrifft hauptsächlich hoch qualifizierte Frauen, die oftmals bessere Arbeits- und Vereinbarkeitsbedingungen

vorfinden als weniger gut qualifizierte Frauen. Deshalb müsse es auch um die finanzielle Aufwertung frauendominierter Berufe gehen.

Finanzielle Aufwertung frauendominierter Berufe

Die aktuelle Pandemie hat deutlich gezeigt, wie wichtig – ja, systemrelevant – die Erwerbsarbeit ist, die von Frauen geleistet wird. Gleichzeitig erzielen Frauen insbesondere in diesen frauendominierten Berufen nur unterdurchschnittliche Verdienste, beispielsweise als Pflegekräfte, Erzieherinnen, Kassiererinnen und Sozialarbeiterinnen (Koebe et al., 2020; Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit, 2021). Dieser Missstand behindert nicht nur die Gleichstellung. Angesichts des massiven Personalmangels in diesen Berufen in Berlin erwächst daraus auch ein zentrales gesellschaftliches Problem: Wer versorgt kranke Menschen, wer erzieht die Kinder und wer unterstützt Menschen in (multiplen) Problemlagen? Deshalb fordert die große Mehrheit der hier befragten Expert*innen eine stärkere gesellschaftliche Anerkennung und eine deutliche finanzielle Aufwertung dieser Berufe:

„[...] dass man wirklich die Frauen, die in diesen Berufen arbeiten, finanziell stärkt, und zwar nicht mit 100 Euro Einkaufsgutschein, sondern merklich. Es muss ein anderes, das muss ein richtiger Ruck sein." (Interview 18)

Manche Expert*innen betonen in diesem Zusammenhang auch die langfristigen Folgen des Gender Pay Gap, die sich über den Lebensverlauf von Frauen zum Gender Pension Gap, also der geschlechtlichen Rentenlücke, aufsummieren (Interview 1, 18, 19) und so aufzeigen, dass diese Frauen stärker von Altersarmut betroffen sind.

„Wir haben auch uns sehr stark mit dem Thema Frauenaltersarmut beschäftigt, weil ja kein anderes Thema sagen wir mal so deutlich macht, welche Quittung die Gesellschaft einer Frau für ein Frauenleben gibt. [...] [D]ann stelle ich einfach fest, dass das zum Heulen ist und dass das eigentlich auch ein wirklich bezifferbares nicht Indiz, sondern Ergebnis ist von mangelnder Gleichstellungspolitik." (Interview 19)

6.1.1.2 Landesgleichstellungsgesetz und gewählte Frauenvertreter*innen

Im Kontext der landeseigenen Betriebe, der öffentlichen Verwaltung sowie der Schulen und Hochschulen wurde häufig die Bedeutung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und damit zusammenhängend die Rolle der Frauenförderpläne sowie der gewählten Frauenvertreter*innen hervorgehoben. Grundsätzlich sei das LGG eine wichtige Grundlage, um die Gleichstellung in Berlin zu stärken. Alle vom LGG abgedeckten Einrichtungen müssen konkrete Ziele zur Verbesserung der Gleichstellung formulieren und Berichte zu deren Umsetzung vorlegen. Außerdem sieht das LGG ab 500 Beschäftigten eine*n vollständig freigestellte*n Frauenvertreter*in vor (Interview 2). Die Frauenvertreter*innen selbst kennzeichneten ihre Position in den jeweiligen öffentlichen Einrichtungen als ambivalent, da sie zwar grundsätzlich akzeptiert seien, aber weder richtig in der Struktur verankert noch mit ausreichenden Ressourcen ausgestattet seien (Interview 2, 12, 18):

„Frauenförderung, wir haben sie schon irgendwie, aber eigentlich geben wir da gar keine Ressourcen rein." (Interview 2)

In diesem Zusammenhang benannte unser*e Expert*in im Schulbereich eine zentrale Hürde: Die Frauenvertreter*innen hätten eigentlich kein Mitgestaltungsrecht, sondern würden lediglich angehört und formal beteiligt (Interview 2). Dadurch sei die Frauenvertreter*in letztlich ein „zahnloser Tiger", deren Expertise „systematisch nicht erwünscht" sei. Das LGG müsse daher um Sanktionen bei Nichteinhaltung der Zielvorgaben erweitert werden:

„Vielleicht wird es Sanktionen geben beim LGG, das würde ich mir so wünschen, wenn die Zielvorgaben nicht erreicht sind, dass die Behörde irgendwie oder das Land Berlin eine Strafe zahlen muss an Frauenhäuser, [vielleicht] wird es dann umgesetzt." (Interview 2)

Unser*e Expert*in für die Berliner Hochschulen war grundsätzlich damit zufrieden, wie das Thema Gleichstellung im politischen Diskurs und in den Hochschulen behandelt wird:

„Ich würde sogar so weit gehen, dass ich sagen würde, dass Gleichstellung für die Berliner Politik, also Gleichstellung an Hochschulen, für die Berliner Politik wichtiger ist als teilweise in den Hochschulen selbst." (Interview 12)

Dennoch wurden auch hier die beiden bereits genannten Hürden bei der Gleichstellung hervorgehoben, also die fehlende strukturelle Verankerung und die unzureichenden Ressourcen:

„Wir sind anerkannt, auch als Personen sind wir anerkannt, aber es ist nicht so, dass unbedingt automatisch mitgedacht wird, da müssen wir immer noch erinnern, Nr. 1 und Nr. 2, wenn wir sagen, wir brauchen noch Ressourcen, dann ist das auch immer ein Kampf. Und es ist auch immer noch, und das finde ich auch sehr deutlich, dass es eben noch nicht in der Struktur angekommen ist, es ist immer noch so, dass es von den Personen abhängt, wie gut Gleichstellung akzeptiert wird. Und auch das ist natürlich ein deutliches Indiz dafür, dass es eben noch nicht in der Struktur ist." (Interview 12)

Zudem stellte unser*e Expert*in einen dritten wichtigen Aspekt heraus, der implizit auch in anderen Interviews enthalten war: die Abhängigkeit von Personen. Zum einen bezieht sich dieser Punkt auf die Frauenvertreter*innen selbst, also mit wie viel Engagement und Nachdruck sie ihre Position bekleiden. Zum anderen scheint die Wirksamkeit von Frauenförderplänen und der Erfolg der Gleichstellungsarbeit immer noch stark von Geschäftsführungen, Vorständen, Personalräten und anderen Führungskräften abzuhängen (Interview 5, 18). Beispielsweise hat ein landeseigener Betrieb in einer männerdominierten Branche Frauenquoten in sämtlichen Bereichen als nicht-kompensierbare Ziele verankert, das heißt, bei Nichterreichen dieser Ziele drohen finanzielle Sanktionen (Interview 5). Im Gegensatz dazu sei das Thema Gleichstellung vom langjährigen Personalvorstand eines anderen landeseigenen Betriebs „immer weggelächelt" worden, bis diese Position mit einer Frau neu besetzt wurde (Interview 18). Insgesamt sei dadurch der Stand

der Gleichstellungsarbeit sehr heterogen in den verschiedenen öffentlichen Einrichtungen Berlins.

6.1.2 Betriebliche und Branchenfaktoren

Aus den Schilderungen der Expert*innen konnten wir auch betriebliche und branchenbezogene Faktoren herausarbeiten, die die Gleichstellung in Berlin begünstigen oder hemmen können. Diese Faktoren werden im Folgenden dargestellt.

Unsere Analysen legen einen Zusammenhang zwischen Interessenvertretungen bzw. Mitbestimmungsrechten und Gleichstellung nahe: In den Branchen, in denen starke Betriebsräte und/oder starke Gewerkschaftsstrukturen existieren, können auch Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsthemen besser ge- und durchgesetzt werden. Anhand von Tarifverträgen können höhere Verdienste und bessere Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden. Gewerkschaftliche Strukturen können auch genutzt werden, um für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern zu kämpfen (Interview 8). In der Pandemie hat sich zudem gezeigt, dass starke Gewerkschaften für die Beschäftigten in den beteiligten Branchen eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds aushandeln konnten. Jedoch wird hier eine zentrale Hürde für die Gleichstellung sichtbar: Betriebe mit überwiegend frauendominierten Berufen sind in der Regel weniger gut gewerkschaftlich organisiert. Zudem stellen sich diese Betriebe, beispielsweise im Handel, häufig der Gründung von Betriebsräten entgegen (Interview 19, 27):

„Wir haben Hunderttausend schöne Ideen, wie man in den Tarifverträgen die Lage der Frauen besser gestalten kann, aber ja, das sind meistens die Sachen, die die Arbeitgeber nicht so sehr gerne haben und wo man dann auch wirklich den Druck machen können muss, den es braucht, um den Arbeitgebern beim Nachdenken zu helfen, dass sie zu den richtigen Ergebnissen kommen." (Interview 19)

Deshalb besteht eine Forderung darin, das Tarifvertragsgesetz neu auszurichten, um die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Flächentarifen wiederzubeleben. Zudem sollten tarifgebundene Unternehmen in der Pandemie stärker gefördert werden als andere Unternehmen (Interview 13, 27).

Außerdem ist die Politik zusammen mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden angehalten, die im Zuge der Pandemie provisorisch entstandenen Regelungen zum Homeoffice in sinnvolle Dienstvereinbarungen zu überführen. Dabei sollten unseren Expert*innen zufolge die Beschäftigten weder alleine die Kosten der technischen Ausstattung tragen noch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Homeoffice zu einem privaten Problem gemacht werden (Interview 7, 8, 16, 21, 32).

Ein weiterer wichtiger Faktor für Gleichstellung und Vereinbarkeit ist die Betriebsgröße. Große Betriebe würden grundsätzlich stärker in Bezug auf Gleichstellung und Vereinbarkeit in die Pflicht genommen. Es gebe dort also häufiger Frauenvertreter*innen, flexible Arbeitszeitmodelle und Ähnliches (Interview 4, 5, 6, 18, 27). In kleinen Unternehmen wiederum gebe es häufig individuelle Absprachen zwischen Arbeitgeber*innen und

Beschäftigten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten (Interview 3, 6). In diesem Zusammenhang berichtet ein*e Expert*in aber auch von ausgeprägten Vereinbarkeitsproblemen in kleinen Betrieben:

„[D]ieses ständige Getue vom Gesetzgeber, man muss die Kleinbetriebe schützen, ist faktisch praktisch ein aktives Instrument zur Benachteiligung von Frauen, weil natürlich grade Frauen sehr viel in diesen kleineren Betrieben arbeiten. Und wenn dann im Prinzip der Kündigungsschutz ganz selbstverständlich bei den Industrieunternehmen gilt, aber beim Hausarzt nicht, weil der halt nur so fünf Leute hat, dann Frauen mal wieder diejenigen sind, die die schlechte Karte gezogen haben. Und das muss einem klar sein, das muss einem Politiker klar sein, wenn er in irgendeiner gesetzlichen Vorschrift eine Kleinbetriebsvorschriftausnahme macht, schadet er den Frauen." (Interview 19)

Auch der massive Personal- und Fachkräftemangel in einigen frauendominerten Branchen könnte im Sinne der Gleichstellung genutzt werden: Je stärker Betriebe um Arbeitskräfte miteinander im Wettbewerb stehen, desto eher scheinen Geschäftsführungen und Führungskräfte zu einem Umdenken bereit zu sein (Interview 3, 6, 8). Außerdem wurde in einigen Interviews der be(vor)stehende Generationenwechsel als eine Chance für die Gleichstellung gewertet (Interview 3, 6, 11, 18). Hier könnte die Politik entsprechende Anreizsysteme schaffen, damit zukünftige Arbeits- und Führungskulturen frauen- und familienfreundlicher werden.

6.2 Familienleben

In diesem Kapitel werden nun die aus den Interviews herausgearbeiteten Gelingensbedingungen, Hürden sowie Forderungen für die Gleichstellung im Familienleben vorgestellt. Zunächst geht es um die gleiche Aufteilung von unbezahlter Care-Arbeit und anschließend um die gesellschaftliche sowie finanzielle Anerkennung dieser unbezahlten Care-Arbeit.

6.2.1 Egalitäre Aufteilung von unbezahlter Care-Arbeit

Die Mehrzahl unserer Expert*innen sieht die gleiche Aufteilung von unbezahlter Care-Arbeit als Grundlage für die Gleichstellung auf sämtlichen gesellschaftlichen Ebenen an. Im Gegensatz zum Bereich der Erwerbsarbeit geht es hier nicht darum, dass Männer etwas abgeben sollten, sondern dass sie mehr Verantwortung übernehmen. Aus der bisherigen Forschung wissen wir, dass mit der Familiengründung häufig eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen in Partnerschaften einhergeht (Hipp et al., 2021; Zucco et al., 2020). Unsere Expert*innen sehen hier auch klar die Politik in der Pflicht, entsprechende Anreizsysteme für eine faire Aufteilung zu schaffen:

„Also, uns geht's auch immer darum zu sagen, es gehören beide Seiten dazu. [...] wir brauchen gesetzliche Regelungen, die es Frauen und Männern und Müttern und Vätern gleichermaßen ermöglicht, sich die Arbeit fair zu teilen und dazu gehören eben auch so was wie die Frage nach einem Ehegattensplitting, ob das noch zeitgemäß ist oder eben auch das Thema also Finanzierung von Kinderbetreuung usw." (Interview 10)

Neben der Abschaffung des Ehegattensplittings sprechen sich auch viele Expert*innen für eine Reform der Elternzeit aus, sodass die Väter stärker in die Verantwortung genommen werden: Zwei unserer Expert*innen befürworten die Ausdehnung der sogenannten Vätermonate hin zu einer paritätischen Aufteilung der Elternzeit, also 50 Prozent übernimmt die Mutter und 50 Prozent der Vater (Interview 10, 12).

Ein*e Expert*in verweist in diesem Kontext auf die Bedeutung kultureller Unterschiede. In skandinavischen Ländern beispielsweise sei die Beteiligung von Vätern an der Sorgearbeit viel selbstverständlicher. In Deutschland sei ein kultureller Wandel in diese Richtung notwendig:

„Ich war wirklich baff, wie viel junge Männer in Stockholm [...] mit Kinderwagen unterwegs waren ohne Frau, die Kinder im Kinderwagen und dann an der Hand noch irgend so was Zwei-, Dreijähriges. [...] und nicht nur einmal, zweimal, nein, es war wirklich, vormittags haben die teilweise das Stadtbild na ja geprägt vielleicht nicht, aber sie waren wirklich oft unterwegs. Das, so was brauchen wir, dass es einfach eine Selbstverständlichkeit ist." (Interview 12)

Einige unserer Expert*innen sehen in der aktuellen Pandemie auch die Chance, dass sich mehr junge Eltern für eine egalitäre(re) Aufteilung der Kinderbetreuung entscheiden:

„Vielleicht bei den Jungen. Was ich jetzt mitbekommen habe, ist, dass also bei den jüngeren Paaren, die Kinder haben, auch vermehrt die Väter die Rolle der Betreuung übernommen haben. Also, von daher wäre es für mich am vorstellbarsten, dass da eine Chance besteht, ich glaube nicht, dass sich bei den Älteren noch irgendwas tut." (Interview 6)

6.2.2 Gesellschaftliche und finanzielle Anerkennung von unbezahlter Care-Arbeit

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben, ist nicht nur langfristig eine faire Aufteilung von Care-Arbeit notwendig, sondern auch die kurz- und mittelfristige Anerkennung dieser Sorgearbeit – und zwar sowohl gesellschaftlich als auch finanziell. Auch hier hat die aktuelle Corona-Pandemie wie ein Brennglas gewirkt: Einige unserer Expert*innen kritisieren stark, dass bei all den politischen Maßnahmen zur Abfederung der Pandemieauswirkungen die Bedürfnisse von Familien und auch Kindern zu wenig berücksichtigt worden seien:

„Und wir haben so viel Geld in die Hand genommen und meines Erachtens haben wir genau da, wo es am dringendsten ist, nämlich bei Kindern, Familien und auch in den Schulen, am allerwenigsten gemacht." (Interview 13)

Da Kitas und Schulen über längere Zeiträume nur sehr eingeschränkt zur Verfügung standen, wurde ein großer Teil dieser Sorgearbeit und Bildungsvermittlung in die Familie verlagert und dort überwiegend von Müttern übernommen: Wie wir in Kapitel 3.2.1 gesehen haben, hatten Mütter in Berlin eine höhere Wahrscheinlichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, als Väter und gaben dafür auch häufiger familiäre Gründe – also unbezahlte Sorgearbeit – an. Während in manchen Kontexten eine formale Arbeitszeitverringerung

auch mit entsprechend weniger Entgelt einherging, haben Arbeitgeber*innen in anderen Bereichen „ein Auge zugedrückt“ und weiterhin das ursprüngliche Entgelt gezahlt (Interview 5, 12). Somit waren Eltern – insbesondere Mütter – und pflegende Angehörige sehr von der Gunst ihrer jeweiligen Vorgesetzten abhängig. Gleichzeitig schildern manche Expert*innen aus ihren Arbeitskontexten, dass die von Vätern geleistete Care-Arbeit stärker wertgeschätzt wurde, da diese bei Müttern als selbstverständlich vorausgesetzt wird (Interview 28).

Die politischen Unterstützungsangebote für Familien, wie der Kinderbonus, die Lohnfortzahlung bei Dienstausfall aufgrund fehlender Kinderbetreuung oder die Kinderkrankentage, werden in ihrer Wirkung unterschiedlich bewertet: So sei der Kinderbonus – eine einmalige finanzielle Leistung von 150 Euro, die an das Kindergeld gekoppelt ist – angesichts der Dauer der Pandemie und der damit verbundenen Einkommenseinbußen bzw. Mehrausgaben eher als symbolische Geste zu verstehen (Interview 33). Im Gegensatz zum Kindergeld wird der Kinderbonus zwar nicht auf SGB-II-Leistungen, Wohngeld oder den Kinderzuschlag angerechnet. Bei Alleinerziehenden, die vom zweiten Elternteil Unterhaltszahlungen erhielten, verringere sich dieser Bonus jedoch entsprechend. Dadurch schaffe der Kinderbonus für die besonders betroffene Gruppe der Alleinerziehenden – von denen in Berlin 87 Prozent Frauen sind – nur eine begrenzte finanzielle Erleichterung (Interview 13).

Die Erhöhung der Kinderkrankentage wird dagegen als grundsätzlich hilfreich für Familien bewertet, insbesondere auch im Vergleich zu der Lohnfortzahlung bei Dienstausfall aufgrund fehlender Kinderbetreuung. Der Hauptgrund dafür ist die deutlich höhere Lohnersatzrate von 90 Prozent bei den Kinderkrankentagen im Vergleich zu 67 Prozent bei der Elternentschädigung. Insbesondere für Familien mit kleinen Einkommen seien die finanziellen Einbußen zu hoch, sodass sie diese Entschädigung nicht in Anspruch nehmen:

„[Ü]ber das Infektionsschutzgesetz, wenn die Kinder nicht versorgt werden, [...] gibt es ja diese Erweiterung des Paragrafen, ist aber eine erhebliche finanzielle Einschränkung, weil es sind ja doch wesentlich weniger Prozent, wir reden da von 67 Prozent [...]. Das ist ja schon auch eine erhebliche Einschränkung, sodass auch schon die Mehrheit ja versucht hat, irgendwie trotzdem zu arbeiten, weil [...] am Ende ist es halt dann das Portemonnaie, wo es dann tatsächlich drückt, und ja, das ist dann halt tatsächlich irgendwann Resignation und Frust nur noch.“ (Interview 4)

Ein*e Expert*in betont die entlastende Wirkung der Kinderkrankentage, da viele Eltern bereits ihren Erholungsurlaub aufgebraucht hätten, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten (Interview 21). Außerdem wird sehr positiv bewertet, dass Kinderkrankentage auch bei mobilem Arbeiten bzw. Homeoffice in Anspruch genommen werden könnten:

„Und ich find's jetzt gut, [...] dass man z. B. jetzt sich auch krankschreiben lassen kann in mobiler Arbeit, wenn das Kind krank ist. Das finde ich einfach mal eine Anerkennung, dass alle, die Kinder haben, wissen, so geht das nicht. Ja, weil das Kind kommt und will getröstet werden, will

Aufmerksamkeit und hat wenig Verständnis dafür, wenn Sie sich dann mit ihm vor den PC setzen." (Interview 7)

Ein*e Expert*in berichtet jedoch für ihren Arbeitskontext, dass Eltern eher den inoffiziellen Weg gehen würden und sich selbst krankmeldeten anstatt die Kinderkrankentage in Anspruch zu nehmen, um finanzielle Einbußen zu vermeiden (Interview 2). Ebenso wird bemängelt, dass die Beantragung dieser Kinderkrankentage zu bürokratisch sei (Interview 21).

Neben der zusätzlichen Versorgung von Kindern und Jugendlichen in der Pandemie durch ihre Eltern – und insbesondere Mütter – kam es auch zu einer deutlichen Mehrbelastung bei den pflegenden Angehörigen (siehe Kapitel 4.2.2). Diese Gruppe sei insgesamt in der Pandemie „sträflich vernachlässigt worden", so unser*e Expert*in (Interview 20). Die politischen Unterstützungsangebote, wie die Aufstockung der kurzzeitigen Arbeitsbefreiung oder die Entkopplung von Pflege- und Familienpflegezeiten, werden dennoch recht positiv bewertet (Interview 20, 26). Um die finanzielle und gesellschaftliche Anerkennung von pflegenden Angehörigen jedoch mittel- und langfristig zu verbessern, empfiehlt unser*e Expert*in ein Modell nach dem Vorbild des Elterngelds, das heißt eine temporäre berufliche Auszeit mit einer festgesetzten Lohnersatzrate (Interview 20). Außerdem sollte die Arbeit in Beratungsstellen in Berlin stärker miteinander verzahnt sowie das Angebot digitaler Formate ausgeweitet werden.

Ganz grundsätzlich fordern einige unserer Expert*innen mehr Erholungszeiten und Freizeitausgleich[45] für die zusätzlich geleistete Care-Arbeit innerhalb von Familien (Interview 7, 29, 31). Diese Erholung sei notwendig, um die massive Mehrbelastung seit Beginn der Pandemie zu kompensieren und die gesundheitlichen wie mentalen Folgen gezielt abbauen zu können:

„Dass die Gesundheit der Frauen ganz anders Schaden nimmt an diesen jahrelangen Überlastungen, das ist ja auch eine Beanspruchung für die Nerven ohne Ende, wenn die Kinder zu Hause sind den ganzen Tag und dann die Arbeit leisten muss. Also, da wird politisch überhaupt keine Vision entworfen, was wir wollen, wo wir den Schwerpunkt hinsetzen und dass wir das unbedingt nachsteuern." (Interview 2)

6.2.3 Häusliche Gewalt

Wie in Kapitel 4.2.3 ausführlich dargelegt wurde, war die Unterstützungsinfrastruktur für gewaltbetroffene Frauen in Berlin bereits vor der Pandemie absolut unzureichend. Die Arbeit in Beratungsstellen und Frauenprojekten wird hauptsächlich von sehr engagierten Mitarbeiter*innen getragen, die unter schwierigen Bedingungen arbeiten müssen

[45] Das Bundesprogramm „Corona-Auszeit für Familien" wurde nach der Feldphase der Expert*inneninterviews eingeführt.

und schlecht entlohnt werden (Interview 30). Zu Pandemiebeginn wurde zwar schnell von Senatsseite reagiert und ein geschlossenes Hotel in eine Unterkunft für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder umgenutzt. Dennoch ändert diese Bereitstellung mittel- und langfristig nichts an dem massiven Mangel an Schutzplätzen sowie an der notwendigen besseren Ausfinanzierung der Beratungsstellen. Außerdem wird kritisiert, dass die zumeist männlichen Täter in unserer Gesellschaft zu wenig zur Verantwortung gezogen würden. Das zeige sich zum einen darin, dass es nur ganz wenige Täterprogramme gebe. Zum anderen würden aber auch zuständige Ämter hauptsächlich die Mütter in die Pflicht nehmen, in dieser besonderen Situation zu reagieren und die Familienwohnung zu verlassen:

„[D]as Jugendamt sagt: ‚Die Mutter muss die Kinder schützen und sie muss ins Frauenhaus gehen', statt zu sagen: ‚So, der Vater, der gewalttätige Vater, hat aufzuhören zu schlagen.', und der wird rausgenommen – also mal unabhängig davon, ob die Wohnung dann immer noch ein sicherer Ort ist. Aber da ist halt wirklich eben die Frage: Von wo nimmt man wen eigentlich wie in Verantwortung, ne? Oder dass Mütter auch unter Druck gesetzt werden, den Umgang zu ermöglichen, trotz einer Gefährdungssituation." (Interview 30)

Ein weiterer wichtiger Punkt, insbesondere für gewaltbetroffene Frauen, sei der Mangel an Therapieplätzen in Berlin. Dieser habe sich aufgrund des steigenden Bedarfs in der Pandemie noch weiter verschärft (Interview 30). Neben diesen Hürden in der Unterstützungsinfrastruktur für gewaltbetroffene Frauen sehen unsere Expert*innen jedoch auch einen großen Bedarf beim Ausbau der präventiven Arbeit sowie bei einer größeren sozialen Ächtung von Gewalt jeglicher Form gegenüber Frauen:

„Also, mir ist da jetzt gar nicht so nach milliardenschweren Förderprogrammen oder anderen finanziellen Unterstützungen zumute, sondern tatsächlich nach einer weitergreifenden politischen Bewegung, die eben genau auf diese Gleichstellungsaspekte ganzheitlicher guckt [...]. Es geht eben nicht nur darum, jetzt mehr Frauenhäuser einzurichten. Ich finde das wichtig und richtig und wir brauchen das. Aber um der häuslichen Gewalt etwas entgegenzusetzen, müssen wir doch nicht noch ein Pflaster hinten in Form eines Frauenhauses, wo die Frauen dann Unterschlupf finden können, sondern wir müssen strukturell an dieses Thema Gewalt herangehen. Wir müssen das in einen gesellschaftlichen Ächtungsprozess überführen, der eben tatsächlich das gesellschaftlich verunmöglicht, dass Männer in irgendeiner Form auf die Idee kommen könnten, sie dürften eine Frau schlagen. Und da, finde ich, wird noch viel zu wenig, also da wird an Symptomen rumgedoktert, um jetzt mal im medizinischen Jargon zu bleiben, anstatt grundsätzlich auf das zugrunde liegende Muster zu gucken." (Interview 11)

Unseren Expert*innen zufolge habe diese präventive Arbeit zum einen die Aufgabe, Gewalt – ob jetzt physischer, sexualisierter oder psychischer Natur – zu verhindern. Hierfür müssten neue Bilder von Weiblichkeit und insbesondere auch Männlichkeit geschaffen und verinnerlicht werden. Es gebe bereits einige gute Workshop-Formate für Schüler*innen, die noch weiter ausgebaut werden sollten. Zum anderen richtet sich präventive Arbeit auch gezielt an Frauen sowie an Kinder und Jugendliche, um sie zu empowern, sich frühzeitig Hilfe zu holen (Interview 30). Für die Beratungstätigkeiten und für die präventive Arbeit scheinen aber bisher nicht genügend finanzielle Ressourcen bereitzustehen

und in manchen Bereichen sollen diese in naher Zukunft sogar gekürzt werden. Angesichts der Zunahme an häuslicher und/oder sexualisierter Gewalt seit Pandemiebeginn sollte dieser Bereich jedoch besser ausfinanziert werden.

6.3 Soziale Sicherung und soziale Teilhabe benachteiligter Frauen

Dieses Kapitel schließt an die Befunde der quantitativen und qualitativen Analysen in Block III zur Situation sozial benachteiligter Frauen an. Wir erläutern hier die Gelingensbedingungen, Hürden und Forderungen bezüglich der sozialen Sicherung sowie der sozialen Teilhabe von Frauen.

6.3.1 Soziale Sicherung

In diesem Unterkapitel beleuchten wir die Hürden und die daraus abgeleiteten Forderungen für die finanzielle Absicherung von selbstständigen und sozial benachteiligten Frauen, die im Zuge der Pandemie offensichtlich wurden.

6.3.1.1 Selbstständige Frauen

Wir konnten in den Kapiteln I und III deutlich zeigen, dass insbesondere selbstständige Frauen durch die Pandemie häufiger in eine finanzielle Schieflage geraten und mangels passender Coronahilfen auf SGB-II-Leistungen angewiesen waren. Wie wir von unseren Expert*innen aus verschiedenen Beratungskontexten erfuhren, handelte es sich dabei um Selbstständige, die zum ersten Mal mit dem Hilfesystem in Kontakt gekommen sind (Interview 17, 24). Zudem seien auch solche Selbstständige verstärkt betroffen, die bereits vor der Pandemie in prekären Arbeitsverhältnissen waren, beispielsweise in der Kunst- und Kulturszene (Interview 1, 17, 24). Gerade für Letztere könnte sich die aktuell schwierige finanzielle Lage weiter über den Lebensverlauf zuspitzen, da die soziale Sicherung von Selbstständigen generell als unzureichend beschrieben wurde. Für viele sei die Altersarmut quasi unvermeidbar:

„Also, über 90 Prozent kriegen diese 30 Prozent Durchschnittseinkommen über 33 Jahre überhaupt nicht zusammen – also kontinuierlich – und von daher fallen wir alle aus der neuen Rentenregel raus und bekommen eben in der Aussicht eine Grundsicherung." (Interview 1)

Außerdem würden bei der Bedürftigkeitsprüfung Atelierräume, Instrumente etc. voll angerechnet und müssten zuerst veräußert werden, um überhaupt einen Leistungsanspruch zu erhalten (Interview 1).

Grundsätzlich seien selbstständig erwerbstätige Mütter beim Elterngeld gegenüber angestellten Müttern „massiv benachteiligt" (Interview 3). Allerdings würde dies durch die COVID-Sonderregelungen bezüglich der Berechnungsgrundlage noch verstärkt (Interview 3, 10): Während bei Arbeitnehmer*innen die letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes herangezogen werden, wird bei Selbstständigen das letzte Kalenderjahr vor

der Geburt des Kindes berücksichtigt. Um finanzielle Einschnitte beim Elterngeld aufgrund potenzieller pandemiebedingter Lohneinbußen zu vermeiden, können Arbeitnehmer*innen diese Monate aus der Berechnung streichen und durch andere ersetzen. Selbstständige Frauen dürfen entsprechend ein ganzes Kalenderjahr zurückgehen. Da bei vielen selbstständigen Frauen jedoch die Elternzeit recht zeitnah an die Gründung anschließe, bedeute diese Berechnungsgrundlage große finanzielle Einbußen (Interview 10).

Die vorangegangenen Analysen haben verdeutlicht, dass selbstständig erwerbstätige Frauen in Berlin oftmals besonders hart von den Auswirkungen der Pandemie betroffen waren. Gleichzeitig fielen sie aber häufiger durch die Hilferaster oder lehnten Hilfen in der bestehenden Form ab. Aufgrund dieser Benachteiligungen forderten unsere Expert*innen, die soziale Sicherung von Selbstständigen generell zu stärken und Benachteiligungen beim Elterngeld abzuschaffen. In zukünftigen Krisen sollte ein kalkulatorischer Unternehmerlohn gezahlt und weniger auf Kredite und Darlehen gesetzt werden, so ein*e Expert*in (Interview 10). Insofern könnte die Pandemie als Chance genutzt werden, um die Perspektiven und Bedarfe selbstständiger Frauen bei der Entwicklung zukünftiger Programme – ob für Gründung, Wachstum oder in einer Krise – stärker zu berücksichtigen.

6.3.1.2 Sozial benachteiligte Frauen

Die Analysen in Block III haben die zum Teil zugespitzte finanzielle Lage mancher Frauen – insbesondere von Müttern – seit Pandemiebeginn eindrücklich gezeigt. Wie bereits im Unterkapitel zu den coronaspezifischen Familienleistungen (Kinderbonus, Kinderkrankentage)[46] angeklungen ist, schätzen einige unserer Expert*innen die Wirksamkeit dieser Angebote als eher gering ein, da sie keine substanzielle finanzielle Erleichterung böten. Deshalb fordert beispielsweise ein*e Expert*in, kurzfristig und unbürokratisch die Regelsätze in der Grundsicherung zu erhöhen (Interview 9). Personen in der Grundsicherung sollten zudem zusätzliche Gelder für Notfälle zur Verfügung gestellt werden, um unvorhersehbare Mehrkosten zur Deckung der Primärbedarfe abzufedern:

„Und was auch gewünscht war oder für sinnvoll gehalten wird: kurzfristige unbürokratische Zur-Verfügung-Stellung von Geld in wirklich akuten Notsituationen. Ansonsten heißt es ja immer: Ich muss einen Antrag stellen, ich muss nachweisen, ich muss dies und jenes machen und habe eh schon so viel an der Backe [...]. Wir hatten eine Mutter, das ist jetzt noch nicht mal ein Notfall, die fragte uns an, es ist festgestellt worden, sie braucht eine Brille, sie ist im SGB II [...] ob wir irgendwie wissen, wie sie Geld kriegen kann, [...] um sich eine Brille leisten zu können. Es gibt auch bestimmte Konstellationen akut in Notsituationen zu sagen, okay, und hier hast du 50 Euro und kannst einen Wocheneinkauf machen, weil warum auch immer durch Pandemie verschärft das jetzt grade sowas von

[46] Leistungen wie die „Temporäre Familienhilfe“ oder die Landesprogramme aus dem bundesweiten Topf „Stark trotz Corona“ wurden nach der Feldphase eingeführt und werden dementsprechend nicht thematisiert.

erschwert ist. [...] also wenn ich nicht mehr weiß, wie ich am Ende des Monats irgendwie noch ein bisschen was in den Kühlschrank kriegen soll, dann ist das eine Katastrophe und dann ist das ein Armutszeugnis für unsere Gesellschaft." (Interview 29)

Mit Blick auf die besonders angespannte Wohnsituation für Alleinerziehende in Berlin hat ein*e Expert*in außerdem mehr politisches Engagement gefordert, um Wohnraumverlust möglichst zu verhindern:

„[...] wenn [Wohn]Schulden auflaufen, dass dann geschaut wird, warum, und dass es unbedingt darum gehen muss, Wohnraumverlust zu 100 Prozent zu verhindern. Weil es kann nicht sein, dass Alleinerziehende in den nächsten Monaten aufgrund von Wohnschulden auf der Straße landen. Es gibt keine Ersatzwohnungen und ggf. müssen die dann in Obdachlosenunterkünfte und da haben Familien mit Kindern definitiv gar nichts zu suchen, es sei denn, es ist schon ein Obdachlosenwohnheim entstanden, was direkt für Familien konzipiert wurde." (Interview 13)

Neben der Gewährleistung angemessener finanzieller Leistungen seien sozial benachteiligte Frauen in besonderem Maße auf eine gut ausfinanzierte, niedrigschwellige Unterstützungsinfrastruktur angewiesen, um beispielsweise an kulturellen, sportlichen oder musischen Angeboten teilhaben zu können. Das bedeutet, dass Angebote nah im Sozialraum angesiedelt, in möglichst vielen Sprachen sowie in einfacher Sprache vorgehalten werden sollten (Interview 9, 15, 30, 33):

„Wie kann man halt Ängste abbauen? Da sind natürlich Maßnahmen in der Öffentlichkeitsarbeit erst mal so ganz gut, aber ich glaube, was es braucht [...], wenn ich, ich sage mal, Werbung für Angebote mache, dann sollten die Angebote auch ausreichend vorhanden sein, weil wenn dann Frauen sich melden und dann doch wieder abgewiesen oder vertröstet werden müssen, ist es total demotivierend. So. Und von daher sind wir dann doch wieder bei Finanzierung, bei Ausbau, bei Absicherung von vorhandenen, aber eben auch neue Sachen zu denken." (Interview 30)

6.3.2 Gesellschaftliche Teilhabe sozial benachteiligter Frauen

In den qualitativen Expert*inneninterviews wurden zwei wichtige Voraussetzungen für eine gesellschaftliche Teilhabe sozial benachteiligter Frauen unter Pandemiebedingungen identifiziert: *erstens* das Vorhalten effektiver und personell wie finanziell gut aufgestellter Unterstützungsangebote und *zweitens* die Gewährleistung einer arbeits- und funktionsfähigen Verwaltung – sowohl auf Landes- als auch auf Bezirksebene. In den folgenden Abschnitten werden jeweils Schilderungen unserer Expert*innen zum Status quo dieser Gelingensbedingungen, der wahrgenommenen Hürden sowie der daraus abgeleiteten Forderungen dargelegt.

6.3.2.1 Ressourcen für Gleichstellung und für das Sozialwesen

Einige unserer Interviewpartner*innen vertreten die Meinung, dass Gleichstellung grundsätzlich keinen hohen politischen Stellenwert genieße. Entsprechend seien sowohl Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als auch Projekte für Mädchen und Frauen

finanziell wie personell eher schlecht ausgestattet. Ein*e Expert*in fasst diesen Umstand folgendermaßen zusammen:

„Das ist einfach, Gleichstellung spielt keine Rolle und ist absolut unterfinanziert und [...] dann ist das immer nur so ein Tropfen auf den heißen Stein." (Interview 9)

Außerdem sei die „Nichtpriorisierung von Gleichstellungsarbeit [...] jetzt in der Pandemiesituation nochmal verschärft" worden (Interview 11). Ein Beispiel dafür sei die schlechte personelle Ausstattung in Gesundheitsämtern, die insbesondere für sozial benachteiligte Frauen eine wichtige Anlaufstelle darstellen:

„Das Gesundheitsamt findet keine Ärzte und Ärztinnen, die schreiben das in Dauerausschreibungen [aus]. Es ist nicht attraktiv genug, Jugendamt genauso, dann fangen Sozialarbeiterinnen an, dann gehen die wieder, weil die merken, die Arbeitsbelastung ist zu hoch, die finanzielle Ausbeute ist okay, aber kriege ich bei Trägern zum Teil mehr, die Verantwortung ist hoch. Also, diese ganzen Probleme, die wir eh hatten, die bleiben ja auch weiter bestehen und der Arbeitsaufwand ist einfach nochmal erhöht. Es sind viele Probleme, also einfach, weil die Ressourcen der Kommunalverwaltung in bestimmten Bereichen, gerade im Gesundheitsamt z. B., längst nicht ausreichend sind, aber auch im Jugendamt sind die auch längst nicht ausreichend." (Interview 9)

Durch diese zugespitzte Lage in den Gesundheitsämtern entstanden beispielsweise Lücken in der Gesundheitsversorgung sozial benachteiligter Frauen, weil medizinisches Personal aus den Gesundheitsämtern abgezogen worden sei. Dadurch würden auch weniger Beratungen bei Schwangerschaftskonflikten oder zu Verhütungsmitteln stattfinden, Letztere würden auch seltener kostenlos ausgegeben (Interview 9). Passend dazu berichten Berater*innen zum Thema Gleichstellung am Arbeitsmarkt, dass sie zumindest zeitweise für die Bearbeitung der massiv gestiegenen Zahl an Leistungsanträgen abgeordnet worden seien (Interview 16, 25). Ein*e Expert*in führt die geringe Priorisierung von Gleichstellungsthemen in Berlin auch darauf zurück, dass Gesundheit und Gleichstellung im selben Senat angesiedelt sind und sämtliche Ressourcen zwecks Pandemieeindämmung ein- und umgesetzt worden seien (Interview 30).

Unsere Expert*innen betonen die Dringlichkeit einer besseren Ressourcenausstattung, um auch den pandemiebedingt gestiegenen Unterstützungsbedarf adäquat decken zu können. In diesem Kontext wurde wiederholt auf die sehr heterogene und zum Teil lückenhafte Angebotsstruktur in den zwölf Bezirken hingewiesen. Staatliche Beratungs- und Förderangebote sollten ausgebaut, vor allem aber auch stärker bekannt gemacht werden (Interview 15). Außerdem sollte es in allen Bezirken „ämterübergreifend, fächerübergreifend auch sozusagen Anlaufstellen geben, wo eigentlich mehrere Expert*innen zusammen interdisziplinär arbeiten" (Interview 9). Um die durch die Pandemie entstandenen oder vergrößerten Nachteile für Frauen kompensieren zu können, sei auch die Digitalisierung von Angeboten und die damit einhergehende Professionalisierung von Berater*innen wichtig:

„Genau, die technische Ausstattung ist auch noch ganz wichtig. Wir haben z. B. auch an unsere Senatsverwaltung notwendige Bedarfe angemeldet und uns fehlt's einfach, also die infrastrukturellen

Probleme der Frauen, die Ressourcen, die fehlen, habe ich ja schon vorhin angesprochen, aber uns auch als Institution oder auch als Beratende fehlt einfach die technische Ausstattung, aber auch Know-how." (Interview 15)

Diese Schilderungen verdeutlichen die Folgen einer unzureichenden Ressourcenausstattung, die bereits vor der Pandemie bestand und sich aufgrund der zusätzlichen Bedarfe noch weiter verschärfte. Die Konsequenzen tragen die – zumeist weiblichen – Mitarbeiter*innen in Form von niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen. Dieser Zustand führt aber auch zu einer (noch) schlechteren Versorgung sozial benachteiligter Frauen in Berlin.

6.3.2.2 Funktionsfähigkeit der Verwaltung und Behörden

In Kapitel 3.3.1 wurde bereits kurz die veränderte Erwerbssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung und die dadurch teilweise eingeschränkte Funktionsfähigkeit von Ämtern und Behörden thematisiert. Auf diesen Aspekt möchten wir an dieser Stelle genauer eingehen, da er sich direkt und indirekt auf die materielle Versorgung und die gesellschaftliche Teilhabe sozial benachteiligter Frauen auswirkt.

Die Schilderungen unserer Expert*innen liefern Hinweise auf eine sehr heterogene Umstellung auf digitale Formate und mobiles Arbeiten in den Berliner Ämtern und Behörden: Während in manchen Bereichen relativ schnell und reibungslos das Homeoffice ausgedehnt wurde und die Mitarbeiter*innen entsprechend technisch ausgestattet wurden, gebe es in anderen Bereichen auch mehr als ein Jahr nach Pandemiebeginn noch keine zufriedenstellenden Lösungen. So beklagten einige Sozialarbeiter*innen in der Familienhilfe, in Beratungsstellen oder Frauenprojekten, dass die Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, Jobcentern und Jugendämtern entweder sehr erschwert oder unmöglich sei. Daraus würden sich für ihre Klient*innen zum Teil dramatische und existenziell bedrohliche Situationen ergeben, da Leistungsansprüche oder Hilfen nicht realisiert würden (Interview 9, 21, 33):

„[G]erade die Projekte, die Beratung für Migrantinnen oder vor allem Familien auch mit Migrationshintergrund machen, die sind eigentlich nur am Verzweifeln, weil die Ämter waren ja komplett zu zum Teil. Die Arbeitsagentur ist ja immer noch komplett zu und die brauchen dann das eine Dokument, um in der anderen Sache weiterzukommen, die kriegen dieses eine Dokument aber nicht. Das heißt aber, die kriegen dann- die werden dann nicht angemeldet beim Jobcenter, die stehen wirklich auf dem Schlauch. Also, das ist auch wirklich absurd, da ist keine Logik mehr drin, die sind einfach verzweifelt, weil die Projekte, du kannst nicht mehr weitervermitteln, weil andere Unterstützungssysteme einfach auch dazugehören. Bestimmte Ämter arbeiten gar nicht mehr, du brauchst aber die Papiere von den Ämtern, du kriegst keine Zusage, wann und wie, und das ist natürlich einfach nur noch frustrierend." (Interview 9)

Ähnliches wurde auch für die Zusammenarbeit mit den Jugendämtern geschildert:

„Es gab einen sogenannten Krisendienst, den man anrufen konnte, aber die haben niemanden erreicht ganz einfach. [...] [E]s gab da extrem große Schwierigkeiten, sich mit den regional- und sozialpädagogischen Diensten abzustimmen, und das möchte ich jetzt nicht den Kolleginnen und Kollegen

in den Diensten vorwerfen, sondern ich habe das ja schon vorhin gesagt, das hat damit was zu tun, dass es keinerlei Ausstattung gibt im Bereich der Kommunikation, der Infrastruktur usw. usf." (Interview 21)

Angesichts dieser zum Teil massiven Hürden fordern unsere Expert*innen eine schnelle und umfassende Ausstattung sowie Befähigung der Mitarbeiter*innen in Berliner Behörden und Ämtern. Für diese und künftige Krisen sei es unabdingbar, dass zentrale Ämter und Behörden arbeitsfähig und erreichbar bleiben:

„So, und was ich mir wünsche, was ich mir wirklich total auch wünsche als Chance, bitteschön – auch die Bezirksämter: Macht doch auch mal Digitalisierung für alle bei euch. [...] von den Eltern wird's verlangt, ad hoc Homeschooling, muss man sich mal vorstellen. Wir haben auch ganz schnell reagiert und Bezirksämter, hallo, da rennen manche Mitarbeiterinnen nach Hause, damit sie an einer Videoschalte teilnehmen können, die von andern organisiert wird, weil sie selber die rechtlichen und technischen Möglichkeiten nicht haben. Wo ich denke: Hallo?! So." (Interview 30)

Die Folgen dieser Ausfälle sind zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht vollständig absehbar. Aus den Schilderungen unserer Expert*innen wurde jedoch deutlich, dass sehr viel Zeit für die Kontaktaufnahme mit Ämtern und Behörden aufgewendet werden musste, anstatt an den eigentlichen Problemen und Fragen von Frauen zu arbeiten. Dies könnte sich kurz- und mittelfristig negativ auf die bereits angespannte Lebenssituation von sozial benachteiligten Frauen und ihren Familien auswirken.

VII. Zusammenfassung und Forderungen

Die aktuelle Corona-Pandemie hat unser aller Leben geprägt und stellt uns alle vor besondere Herausforderungen. Aus ersten empirischen Befunden nach Pandemiebeginn ging jedoch hervor, dass Frauen aus verschiedenen Gründen stärker betroffen sind als Männer. Das Ziel dieses Forschungsvorhabens war es deshalb, die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das wirtschaftliche und soziale Leben von Frauen in Berlin näher zu beleuchten. Berlin zeichnet sich zum einen durch eine spezifische Wirtschaftsstruktur mit einem vergleichsweise geringen Anteil an Industrie, einem hohen Anteil an wissensintensiven Dienstleistungen und Selbstständigen aus. Zum anderen gilt Berlin im Vergleich zu anderen Bundesländern in manchen Bereichen als Vorreiter bei der Gleichstellung der Geschlechter (bspw. in der Wissenschaft). Im vorliegenden Forschungsvorhaben standen die folgenden Fragen im Vordergrund: Inwiefern hat die COVID-19-Pandemie (bisher) zu Rückschritten in der Gleichstellung im Erwerbs- und Familienleben geführt? Inwiefern sind sozial benachteiligte Frauen stärker betroffen als andere Frauen? Inwiefern birgt die Pandemie auch Chancen für die Gleichstellung in Berlin?

Um diese Fragen möglichst umfassend zu beantworten, haben wir uns für einen Mixed-Methods-Ansatz mit drei Arten von Daten entschieden: *Erstens* haben wir anhand selbst erhobener, standardisierter Befragungsdaten (Onlineumfrage „Corona-Alltag“) die pandemiebedingten Veränderungen zu vier Zeitpunkten bei Berliner*innen im Vergleich zum restlichen Bundesgebiet untersucht. Folgende Themen standen dabei im Vordergrund: Arbeitszeit, Arbeitsort, Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit, physische sowie psychische Gesundheit und Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen. Diese Individualdaten wurden *zweitens* durch Daten aus amtlichen Statistiken (v.a. Bundesagentur für Arbeit, IBB, Bundes- und Landesamt für Statistik) ergänzt. Mithilfe dieser Daten waren wir in der Lage, die bisherigen Verschiebungen am Berliner Arbeitsmarkt sowie ökonomische Konsequenzen für Frauen (und ihre Familien) zu analysieren. Komplementär zu diesen quantitativen Analysen haben wir *drittens* 33 qualitative Expert*inneninterviews geführt, um auch tiefer gehende Einblicke in die veränderten Alltage von Frauen zu gewinnen. Darüber hinaus waren die Expert*innen eingeladen, aus ihrer Sicht Gelingensbedingungen sowie Hürden für die Gleichstellung in Berlin zu benennen und daraus Forderungen für den weiteren kurz- und mittelfristigen Umgang mit der Pandemie abzuleiten.

Auf Basis dieser vielfältigen quantitativen und qualitativen Daten konnten wir umfassende Ergebnisse zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf das Erwerbs- und Familienleben sowie die soziale Teilhabe von Frauen in Berlin produzieren. Die zentralen Ergebnisse sollen an dieser Stelle noch einmal zusammengefasst werden.

7.1 Auswirkungen auf das Erwerbsleben von Frauen

Grundsätzlich zeigen unsere Befunde aus der „Corona-Alltag"-Studie, dass Frauen – aber hauptsächlich Mütter – in Berlin eine etwas höhere Wahrscheinlichkeit aufwiesen, aufgrund der Pandemie ihre Arbeitszeit zu reduzieren, als Männer und Väter. Im Verlauf der Pandemie ging diese erhöhte Wahrscheinlichkeit jedoch wieder zurück. Die Auswertung der administrativen Daten ergab, dass Frauen und Männer in Berlin ähnlich häufig von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit betroffen waren. Trotzdem waren die damit einhergehenden finanziellen Einkommensverluste aufgrund des Gender Pay Gap für Frauen gravierender. Dies kann bereits kurzfristige existenzielle Folgen für das verfügbare Einkommen haben, sich aber potenziell auch mittel- und langfristig negativ auf zukünftige Lohnersatzraten (Arbeitslosengeld und Rente) auswirken. Alle Wirtschaftszweige verzeichneten einen deutlichen Rückgang der ausschließlich geringfügig Beschäftigten, wovon Frauen und Männer gleichermaßen betroffen waren. Hierbei ist jedoch zu bedenken, dass 54 Prozent der geringfügig Beschäftigten in Berlin weiblich sind. Dementsprechend haben zahlenmäßig mehr Frauen ihre geringfügige Beschäftigung verloren als Männer. Diese Frauen waren weder durch das Kurzarbeitergeld geschützt, noch hatten sie Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung. Gleichzeitig war es für Frauen in Berlin jedoch auch wahrscheinlicher als für Männer, aufgrund der Pandemie ihre Arbeitszeit auszudehnen. Hier konnten wir keine Unterschiede zwischen Kinderlosen und Eltern feststellen. Unseren Expert*innen zufolge fand diese Mehrarbeit bei Frauen hauptsächlich in systemrelevanten Berufen statt, wo sie in der Regel mit einer enormen körperlichen und/oder psychischen Belastung einherging: Frauen und insbesondere Mütter sind so an die Grenzen ihrer Belastbarkeit gekommen.

Mit Blick auf die Homeoffice-Nutzung in der Pandemie haben wir in Berlin keine Geschlechterunterschiede gefunden. Unterschiede zeigten sich eher nach Bildungsstand und Berufsgruppe. Für Akademiker*innen war es deutlich wahrscheinlicher als für Nicht-Akademiker*innen, aufgrund der Pandemie im Homeoffice zu arbeiten. Für Befragte, die in systemrelevanten Berufen tätig sind, war es wiederum unwahrscheinlicher, im Homeoffice zu arbeiten, als für Befragte in anderen Berufsgruppen. Unsere Expert*innen bewerteten Homeoffice als ein zweischneidiges Schwert: Einerseits sei der Infektionsschutz hoch und auch der Zeitgewinn nicht unerheblich, andererseits sei das Homeoffice kein geeignetes Vereinbarkeitsinstrument bei eingeschränktem Kita- und Schulbetrieb. Außerdem befürchteten manche Expert*innen, dass Frauen – und insbesondere Mütter – durch eine zukünftige Homeoffice-Ausdehnung wieder verstärkt in der privaten Sphäre „verschwinden" und an Sichtbarkeit im Berufsleben verlieren könnten.

Wie gut die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Pandemie gelang, hing sehr stark mit der vorhergehenden Vereinbarkeitssituation zusammen: In Betrieben, in denen bereits wirksame Maßnahmen und/oder Modelle verankert waren und auch gelebt wurden, schienen Mütter weniger Probleme mit der Vereinbarkeit zu haben. Allerdings

berichteten einige Expert*innen, dass insbesondere junge Mütter während der Lockdowns sowohl (Weiter-)Qualifizierung als auch ihren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt aufgeschoben hätten.

Selbstständige waren in der Krise besonders stark von Einkommenseinbußen getroffen. Selbstständig erwerbstätige Frauen haben dabei im Vergleich zu Männern weniger Soforthilfen in Anspruch genommen, wobei der Frauenanteil an den Auszahlungen der Soforthilfen in den einzelnen Branchen häufig unter dem Frauenanteil an Selbstständigen in der jeweiligen Branche lag. Aus den Expert*inneninterviews konnten wir folgende Gründe für diesen Befund ableiten: Erstens war die Mehrheit der Hilfen nicht auf Soloselbstständige zugeschnitten (jedoch sind 81 Prozent der selbstständigen Frauen in Berlin soloselbstständig), sodass viele selbstständige Frauen in Berlin nicht anspruchsberechtigt waren. Soloselbstständige hatten häufig relativ geringe laufende Betriebskosten, das heißt, sie hatten keine hohen gewerblichen Ausgaben, die sie in Existenznot bringen und die in den Soforthilfeprogrammen hätten geltend gemacht werden können. Sie waren schlicht mit dem Ausbleiben ihrer Honorare konfrontiert, die nicht durch die Soforthilfen abgedeckt wurden. Als zweiter Grund wurde genannt, dass Soforthilfen als Kredite und Darlehen gezahlt wurden, selbstständige Frauen aber weniger dazu geneigt waren, solche in Anspruch zu nehmen. Drittens wurden von einigen selbstständigen Frauen diskriminierende Kreditvergabepraxen bei den Hausbanken zurückgemeldet.

7.2 Familienleben und Aufteilung der Sorgearbeit

Bestehende Geschlechterungleichheiten im Bereich unbezahlter Sorgearbeit (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit) blieben aufgrund der Pandemie entweder erhalten oder spitzten sich gar zu: Frauen übernahmen weiterhin den Löwenanteil an der Kinderbetreuung, auch wenn Väter zumindest temporär ihren Anteil ausdehnten. Dies geschah insbesondere dann, wenn sie entweder gar nicht oder im Homeoffice arbeiteten und ihre Partner*innen gleichzeitig nicht zu Hause arbeiteten. Aus den qualitativen Interviews erfuhren wir zudem, dass aufgrund der Pandemie nicht nur der zeitliche Umfang der Kinderbetreuung zunahm, sondern auch die Intensität sowie die inhaltlichen Anforderungen. Mütter haben daher auch eine höhere Wahrscheinlichkeit, von den veränderten Elternverpflichtungen überfordert zu sein. Außerdem schilderten unsere Expert*innen eindrücklich, dass es nur wenig gesellschaftliche Anerkennung für diese geleistete Sorgearbeit gab. Insbesondere pflegende Angehörige fanden kaum öffentliche oder politische Beachtung.

Die hohe Mehrbelastung des letzten Jahres spiegelte sich auch in einem stärkeren Rückgang der subjektiven physischen wie psychischen Gesundheit bei Frauen im Vergleich zu Männern wider. Dieser Unterschied war im ersten Lockdown besonders stark ausgeprägt und nahm im Lauf der Pandemie wieder ab. Ganz ähnlich verhält es sich mit der Zufriedenheit mit dem Arbeits- und Familienleben sowie dem Leben insgesamt: In allen drei

Bereichen war es für Frauen wahrscheinlicher, dass die Zufriedenheit aufgrund der Pandemie abnimmt, wobei auch diese Veränderung im Pandemieverlauf rückläufig ist.

Unsere Expert*innen berichteten zudem, dass die Pandemie viele Partnerschaften auf die Probe gestellt hat, sich Konflikte häuften und auch häusliche Gewalt zunahm. Dabei wurde festgestellt, dass sich Frauen während der beiden Lockdowns eher ins Private zurückzogen oder auch weniger Möglichkeiten hatten, sich Hilfe oder Rat zu suchen. Nach beiden Lockdowns stiegen die Hilfe- bzw. Beratungsgesuche rapide an, wobei sich die Beratungsthemen zu sozialer Isolation sowie psychischer Belastung häuften.

7.3 Soziale Teilhabe und Armut

Unsere Ergebnisse zeigten, dass die Pandemie für unterschiedliche Gruppen mit erheblichen Einkommenseinbußen verbunden war. Personen mit einem geringen Bildungsstand und/oder einem niedrigen Einkommen berichteten häufiger von Einkommensverlusten als Akademiker*innen und/oder Personen aus oberen Einkommensgruppen. Voraussichtlich ist die Gruppe von Personen in finanzieller Armut aufgrund der Pandemie also gewachsen. Auch unsere Expert*innen berichteten, dass sozial benachteiligte und arme Frauen sowie ihre Familien besonders hart von den Folgen der Pandemie getroffen wurden.

Insgesamt nahm die Zahl der Frauen und Männer, die auf SGB-II-Leistungen angewiesen waren, zu. Dies liegt nicht nur an der gestiegenen Arbeitslosigkeit, sondern auch daran, dass viele Erwerbstätige aufgrund von Einkommensverlusten ihr Einkommen mit SGB-II-Leistungen aufstocken mussten. Dies gilt auch für Selbstständige (die deutlich häufiger als Arbeitnehmer*innen von Einkommensverlusten berichteten), wobei selbstständige Frauen bereits vor der Krise häufiger auf SGB-II-Leistungen zurückgreifen mussten als selbstständige Männer. Alleinerziehende – die bereits vor der Pandemie ein hohes Armutsrisiko hatten – waren im Frühjahr 2020 ebenfalls in stärkerem Ausmaß auf SGB-II-Leistungen angewiesen. Unsere Ergebnisse deuten insgesamt darauf hin, dass sich die familiäre und die finanzielle Situation für Alleinerziehende in Berlin aufgrund der Pandemie tendenziell verschlechtert haben.

7.4 Aussagekraft der Ergebnisse

Wie jede wissenschaftliche Arbeit weist auch diese Studie Grenzen auf. So kann diese Studie grundsätzlich aufgrund der anhaltenden Pandemie kein vollständiges Bild wiedergeben und damit auch keine Aussagen zu langfristigen Folgen treffen. Sie bildet vielmehr den Kenntnisstand von dem ersten Pandemiejahr ab. Vor allem zu Beginn der Pandemie war die Datengrundlage noch sehr dünn. Gleichzeitig bestand eine zeitliche Dringlichkeit, Umfragen zu den pandemiebedingten Veränderungen aufzusetzen. Dieser Dringlichkeit war es im Fall der Studie „Corona-Alltag“ geschuldet, dass keine repräsentative Stichprobe gezogen werden konnte. Stattdessen handelte es sich um ein Convenience-

Sample, bei dem insbesondere Frauen sowie Akademiker*innen überrepräsentiert sind. Um möglichen Verzerrungen unserer Ergebnisse vorzubeugen, haben wir uns auf multivariable Regressionsverfahren beschränkt und gänzlich auf die Darstellung deskriptiver Analysen verzichtet. Diese Befunde haben wir zusätzlich kritisch mit denen anderer Studien abgeglichen. Dieser Vergleich zeigt: Lediglich bei der pandemiebedingten Veränderung der Arbeitszeit weisen unsere Daten für Mütter eher auf eine etwas höhere Wahrscheinlichkeit der Arbeitszeitverringerung hin, während andere Studien für Mütter sogar eine schnellere „Erholung" bei der wöchentlichen Arbeitszeit konstatieren (Knize et al., 2021). Hier müssen wir die Ergebnisse zukünftiger Studien abwarten, um eine abschließende Aussage treffen zu können.

Auch die Aussagekraft der qualitativen Inhaltsanalyse ist aufgrund der Breite der Stichprobe beschränkt. Wir haben zwar insgesamt 33 Expert*inneninterviews geführt und ausgewertet, dennoch konnten wir in jedem der untersuchten Bereiche nur wenige Fälle berücksichtigen. Die Ergebnisse sind deshalb auch eher als tiefergehende Schilderungen unserer Expert*innen aus ihren jeweiligen Kontexten zu verstehen. Während die Erwerbssituation von Frauen in Berlin in ihrer Vielfalt ganz gut dargestellt werden kann, war es leider nicht möglich, alle relevanten Diversitätsaspekte von Frauen in unserer Stichprobe abzubilden. So können wir leider keine Aussage zu den veränderten Lebensumständen von Frauen mit Beeinträchtigungen sowie von homosexuellen Frauen oder Transfrauen treffen.

Obwohl die Ergebnisse dieser Studie den Kenntnisstand zu den Auswirkungen der Pandemie in Berlin deutlich erweitern, sind systematischere Analysen auf Bezirksebene wünschenswert, um zielgenauere Handlungsempfehlungen ableiten zu können. Eine solch tiefergehende Analyse war im Rahmen der vorliegenden Studie zum einen aufgrund der begrenzten Projektdauer nicht realisierbar. Zum anderen fehlt es insbesondere bei den amtlichen Statistiken bereits auf Landesebene an belastbaren Daten, die eine tiefergehende Analyse über das Geschlecht hinaus (z.B. die Intersektion von Geschlecht und Migrationsgeschichte) erlauben.

7.5 Chancen für die Gleichstellung

Trotz dieser Einschränkungen liefert die vorliegende Studie wichtige empirische Hinweise, an welchen Stellen in den nächsten Jahren die Gleichstellung in Berlin gestärkt werden sollte, um einen andauernden Rückschlag zu verhindern (siehe Kapitel VI für eine vollständige Übersicht an Forderungen). Zusätzlich zu den in Kapitel VI dargestellten Hürden und Forderungen, die sich für die Gleichstellung in Berlin in Folge der Covid-19 Pandemie ergeben haben, konnten aus den Expert*innenbefragungen auch drei pandemiebedingte Chancen für die Gleichstellung abgeleitet:

1. Insbesondere bestehe die Chance, dass die unbezahlte Sorgearbeit zukünftig egalitärer aufgeteilt wird. Vor allem bei jungen Eltern könnten die aufgrund der

Pandemie notwendig gewordenen Veränderungen im Care-Arrangement zu einem längerfristigen Umdenken führen. Durch die Pandemie seien die Väter, die mehr Kinderbetreuung übernehmen möchten oder es bereits tun, sichtbarer geworden.

2. Zudem biete sich die Chance, die größere öffentliche Sichtbarkeit von Frauen zu nutzen, um die Gleichstellung als wichtiges gesellschaftliches Ziel voranzutreiben und so einen positiven Wandel zu erzeugen. Zum Beispiel habe die öffentliche Diskussion über die kritische Infrastruktur auch Frauen – und Mütter – als Fachkräfte sichtbarer werden lassen. Ähnlich hätte es gerade zu Beginn der Pandemie ein steigendes öffentliches Bewusstsein für existierende Defizite im Sozialwesen (z.B. Unterversorgung mit Frauenhäusern) gegeben, wodurch sich der politische Druck erhöht habe. Deshalb könnten zukünftige Mobilisierungen und (Arbeits-)Kämpfe für faire Löhne und eine generell bessere Ausfinanzierung in frauendominierten Berufen von Erfolg gekrönt sein.
3. Eine weitere Chance bestehe in einer entweder freiwilligen oder auch erzwungenen beruflichen Neuorientierung von Frauen. Eine solche Entwicklung sei insbesondere bei Minijobberinnen, die ihre Arbeit verloren haben und sich nun für einen sozialversicherungspflichtigen Job weiterqualifizieren, als positiv zu bewerten. Die Grundvoraussetzung für das Voranschreiten der Geschlechtergleichstellung in Berlin – und auch generell – sei jedoch, mit Männern gemeinsam an der Auflösung starrer Geschlechterrollen zu arbeiten.

Die umfangreichen Erkenntnisse der vorliegenden Studie zu den Auswirkungen aber auch den Chancen der COVID-19 Pandemie für die Gleichstellung in Berlin zeigen, dass (und wo es weiterhin) eines klaren politischen Willens und entsprechender Maßnahmen bedarf, damit das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden kann.

Quellenverzeichnis

Allmendinger, J. (2021). Es geht nur gemeinsam! Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen (1. Auflage). Ullstein.

Amt für Statistik Berlin Brandenburg (2019). Statistischer Bericht: Ergebnisse des Mikrozensus im Land Berlin 2019. Selbstständige und mithelfende Familienangehörige am Arbeitsort im Land Berlin 1991 bis 2020 nach Wirtschaftsbereichen. https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/67e202aeebfe7322/763053a6c25a/erwerbstaetigkeit-langereihe-1991-2019-erwerbstaetige.xlsx

Amt für Statistik Berlin Brandenburg (2020). *Statistischer Bericht: Ergebnisse des Mikrozensus im Land Berlin 2019*. https://cdn0.scrvt.com/ee046e2ad31b65165b1780ff8b3b5fb6/d29b001f80353b17/289c7e11acc8/SB_A01-11-00_2019j01_BE.pdf

Amt für Statistik Berlin Brandenburg (2021). *Arbeitsvolumen 2020 in Berlin und Brandenburg stark zurückgegangen*. https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/66-2021

BMFSFJ (2021a). *Wege zur Pflege*. https://www.wege-zur-pflege.de/themen/pflegezeit

BMFSFJ (2021b). *Corona-Pandemie: Informationen für pflegende Angehörige.* https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/corona-pandemie/informationen-fuer-pflegende-angehoerige

Brücker, H., Gundacker, L., Hauptmann, A., Jaschke, P., & others (2021). *Die Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie auf Geflüchtete und andere Migrantinnen und Migranten*. Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung (IAB), Nürnberg [Institute for Employment Research, Nuremberg, Germany].

Bujard, M., Laß, I., Diabaté, S., Sulak, H., & Schneider, N. F. (2020). *Eltern während der Corona-Krise: Zur Improvisation gezwungen*. Federal Institute for Population Research. https://doi.org/10.12765/bro-2020-01

Bundesagentur für Arbeit (2019). *Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen). Stand: Juni 2019*. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=15024&r_f=bl_Berlin&topic_f=beschaeftigung-sozbe-wz-heft

Bundesagentur für Arbeit (2020). *Genderdatenreport 2019*. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=10

Bundesagentur für Arbeit (2021). *Entgeltatlas*. https://con.arbeitsagentur.de/prod/entgeltatlas/

Bundesagentur für Arbeit (2021, 04. Juni). *Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen).* https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-wz-heft

Bundesagentur für Arbeit (2021, 29. Juni). *Grundsicherung für Arbeitsuchende – Länder (Monatszahlen). Stand: Januar 2021*. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=analyse-grundsicherung-arbeitsuchende&r_f=bl_Berlin

Bundesagentur für Arbeit (2021, 14. Juli). Frauen und Männer - Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise, Regionaldirektionen. Agenturen für Arbeit und Jobcenter (Monatszahlen). https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=15024&r_f=be_Stadt-Berlin&topic_f=fum-fum

Bundesagentur für Arbeit (2021, 28. Juli). Bewerber und Berufsausbildungsstellen - Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise, Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit (Monatszahlen). Stand: März 2019. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=15024&r_f=be_Stadt-Berlin&topic_f=ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt

Bundesagentur für Arbeit (2021, 14. Juli). *Gemeldete Arbeitsstellen nach Wirtschaftszweigen – Deutschland, West/Ost und Länder (Monatszahlen).* https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=15024&r_f=bl_Berlin&topic_f=stea-wkl-ins

Bundesagentur für Arbeit (2021). Sonderauswertung des Statistik Service Ost. Geringfügig Beschäftigte nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen 2008 (WZ 2008). Berlin. Ausgewählte Stichtage. Datenstand Mai 2021.

Bundesagentur für Arbeit (2021). Sonderauswertung des Statistik Service Ost. Geringfügig Beschäftigte (gB) nach Geschlecht und Alter. Berlin. Ausgewählte Stichtage. Datenstand: Mai 2021.

Bundesagentur für Arbeit (2021, 15. Juni). *Arbeitslosenquote und Unterbeschäftigungsquote.* https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Definitionen/Berechnung-der-Arbeitslosenquote/Berechnung-der-Arbeitslosenquote-Nav.html

Bundesagentur für Arbeit (2021, 15. Juni). *Methodische Hinweise zu gemeldeten Arbeitsstellen.* https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/gemeldete-Arbeitsstellen-Meth-Hinweise/gemeldete-Arbeitsstellen-Meth-Hinweise-Nav.html

Bundesagentur für Arbeit (2021, 18. Juni). *Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA).* https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?__blob=publicationFile&v=11

Bundesagentur für Arbeit (2021, 18. Juni). *Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2020.* https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=10

Amt für Statistik Berlin Brandenburg (2021). *Pressemitteilung: Arbeitsvolumen 2020 in Berlin und Brandenburg stark zurückgegangen. 25.03.2021.* https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/66-2021

Bünning, M., Hipp, L., & Munnes, S. (2020). Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. *WZB Ergebnisbericht, Wissenschaftszentrum Berlin Für Sozialforschung (WZB).* http://hdl.handle.net/10419/216101

Enders-Dragässer, U., & Sellach, B. (2002). Weibliche „Lebenslagen "und Armut am Beispiel von alleinerziehenden Frauen. na.

Eurostat. (2021). *Glossar: Armutsgefährdungsquote.* https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:At-risk-of-poverty_rate/de.

Fischer, B., & Geyer, J. (2020). Pflege in Corona-Zeiten: Gefährdete pflegen besonders Gefährdete.

Gassmann, F. (2020). Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland–Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. *Gefördert von Der Max–Traeger–Stiftung. Frankfurt Am Main: Gewerkschaft Erziehung Und Wissenschaft (Hg.)*.

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz—WissZeitVG), Art. 1 G v. 25.5.2020 I 1073 (2007). https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html

Gläser, J., & Laudel, G. (2010). Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen (4. Aufl). VS Verl. für Sozialwiss.

Globisch, C., & Osiander, C. (2020). Sind Frauen die Verliererinnen der Covid-19-Pandemie. *IAB Forum*, *12*, 2020.

Grabka, M. M., Braband, C., & Göbler, K. (2020). Beschäftigte in Minijobs sind VerliererInnen der coronabedingten Rezession. *DIW Wochenbericht*, *87*(45), 841–847.

Graeber, D., Kritikos, A.S. & Seebauer, J. (2021). COVID-19: A crisis of the female self-employed. *Journal of Population Economics:* 34**,** 1141–1187 https://doi.org/10.1007/s00148-021-00849-y

Hipp, L., & Bünning, M. (2021). Parenthood as a driver of increased gender inequality during COVID-19? Exploratory evidence from Germany. *European Societies*, *23*(sup1), S658–S673. https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833229

Hobler, D., Lott, Y., Pfahl, S., & Buschoff, K. S. (2020). Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. *WSI Report 56*, 12.

Investitionsbank Berlin (2021): Statistik zur Auswertung der Soforthilfen. Stand: 31.05.2021

Hobson, B. (1994). Solo mothers, social policy regimes and the logics of gender. In: Sainsbury, Diane (Hg.): *Gendering Welfare states.* London, SAGE Publications: 170-187.

KfW (2021, 17. Juni). *KfW–Mittelstandsatlas Deutschland*. https://www.kfw.de/%c3%9cber-die-KfW/KfW-Research/KfW-Mittelstandsatlas.html

Knize, V., Tobler, L., Christoph, B., Fervers, L., & Jacob, M. (2021). Workin' moms ain't doing so bad: Evidence on the gender gap in working hours at the outset of the COVID-19 pandemic. Journal of Family Research. https://doi.org/10.20377/jfr-714

Koebe, J., Samtleben, C., Schrenker, A., & Zucco, A. (2020). Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich. *DIW Aktuell 48*.

Kohlrausch, B., Zucco, A., & Hövermann, A. (2020). Verteilungsbericht 2020: Die Einkommensungleichheit wird durch die Corona-Krise noch weiter verstärkt. WSI Report.

Kohlrausch, B., & Zucco, A. (2020). Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. WSI Policy Brief.

Kuckartz, U. (2018). Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung (4. Auflage). Beltz Juventa.

Künstlersozialkasse (2021). *Entwicklung des Einkommens der Versicherten*. https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html

Landeskommission Kinder- und Familienarmut (n.d.). *Armutslagen von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien in Berlin*. https://www.berlin.de/sen/jugend/jugend-und-familienpolitik/familienpolitik/kinder-und-familienarmut/

Li, J., Bünning, M., Kaiser, T., & Hipp, L. (2021). Who suffered most? Parental stress and mental health during the COVID-19 pandemic in Germany. *Journal of Family Research*. https://doi.org/10.20377/jfr-704

Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Blom, A. G., Wenz, A., Rettig, T., Lehrer, R., Krieger, U., Juhl, S., Friedel, S., Fikel, M., & Cornesse, C. (2020). Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung. *Universität Mannheim*. https://t.co/PX9qoZlF8D?amp=1

Müller K.-U., Samtleben, C., Schmieder, J., & Wrohlich, K. (2020). Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter – Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. *DIW Wochenbericht*. https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2020-19-1

Munnes, S., Bünning, M., & Hipp, L. (2021): Corona-Alltag. Version 2.0.0. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Dataset. DOI: https://doi.org/10.7802/2324

Schulten, T., & Müller, T. (2020). Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise: Aktuelle Regelungen in Deutschland und Europa. WSI Policy Brief.

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (2020). Übersicht über die anspruchsberechtigten systemrelevanten Berufe im Rahmen des eingeschränkten Kitabetriebs unter den Bedingungen der Notbetreuung (§ 12 Abs. 7 und 8 der 6. VO zur Änderung der SARS-Cov-2- Eindämmungsverordnung) gültig ab 12 Mai 2020. https://static1.squarespace.com/static/5a89525580bd5e5ec38a0895/t/5ebacc45656f6f745ee2b48e/1589300297016/Berufliste_12.05.2020_Anspruch_beschr%C3%A4nkte_Kitabetreuung.pdf

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (2021). Berlin aktiv gegen Kinderarmut—Erster Bericht der Landeskommission zur Prävention von Kinder- und Familienarmut. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie.

Statistik Berlin Brandenburg (2021). Statistischer Bericht. Insolvenzen im Land Berlin. Insolvenzverfahren von Unternehmen in Berlin im 4. Vierteljahr 2020 nach Wirtschaftsbereichen.

Statistisches Bundesamt (2020). *Bildung und Kultur—Personal an Hochschulen.* https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#sprg233706

Statistisches Bundesamt (2021). *Armutsgefährdungsquote.* https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Sozialberichterstattung/Glossar/armutsgefaehrdungsquote.html

Statistisches Bundesamt (2018). *Tabellenband zur Pressekonferenz am 02.08.2018 in Berlin*. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Publikationen/Downloads-Haushalte/alleinerziehende-tabellenband-5122124179005.xlsx?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (2019). *Pflegestatistik—Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse.* https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Publikationen/Downloads-Pflege/pflege-deutschlandergebnisse-5224001199004.pdf?__blob=publicationFile#:~:text=Nimmt%20man%20die%20Stichtagsdaten%20zum,2019%20betr%C3%A4gt%204%2C13%20Millionen.

Statistisches Bundesamt (2020). *Bildung und Kultur—Personal an Hochschulen*. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#sprg233706

Statistisches Bundesamt (2021). *Sozialberichterstattung: Armutsgefährdung in den Bundesländern weiter unterschiedlich.* https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Sozialberichterstattung/aktuell-armutsgefaehrdung.html

Statistik Service Ost der Bundesagentur für Arbeit (2021). Sonderauswertung - Abhängig beschäftigte, nicht arbeitslos Arbeitssuchende im Rechtskreis SGB II https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-sat/statistik

Streeck, W., & Schmitter, P. C. (1996). Gemeinschaft, Markt, Staat - und Verbände? Der mögliche Beitrag von privaten Interessenregierungen zu sozialer Ordnung. In P. Kenis, & V. Schneider (Eds.), Organisation und Netzwerk: Institutionelle Steuerung in Wirtschaft und Politik (pp. 123-164). Frankfurt a.M.: Campus Verlag.

Wissenschaftliches Institut der AOK (2020). *Pressemitteilung: Krankschreibungen wegen Covid–19: Erziehungs– und Gesundheitsberufe am stärksten betroffen*. https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/News/Pressemitteilungen/2020/wido_pra_pm_krankschreibungen_wegen_covid-19_211220.pdf

Zucco, A., & Lott, Y. (2021). *Stand der Gleichstellung: Ein Jahr Corona*. WSI Report.

Appendix

I. Übersicht aller Variablen, die in den Analysen genutzt wurden

Tabelle A.1: Übersicht Analyse-Variablen (1)

	Welle									
	0		**1**		**2**		**3**		**4**	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Arbeitszeitreduktion wegen Corona										
Nein	0	0	6,072	47	3,977	60	3,755	68	4,222	75
Ja	0	0	4,858	38	1,852	28	1,100	20	719	13
Missing	12,944	100	2,014	16	820	12	674	12	665	12
Arbeitserhöhung wegen Corona										
Nein	0	0	9,713	75	5,092	77	4,151	75	3,742	67
Ja	0	0	1,217	9	737	11	704	13	1,199	21
Missing	12,944	100	2,014	16	820	12	674	12	665	12
Homeoffice										
Nein	10,031	77	2,309	18	1,264	19	1,605	29	1,253	22
Ja	878	7	7,658	59	4,252	64	3,107	56	3,529	63
Missing	2,035	16	2,977	23	1,133	17	817	15	824	15
Wunschumfang										
Gewünschter Zeit-umfang zu Hause	0	0	0	0	0	0	0	0	2,838	51
Gerne häufiger zu Hause arbeiten	0	0	0	0	0	0	0	0	549	10
Gerne seltener zu Hause arbeiten	0	0	0	0	0	0	0	0	1,346	24
Missing	12,944	100	12,944	100	6,649	100	5,529	100	873	16
Verschlechterung Haushaltseinkommen										
Nein	7,307	56	6,101	47	5,675	85	4,620	84	4,781	85
Ja	0	0	1,174	9	919	14	831	15	696	12
Missing	5,637	44	5,669	44	55	1	78	1	129	2
Arbeitsteilung: Kinderbetreuung										
vollständig/über-wiegend Partner	722	6	685	5	347	5	283	5	284	5
etwa halb/halb	1,810	14	2,038	16	1,018	15	850	15	996	18
vollständig/über-wiegend Ich	2,520	19	2,360	18	1,368	21	1,121	20	1,087	19
Missing	7,892	61	7,861	61	3,916	59	3,275	59	3,239	58
Arbeitsteilung: Hausarbeit										
vollständig/über-wiegend Partner	988	8	965	7	512	8	439	8	411	7
etwa halb/halb	3,908	30	3,962	31	2,048	31	1,663	30	1,899	34

vollständig/über-wiegend Ich	3,606	28	3,600	28	2,056	31	1,700	31	1,619	29
Missing	4,442	34	4,417	34	2,033	31	1,727	31	1,677	30
Verschl. psych. Gesundheit 1										
Nein	2,265	17	2,265	17	3,391	51	3,010	54	2,472	44
Ja	2,846	22	2,846	22	3,189	48	2,418	44	2,821	50
Missing	7,833	61	7,833	61	69	1	101	2	313	6
Verschl. psych. Gesundheit 2										
Nein	2,599	20	2,599	20	3,678	55	3,011	54	2,110	38
Ja	2,507	19	2,507	19	2,898	44	2,410	44	3,163	56
Missing	7,838	61	7,838	61	73	1	108	2	333	6
Verschlechterung Gesundheitszustand										
Nein	3,177	25	3,177	25	4,326	65	3,538	64	2,528	45
Ja	1,944	15	1,944	15	2,252	34	1,898	34	2,772	49
Missing	7,823	60	7,823	60	71	1	93	2	306	5

Tabelle A.2: Übersicht Analyse-Variablen (2)

	Anzahl	**Mittelw.**	**Varianz**
Welle: 0			
Bedingungen: Zu Hause nicht ausreichend einbezogen	0	.	.
Bedingungen: Erleichterte Vereinbarkeit mit Familie	0	.	.
akt. erschöpft durch Kinder	3075	4.8	3.71
akt. gefangen durch Elternpflichten	3067	4.2	4.24
Zufriedenheit mit Unterricht	0	.	.
akt. Zufriedenheit: Arbeit	10324	5.4	1.87
akt. Zufriedenheit: Beziehung	8313	5.7	1.63
akt. Zufriedenheit: Familienleben	11710	5.6	1.39
akt. Zufriedenheit: Arbeitsteilung Haushalt	8302	5.2	2.00
akt. Zufriedenheit: Leben insgesamt	12041	5.7	1.10
Welle 1			
Bedingungen: Zu Hause nicht ausreichend einbezogen	0	.	.
Bedingungen: Erleichterte Vereinbarkeit mit Familie	0	.	.
akt. erschöpft durch Kinder	3075	4.8	3.71
akt. gefangen durch Elternpflichten	3067	4.2	4.24
Zufriedenheit mit Unterricht	0	.	.
akt. Zufriedenheit: Arbeit	10310	4.5	3.01
akt. Zufriedenheit: Beziehung	8350	5.5	2.41
akt. Zufriedenheit: Familienleben	11734	5.1	2.52
akt. Zufriedenheit: Arbeitsteilung Haushalt	8340	5.1	2.55
akt. Zufriedenheit: Leben insgesamt	12109	5.0	2.12
Welle 2			
Bedingungen: Zu Hause nicht ausreichend einbezogen	0	.	.
Bedingungen: Erleichterte Vereinbarkeit mit Familie	0	.	.
akt. erschöpft durch Kinder	3074	4.5	3.42
akt. gefangen durch Elternpflichten	3075	3.9	3.89
Zufriedenheit mit Unterricht	0	.	.
akt. Zufriedenheit: Arbeit	5791	4.6	2.69
akt. Zufriedenheit: Beziehung	4625	5.4	2.27
akt. Zufriedenheit: Familienleben	6564	5.1	2.17
akt. Zufriedenheit: Arbeitsteilung Haushalt	4620	5.0	2.49
akt. Zufriedenheit: Leben insgesamt	6600	5.0	1.83
Welle 3			
Bedingungen: Zu Hause nicht ausreichend einbezogen	0	.	.
Bedingungen: Erleichterte Vereinbarkeit mit Familie	0	.	.

akt. erschöpft durch Kinder	2538	4.0	3.34
akt. gefangen durch Elternpflichten	2538	3.5	3.47
Zufriedenheit mit Unterricht	0	.	.
akt. Zufriedenheit: Arbeit	4802	4.9	2.46
akt. Zufriedenheit: Beziehung	3801	5.5	2.07
akt. Zufriedenheit: Familienleben	5436	5.3	1.87
akt. Zufriedenheit: Arbeitsteilung Haushalt	3791	5.0	2.42
akt. Zufriedenheit: Leben insgesamt	5467	5.3	1.54
Welle 4			
Bedingungen: Zu Hause nicht ausreichend einbezogen	4147	3.3	3.60
Bedingungen: Erleichterte Vereinbarkeit mit Familie	4024	5.1	3.73
akt. erschöpft durch Kinder	2667	4.4	3.67
akt. gefangen durch Elternpflichten	2663	3.8	3.85
Zufriedenheit mit Unterricht	1595	3.4	2.70
akt. Zufriedenheit: Arbeit	4876	4.8	2.52
akt. Zufriedenheit: Beziehung	3922	5.5	2.14
akt. Zufriedenheit: Familienleben	5496	5.1	2.27
akt. Zufriedenheit: Arbeitsteilung Haushalt	3917	5.1	2.36
akt. Zufriedenheit: Leben insgesamt	5509	4.9	1.99

Tabelle A.3: Übersicht Analyse-Variablen (3)

Tabelle A 1: *Übersicht Analyse–Variablen (3)*

	Welle									
	0		**1**		**2**		**3**		**4**	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Wohnort Berlin										
Nein	10,077	78	10,077	78	4,913	74	4,086	74	4,163	74
Ja	2,867	22	2,867	22	1,736	26	1,443	26	1,443	26
weiblich										
Nein	3,514	27	3,514	27	1,580	24	1,298	23	1,299	23
Ja	9,273	72	9,273	72	5,041	76	4,207	76	4,286	76
Missing	157	1	157	1	28	0	24	0	21	0
abgeschl. Studium										
Nein	3,379	26	3,379	26	1,540	23	1,226	22	1,261	22
Ja	8,603	66	8,603	66	5,074	76	4,271	77	4,310	77
Missing	962	7	962	7	35	1	32	1	35	1
Systemrelevanter Beruf										
Nein	7,863	61	7,863	61	4,168	63	3,448	62	3,360	60
Ja	2,871	22	2,871	22	1,412	21	1,150	21	1,248	22
Missing	2,210	17	2,210	17	1,069	16	931	17	998	18
Selbstständig										
Nein	10,005	77	10,005	77	5,276	79	4,427	80	4,518	81
Ja	966	7	966	7	530	8	410	7	412	7
Missing	1,973	15	1,973	15	843	13	692	13	676	12
Migrationsgeschichte										
Nein	10,222	79	10,222	79	5,718	86	4,750	86	4,861	87
Ja	1,804	14	1,804	14	914	14	760	14	726	13
Missing	918	7	918	7	17	0	19	0	19	0
Familiensituation										
Single, keine Kinder	3,230	25	3,230	25	1,681	25	1,417	26	1,318	24
Partner, keine Kinder	3,398	26	3,398	26	1,846	28	1,520	27	1,534	27
Partner u Kind(er)	5,258	41	5,258	41	2,796	42	2,310	42	2,411	43
Alleinerziehend	537	4	537	4	282	4	239	4	253	5
Missing	521	4	521	4	44	1	43	1	90	2
feste/r Patner/in?										
Nein	3,783	29	3,783	29	1,965	30	1,656	30	1,575	28
Ja	8,705	67	8,705	67	4,651	70	3,834	69	3,956	71
Missing	456	4	456	4	33	0	39	1	75	1
Jüngstes Kind: 0–12										
Nein	662	5	662	5	325	5	272	5	269	5

Ja	5,099	39	5,099	39	2,697	41	2,222	40	2,319	41
Missing	7,183	55	7,183	55	3,627	55	3,035	55	3,018	54
pflegebedürftige Personen im Haushalt?										
Nein	0	0	0	0	0	0	0	0	5,378	96
Ja	0	0	0	0	0	0	0	0	147	3
Missing	12,944	100	12,944	100	6,649	100	5,529	100	81	1
Homeschooling										
Nein	0	0	0	0	0	0	0	0	1,163	21
Ja	0	0	0	0	0	0	0	0	435	8
Missing	12,944	100	12,944	100	6,649	100	5,529	100	4,008	71
Klasse jüng. Schulkind: 1-6										
Nein	0	0	0	0	0	0	0	0	377	7
Ja	0	0	0	0	0	0	0	0	1,223	22
Missing	12,944	100	12,944	100	6,649	100	5,529	100	4,006	71
Vorschulkind(er)										
Nein	10,912	84	10,912	84	5,565	84	4,630	84	4,704	84
Ja	2,032	16	2,032	16	1,084	16	899	16	902	16
Altersgruppen										
Unter 30 Jahre	2,147	17	2,147	17	1,025	15	822	15	827	15
30-44 Jahre	7,323	57	7,323	57	3,761	57	3,066	55	3,146	56
45-59 Jahre	3,474	27	3,474	27	1,863	28	1,641	30	1,633	29
Beurteilung Haushaltseinkommen										
Bequem leben	5,260	41	7,221	56	4,136	62	3,456	63	3,813	68
Zurechtkommen	1,889	15	3,941	30	2,025	30	1,729	31	1,438	26
Nur (sehr) schwer zurechtkommen	158	1	799	6	433	7	270	5	226	4
Missing	5,637	44	983	8	55	1	74	1	129	2
Verhältnis Räume zu HH-Größe										
überbelegt	1,318	10	1,318	10	754	11	622	11	617	11
adäquat	3,727	29	3,727	29	2,076	31	1,734	31	1,739	31
unterbelegt	6,909	53	6,909	53	3,782	57	3,139	57	3,207	57
Missing	990	8	990	8	37	1	34	1	43	1
Größe Wohnort										
weniger als 50.000 Einwohner	3,586	28	3,586	28	1,763	27	1,418	26	1,497	27
50.000 und mehr Einwohner	8,424	65	8,424	65	4,851	73	4,081	74	4,080	73
Missing	934	7	934	7	35	1	30	1	29	1
Branche										
Landwirt./Bauge-werbe/Industrie	786	6	786	6	362	5	282	5	320	6
Information und Kommunikation	1,106	9	1,106	9	544	8	422	8	467	8

Finanz- und wissen. Dienstleist.	3,194	25	3,194	25	1,812	27	1,567	28	1,533	27
Öffentliche Verwaltung	1,238	10	1,238	10	682	10	571	10	662	12
Erziehung, Gesundheit, Soziales	2,477	19	2,477	19	1,295	19	1,062	19	1,182	21
Handel, Gastgew., sonst. Dienstl.	1,940	15	1,940	15	889	13	697	13	787	14
Missing	2,203	17	2,203	17	1,065	16	928	17	655	12
Arbeitszeit vor Corona										
Erwerbslos	1,443	11	1,443	11	712	11	565	10	602	11
Teilzeit, <=37h	5,353	41	5,353	41	2,924	44	2,439	44	2,484	44
Vollzeit, >37h	5,582	43	5,582	43	2,824	42	2,369	43	2,368	42
Missing	566	4	566	4	189	3	156	3	152	3

Tabelle A.4: Übersicht qualitatives Codesystem und Analysekategorien (Kodierleitfaden)

Hauptkategorie	Beschreibung	Subcodes (1. Ebene)	Beispiel
Sachdimension Kontext	In diesem Code und seinen Subcodes werden die zentralen Kontextfaktoren, in die bspw. Branchen oder Familien in Berlin vor der Pandemie eingebettet waren, festgehalten.	Klimakrise Digitalisierung Stadt Berlin Wirtschaft Gesellschaft	Stadt Berlin/ Wohnraummangel: „Herausfordernd war immer mehr der Bereich Wohnen, was halt sehr, sehr schwierig war, angemessenen Wohnraum, bezahlbaren Wohnraum zu finden gerade auch unter der Hinsicht, dass man sich trennt." (Interview 13)
Sachdimension Branche	In diesem Code und seinen Subcodes werden alle Themen/ Aspekte erfasst, welche sich grundsätzlich auf die Gleichstellung von Geschlechtern beziehen. Hier geht es noch nicht um die Wirkung der Corona-Krise.	Regularien Verdrängung Unternehmensfusionen Personalabbau Abhängigkeit von Tourismus Wachstum/Zuwächse Personal- u. Fachkräftemangel Arbeits- u. Rahmenbedingungen Mobiles Arbeiten/ Digitalisierung Interessenvertretung Kollektivstrukturen Studierende Arbeitslose	Interessenvertretung/ Tarifbindung: „Also es sind 15 % der Betriebe, 31 % der Beschäftigten. Daran merken sie auch, dass es insbesondere die Größeren sind, die in der Tarifbindung sind und die Kleineren eher nicht." (Interview 27)
Sachdimension Organisation	In diesem Code und seinen Subcodes werden alle Themen/ Aspekte erfasst, welche sich auf die grundsätzliche Aufstellung der	Stellenwert von Gleichstellung Betriebsgröße Betriebsdemografien Arbeitsprozesse	Betriebsdemografien: „(...) das hat ein bisschen bei uns damit zu tun, dass wir gerade vor einem Umbruch stehen, wir hatten

	Organisationen unserer Interviewpartner*innen in Bezug auf ihre Abläufe und soziodemografischen Merkmale beziehen. Hier geht es noch nicht um die Wirkung der Corona-Krise.	Organisationskultur Mobiles Arbeiten	Mitarbeiter, die seit Jahrzehnten bei uns waren und jetzt wachsen tatsächlich Jüngere nach also bis, also unser jüngster Mitarbeiter ist jetzt 25 und da kommt sagen wir mal auch eine andere Haltung zu digitalen Medien und digitalen Kanälen als es jetzt sagen wir mal bei unserm letzten altgedienten Mitarbeiter, der jetzt mit über 65 auch grade ausgeschieden ist. Also die waren da nicht so empfänglich für dieses Thema, ja.“ (Interview 17)
Sachdimension Gleichstellung	In diesem Code und seinen Subcodes werden alle Themen/ Aspekte erfasst, welche sich grundsätzlich auf die Gleichstellung Männern und Frauen beziehen. Hier geht es noch nicht um die Wirkung der Corona-Krise.	Finanzielles Soziale Teilhabe und Gesundheit Arbeitsmarkt Familie/ Haushalte	Arbeitsmarkt/ Vertikale Segregation: "So für die Sparten, in denen ich jetzt mehr unterwegs bin, also das heißt das ist Musiktheater und der performative und eben der reine Musikbereich würde ich sagen, es zeichnet sich eigentlich das ab, was in unserer Gesellschaft sich auch sonst abzeichnet interessanterweise, dass eben oftmals die ausführenden Bereiche mit Frauen besetzt sind und die Leitungsbereiche mit Männern." (Interview 1)

Sachdimension Zivilgesellschaft	In diesem Code und seinen Subcodes werden alle Themen/ Aspekte erfasst, welche mit den spezifischen Rahmenbedingungen zivilgesellschaftlicher Akteure vor der Corona-Krise zusammenhängen.	Beratungsangebot Interessenvertretung Zielgruppe Ressourcen	Beratungsangebot: „(...) haben wir eben die telefonische Beratung zwischen 8.00 und 23.00 Uhr und die mobile aufsuchende Beratung. Genau, also große Themen waren bis 2019 vor allem in der telefonischen Beratung, die eben auch ein Großteil von Vermittlung ins Hilfesystem beinhaltete“ (Interview 30)
Ursachendimension Corona	In diesem Code und seinen Subcodes werden alle Themen/ Aspekte erfasst, welche unmittelbar mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie zusammenhängen. Hier geht es vor allem um neue, öffentliche Maßnahmen, die mit der Eindämmung der Pandemie einhergingen und somit die Ursache für die Folgedimension, die Wirkungsdimension, darstellen.	Grenzschließungen Allgemeine Kontaktbeschränkungen Abstands- u. Hygieneregeln Schließungen Erhöhte Nachfrage Schule und Kitas Systemrelevanz	Abstands- u. Hygieneregeln: „Und im ersten Moment haben alle erst mal sich darauf konzentriert, in ihren Betrieben, wenn sie noch offen hatten, (...) die Hygiene- und Schutzmaßnahmen umzusetzen und dann nach diesem, das war ja, das musste ja relativ schnell passieren, dann zu überlegen, wie kriege ich das jetzt hin, wenn ich jetzt z. B. noch als Betrieb geöffnet haben durfte (...).“ (Interview 10)
Wirkungsdimension Gleichstellung	In diesem Code und seinen Subcodes werden Aspekte und Themen festgehalten, in denen die Interviewpartner*innen explizit	Soziale Teilhabe/ Armut Erwerbstätigkeit Familien/ Haushalte	Familien/ Haushalte/ Anstieg Gender Care-Gap: „Ich sehe einen sich verstärkenden verschlechternden Einfluss ganz

	Auswirkungen der Pandemie auf Gleichstellung benennen. Dies kann sich auf sämtliche Bereiche beziehen, die auch in der Sachdimension vorkommen.	Gesundheit/ Gemütszustand	klar, wenn die Frauen eben über die Betreuung oder die Care-Arbeit ausgebremst sind, nicht präsent, auch nicht so sichtbar in diesen vielen Sonderaufgaben, mit denen sich jetzt andere hervortun können.“ (Interview 2)
Wirkungsdimension Branchen	In diesem Code und seinen Subcodes werden Aspekte und Themen festgehalten, die die spezifischen Auswirkungen der Corona-Krise auf die verschiedenen Branchen umfassen. Auch hier sind grundsätzlich die gleichen Bereiche der Sachdimension im Fokus, jedoch im Hinblick auf ihre Veränderungen nach Einsetzen der Pandemie.	Erhöhte Nachfrage Ausdehnung Online-Handel Umsatzsteigerung Umsatzeinbußen Einsparungen im Gesundheitssystem Abwanderung/Fachkräftemangel Erhöhte Aufmerksamkeit für Branche Rechtsunsicherheit Interessenvertretung	Interessenvertretung erschwert: „Also wir hatten wenig Andockmöglichkeiten, (...) und dadurch, dass es halt so wenig Betriebsräte gibt, die so auch so eine wichtige Ankerfunktion ausüben, war da die Erreichbarkeit deutlich schlechter. Und wir hatten deswegen aber unglaublich viele Einzelanrufe. Also unsere Mitglieder haben sich natürlich trotzdem an ihre Gewerkschaft gewandt, also aber es gab kein Bündeln, sondern jeder hat das einzeln gemacht, das heißt also, wir hatten eine unglaubliche Welle von individuellen Rechtsanfragen.“ (Interview 22)
Wirkungsdimension Organisation	In diesem Code und seinen Subcodes werden Aspekte und Themen festgehalten, die die spezifischen Auswirkungen der Corona-Krise	Systemrelevanz Gleichstellungsarbeit Pandemiestab Homeoffice	Gemütszustand/ psych. Gesundheit/ Überlastung durch Mehraufwand:

	auf die verschiedenen Organisationen umfassen. Auch hier sind grundsätzlich die gleichen Bereiche der Sachdimension im Fokus, jedoch im Hinblick auf ihre Veränderungen nach Einsetzen der Pandemie.	Arbeitsprozesse Erwerbsumfang Vereinbarkeit Gemütszustand/ psych. Gesundheit	„Also zunächst mal waren alle vollkommen überfordert, das muss man ganz klar sagen. Die Unternehmen waren überfordert, die Betriebsräte waren überfordert, unsere Rechtsabteilung die haben fast stündlich sozusagen neue Informationen rausgegeben (...) und nur sehr langsam haben sich Prozesse dann auch entwickelt.“ (Interview 8)
Ressourcen/ Unterstützung	In diesem Code und seinen Subcodes werden Aspekte und Themen festgehalten, die den spezifischen Akteuren bei der Bewältigung der Corona-Krise zugutekamen.	Organisation (Bspw. starke Kommunikation, flexible technische Anpassung/ Digitalisierung, Netzwerk/ Austausch) Individuelles Engagement	Schnelle/ flexible technische Anpassung: „Also wenn ich zuhause einen Rechner habe, dann kann ich über die Tastatur, ohne auf meinen Heimrechner zuzugreifen, über einen sogenannten Tunnel auf den Rechner im Büro zugreifen. Und das haben wir relativ schnell über Nacht eingerichtet (...). Das hat sehr gut funktioniert, muss ich sagen.“ (Interview 5)
Hürden/ Hemmnisse	In diesem Code und seinen Subcodes werden Aspekte und Themen festgehalten, die die spezifischen Akteure bei der Bewältigung der Corona-Krise zusätzlich behinderten.	Politik/ Verwaltung (Bspw. Bürokratie, Schließungen Behörden) Organisationale Hürden (Bspw. schlechte technische Ausstattung, fehlendes Netzwerk/ Austausch, Personalmangel)	Politik/ Verwaltung/ Schließungen Behörden „Die Behörden haben sich verbarrikadiert, man hatte keinen Zugang mehr, Anträge, die eingereicht worden sind, wurden nicht bearbeitet oder Unterlagen, die

		Individuelle Hürden/ Hemmnisse	eingefordert waren, die abgegeben worden sind, hieß es dann plötzlich, die sind nicht da. “ (Interview 15)
Politische Maßnahmen	In diesem Code und seinen Subcodes wird festgehalten, wie die Interviewpartner*innen bereits ergriffene politische Maßnahmen im Zuge der Corona-Pandemie einschätzen und bewerten.	Schulen/ Hochschulen Betriebe/ Selbstständige Arbeitnehmer*innen Familien Pflegende Angehörige	Familien/ Kinderkrankentage „Auf jeden Fall besser als nichts. Also das ist so klar auch sehr viel Symbolpolitik so. Also natürlich ist die Erhöhung der Kinderkrankentage ein schönes politisches Symbol, aber de facto ist das natürlich irgendwie Quatsch, wenn die Kita oder die Schule eben über Monate hinweg geschlossen ist, dann nutzt das eben auch relativ wenig, aber es ist zumindest ein Signal des guten Willens, dass man da auch nochmal hinguckt. “ (Interview 11)
Berliner Krisenmanagement	In diesem Code und seinen Subcodes wird festgehalten, wie die Interviewpartner*innen das Berliner Krisenmanagement/ berlinspezifische Maßnahmen im Zuge der Corona-Pandemie bewerten.	Negativ (Bspw. Schlechte Kommunikation der Maßnahmen) Positiv (Bspw. Sichtbare Bemühungen)	Negativ „Also grundsätzlich war es eben so, dass die Frauen in unserer Studie ein absolutes Verständnis für die Maßnahmen gezeigt haben und dass es eben in Krisenzeiten auch Maßnahmen braucht, aber eben, dass sich diese Regeln wirklich ständig ändern und immer wieder neu gewandelt werden und man

			quasi im Zweiwochentakt was Neues beachten muss, das haben die extrem kritisiert. “ (Interview 3)
Forderungen/ Handlungs-empfehlungen	In diesem Code und seinen Sub-codes werden Forderungen und Handlungsempfehlungen festge-halten, die die einzelnen Akteure bei der Bewältigung der Corona-Krise als notwendig empfinden.	Langfristige Forderungen (Bspw. Digitalisierung vorantreiben) Kurzfristige Forderungen (Bspw. Breiterer Zugang zu Kinderbetreu-ung)	Langfristige Forderungen: „Wir müssten uns doch fragen, wie können wir eigentlich die Betreu-ung von Kindern und von Men-schen, die Pflege brauchen, noch besser in der Gesellschaft organi-sieren, also das jetzt in der Fortset-zung der Pandemie oder mögli-cherweise in einer anderen Pande-mie, das wissen wir ja jetzt alles nicht, dass wir vorbereitet sind, also dass nicht nochmal, was sozu-sagen alles auf die privaten Schul-tern gepackt wird. Wie das ausse-hen kann, brauchen wir kleinere Kindergärten, brauchen wir mehr Personal, brauchen wir andere Lerneinheiten.“ (Interview 7)
Analysekategorien (Legende)	Sachdimension: erfasst den Status quo vor der Corona-Krise und stellt den Refe-renzrahmen für jedwede Verände-rung nach Einsetzen der Pandemie dar.	Ursachendimension: Der Ausbruch der Corona-Pande-mie.	Wirkungsdimension: Die Auswirkungen der Corona-Krise auf sämtliche, bereits durch die Sachdimension erfassten, Be-reiche der Akteure/ Branchen/ Or-ganisationen.

II. Erwerbssituation

Tabelle A.5: Wirtschaftliche Unterstützungsmaßnahmen für Soloselbstständige und Unternehmen

Maßnahme	Förderzeitraum	Antragstellung möglich seit/ bis	Wer kann gefördert werden?	Beschreibung	Höhe
Kurzarbeitergeld	Bis zu 12, bzw. 24 Monate (unter bestimmten Voraussetzungen)	01.03.2020	Voraussetzung: mindestens 10% der Beschäftigten haben einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 %; inkl. Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer	Teilweiser Verdienstausgleich bei Kürzung der Arbeitszeit innerhalb eines Betriebes durch den Arbeitgeber	60% des fehlenden Nettoentgelts, für Eltern mit Kindern 67%; ab dem vierten Monat Erhöhung auf 70% (bzw. 77% für Haushalte mit Kindern); ab dem siebten Monat Erhöhung auf 80% (bzw. 87%)
Soforthilfe Corona (I + II)	März bis Mai 2020	War bis 31.05.2020 möglich	besonders hart von der Corona-Krise betroffene Kleinstunternehmen mit maximal 5, bzw. 10 Beschäftigten sowie Freiberufler und Soloselbständige	Zuschüsse zur Überwindung einer existenzgefährdenden Wirtschaftslage	Die Höhe der Soforthilfe beträgt 1) bis zu 9.000 Euro für Antragsteller mit bis zu 5 Beschäftigten* 2) bis zu 15.000 Euro für Antragsteller mit bis zu 10 Beschäftigten*
Soforthilfe IV 1.0	Juni bis August 2020	War bis 15.05.2020 möglich	Kultur- und Medienunternehmen sowie -einrichtungen (über 10 Beschäftigte/ Vollzeitäquivalente; Umsatz bis 10 Mio.€ im	Zuschüsse zur Überwindung einer existenzbedrohenden Wirtschaftslage	Höhe des Zuschusses in der Regel bis zu 25.000 EUR, in begründeten Ausnahmefällen bis zu 500.000 EUR möglich

			Durchschnitt d. letzten drei Jahre; Sitz in Berlin)		
Soforthilfe IV 2.0	September bis Ende November 2020	War bis 04.09.2020 möglich	Kultur- und Medienunternehmen sowie -einrichtungen (über 10 Beschäftigte/ Vollzeitäquivalente; Umsatz bis 10 Mio.€ im Durchschnitt d. letzten drei Jahre; Sitz in Berlin)	Zuschüsse zur Überwindung einer existenzbedrohenden Wirtschaftslage	Höhe des Zuschusses in der Regel bis zu 25.000 EUR, in begründeten Ausnahmefällen bis zu 500.000 EUR möglich
Soforthilfe V	folgende 3 Monate ab Antragstellung	18.05.2020 bis 30.06.2021	kleine und mittlere Unternehmen der Berliner Wirtschaft mit über 10 und bis zu 100 Beschäftigten (Voraussetzung: Betrieb bei Berliner Finanzamt gemeldet)	Zuschüsse für betrieblichen Sach- und Finanzaufwand; Tilgungszuschüsse zum KfW-Schnellkredit 2020 oder einem Kredit aus dem KfW-Sonderprogramm 2020 bis zu 20% der Darlehenssumme	Höhe des Zuschusses in der Regel bis zu 25.000 EUR, in begründeten Ausnahmefällen bis zu 500.000 EUR möglich
Soforthilfe Gewerbemieten	April bis Mai 2020	war bis 16.10.2020 möglich	Unternehmen des Berliner Mittelstandes mit über 10 und bis zu 249 Beschäftigten (Voraussetzung: Umsatzrückgang von mindestens 60%)	Zuschüsse in Höhe von 50% der gewerblichen Mieten bzw. Pachten	bis zu 10.000 EUR pro Objekt bzw. bis zu 30.000 EUR bei mehreren Objekten (bei Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen)
Soforthilfe X (Ehrenamts- und Vereinshilfen)	März 2020 bis September 2020	01.10.2020 bis 01.11.2020	für gemeinnützige, steuerbegünstigte	Die Soforthilfe kann für den Ausgleich der Verbindlichkeiten	bis zu 20.000 EUR

			Organisationen und Vereine	eingesetzt werden, die vom 17.03.2020 bis zum 30.09.2020 im Zusammenhang mit Covid-19 entstanden sind	
Coronahilfen für Modelabels	Laufzeit 2 Jahre nach Antragstellung	30.10.2020 bis 13.11.2020	Berliner Modelabels, die bedingt durch die Coronakrise einen Einbruch ihrer Umsätze zu verzeichnen hatten	Zinslose Darlehen der IBB	20.000 EUR bis 80.000 EUR je Modelabel
Überbrückungshilfe I	Juni bis August 2020	//	für Soloselbstständige, selbstständige Angehörige der Freien Berufe im Haupterwerb sowie kleine und mittlere Berliner Unternehmen	Zuschuss bei Corona-bedingten Umsatzrückgängen zur Deckung von Fixkosten	Maximalbetrag 200.000€ pro Monat; 500.000€ für direkt oder indirekt von staatlichen Schließungen betroffene Unternehmen; Förderhöhe je nach erwarteten Umsatzeinbrüchen der Monate September bis Dezember 2020 im Verhältnis zu Vorjahresmonaten
Überbrückungshilfe II	September bis Dezember 2020	Bis 31.03.2021 (Änderungsanträge bis 31. Mai 2021)	für Soloselbstständige, selbstständige Angehörige der Freien Berufe im Haupterwerb sowie kleine und mittlere Berliner Unternehmen	Verlängerung; Zuschuss bei Corona-bedingten Umsatzrückgängen zur Deckung von Fixkosten	Förderhöhe je nach erwarteten Umsatzeinbrüchen der Monate September bis Dezember 2020 im Verhältnis zu den Vorjahresmonaten

Soforthilfe IV 3.0 – Zuschuss für Kulturunternehmen (Teil der Überbrückungshilfe II)	September 2020	vom 11.11.2020 bis 20.11.2020	Kultur- und Medienunternehmen sowie -einrichtungen (mind 2 Beschäftigte/ Vollzeitäquivalente; Umsatz bis 10 Mio.€ im Durchschnitt d. letzten drei Jahre; Sitz in Berlin)	Zuschüsse auf Basis eines errechneten Liquiditätsengpasses für Kultur- und Medienunternehmen	in begründeten Ausnahmefällen bis zu 500.000 EUR
Soforthilfe für Betriebe der Schankwirtschaft	Oktober 2020	War bis 10.01.2021 möglich	für Betriebe der Schankwirtschaft und Spätverkaufsstellen die im Oktober von Umsatzeinbußen aufgrund der Coronabedingten Schließzeit (23 bis 6 Uhr) betroffen waren	Der Zuschuss wird nachträglich auf Nachweis für die Erstattung der gezahlten Gewerbemiete für den Monat Oktober 2020 gewährt. Es kann ausschließlich die monatliche Nettokaltmiete angesetzt werden.	Mietkostenzuschüsse bis zu 3.000 EUR pro Betriebsstätte/ Mietobjekt
Novemberhilfe	November 2020	Bis 30.04.2021	für alle Unternehmen (auch öffentliche), Betriebe, Selbständige, Vereine und Einrichtungen, Beherbergungsbetriebe und Veranstaltungsstätten	Zuschüsse pro Woche der Schließungen	75% des durchschnittlichen wöchentlichen Umsatzes im November 2019
Neustarthilfe für Soloselbstständige (Teil d. Ü-Hilfe III) – Betrag erhöht	November 2020	Bis 30.Juni 2021	Soloselbstständige	einmalige Betriebskostenpauschale für den Zeitraum bis Ende Juni 2021 als steuerbarer Zuschuss.	von 5000€ auf 7500€ erhöht

KfW-Sonderprogramm 2020 – modifizierte Förderbedingungen des KfW-Unternehmerkredits	November 2020		Gewerbliche Unternehmen jeder Größenordnung, inkl. Freiberufler*innen		individuell
KfW-Schnellkredite – Ergänzung zum KfW Sonderprogramm	November 2020	bis 30. Juni 2021	Kleine und mittlere Unternehmen	Kredite für Betriebsmittel und Investitionen in Höhe von maximal 25% des Jahresumsatzes 2019	maximal 800.000 Euro (> 50 Beschäftigte), maximal 500.000 Euro (< 50 Beschäftigte) und maximal 300.000 Euro (< 10 Beschäftigte)
Dezemberhilfe	Dezember 2020	Bis 30.04.2021	für alle Unternehmen (auch öffentliche), Betriebe, Selbständige, Vereine und Einrichtungen, Beherbergungsbetriebe und Veranstaltungsstätten	Erneute Zuschüsse auf Basis der Novemberhilfe	bis zu 75 % des Umsatzes aus Dezember 2019 anteilig für die Tage der Schließungen im Dezember 2020
Überbrückungshilfe III	November 2020 bis Juni 2021	Zunächst bis 31.03.2021: Antragstellung bis zum 31.10.2021 verlängert	für Soloselbstständige, selbstständige Angehörige der Freien Berufe im Haupterwerb, Unternehmen mit einem Jahresumsatz von unter 750 Mio. EUR (außer direkt von Schließungsanordnungen betroffene Branchen) und	Verlängerung und Anhebung Förderhöchstgrenze; Zuschuss bei Corona-bedingten Umsatzrückgängen zur Deckung von Fixkosten	Anhebung der Förderhöchstgrenze auf bis zu 1,5 Millionen Euro pro Fördermonat (bisher vorgesehen 200.000 bzw. 500.000 Euro); Abschlagszahlungen: bis zu 100.000 Euro (statt bislang 50.000 Euro). Förderhöhe bemisst sich nach den

			gemeinnützige Organisationen		Umsatzeinbrüchen von November 2020 bis Juni 2021 im Verhältnis zu den Vergleichsmonaten in 2019
Soforthilfe IV 4.0	November 2020 bis Juni 2021	War bis 31.03.2021 möglich	Kultur- und Medienunternehmen (mind. 2 Beschäftigte/ Vollzeitäquivalente; Sitz in Berlin, bei einem Berliner Finanzamt gemeldet)	Zuschüsse auf Basis eines errechneten Liquiditätsengpasses (nur nachgelagert über die Überbrückungshilfe III beantragbar)	Höhe des Zuschusses in der Regel bis zu 25.000 EUR, in begründeten Ausnahmefällen bis zu 500.000 EUR möglich
Neustarthilfe	Leistungszeitraum Januar bis Juni 2021	Antragstellung bis zum 31.10.2021 verlängert	Direktbeantragung ausschließlich für Soloselbstständige und Freiberufler*innen	Zuschuss	Zuschuss in Höhe von 50% der Umsätze im Referenzzeitraum 2019, maximal bis zu 7.500 EUR
Wirtschaftsstabilisierungsfond	2021			1) Garantien des Bundes zur Absicherung von Krediten einschließlich Kreditlinien, und Kapitalmarktprodukten im Fremdkapitalbe-reich 2) Rekapitalisierungen zur direkten Stärkung des Eigenkapitals.	Gesamtvolumen von bis zu 600 Milliarden Euro 1. 400 Mrd. € für Garantien des Bundes 2. 100 Mrd. € für Rekapitalisierungen

Maßnahmenpaket für Startups und kleine Mittelständler	April 2021			Eigenkapital- und eigenkapitalähnliche Finanzierungen (Wagniskapitalfonds)	individuell
Härtefallhilfen	November 2020 bis Juni 2021	18 Juni 2021 – 30 September 2021	für Unternehmen und Selbstständige, die von den Folgen der Pandemie betroffen sind und aus anderen Hilfsprogrammen nicht hinreichend oder keine Unterstützung erhalten haben	Die Härtefallhilfen werden durch die Länder geregelt. Das jeweilige Bundesland prüft den Einzelfall und entscheidet nach eigenem Ermessen, wer eine Härtefallhilfe erhält.	Orientierung der Förderhöhe an der Überbrückungshilfe III; Förderhöhe darf 100.000 Euro nicht übersteigen (Bagatellgrenze 2.000 Euro)
Neustarthilfe Berlin	Januar bis Juni 2021	25.05.2021 – 31.10.2021	Berliner Soloselbständige und Kleinstunternehmen mit max. 5 Beschäftigten (Vorbedingung: Soloselbstständige und KMU haben die Mittel aus der Neustarthilfe des Bundes oder der Überbrückungshilfe III erhalten und der erhaltene Zuschuss beträgt weniger als 7500€)	Erhöhung der Zuschüsse; Zuschüsse werden auf Basis des ausgezahlten Bundeszuschusses ermittelt.	für Soloselbständige werden die vom Bund gewährten Zuschüsse um weitere 25% auf maximal 7.500 EUR insgesamt erhöht. KMU können bis zu 6.000 EUR zusätzlichen Zuschuss erhalten.
Überbrückungshilfe III Plus	Juli bis September 2021	23. Juli 2021 – 30.09.2021	Soloselbstständige, Freiberufler*innen, Unternehmen mit einem	Zuschuss bei Umsatzrückgang um mind. 30 %	Abschlagszahlungen über den Bund von bis

			Jahresumsatz von unter 750 Mio. EUR und gemeinnützige Organisationen		zu 100.000 EUR pro Monat
Neustarthilfe Plus	Juli bis September 2021	16. Juli 2021 – 30.09.2021	für Soloselbstständige und Freiberufler:innen im Haupterwerb sowie kleinere Kapitalgesellschaften und Genossenschaften	Zuschuss bei Umsatzeinbruch von mindestens 60% im Vergleich zum Referenzumsatz 2019	50% der Umsätze im Referenzzeitraum 2019, maximal bis zu 4.500 EUR
Soforthilfe IV 5.0	Juli bis September 2021	23. Juli 2021 – 30.09.2021	besonders hart von der Corona-Krise betroffene Kultur- und Medienunternehmen mit mind. 2 Beschäftigten; Die Soforthilfe IV 5.0 ist nur nachgelagert zur Überbrückungshilfe III Plus beantragbar.	Zuschüsse auf Basis eines errechneten Liquiditätsengpasses zur Überwindung einer existenzbedrohenden Wirtschaftslage.	In begründeten Ausnahmefällen können bis zu 500.000 EUR ausgezahlt werden.
Coronahilfen für Startups – Wagnis- und Nachrangkapital	//	Antragstellung bis zum 31.10.2021 verlängert	für Start-ups und kleine mittelständische Unternehmen in Berlin	3 Finanzierungswege mit versch. Zugangskriterien je nach Bedarf der Unternehmen: IBB Ventures, private Risikokapitalgeber, Berlin Mezzanine (Investitionsbank Berlin IBB)	Die Mittel in Höhe von maximal 1,8 Mio. EUR je Unternehmen bzw. Unternehmensgruppe werden je nach Einzelfall über einen oder mehrere der drei Finanzierungswegen vergeben.

Tabelle A.6: Branchenanteile an den Unterstützungsmaßnahmen im Zuge der Corona-Pandemie

Branchen	**Branchenanteile**	
	Anteil Anzahl	Anteil Euro
Maßnahme: Liquihilfe – Zuschuss (SH II)		
A – Land und Forstwirtschaft, Fischerei	0,11%	0,11%
C – Verarbeitendes Gewerbe/ Herstellung von Waren	6,05%	6,96%
D – Energieversorgung	0,10%	0,11%
E – Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,04%	0,05%
F – Baugewerbe	5,64%	5,88%
G – Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	7,47%	8,93%
H – Verkehr und Lagerei	0,63%	0,73%
I – Gastgewerbe	6,97%	9,35%
J – Information und Kommunikation	5,63%	5,15%
K – Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,83%	0,81%
L – Grundstücks- und Wohnungswesen	1,05%	1,22%
M – Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	8,01%	7,30%
N – Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1,60%	1,72%
P – Erziehung und Unterricht	3,00%	2,39%
Q – Gesundheits- und Sozialwesen	5,95%	6,56%
R – Kunst, Unterhaltung und Erholung	21,12%	15,85%
S – Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	18,29%	19,34%
Sonstige	7,51%	7,54%
Maßnahme: Kultur und Medien (SH IV)		
Herstellung von Filmen, Videofilmen und Fernsehprogrammen	3,85%	0,73%
Nachbearbeitung und sonstige Filmtechnik	1,28%	4,00%
Filmverleih und -vertrieb (ohne Videotheken)	1,28%	0,25%
Kinos	7,69%	14,34%
Hörfunkveranstalter	6,41%	4,51%
Fernsehveranstalter	0,00%	0,00%
Theaterensembles	3,85%	2,44%
Ballettgruppen, Orchester, Kapellen und Chöre	1,28%	3,67%

Theater- und Konzertveranstalter	42,31%	34,56%
Opern- und Schauspielhäuser, Konzerthallen und ähnliche Einrichtungen	20,51%	27,44%
Varietés und Kleinkunstbühnen	6,41%	5,42%
Bibliotheken und Archive	1,28%	0,26%
Museen	3,85%	2,37%
Betrieb von historischen Stätten und Gebäuden und ähnlichen Attraktionen	0,00%	0,00%
Maßnahme: Kultur und Medien (SH IV 2.0)		
Herstellung von Filmen, Videofilmen und Fernsehprogrammen	8,15%	4,30%
Nachbearbeitung und sonstige Filmtechnik	2,22%	6,82%
Filmverleih und -vertrieb (ohne Videotheken)	3,70%	3,56%
Kinos	5,93%	6,21%
Hörfunkveranstalter	5,19%	4,44%
Fernsehveranstalter	0,00%	0,00%
Theaterensembles	2,96%	0,74%
Ballettgruppen, Orchester, Kapellen und Chöre	2,96%	2,22%
Theater- und Konzertveranstalter	38,52%	33,43%
Opern- und Schauspielhäuser, Konzerthallen und ähnliche Einrichtungen	18,52%	19,92%
Varietés und Kleinkunstbühnen	5,19%	12,31%
Bibliotheken und Archive	0,74%	0,05%
Museen	2,96%	1,17%
Betrieb von historischen Stätten und Gebäuden und ähnlichen Attraktionen	1,48%	4,06%
keine Angaben	1,48%	0,77%
Maßnahme: Kultur und Medien (SH IV 3.0)		
Herstellung von Filmen, Videofilmen und Fernsehprogrammen	11,17%	6,37%
Nachbearbeitung und sonstige Filmtechnik	2,23%	4,21%
Filmverleih und -vertrieb (ohne Videotheken)	5,03%	4,96%
Kinos	7,82%	11,36%
Hörfunkveranstalter	3,35%	3,64%
Theaterensembles	3,91%	1,83%
Ballettgruppen, Orchester, Kapellen und Chöre	5,03%	2,86%
Theater- und Konzertveranstalter	29,05%	34,20%
Opern- und Schauspielhäuser, Konzerthallen und ähnliche Einrichtungen	17,88%	18,27%
Varietés und Kleinkunstbühnen	8,38%	8,73%
Bibliotheken und Archive	0,00%	0,00%
Museen	4,47%	2,22%

Betrieb von historischen Stätten und Gebäuden und ähnlichen Attraktionen	1,12%	0,68%
keine Angabe	0,56%	0,67%
Maßnahme: Soforthilfe V – Zuschuss		
A – Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	–	–
C – Verarbeitendes Gewerbe	3,57%	3,34%
D – Energieversorgung		–
F – Baugewerbe	7,14%	5,94%
G – Handel	5,36%	5,01%
H – Verkehr und Lagerei	6,25%	5,34%
I – Gastgewerbe	27,98%	28,16%
J – Information und Kommunikation	4,46%	6,32%
K – Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	–	–
L – Grundstücks- und Wohnungswesen	–	–
M – Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	1,49%	1,39%
N – Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	3,27%	3,06%
P – Erziehung und Unterricht	1,79%	1,42%
Q – Gesundheits- und Sozialwesen	6,25%	5,44%
R – Kunst, Unterhaltung und Erholung	2,08%	6,32%
S – Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	17,56%	16,24%
Sontiges	12,80%	12,03%
Maßnahme: Überbrückungshilfe (SH VII) 1.0		
A – Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,01%	0,00%
C – Verarbeitendes Gewerbe/ Herstellung von Waren	2,72%	2,63%
D – Energieversorgung	0,01%	0,00%
E – Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,01%	0,10%
F – Baugewerbe/ Bau	1,32%	0,51%
G – Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	8,32%	6,30%
H – Verkehr und Lagerei	7,38%	4,30%
I – Gastgewerbe/ Beherbergung und Gastronomie	25,95%	36,23%
J – Information und Kommunikation	4,52%	3,60%
K – Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,32%	0,41%
L – Grundstücks- und Wohnungswesen	1,70%	1,06%
M – Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	11,27%	6,11%

N – Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	13,63%	21,60%
O – Öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung	0,04%	0,04%
P – Erziehung und Unterricht	2,11%	1,88%
Q – Gesundheits- und Sozialwesen	1,85%	0,78%
R – Kunst, Unterhaltung und Erholung	10,46%	8,85%
S – Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	5,75%	3,05%
T – Private Haushalte mit Hauspersonal, Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	0,01%	0,00%
Keine Angabe	2,61%	2,55%
Maßnahme: Überbrückungshilfe (SH VII) 2.0		
A – Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,07%	0,02%
C – Verarbeitendes Gewerbe/ Herstellung von Waren	3,32%	3,40%
D – Energieversorgung	0,04%	0,01%
E – Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,03%	0,08%
F – Baugewerbe/ Bau	1,85%	0,79%
G – Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	12,09%	9,57%
H – Verkehr und Lagerei	8,18%	6,05%
I – Gastgewerbe/ Beherbergung und Gastronomie	24,66%	36,12%
J – Information und Kommunikation	4,66%	4,09%
K – Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,43%	0,45%
L – Grundstücks- und Wohnungswesen	1,67%	1,81%
M – Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	11,40%	6,88%
N – Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	10,39%	16,20%
O – Öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung	0,02%	0,00%
P – Erziehung und Unterricht	2,08%	1,65%
Q – Gesundheits- und Sozialwesen	1,94%	0,97%
R – Kunst, Unterhaltung und Erholung	8,99%	7,48%
S – Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	7,77%	4,07%

T – Private Haushalte mit Hauspersonal, Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	0,02%	0,01%
Keine Angabe	0,40%	0,34%
Maßnahme: Überbrückungshilfe (SH VII) 3.0		
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,04%	0,02%
C Verarbeitendes Gewerbe	2,46%	4,31%
D Energieversorgung	0,01%	0,01%
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,10%	0,04%
F Baugewerbe	0,75%	0,52%
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	18,82%	16,35%
H Verkehr und Lagerei	2,79%	3,68%
I Gastgewerbe	38,41%	49,55%
J Information und Kommunikation	1,37%	1,96%
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleitungen	0,16%	0,45%
L Grundstücks- und Wohnungswesen	0,84%	0,70%
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	3,16%	2,18%
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	3,81%	5,25%
P Erziehung und Unterricht	2,75%	2,00%
Q Gesundheits- und Sozialwesen	1,21%	0,42%
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	5,05%	7,33%
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	18,24%	5,22%
Sonstige/ohne	0,01%	0,00%
Maßnahme: Neustarthilfe		
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,02%	0,01%
C Verarbeitendes Gewerbe	1,11%	1,07%
D Energieversorgung	0,04%	0,04%
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,01%	0,01%
F Baugewerbe	2,44%	2,47%
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	7,57%	7,58%
H Verkehr und Lagerei	4,95%	5,53%
I Gastgewerbe	4,63%	4,75%
J Information und Kommunikation	5,26%	5,18%

K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleitungen	0,47%	0,49%
L Grundstücks- und Wohnungswesen	0,45%	0,47%
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	14,89%	14,11%
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	7,04%	6,65%
O Öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung	0,07%	0,06%
P Erziehung und Unterricht	5,68%	4,74%
Q Gesundheits- und Sozialwesen	2,33%	1,90%
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	31,84%	26,71%
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	11,17%	9,71%
Sonstige/ohne	0,01%	8,50%
Maßnahme: Gewerbemieten (SH VIII)		
A – Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,00%	0,00%
C – Verarbeitendes Gewerbe/ Herstellung von Waren	2,97%	3,67%
D – Energieversorgung	0,30%	0,14%
E – Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,00%	0,00%
F – Baugewerbe/ Bau	0,00%	0,00%
G – Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	7,42%	10,98%
H – Verkehr und Lagerei	3,86%	1,30%
I – Gastgewerbe/ Beherbergung und Gastronomie	43,32%	45,02%
J – Information und Kommunikation	5,04%	4,41%
K – Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,30%	0,29%
L – Grundstücks- und Wohnungswesen	0,30%	0,29%
M – Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	6,53%	5,30%
N – Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	12,46%	9,62%
O – Öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung	0,00%	0,00%
P – Erziehung und Unterricht	1,78%	2,41%
Q – Gesundheits- und Sozialwesen	0,89%	0,70%
R – Kunst, Unterhaltung und Erholung	10,09%	10,99%
S – Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3,26%	3,10%

T – Private Haushalte mit Hauspersonal, Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	0,00%	0,00%
Sonstige	1,48%	1,76%
Maßnahme: Schankwirtschaft (SH XII)		
G – Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	0,31%	0,48%
I – Gastgewerbe/ Beherbergung und Gastronomie	85,58%	86,51%
Sonstige	14,11%	13,01%
Maßnahme: Novemberhilfe (XIII)		
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,01%	0,00%
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,00%	0,00%
C Verarbeitendes Gewerbe	0,76%	0,90%
D Energieversorgung	0,01%	0,01%
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,01%	0,01%
F Baugewerbe	0,94%	0,72%
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	3,86%	5,87%
H Verkehr und Lagerei	2,43%	1,87%
I Gastgewerbe	27,54%	52,91%
J Information und Kommunikation	2,57%	1,23%
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleitungen	0,16%	0,15%
L Grundstücks- und Wohnungswesen	0,37%	0,41%
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	6,27%	2,79%
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	6,79%	10,48%
O Öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung	0,07%	0,01%
P Erziehung und Unterricht	4,53%	1,04%
Q Gesundheits- und Sozialwesen	2,51%	0,45%
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	28,52%	16,91%
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	12,62%	4,24%
Sonstige/ohne	0,02%	0,00%
Maßnahme: Dezemberhilfe (XIV)		
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,004%	0,000%
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,004%	0,001%

C Verarbeitendes Gewerbe	0,76%	1,17%
D Energieversorgung	0,01%	0,01%
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,01%	0,02%
F Baugewerbe	1,02%	0,64%
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	4,97%	7,41%
H Verkehr und Lagerei	2,45%	1,86%
I Gastgewerbe	28,03%	53,01%
J Information und Kommunikation	2,34%	1,40%
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleitungen	0,14%	0,23%
L Grundstücks- und Wohnungswesen	0,37%	0,50%
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	5,36%	2,51%
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	6,42%	7,79%
O Öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung	0,06%	0,01%
P Erziehung und Unterricht	4,51%	1,29%
Q Gesundheits- und Sozialwesen	2,55%	0,51%
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	26,70%	17,04%
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	14,26%	4,62%
Sonstige/ohne	0,03%	0,00%
Maßnahme: Neustarthilfe Berlin (Soloselbstständige)		
A – Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,04%	0,06%
C – Verarbeitendes Gewerbe/ Herstellung von Waren	0,87%	0,96%
D – Energieversorgung	0,04%	0,04%
F – Baugewerbe/ Bau	1,06%	0,97%
G – Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	4,76%	5,16%
H – Verkehr und Lagerei	2,19%	1,98%
I – Gastgewerbe/ Beherbergung und Gastronomie	2,76%	2,70%
J – Information und Kommunikation	4,68%	4,38%
K – Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,45%	0,44%
L – Grundstücks- und Wohnungswesen	0,42%	0,36%
M – Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	15,93%	15,51%
N – Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	6,72%	7,00%

O – Öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung	0,08%	0,09%
P - Erziehung und Unterricht	5,78%	5,61%
Q - Gesundheits- und Sozialwesen	2,64%	2,69%
R – Kunst, Unterhaltung und Erholung	42,36%	42,42%
S - Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	9,17%	9,53%
T – Private Haushalte mit Hauspersonal, Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	0,04%	0,05%
(Leer)	0,04%	0,05%

Tabelle A.7: Branchenspezifische Bruttoentgelte nach Beruf und Geschlecht

Wirtschaftsabschnitt	**Berufsgruppe**	**Bruttoentgelte im Bundesmittel**			**Bruttoentgelte im berlinweiten Mittel**		
		Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Verarbeitendes Gewerbe	Helfer*in Lebensmittelherstellung	2.148 €	2.264 €	1.972 €	2.287 €	2.159 €	k.A.
	Fachkraft Lebensmittelherstellung	2.972 €	3.165 €	2.356 €	3.354 €	3.422 €	k.A.
	Fachkraft Metallbearbeitung	3.674 €	3.719 €	2.941 €	3.596 €	3.618 €	k.A.
	Industriemeister*in	3.771 €	3.765 €	k.A.	3.494 €	3.490 €	k.A.
	Fachkraft Automatisierungstechnik	3.818 €	3.858 €	3.114 €	k.A.	k.A.	k.A.
Wasserver.; Abwasser- und Abfallents., Beseitigung von Umweltverschmutzungen	Fachkraft Kreislauf- und Abfallwirtschaft	3.099 €	3.104 €	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
	Fachkraft Ver- und Entsorgung/ Wasserversorgung	3.845 €	3.850 €	3.695 €	k.A.	k.A.	k.A.
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen	Fachkraft Verkauf	2.445 €	2.734 €	2.234 €	2.390 €	2.493 €	2.290 €
	Kassierer*in im Handel	2.212 €	2.104 €	2.251 €	2.515 €	k.A.	2.578 €
	Augenoptiker*in	2.407 €	2.623 €	2.337 €	2.501 €	k.A.	k.A.
Verkehr und Lagerei	Fachkraft Fahrbetrieb	2.925 €	2.816 €	2.938 €	3.144 €	3.076 €	3.152 €
Gastgewerbe	Hotelfachmann/-frau	2.117 €	2.106 €	2.122 €	2.153 €	2.117 €	2.182 €
	Fachkraft Gastronomieservice	1.823 €	1.852 €	1.802 €	1.762 €	1.740 €	1.789 €
	Helfer*in Gastronomie und Gastgewerbe	1.779 €	1.779 €	1.779 €	1.697 €	1.672 €	1.758 €
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	Berufe in Hochschullehre & -forschung	4.975 €	4.996 €	4.901 €	5.092 €	5.203 €	4.993 €

Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	Gebäudereiniger*in	2.105 €	2.225 €	1.873 €	1.966 €	1.990 €	1.902 €
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozial-versicherung	Berufe in der öffentlichen Verwaltung	3.678 €	3.938 €	3.604 €	3.660 €	3.717 €	3.640 €
	Verwaltungsfachangestellte*r HWK/IHK	3.716 €	4.235 €	3.582 €	k.A.	k.A.	k.A.
Erziehung und Unterricht	Erzieher*in	3.903 €	3.804 €	3.974 €	3.535 €	3.423 €	3.587
	Lehrkraft (Primarstufe)	4.444 €	4.310 €	4.505 €	5.123 €	4.882 €	5.194 €
	Lehrkraft (Sekundarstufe)	5.577 €	5.554 €	5.592 €	5.806 €	5.910 €	5.778 €
	Berufe in Hochschullehre & -forschung	4.975 €	4.996 €	4.901 €	5.092 €	5.203 €	4.993 €
Gesundheits- und Sozialwesen	Fachkraft Sozialarbeit und Sozialpädagogik	3.987 €	4.241 €	3.897 €	3.799 €	3.875 €	3.778 €
	Fachkraft Gesundheits- und Krankenpflege	3.645 €	3.855 €	3.593 €	3.590 €	3.656 €	3.571 €
	Fachkraft Altenpflege	3.174 €	3.264 €	3.144 €	3.253 €	3.262 €	3.250 €
	Ärzte/Ärztinnen	6.337 €	> 6.450 €	6.090 €	6.138 €	6.368 €	5.942 €
Kunst, Unterhaltung und Erholung	Kunstmaler*in (Kunsthandwerk und bildende Kunst)	3.174 €	3.202 €	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
	Tänzer*in, Choreograph*in	3.323 €	3.361 €	3.292 €	k.A.	k.A.	k.A.
	Musiker*in	5.242 €	5.398 €	4.886 €	> 6.450 €	> 6.450 €	k.A.
Sonstige Dienst-leistungen	Friseur*in	1.666 €	1.694 €	1.662 €	1.598 €	k.A.	1.584 €

III. Familiensituation

Abbildung A.1: Aufteilung der Kinderbetreuung von Paaren mit Kindern im Laufe der Pandemie nach ausgewählten Merkmalen (zuzüglich Erwerbslose)

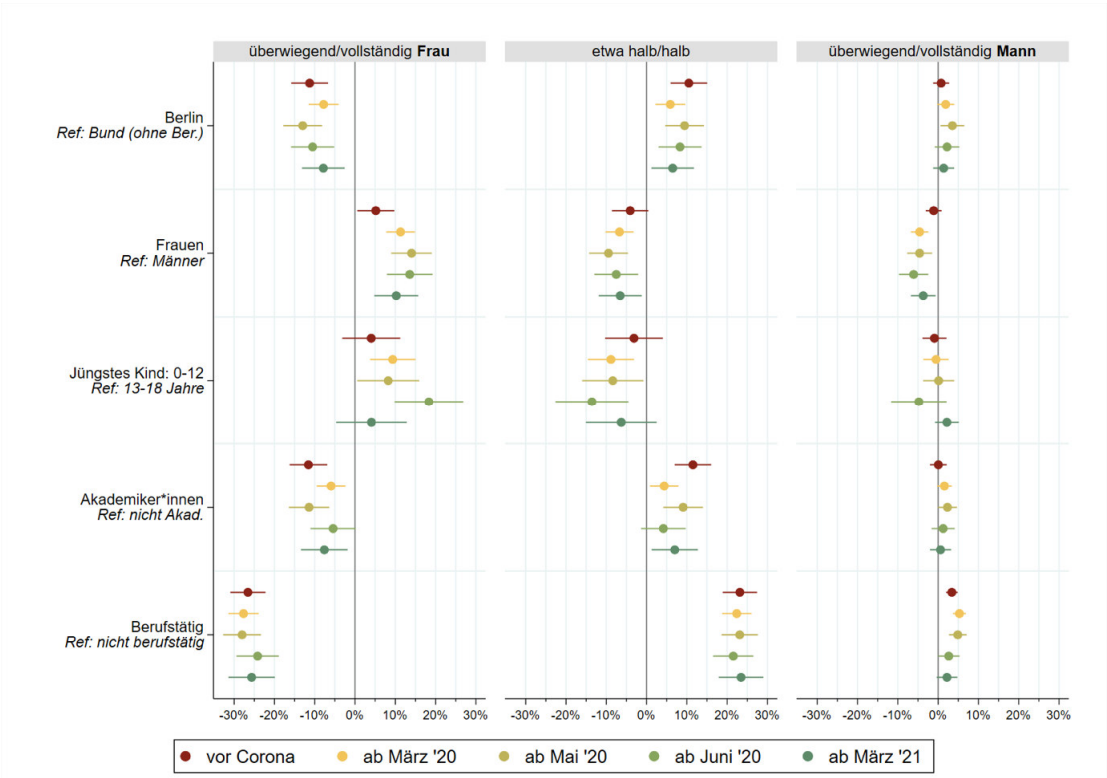


Abbildung A.2: Aufteilung der Hausarbeit von Paaren mit Kindern im Laufe der Pandemie nach ausgewählten Merkmalen (zuzüglich Erwerbslose)

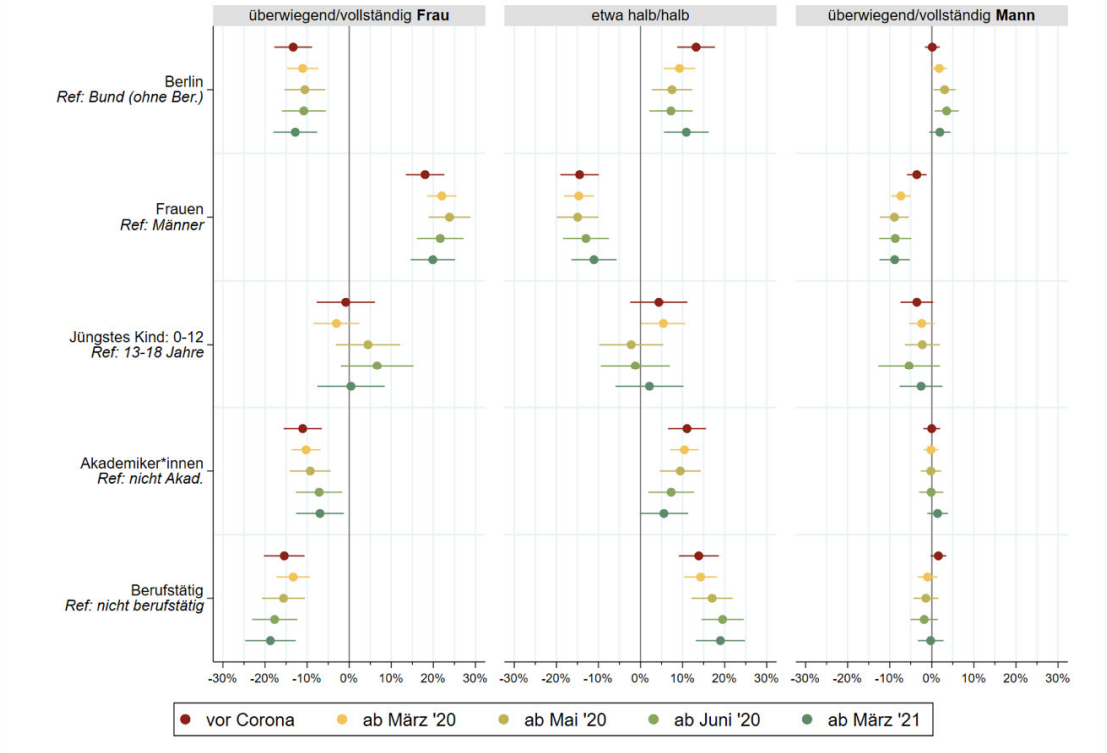


Abbildung A.3: Geschlechterrolleneinstellungen: Rollenverständnis von Frauen und Männern (zuzüglich Erwerbslose)

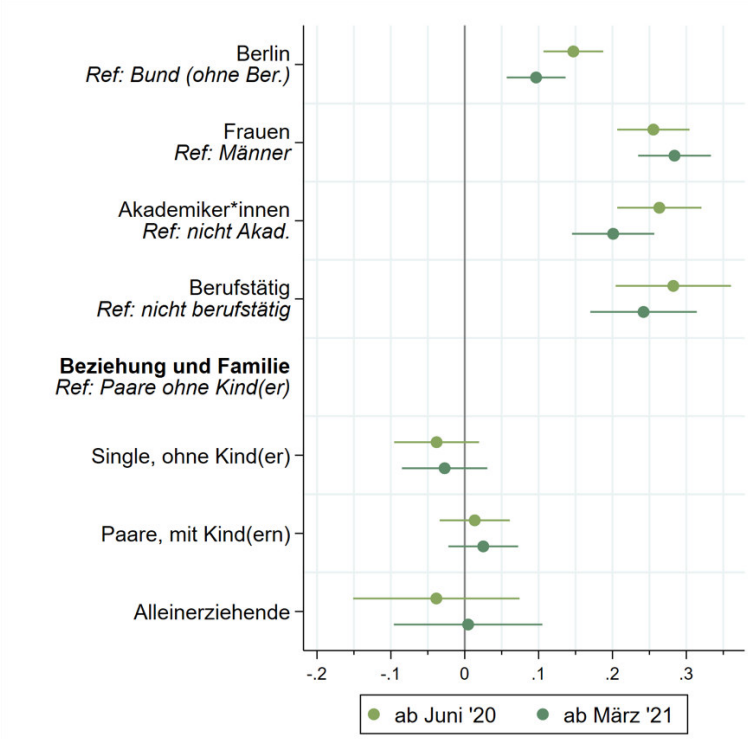


Abbildung A.4: Schlechte psychische und physische Gesundheit der Befragten (zuzüglich Erwerbslose)

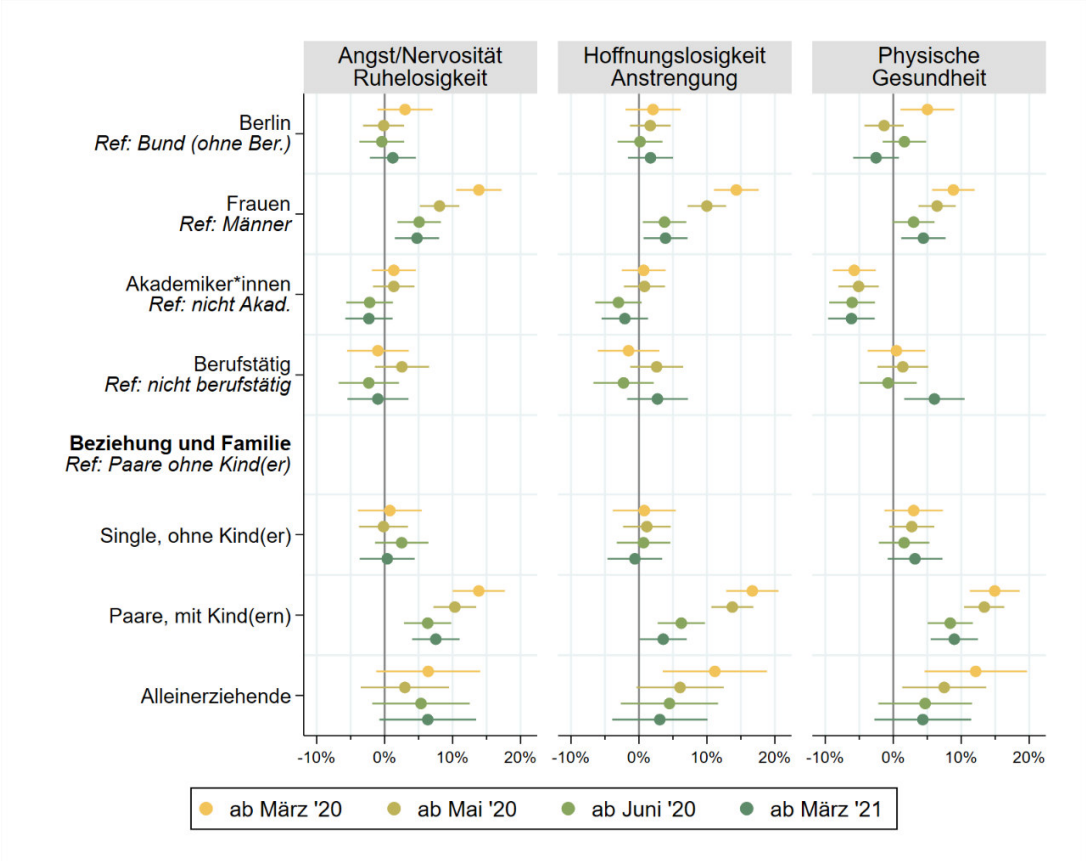


Abbildung A.5: Zufriedenheit der in einer Partnerschaft lebenden Befragten mit Ihrer Beziehung und der Aufteilung der Hausarbeit (zuzüglich Erwerbslose)

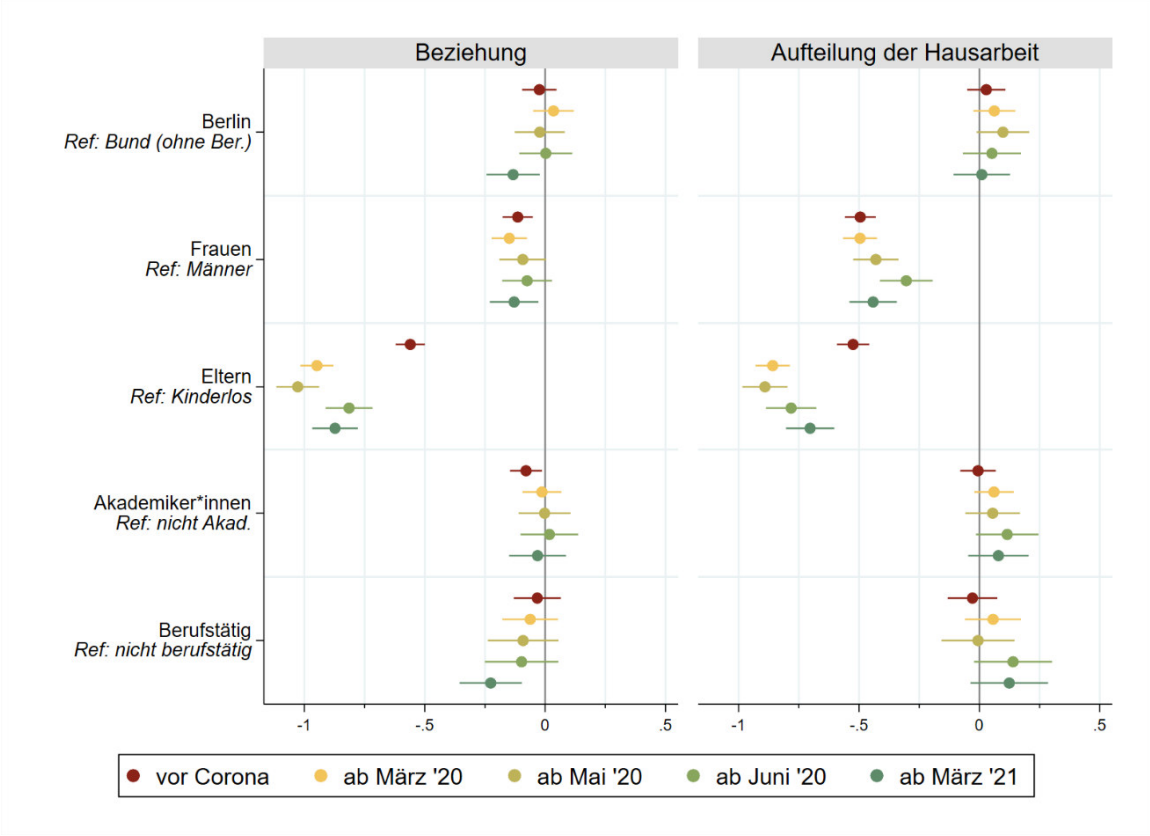


Abbildung A.6: Zufriedenheit der Befragten mit Ihrer Familie und ihrem Leben insgesamt (zuzüglich Erwerbslose)

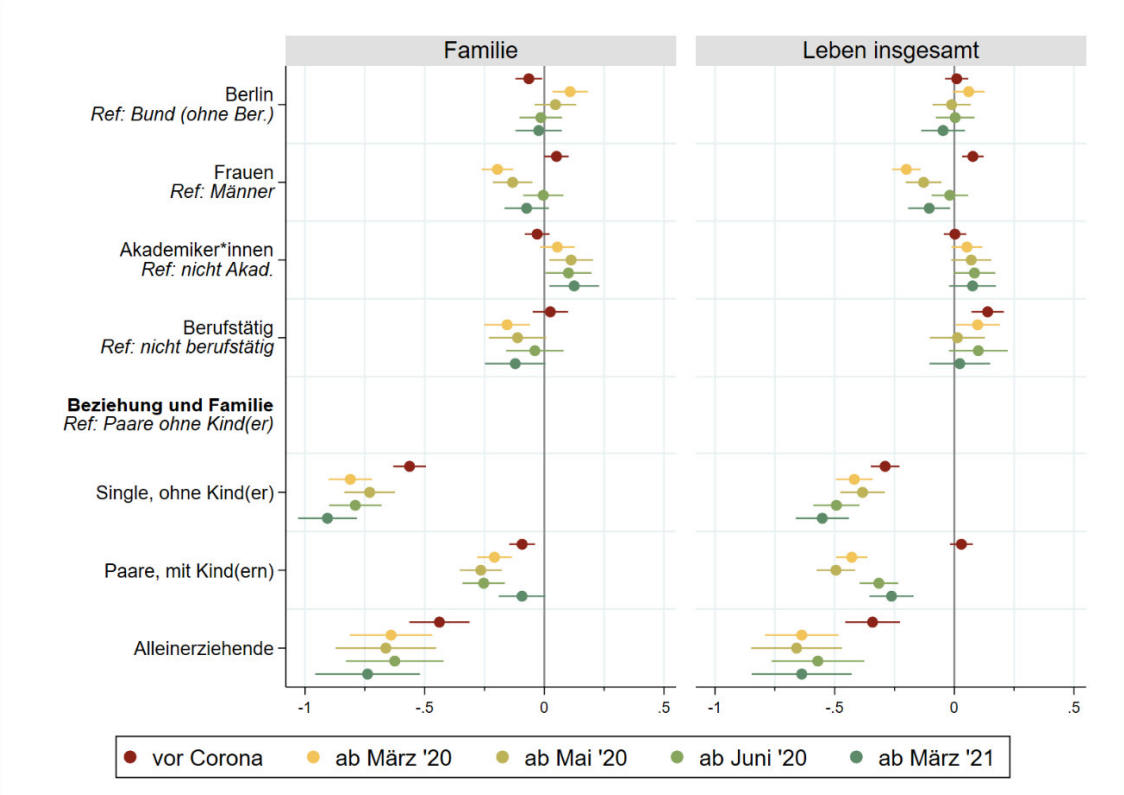


Tabelle A.8: Politische Unterstützungsmaßnahmen für Familien mit Kindern; inkl. Pflegender Angehöriger (inhaltliche Übersicht)

Maßnahme	Antragstellung möglich seit/ bis	Wer kann gefördert werden?	Beschreibung	Höhe
Notfallkinder-zuschlag: vereinfachte Antragsstellung	2005, erleichterter Bezug 01.04.2020, Antragsstellung möglich bis 31.12.2021	Familien mit kleinen Einkommen. Um die Beantragung zu vereinfachen, wurde die Vermögensprüfung vorübergehend erleichtert. Eltern müssen demnach keine Angaben mehr zu ihrem Vermögen machen, wenn sie kein erhebliches Vermögen haben.	Zusatz zum Kindergeld bei sehr geringem Einkommen (600€ Alleinerziehende - 900€ Paare)	Einkommensabhängig, monatlich höchstens 205€ pro Kind
Elterngeld: flexiblere Ausgestaltung	2007, erleichterter Bezug 2020, Antragstellung bis Dezember 2021 möglich	Eltern, die von Kurzarbeit oder Freistellungen betroffen sind, können Einkommensersatzleistungen bekommen, wie Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld. Diese Einkommensersatzleistungen sollen das Elterngeld aber nicht reduzieren. Dies betrifft Eltern, die bislang in Teilzeit arbeiten und Elterngeld beziehen.	Monatlicher Betrag (kann zwischen 2-12 Monate bezogen werden)	abhängig von Einkommen vor Kindesgeburt; kann zwischen 65% des Nettoeinkommens bis 100% des NE
Lohnfortzahlung bei Kinderbetreuung	März 2020	Arbeitnehmerinnen mit zwingend notwendiger Kinderbetreuung. Voraussetzung ist, dass es keine anderen Möglichkeiten der Kinderbetreuung gibt, zum Beispiel Ehepartner	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können zur Betreuung ihrer Kinder für einen kurzen Zeitraum (in der Regel 2-3 Tage) ohne	Keine Lohneinbuße

		oder andere Eltern in der Nachbarschaft.	Lohneinbußen ihrem Arbeitsplatz fernbleiben	
Rückerstattung von Elternbeiträgen aufgrund der Kitaschließungen	März 2020 (für die Dauer der Kitaschließungen)	Eltern, deren Kinder eine Kita besuchen, die von den Schließungen während des Lockdowns betroffen ist.	Teilweise oder vollständige Rückerstattung von Kita-Beiträgen für die Dauer der Schließungen	individuell
Entschädigung für erwerbstätige Eltern bei fehlender Kinderbetreuung	30.03.2020 bis 30.09.2021	Voraussetzungen sind, dass Eltern: ihr Kind Zuhause betreuen, weil Schule, Kindertagesstätte oder Kindertagespflege geschlossen sind und ihr Kind jünger als 12 Jahre alt ist oder aufgrund einer Behinderung auf Hilfe angewiesen ist und keine andere im Haushalt lebende Person das Kind beaufsichtigen kann oder keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht. Eltern können die Entschädigung auch erhalten, wenn: Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden, die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird, zum Beispiel bei Distanzlernen in häuslicher Umgebung oder Hybridunterricht oder die Einrichtung selbst nicht	ArbeitnehmerInnen, die wegen der vorübergehend geschlossenen Kitas und Schulen einen Verdienstausfall haben enthalten bis zu 10 Wochen eine finanzielle Entschädigung (für Alleinerziehende bis zu 20 Wochen im Jahr) Der Anspruchsumfang beginnt jährlich neu, erstmals zum 29. März 2021.	67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens (maximal 2.016 Euro für einen vollen Monat)

		geschlossen wird, aber das Kind sich in häusliche Absonderung begeben muss; wenn die Behörden den Zugang zu Schule, Kindertagesstätte oder Kindertagespflege eingeschränkt haben oder empfehlen die Betreuung nicht wahrzunehmen.		
Kinderbonus: Sonderzahlung	Seit September 2020	Kinder, die Anspruch auf reguläres Kindergeld haben.	Es handelt sich um eine Sonderzahlung, für die dieselben grundsätzlichen Voraussetzungen wie für das Kindergeld gelten.	Einmalig 300 € (je eine Rate von 150 € auf zwei Monate verteilt)
Entlastungsbeitrag für Alleinerziehende für 2020/21 angehoben	Seit Januar 2021	Alleinerziehende Eltern, bei denen keine weitere erwachsene Person im Haushalt lebt.	Der Entlastungsbeitrag mindert die Grundlage für die Steuerberechnung. Das heißt, der Betroffene muss weniger von seinem Einkommen versteuern.	Entlastungsbeitrag von bislang 1.908 Euro auf 4.008 Euro erhöht
Zusätzliche Kinderkrankentage 2021	Seit Januar 2021	Eltern können Kinderkrankentage nutzen, wenn: ihr Kind krank ist/ Ihr Kind gesund ist und sie es zu Hause betreuen, weil Schule, Kindertagesstätte oder Kindertagespflege geschlossen sind oder die Behörden den Zugang zu Schule, Kindertagesstätte oder Kindertagespflege eingeschränkt haben	Von 10 auf 30 Tage pro Elternteil pro Kind erhöht. Bei mehreren Kindern hat jeder Elternteil insgesamt einen Anspruch auf maximal 65 Arbeitstage. Für Alleinerziehende von 20 auf 60 Tage pro Kind. Bei mehreren Kindern	Kinderkrankengeld: Gesetzlich Versicherte haben Anspruch auf bis zu 90 Prozent des ausgefallenen Nettoverdienstes.

		oder empfehlen die Betreuung nicht wahrzunehmen. Voraussetzungen sind, dass: Eltern und ihr Kind gesetzlich krankenversichert sind, ihr Kind jünger als 12 Jahre alt ist oder aufgrund einer Behinderung auf Hilfe angewiesen ist und keine andere im Haushalt lebende Person das Kind beaufsichtigen kann. Diese Regelung gilt nur, wenn Eltern und Ihr Kind gesetzlich krankenversichert sind.	haben Alleinerziehende insgesamt einen Anspruch auf maximal 130 Arbeitstage.	
Akuthilfen für pflegende Angehörige erweitert	Seit Januar 2021 bis 31.12.2021 verlängert	Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen.	Bis zu 20 Arbeitstage können Angehörige bei einer akut auftretenden Pflegesituation bezahlt der Arbeit fernbleiben (bisher ging das für zehn Tage). Das Pflegeunterstützungsgeld kann ebenfalls bis zu 20 Arbeitstage in Anspruch genommen werden, wenn die Pflege aufgrund von coronabedingten Versorgungsengpässen zu Hause erfolgt (auch hier lag die Grenze zuvor bei zehn Tagen).	/

Flexibilisierung Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz	Januar 2021 bis 31. Dezember 2021	Pflegende Angehörige, die berufstätig sind	Pflegende Angehörige können leichter eine Freistellung in Anspruch nehmen – sei es vollständig oder verbunden mit einer Teilzeitbeschäftigung. Geregelt ist auch, dass nach dem Auslaufen der Sonderregelungen verbliebene Restzeiten bis zu 24 Monate lang nicht verfallen. Außerdem gibt es eine kürzere Frist für die Ankündigung der Familienpflegezeit oder die Möglichkeit, diese per E-Mail anzukündigen.	/
Kinderfreizeitbonus	Bis August 2021	Minderjährige Kinder, die im August 2021 Leistungen nach dem SGB II (Arbeitslosengeld II oder "Hartz IV"), SGB XII (Sozialhilfe), dem Asylbewerberleistungsgesetz oder dem Bundesversorgungsgesetz bekommen oder In Familien, die den Kinderzuschlag oder Wohngeld beziehen leben.	Kinder und Jugendliche aus bedürftigen Familien sowie aus Familien mit kleinen Einkommen, die besonders von der Covid-19-Pandemie belastet sind, sollen durch den Kinderfreizeitbonus unterstützt werden, damit sie insbesondere Angebote zur Freizeitgestaltung wahrnehmen und Versäumtes nachholen können.	Der einmalige Kinderfreizeitbonus beträgt 100 Euro pro Kind.

Kostengünstiger Urlaub für Familien	Antragstellung ab Mitte September 2021 möglich	Eltern, die ein kleines Einkommen haben oder einen Angehörigen mit einer Behinderung, können bis zu einer Woche Urlaub in einer Familienerholungseinrichtung machen.	Der Aufenthalt in ausgewählten teilnehmenden Familienerholungseinrichtungen ist im Jahr 2021 sowie im Jahr 2022 möglich.	Familien zahlen nur etwa zehn Prozent der üblichen Kosten für Unterkunft und Verpflegung, wenn ihr Antrag bewilligt wird.