

SYSTEMRELEVANT 132

Was genau ein Gender Digital Gap ist und was auf dem Podium des Gleichstellungsforums diskutiert wird, erläutern HSI-Direktorin Johanna Wenckebach und WSI-Expertin Yvonne Lott in einer neuen Podcastfolge.

Marco Herack:

Heute ist Donnerstag, der 23. März 2023. Willkommen zur 132. Ausgabe von Systemrelevant. Wir sind heute zu dritt und ich begrüße Johanna Wenckebach.

Johanna Wenckebach:

Hi.

Marco Herack:

Du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts, und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und Yvonne Lott, hallo.

Yvonne Lott:

Hallo.

Marco Herack:

Du bist die Leiterin des Referats Geschlechterforschung am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut, also dem WSI an der Hans-Böckler-Stiftung. Und wir wollen uns heute, nehme ich mal vorweg, bevor wir zum Rest der Anmoderation kommen, mit dem Gleichstellungsforum befassen und seinen Inhalten. Johanna, ganz kurz, das Gleichstellungsforum, was ist denn das?

Johanna Wenckebach:

Das Gleichstellungsforum, das ist ein wunderbares interdisziplinäres Forum, das ganze lange in der Tradition schon des WSI der Hans-Böckler-Stiftung steht und inzwischen auch gemeinsam mit dem HSI, also unserem arbeits- und sozialrechtlichen Institut organisiert wird, was ich unheimlich fantastisch finde, weil es einfach interdisziplinär gerade im Bereich Gleichstellung so viel zu diskutieren gibt. Dieses Jahr ist es am 2. und 3. März in Berlin. Wir sind tatsächlich schon ausgebucht. Sogar übergebucht. Deswegen können wir eigentlich keine weiteren Gäste mehr einladen. Aber hoffen natürlich, dass Debatten, die daraus hervorgehen, trotzdem aufgegriffen werden. Und freuen uns wirklich sehr auf ein total spannendes Programm. Dieses Jahr ist das Thema Geschlechtergleichheit durch digitale Transformation, Fragezeichen. Wir beginnen logischerweise mit den super spannenden Daten, die Yvonne Lott zusammengetragen hat. Zu denen sie sicher auch gleich was sagen wird. Wo es eben um die Facetten von Digitalisierung und Geschlechterungleichheit geht. Und dann schauen wir uns in Panels jeweils interdisziplinär die großen Themen an, die eben Digitalisierung und Geschlechtergerechtigkeit betreffen. Zum Beispiel ein Panel, dass ich mit Geschlechterungleichheit in der Plattformarbeit beschäftigt. Ja, eine ganz digitale Form des Arbeitens, haben wir auch schon oft zu gepodcastet, Marco, du und ich. Und das hat natürlich auch eine Geschlechterdimension. Da wird zum Beispiel Doktorin Ulrike Spangenberg eine Sneak Preview für

ein Gutachten geben, das sie für das HSI gemacht hat, wo es um Equal Pay in der Plattformarbeit geht. Und die beiden Forscherinnen, die für die Böckler-Stiftung die Reinigungsarbeit, die über Plattformen vermittelt wird, untersucht haben, und damit genau der Aspekt von Plattformarbeit mal hervorgehoben wird, in diesem Panel, der ganz gerne in der großen Medienaufmerksamkeit, die ja beispielsweise die Rider bekommen, gerne ausgeblendet wird. Was ja wieder typisches Symptom auch für Geschlechterungleichheit ist, dass eben die Plattformarbeit, die überwiegend von migrantischen Frauen gemacht wird, komplett unsichtbar ist und auch viel weniger debattiert und untersucht wird. Es geht natürlich um familien- und gesundheitsgerechte Arbeitszeit. Ich denke, darüber sprechen wir gleich auch intensiv hier, weil das einfach immer ein ganz großes Gleichstellungsthema ist. Und passend zu den Daten und der Forschung von Yvonne, Qualifizierung als Schlüssel. Dazu wird es ein Panel geben. Auch jeweils mit gewerkschaftlichen Expert*innen. Und abends diskutiert Betti Kohlrausch, die natürlich als Direktorin des WSI auch mit eingeladen hat zu dem Forum, gemeinsam mit Yvonne und mir, mit Teresa Bücken, Arbeitszeit als Machfrage. Und Teresa Bücken wird aus ihrem Buch vorlesen, bin ich sehr gespannt, das mit ihr gemeinsam zu diskutieren, auch in unserem wissenschaftlichen, aber auch gewerkschaftlichen Kontext. Wir schauen natürlich uns Algorithmen an. Unsere letzte Podcast-Folge hat sich damit befasst.

Und natürlich hat das auch eine Genderdimension, die wir debattieren wollen und zu der wir uns Forschung anhören wollen. Datenbasierte Diskriminierung ist ganz wichtig. Und auch die Frage, wie Betriebsrätinnen und Betriebsräte zum Beispiel auf Automatisierungsprozesse und die damit zusammenhängenden Genderfragen agieren. Und ich freu mich dann sehr da drauf, dass wir abschließen mit einer Podiumsdiskussion, wo unter anderem Nicole Bauer von der FDP-Bundestagsfraktion dabei sein wird und bei der FDP, in FDP-geführten Ministerien sind ganz wichtige Reformvorhaben im Bereich auch der Geschlechtergleichstellung, zum Beispiel die AGG-Reform, anhängig. Und Ferda Ataman wird dabei sein, Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Und ich bin sehr gespannt, was wir da diskutieren zu dem Stand der eigentlich großen Vorhaben der Bundesregierung im Bereich der Geschlechtergleichstellung, auf die wir sicherlich jetzt im Detail auch noch zu sprechen kommen. Quasi schon ein Überblick über das, was wir hier auch besprechen wollen. Und vieles, wo sicherlich das Forum nicht das Ende von Diskussion und Forschung ist und Rechtspolitik, sondern eine Wegmarke ist, wo viel dann weitergearbeitet werden muss, politisch und auch in der Forschung.

Marco Herack:

Wir werden euch das Programm auch verlinken. Noch eine Sache, du hast grad gesagt, das ist schon ausgebucht. Internet-Streaming? Irgendwas in der Hinsicht?

Yvonne Lott:

Es ist eine komplette Offline-Veranstaltung. Es war auch ein Risiko, nach der Pandemie das zu machen, aber wir sind komplett offline. Und wir haben 198 Anmeldun-

gen, habe ich heute gesehen. Es kommen natürlich auch immer viele nicht. Also ich glaube, die ÖA rechnet, oder Veranstaltungsorganisation rechnet immer mit so einem Viertel, das nicht aufschlägt in Berlin. Aber wir sind ... aber genau, es gibt nichts zu streamen. Nichts.

Marco Herack:

Gut, das ist schade. Aber deswegen haben wir ja den Podcast zum Glück. Sodass wir zumindest ein bisschen berichten können. Und vielleicht ergeben sich ja dann danach auch noch mal ein paar Erkenntnisse, die wir dann auch hier besprechen werden. Und für nächstes Jahr könnt ihr euch ja dann schon mal vormerken, wenn irgendwo das Gleichstellungsforum auftaucht, gleich buchen und nicht abwarten.

Johanna Wenckebach:

Genau. Und vielleicht brauchen wir dann auch einen größeren Raum demnächst. Und das Schöne ist ja, dass die ganzen Forscherinnen und Forscher, die da sind, natürlich auch Sachen publizieren. Also da kann man auch viel nachlesen, wenn einem da insbesondere etwas interessiert und was da politisch diskutiert wird, wird hoffentlich auch sichtbare Folgen nach dem Forum haben.

Marco Herack:

Und wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach an uns senden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach). Und Yvonne hat sich von Twitter verabschiedet. Wenn euch der Podcast gefällt, freuen wir uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute, na ja, wir haben es ja schon gesagt, über das Gleichstellungsforum unterhalten. Aber auch über Themen, die dort besprochen werden. Und Yvonne, eines dieser Themen das ist als Begriff das Gender Digital Gap. Kannst du mir da kurz weiterhelfen, was das ist? Ich kenne ja bisher nur das Gender Pay Gap.

Yvonne Lott:

Genau. Also den Gender Pay Gap kennen eigentlich alle. Da wird ja auch jedes Jahr immer ordentlich berichtet. 18 Prozent in diesem Jahr, wie auch im letzten Jahr, also haben wir keine Bewegung. Sind immer noch Schlusslicht oder eins der Schlusslichter im europäischen Vergleich in Deutschland.

Johanna Wenckebach:

Oh, Mann.

Yvonne Lott:

Genau. Also auch da müssen wir drüber reden. Das ist so eine alte Ungleichheit, wenn man so will, zwischen den Geschlechtern. Es gibt aber eben auch neue, die

vor allen Dingen durch die digitale Transformation entstehen. Und das ist eben zum Beispiel der Gender Digital Gap. Und was ist der Gender Digital Gap? Der sagt, in welchem Ausmaß Frauen und Männer Zugang zu Technik haben, zu digitalen Technologien am Arbeitsplatz, inwiefern sie die nutzen, auch als Machtressourcen, um zum Beispiel auf dem Arbeitsmarkt aufzusteigen. Also nicht nur einfach nur User, Nicht-User und ich kann damit aber nichts anfangen, karrieremäßig. Sondern wirklich, ich krieg diese Sachen zur Verfügung gestellt und ich nutze die Technologien, um dann eben auch wirklich dann auch in eine Führungsposition zu kommen oder eben halt sonst aufzusteigen im Betrieb oder mich woanders hinzubewerben, um dann da besser zu verdienen. Das ist so das, was der Gender Digital Gap umfasst. Und es gibt Forschung teilweise dazu. Aber nicht wirklich vollumfänglich für Deutschland. Und darum habe ich mir mal das Nationale Bildungspanel geschnappt, wenn man so möchte. Also die Daten, die sind vor der Pandemie erhoben worden, 2019, 2020. Das muss man noch so dazu sagen. Und die haben relativ detailliert abgefragt, welche Software am Arbeitsplatz benutzt wird. Aber auch zu Einschätzung, wie schätzt man denn so die eigenen Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt ein. Fühlt man sich gut vorbereitet auf die Digitalisierung, auf die digitale Transformation? Und das habe ich mir für Frauen und Männer getrennt angeguckt. Also ich habe mir angeguckt, gibt's da Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Und, das find ich auch ein wichtiger Punkt, und da sind wir dann auch bei den Arbeitszeiten, über die wir auch schon kurz gesprochen haben, welche Rolle spielt Teilzeit dabei. Und die Ergebnisse ganz kurz: Je fortgeschrittener die Softwareanwendung ist am Arbeitsplatz, desto eher nutzen Frauen diese Software nicht. Also man kann auch es so sagen, je höher die Stufe der digitalen Transformation ist, desto eher sind Frauen abgehängt. Das ist ein Ergebnis.

Und dieser Gap, also wenn wir das jetzt als der Gender Digital Gap bezeichnen wollen, dann übersetzt der sich tatsächlich auch in dieser Einschätzung über die eigenen Berufschancen. Also Frauen fühlen sich tatsächlich schlechter vorbereitet auf die digitale Transformation oder auf den Umgang mit digitalen Technologien. Und sie nehmen auch weniger Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt wahr als Männer. Und wenn wir uns das jetzt noch mal für die Teilzeit angucken, das ist interessant, weil dieser Nachteil, den Frauen haben, den haben vor allen Dingen Frauen in Teilzeit. Also grade Frauen in Teilzeit nutzen fortgeschrittene Computerprogramme weniger. Die nutzen alleine schon Computer tatsächlich weniger als Frauen in Vollzeit. Und Frauen in Teilzeit nehmen auch eher, nehmen schlechte Berufschancen für sich wahr in einem digitalisierten Arbeitsmarkt, als jetzt Frauen in Vollzeit oder eben auch Männer in Vollzeit oder Teilzeit. Also das ist so das, was ich mir in diesem Report anschau. Und das deutet natürlich auch darauf hin oder das zeigt einmal mehr, dass grade mit der Teilzeit eben wirklich ein Problem verbunden ist. Es ist einfach häufig ein Stigma, es ist nicht nur ein Hemmnis für die Karrieren, das wissen wir ja, dass eben Teilzeit ein karrierehemmender ... also ein Hemmnis ist für wirklich, ich komm im Beruf weiter. Sondern es scheint tatsächlich auch so zu sein, dass Teilzeit auch ein Hindernis ist, um wirklich den Anschluss an die digitale

Entwicklung zu bekommen. Also da ist das Risiko da, dass grade die Teilzeitbeschäftigten abgehängt werden.

Marco Herack:

Aber weiß man denn, warum? Also warum sie weniger Zugang zu dieser Software und Technik und so weiter haben?

Yvonne Lott:

Also es liegt halt generell einfach an diesem Stigma, was mit Teilzeit verbunden ist. Also wir wissen ja zum Beispiel, Teilzeitbeschäftigte werden auch seltener weitergebildet als Vollzeitbeschäftigte. Die werden dann häufig dann, sobald dann eben ... das ist ja tatsächlich auch in erster Linie bei Frauen so, die dann halt aus Vereinbarkeitsgründen dann eben auf Teilzeit wechseln von Vollzeit. Die werden dann häufig auch in so Jobs reinselektiert, wenn man so will, die dann eben auch einfach weniger anspruchsvoll sind. Wir haben mal Interviews geführt, da hieß es ja dann die „Luschen-Sachbearbeitung“. Das können dann noch Teilzeitbeschäftigte machen. Und die werden dann in solchen Jobs, werden sie dann eben auch einfach weniger tatsächlich weiterqualifiziert.

Und der Report, also meine Zahlen, deuten halt auch an, nicht nur das, sondern sie haben tatsächlich auch eben ein Nachteil bei der Techniknutzung. Und das erklärt sich eben damit, dass auch grade in diesen technischen Berufen, das sind halt einfach auch typische Männerberufe, also da kommt halt auch dieser Dreiklang, Technik ist Männlichkeit, ist Macht. Also das zieht sich so durch alles durch. Und diese Berufe sind tatsächlich typische Männerberufe mit so einer stark verwurzelten Kultur der langen Arbeitszeit. Und es muss Vollzeit gearbeitet werden. Es muss auf Überstunden gearbeitet werden. Und gerade da ist es natürlich dann total problematisch, wenn dann eben Beschäftigte ihre Arbeitszeiten reduzieren. So. Und da ist dann das Stigma besonders groß. Und die scheinen dann tatsächlich eher dann selbst innerhalb dieser Berufe dann in Jobs zu arbeiten, zum Beispiel dann in zwar, die sind zwar in Ingenieursberufen, also oder im Ingenieurssektor, sagen wir mal, oder IKT-Sektor, aber arbeiten dann da in der Projektassistenz oder im Projektmanagement. Also sozusagen eher so Soft Skills. Wo man dann aber auch mal gut Teilzeit arbeiten kann. So. Also so wird das oft miteinander verbunden.

Marco Herack:

Das klingt so ein bisschen wie eine Fortsetzung von Care-Arbeit, nur im digitalen Bereich.

Yvonne Lott:

Was meinst du?

Marco Herack:

Ja, also dass Frauen sich halt kümmern müssen und so weiter. Und die Dinge dann hintendran zusammenhalten, während die Männer da vorne den großen sonst was machen.

Yvonne Lott:

Ah, du meinst innerhalb der IKT? Ja.

Marco Herack:

Genau. Und dann so eine ähnliche Funktion halt jetzt auch wieder im digitalen Bereich.

Yvonne Lott:

Ja, spannend. Ja, könnte man so übersetzen oder halt so die Parallele ziehen. Ja.

Johanna Wenckebach:

Und gleichzeitig spielt ja Sorgearbeit auch noch eine reelle Rolle. Also jenseits des Bildes, was irgendwie Möglichkeiten angeht, was Teilzeit angeht. Aber ich würde gerne später noch mal auf das Arbeitszeitthema zurückkommen und jetzt noch mal kurz den Aspekt benennen, dass natürlich, wenn Qualifizierung ein Schlüsselthema ist und wir haben einfach immer noch ganz oft das Phänomen, dass Qualifizierungen überhaupt nicht auf Teilzeit ausgelegt sind, und damit Teilzeitbeschäftigte einfach nicht reinkommen in die entscheidenden Programme. Und ich find aber diese Abwertungsmechanismen, die du beschreibst, und die ja auch in der soziologischen Forschung beschrieben werden, Machtaspekt in Bezug auf Technologie, also wer gestaltet Technologie. Und das ist mit meiner juristischen Brille total relevant zum Beispiel auch für die Frage Diskriminierung durch Algorithmen, macht Technik irgendwas besser, weil sie neutraler ist? Und da wird dann gerne in den juristischen Debatten ausgeblendet, dass Menschen, und zwar Menschen in vorhandenen Machtstrukturen, Technik programmieren und gestalten. Und das find ich sehr spannend, also deine Daten insgesamt, Yvonne, aber auch diesen Aspekt: „Toy for Boys“ hast du den Artikel genannt. Das find ich wirklich super wichtig. Dazu haben wir ja auch einen Vortrag dann auf dem Forum. Vielleicht kannst du das noch mal erklären, diesen Aspekt, weil ich halte ihn wirklich nicht nur für dieses Gender Digital Gap, sondern auch für Fragen Recht, Technik und Macht super relevant.

Yvonne Lott:

Genau, also „Toy for the Boys“ ist ein Titel eines Unterkapitels in dem Report. Und das habe ich geklaut. Also das habe ich mir nicht ausgedacht, das habe ich entnommen. Das ist ein Zitat eigentlich von einer Wissenschaftlerin. Also es gibt ganz viele Studien, also auch feministische Technikstudien, die sich genau mit diesem Thema beschäftigen. Und die eben ziemlich klar aufzeigen, dass es eben diesen Dreiklang gibt. Also dass halt Technik typischerweise mit Männlichkeit verbunden wird. Also das kommt zum Beispiel in diesem Ausdruck oder in diesem Spruch ganz

gut raus, der so abfällig ist: Technik ... oder Frauen und Technik? Technik wird gedacht oder wird verbunden mit Männlichkeit. Und in einer patriarchal organisierten Gesellschaft, in der wir leben, ist natürlich dann eben auch Männlichkeit mit Macht verbunden.

Johanna Wenckebach:

Analog Einparken können oder so was.

Yvonne Lott:

Genau.

Johanna Wenckebach:

Und dann wahrscheinlich auch so eine Self-fulfilling Prophecy, von wegen, den Mädchen wird schon gesagt, das könnt ihr nicht, das ist für die Jungs.

Yvonne Lott:

Genau.

Johanna Wenckebach:

Und die Selbstwahrnehmung zieht sich dann durch im eigenen beruflichen Bildungs- und beruflichen Werdegang.

Yvonne Lott:

Genau. Und eben halt auch letztlich und wird eigentlich noch mal auch bestätigt und verstärkt und reproduziert durch die Technikentwicklungen selbst. Weil eben auch diese Forscherinnen, die in diesem feministischen Technikstudien unterwegs sind, die betonen eben auch, dass auch so Geschlechterstereotype, also Vorstellungen darüber, was die männliche Natur und die weibliche Natur ist, und so weiter, mit so Naturbegriffen arbeiten, müssen wir ja eh schon solche Ohren kriegen und in Habachtstellung sein, weil es ist natürlich immer hochproblematisch, biologistisch zu argumentieren. Aber eben diese Technikentwicklung geht eben genau auf das rein, was wir als natürlich männlich, natürlich weiblich sehen. Also da werden dann irgendwelche Designer, das sind dann eben in erster Linie Männer, die da diese Technik gestalten, die darüber entscheiden, welche Technik wird jetzt eigentlich gemacht. Für wen? Wer sind die User? Sind das Frauen? Sind das Männer?

Je nachdem, welche User-Gruppe im Kopf der Entwickler ist, wird dann eben die Technik so oder so gemacht. Also halt eher für Frauen, was man sich so vorstellt, wie Frauen sind. Eben weiche Technologie ist es dann vielleicht. Harte Technologie, das ist dann eher für die Männer, komplexe Technologie, die dann halt auch komplizierter sind, die ist dann auch eher mit Männlichkeit verbunden. Also diese Geschlechterstereotype und diese traditionellen Vorstellungen, wie Frauen und Männer sind und was sie tun und was sie nicht tun und was sie interessiert und was sie nicht interessiert, das kommt halt in die Technik rein. Das wird dann genutzt und reprodu-

ziert dann eigentlich auch diese Geschlechterstereotype wieder dann im Alltag. Also es ist dann halt wirklich, es wird dann so rückgekoppelt. Und das ist ein ganz großes Thema, dass eben Technik nicht neutral ist so. Und das ist eben das, was häufig gedacht wird, aber Technik wird eben gemacht, und es ist eben eingebettet in Machtverhältnisse, die wir in Gesellschaft haben. Und wir haben halt eben eine patriarchale Gesellschaft. Und da ist dann eben der männliche Blick in der Technikentwicklung dann dominant.

Johanna Wenckebach:

Um noch mal diesen intersektionalen Bezug aufzumachen. Wir haben auch eine rassistische Gesellschaft. Und wahrscheinlich treffen diese Analysen, auf die du da Bezug nimmst, und die du auch beschreibst in deinem Report zu Technologie und Macht natürlich, und Stereotype genauso, auch auf Technik und Rassismus zu. Und deswegen finde ich das wirklich unheimlich wichtig, das in den Blick zu nehmen bei diesen Digitalisierungsdebatten. Und das eben auch zu nehmen für zum Beispiel die Ausgestaltung von Antidiskriminierungsrecht. Ich mein, wir hatten grade dieses tolle Urteil vom Bundesarbeitsgericht, über das wir uns alle gefreut haben in der feministischen arbeitsrechtlichen Community, wow, ein Meilenstein bei der Durchsetzung von Entgeltgleichheit. Eine Frau, die nach Jahre langem Prozessieren gewonnen hat gegen ihren Arbeitgeber, der ihr jetzt 14.000 Euro Lohn nachzahlen muss. Das ist das, was sie weniger bekommen hat als ihr männlicher Kollege. Die Frau ist erst mal in Tränen ausgebrochen. Ich finde, dieser ganze Fall zeigt, wie unheimlich schwierig es ist, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Ein Antidiskriminierungsrecht, das darauf angelegt ist, dass Menschen sich als Einzelpersonen in dem Machtverhältnis Arbeit sich ihrem Arbeitgeber gegenüberstellen, gehen ihn prozessieren, das wollen die wenigsten aus verständlichen Gründen machen. Es fehlen irgendwie kollektive Handlungsmöglichkeiten. Und oft ist es eben so, dass das Recht noch sehr wenig in der Lage ist, diese Art von Machtstrukturen, Stereotype, diese ganze Wirkung, die eben, wie du in deinem Bericht zeigst, Yvonne, definitiv Auswirkungen auf Gleichstellung in der Arbeitswelt hat, aber das Recht ist irgendwie sehr schlecht da drin, das zu erfassen. Und deswegen kann man sich sehr schlecht dagegen wehren. Und deswegen ist es so wichtig, von Anfang an präventiv das in den Blick zu nehmen.

Und wir sind jetzt eben in einer Phase, wo Digitalisierung reguliert wird. Wir haben eine Verordnung zur künstlichen Intelligenz, die gerade in Europa auf den Weg gebracht wird. Das wird das grundlegende Regelwerk in allen europäischen Ländern zum Einsatz von künstlicher Intelligenz sein. Wir diskutieren in Deutschland immer noch den arbeits- und sozialrechtlichen Rahmen für digitale Transformation. Und hinterher zu sagen, Diskriminierung ist verboten, und wer will, kann ja klagen irgendwie gegen seinen Arbeitgeber. Das wird nicht funktionieren. Sondern es muss, wenn in den Betrieben diese Technik ausgerollt wird, wenn es jetzt darum geht, Weiterbildung zu fördern, wenn es darum geht, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu reformieren, Entschuldigung, ich habe die ganze Zeit davor AGG gesagt,

da ist das Gesetz, das ich meinte, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, dass ich die Bundesregierung vornehmen will, zu reformieren. Dann muss man von Anfang an diesen Blick auf Technik haben, wie du ihn in dem Bericht und jetzt grade auch beschrieben hast, weil hinterher wird es arbeitsrechtlich wirklich kaum möglich sein, diese Art von Auswirkung von Stereotypen als einzelne zu beweisen, um dann gegen Ungerechtigkeiten, die daraus folgen, vorzugehen.

Marco Herack:

Ja, aber Johanna, selbst, wenn du das beweisen kannst, ist ja ein Fakt, dass der Zeitaufwand, der dahintersteht und vielleicht auch das finanzielle Risiko, was man dann wieder eingehen muss, wo dann einfach so auf der Gegenseite so eine Institution, also ein Unternehmen sitzt, das halt im Tagesbetrieb so mitmacht, während man als Einzelperson von so einem Gerichtsprozess ...

Johanna Wenckebach:

Richtig.

Marco Herack:

... ja teilweise auch wirklich okkupiert wird. Und über Wochen lang sich damit beschäftigen muss. Wenn er sich dann über Jahre zieht. Also das ist ja eigentlich auch ... also da geht's ja nicht nur um Machtstrukturen, sondern da geht's auch einfach um den Faktor Zeit, ganz simpel. Wer hat welche Möglichkeiten?

Johanna Wenckebach:

Ressourcen. Ja.

Marco Herack:

Ganz simpel. Ist ja irre, überhaupt den Gedanken zu haben, die einzelne Person könnte sich da dann dauerhaft durchsetzen. Viele werden einfach sagen, nö, mach ich nicht. Lieber das Geld annehmen - fertig.

Johanna Wenckebach:

Genau. Und je marginalisierter die Person insgesamt ist, umso geringer sind die Ressourcen, um Recht gegen Diskriminierung und diese Art von Benachteiligung im Arbeitsleben ... sozusagen, um da gegen vorzugehen. Und diese Benachteiligung, natürlich sind das Persönlichkeitsrechtsverletzungen. Es geht sozusagen um Fragen der Würde. Aber es geht auch um harte ökonomische Folgen. Also diese Digital Gender Gap, da geht's ja darum, wer macht die sicheren, gut bezahlten Jobs der Zukunft? Wessen Arbeitsplatz bleibt in der digitalen Transformation erhalten? Wessen Arbeitsplatz wird abgewertet? Daran hängt die Frage, ob man in Rente gehen kann. Und natürlich auch unterschiedliche Möglichkeiten, zum Beispiel Familie und Beruf zu vereinbaren. Und all das sind ja ganz harte ökonomische und soziale Folgen, die an diese Art der Ungleichbehandlung geknüpft sind. Sodass es nicht nur

um Wohlfühlfragen geht, wie es da ganz gerne auch dargestellt wird von Gegner von Gleichstellungsrechten.

Marco Herack:

Ja, und die Unternehmen rechnen das ja. Die sagen dann, 10 Prozent klagen, das kostet mich soundso viel. Die anderen klagen nicht. Das lohnt sich für mich.

Johanna Wenckebach:

Richtig. Und ich weiß nicht, ob das nicht kurzfristig ist, weil es ja durchaus einen heftigen Fachkräftemangel grade auch in IT-Bereichen gibt. Und das wollte ich Yvonne sowieso noch mal fragen, also ändert sich da was in den Bereichen, wo so händeringend gerade IT-Expert*innen gesucht werden, was die Einstellung von Unternehmen angeht, zum Beispiel sich Frauen stärker zu öffnen, in dem sie gezielt angesprochen werden, in den Strukturen verändert werden? Oder ist so was Wunschdenken? Hast du das untersucht?

Yvonne Lott:

Nee, das habe ich nicht untersucht. Und das müsste man tatsächlich auch, glaub ich, die Praktikerinnen, die dann bei uns auf dem Gleichstellungsforum sind, auch fragen, wie deren Wahrnehmung in den einzelnen Branchen ist. Also dafür sind ja auch immer so Veranstaltungen ja auch für uns total gewinnbringend, weil wir ein bisschen mit der Praxis in Dialog kommen und dann auch mal nachfragen können, sag mal, wie ist denn das bei euch? IKT-Sektor, bewegen sich da die Unternehmen und versuchen jetzt auch gezielt, die Frauen eben zu gewinnen und jetzt auch eben gegen die Stigmatisierung von Teilzeit anzugehen. Also was wir auf jeden Fall haben, also ich meine, wir haben eine digitale Transformation ja jetzt auch nicht seit gestern. Und wir haben ja auch den Fachkräftemangel jetzt auch schon eine Weile. Jetzt auch nicht super lang, aber halt schon eine Weile. Und der Frauenanteil in den technischen Berufen ist natürlich immer noch gering. Also es ist jetzt nicht so, dass wir da eine eklatante Zunahme bekommen haben. Und das Problem an dieser ganzen Geschichte, wie Gesellschaft Technik denkt und Technik konstruiert und eben mit Männlichkeit verbindet, das ist ja so, dass Frauen sich ja schon viel früher ... also das Problem fängt ja früher an teilweise. Es fängt ja nicht erst an, wenn die im IKT-Beruf sind oder im Ingenieursberuf und dann merken sie halt, also anekdotische Evidenz, die Cousine von meinem Mann, die überlegt jetzt wirklich, die ist im Tunnelbau, die überlegt jetzt wirklich, die Branche zu wechseln, weil sie mit dieser Diskriminierung, da hat sie halt keinen Bock mehr drauf, jeden Tag da irgendwie da gegen Windmühlen zu kämpfen so. Also das ist natürlich eine Sache. Aber es fängt ja teilweise schon viel früher im Lebensverlauf an, dass erst mal sich die Frauen gar nicht für solche Berufe entscheiden, technische Berufe, weil es halt ihnen nahegelegt wurde, Technik ist ja eher für die Männer und nicht für die Frauen. Oder es fängt dann eben halt schon teilweise dann eben spätestens nach dem Studium an, dass sie sich dann doch entscheiden so, ah, nee, dann mach ich ... habe ich zwar einen Ingenieursberuf, aber ich geh dann doch vielleicht eher dann innerhalb des

Ingenieursberufs dann eher in so Projektmanagement, in solche Sparten dann, in solche Jobs, wo ich dann vielleicht auch eher Vereinbarkeit hinkriege. Also ich glaube, das ist bei der Berufswahl dann auch immer entscheidend, da wird halt schon im Vorfeld viel antizipiert. Darum, der dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, der ist ja super. Der hat ja zum Thema Digitalisierung und Geschlechtergleichheit. Und die haben ja auch ganz viele Empfehlungen auch in Sachen Qualifizierung und Weiterbildung. Und ein wichtiger Punkt ist da einfach auch die frühkindliche Bildung. Also man muss halt einfach schon sehr früh anfangen und diese Technikvermittlung eben sehr früh starten und eben halt diesen, immer noch diesen Dreiklang oder diese Verbindung von Technik und Männlichkeit aufbrechen so. Darum geht es gesellschaftlich, denk ich.

Johanna Wenckebach:

Gebt den Girls auch mal coole Toys, ...

Yvonne Lott:

Genau.

Johanna Wenckebach:

... mit denen sie schon, wenn sie klein sind, irgendwie merken, dass das auch was für sie ist. Und spannend ist und ich glaube, da wird auch ganz viel immer noch völlig unbewusst reproduziert, wirklich schon bei den Kindern in der Schule. Und also zu der Frage mit, wie verhält sich das mit dem Fachkräftemangel, habe ich schon eine These. Und da könnte man dann auf das Beispiel Arbeitszeit zurückkommen. Weil was ich irgendwie wahrnehme auf der Arbeitgeberseite bei Digitalisierungsdebatten ist, dass sie eben sagen, ja, wir müssen jetzt das Arbeitszeitrecht ändern. Weil in Zeiten der Digitalisierung ist es ja überholt, dass es irgendwie so was wie eine Ruhezeit gibt und Arbeitstage, deren Länge gesetzlich begrenzt ist, weil alles ist ja rundum die Uhr und immer da. Und außerdem wird dann das eben sehr stark so als eine Art von Freiheit und Autonomie verkauft. Insbesondere immer kommuniziert auch mit Blick auf, das ist doch Vereinbarkeit.

Und das ist was, was von den Arbeitgebern kommt, es ist doch Vereinbarkeit, wenn man nachmittags ein bisschen Sorgearbeit machen kann und die Freiheit dazu hat, und dann aber muss es ja wohl möglich sein, noch bis 23 Uhr ein paar E-Mails zu schreiben, ohne, dass man dann gleich am nächsten Morgen irgendwie später anfangen muss. Das ist für mich nicht wirklich so eine echte Idee von, wir wollen das Arbeitskräftepotenzial von Frauen heben und sie nicht einfach nur dabei auszunutzen und sagen, macht halt irgendwie 15-Stunden-Tage in einer Kombination aus Sorgearbeit, die natürlich nicht als Arbeit definiert ist, das hätte jetzt Betti Kohler gesagt, die leider hier nicht dabei sein kann, aber sondern es wird irgendwie so versucht, alles so in einen Tag zu quetschen, um eben doch noch dieser Vollzeitnorm gerecht zu werden und dann mit Unterbrechung. Und ich habe eher den Eindruck, dass es zulasten von Beschäftigten geht und es nicht wirklich darum geht,

echt Vereinbarkeit zu ermöglichen, um eben Menschen mit Sorgepflichten für diese Branchen, für diese Berufe und diese Art von digitalisierter Arbeit zu gewinnen.

Yvonne Lott:

Ja, es ist interessant. Weil man könnte jetzt auch sagen, okay, wir haben Digitalisierung, wir haben viele Prozesse, Arbeitsprozesse, die sind digitalisiert. Die sind auch vielleicht automatisiert. Das sind Zeitersparnisse. Und wir können ja auch alle kürzer arbeiten. Aber das Kapital, wenn man es jetzt mal ein bisschen ... ich habe gestern den Podcast „Wohlstand für alle“ gehört, darum bin ich jetzt so ein bisschen gerade auf dieser Schiene so, aber also die Arbeitgeber haben da ja anscheinend kein Interesse daran, zu sagen, ach so, ja, die Produktivität ist super so. Wir haben eigentlich Zeitersparnisse, also arbeitet doch alle mal kürzer und habt wirklich eine Vereinbarkeit. Und ich stimme dir total zu, Johanna, dieses Vereinbarkeitsargument ist doch einfach ein Scheinargument.

Also wer wirklich denkt, dass es eine prima Vereinbarkeit ist, irgendwie am Nachmittag Sorgearbeit zu leisten, dann die Kinder, also das Essen für die Kinder zu machen und die Kinder ins Bett zu bringen und dann noch sich an den Schreibtisch zu setzen, weil wirklich was abgearbeitet werden muss, und nicht nur so, ach ja, ich mach mal so ein paar E-Mails oder so, das ist doch Hanebüchen. Und ich habe von einem Kollegen eine Grafik geschickt bekommen, die hat die BA veröffentlicht, und da ist so ein Tag von Eltern grafisch dargestellt, wie sich das so vorstellen. Und danach würdest du dann, liebe Johanna, dann von 18 Uhr bis 19.30 Uhr im Fitnessstudio sein. Und von 19.30 Uhr bis 22.30 Uhr noch arbeiten. Wann du da isst und wann du vom Fitnessstudio nach Hause fährst und ...

Johanna Wenckebach:

Und ob vielleicht das Kind nicht einschläft, das ich ins Bett bringen soll.

Yvonne Lott:

Frag mich nicht. Frag mich nicht, wo das drin ist so. Aber die haben halt wirklich grafisch dargestellt und den Tag in Scheiben geschnitten, mit so Slots, wo du wirklich einfach die Zeit, also eigentlich die Zeit, deine Lebenszeit ist komplett ökonomisch, effizient genutzt so.

Johanna Wenckebach:

Sogar Capacity Building, was deinen gesunden Rücken angeht, ...

Yvonne Lott:

Ja, genau. Genau.

Johanna Wenckebach:

... um weiter zur Verfügung zu stehen.

Yvonne Lott:

Genau.

Johanna Wenckebach:

Ah, komm ich leider nicht zu.

Yvonne Lott:

Genau. Genau, genau.

Marco Herack:

Ich würde zu dem Thema „E-Mail“ gerne ... ich hab da keine Evidenz zu, aber ich glaub, da kann jeder mal in sein E-Mail-Fach gucken, mir ist irgendwann aufgefallen, ich krieg längere E-Mails von Frauen als von Männern. Und ich hör immer nur, Männer sagen, dass man abends um 23.30 Uhr noch E-Mails schreiben soll. Ich würde das gern so stehen lassen. Aber ich vermute da einen Zusammenhang. Aber es ist ja tatsächlich, habe ich so das Gefühl, mit der Digitalisierung so dieses Thema Arbeitszeitverteilung neu aufgekommen. Weil eigentlich war es ja klar. Drei mal acht. Acht Stunden schlafen, acht Stunden arbeiten, acht Stunden Freizeit.

Johanna Wenckebach:

Arbeitszeitverteilung und Arbeitszeiterfassung, wird beides aufgemacht. Und die Arbeitszeitverteilung, genau, das wird eben infrage gestellt, weil einfach digitale Technik natürlich ermöglicht, dass Arbeit immer da ist, rund um die Uhr verfügbar ist. Und da gibt's auch amerikanische Soziologinnen, die das auch mit Blick auf diese Formen, die wir auch auf dem Forum noch mal anschauen, von Plattformarbeit angucken. Also es ist ja so, dass das Internet dir quasi jede Minute irgendwie Click Work zur Verfügung stellt. Sodass wirklich jede Minute unseres Tages irgendwie sich in Geldverdienen verwandeln lässt. Und Leute Apps auf ihren Handys haben, die wirklich die ganze Zeit sagen, willst du nicht kurz noch bei der Tankstelle vorbeifahren und checken, ob die Auslage richtig ist. Dann kannst du 53 Cent verdienen so. Rund um die Uhr, rund um den Globus. Natürlich verändert das irgendwie Arbeitszeit. Aber was ich die ganze Zeit sage, ist, und ich war auch sehr froh, dass Yvonne auch noch mal das aus der Befragung als Daten rausgezogen hat, aus der Beschäftigtenbefragung, die Körper von Menschen und die menschlichen Bedürfnisse haben sich ja nicht verändert. Also es ist immer noch besser, für unsere Körper, nachts zu schlafen. Und die Zeit, die man mit Familie und Freunden verbringen kann, ist immer noch der Feierabend. Deswegen fand ich das total hilfreich, dass du diese Daten auch jetzt noch mal veröffentlichst hast, Yvonne, dass Menschen auch immer noch eben den Wunsch haben, logischerweise dementsprechend Feierabend zu machen, gemeinsam.

Yvonne Lott:

Genau, vielleicht um die Hörer*innen abzuholen. Genau, wir haben in der Erwerbspersonenbefragung, die wir in der Stiftung regelmäßig machen, haben wir in der

letzten Welle gefragt, wann wollen Sie den Feierabend machen? Also wann wollen Sie, wenn Sie es sich aussuchen könnten, wann würden Sie den Arbeitstag gerne beginnen? Und wenn Sie sich es sich aussuchen könnten, wann würden Sie Ihren Arbeitstag gerne beenden? Und nur 3 Prozent der Beschäftigten, und das war wirklich, ob das jetzt Männer, Frauen sind, Eltern, Nicht-Eltern, völlig egal, nur 3 Prozent wollten nach 18 Uhr Feierabend machen. Also der Wunsch ist, wenigstens bis 18 Uhr den Arbeitstag zu beenden so. Und das zeigt ganz klar, dass der Wunsch der Beschäftigten eben nicht ist, wie eben oft postuliert, ja, dann, es ist ja total toll, sich dann eben noch mal so zwei, drei Stunden bis 22 Uhr oder 23 Uhr an den Schreibtisch zu setzen.

Und was wir in der Befragung auch gemacht haben, ist, wir haben auch nach einer, konkret nach einer Vier-Tage-Woche gefragt, das ist noch nicht veröffentlicht, das kommt jetzt wahrscheinlich im März, und haben halt gefragt, wollen Sie eine Vier-Tage-Woche? Also wirklich eine kürzere Arbeitszeit? Und wenn ja, warum? Und 80 Prozent der Befragten, also der Beschäftigten, wir haben es hochgerechnet, 80 Prozent haben gesagt so, ja, wir wollen eine Vier-Tage-Woche. Die meisten bei gleichem Lohn. Aber sie wollen kürzer arbeiten. Und warum? 96 Prozent haben gesagt, weil ich Zeit für mich selber haben will. Also die Familie oder sogar die Freunde, Hobbys, das war noch nicht mal auf Platz eins. Auf Platz eins war einfach dieses, ich setz mich mal eine halbe Stunde mit einem Kaffee auf das Sofa und gucke Löcher in die Luft. Oder also so. Nee, ist doch ... also ja, und ich glaub, das geht doch allen so. Und da ist so ein starkes Ergebnis, dass wir, wenn wir uns jetzt wieder die BA-Illustration an- ... also innerlich anschauen, mit diesem scheinbar diese effiziente Nutzung des Arbeitstages und da ist keine Zeit für, ich sitz jetzt mal auf dem Sofa für eine halbe Stunde und guck mal Löcher in die Luft. Aber das ist ja so wichtig, eben diese Zeit für sich selber zu haben. Und es ist eben, wie die Empirie zeigt, ein Wunsch von ganz, ganz vielen Beschäftigten in Deutschland.

Johanna Wenckebach:

Find ich super spannend. Da freu ich mich total, wenn ihr das veröffentlicht. Wir müssen dann unbedingt auch noch mal dazu podcasten. Weil es gab ja auch die ganz spannenden Ergebnisse zu dem Pilotprojekt da in Großbritannien. Also das setzen wir uns unbedingt mal dann für einen weiteren Podcast aufs Programm, würde ich sagen, Marco. Ich wollte noch kurz das Arbeitszeiterfassungsthema ansprechen, weil das einfach politisch grade so virulent ist. Und einfach so wichtig ist. Und zusammenhängt mit der Frage, haben wir in Zukunft noch Ruhezeiten. Und es hat ja wichtige Urteile gegeben vom Europäischen Gerichtshof und jetzt auch vom Bundesarbeitsgericht, wo eben gesagt wurde, Arbeitgeber haben die Pflicht, Arbeitszeit zu erfassen. Und das dient dem Schutz der Gesundheit von Menschen. Und obwohl der Europäische Gerichtshof das schon 2019 entschieden hat, war die Aufregung bei den Arbeitgebern, als das Bundesarbeitsgericht das jetzt auch noch mal gesagt hat, riesengroß. So nach dem Motto, wir müssen jetzt alle zurück zur Stechuhr und das ist doch in der digitalisierten Arbeitswelt alles nicht mehr zeitge-

mäß. Wo ich so denke, häh? Das passt überhaupt nicht zusammen. Weil natürlich macht Digitalisierung auch eine Erfassung von Arbeitszeiten möglich.

Marco Herack:

Ja, leichter?

Johanna Wenckebach:

Ja, leichter auch. Natürlich muss man vorsichtig sein, dass es nicht zu einer Überwachung führt. Und da merke ich zum Beispiel in den Debatten, die ich führe, dass eben auch Angst vor Technik und den Möglichkeiten, und ich mein, das sind ja auch keine unberechtigten Ängste, weil Digitalisierung schafft unglaubliche Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten für Beschäftigte, oder für Arbeitgeber von Beschäftigten, aber das ließe sich ja alles gut regeln. Aber ich bin sehr gespannt, das Bundesarbeitsministerium hat angekündigt, ein Gesetzesvorschlag zur Arbeitszeiterfassung zu machen, was da herauskommt. Und ich fürchte, das werden wir dann auch sehr kritisch diskutieren müssen, ob das eine wirkliche Verbesserung ist, die es einfach praktisch handhabbar macht und Arbeitszeiterfassung in einer digitalisierten Arbeitswelt ermöglicht. Oder ob da Grenzen geöffnet werden, die dann auch wieder zum Nachteil von Frauen sich auswirken, weil halt geregelte Arbeitstage, Pausen und auch ein Bedürfnis nach Ende, weil man zum Beispiel Sorgepflichten hat, dann weniger relevant werden. Und man unter Rechtfertigungsdruck gerät, zu sagen, warum man nach 18 Uhr nicht mehr auf dem Handy oder per E-Mails permanent erreichbar ist. Also ich fürchte, dass so was eben auch dann wieder unterschiedliche Folgen auf die Geschlechter haben wird so.

Marco Herack:

Das ist ja tatsächlich so ein Thema mit der Arbeitszeiterfassung auch, weil wir ja auf der anderen Seite immer noch in den Unternehmen diese Präsenzkultur haben. Also wie zeigt man dann in einer digitalen Umgebung Präsenz? Wie, wenn nicht durch, man ist spät abends dann noch an den E-Mails dran zum Beispiel. Selbst, wenn man den ganzen Tag sonst nichts tut, symbolisiert das abends E-Mail-Schreiben ja irgendwie dann doch, dass man besonders da ist fürs Unternehmen.

Yvonne Lott:

Das ist spannend, Marco. Wir arbeiten grade an dem Konzept digitales Präsenzverhalten. Also wir sind einige Forscherinnen und ich. Wir stellen das tatsächlich auch auf dem Gleichstellungsforum vor, also Lena Hipp vom WZB stellt das vor. Tanja Carstensen ist noch im Projektteam und Anja Abendroth. Genau, und digitales Präsenzverhalten ist genau für uns eben diese Herstellung von Präsenz im Digitalen und der Frage eigentlich, wie Beschäftigte damit umgehen, nicht mehr physisch immer präsent zu sein. Also wir haben ja die starke Auswertung vom Homeoffice gehabt in der Pandemie und wir werden auch dabei bleiben, dass es auf jeden Fall mehr Homeoffice gibt als jetzt vor der Pandemie. Das wird schon das neue Normal werden. Und dann ist natürlich die Frage, genau, was du sagst, Marco, also dieses

Signalisieren, wie signalisiere ich dann, dass ich eine gute Arbeitskraft bin. Arbeite ich in einem Betrieb, wo ich den Eindruck habe, ich muss, wenn ich abends E-Mails checke, und auch bekomme, ich muss eigentlich sofort antworten, um eben zu zeigen, hier, ich bin super committed.

Ein Thema ist auch, wie nutze ich auch so Enterprise Social Software. Also so Teams oder Slack oder was auch immer. Also wie geh ich da mit Statusanzeigen um, bediene ich, genau, bediene ich Chats irgendwie parallel, weil ich den Eindruck habe, ich muss hier die ganze Zeit zeigen, ich bin am Start. Was macht das eigentlich für meine Arbeit? Und wer kann das eigentlich? Also das ist ja auch noch mal die Frage, wer hat denn Ressourcen, am Arbeitsplatz dann auch ständig irgendwie diese Präsenz zu signalisieren? Und da sind wir auch wieder bei den Teilzeitbeschäftigten, die dann meistens so ... also die machen ja oft die Menge, wenn wir ehrlich sind, von Vollzeitbeschäftigten einfach nur in kurzer Zeit für weniger Geld. Und die haben dann natürlich die Ressourcen viel weniger, die zeitlichen, dann da irgendwie sich ewig auf Slack oder in Teams in irgendwelche Debatten einzuklicken.

Marco Herack:

Dann würde ich sagen, sind wir an dieser Stelle für heute durch. Aber ich fürchte, ich freu mich natürlich, aber ich fürchte, wir haben noch ein paar Themen entdeckt, über die wir dann noch mal ein bisschen mehr reden müssen. Grade auch in der Zukunft, ...

Yvonne Lott:

Unbedingt.

Johanna Wenckebach:

Ich schreib gleich eine Mail and die Digitalredaktion, mal für den Themenspeicher.

Marco Herack:

... und die uns leider nicht loslassen werden. Und wo uns eher so ein paar harte Kämpfe ins Haus stehen, was so die Zukunft betrifft. Auf alle Fälle, vielen Dank, dass ihr heute da wart. Johanna Wenckebach.

Johanna Wenckebach:

Ja, danke. Danke euch.

Marco Herack:

Und Yvonne Lott.

Yvonne Lott:

Danke für die Einladung.

Marco Herack:

Ja, und euch danken wir fürs Zuhören. Und wenn ihr uns dazu noch ein paar Gedanken mitteilen möchtet, könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern: @boeckler_de. Oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Anregungen und Unmut, einfach einsenden. Johanna findet ihr auf Twitter als @jo_wenckebach. Und wenn ihr den Podcast mögt, dann könnt ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonnieren. Dann bis nächste Woche. Tschüss.

Johanna Wenckebach:

Ciao.

Yvonne Lott:

Ciao, Ciao.