



Autorinnenpapier

18. Dezember 2024

Riesiges Potenzial: Bessere Vereinbarkeit als zentraler Wirtschaftsfaktor

Von:

Katharina Beck, MdB, Sprecherin für Finanzpolitik der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
Dr. Sandra Detzer, MdB, Sprecherin für Wirtschaftspolitik, Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Fach- und Arbeitskräftemangel in Deutschland – das Potenzial heißt: Frauen!

Deutschland hat riesiges Potenzial. Damit die Wirtschaft und das Land laufen, werden allerdings schätzungsweise netto 400.000 neue Arbeitskräfte im Jahr gebraucht¹. Technologiefirmen und Gastronomie, Pflege und Gesundheit, Kultur und Handwerk - überall wird dringend nach mehr Personal gesucht. Ein großes Potenzial heißt: Frauen! Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen ist ein entscheidender Faktor für den Wirtschaftsstandort Deutschland.

Jede zweite Frau arbeitet heute in Teilzeit². Es sind vor allem ungerecht verteilte Betreuungsverpflichtungen, die Frauen in Deutschland davon abhalten, mehr zu arbeiten: Ca. 4 Millionen Frauen in Teilzeit würden gerne mehr arbeiten - wenn Betreuungspflichten sie nicht davon abhalten würden³. Hier steckt eine riesige "stille Reserve" des Arbeitsmarktes: Wenn alle diese Frauen in Teilzeit auf Vollzeit erhöhen würden, ergäbe dies ca. 1,8 Millionen Vollzeitstellen. Allein aus einer Erhöhung auf 30 Wochenstunden ergäben sich schätzungsweise 800.000 Vollzeitstellen.⁴ Darüber hinaus arbeiten rund fünf Millionen Frauen gar nicht in Erwerbstätigkeit⁵, hier gäbe es also ebenfalls noch erhebliches Potenzial. Natürlich muss nicht jede Person in Deutschland Vollzeit arbeiten, Arbeit soll flexibel ins Leben passen. Dass 4 Millionen Frauen aber heute strukturell daran gehindert werden, mehr zu arbeiten, obwohl sie das wollen, ist wirtschafts- und gesellschaftspolitisch falsch. Unser klares Ziel ist, die Hindernisse zu beseitigen, die Frauen davon abhalten, ihre Arbeitszeit selbstbestimmt erhöhen zu können.

Betreuung in Deutschland besser zu organisieren wäre also nicht nur sehr gut für die selbstbestimmte Lebensgestaltung von Frauen und die Vorbeugung von Altersarmut, sondern auch schlicht für das Funktionieren des Wirtschaftsstandorts.

¹ Quelle: <https://iab.de/presseinfo/nur-mit-einer-jaehrlichen-nettozuwanderung-von-400-000-personen-bleibt-das-arbeitskraefteangebot-langfristig-konstant/>

² Quelle: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html

³ Es sind im Vergleich nur 0,6 Millionen Männer, die durch Betreuungspflichten von Mehrarbeit abgehalten werden. Quelle: <https://www.vfa.de/de/wirtschaft-politik/macroscope/macroscope-fachkraefte-mangel>

⁴ Quelle: <https://www.vfa.de/de/wirtschaft-politik/macroscope/macroscope-fachkraeftemangel>

⁵ Quelle: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/fachkraeftesicherung-ohne-frauen-geht-es-nicht--202576>

Familien, insbesondere Frauen, tragen häufig eine immense zeitliche Last, denn vor allem sie sind es, die Beruf und private Sorgearbeit gleichzeitig stemmen. Wo gute Kitas mit ausreichenden Öffnungszeiten oder Schulen mit Ganztagsbetreuung fehlen, wird es nicht nur stressig für die ganze Familie, sondern es fehlt dadurch eben auch der Spielraum, mehr oder überhaupt zu arbeiten - was die Wirtschaft dringend braucht. Der Mangel an Arbeitskräften hemmt nicht nur unsere Unternehmen, sondern gefährdet auch die langfristige Stabilität unserer Sozialversicherungssysteme und unseres gesellschaftlichen Wohlstandsmodells.

Die unfaire Verteilung von Arbeitszeit und Sorgepflichten zwischen Männern und Frauen ist nicht nur ein Problem im Alltag einzelner Personen, sondern es ist ein strukturelles und wirtschaftliches. Wir wollen nicht hinnehmen, dass der Ausbau von Kinderbetreuungs- und Bildungsangeboten, insbesondere für Kinder unter drei Jahren von Eltern mit niedrigem Bildungsabschluss oder mit geringen Einkommen stockt, wie auch der Sachverständigenrat zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung betont.⁶

Wir stellen in diesem Papier vier zentrale Forderungen auf, ohne den Anspruch zu erheben, das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf damit vollumfänglich abzudecken.

Die riesige „stille Reserve“ der Frauenerwerbstätigkeit kann durch eine flächendeckende, ausreichende Betreuungsinfrastruktur, die Veränderung von steuerlichen Anreizen, durch eine gleichere Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit und durch gleiches Geld für gleiche Arbeit gehoben werden.

Es ist höchste Zeit, die Weichen neu zu stellen – für Frauen, für Familien und für die Zukunftsfähigkeit unserer Wirtschaft.

1. Kinderbetreuung deutlich und flächendeckend ausbauen

Die Forschung zeigt klar: Ein flächendeckendes, qualitativ hochwertiges Betreuungsangebot kann nicht nur die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen, sondern auch die Chancengleichheit von Kindern verbessern und das Wirtschaftswachstum nachhaltig stärken.⁷ Die Nutzung dieser Potenziale könnte also auch über den kurzfristigen Arbeitskräfteimpuls hinaus insgesamt die Prosperität in Deutschland deutlich steigern und die gesellschaftliche Teilhabe fördern.

In den vergangenen drei Jahren haben wir in der Regierung bereits wichtige Schritte unternommen, um die Kinderbetreuung zu stärken. Wir unterstützen die Bundesländer mit acht Milliarden Euro bis ins Jahr 2026 für frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung. Dabei geht es nicht nur um die Ausweitung der Betreuungszeiten, sondern wir legen auch einen klaren Fokus auf die Steigerung der Qualität in der Kindertagesbetreuung.

⁶ Quelle: https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg202324/JG202324_Gesamtausgabe.pdf

⁷ Quelle: https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg202324/JG202324_Gesamtausgabe.pdf

Für den ab 2026 geltenden Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter haben wir Geld in die Hand genommen: mit insgesamt 3,5 Milliarden Euro investieren wir in die Betreuungsinfrastruktur in den Ländern, um gute Bildungs- und Betreuungsangebote am Nachmittag zu ermöglichen. Auch an den laufenden Kosten beteiligt sich der Bund bis 2030 jährlich mit bis zu 1,3 Milliarden Euro.

Auch wenn die Investitionen durch unseren Einsatz in der Regierung bereits gestiegen sind: es reicht noch nicht. Die Anstrengungen müssen steigen, das zeigt auch der Blick ins Ausland. Während in Deutschland ca. 0,9 Prozent des BIP für frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung ausgegeben werden, liegt dieser Wert in Schweden und Norwegen mit knapp zwei Prozent doppelt so hoch!⁸

Um ausreichend Plätze für Kinder in jeder Altersgruppe anzubieten und Betreuungslücken zu schließen, muss die Ganztagsbetreuung in den Kitas und Schulen dieses Landes strukturell und dauerhaft auf stabile Beine gestellt werden. Dazu bedarf es einer Verstärkung und Erhöhung der Investitionen, ein Bundesprogramm für unterstützende Arbeitskräfte in Kitas und weitere Investitionen des Bundes in die Fachkräftegewinnung.

Nur ein flächendeckendes, qualitativ hochwertiges Betreuungsangebot ermöglicht es Eltern, ihre Arbeitszeiten zu erhöhen. Für Alleinerziehende oder Schichtarbeiter*innen beispielsweise sind längere Öffnungszeiten, auch in den Ferien, entscheidend. Auch die Kosten für die Kinderbetreuung sind für viele Familien eine Herausforderung. Je nach Region können auch für Familien mit mittleren Einkommen monatliche Kosten von mehreren hundert Euro pro Kind anfallen⁹. Und das, obwohl parallel die Verfügbarkeit und Qualität der Betreuung nicht zufriedenstellend ist.

2. Hürden im Steuersystem abbauen, positive steuerliche Anreize stärken

Steuerpolitik muss Vereinbarkeit erleichtern, nicht behindern. Mit den bestehenden Regelungen und insbesondere dem Ehegattensplitting gibt es leider insbesondere für Frauen Fehlreize, wenn es finanziell attraktiv sein soll, (mehr) zu arbeiten.

Auch wenn für eine große Reform bisher die politischen Mehrheiten fehlten, konnten wir zumindest im Kleinen etwas bewirken. Im Jahressteuergesetz 2024 haben wir die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten verbessert: künftig können 80 Prozent statt wie bisher 67 Prozent abgesetzt werden und der Höchstbetrag erhöht sich von 4.000 Euro auf 4.800 Euro pro Jahr. Damit entlasten wir Eltern, die beispielsweise zur Abholung der Kinder von der Kita durch eine Babysitter*in unterstützt werden.

Hier wollen wir ansetzen und den Höchstbetrag deutlich erhöhen, um das Unterstützungsmodell durch Betreuungspersonen außerhalb der Kitazeiten, z.B. Babysitter*innen, im Alltag zu

⁸ Zahlen Stand 2017; Quelle: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/economic-policy-reforms-2017/public-expenditure-on-childcare-and-early-education-services_growth-2017-graph176-en

⁹ Quelle: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/wido-geis-thoene-wo-kitas-am-teuers-ten-sind.html>

einer echten Alternative zu machen. Denn schon wenn man pro Woche nur 10 Stunden Unterstützung in Anspruch nimmt mit Minijobs, dann landet man bei gut 9000 Euro Kosten pro Jahr, und da sind Urlaubszeiten ohne Betreuung schon rausgerechnet. Außerdem wollen wir den heutigen Sonderausgabenabzug in eine echte Steuerermäßigung umwandeln. Was technisch klingt, hat einen großen Effekt, da es sich dann deutlich leichter anwenden und somit die Nutzung weit in die Mitte der Gesellschaft verbreiten lässt. Außerdem wäre die finanzielle Entlastung größer und der Anreizeffekt, sich wirklich Unterstützung zu holen, höher.

Neben punktuellen Maßnahmen wie dieser führt aber kein Weg an einem Ersatz des Ehegattensplittings durch die Individualbesteuerung für Neuehen vorbei. Die von uns Grünen in der Ampel-Regierung vorangetriebene Abschaffung der Steuerklassen 3 und 5 wäre ein wichtiger erster Schritt dahin gewesen, dass sich die Erwerbstätigkeit für beide Partner, in der Realität eben vor allem für die Partnerin, auch finanziell mehr lohnt.

3. Fairere Verteilung der Sorgearbeitszeiten ermöglichen

Die Lücke bei der Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen ist immer noch sehr hoch. Frauen wenden deutlich mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer, in Paaren mit Kindern sind es sage und schreibe rund 83 Prozent mehr.¹⁰

Das führt dazu, dass viele Frauen weniger am Arbeitsmarkt teilhaben können und dadurch gravierende wirtschaftliche Nachteile haben. Auch hier hinken wir im internationalen Vergleich hinterher, in Schweden ist der Gender Care Gap beispielsweise im Vergleich zu Deutschland deutlich geringer.¹¹

Grundsätzlich hat diese Situation viel mit lange etablierten Rollenbildern der Geschlechter und den Geschichten, die wir uns erzählen, zu tun. Wenn in Märchen oder anderen Kinderbüchern die liebe Frau dafür da ist, dass das Haus schön sauber ist oder die Kinder stets betreut werden, bis die männlichen Helden von ihren Abenteuern oder ihrer Arbeit nach Hause kommen, dann macht das etwas mit dem erstrebenswerten Bild für die Rolle der Frau. Diese Wahrnehmungen weiterzuentwickeln ist zunächst eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, auch im Bildungsbereich. Wir Grüne gestalten diese Aufgabe insgesamt aktiv und stehen im stetigen Dialog mit Unternehmen und der Zivilgesellschaft.

Ein konkreter gesetzlicher Hebel zur Verbesserung der Anreize liegt für uns in Deutschland beim Elterngeld, das fast fünfmal so viel von Frauen im Vergleich zu Männern in Anspruch genommen wird. Unterschiedliche Reformoptionen sind denkbar. In Schweden beispielsweise ist es seit 2024 möglich, dass neben den Eltern auch Großeltern oder andere Verwandte im ersten Lebensjahr des Kindes bis zu drei Monate bezahlte Elternzeit nehmen können. Damit werden insbesondere Mütter bei der Betreuungsarbeit entlastet und können früher wieder arbeiten

¹⁰ Quelle: https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg202324/JG202324_Gesamtausgabe.pdf

¹¹ Quelle: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.893381.de/dwr-24-07.pdf

gehen. Für eine gerechtere Verteilung der Sorgearbeit von Beginn an ist die Einführung der Familienstartzeit, wie sie bereits im März 2023 von der Bundesfamilienministerin Lisa Paus als Gesetzentwurf vorgelegt wurde, längst überfällig. Durch eine zweiwöchige bezahlte Freistellung für den Partner oder die Partnerin der Mutter wird so der Anreiz für eine langfristige partnerschaftliche Aufgabenteilung geschaffen.

4. Gender Pay Gap überwinden: Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit muss selbstverständlich sein

Nach wie vor gibt es in Deutschland starke Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern: Frauen verdienen im Jahr 2023 für genau die gleiche Arbeit 6 Prozent weniger als Männer. Es gibt keinen einzigen Grund, das beizubehalten. Insgesamt verdienen Frauen sogar 18 Prozent weniger als Männer, weiblich dominierte Berufe müssen endlich finanziell aufgewertet werden.

Das Prinzip "Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit" muss gelten - und zwar konsequent und über alle Branchen hinweg. Das Bundesarbeitsgericht hat diesen Weg in seinem Grundsatzurteil vom Februar 2023 gestärkt und klargestellt, dass Gehaltsunterschiede nicht damit begründet werden können, dass ein männlicher Kollege ein höheres Arbeitsentgelt fordert.

Neben einer Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes braucht es gute Tarifverträge, mehr Mitbestimmung und Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung. Für Arbeitgeber sollte es selbstverständlich sein, gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit sicherzustellen. Gleiche Bezahlung kann auch unternehmensintern helfen, da faire Behandlung zu mehr Zufriedenheit und damit Produktivität führen kann. Bei der Frage von Entgeltgleichheit haben Unternehmen die Chance, voranzugehen und damit aufwendige Berichts- und Auskunftsprozesse sowie rechtliche Verfahren zu vermeiden. Wir haben die klare Erwartung an Arbeitgeber, gleiche Arbeit von Frauen und Männern gleich zu entlohnen.

Ausblick: Bessere Vereinbarkeit für mehr wirtschaftlichen Erfolg

Die Zukunftsfähigkeit unserer Wirtschaft wird stärker, wenn die Potenziale von Frauen sich ohne Einschränkungen entfalten können. Investitionen in gute frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung bedeuten Chancengerechtigkeit und sind essentielle Voraussetzung für eine funktionierende Wirtschaft und unseren zukünftigen Wohlstand.

Das Potenzial von Frauen für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft ist riesig. Die ungleiche Verteilung von Arbeit und Sorgepflichten ist kein individuelles „Frauenthema“, sondern ein strukturelles Problem, das wir gemeinsam lösen müssen – für mehr Chancengleichheit und wirtschaftlichen Erfolg.

Es ist Zeit, die Weichen neu zu stellen – für Frauen, für Familien und für die Zukunft unseres Landes.