

23.03.23**Antrag****der Freien Hansestadt Bremen**

Entschließung des Bundesrates zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt

Der Prsident des Senats
der Freien Hansestadt Bremen

Bremen, 21. März 2023

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ersten Bürgermeister
Dr. Peter Tschentscher

Sehr geehrter Herr Prsident,

der Senat der Freien Hansestadt Bremen hat am 21.03.2023 beschlossen, dem Bundesrat die als Anlage beigefügte Entschließung des Bundesrates zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt zuzuleiten.

Ich bitte Sie, den Entschließungsantrag gemäß § 36 Absatz 2 der Geschäftsordnung des Bundesrates auf die Tagesordnung der Sitzung des Bundesrates am 31.03.2023 zu setzen und anschließend den zuständigen Ausschüssen zur Beratung zuzuweisen.

Mit freundlichen Gren

Dr. Andreas Bovenschulte
Bürgermeister

Entschließung des Bundesrates zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt

Der Bundesrat möge beschließen:

1. In Ansehung gesicherter Erkenntnisse der Arbeitsmarktforschung sind Frauen bei typisierender Betrachtung zu schlechteren Arbeits- und Entgeltbedingungen erwerbstätig als Männer.¹ Der Bundesrat unterstreicht die dringende Notwendigkeit, gesetzliche Maßnahmen zu ergreifen, um die Chancengleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu fördern. Tarifbindung und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind grundlegende Ankerpunkte unserer Arbeits- und Wirtschaftsordnung. Ihre Stärkung kann dazu beitragen, die Erwerbsituation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern zu verringern.
2. Der Bundesrat begrüßt die mit der jüngst erfolgten Öffentlichen Konsultation aufgenommenen Aktivitäten der Bundesregierung, Auftragsvergaben durch ein Bundestariftreuegesetz an die Einhaltung von Tarifverträgen zu binden. Der Bundesrat fordert die Bundesregierung auf, die Vorbereitungen für ein Bundestariftreuegesetz zeitnah in die Vorlage eines Gesetzentwurfs münden zu lassen und diesen auf Ebene der Länder abzustimmen und weitere Stakeholder:innen einzubeziehen.
3. Der Bundesrat fordert die Bundesregierung auf, die Möglichkeit eines gesetzlichen Verbots von Mitgliedschaften ohne Tarif in Arbeitgeberverbänden (OT) zu prüfen und umzusetzen.

¹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/arbeitsleben-node.html>, Letzter Stand: 27.02.2023; *Mischler* (2021): Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018, in: WISTA 4-2021, S. 110-125; Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin, <http://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf>.

4. Der Bundesrat fordert die Bundesregierung auf, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit stufenweise ansteigenden Sozialversicherungsbeitragssätzen bis zur Höhe von 2.000 Euro monatlich brutto umzuwandeln und dabei Ausnahmeregeln für Schüler:innen, Studierende und Rentner:innen vorzusehen.

Begründung:

Unabhängig von ihrem Geschlecht sollen alle Menschen dieselben Chancen für ein erfolgreiches Erwerbsleben haben und für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt erhalten.

Dieser Anspruch folgt bereits aus Artikel 3 Absatz 2 und 3 des deutschen Grundgesetzes, wonach Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Grundgesetzlich vorgesehene Aufgabe des Staates ist es, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken und Gleichberechtigung von Frauen und Männern tatsächlich durchzusetzen.

Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt schlechter gestellt als Männer. Sie arbeiten häufiger unter prekären Bedingungen und in schlechter bezahlten Berufen als Männer. Im Jahr 2021 betrug der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland insgesamt 18 Prozent. Bei Betrachtung der strukturellen Beteiligung von Frauen und Männern im Erwerbsleben zeigen wesentliche Kennzahlen, dass Frauen nicht nur zu einem geringeren Maß, sondern auch unter ungünstigeren Bedingungen in den Arbeitsmarkt integriert sind als Männer.

- Die Erwerbsquote von Frauen – also die Zahl weiblicher Erwerbspersonen in Relation zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter unabhängig von der Beschäftigungsform – lag 2021 bei 74,6 Prozent, die der Männer bei 82,7 Prozent.
- Die Beschäftigungsquote von Frauen – also die Anzahl der weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Verhältnis zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Altern – war im Jahr 2021 mit 58,6 Prozent ebenfalls deutlich niedriger als die der Männer mit 65,3 Prozent.
- Frauen gehen deutlich häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nach als Männer: Im Jahr 2021 arbeiteten Frauen fast viermal so häufig in Teilzeit wie Männer; 78 %

der teilzeitbeschäftigten Personen sind Frauen. Knapp die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeitete im Juni 2021 in Teilzeit. Bei den Männern waren es nur zwölf Prozent. In vielen Berufen – vor allem in frauendominierten Bereichen wie Einzelhandel oder Pflege – sind diese Teilzeitstellen häufig nicht existenzsichernd.

- 65 Prozent aller ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren waren 2021 weiblich. Auch diese Beschäftigten haben auf der Grundlage der Minijobs keine oder nur eine unzureichende eigene soziale Absicherung.
- Hinzukommt, dass Frauen überdurchschnittlich häufig in Arbeitsverhältnissen mit Niedriglohn tätig sind. 2022 bekamen 23 Prozent der Frauen Niedriglöhne, im Vergleich zu 16 Prozent der Männer.

Zudem übernehmen Frauen den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit. Dies hat weitreichende Folgen für die finanzielle Absicherung von Frauen. Laut einer Studie der Bertelsmann-Stiftung aus 2022 verdienen Frauen auf das gesamte Erwerbsleben gerechnet nur etwa halb so viel wie Männer.² Ungleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt ziehen ungleiche Lebenschancen nach sich, die die Lebensumstände der Benachteiligten bis ins Alter negativ beeinflussen können. Aufgrund der genannten strukturellen Unterschiede der Erwerbstätigkeit – Teilzeitarbeit, Beschäftigung im Niedriglohnsektor und häufigere Unterbrechungen in der Erwerbsbiographie – sind Frauen deutlich häufiger von Altersarmut betroffen.

Vor diesem Hintergrund besteht dringender Handlungsbedarf, die Chancengleichheit für Frauen zu erhöhen. Es ist daher höchste Zeit, die Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt voranzutreiben und Maßnahmen zu ergreifen, um strukturell bedingte Nachteile für Frauen im Erwerbsleben zu beseitigen.

² *Glaubitz/Bönke (2022), Wer gewinnt? Wer verliert? Die Absicherung von Lebenseinkommen durch Familie und Staat, Seite 8.*

Für gute Arbeitsverhältnisse und faire Löhne muss das Problem der immer weiter nachlassenden Tarifbindung als ein zentraler Aspekt in den Fokus genommen werden. Geringere Entgeltlücken in tarifgebundenen Bereichen weisen darauf hin, dass Frauen in besonderem Maße von Tarifbindung profitieren. Die Tarifautonomie leidet an einer Funktionsschwäche. Die tarifliche Ordnung hat in den letzten zwei Dekaden maßgeblich gestaltende Kraft eingebüßt. Deutschlandweit waren im Jahr 2000 noch rund 68 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben tätig, 2021 waren es hingegen nur noch 52 Prozent. Laut Berechnungen des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) aus Oktober 2021 führt die rückläufige Tarifbindung zu geringeren Sozialabgaben von jährlich rund 30 Milliarden Euro und einem Minus von circa 18 Milliarden Euro bei den Steuereinnahmen von Bund, Ländern und Kommunen³. Durch Stärkung der Tarifbindung kann zudem dem wachsenden Fachkräftemangel begegnet werden.

Ein Baustein zur Förderung der Tarifbindung kann ein Bundestariftreuegesetz sein. Die Bindung öffentlicher Auftragsvergaben des Bundes an tarifliche Entgeltbedingungen befördert die Verbreitung von Tarifverträgen. Damit kann der Bund einen Beitrag zur Entgeltgleichheit der Geschlechter leisten und zudem sicherstellen, dass Beschäftigte bei der Ausführung von Aufträgen der öffentlichen Hand einen auskömmlichen Lohn erhalten. Ein Bundestariftreuegesetz kann zudem verhindern, dass Angebote angenommen werden, die aufgrund von Dumpinglöhnen preiswert kalkuliert sind.

Wesentliche Ursachen für den Rückgang der Tarifbindung liegen in der Schwächung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden durch Mitgliederschwund. Infolge des erheblichen branchenübergreifenden Bedeutungsverlustes der Tarifpartner ist die Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifverträge in Bedrängnis geraten. Der Rückgang tarifgebundener Mitglieder bei Arbeitgeberverbänden hat sich durch Einführung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung, die so genannten OT-Mitgliedschaften, verstärkt. Die Einführung von OT-Mitgliedschaften hat zum einen den Abschluss von Branchentarifverträgen erschwert. Zum anderen sehen sich Arbeitgeberverbände mit OT-Mitgliedern

³ DGB, Tarifflicht-Atlas, Neue DGB-Analyse: Tarifflicht ist für die Allgemeinheit teuer, <https://www.dgb.de/themen/++co++627c137e-2a72-11ec-b540-001a4a160123>; Stand: 25.10.2021.

regelmäßig nicht in der Lage, gemeinsam mit der zuständigen Gewerkschaft einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung der zwischen ihnen abgeschlossenen Tarifverträge zu stellen. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, ein Tarifvertragssystem zur Verfügung zu stellen, welches dem verfassungsrechtlichen Anspruch zur Gestaltung des Arbeits- und Wirtschaftslebens entsprechen kann. Durch ein Verbot von OT-Mitgliedschaften könnte er dieses Hindernis für Abschluss und Verbreitung von Tarifverträgen beseitigen.

Das Ziel, Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben zu befördern, kommt nicht ohne Betrachtung von Minijobs aus. Seit grundlegender Reform im Jahr 2003 ist die Ausübung einer sozialversicherungs- und steuerfreien Teilzeitbeschäftigung gesetzlich vorgesehen. Minijobs sollten flexible Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer:innen schaffen sowie für Unternehmen die Abdeckung eines kurzfristig besonders hohen Personalbedarfs ermöglichen.

Zahlreiche Studien belegen allerdings, dass Minijobs negative arbeitsmarktpolitische und erwerbsbiografische Effekte mit sich bringen.⁴

In der Praxis hat sich gezeigt, dass Minijobs mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, ihr Anteil an allen Minijobber:innen betrug 2022 rund 60 Prozent. Die ökonomische Situation dieser Personen ist schwierig, soweit sie nur durch Minijobs den Lebensunterhalt bestreiten. Denn Minijobs sind überwiegend im Niedriglohnsektor angesiedelt, für sie wird meist nicht mehr als der gesetzliche Mindestlohn gezahlt, sie bauen keinen eigenständigen Schutz durch die Kranken- und Arbeitslosenversicherung auf und sorgen damit kaum für die eigene Rente vor. Durch die Verbindung von Ehegattensplitting und der Steuer- und Abgabefreiheit von Minijobs geraten besonders viele Zweitverdienende in die sogenannte Minijobfalle. Eine Konstellation, bei der eine über den Minijob

⁴ Hohendanner/Walwei: Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung, 2013 in WSI Mitteilungen 4/2013, <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0342-300X-2013-4-239/arbeitsmarkteffekte-atypischer-beschaeftigung-jahrgang-66-2013-heft-4?page=1>; Stand 01.03.2023; RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung: Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, 2016, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/162723/1/890676178.pdf>, Stand 01.03.2023; Tobias Peters: Die fiskalischen Kosten der Minijobs, 2017, https://media.suub.uni-bremen.de/bitstream/elib/5540/1/iaw_22.pdf, Stand 01.03.2023

hinausgehende Erwerbstätigkeit keine unmittelbaren finanziellen Anreize mit sich bringen würde. Laut einer Studie des Münchner ifo-Instituts vom Oktober 2021 sind vor allem Frauen von dieser Problematik betroffen: Rund drei Viertel der verheirateten Frauen im erwerbsfähigen Alter haben ein geringeres Einkommen als ihre Partner und sind demnach Zweitverdienerinnen.⁵

Auch für Unternehmen bieten sich Nachteile kurzfristigen Personalbedarf durch Minijobs zu decken. Ein indirekter Nachteil liegt in der Gefahr der Verkleinerung des Fachkräfteangebots. Denn viele Personen in Minijobs verfügen über höhere Qualifikationen, als für dessen Ausübung erforderlich. Sie stehen jedoch als höher qualifizierte Fachkräfte dem Arbeitsmarkt nicht unmittelbar zur Verfügung. Diese „versteckten Fachkräfte“ wieder mit höherem Arbeitsvolumen für den Arbeitsmarkt sichtbar zu machen und ihr volles Potenzial zu nutzen, kann einen wertvollen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten.

Die genannten derzeit geltenden Regelungen fördern traditionelle Rollenbilder, in denen der Mann als Hauptverdiener agiert und die Frau die Hausarbeit und Kinderbetreuung übernimmt und über eine eingeschränkte Erwerbstätigkeit höchstens etwas dazuverdient. Um die Situation am Arbeitsmarkt für die Zweitverdienenden nachhaltig zu verbessern, müssen Minijobs im Regelfall in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse überführt werden. Ein Modell dafür sind stufenweise ansteigende Sozialabgaben bis zu 2.000 Euro. Danach würden die vollen Sozialversicherungsbeiträge fällig. So könnte das Armutsrisiko gesenkt werden bei gleichzeitig positiven Effekten für Beschäftigung und Wirtschaftswachstum.

Allerdings sollten Minijobs als Zuverdienstmöglichkeit für Studierende, Schüler:innen oder Rentner:innen erhalten werden, da sich für diese Erwerbsgruppen durch einen Minijob ihr grundsätzlicher sozialversicherungsrechtlicher Status nicht ändert. Daher sollte für diese Personengruppen ein Ausnahmetatbestand gesetzlich festgelegt werden.

⁵ Blömer/Brandt/Peichl; (2021), Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle: Reformvorschläge zum Abbau von Fehlanreizen im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem, ifo-Forschungsbericht Nr. 126, Seite 9.