



Foto: postulak/ Getty Images via Canva

Lernen aus der Krise

Als vor einem Jahrhundert die Spanische Grippe weltweit über 20 Millionen Todesopfer forderte, wuchs die Erkenntnis, dass man für künftige Seuchenausbrüche besser gewappnet sein müsse. Der Ausbau staatlicher Gesundheitsfürsorge und die Schaffung besserer Wohnverhältnisse für Arbeiter*innen waren wichtige Fortschritte, die auf die Pandemie von 1918/1919 folgten.

Auch die aktuelle Covid-Pandemie wird die Gesellschaft verändern. Die neue Normalität von Alltagsmasken, Abstandsregeln und Videokonferenzen ist bereits ein Ausdruck davon. Sichtbar werden in der Pandemie aber auch tiefer liegende Probleme in der Arbeitswelt und der sozialen Sicherung, die die Gesellschaft lösen muss, um krisenfester zu werden.

Beschäftigte während des Lockdowns intensiv erlebt, braucht Rahmenbedingungen. Wie lässt sich Homeoffice künftig gut umsetzen?

Thomas Krämer schreibt über die Lage der Kulturschaffenden, für die ein Lockdown vielfach einem Arbeitsverbot gleichkommt. Die Absicherung der Soloselbständigen in der Krise ist minimal. Wie wirksam sind die bisherigen Soforthilfen?

Philip Büttner zeigt, wie das Jobcenter einen Paradigmenwechsel erlebt. Die zentrale Anlaufstelle für Arme verzichtet in Corona-Zeiten weitgehend auf ihren Kontrollapparat. Was bleibt davon nach der Krise?

Corona ist ein Anstoß, in Zukunft Vieles besser zu machen. Das Virus, das unser soziales Leben derzeit noch lähmt, könnte Bewegung in manche arbeitsweltlichen und gesellschaftlichen Fragen bringen.

Inhalt

Genderfrage:

Sprung nach vorne
statt Rolle rückwärts Seite 2

Homeoffice:

Arbeit zuhause als
Zukunftskonzept? Seite 4

Kulturschaffende:

Kreativität braucht
Vernetzung Seite 6

Jobcenter:

Helfen ohne Hürden Seite 7

Im kda-report widmen sich die sozialwissenschaftlichen Referent*innen des kda Bayern folgenden Fragen:

Nina Golf betrachtet die Folgen von Corona unter Genderaspekten. Wie kann eine substanzielle Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen in systemrelevanten Berufen gelingen? Kommt nach dem Applaus die Lohnerhöhung?

Hanna Kaltenhäuser untersucht die Vorzüge und Nachteile des Homeoffice. Diese Arbeitsform, die Millionen

Genderfrage

Sprung nach vorne statt Rolle rückwärts

Nina Golf

Corona und die Geschlechterfrage

Die Corona-Pandemie stellt uns weiterhin gesundheitlich, aber auch sozial, familiär und beruflich vor große Herausforderungen. Es hat sich gezeigt, dass die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie nicht-intendierte soziale Folgen haben. So liegen nun auch zur Frage der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern während der Corona-Krise erste wissenschaftliche Erkenntnisse vor. Zusammenfassend lässt sich bereits aus der Alltagsbeobachtung sagen: Frauen arbeiten besonders häufig in systemrelevanten Berufsfeldern, wie der Pflege und dem Einzelhandel, aber auch zu Hause als Ersatzlehrerinnen und Kinderbetreuerinnen. Doch was können wir aus der Krise lernen?

Systemrelevant, unterbezahlt, weiblich

Es gibt Berufe und Bereiche des öffentlichen und sozialen Lebens, die unverzichtbar für das gesellschaftliche Überleben sind. Viele dieser Berufe werden überwiegend von Frauen ausgeübt. In den Berufsfeldern Pflege, Reinigung, Verkauf sowie Erziehung und Soziales liegt der Frauenanteil jeweils bei über 80 Prozent (DGB kompakt 01/2020).

Trotz der hohen gesellschaftlichen Relevanz ist das Lohnniveau für den überwiegenden Teil dieser Berufe unterdurchschnittlich. Das DIW (DIW aktuell Nr. 48, 6/2020) errechnet, dass der

durchschnittliche Bruttostundenlohn in systemrelevanten Berufen lediglich bei 15 Euro liegt und damit zwei Euro unterhalb des Durchschnitts aller Berufe.

Damit sind auch die Arbeitnehmer*innen nicht zufrieden: In den vier oben genannten Berufsgruppen hält der überwiegende Teil ihr Einkommen gar nicht oder nur in geringem Maße für angemessen. Bei den Verkaufsberufen sind 54 Prozent, bei den Erziehungs- und Sozialberufen 57 Prozent, bei den Reinigungsberufen 58 Prozent und bei den Pflegeberufen sogar 73 Prozent der Beschäftigten unzufrieden (DGB kompakt 01/2020).

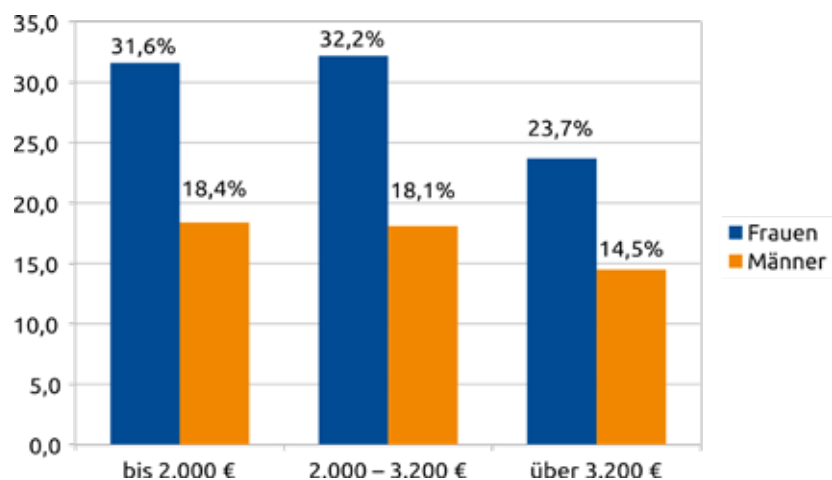
Nicht nur die Bezahlung ist ein Manko in diesen Berufsgruppen. Sie arbeiten häufiger als andere befristet oder in Teilzeit, weisen häufiger einen Fachkräftemangel auf. Ihre Arbeit ist überdurchschnittlich oft gekennzeichnet

durch schwere körperliche Arbeit und häufig durch Arbeitszeiten am Abend, in der Nacht, am Wochenende oder am Feiertag. Dabei resultiert der Stress, dem die Beschäftigten ausgesetzt sind, am häufigsten durch Zeitdruck und Personalmangel.

Krise ist nicht gleich Krise

Frauen sind stärker von der Krise 2020 als von der Krise 2009 betroffen. Während im Krisenjahr 2009 mehrheitlich männerdominierte Wirtschaftsbereiche von Kurzarbeit betroffen waren, etwa das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe, sind in der aktuellen Krise vor allem Bereiche betroffen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten, wie das Gastgewerbe, die Bereiche Kunst, Unterhaltung und Erholung (DIW aktuell Nr. 42, 5/2020). Dabei waren laut DIW im Vergleich zum gesamten Krisenjahr 2009 bereits im Mai 2020 ein mehr als doppelt so großer Teil der Beschäftigten von Anzeigen zur Kurzarbeit betroffen. Darüber hinaus sind Geringfügig Beschäftigte nicht durch Kurzarbeit geschützt. Der Frauenanteil unter den Geringfügig Beschäftigten beträgt 61 Prozent.

Mütter kompensieren den Betreuungsausfall: Rund ein Drittel der Frauen reduziert ihre Arbeitszeit während der Krise für die Kinderbetreuung



Quelle: Kohlrausch, Bettina/ Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt, Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, Policy Brief WSI Nr. 40 05/2020, eigene Darstellung.

Retraditionalisierung der Arbeitsteilung

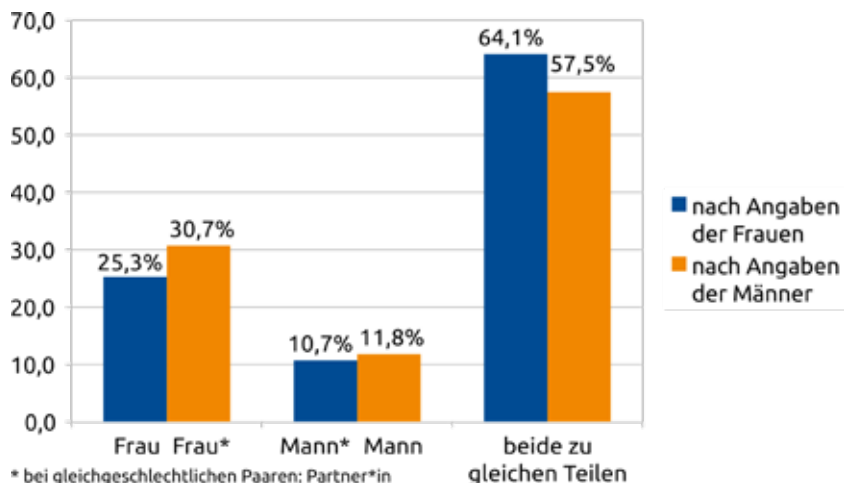
In der häuslichen Sorge und Kinderbetreuung übernehmen Frauen traditionell den Hauptteil der Arbeit. Unter den Schließungen der Schul- und Betreuungseinrichtungen während der Corona-Pandemie sind Familien unter großen Druck geraten. Um die zusätzliche Kinderbetreuung zu gewährleisten haben 27 Prozent der Mütter, aber nur 17 Prozent der Väter ihre Arbeitszeit reduziert. Besonders in Familien mit einem niedrigen und mittleren Haushaltseinkommen haben die Frauen den Betreuungsaufwand durch Arbeitszeitreduzierung kompensiert (siehe Grafik).

Die Tendenz zu einem Rollback, einer Rückkehr zur traditionellen Arbeitsteilung, lässt sich auch daran messen, dass Familien mit einer zuvor fairen Arbeitsteilung in der Krisenzeit in ein Ungleichgewicht geraten sind. Darin sind sich die befragten Männer und Frauen einig (siehe Grafik). Während 64 Prozent der Frauen und 57 Prozent der Männer angeben, die Sorgearbeit weiterhin gleichberechtigt anzugehen, geben 25 Prozent der Frauen und 31 Prozent der Männer an, dass den Hauptteil der Sorgearbeit nun die Frauen/Mütter verrichten. Nur elf Prozent der Frauen und zwölf Prozent der Männer sehen den Hauptteil der Sorgearbeit in Männerverantwortung.

Rolle rückwärts mit Folgen

Weniger Erwerbsarbeit und weniger Einkommen haben negative Auswirkungen auf die sozialstaatlichen Absicherungen, wie Arbeitslosenversicherung, Kurzarbeitergeld und Rentenansprüche. Auch besteht das Risiko, die Arbeitszeit nicht mehr aufstocken zu können. Die befragten Eltern und insbesondere die Mütter sind daher zu einem großen Teil unzufrieden mit ihrer Arbeit und machen sich größere finanzielle Sorgen als Kinderlose. Auch sorgen sich Mütter stärker um ihre Arbeitsplätze

Rollback bei den Geschlechterrollen: Paritätische Aufgabenverteilung vor der Krise verschiebt sich bei gut einem Viertel der Paare zu Ungunsten der Frauen



Quelle: Kohlrausch, Bettina/ Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt, Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, Policy Brief WSI Nr. 40 05/2020, eigene Darstellung

als Väter (WZB Ergebnisbericht April 2020). Frauen bekommen zudem von Arbeitgeber*innen seltener einen Laptop zur Verfügung gestellt, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert, wie die Initiative D21 feststellt.

In und aus der Krise lernen: Die Rolle vorwärts!

Wichtige politische Unterstützungsmaßnahmen, die in den letzten Monaten umgesetzt wurden, sind die Corona-Prämien im Verkauf und in der Pflege sowie die Kindernotbetreuung für Familien mit Eltern in systemrelevanten Berufen. Das sind kleine Schritte in die richtige Richtung, aber sie reichen nicht aus.

Wichtiger wäre es, Maßnahmen zur Pandemieeindämmung bereits prospektiv daraufhin zu überprüfen, wie sie sich auf die Arbeits- und Lebensqualität verschiedener Bevölkerungsgruppen auswirken. So ist die Schließung von Schulen und Kitas auch danach zu beurteilen, ob sie Frauen und Männer gleichermaßen belasten. Aus Sicht der Familien, insbesondere der Kinder und Frauen wären die Finanzierung innovativer Betreuungsmodelle und der Ausbau des digitalen Unterrichtes sowie

die digitale Ausstattung von Familien mit geringem Haushaltseinkommen ein großer Schritt nach vorne.

Wichtige und weitreichende Forderungen sind entsprechend Art. 3 GG zur tatsächlichen Gleichstellung:

- die höhere tarifliche Entlohnung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen von systemrelevanten Berufen sowie die Heraufsetzung des Mindestlohnes
- die allgemeine Reduzierung der regulären Arbeitszeit auf 30 Stunden pro Woche mit familienkompatibler Flexibilität
- die Prüfung der bestehenden konjunkturellen Hilfsprogramme, ob diese die Arbeitssituation von Frauen und Männer gleichermaßen begünstigt
- die betriebliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Ausstattung mit technischen Arbeitsmitteln und Fortbildungen, um einen Digital Gender Gap zu vermeiden
- die paritätische Besetzung der politischen Entscheidungsgremien und Kommissionen, damit die Lebenswirklichkeit von Frauen ein stärkerer Bestandteil wirksamer politischer Entscheidungen wird.

Homeoffice

Arbeit zuhause als Zukunftskonzept?

Hanna Kaltenhäuser

Homeoffice im Fokus

„Siemens macht Homeoffice für 140.000 Mitarbeiter möglich“, meldet die Tagesschau im Juli 2020. Der Corona-Shut-Down hat im Jahr 2020 zu einem Digitalisierungs-Schub geführt und bedeutet(e) für viele Arbeitnehmende den Wechsel ins Homeoffice – oft unvorbereitet.

Seit Monaten setzen sich verschiedene Studien damit auseinander, welche Auswirkungen die Arbeit im Homeoffice für Unternehmen und Beschäftigte hat, wie Corona den Arbeitsalltag verändert (IAB Kurzbericht vom Mai 2020), was die Arbeit zuhause für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Mannheimer Studie und Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung/BIB), für die Gesundheit am Arbeitsplatz (DAK) oder die Zeit nach der Corona-Krise (Policy Paper der Uni Konstanz) bedeutet.

Deutliche Zunahme von Homeoffice

Vor der Corona-Krise lag Deutschland bei der Nutzung von Homeoffice mit etwa 12 Prozent im europäischen Vergleich nur im unteren Mittelfeld (Zahlen Eurostat 2020 nach BIB-Studie, S.31). Nach Zahlen des DIW waren es im Mai 2020 etwa 35 Prozent (Konstanz Studie). Hierunter fallen jeweils Arbeitnehmende, die sowohl ganz als auch teilweise zuhause arbeiten. In diesem Zusammenhang wuchs laut DAK-Studie

auch die Nutzung von Telefon- und Video-Konferenzen (von 17 auf 34 Prozent) und Smartphones (45 auf 53 Prozent). Auch einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge nahmen gemeinsame Besprechungen vor Ort deutlich ab, während digitale Kommunikationsformen (Telefon, Video, E-Mail, Messenger) zugenommen haben.

Wer geht ins Homeoffice?

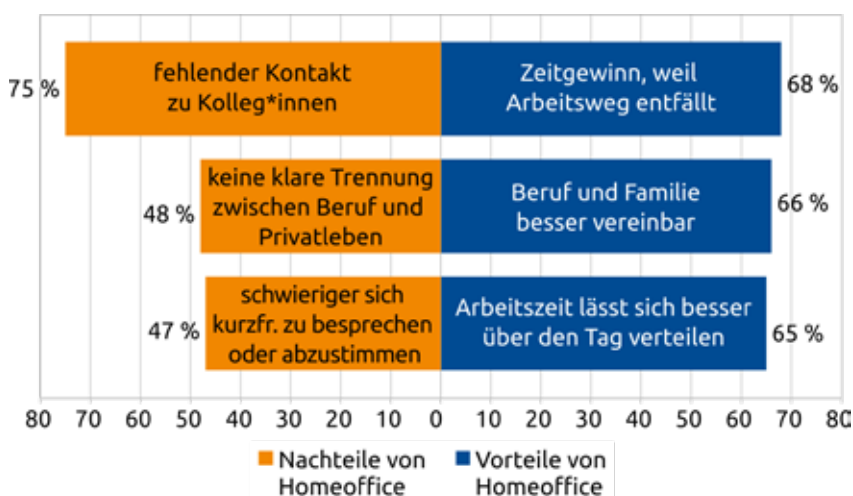
Eine Untersuchung des IAB unter 1.200 Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten im April/Mai 2020 ergab unter anderem, dass Frauen mit 28 Prozent deutlich häufiger ins Homeoffice umzogen als Männer (17 Prozent) und vor allem Menschen aus Querschnittsfunktionen und Verwaltung wechselten.

Digitale Arbeitsmethoden wurden nach einer Umfrage der DAK insbesondere bei Banken und Versicherungen (80 Prozent), IT-Dienstleistungen (75 Prozent) oder in der öffentlichen Verwaltung (72 Prozent) ausgeweitet, während das im Baugewerbe (43 Prozent), Handel (37 Prozent) oder im Gesundheitswesen (29 Prozent) deutlich seltener der Fall war. Schon vor dem Lockdown waren Dienstleistungsberufe im Büro, verbunden mit hoher Qualifikation und hohem Einkommen, typische „Homeoffice-Berufe“, wie Zahlen des statistischen Bundesamts von 2018 belegen (BIB S. 29).

Nachteile

Als Gründe dafür, dass Homeoffice vor März 2020 in nur geringem Umfang genutzt wurde, führen die Beschäftigten in der IAB-Befragung technologische Hürden, starke Präsenzkultur, schwierige Trennung von Beruf und Privatleben sowie die erschwerte Zusammenarbeit mit Kolleg*innen an. Der fehlende Kontakt zu den Kolleg*innen ist bei der Studie der DAK der am häufigsten genannten Nachteil (75 Prozent) im Homeoffice. Laut BIB-Studie „Eltern während der Corona-Krise“ haben Eltern Homeoffice deutlich häufiger genutzt als Personen

Vor und Nachteile von Homeoffice aus Sicht der Beschäftigten



Quelle: DAK (2020, Hrsg.): Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise, Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie, eigene Darstellung.

ohne minderjährige Kinder. Da nur ein sehr geringer Anteil der Eltern eine Notfall-Betreuung in Anspruch nehmen konnte (0,9 Prozent) und gleichzeitig die Quote der Betreuung durch Großeltern von 8,3 auf 1,4 Prozent sank, gab es für viele Erwerbstätige mit Kindern „kaum Erholungszeiten zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit“. Gefragt nach der Zufriedenheit in Familien, gaben fast die Hälfte der Eltern an, sich in der Lockdown-Phase „sehr belastet“ gefühlt zu haben.

Vorteile

Offensichtlich haben die verschiedenen praktischen Erfahrungen und Notwendigkeiten der letzten Monate dennoch dazu geführt, dass diese Hürden und Widerstände zumindest teilweise in den Hintergrund getreten sind – sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Beschäftigten: So sehen jeweils zwei Drittel der Befragten im Homeoffice in einer Studie der DAK den Zeitgewinn durch den Wegfall des Arbeitswegs, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die selbstbestimmte Verteilung der Arbeitszeit als positiv. „Wir haben gesehen, wie produktiv und effektiv das mobile Arbeiten sein kann. Da haben sich einige Vorurteile in Luft aufgelöst“, zitiert tageschau.de einen führenden Siemens-Manager.

Unternehmen und Beschäftigte

In Konsequenz wünschen sich sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte, dass Homeoffice in Zukunft einen größeren Anteil der Arbeitszeit ausmacht. Fragt man die Arbeitnehmenden, wünschen sich zum Beispiel 56 Prozent der 700 Befragten einer Studie der Universität Konstanz zufolge, „auch in Zukunft mindestens teilweise von Zuhause aus zu arbeiten“. Und auch Arbeitgeber*innen plädieren für eine Mischung aus Homeoffice und Büro-Präsenz: Laut Vorstandsbeschluss bei Siemens soll es zum weltweiten Standard

werden, dass mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden künftig zwei bis drei Tage die Woche Zuhause arbeiten können.

Risiken minimieren – vertragliche Regeln helfen

Schon vor Corona war klar: Wenn der Rahmen stimmt, überwiegen bei Homeoffice die Vorteile für die Beschäftigten. So hat eine Studie des WSI festgestellt, dass 46 Prozent der Arbeitnehmenden durchweg gute Erfahrungen machen, wenn Homeoffice vertraglich geregelt ist (WSI Report 54; Januar 2020). Ohne vertragliche Regelung – etwa bei informellen Absprachen – sind es nur 32 Prozent. Laut WSI arbeiten allerdings bisher nur 17 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice auf Basis einer vertraglichen Regelung. Wo Verbesserungen im Sinne der Beschäftigten ansetzen können, zeigt die Konstanz Studie klar auf: 56 Prozent der Befragten gaben an, dass sie im Homeoffice länger als vertraglich vereinbart arbeiten, 60 Prozent beklagen mangelnde Ausstattung mit IT-Hardware wie Laptops oder Bildschirmen, 20 Prozent fühlten sich im Homeoffice einsam und sozial isoliert.

Die Autor*innen der Studie empfehlen deshalb Betriebsvereinbarungen, die Rahmenbedingungen klar definieren (siehe report-info) und Raum für individuell angepasste Regelungen lassen. Dabei sollte die Gefahr von Isolierung oder Überarbeitung zentral im Blick sein. Alle Mitarbeitenden sollten Zugang zu Homeoffice-Arbeitsmöglichkeiten und dazu auch Schulungen für ein gesundes Arbeiten im Homeoffice erhalten. Technische Voraussetzungen für IT-basiertes Arbeiten müssen überall gegeben sein. Damit die Balance zwischen mobilem und stationärem Arbeiten klappt, braucht es außerdem gut ausgebildete und sensibilisierte Führungskräfte, die auch auf Distanz virtuell führen können, so die Forscher*innen.

report-info

Was ist was – Telearbeit, Homeoffice, Mobile Arbeit?



Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) definiert in § 2 VII **Telearbeitsplätze** als „vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten“, die erst dann als eingerichtet gelten, „wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben“.

Nach der Sars-Cov-2-Arbeitsschutzregel des BMAS ist **Homeoffice** eine Form **mobiler Arbeit**, die an beliebigen Orten und eben auch in der Wohnung der Arbeitnehmenden ausgeübt werden kann.

Auch im sog. Homeoffice wird eine Arbeitsleistung in einer definierten Arbeitszeit erbracht. Deshalb gelten hier Regeln des Arbeitsschutzes (Ergonomie, Psychische Belastungen), zur Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz) und es gibt eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beziehungsweise der Arbeitgeberin.

Kulturschaffende

Kreativität braucht Vernetzung

Thomas Krämer

Gedankenspiel

Zu Beginn ein kleines Gedankenexperiment: Stellen Sie sich vor, Sie haben ihre Berufung zum Beruf gemacht. Und das, obwohl Sie nicht viel damit verdienen. Mit ihren jährlichen Einnahmen kommen sie so über die Runden, und wenn es gut läuft, können Sie ein wenig Rücklagen für Ihr Alter bilden. Doch von einem auf den anderen Tag, können Sie dem Beruf nicht mehr nachkommen. Sie haben keine Einnahmen mehr. Essen, Trinken, Miete, Versicherungen und alle anderen Ausgaben müssen Sie aus den Rücklagen bestreiten. Kurz: Sie fallen vollkommen unverschuldet in eine schlimme existenzielle Krise. Schlimmer noch, sie haben keine Möglichkeit mehr, Ihrer Berufung nachzukommen.

So fühlen sich Künstler*innen, Veranstalter*innen und viele andere, die im Verborgenen wirken, wie zum Beispiel Sound- und Lichttechniker*innen, Bühnenbauer*innen.

Hilfen helfen nicht

Am 27. März stellte die Bundesregierung die wirtschaftliche Soforthilfe vor. Nach einigem Kommunikationschaos wurde klar, dass diese Soforthilfe, wie auch die spätere Überbrückungshilfe nur für Betriebskosten verwendet werden darf. In Bayern trat die Corona-Soforthilfe bereits am 19. März in Kraft und wurde am 31. März geändert. Die Änderung stellte unter anderem auch hier klar, dass davon nur Betriebsausgaben gedeckt werden können. Die meisten Ausgaben betreffen bei Künstler*innen jedoch den eigenen Lebensunterhalt. Bis heute sicherten und sichern all diese Programme aber nicht die Ausgaben für

Miete, Lebensmittel oder Kranken- und Rentenversicherung. Eine Katastrophe für fast alle Künstler*innen. Die existenzielle Krise ging unvermindert weiter.

Erst am 19. Mai legte die bayerische Landesregierung ein Hilfsprogramm für Künstler*innen auf. Für maximal drei Monate konnten jeweils maximal 1.000 Euro für den Lebensunterhalt beantragt werden. Leistungen aus der Soforthilfe wurden allerdings angerechnet. Das Programm hilft also nur denen, die keine Soforthilfe beantragt oder weniger als 3.000 Euro Soforthilfe erhalten haben. Durch diese Verrechnung bewertet die bayerische Regierung die Zahlung einer Leasingrate wichtiger, als die Zahlung der Miete. Das Künstlerhilfsprogramm endete im September.

Ist der Lebensunterhalt nicht gesichert, soll Hartz IV beantragt werden. Ein vereinfachtes Antragsverfahren wurde geschaffen. Es läuft noch bis März 2021. In der Praxis wurde dieses Verfahren teilweise verweigert. Vielen fehlt die Kraft für einen Widerspruch. Ohne dieses vereinfachte Verfahren, müssen gegebenenfalls Altersvorsorge oder vorhandenes Betriebsvermögen verkauft werden. Ohne letzteres ist eine Wiederaufnahme der Tätigkeit nach der Krise jedoch nicht mehr möglich. Die Folge: Kunst und Kultur sterben.

Wen hat es besonders betroffen?

Nicht alle Kulturschaffende hat die Krise gleichermaßen getroffen. Darstellende Künstler*innen, Musiker*innen und der Veranstaltungsbereich leiden besonders unter der Krise. Nicht selten hatten sie über Monate hinweg gar keine Einnahmen. Bei bildenden Künstler*innen ist die Lage unterschiedlich. Die Bereiche Medien, Literatur, Design, Raumkunst und Architektur sind geringer betroffen als andere.

Schwierig ist die Situation insgesamt für alle, die in der Regel in der Sommersaison Rücklagen bilden. Vielen ist bis



Foto: Conor Samuel/ Unsplash

heute unklar, wie sie über den Winter kommen sollen. Ebenso hart ist es, wenn alle diversifizierte Einnahmequellen durch die Verbote verloren gegangen sind. Niemand hatte damit gerechnet, dass sich in allen Bereichen gleichzeitig kein Geld verdienen lässt. Aber auf einmal waren neben den Auftritten auch die Zusammenarbeit mit Schulen, Kindergärten, Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Privatunterricht und vieles andere nicht mehr möglich.

Künstliche Alternativen

Auch wenn es aufgrund der existenziellen Ängste nicht einfach ist, sind Kulturschaffende per se kreative Menschen. Viele versuchen deshalb neue Wege zu gehen. Allen voran sind dies digitale Angebote, sofern die Kunst ins Digitale überführt werden kann. Musik lässt sich besser digital verbreiten als beispielsweise artistische Darbietungen.

Neben der direkten Vermarktung gibt es die Möglichkeit, digital Förder*innen zu gewinnen. Hierzu werden Videos vom Üben bis hin zum Geschichtenerzählen aufgenommen, Dinge gebastelt oder designed und an besonders großzügige Förder*innen nach einer entsprechenden Förderdauer postalisch versendet. Die Ausfälle kann das nicht auffangen. Aber das entstehende Taschengeld hilft, weil einfach jeder Euro hilft. Viele erhoffen sich darüber hinaus Wertschätzung und Wahrnehmung, die ansonsten durch das Publikum erfolgt.

All diesen Angeboten haftet jedoch etwas Künstliches an. Das gilt sowohl auf Seite der Zuschauer*innen als auch auf Seiten der Kulturschaffenden. Sie können ein Live-Konzert, eine Darbietung vor oder gar mit dem Publikum, eine Ausstellung oder eine Performance nicht ersetzen.

Hilfen, die helfen

Hilfen, die besser in der existenziellen Notlage helfen, gibt es



Foto: Rob Simmons/ Unsplash

in Baden-Württemberg. Hier können alle Solo-Selbstständigen, auch Künstler*innen, neben den Betriebskosten einen fiktiven Unternehmerlohn in Höhe von bis zu 1.180 Euro pro Monat beantragen. Mit diesem „Einkommen“ können dann die Lebenshaltungskosten bestritten werden.

Ebenfalls wichtig sind erste Veranstaltungen. Auflagenbedingt waren sie bisher meist klein von den Besucherzahlen und groß von der benötigten Fläche. Niemand kann mit solchen Formaten die ausgefallenen Einnahmen ersetzen. Sie mildern bestenfalls die finanziellen Sorgen, nehmen sie aber nicht. Aber sie sind ein wichtiger Hoffnungsschimmer und Kontakt zu Publikum und/oder Käufer*innen entsteht.

Es bleibt zu hoffen, dass der am 14. Oktober bekannt gewordene Plan des Bundeswirtschaftsministers, die Überbrückungshilfe zu verlängern, tatsächlich kommt und dann auch einen fiktiven Unternehmerlohn enthält.

Was hat die Corona-Krise Positives gebracht?

Viele aktiv Betroffene erkennen nichts Positives. Vielleicht ist dazu die existenzielle Krise noch zu akut oder nah. Viele sehen in der Krise ein Brennglas, das die Probleme verdeutlicht, die auch ohne Krise bestehen. Für den

Bereich der Kulturschaffenden sind das die geringe Bezahlung und die damit verbundene mangelnde Alterssicherung, aber vor allem die mangelnde Absicherung gegen Erwerbslosigkeit. Zugleich zeigt sich, wie wichtig die Künstlersozialkasse für deren Mitglieder ist. So müssen sie sich zumindest um ihre Krankenversicherung keine Sorgen machen.

Mit etwas Abstand erkennt man zudem eine positive Entwicklung. Die Vernetzung von Künstler*innen erreicht neue Dimensionen: Sie erheben gemeinsam politische Forderungen und treten füreinander ein. Beispiele hierfür, die sich erst im Zuge der Pandemie gebildet haben, sind die „Initiative Kulturschaffender in Deutschland“, „Künstler! Hilfe! Jetzt!“ oder „#AlarmstufeRot“.

Dieser Artikel basiert auf mehreren Einzelgesprächen mit Künstler*innen, Vertreter*innen von Verbänden und Zusammenschlüssen von Kulturschaffenden sowie Recherche zu Hilfsprogrammen und zur Künstlersozialkasse.



Foto: Rainer Knöpper/ Lizenz Freie Kunst

Helfen ohne Hürden

Philip Büttner

Zwischen Förderung und Kontrolle

Die Jobcenter sind Anlaufstelle für sieben Millionen Arme in Deutschland. Menschen, die den Lebensunterhalt für sich und ihre Familien nicht aus eigener Kraft sichern können, erhalten im Jobcenter Geld und Förderung. Sie erleben dort aber auch Kontrolle und teilweise empfindliche Sanktionen. Im Jobcenter gibt es kreative Bemühungen um Integration, aber zugleich eine Unmenge gesetzlicher Regulierungen, an denen Bedürftige wie Jobcenter-Mitarbeitende mitunter verzweifeln.

Corona verändert Zugang zu Hartz IV

Doch in der Pandemie hat sich einiges geändert. Am 25. März 2020 verabschiedete der Bundestag einstimmig das Corona-Sozialschutzpaket, das den Zugang zur Grundsicherung stark erleichterte. Der Antrag auf Hartz IV wurde vereinfacht, die Vermögensprüfung praktisch abgeschafft, die Wohnungskosten bedürftiger Menschen ohne nähere Überprüfung anerkannt und übernommen, die Sanktionen zwischenzeitlich ausgesetzt. Das alles schaffte im Jobcenter Freiraum für die Bearbeitung vieler neuer Anträge und in der Öffentlichkeit Vertrauen, dass niemand in der Krise ins Bodenlose fällt. Die Regelung wurde bis März 2021 verlängert.



Foto: Thomas Reimer/ Adobe Stock

Daraus lernen für die Zukunft

Die Pandemie verursacht – zumindest befristet – einen Paradigmenwechsel, der vorher nicht denkbar war. Ließe sich daraus auch etwas für die Zeit nach Corona lernen?

Im Rahmen eines bundesweiten Interviewprojektes befragt der kda Bayern derzeit Expert*innen aus der Praxis zum „Jobcenter der Zukunft“ (vgl. facebook.com/KWAESA). Wie zum Beispiel Anette Farrenkopf, Geschäftsführerin des Münchner Jobcenters. Sie würde an manchem vereinfachten Verfahren gern auch künftig festhalten: „Wenn man sich den Grundsicherungsantrag anschaut mit den vielen Unterlagen, dann wäre es schon schön, ein Stück Vereinfachung in die Zukunft zu retten“, sagt sie. Farrenkopf wünscht sich grundsätzlich eine

Entbürokratisierung der komplizierten Rechtsmaterie im SGB II, die viel Zeit und Personal binde. „Wir würden uns lieber stärker um die Integration der Menschen kümmern“, so Farrenkopf.

Ähnlich sieht es Sozialpädagogin Heike Tempel, die im Arbeitslosenzentrum der Diakonie im Münchner Hasenberg Erwerblose berät. „Vielleicht merkt man, dass es für alle Beteiligten leichter wird, wenn ein Antrag auf Hartz IV nicht so eine Riesenhürde ist, wenn dieser zur Abwendung von existenziellen Krisen relativ schnell erst einmal genehmigt wird.“

Klar ist: Auch künftig wird ein Termin im Jobcenter bei niemanden Vorfreude auslösen. Aber das Jobcenter der Zukunft könnte ein Ort sein, an dem Menschen mit weniger Angst und weniger Hürden Hilfe in Anspruch nehmen.

kda
Kirche + Arbeit

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

Impressum

Gudrunstr. 33 | 90459 Nürnberg
0911 43100-227 | kda@kda-bayern.de
kda-bayern.de
Verantwortlich: Dr. Johannes Rehm
Grafiken u. Gestaltung: kda Bayern