

13. Juni 2025

**Anhörungsverfahren gemäß § 79 der Geschäftsordnung des Thüringer Landtags**  
**Geschlechtergerechtigkeit am Thüringer Arbeitsmarkt stärken**  
**- Stellungnahme des VWT -**

Der Verband der Wirtschaft Thüringens e. V. (VWT) ist Sozialpartner des Deutschen Gewerkschaftsbundes Hessen-Thüringen. Als Dachverband der Thüringer Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände treten wir für das bewährte Ordnungsmodell der Sozialen Marktwirtschaft ein, das die Voraussetzungen für unternehmerische Freiheit, gesellschaftliche Verantwortung, Wettbewerb und sozialen Ausgleich schafft. Auf dieser Grundlage vertreten wir die Interessen unserer Mitglieder, treten für ökonomische Leistungsfähigkeit ein und stellen uns der Verantwortung für das Gemeinwohl.

Dazu gehört für uns schon immer die Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, Alter und Herkunft. Im Rahmen verschiedener Projekte, etwa zur Förderung der MINT-Fähigkeiten und zur Überwindung rollentypischen Berufswahlverhaltens, setzen wir diese Maxime über unser Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. (BWTW) und unsere Initiative SCHULEWIRTSCHAFT Thüringen um. Das BWTW sichert auch eine der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) in Thüringen ab. Im Rahmen dessen werden Unternehmen bei Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung informiert, beraten und unterstützt.

Obwohl der VWT vom Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie bedauerlicherweise nicht im Verteiler berücksichtigt wurde, erlauben wir uns, unaufgefordert Stellung zu beziehen und bitten Sie um Berücksichtigung unserer Positionen.



## - Stellungnahme zum Antrag der Fraktion Die Linke - Drucksache 8/317 -

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Tatsächlich sind es nach wie vor Frauen, die die familiäre Sorgearbeit schultern. Dies, verbunden mit der deutlich gestiegenen Lohnentwicklung, hat insbesondere zu einer hohen Teilzeitquote geführt. So arbeiteten 2023 in Thüringen 8,0 Prozent der kernerwerbstätigen Frauen 20 Wochenstunden oder weniger, bei den Männern lag dieser Anteil lediglich bei 3,0 Prozent.<sup>1</sup> Zusätzlich gingen 27,5 Prozent der kernerwerbstätigen Frauen einer Teilzeitbeschäftigung von mehr als 20 Wochenstunden nach.<sup>2</sup>

Es sind - neben der guten Lohnentwicklung insbesondere in der vergangenen Dekade - vor allem nach wie vor vorhandene und längst überwunden geglaubte Rollenbilder, die zu einem hohen Aufwuchs der Teilzeitbeschäftigung unter Frauen geführt haben. Hier braucht es eine gesamtgesellschaftliche Änderung hin zu einem Mindset, das das partnerschaftliche Handeln innerhalb der Familie fördert und Vollzeit wieder zum "Normalfall" wird. Dies empfiehlt im Übrigen auch die OECD in ihrem jüngsten Wirtschaftsbericht für Deutschland<sup>3</sup>. Allerdings kann dies jedoch nur gelingen, wenn es eine flächendeckende und qualitativ hochwertige Ganztagsbetreuung in Kitas und Schulen gibt und ausreichend Plätze für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zur Verfügung stehen.

Das deutsche Rentenversicherungssystem wird durch das Äquivalenzprinzip bestimmt. Demnach bestimmt die Höhe der während des aktiven Erwerbslebens in die Rentenversicherung eingezahlten Beiträge auch die Höhe der später ausgezahlten Rente. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aufgrund Elternschaft, eine hohe Teilzeitquote und eine selbstbestimmte Berufswahl, die sich vor allem auf Berufe konzentriert, die vor allem durch niedrige Entgelte und hohe Teilzeitquoten gekennzeichnet sind, führen folgerichtig auch zu geringeren Renten. Sie betreffen tendenziell eher Frauen. Allerdings lässt sich allein von der Höhe der gesetzlichen Rente nicht auf das Risiko von Altersarmut schließen. Die gesetzliche Rente ist nur eine von verschiedenen Einkommensarten im Alter. Betriebliche und private Altersvorsorge, Einnahmen aus Vermietungen oder Verpachtungen sowie Erwerbseinkommen aufgrund von Nebenbeschäftigungen sind weitere Beispiele für den Bezug von Einkommen neben einer Rente. Des Weiteren liegt der durchschnittliche Bruttobetrag der gesetzlichen Altersrenten bei den Frauen bereits heute über dem Bundesdurchschnitt.<sup>4</sup>

Daher muss das traditionell stark eingeschränkte Berufswahlspektrum von Frauen aufgebrochen werden. Frauen müssen ihre Potenziale besser am Arbeitsmarkt einsetzen und sich nicht nur auf klassisch "weibliche" Berufsfelder konzentrieren. Im Zeitraum von 2011 bis 2021 ist die Erwerbstätigkeit von MINT-Akademikerinnen um 58,1 % und damit schneller als der Gesamtdurchschnitt (33,8 %) gestiegen.<sup>5</sup> Zwar ist der Frauenanteil unter den erwerbstätigen MINT-Akademikerinnen und MINT-Akademikern von 20,2 % im Jahr 2011 auf 23,8 % im Jahr 2021 gestiegen und liegt in der Altersgruppe unter 35 Jahren um 9,1 Prozentpunkte höher als bei den

<sup>1</sup> Thüringer Landesamt für Statistik: Zum Tag der Arbeit am 1. Mai 2025. Atypische Beschäftigung in Thüringen weniger verbreitet als im Bundesdurchschnitt. Pressemitteilung (103/2025) vom 29.04.2025, [www.statistik.thueringen.de/presse/2025/pr\\_103\\_25.pdf](http://www.statistik.thueringen.de/presse/2025/pr_103_25.pdf) (10.6.2025)

<sup>2</sup> Ebenda

<sup>3</sup> OECD-Wirtschaftsberichte: Deutschland 2025, insb. „Den Fachkräftemangel beheben“, S. 93ff.

<sup>4</sup> Nach mindestens 35 Versicherungsjahren beträgt der durchschnittliche Bruttobetrag der Altersrenten für Frauen im Bundesgebiet 1.394 €, für Frauen in Thüringen jedoch 1.402 € (Deutsche Rentenversicherung: Rentenatlas 2024, S. 12 ).

<sup>5</sup> Anger, Christina / Betz, Julia / Plünnecke, Axel (2025): Arbeitsmarktbericht. Gute Gründe für MINT, Gutachten für BDA, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall, Köln

Personen ab 55 Jahre.<sup>6</sup> Bei MINT-Facharbeiterinnen, die aufgrund der hohen Industriearbeitsplatzdichte in Thüringen dringend gebraucht werden, stagniert hingegen die Entwicklung. Nach wie vor ist der Anteil der Frauen, die eine Ausbildung in den sog. MINT-Berufen, die gute Einkommensperspektiven bieten, absolvieren, zu gering.

Wir brauchen in Thüringen ein gesellschaftliches Bewusstsein dafür, dass MINT wichtig für Wohlstand, Innovationsfähigkeit und Sicherheit ist. Berufsorientierung muss frühzeitig und flächendeckend bestehenden Fehlvorstellungen gerade auch beim Thema Frauen in MINT entgegenwirken und die Vielfalt der MINT-Welt vermitteln. Praktika in Unternehmen kommt dabei eine entscheidende Rolle zu. Zudem braucht es anwendungsorientierten Unterricht an Schulen, der Spaß an MINT vermittelt.

Nachfolgend gehen wir auf einzelne Positionen im Antrag ein:

#### zu Antrag III. 1. - Förderung einer Öffentlichkeitskampagne zur Sensibilität von Arbeitgebern

Lohndiskriminierung ist nach geltendem nationalen und europäischen Recht unzulässig. Das bestehende Vorschriftenwerk ist ausreichend, um die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen zu sichern. Thüringer Unternehmen tun bereits heute viel, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienverantwortung bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen zu unterstützen. So ermöglichen zahlreiche Unternehmen auch während familienbedingter Auszeiten die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, bieten Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit oder einen erleichterten Wiedereinstieg nach Erwerbspausen. Die hier geforderte Öffentlichkeitskampagne ist daher entbehrlich.

#### zu Antrag III. 3. - Ergreifen von Maßnahmen zur Aufwertung von Berufen mit hohem Frauenanteil"

Die staatliche Privilegierung einzelner Berufsgruppen ist falsch. Insbesondere weiterer staatlicher Interventionen bei den Gehältern in der Pflege bedarf es daher nicht. Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege verdienen bereits überdurchschnittlich gut und kamen im Jahr 2024 auf 4.310 Euro - rund 1.260 Euro mehr als zehn Jahre zuvor. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft stiegen die Verdienste auf Fachkräfteniveau im selben Zeitraum um 884 Euro auf 3.580 Euro brutto im Monat.<sup>7</sup>

Die Kategorisierung in typische „Frauenberufe“ bzw. „Männerberufe“ und der vorliegende Wunsch der Antragsinitiatoren, bestimmte Berufe auf- und andere damit abzuwerten, negiert alle Initiativen für eine geschlechterneutrale Berufsorientierung und -beratung und leistet damit allen Fortschritten, die hier bisher erzielt werden konnten, einen Bärendienst.

#### zu Antrag III. 5. - Abbau von Zugangshürden von Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Behinderung

Für eine strukturelle Benachteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund gegenüber Männern mit Migrationshintergrund gibt es kaum überzeugende Belege. Frauen mit Migrationshintergrund sind keine homogene Gruppe. Vielmehr hängt deren Erwerbsneigung davon ab, welches traditionelle kulturelle Rollenbild vorherrscht, welchen Zugang zu Bildungsmöglichkeiten Frauen im Herkunftsland hatten und über welche deutschen Sprachkenntnisse sie verfügen.

---

<sup>6</sup> Ebenda

<sup>7</sup> Statistisches Bundesamt: 1.219 Euro mehr: Bruttomonatsverdienste in Gesundheits- und Pflegeberufen binnen zehn Jahren deutlich gestiegen, Zahl der Woche Nr. 19 vom 06.05.2025; [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2025/PD25\\_19\\_p002.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2025/PD25_19_p002.html), 10.06.2025

Die statistischen Daten sprechen gegen eine strukturelle Benachteiligung von Frauen mit Behinderung gegenüber Männern mit Behinderung. Vielmehr ist die Arbeitsmarktsituation von Frauen mit Behinderung in Thüringen etwas besser als bei Männern mit Behinderung und als in Deutschland insgesamt.<sup>8</sup>

Auch die im Antrag formulierte Behauptung allgemein höherer gesundheitlicher Risiken von Frauen gegenüber Männern, lässt sich statistisch nicht seriös belegen. Vielmehr ist das Gegenteil der Fall: Frauen verfügen über eine höhere Gesundheitskompetenz<sup>9</sup> und haben auch eine höhere Lebenserwartung als Männer.<sup>10</sup>

Der Beschäftigungsanteil von Frauen liegt im Bundesvergleich bereits sehr hoch, ist nach Sachsen der höchste im Bundesgebiet.<sup>11</sup> Größtes Integrationshemmnis von migrantischen Frauen ist auch hier vor allem eine tradierte Rollenverteilung innerhalb der Familie. Dieses Weltbild aufzubrechen, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

#### zu Antrag III. 6. - Stärkung der Mitbestimmung und Bildungsoffensive "Moderne Arbeitswelt"

Das Zusammenwirken von Arbeitgeber, Betriebsrat und Beschäftigten ist durch das Betriebsverfassungsgesetz bereits geregelt. Es ist nicht die Aufgabe der Landesregierung, die Mitwirkungsrechte im Betrieb auszubauen. Sofern sich kollektivvertraglich Änderungsbedarfe ergeben, sind zuerst die Sozialpartner gefordert.

#### zu Antrag III. 7. - Öffentlichkeitskampagne Budget für Arbeit

Wir begrüßen die Initiative, durch eine verbesserte Öffentlichkeitsarbeit den Bekanntheitsgrad des Budgets für Arbeit und des Budgets für Ausbildung zu erhöhen.

#### zu Antrag IV. 1. - Prüfung Modelle individueller Besteuerung

Aktuell setzen sowohl das Steuer- als auch das Beitragsrecht der Sozialversicherung negative Erwerbsanreize für Zweitverdienende – meistens Frauen – und stärken somit die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern.

Auch die negativen Erwerbsanreize des Ehegattensplittings für Zweitverdienende müssen in den Blick genommen werden. Hier unterstützen wir den vorliegenden Vorschlag, das Ehegattensplitting in Richtung eines Familiensplittings zu entwickeln. Dies wäre zudem eine wichtige familienpolitische Weichenstellung.

<sup>8</sup> In 2023 waren in Thüringen 24.963 schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen beschäftigt. Davon waren 11.296 (45,3 %) Männer und 13.667 (54,7 %) Frauen (Bundesagentur für Arbeit: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), Land Thüringen, Jahreszahlen 2023). Auch bei Betrachtung der aktuellen Arbeitslosenzahlen sind in Thüringen mehr schwerbehinderte Männer (2.940; 59 %) als schwerbehinderte Frauen (2.010, 41 %) von Arbeitslosigkeit betroffen (Bundesagentur für Arbeit, Mai 2025, Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen, interaktive Statistik, 10.6.2025).

<sup>9</sup> Bundesministerium für Gesundheit (30.09.2024): Gesundheitskompetenz in der Bevölkerung, [www.bundesgesundheitsministerium.de/gesundheitskompetenz/bevoelkerung.html](http://www.bundesgesundheitsministerium.de/gesundheitskompetenz/bevoelkerung.html) (10.6.2025)

<sup>10</sup> Die Lebenserwartung bei neugeborenen Mädchen liegt in Thüringen gegenwärtig bei 82,59 Jahren und bei neugeborenen Jungen bei 76,76 Jahren (Thüringer Landesamt für Statistik: Lebenserwartung der Menschen in Thüringen erneut leicht gesunken. Pressemitteilung (237/2024) vom 21.08.2024, [https://statistik.thueringen.de/presse/2024/pr\\_237\\_24.pdf](https://statistik.thueringen.de/presse/2024/pr_237_24.pdf), 10.6.2025)

<sup>11</sup> Thüringen weist nach Sachsen (64,8 %) bundesweit die zweithöchste Beschäftigungsquote mit 63,3 % auf (Regionaldirektion Sachsen: Internationaler Frauentag - 8. März 2024, Pressinfo. Nr. 6 vom 8.03.2024, [www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-sachsen/presse/2024-6-internationaler-frauentag-8-marz-2024](http://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-sachsen/presse/2024-6-internationaler-frauentag-8-marz-2024), 10.6.2025)

### zu Antrag IV. 2. - Änderungen im Mindestlohngesetz

Staatliche Eingriffe in die Lohnfindung lehnen wir ab. Die Tarifparteien und, dort, wo es sie nicht gibt, die Betriebsparteien sind für die Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen verantwortlich - dazu zählt auch die Lohnfindung. Daher sind auch die ständigen Versuche, politisch Druck auf die Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission auszuüben, kontraproduktiv. Die öffentlichen Forderungen nach höheren Mindestlöhnen entwerten höherwertige Tätigkeiten, untergraben die grundgesetzlich geschützte Autonomie der Tarifparteien und sind daher nicht nur populistisch, sondern hinsichtlich ihrer Verfassungskonformität mindestens fragwürdig.

### zu Antrag IV. 3. - Kontrollquote zur Einhaltung des Mindestlohns

Auch einer Ausweitung von Kontrollen zur Einhaltung des Mindestlohns bedarf es nicht. Mehr Kontrollen führen nicht automatisch zu mehr "Gerechtigkeit". Vielmehr stellen sie eine Belastung vor allem für die überdeutliche Mehrheit der Unternehmen dar, deren Verhalten nämlich korrekt ist. Insgesamt sollten Kontrollen zielgerichtet, effizient und verhältnismäßig sein.

### zu Antrag IV 5 - Aufheben der Minijobregelung

Die Forderung nach Aufhebung der Minijobregelung lehnen wir ab. Bei Minijobs, oder auch bei einer Teilzeitbeschäftigung mit (oft frei gewählter) geringer Stundenzahl, liegt es in der Natur der Sache, dass hiermit kein bedarfsdeckendes Arbeitseinkommen erreicht werden kann. Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, haben häufig weitere Einkommensquellen oder sind nicht auf eine Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt bedacht: Über 40 % der Minijobber sind Schülerinnen und Schüler, Studierende und Rentnerinnen und Rentner. Über 35 % sind Hausfrauen und -männer, die mit ihrem Minijob das Einkommen des Partners ergänzen.<sup>12</sup> Aber auch aus Arbeitgebersicht sind Minijobs flexibel und einfach zu handhaben, da sie mit geringerem Verwaltungsaufwand verbunden sind. Zwar müssen Arbeitgeber für geringfügig Beschäftigte über 30 % Pauschalabgaben entrichten, was die Abgabenbelastung des Arbeitgebers bei einem Minijob sogar mehr als bei einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis erhöht. Allerdings ist die geringfügige Beschäftigung zur Abdeckung von Produktionsspitzen und saisonalen Erfordernissen wirtschaftlicher und bedient somit die Bedarfe aller Beteiligten.

### zu Antrag IV. 7. - Änderungen beim Bundeselterngeld - Elternzeitgesetz

Hinsichtlich der geforderten Erhöhung der Mindestbeträge beim Elterngeld und Elterngeld Plus bietet sich an - da seit 2007 keine Anpassungen vorgenommen wurde - die Mindest- und Höchstbeträge hinsichtlich der Höhe näher zu evaluieren, um sicherzustellen, dass die gleichstellungspolitischen Ziele des Gesetzes weiterhin erfüllt sind. Eine pauschale Kopplung des Elterngeldes an den Verbraucherpreisindex ist hingegen abzulehnen. Pauschal höhere Leistungen steigern den Anreiz für einen längeren Verbleib in Elternzeit, was die Rückkehr in den Beruf verzögert und dem Ziel zuwiderläuft, das oben beschriebene – vor allem aufgrund der hohen Teilzeitquote - gesunkene Arbeitszeitvolumen in Deutschland wieder auszubauen.

Zur Erhöhung der Flexibilität und für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von betrieblichen und familiären Interessen setzen sich die Thüringer Arbeitgeber bereits seit Längerem für eine Anpassung im Arbeitszeitgesetz ein, die weg von der täglichen Höchstarbeitszeit auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit abstellt. Hierfür sollte sich die Thüringer Landesregierung folgerichtig auch im Bund einsetzen.

---

<sup>12</sup> Verschiedene Quelle u. a. Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber: Chancen flexibler Beschäftigungsformen konsequent nutzen, <https://arbeitgeber.de/themen/beschaeftigung-und-arbeitsmarkt/flexible-beschaeftigung/>, 10.06.2025; Minijob-Zentrale (2025): Quartalsbericht der Minijob-Zentrale, 1. Quartalsbericht 2025

#### zu Antrag IV. 8. - Evaluation der Sozialgesetzbücher

Der Gesetzgeber hat zwischenzeitlich bereits durch verschiedene Maßnahmen, z. B. sog. Mütterrente oder den Erhalt von Rentenversicherungspunkten bei der Angehörigenpflege, versucht, bestimmte, durch familiäre Sorgearbeit entstandene Lücken im Erwerbsleben zu schließen. Sie sind für sich genommen jedoch systemfremd, da für diese Leistungen keine Beiträge in die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) entrichtet wurden. Da der Gesetzgeber nicht in ausreichender Form die durch diese Leistungen entstandene Finanzlücke schließt, gerät im Übrigen die GRV weiter in finanzielle Schieflage.

Systemfremd ist auch die Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen für pflegende Angehörige aus der Sozialen Pflegeversicherung. Diese Leistung, die für sich genommen richtig ist, weil sie den familiär bedingten temporären Ausstieg aus dem Erwerbsleben und die damit verbundenen Rentennachteile kompensiert, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und müsste deshalb durch Steuermittel gegenfinanziert werden.

#### zu Antrag IV. 9. - Beschleunigung Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen

Ebenso begrüßen wir die im Rahmen des Gesetzesvorhabens geforderte beschleunigte Anerkennung von Berufsabschlüssen. Dies kann ein wichtiger Beitrag sein, die bestehende und sich weiter spreizende Arbeits- und Fachkräftelücke zu schließen. Besonders relevant ist die Anerkennung in den Bereichen mit reglementiertem Berufszugang, in denen auch die größte Nachfrage nach Anerkennung besteht. Dazu zählen z. B. die Gesundheits- und Pflegeberufe. Hier ist eine Anerkennung nicht nur notwendig, um einen Aufenthaltstitel zu erhalten, sondern Voraussetzung, um den Beruf in Deutschland ausüben zu können.

Thüringen hat vier Beratungsstellen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen, die bundes- bzw. landesgefördert sind. Diese gilt es als Angebot zu sichern.<sup>13</sup> Daneben braucht es zentrale Anerkennungsstellen, durchgehend digitale Antragsprozesse, Erleichterungen bei den Qualifikationsnachweisen, eine pragmatische Feststellung der Gleichwertigkeit, beschleunigte Anerkennungsverfahren und modularisierte Nachqualifizierungen nach einheitlichen Standards. Darüber hinaus ist die Wertschätzung ausländischer Berufsqualifikationen auch wichtiger Bestandteil einer gelebten Willkommenskultur.

---

<sup>13</sup> Zwei Beratungsstellen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen werden gegenwärtig durch das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie bis Ende 2025 gefördert.

## **Stellungnahme zu Anlage 3 (Fragenkatalog)**

### **1. Wie kann aus Ihrer Sicht betriebliche Mitbestimmung gestärkt werden, um Geschlechtergerechtigkeit aktiv zu fördern - insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen in Thüringen?**

Aus unserer Sicht bedarf es keiner weiteren Änderungen bei der betrieblichen Mitbestimmung. Die vorhandenen Möglichkeiten reichen aus.

Die deutschen Regelungen zur Mitbestimmung sind ein wichtiger Baustein der Arbeitsmarkt- und Arbeitsrechtordnung in Deutschland. Die Mitwirkung des Betriebsrats bei Entscheidungen des Arbeitgebers, die das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen, ist generell akzeptiert und anerkannt. Es handelt sich um ein über viele Jahre durch Gesetzgebung und Rechtsprechung ausbalanciertes System, was unternehmerische Entscheidungsfreiheit und Mitbestimmungsrechte in Einklang bringt. Daneben werden in der betrieblichen Praxis vielfach individuelle Lösungen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern gefunden, die für beide Seiten funktionieren bzw. - bezogen auf das Thema Geschlechtergerechtigkeit - Vereinbarkeitswünsche sowie betriebliche Erfordernisse berücksichtigen.

Daneben sei angemerkt, dass die Suche nach individuellen betrieblichen Lösungen häufig nicht durch die Bereitschaft der Beteiligten an ihre Grenzen stößt, sondern durch die äußeren Rahmenbedingungen. Wenn die Betreuungsinfrastruktur (Kindertagesstätten und Schulen) sowie der öffentliche Nahverkehr die Beteiligten eingeschränkt, limitiert dies individuelle Lösungen. Um mehr Geschlechtergerechtigkeit herzustellen, ist es daher auch erforderlich, die öffentliche Infrastruktur auszubauen bzw. an der Lebensrealität der Menschen auszurichten. Nur im Zusammenwirken ist es möglich, dass Mitarbeitende Beruf und Familie/Pflege vereinbaren und Unternehmen erfolgreich agieren können.

### **2. Welche Formate partizipativer Politikgestaltung (zum Beispiel: Einbindung migrantischer Frauenverbände, Gewerkschaften, Behindertenbeiräte) halten Sie für sinnvoll, um politische Maßnahmen bedarfsgerecht zu entwickeln?**

Formate partizipativer Politikgestaltung sind sinnvoll und erhöhen die Transparenz, Akzeptanz und Legitimität politischer Prozesse und Entscheidungen. Die zu wählenden Methoden und Verfahren sowie der einzubindende Personenkreis (Bürgerinnen und Bürger, Interessengruppen) hängt nach unserer Ansicht vom jeweiligen politischen Kontext ab. Ziel sollte es stets sein, ein breites Meinungsspektrum abzubilden und zielführende Verfahren zu nutzen, um politische Maßnahmen bedarfsgerecht und mit der erforderlichen Geschwindigkeit zu entwickeln.

Wir weisen an dieser Stelle darauf hin, dass vor allem Unternehmen und ihre Interessenvertreter (Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände) in die politischen Entscheidungsprozesse partizipativ einzubinden sind. Dies stellt sicher, dass gemeinsam erarbeitete Maßnahmen und Entscheidungen in der Umsetzung auch die notwendige Akzeptanz erhalten bzw. nicht ins Leere laufen.

### **3. Welche bundespolitischen Rahmenbedingungen erschweren es aus Ihrer Sicht, landespolitische Fortschritte bei der Geschlechtergerechtigkeit zu erzielen?**

Nachfolgende bundespolitischen Rahmenbedingungen sollten u. a. in den Blick genommen werden, um Fortschritte bei der Geschlechtergerechtigkeit zu erzielen:

#### *Mehr Arbeitszeitflexibilität (Arbeitszeitgesetz)*

Die Arbeitszeit ist eine wichtige Stellschraube, um Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben besser zu ermöglichen. Flexible Arbeitszeiten machen einen Arbeitsplatz vor allem für Fachkräfte attraktiv. Zugleich räumen sie Unternehmen die erforderliche zeitliche Beweglichkeit ein, um Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern.

Maßgebliches für die Arbeitszeit ist das Arbeitszeitgesetz, das u. a. die zulässige Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit sowie Ruhepausen während der Arbeitszeit und Ruhezeiten, die Beschäftigte nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit einzuhalten haben, bestimmt.

Um dem Wunsch der Beschäftigten nach mehr Flexibilität zu entsprechen, bedarf das derzeitige Arbeitszeitgesetz an einigen Stellen einer Modernisierung - auch, um den Herausforderungen der Digitalisierung gerecht zu werden. Dazu gehört, die Höchstarbeitszeit auf die Arbeitswoche und nicht den Arbeitstag bezogen zu regeln. Daneben müssen Abweichungen durch Öffnungsklauseln für kollektive Regelungen möglich sein. Gerade weil die in deutsches Recht umzusetzende EU-Arbeitszeitrichtlinie teilweise ein größeres Maß an Flexibilität als das heutige Arbeitszeitgesetz ermöglicht, sollte diese Chance genutzt werden.

#### *Ausbau steuerlicher Anreize zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit*

Notwendig sind zielgenaue Anreize, die Erwerbstätigkeit auszudehnen. Dies könnte erreicht werden, wenn z. B. Kinderbetreuungskosten vollständig absetzbar wären oder wenn haushaltsnahe Dienstleistungen stärker gefördert würden. Auch könnte über steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse Sorgearbeit leichter mit einer Erwerbstätigkeit vereinbart werden, wenn z. B. kurzfristig ein Angehöriger gepflegt werden muss.

#### *Abschlagsfreie Rente für besonders langjährige Versicherte*

Die abschlagsfreie Rente für besonders langjährige Versicherte - nach 45 Beitragsjahren in der Gesetzlichen Rentenversicherung - hat bestehende Ungleichheiten in der Altersrente verschärft. Diese politische Maßnahme ist nicht nur teuer und generationenungerecht, sondern sie verschärft auch die Situation am Arbeitsmarkt und ist zudem diskriminierend. Denn, anders als vom Gesetzgeber propagiert, wird diese Form der Frühverrentung vor allem von besser verdienenden männlichen Versicherten in Anspruch genommen.

Die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte muss daher sofort abgeschafft werden.

#### *Weitere Reformbedarfe*

Fehlansätze gehen auch von der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung aus, mit der Nicht-Erwerbstätigkeit auf Kosten der Beitragszahler gefördert wird. Sie sollte daher abgeschafft werden. Die beitragsfreie Versicherung während der Elternzeit und der angehörig Kinder sollte hingegen erhalten bleiben.

Reformiert werden sollte zudem die Hinterbliebenenversorgung. Die sogenannte "große Witwen- oder Witwerrente", die 55 % der Rente des Partners beträgt, ist dann gerechtfertigt, wenn Hinterbliebene wegen einer Erwerbsminderung, wegen Kinderbetreuung oder aufgrund hohen Alters nicht für sich selbst sorgen können. Dagegen sollte die große Witwen- oder Witwerrente nicht mehr auch an Hinterbliebene geleistet werden, die keines der genannten Erwerbshindernisse haben. Von ihnen kann erwartet werden, dass sie selbst für ihren Lebensunterhalt sorgen.

In diesen Fällen, z. B. bei voll erwerbsfähigen Mittvierzigern, wirkt die große Witwen- oder Witwerrente als Fehlanreiz gegen Erwerbstätigkeit, weil sie ein Leben ohne Arbeit ermöglicht oder zumindest erleichtert und die finanziellen Vorteile bei Aufnahme einer eigenen Erwerbstätigkeit mindert.

**4. Was sind aus Ihrer Sicht konkrete Hemmnisse bei der Aufwertung frauendominierter Berufe wie Pflege oder Erziehung und welche Rolle spielen dabei Tarifbindung und Arbeitsbedingungen in Thüringen?**

Es bedarf keiner staatlichen Privilegierung einzelner Berufsgruppen. Insbesondere weitere Interventionen bei den Gehältern in der Pflege sind nicht erforderlich. Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege verdienen bereits überdurchschnittlich gut und kamen im Jahr 2024 auf 4.310 Euro - rund 1.260 Euro mehr als zehn Jahre zuvor. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft stiegen die Verdienste auf Fachkräfteniveau im selben Zeitraum um 884 Euro auf 3.580 Euro brutto im Monat.<sup>14</sup>

Überhaupt lehnen wir staatliche Eingriffe in die Lohnfindung ab. Die Tarifparteien und, dort, wo es sie nicht gibt, die Betriebsparteien sind für die Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen - dazu zählt auch die Lohnfindung - verantwortlich.

Das Grundgesetz garantiert in Artikel 9 die Koalitionsfreiheit, um die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern. Damit obliegt es den Sozialpartnern und nicht dem Gesetzgeber, Mitglieder zu werben. Die Sozialpartner müssen durch moderne Tarifregelungen Anreize für den Beitritt zum Verband oder zu einer Gewerkschaft schaffen. Die Sozialpartner brauchen Handlungsspielräume, die sie mit Tarifverträgen ausgestalten können. Die Tarifautonomie darf aus unserer Sicht nicht weiter eingeschränkt werden. Eine gesetzlich erzwungene Tarifgeltung stärkt die Tarifbindung hingegen nicht und steht im Widerspruch zur Autonomie der Sozialpartner.

**5. Welche bestehenden landespolitischen Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt bewerten Sie als erfolgreich und wo sehen Sie Nachbesserungsbedarf?**

Der Freistaat ist in der Pflicht, geschlechtsunabhängig auch durch attraktive Rahmenbedingungen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege zu ermöglichen.

Land, Landkreise und Kommunen können die Vereinbarkeitsproblematik entschärfen, indem ausreichend Betreuungsangebote für zu pflegende Angehörige zur Verfügung stehen.

Auf der Tagesordnung der Thüringer Landesregierung muss daneben eine qualitativ hohe Kinderbetreuung stehen. Dazu gehört ebenfalls, die Betreuung der eigenen Kinder auch an "Brückentagen" und in den Schulferien gesichert zu wissen. Dies ist derzeit nur punktuell gegeben. In diesem Zusammenhang muss die Landesregierung auch weitere Maßnahmen ergreifen, um den Unterrichtsausfall in den Schulen spürbar zu verringern und damit berufstätige Eltern zu entlasten.

---

<sup>14</sup> Statistisches Bundesamt: 1.219 Euro mehr: Bruttomonatsverdienste in Gesundheits- und Pflegeberufen binnen zehn Jahren deutlich gestiegen, Zahl der Woche Nr. 19 vom 06.05.2025; [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2025/PD25\\_19\\_p002.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2025/PD25_19_p002.html), 10.06.2025

Des Weiteren gilt es, insbesondere den Öffentlichen Personennahverkehr attraktiver zu gestalten, Bus- und Bahnnutzungsmöglichkeiten über Landkreis- und Stadtgrenzen auszubauen und die Anbindung an die wichtigsten Fernbahnverbindungen auch in den Regionen zu verbessern.

**6. Welche Mechanismen führen aus Ihrer Sicht dazu, dass insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Behinderungen schlechtere Arbeitsmarktchancen haben?**

Für eine strukturelle Benachteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund gegenüber Männern mit Migrationshintergrund gibt es kaum überzeugende Belege. Frauen mit Migrationshintergrund sind keine homogene Gruppe. Vielmehr hängt deren Erwerbsneigung davon ab, welches traditionelle kulturelle Rollenbild vorherrscht, welchen Zugang zu Bildungsmöglichkeiten Frauen im Herkunftsland hatten und über welche deutschen Sprachkenntnisse sie verfügen. Aus unserer Sicht führen u. a. folgende Mechanismen zu schlechteren Arbeitsmarktchancen:

Um insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund bei der Integration in Gesellschaft und Beschäftigung zu unterstützen, bedarf es aus unserer Sicht insbesondere:

- schnellerer Anerkennungsverfahren sowie Unterstützungsangeboten bei Nachqualifizierungen, die sich an der Lebenswirklichkeit, insbesondere bei familiären Verpflichtungen, orientieren;
- der Vermittlung von Deutschkenntnissen, die den Zugang zur beruflichen Tätigkeit oder zu Weiterbildungsangeboten erleichtern;
- dem Zugang zu Unterstützungsnetzwerken und Informationen zum regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie
- dem Aufbrechen vorherrschender kultureller Rollenbilder, etwa durch gezielte Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit und Einbindung von Vorbildern.

Die statistischen Daten sprechen gegen eine strukturelle Benachteiligung von Frauen mit Behinderung gegenüber Männern mit Behinderung. Vielmehr ist die Arbeitsmarktsituation von Frauen mit Behinderung in Thüringen sogar etwas besser als bei Männern mit Behinderung und als in Deutschland insgesamt.<sup>15</sup>

Dennoch bedarf es gemeinschaftlich weiterer Anstrengungen, um die Integrationsquote von Menschen mit Behinderung in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu erhöhen. An Instrumenten mangelt es nicht. So ermöglicht etwa die Einstiegsqualifizierung (EQ) bedingt ausbildungsfähigen Jugendlichen, die auch nach Vorbereitungsmaßnahmen keinen Ausbildungsplatz finden konnten, den Weg in das Berufsleben.

---

<sup>15</sup> In 2023 waren in Thüringen 24.963 schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen beschäftigt. Davon waren 11.296 (45,3 %) Männer und 13.667 (54,7 %) Frauen (Bundesagentur für Arbeit: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), Land Thüringen, Jahreszahlen 2023). Auch bei Betrachtung der aktuellen Arbeitslosenzahlen sind in Thüringen mehr schwerbehinderte Männer (2.940; 59 %) als schwerbehinderte Frauen (2.010, 41 %) von Arbeitslosigkeit betroffen (Bundesagentur für Arbeit, Mai 2025, Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen, interaktive Statistik, 10.6.2025).

Auch Teilqualifikation (TQ) bietet Chancen. Sie richtet sich an über 25-Jährige. Durch den schrittweisen Erwerb entsprechender Berufskompetenzen können die Teilnehmenden bereits nach kürzerer Zeit Tätigkeiten ausüben, deren Anforderungsniveau über dem der klassischen Helfertätigkeiten liegt. Damit lassen sich die Hürden senken, Anreize für eine Ausbildung zu erhöhen und die Potenziale zu nutzen. Gleichzeitig hält TQ an den hohen Standards einer Ausbildung fest.

Das Budget für Ausbildung und das Budget für Arbeit wiederum sind Instrumente, die Menschen unterstützen, die selbstbestimmt den Weg aus einer Förderschule in eine Ausbildung auf dem 1. Ausbildungsmarkt bzw. aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in den 1. Arbeitsmarkt gehen möchten.

Insbesondere Teilqualifikationen, das Budget für Ausbildung und das Budget für Arbeit werden trotz zahlreicher Informationsangebote noch zu wenig genutzt. Eine Öffentlichkeitskampagne des Landes ist aus unserer Sicht geeignet, diesen Umstand zu ändern.

***7. Inwiefern erscheint Ihnen eine Öffentlichkeitskampagne (beziehungsweise allgemeine Öffentlichkeitsarbeit der Thüringer Landesregierung) zur Sensibilisierung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Thüringen für Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle, die mit der Kinderbetreuung und -beförderung oder der Pflege von Angehörigen vereinbar sind, sinnvoll und zielführend?***

Gesellschaft, Beschäftigte und Arbeitgeber stehen gleichermaßen in der Pflicht, nach geeigneten Lösungen für eine gute Vereinbarung von Beruf, Familie/Pflege und weiteren Verpflichtungen, etwa durch ehrenamtliche Tätigkeiten, zu suchen.

In den Thüringer Unternehmen wird bereits heute das gesetzlich verfügbare Spektrum an Instrumenten der Arbeitszeitflexibilisierung genutzt, um dem Wunsch vieler Beschäftigter nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegenzukommen. In verschiedenen Tarifverträgen sind darüber hinaus Vereinbarungen getroffen worden, die eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglichen, die über das gesetzliche Maß hinaus gehen und somit den verschiedenen Lebenssituationen der Beschäftigten sowie den wirtschaftlichen Erfordernissen der Unternehmen entgegenkommen.

Eine Öffentlichkeitskampagne halten wir auf diesem Gebiet nicht für notwendig. Vielmehr können Land und Kommunen die Vereinbarkeitsproblematik entschärfen, indem ausreichend Betreuungsangebote für zu pflegende Angehörige zur Verfügung stehen, Eltern sich auf eine gute Betreuung und Bildung ihrer Kinder in Kindertagesstätten und Schulen verlassen können.

***8. Sind aus Ihrer Sicht zusätzliche Förderangebote für Mädchen in Kindertagesstätten in Thüringen notwendig und zielführend, um Geschlechtergerechtigkeit herzustellen? Wenn ja, wo sehen Sie mögliche Anknüpfungspunkte für deren Umsetzung?***

Fördermaßnahmen sollten generell auf Chancengleichheit ausgerichtet sein.

Unabhängig von diesen Merkmalen müssen alle Kinder die gleichen Möglichkeiten haben, sich entsprechend ihrer individuellen Talente und Interessen zu entwickeln, zu lernen und sich selbst zu entfalten. In der Praxis sollten insofern individuelle Förderung, Barrierefreiheit, Sprachförderung, Partizipation und die Anerkennung kultureller Vielfalt im Vordergrund stehen. Damit wird u. a. gängigen (auch geschlechtsspezifischen) Rollenbildern entgegengewirkt.

Chancengleichheit (oder auch Gendersensibilität/Diversität-Sensibilität) muss zudem noch stärker Bestandteil der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern bzw. Lehrkräften sein.

Neben dem bewussten Einsatz von Sprache oder Aufzeigen von Rollenvielfalt spielt die frühkindliche Bildung eine zentrale Rolle. Diese sollte insbesondere auch den naturwissenschaftlichen und technischen Bereich umfassen. Wir brauchen in Thüringen ein gesellschaftliches Bewusstsein dafür, dass MINT wichtig für Wohlstand und Innovationsfähigkeit ist. Frühkindliche Bildung und Berufsorientierung muss frühzeitig und flächendeckend bestehenden Fehlvorstellungen entschieden entgegenwirken und die Vielfalt der MINT-Welt vermitteln. Ein gelungenes Beispiel hierfür ist "MINT Thüringen" eine Initiative der Stiftung für Technologie, Innovation und Forschung Thüringen (STIFT).<sup>16</sup>

**9. Wie bewerten Sie, dass die Thüringer Landesregierung aufgefordert wird, sich auf Bundesebene für eine schrittweise Abschaffung des Ehegattensplittings einzusetzen? Wie bewerten Sie eine solche Abschaffung insbesondere mit Blick auf die Wahlfreiheit und die wirtschaftliche Situation von Familien mit Kindern und den grundgesetzlichen besonderen Schutz von Ehe und Familie? Welche Auswirkung hätte die Abschaffung des Ehegattensplittings auf die ökonomische Situation von Familien?**

Generell handelt es sich um ein sehr komplexes Thema, das an dieser Stelle nur sehr allgemein beantwortet werden kann.

Aktuell setzen aus unserer Sicht sowohl das Steuer- als auch das Beitragsrecht der Sozialversicherung negative Erwerbsanreize für Zweitverdienende - meistens Frauen - und stärken somit die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern. Auch die negativen Erwerbsanreize des Ehegattensplittings für Zweitverdienende müssen diesbezüglich in den Blick genommen werden. Erwägenswert erscheint es uns, das Ehegattensplitting in Richtung eines Familiensplittings zu entwickeln. Dies wäre auch eine wichtige familienpolitische Weichenstellung.

Die ökonomischen Auswirkungen einer Abschaffung des Ehegattensplittings sind zunächst davon abhängig, wie die Aufhebung letztendlich konkret ausgestaltet würde. Ein reines Wegfallen des Splittings wäre sozialpolitisch problematisch und würde die finanzielle Situation von Alleinverdiener-Familien spürbar belasten. Eine schrittweise Abschaffung mit gezielten Übergangs- und/oder Ausgleichsmaßnahmen könnten die ökonomischen Auswirkungen jedoch ausbalancieren.

Auch die OECD empfiehlt in ihrem jüngsten Wirtschaftsbericht für Deutschland die Abschaffung des Ehegattensplittings.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Unter "Mint Thüringen" werden Angebote rund um MINT und Forschung für Kinder und Jugendliche zusammengefasst: Kinder forschen, Jugend forscht Thüringen, Schülerforschungszentren Thüringen, Jugend-Unternehmenswerkstätten, MINT-freundliche Schule, Digitale Schule, Schule MIT Wissenschaft Thüringen und MINT-Regionen. „MINT Thüringen“ steht unter der Schirmherrschaft der Thüringer Wirtschaftsministerin und Bildungsminister und wird von den entsprechenden Ministerien finanziell unterstützt.

<sup>17</sup> Die OECD empfiehlt ein Realsplittingsystem, bei dem die Ehepartner einzeln veranlagt werden, aber ein partieller Einkommenstransfer in Form eines festen Freibetrags ermöglicht wird, der frei zwischen den Partnern aufgeteilt werden kann, um gegenseitigen finanziellen Verpflichtungen Rechnung zu tragen. OECD-Wirtschaftsberichte: Deutschland 2025, S. 97.

**10. Erscheint es Ihnen sinnvoll und zielführend, in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften eine Bildungsoffensive „Moderne Arbeitswelt“ zu fördern, um jetzige und künftige Beschäftigte über Arbeitnehmerinnen-, Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechte sowie über Handlungsoptionen zu beraten und interkulturelle Kompetenzen zu stärken? Wenn ja, welche Aspekte sollten dabei besonders berücksichtigt werden?**

Siehe dazu unsere Antwort in Stellungnahme zum Antrag der Fraktion Die Linke (Anlage 2) sowie unsere Antwort zur Frage 1 in Stellungnahme zur Anlage 3 (Fragenkatalog).

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt das Zusammenwirken von Arbeitgeber, Betriebsrat und Beschäftigten. Es ist nicht die Aufgabe der Landesregierung, die Mitwirkungsrechte im Betrieb auszubauen. Sofern sich kollektivvertraglich Änderungsbedarfe ergeben, sind zuerst die Sozialpartner gefordert.

Sofern - unabhängig vom Thema Mitbestimmung - die Stärkung interkultureller Kompetenzen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern z. B. in Rahmen von Initiativen oder öffentlich geförderten Projekten fokussiert werden soll, sind beide Sozialpartner - Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände - einzubinden, um die notwendige Wirkung und Nachhaltigkeit zu erzielen.

**11. Wie bewerten Sie die Vorschläge, die gesetzlichen Grundlagen auf Bundesebene für den Mindestlohn zu ändern, die Minijobregelung aufzuheben sowie die vorgeschlagenen Änderungen beim Elterngeld?**

Siehe dazu unsere Antwort in Stellungnahme zum Antrag der Fraktion Die Linke (Anlage 2).

*Änderungen beim Mindestlohn*

Staatliche Eingriffe in die Lohnfindung lehnen wir ab. Die Tarifparteien und, dort, wo es sie nicht gibt, die Betriebsparteien sind für die Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen – dazu zählt auch die Lohnfindung - verantwortlich. Daher sind auch die ständigen Versuche, politisch Druck auf die Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission auszuüben, kontraproduktiv. Die öffentlichen Forderungen nach höheren Mindestlöhnen entwerten höherwertige Tätigkeiten, untergraben die grundgesetzlich geschützte Autonomie der Tarifparteien und sind daher nicht nur populistisch, sondern hinsichtlich ihrer Verfassungskonformität mindestens fragwürdig.

Zudem ist die Mindestlohnrichtlinie mit den vorhandenen Gesetzen (inkl. Änderungen der Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission) ausreichend umgesetzt. Die Festlegung des Mindestlohns ist Aufgabe der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter in der Mindestlohnkommission. Daneben ist gegenwärtig ein Verfahren zur Mindestlohnrichtlinie beim EuGH anhängig. Aus unserer Sicht greift diese unmittelbar in die Bestimmung des Arbeitsentgeltes ein, was nicht von der sozialpolitischen Kompetenz der EU gedeckt ist. Das Urteil steht aktuell noch aus. Aus unserer Sicht ebenfalls nicht zielführend ist die vorgeschlagene Ausweitung des Kreises der Mindestlohnberechtigten. Bei Aufnahme der Personen in den Kreis der Berechtigten hätte dies z. B. zur Folge, dass der Einstieg von Langzeitarbeitslosen in Beschäftigung weiter erschwert wird oder bei unter 18-Jährigen Schulbesuch und Ausbildung (noch) unattraktiver werden.

*Aufhebung der Minijobregelung*

Die Forderung nach Aufhebung der Minijobregelung lehnen wir ab. Bei Minijobs - oder auch bei einer Teilzeitbeschäftigung mit (oft frei gewählter) geringer Stundenzahl - liegt es in der Natur der Sache, dass hiermit kein bedarfsdeckendes Arbeitseinkommen erreicht werden kann. Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, haben häufig weitere Einkommensquellen oder sind nicht auf eine Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt bedacht: Über 40 % der Minijobber

sind Schülerinnen und Schüler, Studierende und Rentnerinnen und Rentner. Über 35 % sind Hausfrauen und -männer, die mit ihrem Minijob das Einkommen des Partners ergänzen.<sup>18</sup> Aber auch aus Arbeitgebersicht sind Minijobs flexibel und einfach zu handhaben, da sie mit geringerem Verwaltungsaufwand verbunden sind. Zwar müssen Arbeitgeber für geringfügig Beschäftigte über 30 % Pauschalabgaben entrichten, was die Abgabenbelastung des Arbeitgebers bei einem Minijob sogar mehr als bei einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis erhöht. Allerdings ist die geringfügige Beschäftigung zur Abdeckung von Produktionsspitzen und saisonalen Erfordernissen wirtschaftlicher und bedient somit die Bedarfe aller Beteiligten.

### *Elterngeld und Elterngeld Plus*

Das Elterngeld Plus und nicht übertragbare Partnermonate sind aus unserer Sicht wichtige familien- und gleichstellungspolitische Signalgeber. Sie schaffen Anreize für eine schnelle Rückkehr in die Erwerbstätigkeit und eine gleichmäßige Aufteilung der Elternzeit und Kinderbetreuung.

Der gemeinsame Elterngeldbezug beider Eltern sollte nicht verlängert werden. Dies hält Fachkräfte vom Arbeitsmarkt fern und verlängert Erwerbsunterbrechungen. Stattdessen sollte die Gesamtzahl der Bezugsmonate gleichbleiben und der Anteil der Partnermonate erhöht werden. Elternzeit und Elterngeld ermöglichen auch eine Freistellung des Vaters nach der Geburt des Kindes. Eines eigenen Anspruchs, wie er im Rahmen der sog. Familienstartzeit angedacht war, bedarf es hingegen nicht.

Thüringen erfährt aktuell einen deutlichen Rückgang der Geburten.<sup>19</sup> Die Instrumente Elterngeld und Elterngeld Plus boten eine teilweise Kompensation des mit der geburtsbedingten Auszeit verbundenen Einkommensverlustes. Eine Anpassung der Höhe gab es seit der Einführung des Elterngeldes in 2007 nicht. Findet hier keine inflationsbedingte Anpassung statt, verliert sie langfristig ihren Charakter als Unterstützung für alle Familien, ihnen einen Schonraum in der ersten Lebensphase des Kindes zu schaffen und so Paaren die Gestaltung des Familienlebens nach ihren Wünschen und die Entscheidung für Kinder zu erleichtern.<sup>20</sup>

Leider hat der Gesetzgeber seit April 2024 die Einkommensgrenze, ab der Eltern keinen Anspruch mehr auf Elterngeld haben, für Paare und Alleinerziehende für Geburten auf aktuell 175.000 Euro weiter reduziert.<sup>21</sup> Das damit zusammenhängende Signal, dass sich Bezieherinnen und Bezieher höherer Einkommen selbst um den finanziellen Lückenschluss für die geburtsbedingten Einkommenseinbußen kümmern müssen und keine Unterstützung erfahren, ist aus familienpolitischer Sicht bedenklich. Mit Blick auf die demografisch bedingten Erfordernisse, halten wir eine Korrektur dieser Absenkung für angezeigt.

---

<sup>18</sup> Verschiedene Quelle u. a. Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber: Chancen flexibler Beschäftigungsformen konsequent nutzen, <https://arbeitgeber.de/themen/beschaeftigung-und-arbeitsmarkt/flexible-beschaeftigung/>, 10.06.2025; Minijob-Zentrale (2025): Quartalsbericht der Minijob-Zentrale, 1. Quartalsbericht 2025

<sup>19</sup> Thüringer Landesamt für Statistik: Pressemitteilung: 117/2025 - Geburten und Sterbefälle in Thüringen im Jahr 2024: Niedrigster Wert bei den Lebendgeborenen seit 1955.

<sup>20</sup> Wido Geis-Thöne, 2024, Ohne Inflationsausgleich ändert das Elterngeld seinen Charakter, IW-Kurzbericht, Nr. 97, Köln.

<sup>21</sup> Die Einkommensgrenze, ab der Eltern keinen Anspruch mehr auf Elterngeld haben, wurde für Paare und Alleinerziehende für Geburten ab dem 1. April 2024 auf 200.000 Euro zu versteuerndes Einkommen und für Geburten ab dem 1. April 2025 auf 175.000 Euro zu versteuerndes Einkommen festgelegt. Maßgeblich ist jeweils das zu versteuernde Einkommen im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes. Quelle: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/neuregelungen-beim-elterngeld-fuer-geburten-ab-1-april-2024-sowie-ab-1-april-2025-228588>

## **12. Welche Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft erwarten Sie von den geplanten Maßnahmen?**

Der Antrag der Fraktion der Linken fordert etwa die schrittweise Anpassung des Mindestlohns an ein Niveau, das gebrochene Erwerbsverläufe berücksichtigt. Vorgeschlagen wird ein Mindestlohn in Höhe von 21 Euro. Diese Forderung ist allerdings volkswirtschaftlicher Unsinn.

Jeder von der Politik festgelegte höhere Stundenlohn führt auf dem Papier zu höherem Einkommen. Allerdings lässt ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn keine Privilegierungen aufgrund von Tätigkeit, Geschlecht oder Alter zu. Insofern wären mit einer solch exorbitanten Lohnerhöhung - für eine Beschäftigung, die keine Ausbildung oder besondere Qualifikation erfordert - nicht nur Verwerfungen in allen Tarifverträgen und Beschäftigungsverhältnissen verbunden, sondern auch eine explodierende Inflation und eine erodierende Wirtschaft. Die ökonomischen, sozialen und beschäftigungspolitische Auswirkungen wären enorm.

In erster Linie gilt es daher, die notwendigen Rahmenbedingungen (z. B. Verlässlichkeit der Kinderbetreuung) zu schaffen, die es Frauen ermöglicht, höhere Stundenumfänge zu arbeiten. Daneben ist das Armutsrisiko von Frauen von weiteren Faktoren abhängig wie z. B. der partnerschaftlichen Rollenverteilung im Haushalt, der Unterstützung von Alleinerziehenden, den Wohnkosten, dem Zugang zu Kinderbetreuung, den Qualifikationen oder den Möglichkeiten des Aufbaus einer private oder betrieblichen Altersvorsorge.

Abschließend weisen wir darauf hin, dass der Gesetzgeber grundsätzlich bei allen Vorhaben immer die damit erhöhte Kostenbelastung für Unternehmen im Blick behalten muss. Regulierungen, weitere Berichtspflichten und langwierige Bearbeitungsprozesse schränken die Handlungsfähigkeit der Unternehmen ein und führen letztlich zu einem Standortnachteil. Unternehmen bewegen sich im internationalen Wettbewerb. Nur eine prosperierende Wirtschaft ermöglicht Wohlstand und damit letztlich allen, an diesem Erfolg teilzuhaben.

## **13. Ist die „weibliche Erwerbsbiographie“ die Ursache für die erhöhte Armutsgefahr von Frauen im Alter oder sind andere Faktoren, wie etwa längere Unterbrechungszeiten aufgrund von Care-Arbeit et cetera, ursächlich für eine erhöhte Armutsgefahr im Alter?**

In Thüringen bezogen in 2024 8.605 Männer und Frauen Grundsicherung im Alter,<sup>22</sup> 0,41 Prozent der Bevölkerung. Insbesondere Frauen haben ein erhöhtes Risiko. Teilzeit, Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Erziehungszeiten und Pflegearbeit sowie die Berufswahl führen dazu, dass etwa geringere Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden. Allerdings gibt es daneben weitere Faktoren, die das Armutsrisiko im Alter beeinflussen. Hierzu gehören u. a. die längere Lebenserwartung, die Haushaltsform, die Wohnkosten sowie unzureichende private und betriebliche Altersvorsorge. Verfügbare Zahlen und Daten zeigen, dass in Ostdeutschland der Unterschied hinsichtlich der Armutsgefahr im Alter bzw. hinsichtlich der Altersarmut zwischen den Geschlechtern nicht so groß ist wie in Westdeutschland.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Thüringer Landesamt für Statistik: Empfänger von Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach ausgewählten Merkmalen in Thüringen.

<sup>23</sup> Der Gender Pension Gap liegt in Ostdeutschland bei 6,1 % (Westdeutschland: 31,5 %). Statistisches Bundesamt: Gender Pension Gap 2023: Alterseinkünfte von Frauen 27,1 % niedriger als die von Männern, Pressemitteilung Nr. N016 vom 24. April 2024, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24\\_N016\\_12\\_63.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N016_12_63.html) (12.6.2025). Die Armutsgefährdungsquote von Senioren liegt in Ostdeutschland bei 16,5 % (Frauen: 17,4, Männer: 15,5 %; Westdeutschland: 18,5), Statista (2004) <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1447428/umfrage/armutsgefahrdungsquoten-von-senioren-in-ost-und-westdeutschland-nach-geschlecht/> (12.6.2025)

**14. Wie bewerten Sie die Zielgenauigkeit der Erhöhung des Mindestlohns mit Blick auf die angestrebte Armutsprävention von Frauen mit unterbrochenen Erwerbsbiographien? Mit welchen Modellen könnte sich Care-Arbeit von Frauen in der Pflege- und Rentenversicherung armutspräventiv niederschlagen?**

Siehe dazu unsere Antwort in Stellungnahme zum Antrag der Fraktion Die Linke (Anlage 2) sowie unsere Antwort zur Frage 11.

Zunächst sei an dieser Stelle nochmal angemerkt, dass wir staatliche Eingriffe in die Lohnfindung ablehnen. Die Tarifparteien und, dort, wo es sie nicht gibt, die Betriebsparteien sind für die Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen - dazu zählt auch die Lohnfindung - verantwortlich.

Zielgenau kann eine Erhöhung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns schon deshalb nicht sein, weil er für alle gilt. Einschränkungen oder Privilegierungen aufgrund von Alter, Geschlecht, Herkunft etc. verbieten sich aus verfassungsrechtlichen Gründen.

Erwerbsbiografien, die aufgrund von Care-Arbeit Lücken vorweisen, lassen sich im Nachhinein nur schwer korrigieren. Der Gesetzgeber ermöglicht jedoch etwa den käuflichen Erwerb von Rentenversicherungspunkten. Er dient zwar eigentlich dem Ziel, Abschläge für einen früheren Eintritt in die Altersrente a priori auszugleichen. Da aber für einen vorzeitigen Renteneintritt keine Pflicht besteht, lassen sich hier auch finanzielle Lücken schließen.

Daneben besteht die Möglichkeit, innerhalb einer Ehe oder Partnerschaft finanzielle Lücken, die aufgrund von Care-Arbeit und/oder reduzierter Arbeitszeit entstehen, durch private Altersvorsorgemaßnahmen zu schließen.

Wenn der Gesetzgeber Menschen, die Angehörige pflegen, durch entsprechenden Erwerb von Anwartschaften in der Gesetzlichen Rentenversicherung „belohnen“ möchte, muss er auch die Finanzierung dieser Leistung übernehmen. Die aktuelle Übernahme dieser Leistung durch die Soziale Pflegeversicherung ist systemwidrig und belastet deren aufgrund der demografischen Entwicklung ohnehin sehr angespannte Finanzsituation.

Letztlich lässt sich eine Geschlechtergerechtigkeit in der Sorgearbeit nur durch ein verändertes Rollenverhalten innerhalb der Familien erreichen.

**15. Welche weiteren politischen Maßnahmen eignen sich zur Reduzierung der strukturellen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt?**

Um Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen, ist ein Zusammenwirken von politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Maßnahmen erforderlich. Vor allem die folgenden politischen Maßnahmen eignen sich unserer Sicht nach zur Reduzierung von Ungleichheiten:

- Zur Erhöhung der Flexibilität und für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von betrieblichen und familiären Interessen sollte eine Anpassung im Arbeitszeitgesetz erfolgen, die weg von der täglichen Höchstarbeitszeit auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit abstellt.
- Daneben spielen die Förderung der beruflichen Weiterbildung und das Thema Lebenslanges Lernen eine entscheidende Rolle. Gerade in Zeiten des strukturellen und technologischen Wandels (Digitalisierung) müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie arbeitslose Menschen gezielt unterstützt werden, um den vielfältigen und neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerechtzuwerden.

In den letzten Jahren wurden viele neue Möglichkeiten der Förderung von Weiterbildung und Qualifizierung sowie Beratungsangebote geschaffen.

Dennoch gibt es an Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung. Genannt sei hier beispielsweise der Ausbau bzw. die stärkere Nutzung von Teilqualifizierungen, von blended learning-Angeboten oder hochwertige barrierefreie Online-Formate. Insgesamt muss berufliche Weiterbildung noch zielgerichteter und flexibler werden.

- Bildung ist eine zentrale Säule für gesellschaftlichen Wohlstand und Fortschritt. Trotz zahlreicher Bemühungen bestehen nach wie vor erhebliche Unterschiede in den Bildungschancen verschiedener sozialer Gruppen.  
Wer aus bildungsfernen, einkommensschwachen oder migrantischen Familien stammt, hat nach wie vor schlechtere Chancen auf Bildungserfolg. Auch hier ist eine gezielte Verknüpfung von verschiedenen Maßnahmen notwendig, um ein gerechteres und leistungsfähigeres Bildungssystem zu schaffen. Schlagworte sind hier u. a. die Stärkung der frühkindlichen Bildung (hochwertige Kitas, adäquate Betreuungsschlüssel), der Ausbau bzw. die Förderung von Ganztagschulen, die gezielte Förderung benachteiligter Gruppen (Stipendien, Sprachförderung für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund usw.) und die Digitalisierung des Bildungssystems.
- Nicht zuletzt sind - wie bereits erwähnt - Investitionen in die öffentliche und soziale Infrastruktur notwendig. Dies umfasst u. a. den Ausbau von qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen, einen attraktiven öffentlichen Nahverkehr, den Ausbau von Bus- und Bahnnutzungsmöglichkeiten über Landkreis- und Stadtgrenzen sowie übersichtliche Beratungsangebote und eine unterstützende Infrastruktur mit ambulanten wie (teil-) stationären Unterstützungsangeboten für pflegende Angehörige/Beschäftigte.
- Zur Erhöhung von Anreizen zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bzw. zum Ausbau des Arbeitszeitvolumens muss die Steuer- und Abgabepflicht deutlich gesenkt werden, die zu den höchsten innerhalb der OECD-Länder gehört.<sup>24</sup> Die aktuelle Situation befördert eher das Fernbleiben, die Reduzierung der Arbeitsstunden und die Tätigkeit an der Einkommenssteuer vorbei („Schwarzarbeit“).

Mit einer Kombination dieser Maßnahmen können Ungleichheiten abgebaut werden, so dass am Arbeitsmarkt mehr Chancengleichheit gegeben ist.

### **16. Welche Maßnahmen wären geeignet, um gesellschaftliche Rollenbilder und Berufswahlmuster zugunsten geschlechtergerechter Entscheidungen zu verändern?**

Gesellschaftliche Rollenbilder und Berufswahlmuster zugunsten geschlechtergerechter Entscheidungen zu verändern, ist ein langsamer und vielschichtiger Prozess. Aus unserer Sicht sind zentrale Ansatzpunkte dabei:

#### *Die Haltung in der Gesellschaft verändern*

Viele Hindernisse für Frauen im Erwerbsleben sind auf Geschlechterstereotype zurückzuführen. Zum Beispiel wird technische Kompetenz und Führungsqualitäten häufig immer noch eher Männern als Frauen zugeschrieben. Es sind weiterhin vor allem Frauen, die für die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen als verantwortlich angesehen werden.

---

<sup>24</sup> OECD-Wirtschaftsberichte: Deutschland 2025, S. 98.

Rollenklischees werden nach wie täglich in den Medien, der Werbung, in der Literatur und der Musik und beim Spielzeugsortiment bedient. Studien zeigen, dass diese tradierten Rollenbilder bereits von den Jüngsten verinnerlicht werden. Damit diese überwunden werden können, sind alle gefragt. Gendernormen und Rollenbilder werden sich nur durch gesellschaftlichen Wandel und Vorbilder auf allen Ebenen ändern. Nur wenn Kinder bereits in Kinderkrippen, Kindergärten und Schulen mit vielfältigen Vorbildern und Denkweisen aufwachsen, nur wenn in Medien und Öffentlichkeit vielfältige Geschlechterrollen und Lebensentwürfe gezeigt werden, nur wenn Sprache geschlechtergerecht und bewusst eingesetzt wird (z. B. nicht mehr von "Frauenberufen" gesprochen wird) und nur wenn Vorbilder in Politik, Sport, Kunst und Wirtschaft präsent sind, ändern sich Denkmuster und erweitern sich gesellschaftliche Vorstellungen. Es bedarf positiver Beispiele, die in den Vordergrund gestellt werden.

#### *Frühkindliche Bildung und Förderung klischeefreier Berufswahl*

Das Berufswahlspektrum von Frauen (und auch Männern) ist noch zu eng. Frauen sind überdurchschnittlich oft in Branchen und Berufen mit niedrigerem Vergütungsniveau bzw. geringeren Qualifikationserfordernissen tätig. Notwendig ist, dass Mädchen und Frauen frühzeitig und kontinuierlich über unterschiedliche Ausbildungswege und Berufe informiert und beraten werden.

Dabei ist es wichtig, dass noch stärker über Verdienstchancen und Karrieremöglichkeiten aufgeklärt wird. Gerade Frauen und ihr gesamtes Umfeld sollten für MINT-Berufe begeistert werden, in denen oft sehr gut verdient werden kann. Da Eltern maßgeblichen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder haben, müssen sie eng in den Prozess der Berufsorientierung einbezogen werden. Frauen müssen nicht nur in der Schule, sondern darüber hinaus auch beim Einstieg in Ausbildung und Studium in männerdominierten Fächern begleitet und unterstützt werden.

#### *Mehr Frauen in Führungspositionen:*

Um mehr Frauen für Führungspositionen zu interessieren und sie ihnen dann auch zu ermöglichen, gibt es viele nützliche Hebel: z. B. sichtbare positive Vorbilder, Mentoring und Netzwerke sowie gezielte Vorbereitungs- und Förderprogramme in Unternehmen. Die vielen guten Unternehmensbeispiele gilt es weiter zu verbreiten und bekannt zu machen. Für Frauen, die Sorgearbeit übernehmen, können "Führen in Teilzeit" oder Topsharing (Jobsharing in Führungspositionen) Karrierewege eröffnen. Auch dafür gibt es zahlreiche Beispiele aus öffentlichen und privaten Unternehmen. Gesetzliche (Frauen-)Quoten gehen hingegen an der Ursache vorbei und versuchen, Ungleichheiten zu „reparieren“, die schon viel früher ihre Wurzeln haben.

### **17. Welche konkreten Hürden erleben Frauen mit Migrationsgeschichte und Frauen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt? Welche Maßnahmen eignen sich zur Reduktion dieser Hürden?**

Siehe dazu unsere Antwort in Stellungnahme zum Antrag der Fraktion Die Linke (Anlage 2) sowie unsere Antwort zur Frage 6.

Als Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration der genannten Gruppen eignen sich aus unserer Sicht u. a.:

- geförderte Projekte, die gezielt die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund in den Blick nehmen (wie z. B. das bundesweite ESF Plus-Förderprogramm "MY TURN - Frauen mit Migrationserfahrung starten durch" (MY TURN), in Thüringen umgesetzt durch das Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH im Projektverbund mit dem Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V., DaMigra und dem Verein Prof. A. Hermann Krüger),

- die vier Beratungsstellen in Thüringen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen, die bundes- und landesfinanziert sind,
- Integrations- und berufsbezogene Sprachkurse (BAMF),
- das bundesweite Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung", das Qualifizierungsangebote im Kontext des Anerkennungsgesetzes anbietet und Migrantinnen und Migranten bei der beruflichen Integration unterstützt,
- die im Rahmen des Thüringer Landesprogramm "Arbeit für Thüringen" geförderten Projekte, die die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchtete unterstützen,
- das Budget für Ausbildung und das Budget für Arbeit, die Menschen unterstützen, die selbstbestimmt den Weg aus einer Förderschule in eine Ausbildung auf dem 1. Ausbildungsmarkt bzw. aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in den 1. Arbeitsmarkt gehen möchten sowie die
- Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA).