

Ökonomische Gleichstellung, also gleiche Berufschancen und gerechte Bezahlung für Frauen und Männer, ist ein Gewinn und eine riesige Chance – für Frauen, für die Wirtschaft und uns alle als Gesellschaft. Über die letzten Jahrzehnte hat sich in Deutschland etliches getan: politisch zum Beispiel mit der Einführung des Elterngeldes und gesellschaftlich mit Blick auf Rollenbilder, die Frauen im Berufsleben entschlossen erweitert. Und trotzdem sind wir mit Blick auf gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männer im Jahr 2025 noch längst nicht da, wo wir sein sollten.

Dabei sind viele Frauen in Deutschland hervorragend ausgebildet und würden gerne mehr oder in Jobs arbeiten, die ihren Qualifikationen besser entsprechen. Aber vor allem als Eltern wird einem das nicht leicht gemacht: Kitas sind oft personell unterbesetzt und können deswegen keine zuverlässige Betreuung bieten. In etlichen Branchen sind Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch ausbaufähig. Es fehlen wirksame Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit, beispielsweise durch eine Anpassung des Elterngelds. An zu vielen Stellen, wie beispielsweise bei Aufstiegschancen oder gleichem Lohn für gleiche Arbeit, gibt es noch Aufholbedarf.

Das birgt auch handfeste wirtschaftliche Möglichkeiten: Um bis zu 10 Prozent könnte eine verbesserte Geschlechtergleichstellung die Wirtschaftsleistung in der EU bis 2050 ansteigen lassen. Würden alle Frauen mit Kindern unter sechs Jahren so viele Stunden arbeiten, wie sie möchten, gäbe es in Deutschland auf einen Schlag 840.000 mehr Arbeitskräfte. Wir wollen die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen stärken und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt stärken: für echte Gleichberechtigung. Das schafft finanzielle Freiheit und sichert Fachkräfte. Davon profitieren Frauen, Familien und unsere Gesellschaft insgesamt.

Unser Grünes Maßnahmenpaket aus acht Stärkungs-Initiativen

1. Initiative für bessere und verlässliche Kinderbetreuung

Wir werden uns dafür einsetzen, dass der Bund die finanziellen Mittel für eine bessere Kita-Qualität perspektivisch von jährlich 2 auf 4 Milliarden verdoppelt und sich alle auf diese Finanzierung verlassen können. Wir werden ein Maßnahmenpaket für mehr Fachkräfte in der Kinderbetreuung aufsetzen und eine bessere steuerliche Förderung für Betriebskitas schaffen, damit das Kita Angebot, wo Plätze fehlen, weiter steigt. Nicht nur unsere Kinder, sondern die Berufschancen aller Eltern sollten uns das wert sein. Zu wenige Investitionen in Kitas und zu wenig Betreuungspersonal bedeuten schon jetzt einen massiven Druck auf die Kita-Beschäftigten. Daten der Krankenkassen zeigen, dass Beschäftigte in der Kinderbetreuung und -erziehung im Jahr 2023 durchschnittlich an knapp 30 Tagen arbeitsunfähig sind, gegenüber rund 20 Tagen im Durchschnitt aller Berufsgruppen. Wo Kita-Beschäftigte durch Krankheit oder Überlastung ausfallen und Kitas die Betreuung einschränken und einstellen, können eine Vielzahl an Müttern und Vätern an diesen Tagen nicht oder nur eingeschränkt arbeiten. Mehr Investitionen in Kitas müssen daher nicht nur aus frauen- und familienpolitischen Gründen, sondern auch mit Blick auf unseren Arbeitsmarkt und die wirtschaftliche Erholung eine absolute Investitionspriorität werden. Betreuungskosten sollten umfangreicher bei der Steuer absetzbar sein – das gilt auch für die Kosten von Haushaltshilfen und haushaltsnahen Dienstleistungen.

2. Initiative für familienfreundlichere Arbeitszeiten

Viele Frauen, besonders Eltern mit aufwachsenden Kindern, würden gerne mehr arbeiten – wenn Arbeitszeiten und Arbeitsorte besser zu den familiären Aufgaben passen würden. Wir wollen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Dazu braucht es mehr Zeitsouveränität für Beschäftigte, flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, im Homeoffice oder mobil zu arbeiten – mit klaren Regeln und fairen Absprachen mit dem Arbeitgeber. Von Arbeitszeiten, die besser ins Leben passen, sollen natürlich nicht nur Familien profitieren, sondern auch alle anderen

3. Initiative für ein Update des Elterngeldes

Mit der Einführung des Elterngeldes wurde bereits viel geschafft: Es verschafft Familien die finanziellen Freiheiten und die Zeit, für ihre Kinder da zu sein und für einen guten Start ins junge Leben zu sorgen. Immer mehr Eltern wünschen sich, Familienarbeit gleichmäßiger aufzuteilen. Dabei ist die Forschungslage ganz klar: Teilen sich Eltern gleich nach Geburt die Sorgearbeit gleichmäßig auf, tun sie das auch später. Weil der Mindest- und Höchstbetrag des Elterngeldes seit 2007 jedoch nicht mehr der Inflation angepasst wurde, hinkt er der realen Lohnentwicklung hinterher und sorgt dafür, dass einseitig meist der Elternteil zuhause bleibt, der weniger verdient. In den meisten Fällen sind das weiterhin die Mütter, deren Berufstätigkeit dadurch Einschnitte erfährt. Wir wollen die finanzielle Schieflage mit einem Elterngeld-Update beheben und es damit attraktiver machen. Auch Pflegeeltern sollen Elterngeld erhalten. Und: Wir erhöhen den Mindest- und Höchstbetrag des Elterngeldes auf 500 bzw. 2400 Euro. Gleichzeitig führen wir eine **Familienstartzeit** ein, die neben der Mutter auch dem anderen Elternteil die Möglichkeit gibt, sich die ersten zwei Wochen nach der Geburt eines Kindes von der Arbeit freizustellen. So können Eltern gemeinsam ins Familienleben starten – und es steigt die Chance, dass Familienarbeit auch später partnerschaftlich verteilt wird.

4. Initiative für mehr weibliche Unternehmensgründungen und Selbstständigkeit

Wir werden die Rahmenbedingungen für die Selbstständigkeit von Frauen und Unternehmensgründungen durch Frauen verbessern. Dafür verbessern wir den Zugang zu Gründungskapital und zur Finanzierung, die für eine Vergrößerung des eigenen Unternehmens nötig sind. Mit der Förderlinie EXIST-Women und dem Förderprogramm Emerging Manager Facility haben wir bereits erfolgreiche Maßnahmen ergriffen. Den Mutterschutz für Selbstständige sichern wir finanziell ab. Wir halten Gründer*innen den Rücken frei, indem wir Haushaltshilfen stärker fördern. Generell setzen wir uns für mehr Gerechtigkeit bei den sozialen Sicherungssystemen für Soloselbstständige ein: bei Beiträgen, Leistungen, Besteuerung und für mehr Rechtssicherheit beim Statusfeststellungsverfahren. Egal ob sich Frauen beispielsweise im Handwerk, Gewerbe oder in einer anderen Branche selbstständig machen und gründen wollen.

5. Initiative zum Schließen des Gender Pay Gaps

Wir setzen uns mit aller Kraft dafür ein, dass ungleiche Bezahlung zwischen Frauen und Männern endlich Geschichte wird: Deshalb werden wir die EU-Entgelttransparenzrichtlinie zügig und vollständig umsetzen. Wir schaffen endlich die rechtlichen Möglichkeiten, dass Beschäftigte im Falle ungleicher Bezahlung nicht alleine für ihre Rechte kämpfen müssen sondern auch Gewerkschaften gleichen Lohn für sie einklagen können. Ungleiche Bezahlung ist nicht nur ein Problem für die Betroffenen, es ist auch ein gesellschaftliches. Zudem werden wir Maßnahmen ergreifen, um ungleiche Bezahlung schon zu kontern, bevor sie entsteht: Gehälter sollten in Stellenausschreibungen grundsätzlich transparent angegeben werden – das hilft nicht nur für gleiche Löhne zwischen Männern und Frauen zu sorgen sondern ist zugleich ein marktwirtschaftliches Instrument, um Löhne durch mehr Wettbewerb zwischen Arbeitgeber*innen um die besten Mitarbeiter*innen steigen zu lassen.

6. Initiative zum Aufstieg aus dem Mini-Job und gegen weibliche Altersarmut

Neben geringem Verdienst spielt die Art der Beschäftigung eine wesentliche Rolle, ob Menschen später in Altersarmut landen oder nicht. Wer in Jobs ohne Sozialversicherung wie Mini-Jobs arbeitet, hat auf den ersten Blick zwar mehr Lohn auf der Hand (Brutto-wie-Netto), bleibt aber meistens im Niedriglohnbereich hängen. Das böse Erwachen kommt meist spät, wenn klar wird, dass so keine Rentenansprüche aufgebaut wurden. Deswegen wollen wir **Mini-Jobs** – mit der Ausnahme für Rentner*innen, Schüler*innen und Studierende – schrittweise in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen und dafür mit gezielten **Anreizen** neue Wege gehen, die sich für Beschäftigte und die Wirtschaft auszahlen. Wir wollen im Rahmen eines **Pilotprojekts** den Wechsel von Mini-Job auf vollwertige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem **Aufstiegsbonus** anreizen. Dabei übernimmt der Staat für ein halbes Jahr die Sozialversicherungsabgaben und macht die besser abgesicherte Tätigkeit, die meistens mit einer Arbeitszeitausweitung einhergeht, attraktiver: für Beschäftigte – darunter viele Frauen – und Unternehmen. Repräsentative Befragungen zeigen, dass bis zur Hälfte der Minijobber*innen – rund zwei Millionen Menschen – deutlich mehr arbeiten möchten. Diese Anreize sollen durch eine Informationskampagne flankiert werden, mit der Mini-Jobber*innen von Jobcentern gezielt angesprochen werden.

7. Initiative zur beruflichen und finanziellen Stärkung von Alleinerziehenden

Alleine ein Kind großzuziehen bedeutet, jeden Tag eine organisatorische Extremleistung zu vollbringen. Was viele Alleinerziehende täglich leisten, kann sich manch andere*r kaum vorstellen. Gleichzeitig machen alleinerziehende Mütter oder Väter nach wie vor die am stärksten von Armut betroffene Familienform in Deutschland aus. Wir wollen Alleinerziehende finanziell und beruflich gezielt stärken. Dafür bauen wir den bestehenden Entlastungsbetrag für Alleinerziehende zu einer Steuergutschrift aus. Mit mehr steuerlicher Förderung oder einem Gutscheinmodell wollen dafür sorgen,

dass es bessere Unterstützung bei **haushaltsnahen Dienstleistungen** gibt. Davon sollen besonders kleine und mittlere Einkommen profitieren. So unterstützen wir Alleinerziehende und ihre Kinder gezielt. Insbesondere für junge Alleinerziehende mit kleinen Kindern wollen wir die Arbeitsmarktchancen verbessern – mit **Ansprüchen auf Beratung und Qualifizierungsmaßnahmen**. Wächst ein Kind in einer Trennungsfamilie bei beiden Elternteilen auf, wollen wir den sogenannten **Umgangsmehrbedarf im Steuer- und Sozialrecht berücksichtigen**. Wir setzen uns dafür ein, dass Alleinerziehende auch über 2025 hinaus einen Anspruch auf **30 Tage Kinderkrankengeld** erhalten. Bei gemeinsam erziehenden Eltern machen wir uns für eine Fortführung eines Anspruchs auf 15 Tage Kinderkrankengeld stark. Die dafür anzuwendende **Altersgrenze** bei Kindern werden wir von 12 auf 14 Jahren erhöhen.

8. Initiative für mehr Frauen in Führungspositionen

Seit 2015 gibt es in Deutschland eine Frauenquote von 30 Prozent Frauen in Aufsichtsräten besonders großer Unternehmen. Diese Quote wirkt. Generell aber stagniert der Anteil von Frauen in Unternehmensführungen in Deutschland bei aktuell rund 24 Prozent – andere Erhebungen gehen von knapp 16 Prozent aus. Wir wollen das ändern. Aus Gleichstellungsgründen und aus handfestem volkswirtschaftlichem Interesse: Auch die Unternehmensberatung McKinsey unterstrich vergangenes Jahr, dass europäische Unternehmen mit gemischten Führungsteams eine über 60 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit haben, überdurchschnittlich profitabel zu sein. Neben der besseren Unterstützung bei der Unternehmensgründung werden wir in einer neuen Bundesregierung deswegen mit Arbeitgebern, Gewerkschaften und Wissenschaft einen **Runden Tisch für mehr Frauen in Führungspositionen** einrichten. Einer der Schwerpunkte wird dabei sein, welche betrieblichen und politischen Rahmenbedingungen helfen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen – durch Modelle wie geteilte Führung oder Führung in Teilzeit, um Karrieremöglichkeiten und Führungsverantwortung auch während der Elternschaft zu ermöglichen.