

## **A n t r a g**

### **der Fraktion Die Linke**

#### **Geschlechtergerechtigkeit am Thüringer Arbeitsmarkt stärken**

Frauen arbeiten häufiger in prekären Arbeitsverhältnissen und verdienen schlechter als Männer – ein Ergebnis struktureller Diskriminierung und geschlechtsspezifischer Berufswahlmuster, die durch gesellschaftliche Rollenbilder geprägt sind. Zusätzlich leisten Frauen einen Großteil der (unbezahlten) Sorgearbeit, die gesellschaftlich unverzichtbar, jedoch ökonomisch unterbewertet ist. Die Schlechterstellung am Arbeitsmarkt hat negative Folgen für die finanzielle Absicherung von Frauen, nicht nur zu Zeiten der Erwerbsarbeit, sondern auch mit Blick auf eine erhöhte Betroffenheit von Altersarmut. Wie eine Studie des Robert Koch-Instituts aus dem Jahr 2019 zeigt, ist Armut häufig mit negativen gesundheitlichen Folgen verknüpft: So sind Menschen mit niedrigem Einkommen (weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens) von einer geringeren Lebenserwartung betroffen und weisen eine doppelt bis dreifach erhöhte Wahrscheinlichkeit für eine Diabetes- oder Krebserkrankung und einen Herzinfarkt auf.

- I. Der Landtag stellt fest, dass
  1. Ursache für die erhöhte Armutsgefahr von Frauen vor allem die weibliche Erwerbsbiografie ist, die strukturell bedingt häufiger von Unterbrechungen, Teilzeitarbeit und einer Beschäftigung im Niedriglohnsektor gekennzeichnet ist; daraus wird abgeleitet, dass die Prävention der weiblich geprägten Altersarmut früh in der Erwerbsbiografie ansetzen muss;
  2. insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Behinderung von Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt betroffen sind und es für diese Betroffenen Gruppen einen besonderen Diskriminierungsschutz bedarf;
  3. Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt mit verschiedenen Maßnahmen, die auf die Beseitigung strukturell bedingter Nachteile für Frauen zielen, vorangetrieben werden muss und damit Armuts- und Gesundheitsrisiken für Frauen gesenkt werden müssen.
- II. Die Landesregierung möge berichten, wie die aktuelle Lebens- und Arbeitsmarktsituation von Frauen, insbesondere Frauen mit Kindern, Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Behinderung, in Thüringen ist.
- III. Die Landesregierung wird aufgefordert,
  1. mit einer Öffentlichkeitskampagne die Sensibilität der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Thüringen für Arbeitszeit- und Arbeits-

- platzmodelle, die mit der Kinderbetreuung und -beförderung oder der Pflege von Angehörigen vereinbar sind, zu fördern;
2. für den Erhalt einer flächendeckenden Ganztagsbetreuung in Kindergärten, Schule und Hort zu sorgen;
  3. gezielte Maßnahmen zur Aufwertung von Berufen mit hohem Frauenanteil, wie in der Pflege, Erziehung und sozialen Arbeit, zu ergreifen, was unter anderem eine deutliche Anhebung der Löhne, verbesserte Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Kampagnen zur Stärkung der Wertschätzung dieser Berufe umfasst;
  4. mehr Geschlechtergerechtigkeit im Kindergarten, zum Beispiel durch entsprechende Anreize und Förderangebote für junge Mädchen, zu fördern;
  5. sich für durch den Abbau von Diskriminierung und geschlechtsspezifischen Zugangshürden für Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt in Thüringen einzusetzen;
  6. die Mitbestimmung in den Betrieben in Thüringen zu stärken und in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften eine Bildungsoffensive „Moderne Arbeitswelt“ zu fördern, um jetzige und künftige Beschäftigte über Arbeitnehmerinnen-, Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechte und über Handlungsoptionen zu beraten sowie interkulturelle Kompetenzen zu stärken;
  7. in den Landeshaushaltsplan für das Jahr 2026 Gelder für eine Öffentlichkeitskampagne zur Förderung der Bekanntheit des Budgets für Arbeit bei Unternehmen in Thüringen als Instrument zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt zu stärken.

IV. Die Landesregierung wird aufgefordert, sich im Bund dafür einzusetzen, dass

1. Modelle einer individuellen Besteuerung auf ihre Eignung geprüft werden, um das Ehegattensplitting als Paar-Besteuerung schrittweise zu ersetzen;
2. folgende Änderungen im Mindestlohngesetz vorgenommen werden:
  - a) Die Verankerung der in Artikel 5 Abs. 2 der EU-Mindestlohnrichtlinie benannten Mindestkriterien für einen angemessenen Mindestlohn:
    - i. die Kaufkraft der gesetzlichen Mindestlöhne unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten;
    - ii. das allgemeine Niveau der Löhne und ihre Verteilung;
    - iii. die Wachstumsrate der Löhne;
    - iv. langfristige nationale Produktivitätsniveaus und -entwicklungen;
  - b) Die Erweiterung des Kreises der Mindestlohnberechtigten um Beschäftigte unter 18 Jahren, Beschäftigte, die sich vor Beschäftigungsbeginn in Langzeitarbeitslosigkeit befanden und Auszubildende;
3. die Kontrollquote zur Einhaltung des Mindestlohns durch eine Personalaufstockung in dem Bereich Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung erhöht wird;
4. die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes in Thüringen konsequent zu begleiten und gleichzeitig die Kontrollquote der Einhaltung des Mindestlohns zu erhöhen, um Verstöße konsequent zu ahnden;
5. ein Gesetzentwurf vorgelegt wird, der die Minijobregelung aufhebt, und aktuell existierende Minijobs in sozialversicherungspflichtige Stellen überführt;

6. Gesetzesinitiativen unterstützt werden, die das Ziel verfolgen, das Mitspracherecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeitszeiteinteilung zu stärken;
7. im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz folgende Änderungen vorgenommen werden:
  - a) die Erhöhung des Mindestbetrags beim Elterngeld auf 420 Euro sowie des ElterngeldPlus auf 210 Euro;
  - b) die Einführung einer Dynamisierung des Mindest- und Höchstbetrags von Elterngeld und ElterngeldPlus, die an die Entwicklung des allgemeinen Verbraucherpreisindex gekoppelt ist;
  - c) die Rücknahme der Anrechnung des Mindestbetrags von Elterngeld und ElterngeldPlus auf Transferleistungen (wie zum Beispiel Bürgergeld und Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz) bis zur Einführung einer Kindergrundsicherung;
  - d) die Einführung einer Regelung zur rückwirkenden Kompensation für den Kaufkraftverlust der Familien im Elterngeldbezug seit dem Jahr 2007;
8. eine Evaluation aller Sozialgesetzbücher hinsichtlich der Rentenansprüche von pflegenden Angehörigen in Auftrag gegeben wird; Evaluationsschwerpunkt soll die Prüfung auf Gleichbehandlung pflegender Angehöriger und die bessere rentenrechtliche Anerkennung der Leistungen pflegender Angehöriger bilden;
9. eine schnellere und kostenfreie Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen geschaffen wird.

**Begründung:**

Frauen sind weit häufiger von Altersarmut bedroht als Männer. Dieses Risiko ist das Ergebnis eines Zusammenspiels von geschlechtsspezifischen Rollenbildern, beruflicher Segregation und der systematischen Unterbewertung von Berufen mit hohem Frauenanteil. Selbst unter Bedingungen formaler Gleichheit bleiben Berufswahlmuster bestehen, die durch gesellschaftliche Normen geprägt sind. Um Geschlechtergleichheit zu stärken, müssen Berufe im Care-Sektor aufgewertet, geschlechteruntypische Berufswahlen gefördert und strukturelle Diskriminierungen aktiv bekämpft werden.

Dabei gilt es zu beachten, dass besonders Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit einer Behinderung von den Benachteiligungen am Arbeitsmarkt betroffen sind. Aufgrund von Stigmatisierungen und strukturellen Diskriminierungen wird diesen Gruppen die Teilhabe am Arbeitsmarkt deutlich erschwert. Die Konsequenz sind geringe Löhne und ein damit einhergehendes hohes Armutsrisiko. So zeigt eine Studie der Aktion Mensch aus dem Jahr 2021 zur Situation von Frauen mit Schwerstbehinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, dass 34 Prozent der Frauen mit einer Schwerbehinderung ein Gehalt von lediglich unter 1.000 Euro verdienen. Weiterhin gibt es laut Medienberichten des Vereins Dachverband für Migrant\*innenorganisationen eine Lohnlücke von circa 20 Prozent zwischen herkunftsdeutschen Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen müssen darauf abzielen, strukturelle Benachteiligungen von Frauen – insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund und Behinderung – aktiv zu reduzieren. Dies erfordert gezielte Umverteilungsmechanismen, wie einen höheren Mindestlohn und eine stärkere Anerkennung von Sorgearbeit.

Eine zentrale Rolle in den Debatten um Geschlechtergerechtigkeit spielt die Frage nach einer individuellen statt einer Paar-Besteuerung. Die

derzeitigen Regelungen begünstigen ein tradiertes Rollenbild mit dem Mann als Hauptverdiener. Im Zentrum der Kritik steht das sogenannte Ehegattensplitting, welches einer geschlechtergerechten Gestaltung des Arbeitsmarkts entgegensteht, da es die angesprochenen traditionellen Rollenbilder sowie ökonomische Abhängigkeiten fördert. Die Umstellung auf eine individuelle Besteuerung würde nicht nur die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen stärken, sondern auch die geschlechtsspezifische Einkommenslücke reduzieren. Darüber hinaus müssen Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden.

Um wirksam und nachhaltig vor Altersarmut zu schützen, bedarf es weiterhin fairer Löhne. Insbesondere Frauen, deren Erwerbsbiografien durch Teilzeit, Unterbrechungen und Niedriglohn geprägt sind, benötigen einen höheren Mindestlohn, um eine Alterssicherung oberhalb des Existenzminimums zu gewährleisten. Eine schrittweise Anpassung des Mindestlohns an ein Niveau, das gebrochene Erwerbsverläufe berücksichtigt, ist unabdingbar. Eine Erhöhung des Mindestlohns auf 21 Euro und die Erweiterung des Kreises der anspruchsberechtigten Personen sollen prekärer Beschäftigung entgegenwirken und den Niedriglohnsektor angehen. Mit einer erhöhten Kontrollquote zur Prüfung der Durchsetzung des Mindestlohns soll gesetzeswidriges Vorenthalten des Mindestlohns verhindert werden. Frauen haben oft weniger Beitragsjahre aufgrund von Kindererziehung, Pflegearbeit und Teilzeitbeschäftigung. Bei einem Durchschnitt von 30 Beitragsjahren und einer 40-Stunden-Woche statt der vollen 45 Jahre müsste der Stundenlohn entsprechend höher angesetzt werden, um im Alter nicht aufstocken zu müssen. Frauen mit gebrochenen Erwerbsbiografien und Beschäftigte im Niedriglohnsektor gehören zu den am wenigsten begünstigten Gruppen in der Arbeitsmarktstruktur. Sie leiden besonders unter prekären Beschäftigungsverhältnissen, niedrigen Löhnen und den daraus resultierenden Altersarmutsrisiken. Diese strukturellen Probleme müssen an anderer Stelle adressiert werden, da die Anhebung des Mindestlohns zwar ein wichtiger Schritt ist, aber nicht ausreicht, um die beschriebenen strukturellen Benachteiligungen wie gebrochene Erwerbsbiografien, niedrige Renten und die Auswirkungen unbezahlter Care-Arbeit auszugleichen. Ergänzend bräuchte es daher Maßnahmen wie eine stärkere Anrechnung von Erziehungs- und Pflegezeiten in der Rentenversicherung, den Ausbau von Kindergartenplätzen und Ganztagschulen sowie eine Reform des Rentensystems, etwa in Form einer Garantie- oder Mindestrente. Zudem müssten tarifliche Löhne gestärkt und gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen im Niedriglohnsektor geschaffen werden, um Altersarmut nachhaltig zu reduzieren. Das Weiterverfolgen dieser und weiterer Ansätze schuf die notwendige Grundlage, damit ein höherer Mindestlohn seine Wirkung voll entfalten kann. Gleichwohl erfahren Frauen mit gebrochenen Erwerbsbiografien und Arbeitnehmerinnen in prekären Arbeitsverhältnissen mit dieser, sich aus der Verankerung der Kriterien der EU-Mindestlohnrichtlinie ergebenden, substantiellen Anhebung des Mindestlohns eine erhebliche Verbesserung ihrer Lebenssituation. Gleichzeitig hat der höhere Mindestlohn positive externe Effekte: Mehr Kaufkraft stärkt die Wirtschaft, reduziert soziale Spannungen und Ungleichheiten, wodurch das Vertrauen in den Staat steigt und die Akzeptanz demokratischer Institutionen gestärkt wird. Denn ein höherer Mindestlohn hebt das Lohngefüge insgesamt nach oben, sodass auch diejenigen profitieren, die mehr als den Mindestlohn bezahlt bekommen.

Die Mindest- und Höchstbeträge des Elterngelds wurden seit dem Jahr 2007 nicht an die Inflation angepasst. Studien zeigen, dass das Eltern-

geld bis zum Jahr 2023 rund 38 Prozent an Kaufkraft verloren hat. Der Mindestbetrag von 300 Euro hätte im Jahr 2023 inflationsbereinigt auf etwa 413 Euro und der Höchstbetrag von 1.800 Euro auf etwa 2.480 Euro steigen müssen, um die ursprüngliche Kaufkraft zu erhalten. Eine jetzige Anpassung ohne rückwirkende Kompensation wäre sozial ungerecht.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Familien und Beruf bedarf es neuer Arbeitszeitmodelle, die Elternteilen ermöglichen, ihren beruflichen Werdegang mit Familie und Privatleben gerecht zu vereinbaren. Statt einer Flexibilisierung von Arbeitszeit, die sich lediglich an betrieblichen Erfordernissen orientiert, brauchen die Beschäftigten mehr Zeitautonomie, um ihre eigenen Bedürfnisse berücksichtigen zu können. Zentraler Dreh- und Angelpunkt für die Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt sind flächendeckende Betreuungsangebote für Kinder und pflegebedürftige Angehörige sowie eine Unterstützung für Personen, die Care-Arbeit im privaten Bereich leisten. Auch darf die private Übernahme von Care-Arbeit nicht zu Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt führen. Denn unbezahlte Sorgearbeit, die überwiegend von Frauen geleistet wird, trägt erheblich zur Stabilität der Gesellschaft bei. Um dieser Arbeit gerecht zu werden, ist eine bessere Absicherung von pflegenden Angehörigen sowie eine stärkere Förderung von Care-Berufen notwendig.

Für die Fraktion:

Mitteldorf