

## **Antrag**

**der Abgeordneten Ulle Schauws, Katja Dörner, Annalena Baerbock, Charlotte Schneidewind-Hartnagel, Beate Walter-Rosenheimer, Dr. Anna Christmann, Kai Gehring, Erhard Grundl, Dr. Kirsten Kappert-Gonther, Maria Klein-Schmeink, Kordula Schulz-Asche, Margit Stumpp, Ekin Deligöz, Britta Haßelmann, Sven-Christian Kindler, Renate Künast, Monika Lazar, Sven Lehmann, Claudia Müller, Beate Müller-Gemmeke, Lisa Paus, Corinna Rüffer, Stefan Schmidt, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Geschlechtergerecht aus der Corona-Krise**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

In der aktuellen Corona-Krise treten bestehende Ungleichheiten besonders deutlich hervor. Dies zeigt sich insbesondere beim Blick auf die Geschlechter und die Aufteilung der Sorgearbeit sowie die Auswirkungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Eine repräsentative Umfrage des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) zu den geschlechtsspezifischen Folgen macht deutlich, dass die Krise Frauen doppelt trifft: Sie haben aktuell im Durchschnitt weniger Erwerbseinkommen und leisten mehr Sorgearbeit. Insbesondere in Familien mit geringem Einkommen reduzieren Frauen ihre Arbeitszeit aufgrund der fehlenden Kinderbetreuung häufiger (WSI 2020). Das Ausmaß der Sorgearbeit, die Frauen tagtäglich zusätzlich zur Erwerbsarbeit erbringen, ist groß. Die Universität Koblenz-Landau hat errechnet, dass Eltern ihre Kinder im Durchschnitt drei Stunden pro Tag zu Hause unterrichten. In 82 Prozent der Fälle waren dabei mit „Eltern“ die Mütter gemeint. Durch diesen Mehraufwand für familiäre Sorgearbeit fehlt Frauen Zeit für Erwerbsarbeit, aber auch für politische Partizipation oder akademische Arbeit. So ist die Anzahl der von Frauen eingereichten wissenschaftlichen Publikationen im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken.

Niemand kann gleichzeitig arbeiten und kleine Kinder betreuen, auch im Homeoffice nicht. Alleinerziehende trifft die fehlende Kinderbetreuung besonders hart, denn sie müssen diese in Alleinverantwortung kompensieren. Gleichzeitig ist es für sie in den meisten Fällen keine Option, beruflich kürzer zu treten, ohne eine finanzielle Notlage ihrer Familie zu riskieren. Die Vereinbarkeit von Homeoffice und Kinderbetreuung ist nicht machbar. Solange im Zuge der Maßnahmen zur Eindämmung von COVID-19 Kitas und Schulen nicht zum Normalbetrieb zurückkehren können, können Eltern – und in den meisten Fällen sind es die Mütter, die beruflich zurückstecken – nicht in gleichem Maße wie vor der Krise ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen, wenn sie aufgrund von Kinderbetreuung teilweise oder ganz aus ihrer Arbeit aussteigen müssen.

In der momentanen Phase der Pandemie-Bewältigung ist ein geschlechtersensibler Blick notwendig, um zu gewährleisten, dass die umfassenden Maßnahmen und Programme, die jetzt aufgesetzt werden, nicht zur Benachteiligung von Frauen und zu Rückschritten wichtiger gleichstellungspolitischer Errungenschaften führen. Warnungen aus der Wissenschaft und Wirtschaftsinstitutionen werden laut, dass eine geschlechter- und diskriminierungssensible Perspektive übersehen wird. Gleichwohl sehen Frauen und Mütter sich mit der Erwartung und dem Selbstverständnis konfrontiert, in dieser Krise die Verantwortung für unbezahlte Sorgearbeit tragen zu müssen. Die Bundesregierung hat hier einen blinden Fleck. Es ist aber offensichtlich, dass Frauen unterrepräsentiert und dadurch nicht ausreichend in politische Entscheidungsprozesse eingebunden sind. Ihre Sichtweise – auch, aber nicht ausschließlich, auf die spezifischen Bedürfnisse von Frauen – fehlt und das hat die COVID-19-Pandemie einmal mehr sichtbar gemacht.

Frauen bilden bei den meisten sog. systemrelevanten Berufen insbesondere im Care-Bereich die Mehrheit und sind aktuell als Pflegekräfte, Erzieherinnen, Reinigungskräfte oder als Verkäuferinnen im Einzelhandel einer höheren Infektionsgefahr ausgesetzt. Gleichzeitig sind diese Berufe in der Regel gering entlohnt. Gerade Minijobs, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, erweisen sich als nicht krisenresistent, denn bei einer Kündigung fallen die Beschäftigten sofort in die Grundsicherung. Minijobs zementieren die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern und sind eine maßgebliche Ursache von Altersarmut. Kurzarbeitergeld erhalten Männer und Frauen ersten Erkenntnissen zufolge etwa gleich häufig. Aber bei Frauen wird das Kurzarbeitergeld seltener von Unternehmen aufgestockt, weil Frauen häufiger in kleineren Dienstleistungsbetrieben ohne Tarifvertrag arbeiten (WSI 2020). Lohnersatzleistungen wie das Kurzarbeitergeld, das Arbeitslosengeld I oder das Elterngeld werden anhand des monatlichen Nettolohns auf Basis der Lohnsteuerklassen und somit bei verheirateten Frauen häufig anhand der Steuerklasse V berechnet. Dies führt zu einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen, die in Lohnsteuerklasse V hohe Abzüge beim Nettolohn und daraus resultierende Nachteile bei Lohnersatzleistungen in Kauf nehmen müssen.

Eine Zurückdrängung aus dem Berufsleben ins Private ist für Frauen nicht akzeptabel. Die eigenständige Existenzsicherung von Frauen muss auch in einer Krise wie dieser gewährleistet werden. Selbst Paare, die eine faire Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit leben wollen, werden in der aktuellen Lage oft zurückgeworfen. Denn noch immer sind es Männer, die in der Regel das höhere Einkommen haben, auf das die Familien im Zweifel weniger verzichten können. Dabei wünschen sich viele Paare, ihre Erwerbs- und Sorgearbeitszeiten gleichmäßiger aufzuteilen (DIW 2018). Das geht nur mit einer Gleichstellungs- und Familienpolitik, die bestehende Nachteile auf dem Arbeitsmarkt endlich abbaut und die Weichen für mehr Partnerschaftlichkeit bei der familiären Sorgearbeit stellt. Hier gilt es, mit neuen Arbeitszeitmodellen eine echte Wahlfreiheit für Paare herzustellen und es einfacher zu ermöglichen, Erwerbsarbeit und familiäre Sorgearbeit fair zu teilen. Durch die Möglichkeit, über Dauer und Lage der eigenen Arbeitszeit mitentscheiden zu können, erhalten Frauen und Männer deutlich mehr Zeitsouveränität und damit mehr Spielraum, Arbeit und Leben besser miteinander zu vereinbaren.

Weil der Gender Pay Gap und Fehlanreize wie das Ehegattensplitting sowie prekäre Beschäftigungsformen wie Minijobs noch immer bestehen, ist es für Familien umso schwieriger, auf individueller Ebene umzusteuern. In Deutschland werden weiterhin Ehen und nicht Familien steuerlich gefördert. Denn 41 Prozent aller Paare, die vom Ehegattensplitting profitieren, haben keine (steuerlich zu berücksichtigenden) Kinder.

In der Krise kann eine große Chance liegen, die immense Leistung von Frauen, die sie auch schon vor der Krise erbracht haben, sichtbarer zu machen und bereits lange vorliegende Forderungen für mehr Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und bessere Bedingungen für die partnerschaftliche Aufteilung von familiärer Sorgearbeit endlich

umzusetzen. Junge Menschen, Frauen und Männer wünschen sich Möglichkeiten für ein Leben in einer emanzipatorischen Gesellschaft mit fairen Chancen für alle. Es liegt an den jetzt vorzunehmenden politischen Entscheidungen, aus dieser Krise geschlechtergerecht herauszukommen.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,
1. dafür zu sorgen, dass von den aktuellen Hilfsmaßnahmen und Konjunkturpaketen Frauen und Männer gleichermaßen profitieren. Dies soll sichergesellt werden, indem
    - a. mit der Vorlage von Geschlechtergerechtigkeits-Checks alle bestehenden und kommenden Krisenmaßnahmen und Gesetzesvorschläge auf ihre unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft werden. Dazu soll eine Stabsstelle im Kanzleramt errichtet werden, an die eine interministerielle Arbeitsgruppe angegliedert ist. Diese muss Sorge dafür tragen, dass in allen Bundesministerien bereits bei der Erarbeitung von Gesetzentwürfen die Geschlechterperspektive als Querschnittsaufgabe durchgehend beachtet wird. Der Geschlechtergerechtigkeits-Check soll auf Grundlage der aktualisierten und auf die heutige Situation angepasste Arbeitshilfe Gesetzesfolgenabschätzung nach § 2 GGO erfolgen;
    - b. staatliche Hilfen für Unternehmen an die Förderung von mehr Geschlechtergerechtigkeit, zum Beispiel Quoten, gekoppelt werden;
    - c. ein unabhängiger Gleichstellungs-Krisen-Rat eingerichtet wird, der halbjährlich über die aktuellen Entwicklungen zur wirtschaftlichen Situation von Frauen und Männern berät (u. a. Entwicklung der durchschnittlichen Gehälter, die Beschäftigungssituation von Frauen; Anteil von Frauen, die neu auf die Grundsicherung angewiesen sind; spezifische und direkte Effekte der Krisenmaßnahmen auf Frauen, beispielsweise besondere Betroffenheit von Kündigungen statt Kurzarbeit oder vom Verlust der Solo-Selbstständigkeit);
    - d. mit geschlechtergerechter Haushaltspolitik (Gender Budgeting) bei zukünftigen Haushaltsaufstellungen dafür Sorge getragen wird, dass der Einsatz öffentlicher Mittel zur Gleichstellung der Geschlechter beiträgt;
    - e. mit enger wissenschaftlicher Begleitung die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Corona-Krise auf die Einkommens- und Arbeitsmarktsituation sowie im Bereich der unbezahlten Sorgearbeit erfasst werden. Dabei gilt es, die spezifischen Auswirkungen auf unterschiedliche Familienformen zu berücksichtigen und politische Maßnahmen abzuleiten, die einer wachsenden Ungleichheit zwischen den Geschlechtern entgegenwirken können;
  2. die bestehende Arbeitsmarkt- und Steuerpolitik im Hinblick auf ihre Gleichstellungswirkung zu überprüfen und diskriminierende Strukturen, Instrumente und Steuermodelle abzuschaffen, indem
    - a. ein Entgeltgleichheitsgesetz verabschiedet wird, mit dem die Betriebe und Tarifpartner verpflichtet werden, Lohnstrukturen und Tarifverträge auf mögliche Diskriminierungen zu überprüfen und aufgedeckte Entgeltdiskriminierungen zu beseitigen;
    - b. die Mindestlohnkommission reformiert wird, um ihren Entscheidungsspielraum zu stärken und gesetzlich zu verankern, dass der Mindestlohn vor Armut schützen muss. Ein Mindestlohn in Höhe von 12 Euro sollte schnellstmöglich erreicht werden. Gleichzeitig sind gesetzliche Maßnahmen notwendig, die es erleichtern, Tarifverträge allgemein verbindlich zu erklären, die dann für alle Betriebe einer Branche gelten;
    - c. Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführt werden;

- d. das Kurzarbeitergeld für kleine und mittlere Einkommen erhöht wird. Für Beschäftigte mit einem Nettoeinkommen unter 2.300 Euro erhöht sich der Prozentsatz des Kurzarbeitergeldes – umso stärker, je geringer das Einkommen. Den Höchstsatz von 90 Prozent erhalten Beschäftigte mit einem Nettoentgelt von bis zu 1.300 Euro. Wie beim jetzigen Kurzarbeitergeld erhalten Beschäftigte mit Kindern jeweils 7 Prozentpunkte mehr;
  - e. das Ehegattensplitting durch eine individuelle Besteuerung bei neu geschlossenen Ehen ersetzt und Steuerklasse V abgeschafft wird;
  - f. die finanzielle Schlechterstellung von verheirateten Frauen bei der Berechnung von Lohnersatzleistungen beendet wird und zukünftig eine Berechnung nach den Steuerklassen IV/IV erfolgt. Kurzfristig soll, je nach möglichen Veränderungen, die Berechnung des Kurzarbeitergeldes, des Arbeitslosengeldes I und des sogenannten Corona-Elterngeldes bei allen Steuerpflichtigen in der Lohnsteuerklasse V anhand der Steuerklasse IV erfolgen – jedoch maximal bis zur Höhe des ausgefallenen Nettolohns;
3. mit einer modernen Zeit- und Familienpolitik dafür Sorge zu tragen, dass echte Entscheidungsfreiheit zur Aufteilung der familiären Sorgearbeit – auch in Krisenzeiten – gewährleistet wird und diese fair zwischen den Eltern verteilt werden kann, indem
- a. Familien jetzt schnell mit einem geschlechtergerecht ausgestalteten Corona-Elterngeld entlastet werden, solange Kita und Schulen nicht wieder vollständig geöffnet haben. Die zeitlich begrenzte Lohnersatzleistung soll mit einem Kündigungsschutz versehen werden und so ausgestaltet werden, dass die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeitszeit gefördert wird;
  - b. die Brückenteilzeit reformiert wird, sodass sie von Beschäftigten ab einer Betriebsgröße von 15 Beschäftigten genutzt werden kann;
  - c. im Teilzeit- und Befristungsgesetz neben einem echten Rückkehrrecht auf Vollzeit die Möglichkeit einer neuen, flexiblen Vollzeit im Bereich 30 bis 40 Stunden pro Woche geschaffen wird, die es Beschäftigten ermöglicht, ihren Arbeitszeitumfang bedarfsgerecht nach oben oder unten anzupassen;
  - d. die Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, die Lage ihrer Arbeitszeit mitzugestalten;
  - e. ein Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten und Homeoffice eingeführt wird, der mit gesetzlich definierten geschlechtersensiblen Regeln, die Frauen und Männer gleichermaßen im Blick haben und die Gleichstellung stärken;
  - f. gemeinsam mit den Ländern sichergestellt wird, dass der Anspruch auf Notbetreuung für alle erwerbstätigen Alleinerziehenden und Alleinerziehenden, die sich im Studium oder in der Ausbildung befinden, unabhängig von der Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten sowie unabhängig von der Sorge-rechtsform, gilt;
4. mit gesetzlichen Regelungen dafür Sorge zu tragen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen von Wissenschaft, Politik und Wirtschaft mit dem Ziel der Parität steigt, indem
- a. das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG), das einen Anteil von 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männern in Bundesberatungsgremien fordert, konsequent durchgesetzt wird und dieses Ziel bei wissenschaftlichen Bundesberatungsgremien langfristig durch das Hinwirken auf die Gleichstellung von Frauen auf allen Karrierestufen in der Wissenschaft sichergestellt wird;

- b. der Deutsche Bundestag als Vorbild vorangeht und mit dem Ziel der gleichen Repräsentation von Männern und Frauen eine Kommission einsetzt, die Vorschläge für gesetzliche Regelungen sowie weitere Maßnahmen erarbeitet;
- c. eine Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten und Vorständen von Unternehmen mit gesetzlichen Maßnahmen gefördert wird.

Berlin, den 16. Juni 2020

**Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion**

## **Begründung**

Zu 1a

Vergangene Krisen, wie die Wirtschaftskrise 2008 haben gezeigt, dass sich sowohl die Krise selbst als auch die Maßnahmen unterschiedlich auf die Geschlechter auswirken. Eine Analyse der Friedrich-Ebert Stiftung zeigt auf, dass von den damaligen Konjunkturpaketen I und II insgesamt mehr Männer profitiert haben. (FES 2012). Auch in der aktuellen Krise droht ein Ungleichgewicht, wenn die staatlichen Hilfen nicht konsequent auf ihre Wirkung auf die Geschlechter analysiert werden.

Die Bundesregierung ist durch das Grundgesetz, Artikel 3 Absatz 2 dazu verpflichtet, mit ihrem politischen Handeln auf die Gleichstellung von Männern und Frauen aktiv hinzuwirken. Zudem sind alle Bundesministerien auf Grundlage der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) § 2 dazu verpflichtet, mit der Anwendung von Gender Mainstreaming das Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit bei allen politischen Maßnahmen der Bundesregierung zu berücksichtigen. Dieser Verpflichtung kommen die Ministerien bislang jedoch nur unzureichend nach. Mit der Einrichtung einer Stabsstelle im Bundeskanzleramt wird der Geschlechtergerechtigkeits-Check zur Cheffinnen-Sache. Die Stabsstelle sorgt dafür, dass mit einer aktualisierten Arbeitshilfe Gender Mainstreaming bereits bei der Erstellung von Gesetzentwürfen eine Gesetzesfolgenabschätzung im Hinblick auf die Betroffenheit der Geschlechter erfolgt bzw. prüft vorliegende Gesetzentwürfe in Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit.

Zu 1b

Auf dem Arbeitsmarkt sind Frauen nach wie vor nicht gleichgestellt. Die Zahlung von Unternehmenshilfen in der aktuellen Krise müssen zum Anlass genommen werden, um eine Lenkungswirkung für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erzielen. Gerade bei den Führungspositionen steht die deutsche Wirtschaft im internationalen Vergleich schlecht da. Das zeigen aktuelle Zahlen zum Anteil von Frauen in Unternehmensvorständen besonders deutlich. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Unternehmensvorständen der aktuell 105 börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen liegt bei nur 7,7 Prozent (BMFSFJ 2020).

Zu 1c

Ob die gesetzlichen Regelungen wirksam sind, kann nur durch eine genaue Überprüfung der Wirkung der Maßnahmen erfolgen. Wenn die Effekte der Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Krise bekannt sind, kann auch zielgenau gegengesteuert werden. Dies gelingt mit der Einrichtung eines Gleichstellungs-Krisen-Rats.

Zu 1d

Auch für die Erstellung zukünftiger Haushalte ist eine konsequente Geschlechterperspektive notwendig. Denn mit Gender Budgeting können öffentliche Ausgaben zielgenauer verteilt werden und durch die Budget-Analyse die genaue Auswirkung auf Frauen und Männer erfasst werden.

## Zu 1e

Eine Pandemie in diesem Ausmaß gab es in der jüngeren Vergangenheit nicht in Deutschland. Eine enge wissenschaftliche Begleitung, insbesondere auch aus Geschlechterperspektive ist zentral, um für die Bearbeitung zukünftiger Krisen besser gerüstet zu sein.

## Zu 2a

Das 2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz hat das Ziel, die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen herzustellen. Laut Statistischem Bundesamt lag der Gender Pay Gap 2019 in Deutschland jedoch immer noch bei 20 Prozent. Auskunft über das Entgelt von Kolleginnen und Kollegen erhalten nach dem Entgelttransparenzgesetz nur Menschen, die in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten arbeiten. Dabei arbeitet die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen in kleinen und mittleren Betrieben. Die Unternehmen sind bislang nicht verpflichtet, ihre Strukturen auf Benachteiligungen hin zu überprüfen. Durch eine Erweiterung des Personenkreises sowie die verpflichtende Überprüfung der Lohnstrukturen und Tarifverträge können bestehende Diskriminierungen wirksamer abgebaut werden.

## Zu 2b

Der Niedriglohnsektor ist ein guter Nährboden für Lohndiskriminierungen von Frauen. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns war deshalb überfällig. Problematisch ist aber, dass der Gesetzgeber bei der Einführung das niedrige Niveau des Mindestlohns langfristig festgeschrieben hat, indem die Anpassung des Mindestlohns an die Tarifentwicklung gekoppelt wurde. In der Folge ist eine Erhöhung über die Tarifentwicklung hinaus auch dann nicht möglich, wenn ein höherer Mindestlohn ökonomisch möglich und sozialpolitisch geboten ist. Der Mindestlohn muss vor Armut schützen und ein existenzsicherndes Einkommen garantieren. Deshalb muss die Mindestlohnkommission mehr Handlungsspielraum erhalten und zudem muss der Mindestlohn möglichst rasch auf 12 Euro steigen. Der gesetzliche Mindestlohn und allgemeinverbindlich erklärte Tariflöhne, die dann für alle Beschäftigten einer Branche gelten, stoppen den Trend zu Niedriglöhnen. Vor allem aber gelten diese Löhne für Männer und Frauen gleichermaßen. Diese Maßnahmen helfen also insbesondere Frauen, weil damit nicht nur der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ durchgesetzt, sondern auch die Lohndiskriminierung von Frauen zumindest in den unteren Einkommensgruppen verhindert werden kann.

## Zu 2c

Minijobs können ein gutes Zusatzeinkommen bieten. Sie sind steuer- und sozialversicherungsfrei, allerdings haben die Beschäftigten die Wahl, ob sie sich von der Leistung des Eigenanteils zur Rentenversicherung befreien lassen möchten oder nicht. Viele Menschen, vor allem Frauen, verzichten auf die Einzahlung der eigenen Anteile an der Rentenversicherung und erwerben so keine Beitragszeiten. Gleichzeitig ist der rasch steigende Anteil an der eigenen Zahlung von Steuern und Sozialversicherungsabgaben beim Übersteigen von Freibetragsgrenzen für viele Beschäftigte in Minijobs der Grund, gar nicht mehr arbeiten zu wollen. Minijobs werden so zur Armutsfalle für viele Frauen im Alter. Wir möchten daher, dass jede Beschäftigung, egal ob für wenige Stunden im Monat oder in Vollzeitarbeit, sozialversicherungspflichtig ist.

## Zu 2d

Gerade in niedrig entlohnten Berufen – in denen häufig Frauen vertreten sind – und/oder bei hohen Wohnkosten kommen die Beschäftigten mit 60 oder 67 Prozent des Nettolohns bei „Kurzarbeitergeld Null“ (Reduzierung der Arbeitszeit auf null) nicht über die Runden. Viele sind von heute auf morgen auf aufstockende Grundsicherung angewiesen. Selbst bei einem mittleren Nettoeinkommen von 2.100 Euro im Monat beträgt das Kurzarbeitergeld bei „Kurzarbeit Null“ nur 1.260 Euro, das ist nur knapp über der Grenze, bis zu der Alleinstehende mit Arbeitslosengeld II aufstocken können.

Das Kurzarbeitergeld muss deshalb verbessert werden. Es soll für kleine bis mittlere Einkommensbereiche angehoben werden. Wer wenig verdient, erhält dann im Vergleich zu heute ein höheres Kurzarbeitergeld. Das ist notwendig, damit die Menschen aufgrund der Corona-Pandemie nicht in die Armut abgleiten.

## Zu 2e

Das Ehegattensplitting bildet die vielen Formen partnerschaftlichen Zusammenlebens nicht ab. Es fördert die Ehe an sich, unabhängig von Kindern. Paare, die ohne Trauschein zusammen leben mit Kindern erhalten jedoch keine steuerliche Förderung. Zudem setzt das Ehegattensplitting negative Arbeitsanreize für Frauen und birgt erhebliche Armutsrisiken. Mit einer individuellen Besteuerung wird diese Fehlsteuerung aufgehoben. Das Ehegattensplitting wurde ursprünglich eingeführt, um Familien mit Kindern zu unterstützen. Mittlerweile heiraten

aber viele Eltern gar nicht mehr, leben also sehr viele Kinder nicht in einer Ehe. Des Weiteren sind in 41 Prozent der Ehen entweder kinderlos oder die Kinder bereits erwachsen geworden. Wir wollen alle Kinder durch die Einführung einer Kindergrundsicherung (siehe Bundestagsdrucksache: 19/14326) fördern.

Zu 2f

Nach Daten des statistischen Bundesamtes sind verheiratete Frauen beim Bezug von Lohnersatzleistungen wie aktuell dem Kurzarbeitergeld überwiegend Steuerklasse V zugeordnet. Demzufolge erhalten verheiratete Frauen bei gleichem Bruttoeinkommen erheblich niedrigere Leistungen als verheiratete Männer, deren Lohnersatzleistungen sehr viel häufiger nach Steuerklasse III berechnet werden. Die Leistungen in Steuerklasse V sind dabei sogar niedriger als bei ledigen Beschäftigten, deren Lohnersatzleistungen anhand der Steuerklasse I (= IV) berechnet werden. Der Grund ist die Konzeption der Steuerklassenkombination III/V, die dazu führt, dass die Person in Steuerklasse V einen Teil der Lohnsteuer der Person in Steuerklasse III trägt. Die Lohnersatzleistungen werden aus Beitragsmitteln zur Sozialversicherung finanziert, welche sich nach dem Bruttoeinkommen berechnen und somit für Personen in Steuerklasse V genauso hoch sind, wie für Personen in Steuerklasse III. Die meisten verheirateten Frauen erhalten also bei gleichen Beitragszahlungen eine geringe Lohnersatzleistung. Wir wollen ein Ende der Benachteiligung bei den Lohnersatzleistungen, die besonders häufig Frauen betreffen. Kurzfristig wollen wir daher Lohnersatzleistungen nach Steuerklasse V gerechter nach Steuerklasse IV berechnen, unabhängig von der Zuordnung im Lohnsteuerverfahren. Eine mögliche Überkompensation mit anderen Leistungen muss gedeckelt werden.

Zu 3a

Die Vereinbarkeit von Homeoffice und Kinderbetreuung ist auf Dauer nicht machbar und belastet Eltern wie Kinder. Solange im Zuge der Maßnahmen zur Eindämmung von COVID-19 Kitas und Schulen nicht zum Normalbetrieb zurückkehren können, muss für Eltern – und in den meisten Fällen sind es die Mütter, die beruflich zurückstecken – eine Lohnfortzahlung gelten, wenn sie aufgrund von Kinderbetreuung teilweise oder ganz aus ihrer Arbeit aussteigen müssen. In Verbindung mit einem Kündigungsschutz wird vermieden, dass Eltern wegen fehlender Betreuungsmöglichkeiten im Zuge der Schul- und Kitaschließungen um ihren Arbeitsplatz bangen müssen. Anreize zur partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeitszeit führen dazu, dass die Leistung nicht einseitig von Frauen in Anspruch genommen wird.

Zu 3b

Bisher besteht ein Anspruch auf Brückenteilzeit nur für Beschäftigte, die bei Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen beschäftigt sind, die mehr als 45 Beschäftigte haben. Dadurch erhalten gerade berufstätige Frauen, die häufiger in kleineren Unternehmen beschäftigt sind, keinen Anspruch auf Brückenteilzeit. Für Frauen in kleinen Unternehmen verbleibt daher weiterhin nur der Anspruch auf unbefristete Teilzeit nach § 8 TzBfG mit allen seinen negativen Folgen. Ein Schwellenwert von mehr als 15 Beschäftigten ermöglicht einer größeren Zahl von Frauen, die Arbeitszeit an die Anforderungen des eigenen Lebens besser anzupassen und sorgt so für mehr Zeitsouveränität.

Zu 3c

Durch eine flexible Vollzeit zwischen 30 und 40 Wochenstunden wird die Grenze zwischen Teilzeit und Vollzeit durchlässiger, weil die herkömmliche Vorstellung von Teil- und Vollzeit aufgelöst wird. Eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung bedeutet nicht mehr gleich einen Karriere-Knick oder gar das Karriere-Aus. Damit wird ein Arbeitsumfang von 30 Stunden plus für Frauen und auch für Männer attraktiver.

Zu 3d

Ein einziges Arbeitszeitmodell für ein ganzes Erwerbsleben reicht für die Vielzahl unterschiedlicher Bedürfnisse und die sich wandelnden

individuellen Lebenssituationen nicht aus. Gleichzeitig wird das auch den veränderten Partnerschaftsmodellen nicht gerecht: Viele Frauen wollen sich nicht mehr auf ein berufliches Abstellgleis stellen lassen und auf eine eigenständige Existenzsicherung verzichten, nur weil sie sich für Kinder entscheiden; gleichzeitig wollen viele Männer nicht mehr nur Feierabend- und Wochenend-Väter sein, sondern sich gleichberechtigter an der Kindererziehung beteiligen. Gerade Frauen brauchen deshalb mehr Zeitsouveränität, um Arbeit und private Anforderungen besser vereinbaren zu können. Dabei spielt der Arbeitsumfang nicht immer die entscheidende Rolle. Mehr Zeitsouveränität entsteht auch, wenn Frauen mehr Einfluss nehmen können, wann sie arbeiten und wie ihre Arbeitszeit verteilt ist.

## Zu 3e

Ein Recht auf Homeoffice und mobiles Arbeiten kann für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hilfreich sein. Homeoffice und mobiles Arbeiten funktioniert aber nur mit eindeutigen und geschlechtssensiblen Regeln, die dem Ziel entsprechen, dass die Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen gerecht verteilt werden. Das zeigen die Erfahrungen während der Corona-Pandemie sehr eindrücklich. Schon vor der Krise galt: Frauen, die im heimischen Arbeitsplatz oder zu selbstgewählten Stunden arbeiten, kümmern sich bis zu drei Stunden wöchentlich mehr um ihre Kinder als Frauen, die einen unflexiblen Arbeitstag haben (WSI 2019).

Deswegen gilt: Mobil arbeiten muss beispielsweise immer freiwillig und alternierend zum festen Arbeitsplatz sein. Die Beschäftigten brauchen angemessenen Schutz, damit Homeoffice nicht dazu führt, dass Arbeit grenzenlos wird (Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, „Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern“, Drucksache 19/13077). Wenn die Rahmenbedingungen gut geregelt sind, können Frauen und Männer von Homeoffice und mobilem Arbeiten profitieren. Sie erhalten mehr Freiheit und Selbstbestimmung über die Zeit und den Ort ihrer Arbeit. Außerdem ersparen sich Beschäftigte teilweise das oft zeitaufwendige Pendeln zum betrieblichen Arbeitsplatz.

## Zu 3f

Wer Alleinerziehend ist, hat auch zu „normalen“ Zeiten oft Schwierigkeiten, Erwerbs- und Sorgearbeit zu vereinbaren. In der aktuellen Corona-Krise muss deswegen sichergestellt werden, dass im Falle andauernder oder wiederkehrender Notbetreuungsregelungen für Kindertagesstätten, Alleinerziehende ein grundsätzliches Recht auf diese Notfallbetreuung haben.

## Zu 4a

Ziel des Gesetzes über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit der Bund Mitglieder für diese bestimmen kann. Trotzdem liegt der Frauenanteil in manchen wissenschaftlichen Beratungsgremien bei unter 30 Prozent. Das Gesetz muss konsequent durchgesetzt werden, um diesen Missstand zu beheben. Eine Schwierigkeit bei einer paritätischen Besetzung liegt in der fehlenden Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft. In vielen Wissenschaftsbereichen liegt der Frauenanteil bei Professuren bei gerade einmal 25 Prozent. Um auch die Anzahl von potenziellen Frauen, die für ein wissenschaftliches Beratungsgremium rekrutiert werden sein können, zu erhöhen, muss auch der Frauenanteil in der Wissenschaft bis zur Parität erhöht werden.

## Zu 4b

Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das muss sich auch in den Parlamenten widerspiegeln. Der Anteil der weiblichen Abgeordneten im deutschen Bundestag ist nach der Bundestagswahl 2017 aber gesunken und liegt aktuell bei nur noch 31 Prozent. Deshalb ist es nun höchste Zeit für verbindliche Regelungen, die den Frauenanteil im Bundestag dem Anteil an Frauen in der Bevölkerung anpassen. Eine Kommission könnte Vorschläge für eine Quotierung von Listen und Wahlkreisen, mögliche Sanktionen sowie Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Frauen im Vorfeld von Kandidaturen und im parlamentarischen Alltag erarbeiten und prüfen.

## Zu 4c

Die fehlende Perspektive von Frauen auf die Krise hat sich an vielen Stellen gezeigt. Der staatliche Auftrag, vorhandene Ungleichheiten zu beenden, gilt auch für die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Dort, wo harte Quoten eingeführt werden, wirken sie. In Deutschland gilt seit dem Jahr 2015 eine verbindliche Quote von 30 Prozent für Aufsichtsräte von mitbestimmungspflichtigen Unternehmen, die zugleich aber auch börsennotiert sein müssen. Damit betrifft die Quote derzeit nur 107 Unternehmen. Mit einer Ausdehnung der Quotenpflicht auf alle börsennotierten und staatlich kontrollierten Unternehmen, könnte die Zahl erhöht werden. Werden auch verbindliche Quoten für Unternehmensvorstände festgelegt, können Unternehmen sich nicht mehr mit einer „Zielgröße 0“, also der geplanten Abwesenheit von Frauen in Unternehmensvorständen herausreden.