

# Warum Wirtschaftspolitik nur feministisch gelingen kann

8. Oktober 2022

Frauen sind CEOs, Aufsichtsrätinnen, Gründerinnen, Handwerkerinnen oder Betriebsrätinnen. Deutschland hat mittlerweile eine der höchsten Erwerbstätigenquoten von Frauen in Europa. Ohne Frauen läuft in der Wirtschaft nichts.

Das ist eine Seite. Aber immer noch müssen Frauen oft mehr als ihre männlichen Kollegen leisten, um in einflussreiche Positionen zu kommen. Immer noch gibt es Unterschiede in der Bezahlung, der sozialen Absicherung oder bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Immer noch übernehmen Frauen die Hauptlast der unbezahlten Care- und Hausarbeit. Viele Frauen sind erwerbstätig – aber sie sind es oft in Teilzeit, meist um Familie und Beruf unter einen Hut bringen zu können. Um diese Umstände zu verbessern, ist eine andere Perspektive auf Wirtschaftspolitik notwendig.

Dieses Papier soll einen Anstoß geben, das gegenwärtige Wirtschaftssystem aus einer kritischen feministischen Perspektive zu analysieren. Das Ziel muss sein, einen Wandel in der Wirtschaftspolitik zu erreichen. Für einen neuen und integrativen Wirtschaftsrahmen auf der Grundlage feministischer Werte.

## Gleichstellung als Wirtschaftsfaktor

Das soziale Leben, die Beziehungen zwischen den Geschlechtern und die Gleichstellung von Frauen und Männern haben einen tiefgreifenden Einfluss auf wirtschaftliche Prozesse. Die Folgen der Corona Pandemie haben hart erkämpfte Erfolge der Partizipation von Frauen im Arbeitsleben um Jahre zurückgeworfen. Schulen und Kindergärten mussten schließen und es waren oft Frauen, die die Betreuung übernommen haben, ihre Arbeitszeit reduzieren mussten und das auch nach der Krise weiterhin tun. Vielen Arbeitgeber\*innen hat das vor Augen geführt, welche Bedeutung die Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familien auch für ihre Betriebe hat.

Fachkräftemangel ist zurzeit in Deutschland allgegenwärtig. Im Juli 2022 waren fast die Hälfte der vom ifo-Institut befragten Unternehmen durch fehlende Arbeits- und Fachkräfte beeinträchtigt. Je mehr sich die Situation verschärft, desto lauter werden die Rufe nach einer stärkeren Aktivierung des Arbeitskräftepotentials von Frauen. Gleichzeitig wird Deutschland 2023 nach Erwartung der Wirtschaftsforschungsinstitute in eine Rezession rutschen. Viele Menschen machen sich Sorgen um ihre Jobs und die hohen Preise. Gerade jetzt ist es notwendig, keine Potentiale ungenutzt und sichere Arbeitsplätze unbesetzt zu lassen.

## Die Teilzeit- und Armutsfalle ist real: Endlich gleiche Gehälter

Die Hauptlast der unbezahlten Sorgearbeit wird nach wie vor von Frauen getragen. Durch die Pandemie wurde das noch weiter verschärft: Die bestehende Lohnlücke

zwischen den Geschlechtern hat sich in den vergangenen Jahre nur langsam verringert und dürfte sich durch die Coronakrise wieder vergrößert haben.

Die Konsequenzen sind dramatisch. So verdienen Frauen in Ostdeutschland über ihr gesamtes Erwerbsleben zwischen 40 Prozent und in Westdeutschland sogar 45 Prozent weniger als Männer.

Selbst Frauen, die gleich gut qualifiziert sind und eine vergleichbare Tätigkeit wie ihre männlichen Kollegen ausüben, verdienen in Deutschland im Durchschnitt weniger.

Das hat auch Folgen für die Sicherheit im Alter: Die Rentenlücke in Deutschland ist die größte unter den OECD-Ländern. Frauen bekommen im Durchschnitt halb so viel Rente wie Männer. Ihr Armutsrisiko ist deutlich höher.

## **Strukturelle Hürden für Frauen abbauen**

Das gesamte Spektrum der Arbeit von Frauen war zu lange in der Breite der Gesellschaft und Wirtschaft unsichtbar. Es rückte aber spätestens im Rahmen der Pandemie in den Fokus. Kitas und Schulen blieben geschlossen, Eltern – vor allem Frauen – wandten mehr Zeit für die Betreuung ihrer Kinder auf. Nicht allzu selten liefen kleine Kinder während eines Meetings im Hintergrund umher. Für Eltern, die nicht im Homeoffice arbeiten konnten, war die Zeit eine ungleich größere Herausforderung. Eltern reduzierten ihr Erwerbsspensum. Damit kam die ausgelagerte und bezahlte Sorgearbeit zurück in die privaten Räume. Als häufigster Grund für eine niedrige Erwerbsbeteiligung und Teilzeittätigkeit wird diese Doppelbelastung von Beruf und Familie angegeben. Klar ist: Voraussetzung für eine höhere Erwerbstätigkeit von Frauen ist, dass Sorge- und Hausarbeit gerechter oder neu verteilt wird.

Spätestens jetzt wurde auch den letzten Zweifelnden klar, dass Arbeitszeit für Care Arbeit auch ein relevanter Wirtschaftsfaktor ist. Schon lange fordert die feministische Wirtschaftstheorie die Anerkennung von Care Arbeit, von Sorge- und Versorgungswirtschaft als Sektor innerhalb der Volkswirtschaft.

Von einer gerechteren Aufteilung von Arbeits- und Carezeiten haben Frauen und Männer gleichermaßen etwas. Denn auch Männer profitieren von einer besseren Work-Life-Balance besser und mehr Zeit mit der Familie und Freund\*innen.

## **Vielfältige Perspektiven für mehr Erfolg**

Noch immer dominieren Männer die Führungsetagen. Dabei ist es ein offenes Geheimnis, dass Führungspositionen nicht ausschließlich nach Qualifikation vergeben werden, sondern auch nach Geschlecht. Es braucht aber unterschiedliche Blickwinkel und Erfahrungen für gute Führung und ausgewogene Entscheidungen. Wir brauchen einen Kulturwandel in den Unternehmen – und das geht nicht gänzlich ohne Regeln. Deswegen bleibt es dabei, dass wir in vielen Bereichen Quoten brauchen. Die Unter-

nehmen sind gefordert, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Familie und Erwerbsarbeit vereinbaren lässt. Sie sind aber auch gefordert, beispielsweise ihre Rekrutierungs- und Beförderungsmechanismen zu überprüfen und damit für mehr Gleichberechtigung zu sorgen.

Wir wollen mehr Frauen zu Unternehmensgründungen ermutigen und die Frauen, die gründen wollen, sollen besser an den Start kommen. Frauen kommen weniger gut an Risikokapital, denn auch dort dominieren oft männliche Strukturen und Netzwerke. Wir wollen Hindernisse für Gründungen für Frauen abbauen. Denn je mehr Gründerinnen es gibt, desto mehr werden andere Frauen ermutigt selbst diesen Schritt zu gehen.

Spätestens jetzt muss klar sein: Eine ganzheitliche, sozial gerechte und nachhaltige Wirtschaftspolitik kann nur feministisch gelingen. Mit vier grundlegenden Hebeln kommen wir vom theoretischen Diskurs hin zu echter Gleichstellung in der Wirtschaft:

## **Starke Vorbilder: Förderung von Frauen in Führungspositionen und in Unternehmensgründungen**

Häufig sind es die Positivbeispiele und die konkreten Geschichten, die nachhaltig beeindruckend sind.

- Feste gesetzliche Quoten zeigen Wirkung und sorgen dafür, dass mehr Frauen in Führungspositionen kommen. Seit 2016 gibt es in Deutschland eine Frauenquote von 30 Prozent in Aufsichtsräten von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen – ein überfälliger Schritt. Auch in Vorständen solcher Unternehmen muss seit letztem Jahr bei mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau sitzen. Nach Jahren des Stillstandes haben wir uns in der Ampel darauf verständigt, europäisch zu regeln, dass die Anzahl von Frauen in Aufsichtsräten gestärkt wird. Nach der EU-Führungspositionen-Richtlinie müssen künftig 40 Prozent der Mitglieder in Aufsichtsräten oder 33 Prozent in Aufsichtsräten und Vorständen weiblich sein. Es ist gut, dass wir uns darauf geeinigt haben, dass Deutschland dieses wichtige Vorhaben nicht länger blockiert.
- Außerdem sollte der Staat mit gutem Vorbild vorangehen. Wir setzen uns für mehr Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst ein und haben das Ziel von Parität in der Bundesverwaltung fest im Blick.
- Frauen gründen immer noch deutlich weniger als Männer und gerade bei Investor\*innen sind Frauen noch deutlich unterrepräsentiert. Wir brauchen eine gezielte Förderung von Unternehmensgründungen durch Frauen, zum Beispiel durch einen eigenen Fonds, und den erleichterten Zugang zu Wagniskapital für Unternehmen, welche sich einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur verpflichten.
- Die Bundesregierung hat in der neuen Startup-Strategie einen großen Schritt nach vorne für mehr Gründerinnen gemacht. So wird es unter anderem erstmals eine neue Förderrichtlinie „EXIST Women“ geben und weiblich und divers aufgestellte Wagniskapitalfonds werden gezielt finanziert.

- Auch im Handwerk und in technischen Berufen sind Frauen immer noch in der Unterzahl. Wir wollen Frauen dazu ermutigen und fördern, diese Berufe zu ergreifen. Deshalb brauchen wir unter anderem einen MINT-Aktionsplan, insbesondere für Mädchen.

## **Endlich faire Bezahlung von Frauen**

Noch immer gibt es bedeutende Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Das bedeutet für Frauen nicht nur weniger Geld in der Tasche zu haben als ihre männlichen Kollegen, sondern führt auch zu relevanten Unterschieden bei der Rente und nicht selten in die Altersarmut.

- Wir wollen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sichtbar machen, um sie abzubauen. In der Koalition haben wir uns darauf geeinigt: Wir werden das Entgelttransparenzgesetz weiterentwickeln und die Durchsetzung stärken, indem wir Arbeitnehmerinnen ermöglichen, ihre individuellen Rechte durch Verbände im Wege der Prozessstandschaft geltend machen zu lassen. Die EU-Lohntransparenzrichtlinie wird die Situation möglichst vieler Frauen erfassen und zugleich bürokratiarm und mittelstandskonform sein. Wir setzen uns dafür ein, dass sie deutlich über die Berichtspflichten des Entgelttransparenzgesetzes hinausgeht. Gleichzeitig soll es für Unternehmen, welche die Vorgaben erfüllen, Erleichterungen bei den Nachweispflichten geben, sie sollen seltener berichten müssen als Unternehmen mit großen Lohngefälle.
- Der aktuelle Fachkräftemangel stellt eine Belastung für Unternehmen dar, bietet aber auch das Potential zu einer größeren Einbindung von Frauen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Durch die erhöhte Partizipation von Frauen in besser bezahlten Berufen und dem Anstieg ihres allgemeinen Lohnniveaus, kann auch ein signifikanter Beitrag zur Minderung der Lebensarbeitszeit-Lohnlücke geleistet werden und die Altersarmut von Frauen gesenkt werden.
- Mit dem dritten Entlastungspaket wird die Midi-Job-Grenze ab 2023 auf 2.000 Euro angehoben werden. Menschen mit geringem Einkommen, was vor allem immer noch Frauen sind, behalten damit mehr von ihrem Einkommen.
- Wir haben die Hürde im Übergang von den Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abgebaut. Vor allem haben wir uns im Koalitionsvertrag mit den Ampel-Partnern darauf geeinigt, dass die Ausweitung der Mini-Jobs nicht als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht oder zur Teilzeitfalle insbesondere für Frauen werden darf. Wir werden deshalb die Evaluation des Gesetzes sehr genau begleiten und Konsequenzen ziehen, wenn die Ziele aus dem Koalitionsvertrag nicht erreicht werden.
- Beschäftigungsfelder in denen Frauen überproportional die Arbeitsfachkräfte stellen, werden immer noch wesentlich schlechter bezahlt als von Männern dominierte Berufsfelder. Care-Berufe, wie alle sozialen Berufe, müssen eine Aufwertung erfahren. Für eine gute Bezahlung sind gute Tarifverträge entscheidend. In der Pflege gilt seit September die Verpflichtung, Tariflöhne zu zahlen. Es geht aber nicht nur um höhere Löhne, sondern auch um ausreichend Personal, Mitbestimmung und berufliche Weiterentwicklung.
- Die Anhebung des Mindestlohnes auf 12 Euro hat für viele tausende Frauen einen echten Schritt nach vorne bedeutet.

## **Familie und Job: Für Vereinbarkeit und Flexibilität von Arbeit**

Viel zu oft heißt es noch Familie oder Job. Und für Frauen, die beides unter einen Hut zu bringen versuchen, fühlt es sich häufig nach einem schlechten Kompromiss an.

Eine bessere Vereinbarkeit braucht konsequentes politisches Handeln und Veränderung in den Unternehmen:

- Eltern müssen sicher sein können, dass ihre Kinder in Kitas gut unterstützt und betreut sind. Gute frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung ist außerdem wichtig für mehr Chancengerechtigkeit. Deshalb investieren wir gezielt in die Kinderbetreuung und frühkindliche Bildung und steigern in Kooperation mit den Bundesländern deren Qualität. Dazu gehört auch eine Fachkräfteoffensive für Erzieher\*innen, damit sich mehr Menschen für diesen wichtigen Beruf entscheiden. Dies erreichen wir durch eine vergütete und gut angeleitete Ausbildung, sowie durch verbesserte Aufstiegschancen.
- Auch Unternehmen sind in der Verantwortung. Führungspositionen lassen sich auch teilen und gute Führung ist in Teilzeit möglich. Dafür braucht es aber flexible Jobmodelle und eine andere, eine geschlechtergerechte Unternehmenskultur.
- Jede soll so arbeiten können, wie es in das Leben passt. Wir setzen uns deshalb für eine neue Arbeitswelt ein, in der flexible Vollzeit als Arbeitszeitmodell möglich ist. Wir schlagen vor, einen Vollzeit-Arbeitszeitkorridor im Bereich von 30 bis 40 Stunden zu schaffen. Innerhalb dieses Korridors sollen Beschäftigte – unter Einhaltung von Ankündigungsfristen – bedarfsgerecht ihren Arbeitszeitumfang bestimmen können. Das wird den sich ändernden Lebens- und Familienumständen von Frauen und Männern gerecht. Die attraktive Möglichkeit in flexibler Vollzeit zu arbeiten, macht es vielen Menschen erst möglich, Arbeitsangebote wahrzunehmen und kann somit ein wichtiges Instrument bei der Behebung des Fachkräftemangels sein.
- Bei dem Elterngeld werden wir in der nächsten Legislaturperiode deutlich weitergehen müssen als bisher. Wir brauchen in Zukunft ein ElterngeldPlus. Beide Elternteile sollten sich dabei jeweils acht Monate Elterngeld nehmen können. Weitere acht Monate können flexibel untereinander aufgeteilt werden. Auch werden wir dabei die Möglichkeit von Teilzeit-Arbeit berücksichtigen und vor allem auch Familien von Kindern mit Behinderung besonders berücksichtigen.
- Frauen übernehmen größtenteils die häusliche Pflege, für sie ist eine Pflegezeit mit einer Lohnersatzleistung wichtig. Wir machen damit klar: Care Arbeit ist ein wichtiger Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt. Das wollen wir auch finanziell würdigen.
- Wir haben uns in der Ampel darauf verständigt, einen Elterngeldanspruch für Pflegeeltern einzuführen. Wir Grüne wollen den Elterngeldanspruch für Selbstständige modernisieren.
- Eine Schwangerschaft darf keine Existenzbedrohung darstellen oder zu einer Chancenungleichheit auf dem Arbeitsmarkt führen. Das muss für Angestellte wie Selbstständige gelten. Wir setzen uns deswegen auch für die vollständige Umsetzung der EU-Richtlinie in das deutsche Recht ein. Wir wollen den elternzeitbedingten Kündigungsschutz um drei Monate nach Rückkehr in den Beruf verlängern, um den Wiedereinstieg abzusichern.
- Einen Anspruch auf eine (mindestens) zweiwöchige vergütete Freistellung für die Partnerin oder den Partner aus Anlass der Geburt eines Kindes.
- Die Weiterentwicklung der Familienpflegezeit.

- Die Möglichkeit von Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten, sowie die Verankerung des Rechtsanspruches auf mobiles Arbeiten.
- Außerdem sollen haushaltsnahe Dienstleistungen über ein Zulagen- und Gutscheinsystem bzw. flankierende Arbeitgeberzuschüsse erleichtert werden.
- Wenn wir das Wirtschaftssystem verändern wollen, müssen wir die Daten kennen: Im letzten Jahreswirtschaftsbericht wurden neben klassisch ökonomischen Faktoren erstmals Indikatoren zu Frauen in Führungspositionen und zum Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern betrachtet. Ein guter Anfang. In Zukunft sollte auch der Gender Care Gap und damit die Sorge- und Hausarbeit besser sichtbar gemacht werden.

## **Steuergerechtigkeit für alle: Für ein geschlechtergerechtes Steuersystem**

Das Steuersystem in Deutschland verstärkt in vielen Bereichen die finanziellen Ungleichheiten zwischen Mann und Frau. Grundsätzlich gilt: Für einen echten Wandel in der Steuerpolitik müssen wir das Ehegattensplitting reformieren. Denn mit dem Ehegattensplitting werden Ehen gegenüber Alleinerziehenden oder unverheirateten Paaren privilegiert, es hemmt oftmals die Erwerbstätigkeit von Frauen und führt dazu, dass sie schlechter abgesichert sind. Wir brauchen eine Überarbeitung des Steuersystems, für eine geschlechtergerechte Ausgestaltung.

- Wir haben uns in der Ampel darauf geeinigt, die Steuerklasse V abzuschaffen und so die monatliche Steuerlast zwischen den Ehepartnern gerechter zu verteilen. Das ist ein guter Schritt, wird aber in Zukunft nicht ausreichen. Damit das Steuersystem nicht weiter im letzten Jahrhundert feststeckt, wollen wir Grüne für neu geschlossene Ehen das Ehegattensplitting reformieren und dafür sorgen, dass gleichberechtigte Lebensentwürfe nicht länger benachteiligt werden.
- Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten müssen zukünftig als berufliche veranlasste Aufwendungen anerkannt werden.

Krisenzeiten sind Umbruchzeiten. Wir brauchen jetzt einen Aufbruch für eine feministische Wirtschaftspolitik. Das ist nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit und entspricht den gleichstellungspolitischen Zielen, die sich die Bundesregierung gegeben hat, sondern das ist auch ein entscheidender Faktor für den Wirtschaftsstandort Deutschland.

**Katharina Dröge**, Fraktionsvorsitzende

**Lisa Paus**, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend