

08.02.2021

Empfehlungen an den Bremer Senat aus haushaltsökonomischer Perspektive

Dr. Sonja Bastin

Inhalt

1. Care-Rat.....	2
2. Kitas sind systemrelevant. Funktionsfähige Familien sind systemrelevanter.....	2
3. Offene Kitas und Schulen, aber sicher. Funktionsfähigkeit der Familien auf weiteren Wegen effizient sicherstellen	3
4. Wege zur Umverteilung – gerade im Sinne von Prävention	4
5. Fazit	6
6. Dokumentation bisheriger Empfehlungen	6
7. Blick in die aktuelle Empirie	7

1. Care-Rat

Ein verstetigter Austausch mit allen Bereichen, die von bezahlter und unbezahlter Sorgearbeit abhängen bzw. diese vertreten, wird erneut nachdrücklich empfohlen. Insbesondere zählen dazu auch Arbeitgeberverbände und Wirtschaftsvertreter*innen, die auf nachkommende Generationen angewiesen sind und sich hier angemessen beteiligen müssen statt die entstehenden Kosten auf den Sorgearbeitenden (z.B: Eltern, Erzieher*innen, Pflegenden) zu belassen.

2. Kitas und Schulen sind systemrelevant. Funktionsfähige Familien sind systemrelevanter

Kitas und Schulen sind für Kinder in hohem Maße systemrelevant sind. Nicht nur, weil es um Bildungschancen geht, die auch gesamtgesellschaftlich zentral sind, und auch, weil der soziale Kontakt zu anderen Kindern und Erwachsenen so wichtig ist. Für alle Kinder, insbesondere aber nicht nur, für die aus bildungsferneren Elternhäusern.

Sondern Kitas und Schulen sind **für uns alle** auch deshalb systemrelevant, weil

- a) **jedes Familiensystem** von ihnen abhängt. Die **Funktionsfähigkeit** von **Familien** ist in höchstem Maße darauf angewiesen, dass sich der Rest der Gemeinschaft an der Erziehung und Versorgung der Kinder beteiligt. Hier geht es nicht nur um Eltern mit systemrelevanten Berufen. Für jedes Familiensystem, für jede Sorgearbeitende, ist ökonomische Absicherung und Vereinbarkeit in aller höchstem Maße relevant. Wenn Vereinbarkeit durch Kitas und Schulen nicht gegeben ist, muss die langfristige ök. Absicherung und Umverteilung effizient auf anderem Wege erfolgen. Gerade, weil das aktuell aber nicht passiert, erleben wir: **unerfüllte dringende kindliche Bedürfnisse, steigende Konflikte, psychische und physische Belastungen und Trennungsraten, Verbleib in dysfunktionalen Beziehungen aufgrund steigender weiblicher ökonomischer Abhängigkeit, sinkende Möglichkeiten für Mütter (und kinderlose Frauen), in einflussreiche Positionen zu gelangen** (die „gläserne Decke“ wird dicker). Mütter und generell Frauen in Führungspositionen, die es so dringend braucht, um volkswirtschaftlich effiziente und sozial gerechte Perspektivenvielfalt zu ermöglichen, wird es künftig noch viel weniger geben, weil sich diese Dynamik verstärkend fortsetzt. Nicht zuletzt, weil Kinder wieder noch häufiger die Mütter in der Fürsorge-Rolle als Vorbild erleben. Mit jedem weiteren Tag eingeschränkter Betreuung und fehlender Strukturen, lernen Arbeitgeber*innen, dass Eltern keine zuverlässigen Arbeitnehmer*innen sind und sie effizienter fahren, wenn sie deren Arbeitskraft so weit es geht nicht nutzen. Das fällt vor allem auf Frauen zurück. Die Mütterdiskriminierung wird jetzt massiv ansteigen, weil es keine ausreichenden präventiven und rechtlichen, ganzheitlichen strukturellen Vorkehrungen hier gibt. (Zu einigen aktuellen empirischen Entwicklungen siehe Abschnitt 7).
- b) das **gesamte Wohl der Gesellschaft von der Funktionsfähigkeit der Familien abhängt**, denn diese Familien bilden den aller größten Teil unserer zukünftigen Gesellschaft. Allein volkswirtschaftlich ist es damit von **aller höchster** Priorität, dass Kitas und Schulen mit großem Umfang sicher geöffnet werden und offen bleiben. Einrichtungen (aber auch Privathaushalte gerade mit Kindern und/oder mehreren Personen), in denen AHAL nicht eingehalten werden kann, sind darauf angewiesen, dass **keine Infektionen eingebracht werden**. **Das Wohl der Familien ist systemrelevanter als jeder andere Gesellschaftsbereich und muss im Zentrum aller Entscheidungen stehen**. Dass wir da trotz aller Vorsätze noch nicht angekommen sind, zeigt das Beispiel Recht auf Home Office, das viel zu spät gekommen ist und eben noch immer keine Pflicht ist. Oder auch die Art und Weise wie mit Ausbrüchen in anderen Bereichen,

wie aktuell in Bremerhaven in den Fischfabriken umgegangen wird. Und vor allem zeigt es sich indem es nach wie vor keine Entlastungsmechanismen gibt, die effizient vor kurz- und langfristigen Nachteilen schützen. Daraus resultiert auch, dass Menschen sich **aufgrund der unsicheren Vereinbarkeit gegen erste oder weitere Kinder entscheiden**. Auch das hat immense gesamtgesellschaftliche Folgen.

Die aktuelle Dynamik wird sich noch sehr lang auswirken. Mit jedem Tag an dem die Situation bleibt wie sie ist, werden die langfristigen Folgen größer. Mit Frau Bogedans Worten: Man kann nicht alarmierend genug sein.

Kindkranktage oder Elternentschädigung reichen nicht aus, um Familien den Druck zu nehmen und zu ermöglichen, dass sie sich tatsächlich gut um ihre Kinder kümmern können, wenn es in den Schulen und Kitas nicht getan ausreichend getan wird. Es muss sichergestellt werden, dass die langfristigen Nachteile für Eltern (Mütter) und auch die Chancengleichheit in der Gesellschaft endlich abgemildert werden.

3. Offene Kitas und Schulen, aber sicher. Funktionsfähigkeit der Familien auf weiteren Wegen effizient sicherstellen

Es muss aber klar sein: Es braucht im Sinne des Wohles der Familien nicht nur offene Kitas und Schulen. Es braucht auch einen effizienten Schutz der Kinder und Sorgearbeitenden vor Infektionen.

Kinder infizieren sich. Auch in den Kitas und Schulen. Wie viele genau, kann aktuell nicht gesagt werden, weil die Kontakte nicht nachverfolgt werden können. Der Anteil ist aber nicht unerheblich. Sie sind keine Treiber. Fakt ist dennoch, dass sie sich und andere anstecken können. Auch ihre Eltern. Wenn eine Familie viele Wochen aufgrund der Infektion außer Gefecht gesetzt ist, vielleicht gar länger, Stichwort LongCovid – darüber gibt es meines Erachtens wenige ausreichend vertrauenssichernde Zahlen, dann ist das schwerwiegend. Keine zumutbare Lappalie.

In Privathaushalten passieren, die meisten Infektionen. Denn wie auch in Kitas, kann AHAL dort nicht eingehalten werden. Gerade, wenn dort jüngere oder mehrere Kinder leben. In Privathaushalten findet für uns alle lebensnotwendige, oft körpernahe Arbeit statt. Diese Privathaushalte müssen eine tatsächliche Möglichkeit bekommen, sich vor Infektionen zu schützen, solange das Infektionsgeschehen unkontrolliert verläuft (bspw. durch Halbgruppen, CO2 Ampeln, Testungen etc.).

Genderbezogene Infektionsanalysen sind leider, wie so oft in statistischen Auswertungen viel zu wenig vorhanden. (Zahlen in Bremen?) Eine Rostocker Studie zeigt zum Beispiel, dass Frauen sich im privaten Bereich häufiger infizieren und die Infektionen weitergeben als andere, weil sie einen Großteil der körpernahen unbezahlten Sorgearbeit erledigen. Familienhaushalte nicht effizient und tatsächlich davon zu befreien ihre Kontakte durch Schule, Krippe, Hort, Kindergarten, Arbeitsstelle der Eltern der (bei einer fünfköpfigen Familie ist das durchaus Realität) immens vergrößern zu müssen – auch dann, wenn das Infektionsgeschehen so unkontrolliert verläuft wie aktuell noch, kann nicht die Lösung sein. Ganz zu schweigen davon, dass es in vielen Familien auch Angehörige von Risikogruppen gibt. Es muss einen effizienten **Arbeitsschutz für Sorgearbeitende in Privathaushalten** geben. Und das heißt hier eben nicht AHAL oder Hygienekonzept. Sondern es heißt: **Beteiligte in Kitas, Grundschulen und auch privaten Haushalten sind darauf angewiesen, dass alle anderen Bereiche keine Infektionen verursachen**. Deshalb:

- a. **Infektionsgeschehen** schnell und nachhaltig unter Kontrolle bringen. Erst dann ist eine stabile Rückkehr zum Regelbetrieb a) vertrauenswürdig und verantwortungsvoll und b) realistisch.
- b. Braucht es bis dahin und darüber hinaus effiziente akute und langfristige (über die Zeit der Pandemie hinausreichende) **Umverteilungsmechanismen** (siehe Vorschläge unten)! Zum einen, um Sorgearbeitenden während unkontrolliertem Infektionsgeschehen zu ermöglichen Kontakte zu reduzieren (z.B. Entlastungsinstrumente für Sorgearbeitende während Schulschließungen oder Halbgruppenangeboten in Kitas oder Grundschulen). In diesen Zeiten fällt massiv viel gesellschaftlich notwendige Sorgearbeit auf Eltern, insbesondere Mütter zurück – es dürfen dadurch nicht länger **kurz- und vor allem langfristige Nachteile auf dem Erwerbsmarkt und in der Rente erfolgen. Gerade Mütter trifft die Situation aktuell hart – und zwar in allen gesellschaftlichen Bereichen.** Teils in Form von Überlastung, teils in Form sinkenden Erwerbschancen. Teils beides.
Zum anderen, weil anerkannt werden muss, dass es pandemiebedingt langfristig wirkende Benachteiligungen für Sorgearbeitende gab und weiterhin Einschränkungen im Betreuungsbereich gibt (Quarantänen, Notbetreuungen aufgrund Personalmangel).

Die Strukturen müssen kurz- und langfristig deutlicher weg davon, dass sie wie selbstverständlich darauf bauen, dass Eltern, vor allem Mütter, die (zusätzliche) Arbeit in den Privathaushalten übernehmen. Diese haben keine andere Wahl als es zu tun, obwohl sie keine ausreichende kurz- und langfristige Unterstützung dabei erfahren. Bei welcher anderen Arbeit in unserer Gesellschaft wäre das denkbar? Vor allem Unkenntnis und starre Normen sorgen dafür, dass hier nicht ausreichend entschieden dagegen angegangen wird, dass Eltern, gerade Mütter nicht diese massiven Benachteiligungen erfahren. Gerade aus sozialdemokratischer Perspektive ist das hoch bedenklich! Und wir sehen, dass immer mehr Eltern mehr Unterstützung erwarten. Über 90 Prozent in der Umfrage der Zentral-elternvertretung. Auch der gesellschaftliche Zusammenhalt leidet hier beträchtlich und verweist auf eine Bedrohung auch im Sinne eines beschleunigten demografischen Wandels durch sinkende Fertilität.

Während jedem einleuchtet, dass jemand, der sein Geschäft nicht betreiben darf, Entschädigung braucht, ist es viel weniger selbstverständlich und im Diskurs, dass auch sorgearbeitende Eltern effiziente Kompensationen brauchen, weil sie aufgrund der überlastenden, unsicheren, benachteiligenden Situation monatelang einen Großteil zusätzlicher Arbeit erledigen und deshalb dem Erwerbsmarkt nicht ausreichend zur Verfügung stehen können. Und ihnen daraus langfristige Nachteile entstehen für Erwerbsverlauf, Rente und Wohlbefinden. Vor allem, weil keine angemessene Umlage und Absicherung erfolgt.

Diese Kosten sind hoch und werden aktuell zu großen Teilen individualisiert. Denn sie tauchen (noch) in kaum einer der Statistiken auf, an denen sich Entscheidungsträger*innen orientieren. Langfristig hat dies Folgen für alle (siehe oben).

4. Wege zur Umverteilung – gerade im Sinne von Prävention

Es gäbe etliche Wege, auch jetzt, eine Umverteilung noch mehr zu unterstützen als es in dem jetzigen nur teilmodernisierten konservativen Wohlfahrtsstaat der Fall ist.

Wie diese Umlage erfolgen kann, muss in einem **Gremium** transparent besprochen und öffentlich kommuniziert werden – auf Bundes- aber auch auf Landesebene. (siehe meine Empfehlungen aus dem Sommer [hier](#) und [hier](#)). Die Folgekosten für Vereinbarkeit, Gleichstellung, Familien-

funktionalität, gesellschaftlichen Zusammenhalt müssen systematisch einfließen und abgewogen werden und transparent veröffentlicht werden.

Meine ad hoc Empfehlungen zur Umlage, bzw. was ich als notwendig erachte, sind überdies die gleichen wie seit Sommer (siehe auch meine [Empfehlungen](#) an den Bremer Senat aus dem Sommer, mit Blick auf den Standort Bremen):

1. **Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit mit allen Mitteln ermöglichen.** Z.B: Massive Beschränkungen in allen anderen Bereichen, teils also verschärft, teils verlängern, dass Schulen und Kitas sicher öffnen können und offen bleiben. Dazu gehört dann auch zu kommunizieren, weshalb es richtig und wichtig ist, dass Lockerungen in allen anderen Bereichen hinten anstehen müssen. Zudem z.B umfassende Testungen. Tatsächlich funktioniert derzeit nicht einmal das Lüften ausreichend. CO2 Ampeln in allen Klassen- und Gruppenräumen wären das Mindeste.
2. **Pandemiebedingte Einschränkungen für die Vereinbarkeit anerkennen** (dazu gehört auch der aktuell erhöhte Personalmangel, der auch im Regelbetrieb immer wieder zu Notbetreuungen führt, auch Quarantänen innerhalb der Familien, Einschränkungen dadurch, dass die Kinder nicht nur Großeltern etc. mit betreut werden können), und die Last der Sorgearbeit umlegen. Einige Beispiele:
 - **Sonderkündigungsschutz** für Sorgearbeitende deutlich über Zeit der Pandemie hinaus
 - **Kindkranktage** deutlich erhöhen, Bestattungsertrag aufstocken (insbesondere den Deckelbetrag, da nur dann auch die in der Regel mehr verdienenden Väter sie eher in Anspruch nehmen) und auch für privat versicherte Kinder gewähren
 - Zusätzliche **Erholungsurlaubstage** für Eltern
 - **Leistungsbewertung** und **Position gegenüber Arbeitgeber von Präsenz im Job unabhängiger** machen und auch veranlassen, dass Gratifikationen dafür eingeführt werden, dass sich Arbeitnehmer gut um neue Gesellschaftsmitglieder kümmern – **auf Solidarität in den bestehenden Strukturen bauen reicht nicht.** Arbeitgeber müssen strukturell „gezwungen“ werden. Gleichzeitig ist es aber notwendig somit **nicht die Flucht in die Mütterdiskriminierung zu befeuern.** H&M ist nur ein aktuelles von alltäglichen Beispielen von Mütterdiskriminierung. Die Kindkranktage haben schon vor der Pandemie Väter kaum genutzt. Ohne zusätzliche Anreize wird sich das gerade auf dem enger werdenden Arbeitsmarkt nun nicht verändern.
 - **Befristete Verträge** für Sorgearbeitende verlängern
 - Der **ALG1** Bezug für arbeitssuchende Sorgearbeitende verlängern, weil sie gerade kaum Betreuung in Anspruch nehmen können und so massiv bei der Jobsuche und Weiterbildung eingeschränkt sind
 - **Selbstständige** Eltern dabei unterstützen keine Aufträge zu verlieren, weil sie die Arbeit von Erzieher*innen, Lehrer*innen, Reinigungs- und Kochpersonal der Einrichtungen übernehmen (z.B. auch Sorgegeld als Kompensation)
 - Anrechnung der Pandemie-Zeit in der **Rente** von heute Sorgearbeitenden
 - Gender-/Care Budgeting¹

¹ Die Ausgaben des Bremen-Fonds sollen durch das **Gender Budgeting dahingehend überprüft werden**, inwiefern sie auf Männer oder Frauen wirken. Dies ist begrüßenswert – es ist hier **dringend zu beachten**, dass damit allein nicht die vielen nachhaltigen Nachteile, der derzeit sorgearbeitenden Müttern (und auch Vätern), aufgefangen werden können. Insgesamt hat das Gender-Budgeting für Gleichstellung gute Auswirkungen, wenn es richtig gemacht wird und vor allem hier massiv

- **Zentral: Vereinbarkeit durch Zuschüsse zu haushaltsnahen Dienstleistungen unterstützen** (zum Einstieg [hier](#)). Wenn Eltern nicht kochen, putzen, Wäsche waschen und/oder einkaufen müssen, **stützt dies elterliche Erwerbstätigkeit, Zeit für Betreuung und Bildung der Kinder, schützt vor Überlastung etc.** Dieses Instrument ist:
 - Im Koalitionsvertrag der BR verankert
 - Nachweislich gutes Instrument für Stärkung Erwerbsposition von Müttern (siehe zb. Belgien, Modellprojekt Heilbronn), auch weil weibliche Beschäftigung in dem Sektor legalisiert, sozial abgesichert und aufgewertet wird. Sobald die Bedingungen stimmen, entwickeln sich entsprechende Jobs auch zu von Männern ergriffenen Tätigkeiten.
 - Gutes arbeitsmarktpolitisches Instrument – auch in Krisenzeiten (sagt auch BM Heil ([hier](#), min 10), dort ist also mit Akzeptanz zu rechnen.
 - Dieses Instrument ist aber auch auf Landesebene umsetzbar, vgl. Haushaltshilfen für ältere Menschen in München
 - Wenn beispielsweise ermöglicht wird, dass Gastronomien für Familien kochen, kann sogar eine bestehende Infrastruktur genutzt und hier zudem ein schwer leidender Sektor gestärkt werden. Auch: Lieferung von Zutatenboxen in die Familien etc (Hello Fresh etc.)

5. Fazit

Keins der Instrumente reicht allein aus. Dass es aber nicht mal Zuschüsse/Übernahme haushaltsnaher Dienstleistungen gibt, mit denen die Gemeinschaft sich an der Sorgearbeit beteiligen könnte (denn die Gemeinschaft ist von ihr abhängig) und dass es sogar nicht einmal klare Aufforderungen von ganz oben an die gesamte Gesellschaft gibt, Familien derzeit tatkräftig zu unterstützen - bspw. durch ehrenamtliche Übernahme dieser Haushaltstätigkeiten durch Menschen die aktuell keine Sorgearbeit ausüben (Nachbarschaftshilfe - auch unter Einhaltung der Hygieneregeln möglich), um deutlich zu machen, dass diese Arbeit von der Politik als gesamtgesellschaftliche Aufgabe gesehen wird - **das gibt allen Gesellschaftsbereichen nun seit sehr langer Zeit die Sicherheit, dass die Familien dieses Problem allein zu bewältigen haben.**

! Das ist ein fatales Signal und hat die beschriebenen weitreichenden Folgen. !

Erst wenn es tatsächlich umfassende und effiziente Umlage-Instrumente gibt und der ökonomische und zeitliche Druck nicht mehr auf den Familien liegt – gerade die Arbeit der Frauen also nicht mehr derart überbeansprucht werden kann – gibt es aus meiner Sicht realistische Chancen, dass offenen und sicheren Kitas und Schulen bundesweit und nachhaltig die angemessene Priorität eingeräumt wird.

6. Dokumentation bisheriger Empfehlungen

- Stellungnahme Sorgearbeitende im Land Bremen mit Dr. Lutz am SOCIUM (Juli 2020)
<https://www.socium.uni-bremen.de/abteilungen/lebenslauf-lebenslaufpolitiken-und-soziale-integration/aktuelles/news/?print=1>

Wert auf Investitionen in Vereinbarkeit und gleiche Verteilung von Sorgearbeit auf Väter und Mütter z.B. auch innerhalb von Betrieben gelegt wird.

- Gutachterliche Unterstützung für den Bremer Senat, Bereich Sorgearbeitende (Grundlage für Expertinneninterview, Juli 2020) <https://www.socium.uni-bremen.de/ueber-das-socium/mitglieder/sonja-bastin/gutachten/?publ=9571&page=1>
- Beratung zum Positionspapier der Bremer Linksfraktion zu Eltern, Kindern und Familien (Oktober 2020) <https://www.linksfraktion-bremen.de/presse/pressemitteilungen/presse-detail/news/positionspapier-aus-der-krise-lernen-eltern-kinder-und-familien-in-der-pandemie-unterstuetzen-geschl/>

7. Blick in die aktuelle Empirie

- Wir sehen nicht nur in Bremen oder bundesweit, sondern überall, wo Einrichtungen geschlossen oder eingeschränkt wurden, dass der Stress in den Familien und die psychischen und mentalen Belastungen steigen. Kinder leiden darunter immens. Mütter und Väter ebenso. Vor allem aber sind Mütter hiervon betroffen. Denn:
- sie tragen die Hauptlast der Verantwortung für die Kinder, was auf gesellschaftliche Strukturen zurückzuführen ist
- Sie betreuen die Kinder zu viel mehr Zeiten alleine, gerade mit Andauern der Pandemie ziehen sich Väter wieder aus der Sorgearbeit zurück, da auch der Druck auf dem Erwerbsmarkt steigt und soziale Normen sowie ök. Druck sich durchsetzen
- Mütter spüren auch deshalb viel stärker als Väter Benachteiligungen auf dem Erwerbsmarkt, in Bremen trifft das auf ein Drittel der Umfrageteilnehmenden zu.
- zusätzlich erleben sorgende Eltern (insb. die Mütter also), dass die Kinder darunter leiden, dass sich weder Kitas und Schulen noch das Elternhaus angemessen kümmern können – auch weil es keine funktionalen Strukturen gibt, die Sorgearbeitende vor langfristigen Erwerbsnachteilen schützen.
- Weder dem Job noch den Kindern, die während der Krise so viel brauchen, gerecht werden zu können, ist eine riesige mentale Last für die Eltern, die sich primär kümmern.
- die massiven Überlastungen, die eben auch aus der Unvereinbarkeit resultieren, erhöhen auch Konflikte und Trennungsbereitschaft in Familien
- Die Erwerbsnachteile für Sorgearbeitende (insb. Frauen) sind vielfältig:
 - a. Sie geraten häufig durch Erwerbsreduktion in Einkommensbereiche die noch weniger als zuvor ökonomische Unabhängigkeit ermöglichen. Das fördert noch mal massiv eine Bindung von Frauen und Kinder an dysfunktionale Partnerschaften. Die ohnehin aufgrund der Krise zunehmen.
 - b. Der Druck auf den Familien verdrängt Mütter auch insofern aus dem Erwerbsmarkt als dass sie, weil sie so viel zusätzliche Arbeit für unsere Kinder erledigen:
 - aktuell häufiger kündigen
 - im Falle von Arbeitslosigkeit keinen neuen Job annehmen, sich nicht mal bewerben
 - nicht für Einstellungen oder Beförderungen in Betracht gezogen werden,
 - sich noch seltener auf höhere Positionen bewerben,
 - keine Vertragsverlängerungen bekommen, weil der Ausfall aufgrund von Sorgezeiten nicht berücksichtigt wird
 - Nachteile in Studium und Ausbildung haben
 - aufgrund überlastungsbedingten gesundheitlichen Risiken häufiger ausfallen
 - nicht ausreichend geschützt sind, wenn Stellen abgebaut werden.
 - auch in anderen Erwerbskontexten noch stärker (Mütter- und) Elterndiskriminierung ausgesetzt sind