



Berlin, 25.02.2021

## **Aus der Pandemie lernen: wegen morgen für die Zukunft!**

### **Wirtschaftliche Eigenständigkeit und Widerstandskraft von Frauen stärken, Gleichberechtigung in Arbeit und Wirtschaft voranbringen!**

Die Corona-Krise hat unser Land einem Stresstest ausgesetzt, der alle Bereiche betrifft. Frauen und Familien sind dabei in besonderer Weise von der aktuellen Situation betroffen. Wir brauchen eine statistische Aufarbeitung dieser Entwicklung. Transparenz ist die Voraussetzung, damit wie unter einem Brennglas deutlich wird, wo es Versäumnisse und Nachholbedarf gibt und wo es substantieller Veränderungen bedarf.

Zusätzlich zu den kontinuierlich angepassten Hilfspaketen der Bundesregierung hat die Koalition ein Konjunktur- und Krisenbewältigungspaket auf den Weg gebracht, das Deutschland rasch wieder zu nachhaltigem Wachstum führen sowie Arbeitsplätze und Wohlstand sichern soll.

Neben den aktuell wichtigen Sofortmaßnahmen in allen Lebensbereichen muss die Krise aber auch genutzt werden, um bei offenkundigen Versäumnissen und Fehlentwicklungen zu dauerhaft anderen Weichenstellungen zu kommen. Wir wollen die wirtschaftliche Eigenständigkeit und die Widerstandskraft von Frauen dauerhaft stärken.

„Systemrelevant“ und „Roll-Back“ sind die Schlagworte, die mit am häufigsten genannt wurden, wenn es um die Rolle von Frauen im Shutdown ging. Hochgelobt für ihren Einsatz unter schwierigsten Bedingungen und zugleich noch in tradierten Rollenmustern verhaftet bzw. wieder dorthin zurückgedrängt - das darf nicht das ambivalente Ergebnis der Krise für Frauen sein. Die strukturellen Benachteiligungen von Frauen sind nicht neu. Frauen haben in der Krise einmal mehr gezeigt, was sie leisten. Wir treten Rückschritten entschieden entgegen, Gleichberechtigung muss im 21. Jahrhundert selbstverständlich sein.

#### **1.) Einsatz staatlicher finanzieller Mittel muss nachhaltige Fortschritte für die Gleichberechtigung erbringen**

Mit den Hilfsprogrammen, dem Konjunktur- und Krisenbewältigungspaket und den auf europäischer Ebene angestoßenen Maßnahmen werden

**Frauen Union der  
CDU Deutschlands**

Klingelhöferstraße 8  
10785 Berlin  
Telefon 030/22070-453  
Telefax 030/22070-439  
[www.frauenunion.de](http://www.frauenunion.de)  
[fu@cdu.de](mailto:fu@cdu.de)

**CDU**

**enorme finanzielle Mittel** eingesetzt, um Bürgerinnen und Bürger in der Krise zu unterstützen und Deutschlands Wohlstand zu sichern.

In der aktuellen Pandemie sind viele Tätigkeitsfelder, in denen vor allem Frauen als Selbständige oder Arbeitnehmerinnen tätig sind, in besonderer Weise betroffen, wie etwa Handel, Gastronomie und Körperpflege.

Aus der Pandemie lernen heißt:

Die öffentlichen Mittel müssen so eingesetzt werden, dass sie auch **in Bezug auf die tatsächliche Gleichberechtigung Fortschritte erbringen und nachhaltig** wirken. Die **Arbeitsmarktmaßnahmen** sind in Bezug auf Insolvenzen **grundsätzlich zu überprüfen und zeitgemäß anzupassen**. Dabei ist auf Branchen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, ein besonderes Augenmerk zu legen, damit Frauen nicht zu Verliererinnen am Arbeitsmarkt werden.

## **2.) Zugang zur Arbeitslosenversicherung für Selbständige erleichtern, Pflichtversicherung für Soloselbständige einführen**

Ein Thema, welches sich von Anfang an durch die Pandemie zog, war die Frage nach einem „Unternehmerlohn“, also der Sicherung des Lebensunterhaltes für Selbständige. Für sie können Krisen besonders prekär sein und die Eigenvorsorge bleibt zu oft auf der Strecke. Die gefundene Lösung, den Zugang zur Grundsicherung zu erleichtern, läuft allerdings bei Bedarfsgemeinschaften ins Leere. Familien sind damit oft die Leidtragenden, wenn ein Gehalt komplett wegfällt. Nicht wenige Selbstständige würden sich zudem gern versichern.

Aus der Pandemie lernen:

Für **Selbständige** ist deshalb der **Zugang zur Arbeitslosenversicherung zu vereinfachen**. **Soloselbständige** werden in der Arbeitslosenversicherung **pflichtversichert**. In Krisenzeiten sollen auch sie Kurzarbeitergeld erhalten können.

## **3.) Stärkere Tarifbindung für faire Bezahlung**

Viele der systemrelevanten Berufe sind **typische Frauenberufe**. Händeringend benötigt und hochgelobt in der Krise, üben etwa Pflegefachkräfte, Praxisangestellte, Erzieherinnen, Verkäuferinnen oder Reinigungskräfte Tätigkeiten aus, die durch geringe Tarifbindung, niedrige Entlohnung und häufig prekäre Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet sind. So arbeiten etwa nur 20 Prozent der Altenpflegerinnen und -pfleger in Deutschland zu Tariflöhnen. Auch das Kurzarbeitergeld wurde vor allem von den Unternehmen

aufgestockt, die der Tarifbindung unterliegen. Da Frauen überproportional in Branchen mit geringer Tarifbindung beschäftigt sind, erhalten sie seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds.

Aus der Pandemie lernen:

**Faire Bezahlung in sozialen Berufen** muss selbstverständlich sein. Das ist auch ein Beitrag zum Abbau der Lohnungleichheit. Deutschland gehört mit einem **Gender Pay Gap** von 19 Prozent zu den Schlusslichtern in Europa. Arbeitsbewertungsverfahren sind deshalb so auszugestalten, dass sich der Wert sozialer Arbeit auch in den Entgelten widerspiegelt. Zudem muss die Tarifbindung insgesamt gestärkt werden. Sie muss wieder der Regelfall werden.

Damit niemand in existentielle Not gerät, muss das **Kurzarbeitergeld leichter zu beantragen sein und rasch ausgezahlt** werden.

#### 4.) Sonderregelungen für auf Dauer angelegte Mini-Jobs streichen

**Mini-Jobs** sind nicht geeignet, um dauerhaft den Lebensunterhalt zu sichern oder die eigene Rente aufzubauen. Der größte Anteil der ausschließlich im Mini-Job Beschäftigten sind Frauen. Das Kurzarbeitergeld ist ein gutes Instrument, um für viele Menschen jetzt Arbeitslosigkeit zu verhindern und um Verdienstauffälle wenigstens teilweise aufzufangen. Allerdings haben nur Arbeitnehmer, die in die Arbeitslosenversicherung einzahlen, Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Das trifft nicht auf Mini-Jobber zu.

Aus der Pandemie lernen:

Mini-Jobs fallen in Krisenzeiten zuerst weg. Gegen diesen Verdienstauffall gibt es keine Absicherung. Die **sozialversicherungsrechtlichen Sonderregelungen für auf Dauer angelegte Mini-Jobs müssen entfallen**. Das trägt auch zu einer eigenständigen Altersvorsorge bei. Ausnahmen sollen nur für Schüler, Studenten und Rentner weiter möglich sein.

#### 5.) Arbeitsplatz Haushalt attraktiver machen und ausbauen

Der ohnehin schon bestehende Mangel an verlässlichen geschulten Kräften für Reinigungsarbeiten im Haushalt und zur Betreuung von Älteren zu Hause hat sich durch die Einreiseverbote bzw. -beschränkungen aus unseren Nachbarländern verschärft. Gute Strukturen für den Arbeitsplatz

Haushalt helfen Frauen doppelt: Den Arbeitgeberinnen und den Arbeitnehmerinnen.

Aus der Pandemie lernen:

Es bedarf weiterer Anstrengungen, den **Arbeitsplatz Haushalt** aus der Grauzone zu holen und Familien- und Angehörigentätigkeit besser mit professioneller Beratung und Unterstützung zu verzahnen. Private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber brauchen ein gutes verlässliches Angebot an geschulten Kräften. Beschäftigte im Haushalt brauchen legale sozialversicherte Arbeitsverhältnisse. Die Gründung und **Etablierung von Dienstleistungszentren, Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen und die Modelle, häusliche Betreuung für ältere Menschen** durch Gewinnung von Beschäftigten auch im Rahmen der Freizügigkeit für Arbeitnehmer in der EU legal, fair und bezahlbar umzusetzen, müssen vorangetrieben werden.

#### 6.) Lohnsteuerklasse V abschaffen

Kurzarbeitergeld, Arbeitslosengeld und Elterngeld sind Lohnersatzleistungen, deren Höhe sich nach dem vorangegangenen Nettoeinkommen richtet. Viele Frauen, die Teilzeit arbeiten oder einer Tätigkeit in geringer entlohnten Berufen nachgehen, haben die **Lohnsteuerklasse V**. Damit haben sie im Verhältnis zu ihrem Einkommen überproportional hohe Steuerabzüge und ein geringeres monatliches Nettoeinkommen.

Aus der Pandemie lernen:

Die **Lohnsteuerklasse V muss ersatzlos entfallen**. Ehepaare, die mit der Lohnsteuerklassen-Kombination IV/IV zu hohe monatliche Abzüge haben, können Lohnsteuerklasse IV/IV mit Faktorverfahren wählen. Beim bestehenden Ehegattensplitting gewährleistet das Faktorverfahren, dass die monatlichen Steuerabzüge fair unter den Ehepartnern aufgeteilt werden und Lohnersatzleistungen auch für den geringer verdienenden Ehepartner, meist die Frau, fair sind. Das Faktorverfahren ist bislang noch viel zu wenig bekannt, deshalb muss die Information darüber weiter verstärkt werden.

#### 7.) Reform der Führungspositionen-Gesetzes (FüPoGII) rasch verabschieden, Rechtsanspruch auf Auszeit für Vorständinnen mit Babys verankern

In der Krise offenbarte sich das nach wie vor bestehende **Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen in Führungspositionen von**

**Wirtschaft und Gesellschaft** überdeutlich. Auch die vierte jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungspositionen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes zeigt trotz aller Fortschritte Defizite auf. Während Frauen in sogenannten typischen Frauenberufen in der Krise als unverzichtbar gelobt wurden, bestehen nach wie vor hohe Hürden für Frauen in Führungspositionen.

Aus der Pandemie lernen:

Hier setzt die Reform des **Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst** an.

Es werden erstmals verbindliche Vorgaben für mehr Frauen in Vorständen gemacht. Der Bund geht in seinen Unternehmen mit einer Mindestaufsichtsratsquote von 30 Prozent und einer Mindestbeteiligung in Vorständen mit gutem Beispiel voran.

Die Zielgröße Null in Aufsichtsräten, Vorständen und oberen Führungsebenen wird nicht länger hingenommen. Wird keine Zielgröße festgelegt oder bei fehlender Begründung für die Zielgröße Null wird ein Bußgeld fällig.

Der Gesetzentwurf bezieht erstmals Unternehmen mit wesentlicher Bundesbeteiligung und Körperschaften des Öffentlichen Rechts auf Bundesebene ein. In den Vorständen der gesetzlichen Krankenkassen und der Bundesagentur für Arbeit sowie in den Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungsträger wird eine Mindestbeteiligung von Frauen und Männern eingeführt.

Darüber hinaus müssen anachronistische **Gesetzeslücken wie fehlende Auszeiten für Mutterschutz, Elternzeit oder für pflegende Angehörige für Mitglieder von Aufsichtsräten, Vorständen sowie GmbH-Geschäftsführer und -innen** durch einen Rechtsanspruch auf eine Auszeit geschlossen werden. Hierbei ist insbesondere die Haftung während der Auszeit zu regeln, damit Frauen und Männer ihre Führungsposition nicht aufgeben müssen, wenn sie sich nach der Geburt selbst um ihr Kind oder um Angehörige kümmern möchten.

Es gilt die gläserne Decke und „Like me-Theorie“ endlich erfolgreich zu durchbrechen, um die Potenziale von Frauen mit ihren vielfältigen Kompetenzen auch adäquat zu entfalten und entsprechend einzusetzen. Deshalb muss der Gesetzentwurf mit den Ergänzungen für einen Rechtsanspruch auf familienbedingte Auszeiten für Führungskräfte jetzt rasch im Parlament beraten und verabschiedet werden.

## 8.) Stärkung unserer Unternehmen durch eine Unternehmenssteuerreform

Die aktuelle Krise zeigt, wie wichtig es ist, dass Unternehmen finanzielle Rücklagen in Form von Eigenkapital haben und ausreichend Liquidität vorhalten. Innovationen müssen durch Investitionen umgesetzt werden. Dies dient dem Bestand und der erfolgreichen Fortentwicklung von Unternehmen und sichert Arbeitsplätze. Hierzu bedarf es Reformen, die insgesamt zu einer steuerlichen Entlastung führen. Gerade Personengesellschaften sind hier steuerlich benachteiligt.

Aus der Pandemie lernen:

Wir fordern die **steuerliche Gleichbehandlung von Personen- und Kapitalgesellschaften**, insbesondere durch die Erhöhung der Attraktivität der Thesaurierungsrücklage und der Einführung eines Optionsmodells für Personengesellschaften, die die Besteuerung als eine Körperschaft eröffnet. Für **digitale Wirtschaftsgüter** brauchen wir **attraktive Abschreibungsmöglichkeiten** (AfA).

## 9.) Frauen müssen zu Gestalterinnen und Wegbereiterinnen der Digitalisierung werden

**Digitalisierung** ist Weg und Ziel zugleich. Eine leistungsstarke digitale Infrastruktur und Vernetzung hilft uns, in der Krise nicht abgehängt bzw. isoliert zu werden, von zu Hause zu arbeiten, zu lernen, Arztbesuche zu vermeiden, Waren zu bestellen, bargeldlos zu bezahlen, Wissen auch über große Entfernungen verfügbar zu machen und gemeinsam zu nutzen und vieles andere mehr sind so möglich. Die Pandemie hat hier in vielen Bereichen den Wandel beschleunigt. Zugleich erfahren wir, dass die Digitalisierung in Deutschland in allen Lebensbereichen schneller voranschreiten muss, denn sie bietet noch viel mehr Möglichkeiten und Chancen.

Aus der Pandemie lernen:

Digitalisierung betrifft alle Lebensbereiche und alle Bevölkerungsgruppen. Deshalb müssen alle in gleicher Weise bei der Umsetzung der Digitalisierung einbezogen werden. **Frauen müssen zu Gestalterinnen und Wegbereiterinnen der Digitalisierung werden**, damit ihre Erfahrungen, Bedürfnisse und Sichtweisen sich in künftigen Entwicklungen widerspiegeln. Nicht zuletzt wird auch die Arbeitswelt von Morgen durch die Digitalisierung bestimmt werden. Attraktive Arbeit für Frauen setzt ihre aktive Teilhabe an dieser Entwicklung voraus.

Um die Situation zu verbessern, braucht es vielfältige Bemühungen und Ansätze, die strukturell die Herangehensweise und

Perspektive von Frauen mitberücksichtigen sowie Veränderungen in der Unternehmenskultur. In einem bundesweiten **Modellprojekt soll die zeitweise Abkehr von der Koedukation** in den naturwissenschaftlichen Fächern in einzelnen Altersstufen erprobt und wissenschaftlich ausgewertet werden. Wir brauchen neue Wege der Ansprache von Mädchen und Frauen, um sie für Naturwissenschaften und Technik zu begeistern und ihre Fähigkeiten gezielt zu entwickeln.

### 10.) **Arbeitswelt 4.0 – Arbeit neu denken**

Die Corona-Pandemie zeigt, dass Veränderung auch in Bereichen möglich ist, von denen man sich nur schwer vorstellen konnte, dass dies klappt. Mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten und neue Formen der Zusammenarbeit und Kommunikation innerhalb von Unternehmen und auch mit Geschäftspartnern sind nur einige Stichworte.

Hierin liegen Chancen! Bisher in Unternehmen gelebte Strukturen überholen sich und neue werden geschaffen. Spielräume in zeitlicher, räumlicher und organisatorischer Hinsicht werden neu definiert und genutzt. Veraltete Arbeitsmodelle, auch Arbeitszeitmodelle, weichen flexibleren Lösungen.

Digitalisierung und Vernetzung ermöglichen neue Formen der Zusammenarbeit, unabhängig von Zeit und Ort.

Aus der Pandemie lernen:

Das **Arbeitszeitgesetz muss modernisiert** und auf die aktuellen und künftigen Herausforderungen und Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern angepasst werden. Die derzeitigen Regelungen sind starr und nicht **auf die digitale und auch global agierende Arbeitswelt hin ausgerichtet**.