

Antrag

der Abgeordneten Doris Achelwilm, Cornelia Möhring, Dr. Petra Sitte, Simone Barrientos, Matthias W. Birkwald, Dr. Birke Bull-Bischoff, Anke Domscheit-Berg, Susanne Ferschl, Brigitte Freihold, Sylvia Gabelmann, Nicole Gohlke, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Norbert Müller (Potsdam), Sören Pellmann, Harald Weinberg, Katrin Werner, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Gutes Leben und gute Arbeit für alle – Eine geschlechtergerechte Krisen- und Zukunftspolitik ist nötig

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

So sehr das Corona-Virusgeschehen und die Politik zur Eindämmung von Infektionsketten und wirtschaftlichen Einbrüchen auf die gesamte Gesellschaft einwirken, so ungleich sind die Lasten und Hilfestellungen bislang verteilt. Bezogen auf Geschlechterverhältnisse belegen Studien, was bereits zu Anfang der Pandemie als absehbare Krisenfolge in Medien und Politik diskutiert wurde: Eine Hauptbürde krisenbedingter Mehraufwände, Lohneinbußen und Prekarisierungen tragen Frauen, sowohl im Erwerbsleben als auch im Privaten, während sie von Hilfs- und Konjunkturprogrammen im Schnitt deutlich weniger profitieren (<https://taz.de/Gender-Gap-im-Konjunkturpaket/!5686625/>).

Ursache dieser Entwicklung sind nicht absichtsvolle Ungleichverteilungen von z. B. Überbrückungshilfen oder Homeschooling-Pflichten an Männer und Frauen. Es ist das Fortsetzen einer Normalität, in der die Lebenssituationen von Frauen oft als nachrangig oder der Stellenwert von Arbeiten (z. B. Pflege/Care), die vornehmlich Frauen leisten, als günstige Ressource betrachtet wird, obwohl sie permanent notwendig, anspruchsvoll und unterbewertet sind. Diese ungerechte Normalität der Geschlechterverhältnisse, die für den Kapitalismus „systemrelevant“ ist, hat sich in der Krise verstärkt als ein gesellschaftliches Problem erwiesen, das mit Lippenbekenntnissen und formaler Gleichberechtigung nicht zu kitten ist. Es hat sich wie unter dem Brennglas gezeigt, dass geschlechtsspezifische Schief lagen sich in Krisenzeiten erkennbar „rächen“ und verschärfen. Auf diese Handlungsbedarfe hat die Bundesregierung so gut wie nicht reagiert.

Eine Krisenpolitik, die über Geschlechterungerechtigkeiten hinwegsieht, manifestiert diese neu. Davon betroffen sind Frauen und die mit ihnen verbundenen Kinder und Familien. Auch Verantwortungsgemeinschaften, die nicht dem hetero-normativen Familienmodell entsprechen, wurden im Kontext traditioneller Rollen- und Realitätsverständnisse häufig übersehen. Dass Berufsfelder mit hohem Frauenanteil wie z. B.

Pflege oder Erziehung unterbezahlt und entsprechend von Personalmangel und Arbeitsverdichtung gekennzeichnet sind, wirkt sich auf alle in diesem Bereich Beschäftigten aus. Sie betrifft außerdem alle Bürger*innen, die von entsprechenden Infrastrukturen und Leistungen abhängig sind.

Lösungen liegen im Zusammenspiel diverser gezielter Maßnahmen und einem grundlegenden Kurswechsel, der Umverteilung, Investitionen, strategisches Handeln, Anerkennung auch feministischer Expertise, Nachdruck erfordert. Ziel muss sein, in dieser Krise und über sie hinaus, gesetzlich darauf hinzuwirken, dass patriarchal bedingte Ungleichheiten abgestellt, notwendige sozial-ökologische Transformationen und zukunftsweisende Prozesse der Digitalisierung von Grund auf geschlechtergerecht gestaltet und die Gesellschaft damit insgesamt armuts- und krisenfester wird. Gute Gleichstellungspolitik beschränkt sich nicht auf die Linderung vereinzelter Symptome, sondern hilft allen, auch dem Klimaschutz und der wirtschaftlichen Erholung.

Der Frauenanteil in Bereichen ‚systemrelevanter Arbeit‘ beträgt in Branchen wie der beruflichen Pflege, den Erziehungs- und Sozialberufen, im Einzelhandel und dem Reinigungssektor über 80 Prozent, vielfach arbeiten hier Menschen mit Migrationshintergrund (www.dgb.de/themen/+++co++b0c5e3f8-c6cc-11ea-8c72-001a4a160123). Die notwendige Aufwertung dieser Bereiche ist eine Mammutaufgabe, die längst hätte angegangen werden müssen. Entsprechende Initiativen stehen ‚nach dem Applaus‘ jedoch aus, Korrekturen vergangener Fehler etwa in Bezug auf die Fallpauschalierung und Privatisierung des Gesundheitswesens werden regierungsseitig nicht ernsthaft angegangen. Auch ‚Umstrukturierungen‘ im Einzelhandel finden aktuell zulasten der Beschäftigten statt, ohne dass bundespolitisch interveniert wird: Wenn umsatzstarke Konzerne, die staatliche Kurzarbeitergelder und Überbrückungshilfen beziehen, nun planen, die Stellen von (überwiegend weiblichen) Verkäufer*innen massiv zu kürzen, muss reagiert werden. Stattdessen kämpfen die Beschäftigten mit ihren Interessenvertretungen quasi im Alleingang um Mitsprache und Teilhabe beim Umgang mit Innenstadt-Umbrüchen und Digitalisierungsprozessen (vgl. www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/h-und-m-will-800-mitarbeiter-entlassen-offenbar-vor-allem-muetter-a-4fcd18a8-b8b7-46fe-8866-231d004b8ae3).

In Bereichen, die pandemiebedingt von Jobverlusten oder Einkommenseinbußen besonders betroffen sind, trifft es Männer und Frauen ebenfalls unterschiedlich oft und hart. Frauen wurden in den ersten Monaten der Krise häufiger erwerbslos als Männer, da wesentlich Bereiche mit hohem Frauenerwerbsanteil betroffen waren, z. B. Gastronomie, Kultur und Touristik (Hammerschmid, Schmieder, Wrohlich, 2020: www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789749.de/diw_aktuell_42.pdf). Die Quote der Kurzarbeitenden im Gastgewerbe war im Vergleich zu anderen Branchen mit Abstand am höchsten (Pusch/Seifert, 2020: www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9106). Minijobber*innen, 60 Prozent von ihnen Frauen, haben aufgrund ihrer steuer- und abgabenfreien Beschäftigung keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I oder Kurzarbeitergeld. Sie fallen daher entweder direkt in Hartz IV, wo die kleingerechneten Regelbedarfe zu einer unzureichenden Absicherung des soziokulturellen Existenzminimums führen. Oder den Betroffenen wird ein Anspruch auf Arbeitslosengeld II mit Verweis auf Einkommen anderer Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft gleich gänzlich verwehrt. Beides verstärkt die Abhängigkeit von Frauen und führt zu einer Retraditionalisierung von Geschlechterrollen. Mit dem Wegbrechen von über 800.000 Minijobs in der Corona-Pandemie zeigt sich einmal mehr: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind nicht krisensicher. Deshalb müssen sie in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführt werden, d. h. abhängige Beschäftigungsverhältnisse müssen ab dem ersten Euro der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen.

Nach der Finanzkrise 2008/2009 wurde festgestellt, dass die Ausgestaltung des damaligen Kurzarbeitergeldes „gleichstellungsnegativ“ wirkte: Es stützte Normalarbeitsverhältnisse, allerdings ohne sich gegenüber Jobs um Nachteilsausgleich zu bemühen,

die niedrige Löhne mit sich bringen bzw. durchs Raster fallen und die überwiegend Frauen betreffen (Kuhl, 2010: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07230.pdf>). Derartige Schief lagen wurden weder im Nachgang der Finanzkrise noch im Zuge dieser Krise korrigiert. So erweisen sich Steuermechanismen wie das Ehegattensplitting auch beim Bezug von Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld für Frauen als einkommensmindernd mit Folgen bis hin zur Rente. Dass Freiberufler und Soloselbständige in Medien, Kunst, Kultur, Veranstaltungstechnik während monatelanger Komplett-Shutdowns ohne effektive Umsätze auskommen mussten, schwächte Arbeitsplätze und Wirtschaftsbereiche, die mit viel Eigeninitiative von unten erschlossen wurden und in Zukunft gebraucht werden – nicht zuletzt, weil sie vielen Frauen, queeren Menschen, Migrant*innen und Kreativen eigenständige Perspektiven bieten.

Die Auswirkungen der Pandemie auf das Familienleben sind mit den Problemen des beeinträchtigten Arbeitsmarkts und Lohnerwerbs verschränkt. In Lockdown-Phasen übernahmen Frauen im Durchschnitt den größeren Anteil an privater Haushalts-, Betreuung- und Pflegearbeit, teils unter Reduzierung der Erwerbsarbeit, auch wenn Männer im Vergleich zu vorpandemischen Zeiten im Schnitt mehr unbezahlte Sorgearbeit übernahmen. Alleinerziehende waren mit der erschwerten Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Selbstfürsorge am meisten auf sich gestellt. Entsprechende Auswirkungen konnten u. a. in der Wissenschaft festgestellt werden, die akut gefordert und gefragt ist: So hat eine Befragung des Wissenschaftszentrums für Sozialforschung Berlin (WZB) ergeben, dass Wissenschaftlerinnen, insbesondere Mütter von minderjährigen Kindern, in der Corona-Zeit weniger publiziert haben als Wissenschaftler (www.forschung-und-lehre.de/karriere/wie-sich-corona-auf-eltern-in-der-wissenschaft-auswirkt-3320/). Der so genannte Gender Care Gap hat sich in der Krise weiter geöffnet.

Aufgrund der familienspezifischen Krisenfolgen, die viel tiefgreifender sind als während der Finanzkrise 2008/2009, wurden zwar Entlastungen für Eltern vorgenommen wie z. B. beim Kinderkrankengeld oder durch Kinderboni. Allerdings kompensieren derartige Leistungen nicht annähernd den Ausfall von Einkommen und frei verfügbarer Zeit, den viele Eltern im Zuge von Kita- und Schulschließungen kompensieren müssen. Gerade Haushalte mit kleinen Einkommen sind Extra-Ausgaben etwa fürs Homeschooling ausgesetzt, die umso mehr ins Gewicht fallen, je geringer das Einkommen ist. Bei SGB-II-Beziehenden und prekär Beschäftigten stiegen die Kosten relativ gesehen am stärksten, ohne dass mit dauerhaften Existenz-Zulagen gegengesteuert wurde. Eine unzureichende Einmalzahlung für Grundsicherungsbeziehende wurde erst im Februar 2021, fast ein Jahr nach Beginn der Corona-Pandemie, beschlossen.

Nachdem die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern 2019 in Deutschland erstmals unter 20 Prozent gesunken ist, muss befürchtet werden, dass die Lohn- und Sorgedifferenzen zwischen den Geschlechtern seit Krisenbeginn wieder ansteigen und erreichte Fortschritte weit hinter das Vor-Krisen-Niveau zurückfallen. Dass die Bundesregierung ein umfassendes Konjunkturpaket geschnürt hat, das kaum auf geschlechtsspezifische Bedarfe orientierte, war vor diesem Hintergrund eine Enttäuschung und politisch kurzsichtig. Erste Untersuchungen stellen fest, „dass im Konjunkturpaket eine Logik des männlichen Hauptverdienermodells zum Tragen kommt, das in der Bundesrepublik steuerpolitisch (z. B. Ehegattensplitting, Steuerklasse 5) und in der Sozialstaatlichkeit (z. B. noch immer mangelnde Kinderbetreuungsstrukturen) nach wie vor prägend ist. So stützen die Fördermaßnahmen in der Gesamttendenz eher die Einkommen männlicher Hauptverdiener, während Ehegatten in Steuerklasse 5, Zuverdiener/-innen und geringfügige Beschäftigte überdurchschnittlich starke Einkommensverluste erleiden“ (Wiesner, 2020: www.uni-kassel.de/fb05/fileadmin/datas/fb05/i3DiskussionsPapiere_9-2020_Wiesner_031220_02.pdf).

Diese Krise mahnt einen geschlechtergerechten, sozial-ökologischen Kurswechsel offensiv an. Ohne gezielte Interventionen und Gegenstrategien wird das Gerechtigkeits-

gefälle, das über Analysemethoden wie den Gender Pay Gap (bzgl. Einkommen), Gender Care Gap (bzgl. Pflegeverantwortung), Gender Health Gap (bzgl. Gesundheitsversorgung) oder Gender Pension Gap (bzgl. Rente) nachgewiesen wird, derzeit verschärft statt aufgelöst. Ohne wirksame Gleichstellungspolitiken stehen Frauen nach der Krise ökonomisch noch schlechter da. Auch ihre Ausgangsposition bei der kommenden Nach-Krisen-Politik („recovery“) darf keine nachgeordnete sein: ein Gender Recovery Gap zeichnet sich bereits ab. Diesem Szenario verschärfter Risiken und Nachteile muss die Bundesregierung ein Szenario radikaler verbesserter Zukunftschancen, Rechte und Sicherheiten entgegenstellen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. die seit dem I. Quartal 2020 erfolgten Krisenmaßnahmen und -gesetze im Zusammenhang mit der Pandemiebewältigung unmittelbar dahingehend auszuwerten, wie sie sich auf die Einkommens-, Arbeitsmarkt-, Pflege-, Rentensituation von Frauen und Männer, speziell Mütter und Väter, ausgewirkt haben;
2. dem Bundestag noch in dieser Legislaturperiode einen konkreten Aktionsplan zur Überwindung geschlechtsspezifischer Kriseneffekte auf Frauen vorzulegen; dieser Plan sollte berücksichtigen, inwiefern sich geschlechtsspezifische Ungleichheiten mit Benachteiligungen aufgrund von Rassismus, Alter, Behinderung, sexueller Identität und geschlechtlicher Orientierung sowie Bildungsabschluss und Einkommensstatus verschränken bzw. verstärken und zu überwinden sind;
3. dem Gleichstellungsgrundsatz aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes nachzukommen, indem künftige Konjunkturpakete, Hilfsprogramme und Haushaltsaufstellungen einem konsequenten Gender Budgeting unterzogen werden;
4. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um das Kurzarbeitergeld auf mindestens 90 Prozent des Nettoentgelts anzuheben und als Lohnersatz-Untergrenze ein branchenunabhängiges Mindest-Kurzarbeitergeld von 1.200 Euro pro Monat einzuführen, das Erwerbstätige mit niedrigem Einkommen vor Armut schützt;
5. das Prinzip der Bedarfs- und Einstandsgemeinschaften für die Dauer der Coronapandemie auszusetzen und den Regelbedarf für alle Erwachsenen auf 658 Euro zuzüglich der Kosten für Haushaltsstrom und langlebige Gebrauchsgüter anzuheben;
6. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um jede abhängige Beschäftigung ab dem ersten Euro der vollen Sozialversicherungspflicht zu unterstellen und damit geringfügige Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu überführen;
7. zunehmenden psychischen Belastungen bei der Arbeit entgegenzuwirken, indem eine Anti-Stress-Verordnung erlassen wird, die Arbeitgebern klar vorschreibt, wie Beschäftigte vor Stress, dauerhafter Ermüdung und Monotonie zu schützen sind. Für den Pflegesektor ist ein Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem die Höchstarbeitszeit einer Vollzeitstelle als Pflegekraft perspektivisch bis auf 30 Stunden bei vollem Lohnausgleich stufenweise zu reduzieren ist;
8. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) kurzfristig dahingehend zu novellieren, dass Unternehmen unabhängig von ihrer Betriebsgröße auf verbesserte Auskunftspflichten, betriebliche Prüfverfahren und Entgeltberichte gegenüber ihren Beschäftigten verpflichtet werden; zur Verbesserung der Wirksamkeit des EntgTranspG müssen zertifizierte Instrumente der diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung sowie ein Verbandsklagerecht eingeführt werden, bei Nichteinhaltung müssen spürbare Sanktionen greifen. Mittelfristig ist ein Entgeltgleichheitsgesetz einzuführen, das die Aufwertung unterbewerteter Arbeit und die gerechte Quotierung der Geschlechter auf Leitungs- und Entscheidungsebenen inkludiert;

9. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um die wöchentlich zulässige Höchstarbeitszeit in einem ersten Schritt im Arbeitszeitgesetz von derzeit 48 auf 40 Stunden zu senken, unter Beibehaltung einer täglich erlaubten Höchstarbeitszeit von 8 Stunden. Die Tarifparteien tragen unter Einbeziehung der betrieblichen Mitbestimmung die Verantwortung für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung;
10. für eine Fachkräfteoffensive „Digitalisierung“ qualifizierte Weiterbildungsprogramme auf den Weg zu bringen: Diese sollten in Teilzeit zu absolvieren sein und Beschäftigte adressieren, die sich beruflich umorientieren wollen bzw. müssen; Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter sollten ein Weiterbildungsgeld erhalten, das für die Zeit der Weiterbildung 90 Prozent des vorherigen Nettoarbeitsentgelts beträgt; die Weiterbildung sollte auch nach Beendigung der Kurzarbeit fortgesetzt und abgeschlossen werden können. Als besonders zu unterstützende Gruppe soll die Fachkräfteoffensive auch erwerbslose und arbeitssuchende Beschäftigte im Bezug von Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II adressieren, dazu ist ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung sowie ein laufender Weiterbildungszuschlag im SGB II und SGB III einzuführen;
11. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um auf flächendeckende Tarifbindung hinzuwirken und die betriebliche Mitbestimmung auszuweiten sowie den gesetzlichen Mindestlohn in einem einmaligen Schritt auf mindestens 12 Euro anzuheben und ihn danach in jährlichem Rhythmus entsprechend der Tariflohnentwicklung steigen zu lassen;
12. Programme zur Stärkung von betrieblichen Teilzeitausbildungen aufzulegen, die speziell den Bedürfnissen von Alleinerziehenden entgegenkommen;
13. einen Entwurf für ein Kitaqualitätsgesetz vorzulegen, um den quantitativen wie auch qualitativen Ausbau der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Förderung voranzutreiben. Der Bund muss hierfür dauerhaft mit wachsender Beteiligung einsteigen, um die jährlichen Kostensteigerungen im Bereich der Kindertageseinrichtungen und Tagespflege von rund 2 Mrd. Euro angemessen zu kompensieren;
14. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um Anreize für eine gerechtere Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit zu schaffen, indem beide Elternteile je zwölf Monate Elternzeit erhalten, die i .d. R. nicht übertragbar sind; das Mindestelterngehalt muss auf 400 Euro (beim ElterngehaltPlus auf 200 Euro) erhöht, das berufliche Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit ausgebaut werden;
15. einen Gesetzentwurf vorzulegen, um das Ehegattensplitting abzuschaffen. Stattdessen soll ein nicht ausgeschöpftes steuerliches Existenzminimum zwischen Eheleuten bzw. Lebenspartner*innen übertragbar sein;
16. gerechtere Instrumente der Familien- und Kinderförderung (z. B. Kindergrundsicherung) einzuführen.

Berlin, den 23. Februar 2021

Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

