

Zeit und Geld. Feministische Perspektiven auf Arbeit :

Auth, Diana; Kurz-Scherf, Ingrid; Lepperhoff, Julia; Rudolph, Clarissa;
Scheele, Alexandra (Hrsg.)

2026-10-01

<https://doi.org/10.25595/4523>

Veröffentlichungsversion / published version
Buch / book

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

. Auth, Diana; Kurz-Scherf, Ingrid; Lepperhoff, Julia; Rudolph, Clarissa; Scheele, Alexandra (Hrsg.): *Zeit und Geld. Feministische Perspektiven auf Arbeit* : . Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, 2026-10-01. DOI: <https://doi.org/10.25595/4523>.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

Zeit Feministische Perspektiven
auf Arbeit Feministische Perspek
ng Feministische Perspektiven a
auf Arbeit auf Arbeit Feministisch
Perspektiven auf Arbeit Feminis
stische Perspektiven auf Arbeit
Feministische Perspektiven auf
Arbeit Feministische Perspektive

Zeit und Geld

Diana Auth · Ingrid Kurz-Scherf · Julia Lepperhof
Clarissa Rudolph · Alexandra Scheele (Hrsg.)

Auth / Kurz-Scherf / Lepperhoff / Rudolph / Scheele (Hrsg.)
Zeit und Geld

ARBEIT – DEMOKRATIE – GESCHLECHT

herausgegeben von Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll, Stefanie Janczyk,
Julia Lepperhoff, Clarissa Rudolph, Alexandra Scheele und Diana Auth

Band 30

Diana Auth, Prof. Dr., Professorin für Sozialpolitik und Soziale Arbeit am Fachbereich Sozialwesen der Hochschule Fulda.

Ingrid Kurz-Scherf, Prof. Dr. i. R., bis 2015 Professorin mit den Schwerpunkten Politik und Geschlechterverhältnis am Institut für Politische Wissenschaft der Universität Marburg.

Julia Lepperhoff, Prof. Dr., Professorin für Sozialpolitik im Studiengang Soziale Arbeit an der Evangelischen Hochschule Berlin, Leitung des Kompetenzteams „Frühe Bildung in der Familie“, Mitherausgeberin der „Femina Politica“.

Clarissa Rudolph, Prof. Dr., Professorin für Politikwissenschaft und Soziologie an der Fakultät Sozial- und Gesundheitswissenschaften der OTH Regensburg. Projektleitungen zu Projekten zur Einflussnahme der extremen Rechten auf Gleichstellungsarbeit und zur digitalen Gewalt gegen Professorinnen.

Alexandra Scheele, Prof. Dr., Arbeitsbereich Arbeits- und Wirtschaftssoziologie an der Fakultät für Soziologie an der Univ. Bielefeld. Leitende Herausgeberin der „Zeitschrift für Soziologie“, Mitherausgeberin der „Femina Politica“.

Diana Auth / Ingrid Kurz-Scherf / Julia Lepperhoff /
Clarissa Rudolph / Alexandra Scheele (Hrsg.)

Zeit und Geld

Feministische Perspektiven auf Arbeit

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Gedruckt mit Unterstützung der HS Fulda

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution 4.0 Lizenz (BY). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

1. Auflage Münster 2026

Die Urheberrechte liegen bei den Autorinnen

Umschlag: Egbert Lütke Fahle, Münster

Druck: Druckhaus Bechstein GmbH, Wetzlar

Print-ISBN 978-3-89691-151-3

PDF-ISBN 978-3-98634-217-3

<https://doi.org/10.56715/978398634217>

Inhalt

*Diana Auth / Ingrid Kurz-Scherf / Julia Lepperhoff / Clarissa Rudolph /
Alexandra Scheele*

Zeit und Geld. Feministische Perspektiven auf Arbeit. Einleitung 7

I Zeit

Diana Auth

Arbeitszeitverkürzung, Bedingungsloses Grundeinkommen und
soziale Dienste der Daseinsvorsorge im Gleichstellungstest 22

Judith Holland

Tarifliche Arbeitszeitpolitik in feministischer Perspektive 54

Friederike Beier / Hanna Völkle

Time matters. Für eine Neuausrichtung öko- und queerfeministischer
Zeitpolitiken 74

II Geld

Elisabeth Klatzer / Vanessa Lechinger

Vermögensverteilung und Herrschaftsverhältniss. Über Macht, Besitz
und ihre unsichtbaren Verbindungen 94

Alexandra Scheele

Es geht um mehr als um Geld: Strukturelle Widersprüche bei der
Bewertung und Bezahlung von Arbeit 125

Angelika Koch

Weibliche Prekarität am unteren Ende der Einkommenshierarchie:
Niedriglöhne, Mindestlöhne, Minijobs 145

Clarissa Rudolph

Fördern und Fordern im Wandel? Feministische Perspektiven auf
die aktivierende Arbeitsmarktpolitik und die *Grundsicherung für
Arbeitsuchende* 168

<i>Julia Lepperhoff</i>	
Perspektiven auf den Zusammenhang von Frauen- und Kinderarmut	191

III Politische Konflikte und Kämpfe

<i>Mirjam Dierkes</i>	
Strategien der Gleichstellungspolitik in Deutschland – Zeit und/oder Geld? Umverteilung und/oder Anerkennung?	210

<i>Ingrid Artus</i>	
Frauen*kämpfe (nicht nur) um Zeit und Geld: Der verbotene Berliner Kita-Streik	228

<i>Julia Grublich</i>	
Vom Win-Win-Versprechen zum Lose-Lose – Der Backlash gegen Diversity in den USA und dessen Folgen	248

Autorinnen dieses Bandes	269
--------------------------	-----

*Diana Auth / Ingrid Kurz-Scherf / Julia Lepperhoff / Clarissa Rudolph /
Alexandra Scheele*

Zeit und Geld. Feministische Perspektiven auf Arbeit

Einleitung

In Deutschland gilt die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in formal-rechtlicher Hinsicht gemeinhin als weitgehend verwirklicht. Das Grundgesetz, die Gleichbehandlungsgesetze und Antidiskriminierungsrichtlinien sowie die Umsetzung verschiedener Vorgaben der Europäischen Union in die nationale Gesetzgebung haben dazu beigetragen, dass Frauen ein Recht auf Bildung, auf freie Berufswahl, auf gleichen Lohn, auf politische Teilhabe und auf ein selbstbestimmtes Leben ohne Gewalt und Diskriminierung haben. Mit der Implementierung der Bundesstiftung Gleichstellung im Jahr 2021 wurde zudem eine Institution eingesetzt, die die Umsetzung dieser Rechte und damit die Gleichstellung von Frauen und Männern überwachen und stärken soll.

Dennoch erweisen sich Ungleichheitskonstellationen zwischen Frauen und Männern in vielen gesellschaftlichen Bereichen als weitgehend resistent gegen die bislang erfolgten rechtlichen und politischen Eingriffe. Wie sich vor dem Hintergrund der rechtlichen Vorgaben die faktische Lebenssituation von Frauen und Männern darstellt, lässt sich beispielsweise in den seit 2011 in jeder Legislaturperiode erstellten Gleichstellungsberichten der Bundesregierung nachlesen oder auch im Gleichstellungsindex, den das Europäische Institut für Geschlechtergleichstellung (European Institute for Gender Equality, EIGE) jährlich veröffentlicht. Berechnet wird der Index auf der Basis von 27 Indikatoren. Für den Bereich 'Arbeit' fließen z. B. die Beschäftigungsquote und die horizontale sektorale Segregation (geschlechtsspezifische Besetzung unterschiedlicher Berufe und Tätigkeitsfelder) mit ein, für den Bereich 'Geld' z. B. das Einkommen und für den Bereich 'Zeit' Kinderbetreuungszeiten, Hausarbeit oder Zeiten für ehrenamtliche Tätigkeiten. In diesem Gleichstellungsindex erreichte Deutschland zuletzt nur 63,2 von 100 Punkten und liegt damit knapp unter dem Durchschnittswert der EU-Mitgliedstaaten von 63,4 (EIGE 2025). Zwar hat sich die Situation seit Beginn der Erstellung des Index im Jahr 2010 um 9,3 Punkte verbessert, allerdings ist der Anstieg im Jahr 2025 wieder geringer ausgefallen als in vielen

anderen europäischen Ländern. Auch die Daten des Statistischen Bundesamtes belegen regelmäßig, dass Ressourcen, Zugangs- und Teilhabechancen zwischen den Geschlechtern weiterhin ungleich verteilt und Gleichstellungserfolge sogar teilweise rückläufig sind. Zudem überkreuzen sich in intersektionaler Perspektive die konstatierten geschlechterbezogenen Ungleichheitsverhältnisse mit weiteren Achsen der Ungleichheit (Seeliger/Grulich 2020). So sind beispielsweise Frauen mit Einwanderungs- oder Fluchtgeschichte noch einmal stärker und in besonderer Weise von sozialer Ungleichheit betroffen.

Wir haben es offensichtlich mit einer – um mit Polanyi (1944/1990) zu sprechen – „Doppelbewegung“ zum einen gleichzeitiger und zum anderen gegenläufiger Entwicklungen zu tun: Es gibt seit Jahrzehnten Fortschritte in Richtung Gleichstellung, und zwar nicht nur auf der formal-rechtlichen Ebene, sondern auch messbar auf dem Arbeitsmarkt oder in den privaten Geschlechterarrangements. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt seit Jahren, der Gender Pay Gap ist kleiner geworden, der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist gestiegen und mehr Männer übernehmen Sorgeverantwortung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige und kümmern sich verstärkt um die Bewältigung des familiären Alltags (WSI o.J.; BMBFSFJ 2025). Zugleich arbeitet ein Großteil der Frauen aus familiären Gründen Teilzeit (Gambaro et al. 2024), Frauen sind in Mini-Jobs überrepräsentiert (Koch in diesem Band) und in Führungs- und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert (Statistisches Bundesamt 2025), im Bundestag sind sie ebenso wie in den Landesparlamenten und auf kommunaler Ebene weniger vertreten als Männer (BMBFSFJ 2025); das Armutsrisiko ist für alleinerziehende Frauen und für Rentnerinnen (Dackweiler et al. 2020) besonders groß, und die Gewalt gegen Frauen steigt an. Ist das Glas also schon halb voll oder ist es immer noch (oder wieder?) halb leer?

Wie die Beiträge im vorliegenden Sammelband zeigen, lässt sich diese Frage nicht eindeutig beantworten. Vielmehr ist die oben skizzierte Doppelbewegung von Ambivalenzen und Widersprüchen gekennzeichnet, und sie unterliegt in den sich darin abzeichnenden Tendenzen schon seit einiger Zeit einem eher rückwärtsgewandten Wandel. Unter dem Titel „Zeit und Geld. Feministische Perspektiven auf Arbeit“ richten wir das Augenmerk auf ausgewählte Aspekte dieser dialektischen Doppelbewegungen in den Geschlechterverhältnissen. Im Zentrum stehen die weiterhin virulenten geschlechterbezogenen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, in Arbeitsorganisationen und im sozialen Sicherungssystem. Damit wollen wir die Diskussion über Anerkennung, Umverteilung und Repräsentation, wie sie von Nancy Fraser (1996) bereits in den 1990er Jahren initiiert wurde, neu aufgreifen und zeigen, dass und wie zeitliche und materielle

Ressourcen bis heute – wenn auch unter grundlegend veränderten Konstellationen – Schlüsselthemen der Emanzipation sind und zentrale Dimensionen der politischen und gesellschaftlichen Teilhabe darstellen. Auch wenn der Fokus auf der Organisation, Verteilung und Bewertung von Erwerbsarbeit liegt, so betrachten wir diese doch immer auch im Kontext der insgesamt gesellschaftlich notwendigen Arbeit. Ausgangspunkt ist dabei der aktuelle Erkenntnis- und Forschungsstand feministischer Analysen zu Care-Arbeit und ehrenamtlichen Tätigkeiten als notwendiger Voraussetzung von Erwerbsarbeit und als unverzichtbarer Bestandteil des gesellschaftlichen Lebenszusammenhangs (vgl. u. a. Aulenbacher/Dammayr 2014; Meier-Gräwe 2015; Pfau-Effinger/Geissler 2005). In der Rezeption dieser Erkenntnisse besteht allerdings in Verbindung mit der anhaltenden Wirksamkeit von Geschlechterzuschreibungen die Gefahr, Frauen bzw. Geschlecht nur noch oder vorrangig mit Care-Arbeit in Verbindung zu bringen und darüber die anderen Bedingungen, unter denen Frauen Erwerbsarbeit leisten, aus den Augen zu verlieren.

Die nicht erwerbsförmige, unentgeltlich geleistete Care-Arbeit in privaten Haushalten erhält seit vielen Jahren politische Aufmerksamkeit, und es wurde mit einigen Gesetzen, wie dem Recht auf Brückenteilzeit, Elternzeit oder Pflegezeit versucht, die Bedingungen zu verbessern, unter denen sie geleistet wird. Allerdings werden die sich daraus ergebenden Herausforderungen, etwa im Hinblick auf die Gestaltung der Erwerbsarbeit und der Institutionen öffentlicher Teilhabe und Repräsentation, immer noch weitgehend verkannt und unterschätzt. Dabei wird v.a. das strukturelle Ungleichgewicht zwischen Care- und Erwerbsarbeit in den praktisch wirksamen Konzepten der Arbeitspolitik, -gestaltung und -bewertung nach wie vor nur unzulänglich adressiert.

Deshalb verfolgen wir mit dem Sammelband das Anliegen und den Anspruch, die aktuell stark auf Care-Arbeit fokussierte feministische Debatte zu weiten und wieder mehr in Richtung Erwerbsarbeit – und zwar im Kontext der „ganzen Arbeit“ – zu lenken. So geht es in den Beiträgen um erwerbsarbeitsbezogene Ungleichheitsstrukturen und ihre Wirkungen für die sozialstaatliche Absicherung einerseits und darauf bezogene Emanzipationsperspektiven bzw. -blockaden andererseits. Die Beiträge zeigen auf, dass und wie ungleiche Zeit- und Geldressourcen zur Perpetuierung von Geschlechterungleichheiten beitragen – so wie umgekehrt Geschlechterungleichheiten zur Legitimation der Ungleichverteilung von Zeit und Geld dienen. Diese Ungleichverteilungen sind eingebettet in und konstituierend für ein ökonomisches System, das auf Marktmechanismen und Gewinnorientierung basiert und hierfür die menschliche Arbeitskraft und die natürlichen Ressourcen systematisch nutzt und den Imperativen des Wachstums,

der Rentabilität und der Kapitalakkumulation unterwirft (Lessenich 2016; Fraser 2023; Brand/Wissen 2024). In der 'Logik' des Kapitalismus und seiner Entwicklungsdynamik ist ein Gender-Code wirksam, der seit langem Gegenstand der feministischen Auseinandersetzung mit der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit und mit den diesbezüglichen Debatten in der politischen Öffentlichkeit ist (vgl. z. B. die seit 2004 publizierten Bände der Reihe „Arbeit, Demokratie, Geschlecht“, in der auch dieser Band erscheint). Darin enthalten ist auch eine grundsätzliche Kritik an den in der kapitalistischen Wirtschaftsweise systematisch verankerten Mechanismen der Ausbeutung, Entfremdung, Diskriminierung, Bevormundung und Ausgrenzung sowie der Vernichtung von Lebensräumen und Biodiversität – mit zyklischen Verschärfungen, die sich aktuell (wieder einmal) in einer dramatischen „Vielfachkrise“ verdichten (Demirovic et al. 2011). Die Grundproblematik des Kapitalismus wird allerdings im öffentlichen Krisendiskurs und im politischen Handeln oftmals gerade nicht adressiert. Vielmehr überwiegt hier eine weitverbreitete Rhetorik der Krise und eine allumfassende, in ihren Ursachen und Folgen aber weitestgehend unspezifische Krisenerzählung. Verbunden mit überkommenen Fortschrittsvorstellungen führt diese Krisenrhetorik und die ständige Betonung einer 'Zeitenwende' oder 'nationaler Notlagen' dazu, dass sich politisches Handeln überwiegend in Szenarien einer allgemeinen Verunsicherung und von Zukunftsangst bewegt – und diese damit zugleich in der Bevölkerung schürt. Dadurch droht das Potenzial einer emanzipatorischen Bewältigung aktueller Herausforderungen zu ersticken.

Geschlecht ist in diesem Kontext weiterhin eine zentrale Kategorie der sozialen Ungleichheit und der politischen Unterdrückung, die sich mit anderen Differenzierungslinien entlang von (sozialer) Herkunft, rassifizierten Kategorien oder auch körperlicher (Un-)Versehrtheit und Alter auf zum Teil althergebrachte, zum Teil aber auch neue Weise intersektional verschränkt. Gleichzeitig werden mit einer geschlechtsbezogenen Betrachtung Aspekte des aktuellen Wandels von Herrschaft und Emanzipation sichtbar, die neue Herausforderungen politischen Handelns markieren. Für die Wiederbelebung von arbeitsmarktbezogenen und ressourcenorientierten Emanzipationsperspektiven zeigt sich die Notwendigkeit eines erweiterten feministischen Ansatzes, der über die bisherige Diskussion von Geschlechterhierarchien hinausgeht.

Wir verstehen Feminismus als dynamische und vielfältige Bewegung des Denkens und Handelns mit dem Ziel der Überwindung hierarchischer Geschlechterverhältnisse und vergeschlechtlichter Machtverhältnisse im Kontext eines insgesamt an sozial-emanzipatorischen Zielen und Kriterien orientierten gesellschaftlichen Wandels (Kurz-Scherf et al. 2009). In diesem Sinne bilden die

Unterschiedlichkeit von Frauen(gruppen) sowie heterogene Geschlechterverhältnisse, Familienformen und Haushaltszusammensetzungen die Basis, um im Sinne intersektionaler Analysen explizit und systematisch auch Praktiken von Klassismus und Rassismus zum Gegenstand feministischer Analysen zu machen. Vor diesem Hintergrund lassen sich die in Deutschland seit einigen Jahrzehnten vollzogene Erhöhung der Frauen- und insbesondere der Müttererwerbstätigkeit, die Zunahme von Frauen in Führungspositionen und neue Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht mehr eindimensional als Gleichstellungsfortschritte thematisieren. Aus feministischer Perspektive geht es vielmehr auch darum, systematische Ausgrenzungslogiken sichtbar zu machen, durch die vergleichsweise privilegierte Frauen von bestimmten Varianten des „Fortschritts der Gleichberechtigung“ profitieren, während vergleichsweise schlechter gestellte Frauen in marginalisierten (Erwerbs-)Positionen mit eingeschränkten sozialen Rechten und vermehrter Belastung verbleiben. So haben beispielsweise Mütter mit höherem Einkommen stärker von der Einführung des lohnbezogenen Elterngeldes profitiert (Wrohlich/Zucco 2023). Infolge von Aufsichtsrats- und Vorstandsquoten ist es einigen qualifizierten Frauen gelungen, in der unternehmerischen Hierarchie ganz nach oben aufzusteigen (Sondergeld et al. 2024). Zudem profitieren viele Mittelschichtsfamilien von der 24-Stunden-Pflege durch mittel- und osteuropäische Frauen (Aulenbacher et al. 2021).

Demgegenüber führen das Ehegattensplitting, die Minijob-Regelung sowie weitere abgeleitete Elemente sozialer Sicherung dazu, dass viele verheiratete Frauen (insbesondere in Westdeutschland) nur geringfügig in den Arbeitsmarkt integriert sind, v.a. wenn Kinder im Haushalt leben (Gambaro et al. 2024). Bei Frauen mit Fluchtgeschichte ist ebenfalls die geschlechtstypische Übernahme von Sorgearbeit Hauptursache für eine geringere Erwerbsbeteiligung. Hinzu kommt, dass diese auch seltener Sprachkurse und Bildungsangebote wahrnehmen als Männer mit Fluchtgeschichte (Fendel et al. 2025). Die Beispiele zeigen, dass ‘Wahlfreiheit’ bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für Frauen je nach sozialer Herkunft oder Migrationsgeschichte eingeschränkt sein kann (Menke 2019).

Bei der feministischen Analyse von Ungleichheitsverhältnissen müssen weiterhin fortbestehende und sich neuerdings zum Teil auch wieder ausweitende Unterschiede zwischen Männern und Frauen beachtet werden. Dabei geht es vor allem um die in der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit wirksamen Differenzverhältnisse, die sich in individuellen Lebens- und Erwerbsrealitäten ausdrücken, die ihre Ursache aber in systemischen Dimensionen der kapitalistischen Wirtschaftsweise und des sozialen Sicherungssystems haben. Beispiele

hierfür sind die meist weiblichen Alleinerziehenden, die besondere Schwierigkeiten haben, Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit zu vereinbaren (Menne/Funcke 2024), die Rentnerinnen, die aufgrund langer Phasen von Kinderbetreuung und niedrigen Einkommen von Altersarmut betroffen sind (Klammer 2019), sowie viele Frauen mit Einwanderungsgeschichte, die auf dem Arbeitsmarkt in vielen Bereichen strukturell benachteiligt sind (Farrokhzad 2020).

Zudem besteht ein Widerspruch zwischen der „rhetorischen Modernisierung“ (Wetterer 2005) von Geschlechterverhältnissen und faktischen Defiziten an Modernität im Sinn von Freiheit, Gleichheit und Solidarität. Die Diskrepanz zwischen proklamierter Gleichstellung, ihrer praktischen Umsetzung und den darin enthaltenen Emanzipationspotenzialen und -hindernissen zeigt die Notwendigkeit, institutionelle und strukturelle Barrieren im Kontext von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung anzugehen und gegenwärtigen Prozessen dynamisierter Individualisierung und Entsolidarisierung entgegenzuwirken. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, wie sich Chancen, selbstbestimmt über die eigene Lebenszeit und ein eigenes existenzsicherndes Einkommen zu verfügen, durch eine Neugestaltung von Arbeitsmarktstrukturen, Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen und Lebensbedingungen sowie durch die Stärkung sozialer Rechte verbessern lassen. Die geschlechtergerechte Umverteilung von (Arbeits-)Zeit (im Sinne einer kürzeren Vollzeitnorm) und von Geld (im Sinne einer geschlechtergerechten Neubewertung und Bezahlung unterschiedlicher Arbeitstätigkeiten und Berufe) hat in diesem Kontext eine Schlüsselbedeutung. Emanzipation ist nur dann möglich, wenn die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung und die dadurch ent- und bestehenden Machtverhältnisse aufgebrochen werden. Wenn wir uns mit der Umgestaltung von Arbeit sowie der Umverteilung von Zeit und Geld beschäftigen, stellt sich jedoch auch die Frage, von wem und mit welchen Mitteln diese Transformationsprozesse in Gang gesetzt werden können und welche gesellschaftlichen Konflikte und Kämpfe in diesem Kontext ausgetragen werden müssen. Auch dies ist Gegenstand des vorliegenden Bandes. Allerdings müssen wir im ‘Jahr der großen Reformen’ (2026) konstatieren, dass diese Fragen weniger denn je in die politischen Prozesse und deren Ergebnisse einfließen, sondern im Gegenteil Geschlechter- und soziale Gerechtigkeit sowie gesellschaftliche Solidarität keinerlei Bezugspunkte für die ‘Reformen’ im Sozial- und Gesundheitssektor darstellen.

Im Weiteren werden die Beiträge des Bandes im Einzelnen vorgestellt. Entsprechend der feministischen Perspektive, die hier eingenommen wird, sind diese in drei große Abschnitte gegliedert: Zeit, Geld sowie politische Konfliktfelder und Kämpfe.

Zeit

Die ersten drei Aufsätze des Sammelbandes beschäftigen sich mit dem Themenfeld „Zeit“. Den Anfang macht *Diana Auth*, die die Auswirkungen von drei Politikoptionen auf die geschlechtliche Arbeitsteilung – den Kern der Geschlechterhierarchie – in den Blick nimmt. Bei den drei politischen Ansätzen handelt es sich erstens um die Politik der Arbeitszeitverkürzung, zweitens um die Einführung eines Bedingungslosen Grundeinkommens und drittens um den Ausbau sozialer Dienste und Infrastrukturen der Daseinsvorsorge. Um die Auswirkungen der drei Transformationsansätze, die nicht primär feministischen Debatten entstammen, auf die Geschlechterverhältnisse und die Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu untersuchen, entwickelt Auth ein Analyseraster auf der Grundlage verschiedener gleichstellungstheoretischer Ansätze. Im Ergebnis zeigt sich, dass keine der drei Transformationsvarianten allein alle Gleichstellungskriterien erfüllt. Ein bedingungsloses Grundeinkommen bietet die besten Chancen auf die Anerkennung von Sorgearbeit, geht aber mit nicht unerheblichen Risiken hinsichtlich der Erwerbsintegration von Frauen und der Sorgearbeitsbeteiligung von Männern einher. Gleichstellungsfördernd wäre eine Kombination der Modelle, beispielsweise in Form kürzerer (Normal-)Arbeitszeiten in Verbindung mit einem Ausbau sozialer Dienste und Infrastrukturen.

Im Zentrum des Aufsatzes von *Judith Holland* steht die tarifliche Arbeitszeitpolitik, die sie aus feministischer Perspektive untersucht. Sie beleuchtet – unter anderem auf der Basis von Expert*innen-Interviews –, welche geschlechteregalierenden Effekte mit den aktuellen Tarifabschlüssen zur Arbeitszeit einhergehen. Dabei legt sie dar, dass es einzelnen Gewerkschaften gelungen ist, tarifliche Modelle durchzusetzen, die mit einer flexiblen Gestaltung verschiedener Arbeitszeitmodelle zur Beschäftigungssicherung, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und teilweise auch zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen. Auch wenn sich die gewerkschaftliche Tarifpolitik für frauen- und gleichstellungspolitische Forderungen geöffnet hat, zeigt Holland die Ambivalenzen auf, die mit Wahlmodellen, ausdifferenzierten Arbeitszeiten und einer verbetrieblichten Arbeitszeitregulierung einhergehen. Trotz der tariflichen Erfolge gerät die gewerkschaftliche Errungenschaft des Achtstundentags weiter unter Druck, insbesondere in einem gesellschaftspolitischen Klima, das durch rückläufige Mitgliederzahlen und einen sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad sowie die Ausdifferenzierung und Flexibilisierung der tariflichen Arbeitszeit und Forderungen nach längerem Arbeiten geprägt ist.

Ausgehend von einer Kritik an der Chrononormativität moderner Gesellschaften fächern *Friederike Beier* und *Hanna Völkle* öko- und queerfeministische zeittheoretische Perspektiven auf. Sie argumentieren, dass gesellschaftliche Zeitnormen, wie z. B. Vollzeiterwerbsarbeit oder standardisierte Vorstellungen über die Dauer von bestimmten Abläufen oder auch Wegezeiten, Ausschlüsse produzieren. So sind Personen mit Care-Verpflichtungen durch die Vollzeitnorm im Erwerbsleben benachteiligt; zudem erhält Care-Arbeit nicht die gleiche (zeitliche) Aufmerksamkeit wie Erwerbsarbeit. Auch ältere Personen oder Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen haben oftmals Schwierigkeiten, sich im öffentlichen Raum zu bewegen, da Ampelphasen oder der Öffentliche Nahverkehr an einer bestimmten körperlichen Mobilität orientiert sind. Darüber hinaus werden zukünftige Generationen durch Politiken, die vorrangig auf die Gegenwart fokussiert sind, stärker von ökologischen Krisen betroffen sein. Diese Problematik wird – so die Kritik von Beier und Völkle – auch in vielen aktuellen zeitpolitischen Überlegungen nicht ausreichend adressiert. Vielmehr würden diese zwar alternative und teils auch emanzipatorische Zeitkonzepte verfolgen, seien jedoch weiterhin mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen, insbesondere mit patriarchalen, kapitalistischen und (neo-)kolonialen Strukturen verwoben. Vor diesem Hintergrund plädieren Beier und Völkle für eine öko- und queerfeministische Neuausrichtung von Zeitpolitiken.

Geld

Bei der Analyse des Zusammenhangs von ökonomischen Ressourcen und Geschlecht liegt das Augenmerk meist auf der Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern. *Elisabeth Klatzer* und *Vanessa Lechinger* machen in ihrem Beitrag deutlich, dass dies eine verkürzte Perspektive ist, da Vermögen noch sehr viel ungleicher verteilt ist. Auf der Basis von Daten aus Deutschland und Österreich zeichnen sie ein Bild der Vermögenskonzentration und -ungleichheit entlang der Geschlechterachse nach und zeigen, dass Reichtum Ausdruck vergeschlechtlichter Machtverhältnisse ist. Frauen verfügen nach wie vor über signifikant weniger Vermögen als Männer. Gleichzeitig ist die Vermögenskonzentration insgesamt extrem: Das oberste Prozent hält bis zu 50 Prozent des Nettovermögens, mit einer massiven Überrepräsentation von vermögensbesitzenden Männern. Diese Konzentration hat, wie Klatzer und Lechinger herausarbeiten, weitreichende Folgen: Sie verschafft nicht nur ökonomische Privilegien, sondern sichert auch politischen Einfluss, kulturelle Deutungshoheit und den Zugang zu institutionellen Machtzentren. Insofern müsse die Ungleichheit in den Ver-

mögen nicht nur als ökonomisches Problem diskutiert werden, sondern sei als tiefgreifend politisches, gesellschaftliches und letztlich demokratisches Problem zu skandalisieren und zu bearbeiten.

Alexandra Scheele nimmt die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern genauer in den Blick und zeigt, dass der jährlich veröffentlichte Gender Pay Gap nur begrenzt geeignet ist, die damit verbundenen strukturellen Ungleichheiten offenzulegen. Zum einen verdeckt er das Ausmaß der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern im Lebensverlauf und die damit verbundenen unterschiedlichen Möglichkeiten zum Aufbau von Vermögen, zum anderen werden die Unterschiede in den Bruttostundenverdiensten allein als Ergebnis individueller Entscheidungen von Frauen interpretiert, die Berufe wählten, die geringere Verdienstmöglichkeiten eröffneten, oder zu häufig in Teilzeit arbeiteten. Das Problem, dass in einer kapitalistischen Wirtschaft Profit die Antriebskraft ökonomischer Aktivität ist und nicht der gesellschaftliche Bedarf an Waren und Dienstleistungen, wird hingegen nicht adressiert. Das Gleiche gilt für die androzentrischen Macht- und Herrschaftsverhältnisse, die sich in Tarifverträgen und betrieblichen Prozessen der Bewertung und Eingruppierung von Tätigkeiten widerspiegeln. Vor diesem Hintergrund bedarf es, so Scheele, eines grundlegenden Wandels in der Tarif- und Arbeitspolitik.

Der Beitrag von *Angelika Koch* befasst sich mit Niedriglöhnen, Mindestlöhnen und Minijobs, also Beschäftigungsverhältnissen am unteren Ende der Einkommenshierarchie. Im Zentrum stehen die Regulierung des Niedriglohnsektors durch die Mindestlohnpolitik und ihre Auswirkungen auf die Einkommenssituation von Frauen, insbesondere im Hinblick auf die Vermeidung von Armut und die soziale Absicherung im Alter. In ihrer Analyse der geschlechtsbezogenen Aspekte der Mindestlohnpolitik zeigt Koch auf, dass die Einkommensprekarität zwar reduziert, aber nicht überwunden wird und dass eine armutsfeste Absicherung im Alter unter Mindestlohnbedingungen nach wie vor nicht gewährleistet ist. Die Einordnung der Mindestlohnpolitik in den breiteren Kontext wohlfahrtsstaatlicher Regulierung zeigt die Abwertung von Sorgearbeit ebenso wie die geschlechtshierarchischen Auswirkungen dieser Politiken. Aus einer gerechtigkeits-theoretischen Perspektive plädiert Koch für eine den Niedriglohnsektor überwindende Mindestlohnpolitik sowie eine gleichstellungsfördernde und antidiskriminierende Entgeltpolitik – beides transformative Schritte hin zu einem egalitären Verhältnis von Sorge- und Erwerbsarbeit.

Die Verteilung von Geld spielt auch bei der Ausgestaltung der Grundsicherung für Arbeitsuchende eine Rolle, weil dort über die materielle Existenzsicherung von Menschen und den Zugang dazu verhandelt wird. Gleichzeitig sollen im

Kontext der Grundsicherung aber auch arbeitsmarktpolitische Unterstützungsleistungen zur Verfügung gestellt werden, um denjenigen, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, Zugangsmöglichkeiten zu eröffnen. Bei der Einführung der Grundsicherung im Jahr 2005 sollten auch die Bedingungen für erwerbslose Frauen verbessert werden, um ihre Teilnahme am Arbeitsmarkt zu erhöhen und die eigene Existenzsicherung zu gewährleisten. Dies wurde auch als Beitrag zu mehr gesellschaftlicher Gleichstellung verstanden. *Clarissa Rudolph* analysiert in ihrem Beitrag, wie sich dieses Versprechen seit der Neuausrichtung der sozialen Absicherung von Erwerbslosen Anfang der 2000er Jahre entwickelt hat und welche Rolle Gleichstellung in den aktuellen Debatten und Umgestaltungen der Leistungen, die einen höheren Druck für die Betroffenen mit sich bringen, spielen.

Der Beitrag von *Julia Lepperhoff* analysiert den engen Zusammenhang von Frauen- und Kinderarmut in Deutschland. So sind Frauen nicht nur häufiger von Armut (srisiken) betroffen, sondern ihre Armutsgefährdung wird aufgrund der haushaltsbezogenen Erfassung systematisch unterschätzt. Bei der politischen Armutsbekämpfung wird die geschlechtliche Arbeitsteilung und die immer noch geschlechterstereotype Übernahme von Care-Arbeit – gerade im Kontext von Elternschaft – nicht hinreichend in die Konzeption arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Maßnahmen einbezogen. In der Analyse von Kinderarmut zeigt sich, dass die existierende Geschlechterdimension auf der Ebene von Familien und Elternschaft (wenn überhaupt) nur mit Blick auf die Figur der alleinerziehenden Mutter im Fokus von Wissenschaft und Politik steht. Hier liegt das Hauptaugenmerk auf den eigenständigen Rechten von Kindern, wobei der Versuch, Kinder durch eine Kindergrundsicherung besser vor Armut zu schützen, sich politisch nicht durchgesetzt hat und aktuell weiter denn je von einer Realisierung entfernt scheint. Abschließend zeigt Lepperhoff unter Bezug auf Nancy Fraser auf, dass die durch androzentrische Strukturen des Sozialstaates begründete Armut individualisiert, statt als strukturelles Problem der Arbeits- und Geschlechterordnung behandelt wird.

Politische Konfliktfelder und Kämpfe

Im Zentrum von Gleichstellungspolitik stehen auch immer schon die geschlechtergerechte(re) Verteilung von Zeit und Geld. *Mirjam Dierkes* zeichnet in ihrem Beitrag die Stationen gleichstellungspolitischer Entwicklungen anhand der Gleichstellungsberichte der Bundesregierung nach. Mithilfe der Kategorisierungen von Nancy Fraser ordnet sie die unterschiedlichen rechtlichen

Regelungen und Maßnahmen Politiken der Anerkennung und der Umverteilung zu, um anschließend zu bewerten, ob diese Ziele jeweils auch erreicht werden. Sowohl im Bereich von 'Geldpolitik' wie auch bei der 'Zeitpolitik' zeigen sich im Einzelnen nur begrenzte Wirkungen. Sichtbare Ergebnisse zeigen sich v.a. bei einer ressort- und politikfeldübergreifenden Gleichstellungsstrategie, fasst Dierkes zusammen.

Die Neuverteilung von Zeit und Geld ist auch ein klassisches Thema auf der tarifpolitischen Agenda. So müssen kürzere Arbeitszeiten und höhere Löhne von Gewerkschaften erkämpft werden – teils auch mit Hilfe von Warn- und Erzwingungsstreiks. *Ingrid Artus* zeigt in ihrem Beitrag, dass Kämpfe von Frauen für bessere Arbeitsbedingungen und -löhne in der Öffentlichkeit weniger sichtbar sind. Dies erklärt sie damit, dass Frauen*streiks über den Grundkonflikt zwischen Kapital und Arbeit hinaus auch die patriarchalen Strukturen von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft adressieren. Entsprechend stoßen sie häufig nicht nur bei Unternehmen bzw. Arbeitgebern auf Widerstand, sondern erfahren auch in der politischen Öffentlichkeit nur wenig Rückhalt. Artus entwickelt am Beispiel des Berliner Kita-Streiks im Jahr 2024, der vom Landesarbeitsgericht verboten wurde, die These, dass es vor dem Hintergrund eines erstarkenden Anti-Feminismus in der Gesellschaft immer schwieriger wird, Sorge-Arbeit aufzuwerten und die geschlechtergerechte Gestaltung von Arbeit zu erkämpfen.

Mit dem Erstarken rechtspopulistischer Parteien werden in vielen Ländern Gleichstellungs- und Diversity-Maßnahmen in der Öffentlichkeit mit dem Begriff 'woke' kritisiert. In den USA wurde durch den amtierenden Präsidenten eine Kampagne gegen „Diversity, Equality, Inclusion“ (DEI) angeführt, in öffentlichen Einrichtungen entsprechende Maßnahmen abgebaut und verboten sowie Unternehmen gebrandmarkt, die Gleichstellungs- und Diversity-Programme verankert haben. Vor diesem Hintergrund setzt sich *Julia Grublich* mit Diversity-Politiken auseinander. Sie argumentiert, dass die Abkehr von Gleichstellung und Diversität auch deshalb auf nur wenig Widerspruch stößt, da Unternehmen solche Programme weniger mit dem Wunsch nach Gleichstellung und Antidiskriminierung verknüpft hätten, sondern sich davon einen Wettbewerbsvorteil erhofft oder die Programme als Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel eingeführt hatten.

Die in diesem Band versammelten Beiträge liefern eine feministische Analyse zentraler Aspekte ungleicher erwerbsarbeitsbezogener Zeit- und Geldverteilung und eine kritische Auseinandersetzung mit den ihnen zugrunde liegenden Strukturen. In der Auseinandersetzung um Arbeit aus der Zeitperspektive richten sie den Blick auf die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit tariflichen Arbeitszeitverkürzungen und -regelungen. Aus der Geldperspektive werden Lohn- und

Vermögensungleichheiten sowie prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Niedriglohnbeschäftigung, aber auch die Ausgestaltung von Grundsicherungsleistungen analysiert. Dabei wird deutlich, dass die Dimensionen von Zeit und Geld in einem engen Zusammenhang stehen und sich teils wechselseitig bedingen. Die letzten drei Beiträge beleuchten die vielfältigen Kämpfe um Anerkennung der geschlechtsspezifischen Dimensionen von Zeit und Geld und deren Umverteilung. Hier werden die angesprochenen fort- und rückschrittlichen, dialektischen Doppelbewegungen wieder sichtbar, weil einerseits gesetzliche und tarifliche Maßnahmen ebenso wie der kulturelle Wandel durchaus zu gleichstellungspolitischen Fortschritten geführt haben und weiterhin führen, und andererseits auf der Diskursebene, aber auch in konkreten (internationalen) politischen Kontexten der Druck anti-feministischer und emanzipationsfeindlicher Akteur*innen immer größer wird. Alle Beiträge in diesem Sammelband unterstreichen die Bedeutung einer feministischen Perspektive auf die Zusammenhänge zwischen Zeit und Geld, weil nur so erkennbar wird, dass und wie androzentrische Konzepte der Gestaltung von Arbeit als gesellschaftspolitischer Hebel nicht nur der Perpetuierung von Geschlechterhierarchien und -stereotypen dienen, sondern auch eine systematische Individualisierung struktureller Konflikte zwischen Arbeit und Leben betreiben. Mit diesem Sammelband möchten wir dazu beitragen, Lösungsansätze und Strategien für die Überwindung geschlechtsbezogener Ungleichheiten in Bezug auf Zeit und Geld im (Erwerbs-)Arbeitskontext zu entwickeln und eine gerechtere Verteilung von Zeit- und Geldressourcen zwischen den Geschlechtern zu fördern, um damit die gesellschaftspolitische Reichweite der feministischen Konzepte gleichberechtigter Teilhabe ein weiteres Mal entschieden zu artikulieren.

Wir bedanken uns herzlich bei Sabine Adam und Simon Graefe für ihre Unterstützung bei der Fertigstellung des Manuskripts.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria (Hrsg.), 2014: Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft. Weinheim, Basel.
- Aulenbacher, Brigitte/Lutz, Helma/Schwiter, Karin (Hrsg.), 2021: Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weinheim, Basel.
- BMBFSFJ (Bundesministerium für Bildung, Familie, Frauen, Senioren und Jugend), 2025: Digitaler Gleichstellungsatlas. <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas> [04.03.2026]
- Brand, Ulrich/Wissen, Markus, 2024: Kapitalismus am Limit. Öko-imperiale Spannungen, umkämpfte Krisenpolitik und solidarische Perspektiven. München.

- Dackweiler, Regina-Maria/Rau, Alexandra/Schäfer, Reinhild (Hrsg.), 2020: Frauen und Armut – Feministische Perspektiven. Opladen, Berlin und Toronto.
- Demirović, Alex/Dück, Julia/Becker, Florian/Bader, Pauline (Hrsg.), 2011: Vielfach-Krise im finanzmarktdominierten Kapitalismus. Hamburg.
- EIGE (European Institute for Gender Equality), 2025: Gender Equality Index. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/DE> [10.02.2026].
- Farrokhzad, Schahrzad, 2020: Dis-Qualifiziert? Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt in Deutschland. *Migration und Soziale Arbeit* 42. Jg. Heft 3, 230-242.
- Fendel, Tanja/Gatskova, Kseniia/Goßner, Laura, 2025: Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen – großes Potenzial und viele Herausforderungen. *IAB-Forum* 25. Juni 2025. <https://iab-forum.de/arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-frauen-grosses-potenzial-und-viele-herausforderungen/> [25.02.2026].
- Fraser, Nancy, 2023: *Der Allesfresser. Wie der Kapitalismus seine eigenen Grundlagen verschlingt*. Berlin.
- , 1996: Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem. Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hrsg.): *Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität*. Frankfurt a. M., 469-493.
- Gambaro, Ludovica/Gehlen, Annica/Spieß, C. Katharina/Wrohlich, Katharina/Ziege, Elena, 2024: Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern. Wunsch und Wirklichkeit liegen teils weit auseinander. *DIW Wochenbericht* 91, Heft 29, 459-466.
- Klammer, Ute, 2019: Frauenalterssicherung: gerechter Lohn für Lebensleistung? *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*. Heft 45, 51-57.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra, 2009: *Feminismus: Kritik und Intervention*. Münster.
- Lessenich, Stephan, 2016: *Neben uns die Sintflut. Die Externalisierungsgesellschaft und ihr Preis*. Berlin.
- Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.), 2015: *Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung*. Wiesbaden.
- Menke, Katrin, 2019: „Wahlfreiheit“ erwerbstätiger Mütter und Väter? Zur Erwerbs- und Sorgearbeit aus intersektionaler Perspektive. Bielefeld.
- Menne, Sarah/Funcke, Antje, 2024: Factsheet Alleinerziehende in Deutschland. Bertelsmann-Stiftung. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/alleinerziehende-factsheet-2024> [22.08.2025].
- Pfau-Effinger, Birgit/Geissler, Birgit, 2005: *Care and Social Integration in European Societies*. Bristol.
- Polanyi, Karl, 1944/1990: *The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*. Frankfurt a. M.
- Seeliger, Martin/Grühlich, Julia (2020) (Hrsg.), *Intersektionalität, Arbeit und Organisation*. Weinheim, Basel.
- Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina/Kirsch, Anja, 2024: Frauenanteil in Vorständen großer Unternehmen gestiegen, meist bleibt es aber bei höchstens einer Frau. *DIW-Wochenbericht* 91, Heft 3, 26-36.

- Statistisches Bundesamt, 2025: Frauen in Führungspositionen. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html> [25.02.2025].
- Wetterer, Angelika, 2005: Rhetorische Modernisierung und institutionelle Reflexivität. Die Diskrepanz zwischen Alltagswissen und Alltagspraxis in arbeitsteiligen Geschlechterarrangements. Freiburger FrauenStudien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauenforschung. 11. Jg. Heft 1, 75-96.
- Wrohlich, Katharina/Zucco, Aline, 2023: 15 Jahre Elterngeld: Auswirkungen und Reformoptionen, Working Paper Forschungsförderung, No. 281, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- WSI, o.J.: GenderDatenPortal. <https://www.wsi.de/de/wsi-genderdatenportal-14615.htm> [16.03.2026].

I
ZEIT

Diana Auth

Arbeitszeitverkürzung, Bedingungsloses Grundeinkommen und soziale Dienste der Daseinsvorsorge im Gleichstellungstest

1. Einleitung

Die Gleichstellungspolitik der letzten zwei Jahrzehnte folgt keiner größeren Gleichstellungsstrategie, sondern besteht aus einem Potpourri an Einzelmaßnahmen. Beispiele hierfür sind das auf mehr Lohngleichheit abzielende Entgelttransparenzgesetz, das Führungspositionengesetz mit Frauenquoten für Aufsichtsräte und Vorstände, das mehrfach reformierte Elterngeld zur Förderung kürzerer Erwerbsunterbrechungen von Müttern und der erhöhten Teilhabe von Vätern an der Kinderbetreuung, die Brückenteilzeit mit dem Rückkehrrecht auf Vollzeit oder die Einführung und Erhöhung des Mindestlohns, von dem v. a. Frauen profitieren (vgl. auch Dierkes sowie Koch i. d. B.). Alle diese Reformen sind aus gleichstellungspolitischer Perspektive sinnvoll und wichtig, doch selbst alle zusammen versprechen keine grundlegende Änderung des hierarchischen Geschlechterverhältnisses. Dessen Kern, die geschlechtliche Arbeitsteilung, wird lediglich an verschiedenen Stellen 'angekratzt'. Es stellt sich daher die Frage, ob gesellschaftlich weitreichendere Reformoptionen wie eine 30-Stunden- oder Vier-Tage-Woche, ein Bedingungsloses Grundeinkommen (BGE) oder eine gut ausgebaute Infrastruktur der sozialen Daseinsvorsorge gleichstellungspolitisch erfolgversprechender sind. Die drei Politikoptionen werden seit Langem in der politischen Öffentlichkeit kritisch diskutiert. Manche sind politisch-ideologisch sehr umstritten, manche gelten aus Kostengründen als nicht umsetzbar, manche als schädlich für die wirtschaftliche Entwicklung, manchen wird alles zusammen vorgeworfen.

Alle drei Ansätze entstammen nicht primär feministischen Debatten, aber alle haben bzw. hätten Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse und die Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Welche der drei Politikvarianten am besten geeignet wäre, die geschlechtliche Arbeitsteilung nachhaltig zu verändern, ist nicht nur ungeklärt, sondern auch umstritten. Unstrittig ist hingegen, dass sich

an der geschlechtlichen Arbeitsteilung etwas ändern muss, wenn man Gleichstellung erreichen will. Ergebnisse der jüngsten Zeitverwendungsstudie zeigen, dass der Gender Care Gap nach wie vor beträchtlich ist: Er liegt im Jahr 2022 bei knapp 44%, d. h., Frauen wenden wöchentlich fast die Hälfte mehr an Zeit für Care-Arbeiten auf als Männer (Statistisches Bundesamt 2024a). Im Vergleich zur letzten Zeitverwendungsstudie aus den Jahren 2012/13 ist dies zwar ein Rückgang um mehr als 8 Prozentpunkte (BMFSFJ 2017, 95), aber der Unterschied ist immer noch sehr groß. Aktuell arbeiten Frauen 30 Stunden unbezahlt, Männer dagegen nur 21 Stunden (Statistisches Bundesamt 2024a).¹ Mütter mit Kindern unter sechs Jahren leisten sogar 48 Stunden unbezahlte Arbeit, Väter dagegen nur knapp 31 Stunden. Dafür lag der Umfang der Erwerbstätigkeit bei Müttern im Durchschnitt nur bei knapp 13 Wochenstunden, Väter dagegen arbeiten 32 Stunden bezahlt (Statistisches Bundesamt 2024b).

Angesichts dieses persistenten Gender Care Gaps lohnt es sich darüber nachzudenken, welche Politikoptionen das größte Potenzial besitzen, die geschlechtliche Arbeitsteilung zu beeinflussen. Im Mittelpunkt dieses Beitrages steht daher die Frage, welche Auswirkungen die drei genannten arbeitsmarktpolitischen und/oder wohlfahrtsstaatlichen Ansätze auf die Gleichstellung der Geschlechter haben. Es wird gefragt, welche Anreize sie im Hinblick auf innerfamiliäre Arbeitsteilungsmuster zwischen Männern und Frauen setzen. Gleichgeschlechtliche Ehen und Partnerschaften sowie Paarbeziehungen mit non-binären Personen werden nicht in die Analyse einbezogen, da in diesen Partnerschaften traditionelle Arbeitsteilungsmuster, die auf binären Geschlechtsrollenzuschreibungen basieren, zwar existieren können, aber nicht als strukturelle Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen zum Tragen kommen.

Um die Gleichstellungseffekte der Reformoptionen zu untersuchen, wird im zweiten Kapitel in Anlehnung an die gleichstellungstheoretischen Ansätze von Fraser (1996), Gornick und Meyers (2008), Leitner (2003, 2013) und Lauri et al. (2020) ein Analyseraster entwickelt. Im dritten Kapitel werden die aktuellen Diskussionen um Arbeitszeitverkürzungen, das BGE und soziale Dienste/Infrastrukturen der Daseinsvorsorge in Deutschland dargestellt. Im nächsten Schritt werden die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der drei Transformationsvarianten präsentiert. Im Fazit werden die gleichstellungspolitischen Effekte verglichen und kritisch reflektiert.

1 Zur unbezahlten Arbeit zählen die Arbeiten im Haushalt, die Kinderbetreuung und die Angehörigenpflege, aber auch das ehrenamtliche Engagement (Statistisches Bundesamt 2024a).

2. Gleichstellungstheoretischer Analyserahmen

Um die Auswirkungen der drei Politikoptionen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen zu untersuchen, bedarf es eines Analyserasters, mit dem die Einflüsse der Reformoptionen auf die Arbeitsteilung der Geschlechter erfasst werden können. Dabei geht es zum einen um die Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in Paarbeziehungen, zum anderen um die Verteilung staatlicher und familiärer Verantwortung im Hinblick auf Sorgearbeit. Im Zentrum steht also die Frage, welche Möglichkeiten bestehen, die in Familien anfallende Sorge- und Erwerbsarbeit egalitär zu verteilen.

Einen Orientierungsrahmen für ein solches Analyseraster bietet Frasers Modell der universellen Betreuungsarbeit (*Universal Caregiver Model*), das sie als emanzipatorische Vision von Geschlechtergleichheit im postindustriellen Wohlfahrtsstaat entwickelt hat (Fraser 1996). Fraser zufolge müssen sieben normative Prinzipien erfüllt sein, um volle Gleichstellung zu erreichen: (1) die Bekämpfung von Armut und (2) von Ausbeutung, gleiches Maß an (3) Einkommen, (4) Freizeit und (5) Achtung sowie die Bekämpfung von (6) Marginalisierung und von (7) Androzentrismus. Fraser geht davon aus, dass die Lebensrealität vieler Frauen von der Kombination aus Erwerbsarbeit und Sorgearbeit geprägt ist. Würde man dies als Standard nehmen, so Fraser, könnten die meisten normativen Prinzipien erfüllt werden. Die Sorgearbeit würde dann zum einen zwischen den Geschlechtern egalitär aufgeteilt, und zum anderen würden Teile davon an öffentliche oder zivilgesellschaftliche Akteure oder Institutionen übertragen. In diesem Modell würde die Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern gleichermaßen umverteilt und anerkannt werden. Um dies zu erreichen, plädiert Fraser für einen Wandel von Männlichkeit und für eine Neuorganisation des Erwerbslebens (Fraser 1996, 492f.).

Es existieren drei weitere theoretische Ansätze, die Frasers Ideal entsprechen, aber jeweils etwas andere Zugänge wählen und stärker auf Care-Arbeit fokussiert sind. Einer davon ist das *Dual Earner/Dual Caregiver*-Modell von Gornick und Meyers (2008). Die Autorinnen entwickeln eine Blaupause für institutionelle Reformen für Geschlechtergerechtigkeit im Care-Bereich, d. h. eine egalitäre Aufteilung der Sorgearbeit, die gleichzeitig auch das kindliche Wohlbefinden im Blick hat. Es ist die (reale) Utopie einer „society in which men and women engage symmetrically in employment and caregiving.“ (Gornick/Meyers 2008, 314) Um dies zu erreichen, werden drei vereinbarkeitspolitische Kriterien benannt: erstens gleiche Chancen für Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt, zweitens gleiche Partizipation an der häuslichen Sorgearbeit und drittens eine qualitativ

hochwertige Kindertagesbetreuung (Gornick/Meyers 2008, 314f.). Männer und Frauen haben nach diesem Modell die (realistische) Chance, Sorgearbeit mit Erwerbsarbeit zu verknüpfen, u. a. durch kürzere Arbeitszeiten. Mütter und Väter sollen zudem das Recht haben, zwischen häuslicher und außerhäuslicher Betreuung zu wählen. Voraussetzung dafür ist die staatliche Unterstützung (und damit Anerkennung) familiärer und nicht-familiärer (also institutioneller) Formen der Sorgearbeit (Gornick/Meyers 2008, 322).

Auch in einigen wohlfahrtsstaatlichen Ansätzen, die mit dem Konzept der (De-)Familialisierung arbeiten, werden beide Elemente – Umverteilung und Anerkennung von Care – in den Blick genommen. Ein analytisch besonders ausdifferenziertes Beispiel hierfür ist die Familialismus-Typologie von Leitner (2003, 2013), die sowohl familialisierende als auch de-familialisierende Politiken umfasst. Letztere fördern die Arbeitsmarktintegration von Eltern und pflegenden Angehörigen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, z. B. durch den Ausbau der Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur. Familialisierende Politiken setzen demgegenüber bei der Sorgearbeit an und zielen auf die Unterstützung (und damit Anerkennung) der Sorgearbeitenden, z. B. durch deren materielle und soziale Absicherung. In optionalen Wohlfahrtsstaaten werden beide Politikansätze kombiniert, so dass Wahlmöglichkeiten zwischen häuslicher und außerhäuslicher Sorgearbeit bestehen. Dieser Typus ist dann gleichstellungsfördernd, wenn Anreize zur Aufteilung der Sorgearbeit gesetzt werden (Leitner 2003, 365ff.; zur Diskussion des (De-)Familialismus-Ansatzes aus Gleichstellungsperspektive vgl. Auth/Windwehr 2023, 617ff.).

Auch Lauri et al. (2020, 648f.) haben auf der Basis theoretischer Ansätze zur geschlechtlichen Arbeitsteilung (z. B. Fraser) und zur (De-)Familialisierung ein Analysekonzept mit vier Idealtypen entwickelt, die sich im Hinblick auf die Care-Politiken und die geschlechtliche Arbeitsteilung unterscheiden. Dabei geht es den Autorinnen darum, inwieweit Care-Politiken auf eine Veränderung der Geschlechterrollen (*Gender Roles*) abzielen (traditionell oder transformativ) und inwieweit die häusliche Betreuung staatlich unterstützt wird. Gleichstellungspolitisch vorteilhaft sind dabei Care-Politiken, die auf eine Transformation der Geschlechterrollen hinwirken und die gleichzeitig Sorgearbeit unterstützen. Dieser Idealtyp entspricht Frasers Modell der universellen Betreuungsarbeit.

Vor dem Hintergrund dieser gleichstellungstheoretischen Ansätze werden nun die Auswirkungen der drei Reformoptionen (Arbeitszeitverkürzungen, BGE und soziale Dienste/Infrastrukturen der Daseinsvorsorge) auf die geschlechtliche Arbeitsteilung untersucht. Es wird gefragt, inwieweit die Reformoptionen folgende Entwicklungen fördern:

- die Aufrechterhaltung oder Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Müttern/ pflegenden Angehörigen,
- die Förderung der egalitären Teilhabe von Vätern sowie Männern mit pflegebedürftigen Angehörigen an Sorgearbeit,
- den Ausbau (qualitativ hochwertiger und bezahlbarer) staatlicher oder staatlich geförderter sozialer Dienste und Infrastrukturen im Bereich der Sorgearbeit und
- die (materielle) Anerkennung von Sorgearbeit.

Wichtig zu berücksichtigen ist hierbei, dass die Politiken partizipativ und optional ausgerichtet sind. So sollten Paare, Alleinerziehende und pflegende Angehörige wählen können, ob die Sorgearbeit stärker familiär oder institutionell erbracht wird. Zudem ist die materielle und soziale Absicherung der Sorgearbeit wichtig, um herkunftsbedingte Effekte auszugleichen. Gerade bei Vätern und Müttern mit niedrigem Einkommen sind oft ökonomische Aspekte handlungsleitend. Des Weiteren ist darauf zu achten, dass die Reformen nicht zur Förderung prekärer Beschäftigungsverhältnisse beitragen, die v.a. von Frauen (oft mit Migrationsgeschichte) ausgeübt werden (sei es in den Familien oder in institutionellen Arrangements).

3. Arbeitszeitverkürzungen im Gleichstellungstest

3.1 Arbeitszeitverkürzungspolitik in Deutschland

Die Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten ist so alt wie die Industrialisierung. Nach dem Zweiten Weltkrieg gelang es den Gewerkschaften zunächst, die Fünf-Tage-Woche mit einem Acht-Stunden-Tag durchzusetzen. In den 1980er und 1990er Jahren wurde dann in der Metall- und in der Druckindustrie stufenweise erst die 38,5-, dann die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich durchgesetzt, wobei die Tarifabschlüsse mit beträchtlichen Flexibilisierungszugeständnissen einhergingen (Auth 2002, 97f., 216ff.; Andresen et al. 2025, 7ff.). Im Kontext der hohen Arbeitslosigkeit rückte danach die Beschäftigungssicherung stärker ins Zentrum der Tarifpolitik, auch in zeitlicher Hinsicht. Prominentestes Beispiel der beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzungen war die Einführung der Vier-Tage-Woche bei Volkswagen (VW) im Jahr 1994 (Auth 2002, 95ff.; Jürgens/ Reinecke 1998). Danach wurden arbeitszeitpolitisch v. a. flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten und Teilzeitarbeit (zum Teil mit Rückkehrproption) verhandelt (Absenger et al. 2014, 13ff.).

Seit Mitte der 2010er Jahre ist die Arbeitszeitpolitik zurück auf der gewerkschaftlichen Agenda (Jänicke 2023, 317). Seitdem wurden in einigen Tarifver-

trügen individuelle Optionen auf kürzere Arbeitszeiten vereinbart (z. B. bei der Deutschen Bahn, der Deutschen Post, in der Metall- und Elektroindustrie oder im Nahverkehr in Bayern). Damit bleibt zwar die tarifliche Regelarbeitszeit unangetastet, aber die Beschäftigten können zwischen den Optionen ‘mehr Geld’ oder ‘mehr Zeit’ (in Form zusätzlicher Urlaubstage oder kürzerer Wochenarbeitszeiten) wählen. Bei der Deutschen Bahn entschieden sich mehr als die Hälfte der Beschäftigten für die Option ‘kürzere Arbeitszeiten’ (Seifert 2019, 306ff.). Der Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie aus dem Jahr 2018 sieht eine zeitlich auf zwei Jahre befristete Arbeitszeitverkürzung (ohne Lohnausgleich) auf bis zu 28 Wochenstunden für Vollzeitbeschäftigte vor. Darüber hinaus besteht für bestimmte Beschäftigtengruppen jährlich die Wahl zwischen Geld und freier Zeit (z. B. für Beschäftigte mit Kindern unter acht Jahren, mit pflegebedürftigen Angehörigen oder mit belastenden Arbeitszeitmodellen wie Schichtarbeit). Diese Beschäftigten können das „tarifliche Zusatzgeld“ in bis zu acht freie Tage umwandeln. Im Jahr 2022 nutzten dies 400.000 Beschäftigte (Jänicke 2023, 317; Detje/Mayer-Ahuja 2025, 15; Urban 2025, 69).

Nach der Coronapandemie wurde (wieder) über die Vier-Tage-Woche diskutiert. Es war das erste Mal seit dem Kampf um die 35-Stunden-Woche, dass die Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten (mit vollem Lohnausgleich) wieder ernsthaft gestellt wurde. Das geschah beispielsweise in der Stahlindustrie, in der die IG Metall in den Tarifverhandlungen Ende 2023 die Vier-Tage-Woche mit (vollem) Lohnausgleich auf der Basis einer Wochenarbeitszeit von 32 Stunden, d. h. einer Arbeitszeit von durchschnittlich acht Stunden pro Tag, forderte. Sie ging dabei davon aus, dass das Arbeiten an vier Tagen mit mehr Erholung, einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, weniger Fahrtzeiten und mehr Effizienz einhergeht. Dies wirke auch dem Fachkräftemangel entgegen, weil die Arbeitsplätze attraktiver würden, z. B. für Mütter, so die IG Metall (2023). Der Tarifabschluss in der nordwest- und ostdeutschen sowie in der saarländischen Stahlindustrie Ende 2023 ermöglicht nun zumindest eine beschäftigungsbezogene kollektive Absenkung der Arbeitszeit auf bis zu 32 Wochenstunden mit teilweisem Lohnausgleich im Rahmen der Transformation der Branche (Urban 2025, 70). Des Weiteren konnte die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) im Jahr 2024 die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich für Schichtarbeiter*innen durchsetzen. Die Umsetzung erfolgt schrittweise von 2026 bis 2029 und dient dem Ausgleich von Stress und hoher Arbeitsbelastung (Detje/Mayer-Ahuja 2025, 15).

Trotz der Sondersituation in der Metallbranche mit der bereits bestehenden 35-Stunden-Woche ist die Vier-Tage-Woche auch für Unternehmen aus anderen

Branchen attraktiv. Im Jahr 2024 testeten deutschlandweit 45 Unternehmen in einem Pilotprojekt für ein halbes Jahr die Vier-Tage-Woche. Dabei arbeiteten sie nach dem Modell „100-80-100“, in dem 100% der Leistung in 80% der Zeit bei 100% Einkommen umgesetzt werden sollte. Im Vordergrund der Arbeitszeitverkürzung standen die Work-Life-Balance sowie die Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter*innen. Beteiligt waren Unternehmen aus verschiedenen Branchen, darunter IT und Technologie sowie Handwerks- und Industriebetriebe. Der Großteil der Unternehmen beschäftigt zwischen 10 und 49 Mitarbeiter*innen. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit der NGO „4 Day Week Global“ durchgeführt, die bereits ähnliche Projekte in anderen Ländern umgesetzt hat (SZ 2024a). Das Modell erweist sich für die Unternehmen als attraktiv, da die Arbeitsleistung unverändert bleibt, so dass ca. drei Viertel der Unternehmen es beibehalten wollen. Die Arbeit muss also „klüger und effizienter“ werden, mit „Anpassungen in den Arbeitsprozessen oder Automatisierung“ einhergehen, z. B. durch „Reduzierung von Besprechungen und die Anpassung der Kommunikationsformen“, führt die Ökonomin Backmann, die das Projekt wissenschaftlich begleitet hat, in einem Interview aus (MDR 2023). Gelingt dies nicht, wird die Arbeit zeitlich verdichtet, was zwar für die Unternehmen kostenneutral ist, sofern keine Produktivitätseinbußen entstehen, für die Beschäftigten jedoch mit vermehrtem Stress einhergeht. „Die Stellschraube im Hinblick auf die Humanisierungswirkung von Arbeitszeitverkürzung liegt in der Personalbemessung“, resümieren daher Detje und Mayer-Ahuja (2025, 18).

Generell sind aktuell viele Beschäftigte, v.a. jüngere, an selbstbestimmter und flexibler Arbeitszeitgestaltung interessiert, manchmal auch in Kombination mit einer moderaten Verkürzung (Wanger/Weber 2023, 29f.). Die Reduzierung der Arbeitszeit verspricht nicht nur mehr Freizeit und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern auch positive Auswirkungen auf die mentale Gesundheit der Beschäftigten (Backhaus et al. 2023). Unternehmen, die kürzere Arbeitszeiten und mehr zeitliche Mitbestimmung anbieten, sind vermutlich besser in der Lage, Arbeits- und Fachkräfte zu rekrutieren, als traditionelle Unternehmen. Gleichzeitig gibt es auch Gegenstimmen, die im Kontext der negativen Wirtschaftsentwicklung seit 2023 längere Arbeitszeiten fordern. Dazu zählen beispielsweise der Direktor des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) in Köln, Michael Hüther, der angesichts des Fachkräftemangels längere Wochenarbeitszeiten oder weniger Urlaubstage fordert (Tagesschau 2023), sowie der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Rainer Dulger, der ebenfalls für längere Wochenarbeitszeiten in Richtung 40-Stunden-Woche eintritt (SZ 2025). Auch Bundeskanzler Friedrich Merz verkündet auf dem CDU-

Wirtschaftstag im Mai 2025: „Mit Viertagewoche und Work-Life-Balance werden wir den Wohlstand dieses Landes nicht erhalten können“ (Handelsblatt 2025).

3.2 Gleichstellungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen

Arbeitszeitverkürzungen werden aus feministischer Perspektive traditionell begrüßt und gefordert. Bereits in den 1980er Jahren stand der Sechs-Stunden-Tag ganz oben auf der gleichstellungspolitischen Agenda (Kurz-Scherf/Breil 1987). Auch im Kampf um die 35-Stunden-Woche ging es neben der Beschäftigungssicherung und der Humanisierung der Arbeit immer gleichzeitig um bessere Lebensbedingungen und gesellschaftliche Emanzipation, wozu der Kampf um Reproduktionszeiten gehörte (Andresen et al. 2025, 7; Auth 2002, 216f.).

„Bei der Verkürzung der Arbeitszeit fordern wir: – 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich, um Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen, die gestiegenen Belastungen auszugleichen und die Voraussetzungen zu verbessern, daß [sic!] Arbeitnehmer ihr persönliches Leben gestalten und am kulturellen, sozialen und gesellschaftlichen Leben teilnehmen können [...]“ (IG Metall 1983, zit. nach Auth 2002, 216)

Obwohl die Umverteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern nicht im Zentrum des Arbeitskampfes stand, so wurde sie doch von Seiten des DGB und der gewerkschaftlich organisierten Frauen mitdiskutiert.

„Durch allgemeine Arbeitszeitverkürzung sollten auch die Voraussetzungen für die gleichberechtigte Teilnahme von Männern und Frauen an der entlohnerten Arbeit in den Betrieben und an der nicht-entlohnerten Arbeit in den Haushalten verbessert werden.“ (Kurz-Scherf 1985, 94)

In diesem Sinne setzen sich feministische Forscher*innen nach wie vor für allgemeine Arbeitszeitverkürzungen ein. So plädiert Winker (2015, 155) in ihrer Care-Revolution in Anlehnung an gewerkschaftlich durchgesetzte Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnausgleich für „eine drastische Reduktion der Erwerbsarbeitszeit“ für Vollzeitbeschäftigte, um ausreichend Zeit für Sorgearbeit zu haben. Auch Gornick und Meyers (2008, 325) fordern kürzere Arbeitszeiten als neue Vollzeitnorm: „Implementing reductions economy-wide would increase parents’ opportunities to seek employment that is ‘full-time’ but at less than forty hours, across a broad range of firms, occupations, and industries.“ Nach Frasers Modell der universellen Betreuungsarbeit wären ebenso alle Arbeitsplätze „mit einer kürzeren Wochenarbeitszeit verbunden“ (Fraser 1996, 492). Die Sachverständigenkommission für den vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2025, 147, 157f.) kommt ebenfalls zu dem Schluss, dass eine „weitere Verkürzung

der Vollzeitarbeit“ eine „zentrale Voraussetzung für das Gelingen einer geschlechtergerechten sozial-ökologischen Transformation“ sei.

Kurze Vollzeit im Sinne einer 35- oder 32-Stunden- oder einer Vier-Tage-Woche könnte somit eine Alternative darstellen zur fortgesetzten Teilzeitbeschäftigung und den Mini-Jobs von Frauen und Müttern, die gerne länger arbeiten würden, und zu den Wünschen vollzeitbeschäftigter Männer und Väter nach kürzeren Arbeitszeiten. Immerhin 19% der Väter wünschen sich kürzere Arbeitszeiten, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Drei Viertel davon geben an, häufig gestresst zu sein. Mehr als die Hälfte der Väter mit Reduzierungswunsch würde gerne zwischen 28 und 36 Stunden arbeiten, also vollzeitnahe Teilzeit oder kurze Vollzeit (BMFSFJ 2023, 46). Wichtig ist allerdings, dass die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich erfolgt (Detje/Mayer-Ahuja 2025, 20; Kümmerling 2023, 323).

Bei einer Vier-Tage-Woche ist allerdings zu bedenken, dass sie aus gleichstellungspolitischer Sicht nicht unproblematisch ist. Die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit an vier Tagen ist u. U. schwieriger mit Betreuungsaufgaben zu vereinbaren. Mütter, die bisher den Großteil der Betreuungsarbeit übernehmen oder alleinerziehend sind, hätten Schwierigkeiten mit einem solchen Modell, da es die tägliche Zeit für Sorgearbeit reduziert und möglicherweise mit den Öffnungszeiten von Kitas und Schulen kollidiert (Entgelmeier/Nold 2025, 51). Zudem stellt ein solches Modell durch die vier langen Tage keinen Anreiz für Väter dar, einen höheren Anteil der täglich anfallenden Sorgearbeit zu übernehmen. Eine Beschäftigtenbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zum Thema Arbeitszeit aus dem Jahr 2023 zeigt allerdings, dass sich dennoch knapp die Hälfte der Beschäftigten eine Vier-Tage-Woche wünscht. Dabei ist der Anteil der Frauen mit 52% sogar höher als der der Männer (45%) und der Anteil der Befürworter*innen ist bei Frauen ohne Kind(er) mit 53% nur geringfügig höher als bei Frauen mit Kind(ern) (51%) (Entgelmeier/Nold 2025, 51). Noch höher ist die Zustimmung zur Vier-Tage-Woche in der Beschäftigtenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung: Hier wünschen sich 81% eine Vier-Tage-Woche, der größte Teil allerdings nur bei vollem Lohnausgleich. Als Gründe geben fast alle Beschäftigten an, dadurch mehr Zeit für sich selbst und die Familie haben zu wollen. Auch hier sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern nicht signifikant (Lott/Windscheid 2023, 4f.).

Da es bisher kaum tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen gibt, in denen die Arbeitszeit in einem Schritt um mehrere Stunden reduziert wurde, sind die empirischen Belege für Arbeitsumverteilungen durch Arbeitszeitverkürzungen rar. In einer qualitativen Studie wurden die Auswirkungen der 1994 aus be-

schäftigungspolitischen Gründen eingeführten 28,8-Stunden-Woche bei VW untersucht. Dort ging die kollektive Arbeitszeitverkürzung von 36 auf 28,8 Stunden mit Lohneinbußen, einer Flexibilisierung der Arbeitszeit und einer Arbeitsverdichtung einher. Um die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die familiäre Lebensführung und die innerfamiliäre Arbeitsteilung zu erfassen, wurden in den Familien mit mindestens einem Kind unter zehn Jahren die VW-Mitarbeiter (Schichtarbeit in der Produktion) und ihre Partnerinnen befragt. Es wurden vier Typen familialer Lebensführung gebildet; diese umfassen traditionelle bis modernisierte familiäre Lebensführungsmuster und verteilten sich gleichmäßig auf die Paare (Jürgens/Reinecke 1998, 85ff.). In den eher traditionellen Typen nutzten die Männer die freie Zeit stärker zur Regeneration und für gemeinsame Familienaktivitäten, eine Arbeitsumverteilung fand jedoch nicht statt. Im eher modernen Typus kam es dagegen zu einer stärkeren Übernahme von Sorgearbeit durch die Männer infolge der kürzeren Arbeitszeiten (Jürgens/Reinecke 1998, 165ff.). Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass kürzere Arbeitszeiten nicht automatisch zu einer Umverteilung von Sorgearbeit führen. Auch wenn das Familienleben bei allen Typen stressfreier war und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Arbeiterfamilien erleichtert wurde, kam es dennoch nur dann zu einer stärkeren Beteiligung der Väter an der Sorgearbeit, wenn dies zur gewählten Form der Lebensführung passte. Dies wiederum war abhängig von der Erwerbsorientierung der Väter und den Selbstbildern der Partnerinnen als Mütter und Hausfrauen oder als Erwerbstätige. Generell war es insbesondere der „kollektive Charakter“ der Tarifvereinbarung, der dafür sorgte, dass die „verstärkte Freizeit- und Familienorientierung nicht mehr erklärungsbedürftig“ war, v. a. bei den nun faktisch teilzeitbeschäftigten Männern (Jürgens/Reinecke 1998, 216).

Auch eine gleichstellungspolitische Betrachtung der neueren tarifvertraglichen Zeit-Geld-Optionen fällt ambivalent aus. Eine Auswertung der jährlichen Zeit-Geld-Option aus dem Jahr 2022 in den Branchen, die eine solche seit 2016 vereinbart haben, zeigt, dass sich rund 66% der Beschäftigten für mehr Zeit (entweder in Form einer kürzeren Wochenarbeitszeit oder zusätzlicher Urlaubstage) entschieden haben. Differenziert man die Beschäftigten nach Geschlecht und Elternschaft, stellt sich heraus, dass knapp 79% der Mütter mit Kindern unter 14 Jahren die Zeitvariante gewählt haben, aber nur ca. 63% der Väter. Das ist eine nicht unerhebliche Differenz von 16 Prozentpunkten. Von den kinderlosen Frauen haben sich gut 72% für die Zeitoption entschieden, von den kinderlosen Männern 62%. Die gleich hohen Anteile bei den Männern zeigen, dass Elternschaft bei Männern keinen Unterschied macht. Fragt man nach den

Gründen für die Wahl der Zeitoption, nannten alle Gruppen mit Abstand am häufigsten „mehr Zeit für Hobbies, Freunde und mich selbst“ (50%-77%). Am zweithäufigsten wurde als Grund „mehr Zeit für Familie“ genannt (19%-29%). Interessanterweise besteht hier kein Unterschied zwischen Vätern und Müttern (jeweils ca. 20%). Das Arbeitszeit-Wahlmodell hat die geschlechtsspezifischen Arbeitszeitunterschiede demnach eher verfestigt als verringert (Mellies et al. 2025, 26ff.).

Zusammenfassend lassen sich die Gleichstellungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen entlang der in Kapitel zwei erläuterten Analysekriterien so beschreiben: (1) Befragungen zeigen, dass kürzere (tägliche) Arbeitszeiten bzw. kürzere Normalarbeitszeiten in hohem Maße gewünscht werden. Eine kürzere Vollzeitnorm bietet daher Anreize für eine höhere (Vollzeit-)Erwerbsbeteiligung von Müttern oder pflegenden Frauen. Empirisch lässt sich zeigen, dass nicht nur die Erwerbsbeteiligung von Müttern in den letzten Jahrzehnten angestiegen ist, sondern auch die Beschäftigung in Teilzeit mit mehr als 20 Stunden (von 31% im Jahr 2008 auf 55% im Jahr 2022) (BMFSFJ 2024, 104). (2) Zudem bieten kürzere Normalarbeitszeiten erweiterte Möglichkeiten für Männer, sich um ihre Kinder oder pflegebedürftigen Angehörigen zu kümmern. Die empirischen Befunde sind hier jedoch eher ernüchternd. Kürzere Arbeitszeiten wirken nur dann gleichstellungsfördernd, wenn die Beschäftigten bereits vorher eher eine egalitäre geschlechtliche Arbeitsteilung favorisierten. (3) Kürzere Arbeitszeiten bieten Eltern bzw. pflegenden Angehörigen in jedem Fall mehr Optionen, die Sorgearbeit auf häusliche und außerhäusliche Betreuungsvarianten aufzuteilen. Es entstehen zwar mehr Zeitressourcen für die häusliche Betreuung – diese müssen aber nicht zwangsläufig für die Ausweitung der häuslichen Sorgearbeit genutzt werden. Insofern gehen von einer Verkürzung der Normalarbeitszeit weder Anreize zum Aus- noch zum Abbau sozialer Dienste und Infrastrukturen im Sorgearbeitsbereich aus. (4) Kürzere Arbeitszeiten gehen nicht mit der Anerkennung von Sorgearbeit einher. Die materielle und die soziale Absicherung der Sorgearbeitenden werden durch die (kürzeren) Arbeitszeiten gesichert, wenn diese mit vollem Lohnausgleich einhergehen. Gerade für Mütter und Väter oder pflegende Angehörige mit niedrigem Einkommen ist daher ein (voller) Lohnausgleich wichtig.

4. Das BGE im Gleichstellungstest

4.1 *Das BGE: Modelle, Debatten und Modellprojekte in Deutschland*

Der Kern der BGE-Utopie – egal welcher politischen Couleur – besteht darin, dass alle Menschen bedingungslos, d. h. ohne Vorleistungen, ohne Arbeitsbereitschaft und ohne Bedürftigkeitsprüfung, einen Geldbetrag erhalten, der das sozio-kulturelle Existenzminimum abdeckt. Im Gegenzug sollen alle steuerfinanzierten Sozialleistungen gestrichen werden. In Deutschland wären dies z. B. Grundsicherung, Wohngeld, Kindergeld, Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung, Sozialhilfe und BAföG-Leistungen. In einigen, insbesondere liberalen BGE-Modellen, ist auch die Abschaffung der Sozialversicherungen, insbesondere der Renten- und der Arbeitslosenversicherung, vorgesehen (z. B. bei Straubhaar 2017).

Die Befürworter*innen eines BGE zielen auf eine zeitgemäße Weiterentwicklung des Sozialstaats. Das BGE ist ihnen zufolge die Antwort auf viele gegenwärtige Transformationsprozesse: Das BGE würde den wirtschaftlichen Wandel durch Globalisierung, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) unterstützen. Fragen der Generationengerechtigkeit würden sich in Anbetracht des Demographischen Wandels durch ein BGE im Alter lösen lassen, und ein individuell ausgezahltes BGE würde besser zum Wandel der Familienformen passen als viele ehezentrierte Sozialleistungen, so die Befürworter*innen. Sie erwarten die Abschaffung von (Einkommens-)Armut, die Gewährleistung von erhöhter Teilhabe, mehr Freiheit und größere Sicherheit für alle Menschen (inklusive positiver gesundheitlicher Effekte) sowie den Wegfall der Stigmatisierung von Sozialleistungsbezieher*innen.

Ab hier trennen sich die Vorstellungen: Liberale Verfechter*innen eines BGE verbinden damit die sozialverträgliche Abfederung von Entlassungen sowie einen Bürokratieabbau und eine damit einhergehende Kostenersparnis. Das BGE soll das sozio-kulturelle Existenzminimum eher (knapp) abdecken, so dass Erwerbsanreize erhalten blieben. Zudem könnten die Löhne durch das BGE sinken (Straubhaar 2017). In den links-emanzipatorischen Modellen ist dagegen ein kultureller Wandel im Sinne der Freisetzung von Innovations- und Kreativitätspotenzialen durch den gesellschaftlichen Vertrauensvorschuss intendiert. Positiv wird auch die Möglichkeit gesehen, schlecht bezahlte Jobs ablehnen zu können und den Menschen stattdessen die Suche nach sinnstiftenden Tätigkeiten zu ermöglichen (Werner 2018; Precht 2018).

In Deutschland gibt es aktuell kein BGE und auch keine der im Bundestag vertretenen Parteien spricht sich in ihrem Grundsatz- und/oder Wahlprogramm

für dessen Einführung aus. Lediglich bei Bündnis 90/Die Grünen und bei der Linken gibt es Flügel bzw. Strömungen, die sich für ein BGE einsetzen. Die Regierungsparteien CDU/CSU und SPD treten im Grundsatz nicht für ein BGE ein, sondern setzen sich stattdessen für Vollbeschäftigung (beide), für Leistungsgerechtigkeit (CDU/CSU) sowie für 'gute Arbeit' (SPD) ein.

Erwähnenswert in Bezug auf Deutschland ist lediglich ein BGE-Experiment. Seit 2014 führt der Verein „Mein Grundeinkommen“ eine monatliche BGE-Verlosung durch. Die Gewinner*innen erhalten für ein Jahr monatlich 1.000 Euro, die aus Spenden finanziert werden. In Zusammenarbeit mit dem Verein wurde das BGE in Deutschland erprobt. Von Juni 2021 bis Juni 2024 erhielten 107 Personen drei Jahre monatlich 1.200 Euro. Wissenschaftlich begleitet wurde das Experiment vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Die Forscher*innen um Schupp zeigen, dass das BGE weder zu einer vermehrten Erwerbsaufgabe noch zur Reduzierung der Arbeitszeit geführt hat. 90% der Teilnehmer*innen hatten eine Vollzeitbeschäftigung. Die mentale Gesundheit der BGE-Bezieher*innen hat sich durch die Einkommenssicherheit und die erhöhte Lebenszufriedenheit verbessert (Bohmann et al. 2025).

Das entspricht auch den Ergebnissen des BGE-Experiments in Finnland. Der weitreichendste Versuch, ein BGE zu testen, fand zwischen 2017 und 2018 in Finnland statt. Dort erhielten 2.000 zufällig ausgewählte erwerbsfähige Arbeitslose zwischen 25 und 58 Jahren für zwei Jahre die Arbeitslosenunterstützung bedingungslos. Diese betrug rund 560 Euro und war steuerfrei. Zusätzliche Einkommen wurden nicht auf die bedingungslose Arbeitslosenunterstützung (bAU) angerechnet. Es wurde getestet, ob Arbeitslose durch die bAU motiviert werden können, eine (auch schlecht bezahlte) Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Zudem diente das Experiment dem Bürokratieabbau und der Schaffung eines transparenteren sozialen Sicherungssystems. Um die Arbeitsmarkteffekte der bAU zu untersuchen, wurde eine Vergleichsgruppe aus 2.000 Arbeitslosen gebildet, die weiter Arbeitslosenunterstützung bezog. Es zeigte sich, dass sich das Wohlbefinden der bAU-Bezieher*innen gegenüber der Vergleichsgruppe verbesserte. Sie waren zuversichtlicher, ihre Zukunft und wirtschaftliche Situation selbst beeinflussen zu können. Positive Arbeitsmarkteffekte und ein Abbau der Arbeitslosigkeit konnten jedoch nicht festgestellt werden. Allerdings wurden Unternehmensgründungen durch die bAU erleichtert. Zudem verdoppelte sich die Freiwilligenarbeit und die bAU-Bezieher*innen erledigten ein gutes Drittel mehr an Care-Arbeit. Die Schlussfolgerung der Regierung war, die bAU nicht flächendeckend einzuführen, sondern das soziale Sicherungssystem durch mehr Pauschalbeträge zu vereinfachen (Kangas/Ylikännö 2023, 5; Erdmann/Dechmann 2018).

4.2 Gleichstellungseffekte eines BGE

Was das BGE aus einer Gleichstellungsperspektive bedeutet, ist ebenso umstritten, wie das BGE selbst (Miller et al. 2019, 134ff.). Da es in keinem Land flächendeckend und dauerhaft eingeführt wurde, stützen sich die folgenden Argumente zum einen auf theoretische Überlegungen, zum anderen auf empirische Befunde aus Modellprojekten, die in verschiedenen Ländern durchgeführt wurden.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht wäre das BGE vorteilhaft, da Menschen, die Sorgearbeit leisten oder geleistet haben, dadurch vor Armut geschützt und dauerhaft sozial abgesichert wären. Dies gilt insbesondere für Alleinerziehende und Rentnerinnen (Fischer 2018, 98; Koslowski/Duvander 2018, 8). Ein BGE könnte zu einem sozialen Sicherungssystem führen, dessen Grundlage nicht nur Erwerbsarbeit, sondern auch Sorgearbeit ist und das damit zu mehr Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und Anerkennung beiträgt (Fischer 2018, 97; Kangas/Ylikännö 2023, 3).

Zudem würde ein BGE die individuellen Entscheidungsspielräume und Freiheiten erweitern. Die meist weiblichen Sorgearbeitenden wären finanziell unabhängig, weil das BGE nicht haushaltsbezogen, sondern individuell an alle Bürger*innen ausgezahlt würde (Fischer 2018, 98f.). In diesem Sinne „eröffnet das Grundeinkommen die Möglichkeit, selbstbestimmte Lebenswege mutig zu wagen, Neues auszuprobieren und dabei auch Geschlechterstereotype hinter sich zu lassen“ (Fischer 2018, 99), es würde „fürsorge- und gemeinwohlorientierte Tätigkeiten“ (Fischer 2018, 101) ermöglichen, wodurch Sorgearbeit eine größere Anerkennung erführe. Frauen könnten sich aktiv dafür entscheiden, (länger) zu Hause zu bleiben und sich um ihre Kinder oder pflegebedürftigen Angehörigen zu kümmern (Koslowski/Duvander 2018, 10; Miller et al. 2019, 148) oder Sorge- und Erwerbsarbeit durch Teilzeitarbeit zuzüglich BGE zu verknüpfen (Kangas/Ylikännö 2023, 2). So hätte das BGE das transformative Potenzial „to revalue care work and social reproduction within society.“ (Moreno 2024, 31) Auch Männer bzw. Väter könnten durch das BGE motiviert werden, mehr Zeit für Sorgearbeit aufzuwenden und vermehrt Teilzeit zu arbeiten (Moreno 2024, 34).

Darüber hinaus würde das BGE Frauen vor familiären und partnerbezogenen Abhängigkeitsverhältnissen und prekären Lebenslagen schützen (Fischer 2018, 107). Die zumeist weiblichen Sorgearbeitenden wären durch das BGE unabhängig von ihren (Ehe-)Männern materiell und sozial abgesichert. Durch diese Veränderungen innerhalb der patriarchalen Machtstrukturen wären Frauen in einer besseren Verhandlungsposition und könnten eine egalitäre Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit durchsetzen (Fischer 2018, 93; Miller et al. 2019, 148).

Fischer (2018, 109) argumentiert, dass ein BGE Frauen in Paarbeziehungen die Möglichkeit böte, die Arbeitsverteilung in der Familie auszuhandeln, was bislang aufgrund der ökonomischen Notwendigkeiten so nicht möglich sei. Frasers Modell der universellen Betreuungsarbeit bezeichnet Fischer (2018, 110) dagegen als „verordnete Gleichverteilung“ und „Gleichheit im Zwang“. Demgegenüber könnte ein BGE die Lücke zwischen Anerkennung und Umverteilung schließen, da Sorgearbeit durch das BGE anerkannt würde und Anreize zur Umverteilung bestünden (Kangas/Ylikännö 2023, 2).

Des Weiteren könnten Frauen (und Männer) schlechte, unattraktive Beschäftigungsangebote ablehnen und kürzere Arbeitszeiten gegenüber ihren Arbeitgebern durchsetzen. Zudem könnten sie kreativ werden und sich leichter (weil materiell abgesichert) selbstständig machen (Kangas/Ylikännö 2023, 2; Moreno 2024, 35). „In other words, UBI [universal basic income, DA] empowers women, increases their capabilities, and further increases gender equality.” (Kangas/Ylikännö 2023, 2)

Die Kritiker*innen eines BGE befürchten hingegen, dass es die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung zementieren würde (Koslowski/Duvander 2018, 10; Kangas/Ylikännö 2023, 3). Es bestünde sogar die Gefahr, dass diese noch verstärkt würde, da das Aufbrechen der geschlechtlichen Arbeitsteilung kein explizites Ziel bei der Einführung eines BGE sei (Moreno 2024, 36ff.). Das BGE sei daher eher eine ‘Herdprämie’. In Paarkonstellationen würden die Männer/Väter (u. a. aufgrund der meist höheren Löhne) weiterhin einer (Vollzeit-)Erwerbsarbeit nachgehen, während die Frauen, insbesondere die Mütter – nun finanziell durch das BGE abgesichert – zu Hause blieben und sich um alle Formen von Sorgearbeit (für Kinder, Kranke, Alte, Pflegebedürftige, Menschen mit Behinderung) kümmern würden (Fischer 2018, 93; Koslowski/Duvander 2018, 13). Das würde insbesondere für Frauen in prekären Niedriglohnbeschäftigungen gelten (Kangas/Ylikännö 2023, 3). Sollte das BGE zudem eher niedrig ausfallen, wären die Frauen/Mütter nach einer Phase des Erwerbsausstiegs noch stärker von ihren Ehemännern und Partnern abhängig (Koslowski/Duvander 2018, 10).

Weiter wird befürchtet, dass sich die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen eher verstärken, wenn Mütter (wieder) länger aus dem Erwerbsleben aussteigen (Koslowski/Duvander 2018, 10).

“The implementation of a basic income would be gender-neutral and so, in theory, fathers and mothers would have the same support. In practice, however, and especially given the likely low level of basic income, this policy might have the (unintended) consequence of encouraging a return to the breadwinner model of parenting, with one parent better able to stay at home, but another parent still needing to remain firmly attached to the labour market.” (Koslowski/Duvander 2018, 13)

Die Unterschiede in den Wirkungen und Verhaltensweisen beträfen nicht nur das Geschlecht, sondern auch andere Ungleichheitskategorien wie Schicht und Ethnizität. So würde ein BGE für Menschen mit niedrigem Einkommen wenig(er) Erwerbsanreize bieten. Menschen mit mittleren und hohen Einkommen würden dagegen unabhängig von ihrem Geschlecht die Erwerbstätigkeit vermutlich nicht aufgeben, sondern allenfalls die Stundenzahl reduzieren. Da der Frauenanteil in den unteren Einkommensschichten höher ist, würde sich die Spaltung des Arbeitsmarktes in (weibliche) Teilzeit- und (männliche) Vollzeitbeschäftigte noch verstärken. Gesellschaftliche Hierarchien und die geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation entlang der drei Ungleichheitskategorien blieben erhalten oder würden sogar noch verstärkt. Das BGE „running the risk of being blind towards intersectional forms of discrimination.“ (Moreno 2024, 36)

Es wird auch befürchtet, dass ein BGE als Ersatz für soziale Dienste und Infrastrukturen gesehen werden könnte. Dies könnte dazu führen, dass im Wettbewerb um knappe Ressourcen soziale Dienste und Infrastrukturen, z. B. im Bereich frühkindlicher Bildung, nicht weiter ausgebaut oder gar reduziert würden, was wiederum aus Gleichstellungsperspektive negative Folgen mit sich bringen würde (Kosłowski/Duvander 2018, 10; Moreno 2024, 37).

Die empirischen Ergebnisse verweisen auf unterschiedliche Wirkungen je nach wohlfahrtsstaatlichem Kontext: Die Auswertung des US-amerikanischen Modellprojekts² der 2020er Jahre zeigt, dass Frauen, die ein BGE erhalten haben, ihre Arbeitszeit etwas stärker bzw. häufiger reduziert haben als die Kontrollgruppe (Vivalt et al. 2024, 28). Die Auswertung des finnischen BGE-Experiments ergab, dass die Beschäftigungsquote der BGE-Bezieher*innen etwas höher war als die der Kontrollgruppe (um sechs bis acht Prozentpunkte). Geschlechtsspezifische Effekte gab es nicht (Kangas/Ylikännö 2023, 6). Dies widerspricht der These von der ‘Herdprämie’, wonach Frauen in höherem Maße ihre Erwerbstätigkeit aufgeben. Allerdings war die Teilzeitquote bei den BGE-Bezieher*innen im Vergleich zur Kontrollgruppe um sieben Prozentpunkte höher. Dabei war die Teilzeitquote der Frauen mit BGE mit 43% deutlich höher als die der Männer mit BGE (33%). Über 70% der BGE-Bezieher*innen gaben an, dass sie eine Vollzeitbeschäftigung anstreben. Das bedeutet, dass der Anteil derjenigen, die sich

2 In einem US-amerikanischen Modellprojekt in Texas und Illinois, das von gemeinnützigen Organisationen finanziert wurde, erhielten 1.000 einkommensarme Personen zwischen 21 und 40 Jahren zwischen 2020 und 2023 drei Jahre lang 1.000 US-Dollar (ca. 934 Euro). Eine Kontrollgruppe von 2.000 Personen erhielt nur 50 US-Dollar (Vivalt et al. 2024, 7ff.; The New York Times 2024).

eine Teilzeitbeschäftigung wünschte, um diese mit Sorgearbeit zu verknüpfen, eher gering war (Kangas/Ylikännö 2023, 6f.). Insgesamt sind die Geschlechtereffekte des BGE-Experiments im gut ausgebauten und gleichstellungsfördernden finnischen Wohlfahrtsstaat eher gering.

Zusammenfassend lässt sich in Bezug auf die Gleichstellungseffekte sagen, dass die große Stärke eines BGE in der materiellen Anerkennung von Sorgearbeit liegt (Kriterium 4). Der konkrete Wert bemisst sich aber letztlich an der Höhe des BGE. Hinsichtlich aller anderen gleichstellungspolitischen Kriterien besteht Uneinigkeit über die Wirkungen: (1) Einige Autor*innen gehen von Anreizen zur Erhöhung oder zumindest Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit von Müttern/pflegenden Angehörigen sowie (2) von einer Erhöhung der Teilhabe von Vätern/pflegenden Männern an der Sorgearbeit aus, v. a. in der Kombination mit einer Teilzeitarbeit. Andere bestreiten dies mit dem Verweis auf die unveränderten kapitalistisch geprägten Arbeitsmarktstrukturen, die traditionellen Geschlechter- und patriarchalen Machtverhältnisse. Die Aussagekraft der empirischen Belege aus den Modellversuchen reicht nicht aus, um die eine oder die andere theoretisch hergeleitete Annahme ausreichend zu stützen. Es zeigt sich lediglich eine leichte Tendenz zur Arbeitszeitreduktion bei BGE-beziehenden Frauen/Müttern. (3) Auf den Ausbau der Sorgeinfrastruktur könnte sich die Einführung eines BGE allerdings negativ auswirken, da die finanziellen Ressourcen des Sozialstaates begrenzt sind. Auch hierfür fehlen jedoch empirische Belege.

5. Soziale Dienste und Infrastrukturen der Daseinsvorsorge im Gleichstellungstest

5.1 Ansätze und Modelle sozialer Dienste und Infrastrukturen der Daseinsvorsorge

Bei diesem Politikansatz geht es um die (öffentliche) Bereitstellung und den Zugang zu Gütern, Dienstleistungen und Infrastrukturen, die für das individuelle Überleben und Wohlergehen sowie die Funktionsfähigkeit einer Gesellschaft notwendig sind. In diesem Zusammenhang werden verschiedene Begriffe verwendet, wie öffentliche Daseinsvorsorge, gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen, öffentliche Güter, kritische Infrastruktur oder Fundamentalökonomie. Die Begriffe unterscheiden sich zum einen hinsichtlich ihrer disziplinären Verortung, zum anderen in Bezug auf die einbezogenen Sektoren oder Berufe sowie die mit den Konzepten verfolgten Ziele (zur Auseinandersetzung mit den Begriffen vgl. Lehweß-Litzmann et al. 2024, 17ff.).

Der Ansatz der Fundamentalökonomie (*Foundational Economy*) geht auf ein Kollektiv zurück, das aus einer Gruppe europäischer Wissenschaftler*innen besteht, die zu polit-ökonomischen Themen arbeiten und dabei das Verhältnis von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft in den Blick nehmen. Der Gegenstand der Fundamentalökonomie, die auch als „Ökonomie des Alltagslebens“ bezeichnet wird, ist die Bereitstellung und der Zugang aller Bürger*innen zu den grundlegenden Gütern und Dienstleistungen einer Gesellschaft, die zum Überleben notwendig sind (www.foundationaleconomy.com; Foundational Economy Collective 2019, 33, 64).

Einen ähnlichen Ansatz verfolgen die Wissenschaftler*innen des Social Prosperity Network, einer Forschungsgruppe des Instituts für Global Prosperity des University College London. Sie beschäftigen sich mit *Universal Basic Services* (UBS), die allen Menschen kostenfrei zur Verfügung stehen sollen. Mit diesem Ansatz, der in Großbritannien als Alternative zu einem BGE entwickelt wurde, sollen Armut und soziale Ungleichheit bekämpft, das Wohlergehen aller verbessert und Partizipation ermöglicht werden.³ Die UBS beziehen sich auf die Bereiche Gesundheit, Bildung, Rechtsberatung, Wohnen, Ernährung, Transport und Information/Kommunikation (Social Prosperity Network 2017, 11). In einer überarbeiteten Fassung wurde zusätzlich der Bereich Care aufgenommen (Coote et al. 2019, 7, 19ff.; Lombardozzi 2020, 321). Die Dienstleistungen in diesen Bereichen sollen für alle kostenfrei zugänglich sein, um ein Mindestniveau an Lebensstandard zu garantieren, so wie es der National Health Service (NHS) und das öffentliche Bildungssystem im Großbritannien bereits jetzt tun (Social Prosperity Network 2017, 11). Die staatlich finanzierten Dienste können von öffentlichen Anbietern, Privatunternehmen oder freigemeinnützigen Organisationen bereitgestellt und erbracht werden (Social Prosperity Network 2017, 22). Während der Zugang zu den Diensten sowie die Qualitätsstandards auf nationaler Ebene reguliert werden sollen, erfolgt die Bereitstellung auf kommunaler Ebene (unter Beteiligung der Bevölkerung) (Social Prosperity Network 2017, 22). Die UBS stellen eine Art steuerfinanziertes virtuelles Einkommen dar, ein „*social wage*“, das nicht ausbezahlt, sondern in Form von Diensten kostenlos in Anspruch genommen werden kann (Coote et al. 2019, 9; Gough 2019, 539).

Im deutschsprachigen Raum vertreten Forscher*innen des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) in Göttingen, des Bundesinstituts für Berufsbildung

3 Vgl. <https://www.ucl.ac.uk/bartlett/igp/research-projects/2025/mar/social-prosperity-network> [18.03.2026]; Social Prosperity Network 2017, 11ff.; Coote et al. 2019, 7f.

(BIBB) und der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) ein ähnliches Konzept. Sie forschen zu „gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen (GND)“, worunter sie Güter und Dienstleistungen verstehen, die „als unverzichtbar für individuelle Wohlfahrt und für die Gesellschaft als Ganzes gelten können“ (Lehweß-Litzmann et al. 2024, 51) und „an denen somit ein öffentliches Interesse besteht“ (Lehweß-Litzmann et al. 2024, 19, Herv. i. O.). Auch sie wollen mit ihren Studien auf die Sicherstellung des entsprechenden Dienstleistungsangebots aufmerksam machen (Lehweß-Litzmann et al. 2024, 34). Dabei steht vor allem die zukünftige Fachkräftesicherung und -gewinnung in den GND im Mittelpunkt (Lehweß-Litzmann 2024).

Im Konzept der Fundamentalökonomie wird analytisch zwischen der materiellen und der providentiellen Fundamentalökonomie unterschieden: Die materielle Fundamentalökonomie umfasst die Bereitstellung von (Rohr-)Leistungen (Wasser und Gas), Kabeln (Telekommunikation, Strom) und Netzwerken, wie beispielsweise Transportnetze (Verkehrsinfrastruktur). Der Bereich der providentiellen Fundamentalökonomie (der Begriff kommt von *to provide with/for*, also ‘versorgen mit/sorgen für’) umfasst die klassischen (universellen) wohlfahrtsstaatlichen Leistungen, wie Sozialversicherungen, die Armutsvermeidung durch (bedürftigkeitsgeprüfte) Grundsicherungsleistungen sowie die Bereiche Bildung und Wohnen. Soziale Dienste, die in diesen Bereich fallen, sind entweder Teil des öffentlichen Sektors oder werden, wenn sie ausgelagert sind, zumindest staatlich (teil-)finanziert. Auch die Bereiche öffentliche Verwaltung, Polizei und Justiz sowie der Strafvollzug zählen zur providentiellen Fundamentalökonomie (Foundational Economy Collective 2019, 65ff., 247ff.; vgl. auch Auth 2023, 91f.; Gough 2019, 536f.). Im Rahmen der UBI werden noch die Bereiche Rechtsberatung, Transport und Information/Kommunikation sowie Care genannt (Social Prosperity Network 2017, 11; Coote et al. 2019, 7). Der Bereich der providenziellen Fundamentalökonomie weist auch große Überschneidungen zu den im Rahmen der GND untersuchten Branchen auf. Dort werden insbesondere die Wirtschaftszweige „Gesundheitswesen“, „Heime und Sozialwesen“, „Erziehung und Unterricht“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ betrachtet (Lehweß-Litzmann et al. 2024, 44). Auch diese sozialen Dienstleistungsbereiche zählen zur öffentlichen Daseinsvorsorge. Daran anknüpfend werden hier im Folgenden die sozialen Dienste und Infrastrukturen im Care-Bereich in den Blick genommen. Dazu zählen insbesondere die Kinder-tagesbetreuung, die Ganztagsbetreuung im Schulbereich und die Altenpflege.

5.2 Der Ausbau der sozialen Dienste und Infrastrukturen der Daseinsvorsorge

Der Ausbau sozialer Dienste und Infrastrukturen im Care-Bereich prägt die sozialstaatliche Entwicklung in Deutschland seit den 1990er Jahren. Dieser Ausbau lässt sich wohlfahrtsstaatlich in den Kontext des investiven Sozialstaats einordnen. Hier steht der Aufbau und Erhalt des Humankapitals der Bevölkerung im Vordergrund, um die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft im globalen Wettbewerb zu stärken. Zu den Bereichen, in die wohlfahrtsstaatlich investiert wird, zählen die (frühkindliche) Bildung, die aktivierende Arbeitsmarktpolitik, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege sowie die Gesundheitsprävention. Mit dem Ausbau der Care-Infrastruktur sollen demnach zum einen die Bildungschancen insbesondere von Kindern aus prekären sozialen Schichten und mit Migrationsgeschichte verbessert werden. Zum anderen sollen Mütter schneller wieder ins Erwerbsleben integriert werden und pflegende Angehörige möglichst gar nicht erst aus der Erwerbstätigkeit aussteigen müssen.

Der Ausbau der Kindertagesbetreuung für über Dreijährige (Ü3) begann in den 1990er Jahren im Kontext der Wiedervereinigung. Unter konservativ-liberaler Regierung wurde 1996 der Rechtsanspruch auf eine Halbtagsbetreuung für Kinder ab dem vollendeten dritten Lebensjahr eingeführt, in dessen Folge die Zahl der Betreuungsplätze stieg. Im Jahr 2004 begann unter rot-grüner Regierung der Ausbau der Kindertagesbetreuung für unter Dreijährige (U3). Dem vorausgegangen war zum einen das schlechte Abschneiden deutscher Schüler*innen bei der PISA-Studie im Jahr 2001, insbesondere im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen Schulleistung und sozialer Herkunft. Zum anderen gab es eine öffentliche Debatte über die (als zu hoch angesehene) Kinderlosigkeit von Akademikerinnen. Beides zusammen lenkte den Blick auf die frühkindliche Bildung und Betreuung, um herkunftsbedingte Benachteiligungen von Kindern abzubauen und Anreize für Akademikerinnen zu schaffen, (mehr) Kinder zu bekommen. Die Große Koalition setzte die finanzielle Förderung des Kita-Ausbaus mit dem Kinderförderungsgesetz (KiföG) aus dem Jahr 2008 fort und führte gleichzeitig ab 2013 einen Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr ein (Auth 2002, 199ff., 240ff.; Auth/Windwehr 2023, 616ff.). Im Jahr 2023 standen für gut 36% der Kinder im U3-Bereich Plätze zur Verfügung (knapp 33% in Westdeutschland, gut 55% in Ostdeutschland). Dies entspricht einer Verdopplung der Plätze von 2008 bis 2023 (Institut Arbeit und Qualifikation o. J.). Dennoch ist die Zahl der Plätze (noch) nicht bedarfsdeckend und weist zudem große regionale Unterschiede auf. Im Jahr 2024 werden 38,6% der Kinder im zweiten Lebensjahr in Kitas betreut,

aber gut 65% der Eltern wünschen sich einen Betreuungsplatz. Bei den Kindern im dritten Lebensjahr liegt die Betreuungslücke bei knapp 16 Prozentpunkten (BMFSFJ 2025, 26).

Im Jahr 2021 hat die Große Koalition im Ganztagsförderungsgesetz (GaFöG) den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung in der Grundschule beschlossen. Er beginnt für die Erstklässler*innen im Jahr 2026 und soll für die Viertklässler*innen im Jahr 2029 vollendet werden. Er bezieht sich auf acht Stunden täglich (einschließlich Unterricht) an fünf Tagen in der Woche. Wie beim Kita-Ausbau unterstützt der Bund die Länder und Kommunen finanziell beim Ausbau und bei der Unterhaltung der Infrastruktur (BMFSFJ 2021; Henninger/von Wahl 2022, 338). Die Ganztagsbetreuungsquote bei Grundschulkindern variiert erheblich zwischen den Bundesländern. Sie ist generell in den östlichen Bundesländern und in den Stadtstaaten höher als in den westdeutschen (Flächen-) Ländern (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024, 142).

Auch im Bereich der Altenpflege wurden die sozialen Dienste und die Infrastruktur seit der Einführung der Pflegeversicherung Mitte der 1990er Jahre kontinuierlich ausgebaut. Zwischen 1999 und 2023 ist die Zahl der ambulanten Pflegedienste um 43% und die Zahl der Pflegeheime um 54% angestiegen (Statistisches Bundesamt 2001; Statistisches Bundesamt 2024c, eigene Berechnungen; vgl. auch Auth 2017, 315f.). Trotz des Ausbaus ist der Bedarf nicht gedeckt, und er wird infolge des demographischen Wandels weiter steigen. So ergab eine Befragung des Deutschen Evangelischen Verbands für Altenarbeit und Pflege e. V., dass 65% der Pflegeheime und 84% der ambulanten Pflegedienste den Versorgungsbedarf nicht decken können. So können Pflegeheime aufgrund des Fachkräftemangels Plätze nicht belegen und ambulante Pflegedienste oft die Leistungen von Bestandskund*innen nicht aufstocken bzw. keine Neukund*innen aufnehmen (DEVAP 2024).

5.3 Gleichstellungseffekte des Ausbaus sozialer Dienste und Infrastrukturen der Daseinsvorsorge

Da Sorgearbeit gesellschaftlich notwendig und individuell existenziell ist, sind die Care-Branchen ein wichtiger Teil der sozialen Dienste und Infrastrukturen der Daseinsvorsorge. Dazu gehören neben der Kindertagesbetreuung und der Altenpflege auch die Krankenpflege, die schulische Nachmittagsbetreuung sowie die Dienste und Einrichtungen, die sich um vulnerable Gruppen, wie Menschen mit Behinderungen, kümmern. Aus einer Geschlechter- bzw. Gleichstellungsperspektive sind die Bereiche Kindertagesbetreuung (von der Kita bis zur Schule)

und Altenpflege besonders relevant, da diese Bereiche Stellschrauben darstellen, mit deren Hilfe man die geschlechtliche Arbeitsteilung verändern kann. Fehlende Betreuungsplätze, (zu) hohe Kosten, unzureichende Öffnungszeiten oder schlechte Qualität führen dazu, dass Kinder und pflegebedürftige Menschen zu Hause versorgt werden – häufig zu Lasten der Erwerbstätigkeit von Frauen. Daher fordert auch die Sachverständigenkommission für den vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2025, 147, 155) – neben einer kürzeren Vollzeitarbeit – „die Bereitstellung von Dienstleistungen für die Daseinsvorsorge“ zur Verwirklichung geschlechtergerechter sozialstaatlicher Strukturen. Der Ausbau der Kindertagesbetreuungsinfrastruktur vergrößere die Chancen von Müttern, am Arbeitsmarkt teilzuhaben, so die Sachverständigenkommission (2025, 155). „Wirkliche Wahlfreiheit im Zuge der sozial-ökologischen Transformation würde bedeuten, dass bedarfsdeckende Betreuungs- und Pflegedienstleistungen als Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge selbstverständlich sind [...]“ (Sachverständigenkommission 2025, 155).

Um die gleichstellungspolitischen Ziele zu erreichen, muss der Zugang zu den sozialen Diensten und Infrastrukturen in beiden Care-Sektoren gewährleistet sein, sie müssen bedarfsdeckend angeboten werden, qualitativ hochwertig sein – dies schließt auch ‘gute’ Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten mit ein – und sie müssen kostenfrei bzw. bezahlbar sein. Wenn diese Bedingungen erfüllt sind, ermöglicht dies Eltern, insbesondere Müttern, und pflegenden Männern und Frauen die Option, in höherem Umfang erwerbstätig zu sein bzw. ihre Erwerbstätigkeit nicht oder nur kurzzeitig zu unterbrechen. Männer erhalten Anreize, in höherem Maße Sorgearbeit zu übernehmen, wenn dies nicht mit der Aufgabe oder Einschränkung der Erwerbstätigkeit einhergeht. Das zeigen Studien in beiden Bereichen. So konnte die Erwerbstätigkeit von Müttern seit der Einführung des Elterngeldes und des Kita-Ausbaus deutlich gesteigert werden. Die Erwerbstätigenquote von Müttern mit Kindern unter 18 Jahren ist zwischen 2008 und 2022 von 63% auf 69% gestiegen. Dieser Anstieg ist in hohem Maße auf die zunehmende Erwerbstätigkeit von Müttern mit jüngeren Kindern zurückzuführen. Die Erwerbstätigenquote von Müttern mit einjährigen Kindern ist in diesem Zeitraum von 36% auf 46% gestiegen, bei Müttern mit zweijährigen Kindern von 46% auf 64%. Auch der Umfang der Erwerbstätigkeit hat zugenommen, wie in Kap. 3.2 bereits gezeigt wurde (BMFSFJ 2024, 104f.). Der Trend zu längerer Teilzeit von Frauen und Müttern mit jüngeren Kindern wird auch durch eine Studie des IAB bestätigt (Kümmerling 2018, 6f., 12). Demgegenüber ist die Erwerbstätigenquote der Väter mit über 90% im gleichen Zeitraum nahezu konstant geblieben. Allerdings ist die durchschnittliche Arbeitszeit um

1,5 Stunden gesunken (BMFSFJ 2023, 50; vgl. auch Kümmerling 2018, 12f.). Dass Väter ihre Arbeitszeit kaum reduzieren und Mütter überwiegend in Teilzeit arbeiten, wird durch das Ehegattensplitting, die beitragsfreie Mitversicherung von Familienmitgliedern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Minijob-Regelung begünstigt (Kümmerling 2018, 3; Sachverständigenkommission 2025, 153).

Trotzdem hat der Anteil der Paare, die beide Vollzeit oder beide Teilzeit oder in einer Kombination aus Vollzeit und langer Teilzeit arbeiten, zwischen 2008 und 2022 von 23% auf 36% zugenommen (BMFSFJ 2024, 100). Von diesen Eltern, die sich die Sorgearbeit gleichberechtigt aufteilen, geben 41% an, dass „[d]ie Betreuungsmöglichkeiten hier vor Ort [...] sehr hilfreich [waren], sodass wir die Aufteilung so umsetzen konnten, wie wir das wollten.“ (BMFSFJ 2023, 29) Insgesamt kommen die Eltern zu dem Schluss, dass insbesondere der Kita-Ausbau die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert hat. 90% der erwerbstätigen Mütter nutzen Angebote der Kindertagesbetreuung, vollzeitbeschäftigte Mütter vor allem Ganztagsangebote (BMFSFJ 2023, 45).

Auch im Bereich der Altenpflege sind die gleichstellungspolitischen Effekte des Infrastrukturausbaus messbar. Seit 1998 ist der Anteil der Söhne als Hauptpflegepersonen von 5% auf 11% gestiegen, während der Anteil der pflegenden Töchter relativ konstant bei gut einem Viertel liegt und der Anteil der pflegenden Schwiegertöchter stark zurückgegangen ist. Gleichzeitig zeichnet sich ein Anstieg der Erwerbstätigkeit der Pflegepersonen ab. Im Jahr 1998 waren 37% der Hauptpflegepersonen erwerbstätig, im Jahr 2016 waren es bereits 64% der pflegenden Männer und Frauen (Schneekloth et al. 2017, 56).

„Männliche Hauptpflegepersonen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren sind etwas häufiger erwerbstätig als weibliche Hauptpflegepersonen, und sie arbeiten überwiegend Vollzeit. Während fast die Hälfte der männlichen Hauptpflegepersonen zwischen 15 und 64 Jahren Vollzeit erwerbstätig ist, gilt dies nur für 20% der weiblichen Hauptpflegepersonen zwischen 15 und 64 Jahren.“ (Schneekloth et al. 2017, 58).

Pflegende Männer bzw. Söhne sind häufiger erwerbstätig, weil sie über ein breites Unterstützungsnetzwerk verfügen, zu dem auch ambulante und stationäre Versorgungsstrukturen zählen (Auth et al. 2016). Der Ausbau der Pflegeinfrastruktur hat somit zum einen zur stärkeren Teilhabe von Männern an der Angehörigenpflege beigetragen, zum anderen die Erwerbstätigkeit pflegender Frauen gefördert.

Zusammenfassend lässt sich aus gleichstellungspolitischer Perspektive festhalten, dass (1) der Ausbau sozialer Dienste und Infrastrukturen im Bereich der Kindertagesbetreuung und der Altenpflege zu einer höheren Erwerbstätigkeit von

Müttern und pflegenden Angehörigen beigetragen hat. (2) Auch die Übernahme von Sorgearbeit durch Väter ist angestiegen, allerdings ist hier der Zusammenhang mit dem Ausbau der Kindertagesbetreuung weniger stark empirisch nachweisbar. In der Altenpflege zeigt sich hingegen, dass Söhne stärker an der Pflege ihrer Eltern teilhaben, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit dafür nicht einschränken oder unterbrechen müssen – und das ist bei einer gut ausgebauten Pflegeinfrastruktur der Fall. Pflegende Frauen sind dadurch zudem in höherem Maße erwerbstätig. (4) Der Ausbau der Sorgeinfrastruktur in der Kindertagesbetreuung und Altenpflege führt jedoch nicht automatisch zu einer stärkeren Anerkennung von (häuslicher) Sorgearbeit.

6. Fazit: Gleichstellungspolitische Wirkungen, Fallstricke, Kombinationsmöglichkeiten und Umsetzungschancen der Transformationspfade

Alle drei Politikoptionen stehen für weitreichende gesellschaftliche Veränderungsprozesse. Auch wenn bei keiner Variante die Gleichstellung von Männern und Frauen im Zentrum steht, haben alle drei Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse. Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass man zunächst einmal festhalten kann, dass keine der drei Transformationsvarianten allein alle Gleichstellungskriterien erfüllt. Alle haben Stärken und Schwächen im Hinblick auf die Veränderung der geschlechtlichen Arbeitsteilung, wie die vergleichende Auswertung entlang der vier Gleichstellungskriterien zeigt:

(1) Sowohl Arbeitszeitverkürzungen als auch soziale Dienste und Infrastrukturen der Daseinsvorsorge wirken sich positiv auf die Erwerbsarbeitsbeteiligung von Frauen, Müttern und pflegenden Angehörigen aus, wobei die stärksten Anreize auf die Aufrechterhaltung oder die Erhöhung der weiblichen Erwerbstätigkeit vom Ausbau sozialer Dienste und Infrastrukturen im Care-Bereich ausgehen. Kürzere Arbeitszeiten wirken eher indirekt: Die Erwerbsanreize Nicht- oder geringfügig Beschäftigter steigen, wenn infolge kürzerer Arbeitszeiten mehr Zeit für Sorgearbeit besteht. Die Wirkung eines BGE auf die Erwerbsarbeitsbeteiligung von Frauen wird kontrovers diskutiert. Die wenigen empirischen Ergebnisse deuten eher darauf hin, dass Frauen bzw. Mütter die Erwerbsarbeit bzw. den Erwerbsumfang etwas einschränken.

(2) Alle drei Reformvarianten bieten dagegen Möglichkeiten und Anreize für Väter und pflegende Männer, in höherem Maße an Sorgearbeiten teilzuhaben, manchmal allerdings eher indirekt, und keine Variante führt wirklich zu einer egalitären Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Die Effekte des Ausbaus

sozialer Dienste und Infrastrukturen der Daseinsvorsorge sind am größten, da die häusliche Sorgearbeit auf diese Weise unterstützt wird, so dass sie nicht zu Lasten der Erwerbsarbeit geht, was insbesondere für Väter und pflegende Männer wichtig ist. Männer übernehmen einen größeren Umfang an Sorgearbeiten, wenn sie dafür ihre Erwerbstätigkeit nicht einschränken oder gar unterbrechen müssen. Das ist auch ein Argument für kürzere Normalarbeitszeiten. Sie unterstützen die Übernahme von Sorgearbeit durch mehr Zeitressourcen, die – bei vollem Lohnausgleich – nicht mit Einkommenseinbußen einhergehen. Es handelt sich hierbei aber nicht um einen Selbstläufer, wie Studien zeigen, sondern muss mit der Förderung egalitärer Einstellungsmuster einhergehen. Das BGE bietet ebenso die Möglichkeit für eine höhere Sorgearbeitsübernahme von Männern, gleichzeitig besteht aber hier die Gefahr einer Zementierung traditioneller Geschlechterverhältnisse und Arbeitsteilungsmuster. Letztendlich bleibt unklar, in welchem Maße sich egalitäre oder traditionelle Verhaltensmuster infolge der Einführung eines BGE durchsetzen würden.

(3) Der Ausbau sozialer Dienste und Infrastrukturen der Daseinsvorsorge im Bereich Kindertagesbetreuung/frühkindliche Bildung und Altenpflege wirkt sich förderlich auf die Gleichstellung von Männern und Frauen aus, weil dadurch die Erwerbsbeteiligung von Frauen direkt unterstützt wird. Gleichzeitig bietet der Ausbau der Sorgeinfrastruktur Anreize für Männer, mehr Care-Arbeiten zu übernehmen. Arbeitszeitverkürzungen verhalten sich neutral zum Ausbau sozialer Dienste und Infrastrukturen, von ihnen geht weder ein positiver noch ein negativer Effekt aus. Etwas anders sieht es bei der Einführung eines BGE aus. Da dieses teuer ist und zur Finanzierung vermutlich Einsparungen vorgenommen werden müssten (Alternative: Steuererhöhungen), könnte die soziale Daseinsvorsorge negativ betroffen sein.

(4) Im Hinblick auf die Anerkennung von Sorgearbeit schneidet dagegen das BGE am besten ab. Es fördert sie qua finanzieller Absicherung der Sorgearbeitenden. Demgegenüber geht mit Arbeitszeitverkürzungen und dem Ausbau sozialer Dienste und Infrastrukturen keine Anerkennung häuslicher Care-Arbeit einher.

Bei der gleichstellungspolitischen Betrachtung der drei Politikoptionen sollte zudem berücksichtigt werden, dass alle drei Pfade Fallstricke aufweisen, die ihr emanzipatorisches Potenzial einengen oder gar beseitigen können. Bei Arbeitszeitverkürzungen ist es die Frage des Lohnausgleichs sowie der zeitgleichen Flexibilisierung der Arbeitszeit. Nur mit Hilfe eines Personalausgleichs lässt sich Arbeitsverdichtung verhindern. Beim BGE sind die kritischen Punkte der Zugang, die Höhe und die Bedingungen bzw. die Bedingungslosigkeit der Leistungsgewährung. Im Hinblick

auf die sozialen Dienste und Infrastrukturen der Daseinsvorsorge sind der Zugang und die Platzkapazitäten, die Kosten und die Qualität die neuralgischen Punkte.

Aus einer Gleichstellungsperspektive wäre die Kombination mehrerer Transformationspfade wünschenswert. So wären kürzere (Normal-)Arbeitszeiten in Verbindung mit einem Ausbau sozialer Dienste und Infrastrukturen gleichstellungsfördernd, wie auch Fraser (1996), Gornick und Meyers (2008) sowie Leitner (2013) betonen. Koslowski und Duvander (2018, 11) halten dagegen ein BGE für einen guten Startpunkt auf dem Weg zu mehr Freiheit, sie sehen darin aber keinen ausreichenden Reformschritt, um geschlechtshierarchische Gesellschaftsstrukturen aufzubrechen und Gleichstellung herzustellen. Damit ein BGE zur Umverteilung von Sorgearbeit beitragen kann, müssen ausreichend, bezahlbare und qualitativ hochwertige soziale Dienste und Infrastrukturen rund um die Versorgung, Betreuung und Bildung von Kindern zur Verfügung stehen (Kangas/Ylikännö 2023, 3). Die Kombination kürzerer (Normal-)Arbeitszeiten mit einem BGE fordert beispielsweise Winker (2015, 155), derzufolge eine radikale Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich nicht zur Existenzsicherung ausreiche. Erst das BGE führe zu einer „individuelle[n] Absicherung, die jedem Menschen von Geburt an zusteht und gleichzeitig allen ermöglicht, für sich selbst und andere tätig zu sein.“ (Winker 2015, 159) Zudem plädiert sie für einen Ausbau der sozialen Infrastruktur (Winker 2015, 160ff.).

Um das Gleichstellungspotenzial, das die drei Transformationspfade in sich tragen, zu unterstützen, wären zudem weitere politische Maßnahmen, die Anreize zum Wandel der Geschlechterverhältnisse und Arbeitsteilungsmuster bieten, wie (stärker) quotierte Elternzeitregelungen oder Lohnersatzleistungen im Rahmen der Pflegezeit, sinnvoll. Auch die Reform des Ehegattensplittings und der Mini-Job-Regelung wären wichtige Schritte zu einer egalitären Arbeitsteilung.

Als letztes möchte ich den Blick auf die – aus meiner Sicht bedeutungsvolle – Akteursperspektive werfen. Diese variiert im Hinblick auf die drei Politikoptionen: Arbeitszeitpolitik wird in Deutschland in erster Linie gewerkschaftlich (und betrieblich) im Rahmen von Tarifverhandlungen durchgesetzt, eingerahmt von politischen Rahmenbedingungen (Arbeitszeitgesetz), Rechtsansprüchen (Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, Elternzeitregelungen etc.) und wirtschaftlichen Bedingungen (Konjunkturen, Krisen etc.). Die Einführung eines BGE, das von einigen Wissenschaftler*innen und zivilgesellschaftlichen Akteuren und Organisationen befürwortet und gefordert wird, wäre eine wohlfahrtsstaatliche Maßnahme und müsste gesetzlich auf der Bundesebene durch (Regierungs-) Politiker*innen und deren Parteien/Fraktionen durchgesetzt werden. Auch der Ausbau sozialer Dienste und Infrastrukturen der Daseinsvorsorge, der eben-

falls von wissenschaftlicher Seite unterstützt wird, müsste in erster Linie durch politische Akteure umgesetzt werden, hier aber stärker auf kommunaler Ebene, unterstützt durch Rechtsansprüche und finanzielle Mittel vom Bund und aus den Ländern, wie der Kita- und der Ganztagschulausbau eindrücklich gezeigt haben. Etwas anders sieht es in der Pflege aus, bei der die Pflegeversicherung ein weiterer Akteur ist.

Die Umsetzung der drei Transformationsvarianten ist daher auf den Gestaltungswillen und die Durchsetzungskraft unterschiedlicher politischer und gesellschaftlicher Akteure angewiesen. Am wenigsten kontrovers ist der Ausbau sozialer Dienste und Infrastrukturen der Daseinsvorsorge, der politisch gefördert wird, wenn auch aktuell aufgrund des Fachkräftemangels und finanzieller Einschränkungen mit Defiziten hinsichtlich der Bedarfsdeckung, der Kosten und der Qualität. Demgegenüber setzt sich aktuell keine politische Partei und kein wichtiger gesellschaftlicher Akteur für die Einführung eines BGE ein. Kürzere Arbeitszeiten stehen demgegenüber zwar wieder höher auf der gewerkschaftlichen Agenda, aber eher als Wahloption, denn als kürzere Normalarbeitszeiten im Sinne einer 32- oder 30-Stunden-Woche für alle.

Literatur

- Absenger, Nadine/Ahlers, Elke/Bispinck, Reinhard/Kleinknecht, Alfred Herrmann/Klenner, Christina/Lott, Yvonne/Pusch, Toralf/Seifert, Hartmut, 2014: Arbeitszeiten in Deutschland: Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI Report Nr. 19. Düsseldorf: WSI.
- Andresen, Knud/Gruber, Svea/Horstmann, Anna, 2025: Der Streik für die 35-Stunden-Woche. Aushandlungsprozesse und gewerkschaftliche Strategiefindung. WSI-Mitteilungen. 78. Jg. Heft 1, 6-13. DOI: 10.5771/0342-300X-2025-1-6.
- Diana Auth, 2023: Transformationen des Care-Sektors: Eine Analyse von Kinderbetreuung und Altenpflege als Teile fundamentalökonomischer Infrastruktur. In: Atzmüller, Roland/Décieux, Fabienne/Ferschli, Benjamin (Hrsg.): Ambivalenzen in der Transformation von Sozialpolitik und Wohlfahrtsstaat. Soziale Arbeit, Care, Rechtspopulismus und Migration. Weinheim, Basel, 90-108.
- , 2017: Pflegearbeit in Zeiten der Ökonomisierung. Wandel von Care-Regimen in Großbritannien, Schweden und Deutschland. Münster.
- , 2002: Wandel im Schneckentempo. Arbeitszeitpolitik und Geschlechtergleichheit im deutschen Wohlfahrtsstaat. Opladen.
- Auth, Diana/Dierkes, Mirjam/Leiber, Simone/Leitner, Sigrid, 2016: Trotz Pflege kein Vereinbarkeitsproblem? Typische Arrangements und Ressourcen erwerbstätiger pflegender Söhne. Zeitschrift für Sozialreform. 62. Jg. Heft 1, 79-110. DOI: 10.1515/zsr-2016-0007.

- Auth, Diana/Windwehr, Jana, 2023: Care-Politik in der Ära Merkel: Familien- und Pflegepolitik zwischen Tradition und Transformation. Sozialer Fortschritt. 72. Jg. Heft 7-8, 611-629. DOI: 10.3790/sfo.72.7-8.557.
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024: Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur beruflichen Bildung. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2024> [03.03.2025].
- Backhaus, Nils/Nold, Johanna/Entgelmeier, Ines/Brenscheidt, Frank/Tisch, Anita, 2023: Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen. 2. vollständig überarb. Aufl. Dortmund.
- BMFSFJ, 2025: Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2024. Berlin. <https://www.bmfsfj.bund.de/bmfsfj/service/publikationen/kindertagesbetreuung-kompakt-269134> [21.08.2025].
- , 2024: Familienreport 2024. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/familienreport-2024-239470> [13.03.2025].
- , 2023: Väterreport 2023. Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeter-report-2023-230376> [13.03.2025].
- , 2021: Bundesrat stimmt zu: Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung ab 2026 beschlossen. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/rechtsanspruch-auf-ganztagsbetreuung-ab-2026-beschlossen-178826> [03.03.2025].
- , (Hrsg.), 2017: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drs. 18/12840. Berlin. <https://www.zweiter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/2.zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung.html> [03.03.2025].
- Bohmann, Sandra/Fiedler, Susann/Kasy, Max/Schupp, Jürgen/Schwerter, Frederik, 2025: Pilotprojekt Grundeinkommen: kein Rückzug vom Arbeitsmarkt, aber bessere mentale Gesundheit. DIW Wochenbericht 15, 221-229. https://www.diw.de/de/diw_01.c.945347.de/publikationen/wochenberichte/2025_15_1/pilotprojekt_grundeinkommen__kein_rueckzug_vom_arbeitsmarkt__aber_bessere_mentale_gesundheit.html [28.08.25] DOI: 10.18723/diw_wb:2025-15-1.
- Coote, Anna/Kasliwal, Pritika/Percy, Andrew, 2019: 'Universal Basic Services: Theory and Practice — A literature review', UCL Institute for Global Prosperity, working paper series. <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10080177/> [11.03.2025].
- DEVAP (Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Pflege e.V., 2024: DEVAP Umfrage bestätigt: Vier von fünf Trägern der Langzeitpflege müssen Angebote weiterhin einschränken. DEVAP-Pressemitteilung, 14.02. <https://www.devap.de/news/devap-pressemitteilung-devap-umfrage-bestaetigt-vier-von-fuenf-traegern-der-langzeitpflege-muessen-angebote-weiterhin-einschraenken/> [27.03.2025].
- Detje, Richard/Mayer-Ahuja, Nicole, 2023: Der Arbeit ein neues Maß geben. Anregungen aus dem Kampf um die 35-Stunden-Woche für aktuelle Zeit-Konflikte. WSI-Mitteilungen. 78. Jg. Heft 1, 14-21. DOI: 10.5771/0342-300X-2025-1-14.

- Entgelmeier, Ines/Nold, Johanna, 2025: Arbeitszeiten – Chancen und Herausforderungen für die Vereinbarkeit. Eine geschlechts- und elternspezifische Betrachtung. *WSI-Mitteilungen*. 78. Jg. Heft 1, 47-55. DOI: 10.5771/0342-300X-2025-1-47.
- Erdmann, Norbert/Dechmann, Eberhard, 2018: Das bedingungslose Grundeinkommen – ein Auslaufmodell? Finnland beendet sein Experiment. In: Butterwege, Christoph/Rinke, Kuno (Hrsg.): *Grundeinkommen kontrovers. Plädoyer für und gegen ein neues Sozialmodell*. Weinheim, Basel, 216-223.
- Fischer, Ute, 2018: Eine feministische Utopie? Grundeinkommen und Geschlechtergleichheit. In: Butterwege, Christoph/Rinke, Kuno (Hrsg.): *Grundeinkommen kontrovers. Plädoyer für und gegen ein neues Sozialmodell*. Weinheim, Basel, 93-112.
- Foundational Economy Collective, 2019: *Die Ökonomie des Alltagslebens. Für eine neue Infrastrukturpolitik*. Berlin.
- Fraser, Nancy, 1996: Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem. Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hrsg.): *Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität*. Frankfurt a. M., 469-493.
- Gornick, Janet C./Meyers, Marica K., 2008: Creating Gender Egalitarian Societies: An Agenda for Reform. *Politics & Society*. 36. Jg. Heft 3, 313-349. DOI: 10.1177/0032329208320562.
- Gough, Ian, 2019: Universal Basic Services: A Theoretical and Moral Framework. *The Political Quarterly*. Jg. 90 Heft 3, 534-542. DOI: 10.1111/1467-923X.12706.
- Handelsblatt, (2025): Merz und die CDU haben das falsche Feindbild gewählt. Ausgabe vom 20.06.2025. <https://www.handelsblatt.com/meinung/kolumnen/work-life-balance-merz-und-die-cdu-haben-das-falsche-feindbild-gewachlt/100135494.html> [25.07.2025].
- Henninger, Anette/von Wahl, Angelika, 2022: Gleichstellungspolitik in der Ära Merkel: Die vierte Regierung Merkel (2018–2021) zwischen Modernisierung und Corona-Krise. In: Zohnhöfer, Reimut/Engler, Fabian (Hrsg.): *Das Ende der Merkel-Jahre. Eine Bilanz der Regierung Merkel 2018–2021*. Wiesbaden, 325-352.
- IG Metall, 2023: Arbeitsmodell Vier-Tage-Woche. Fragen und Antworten zur Vier-Tage-Woche. <https://www.igmetall.de/tarif/faq-zur-vier-tage-woche> [06.03.2024].
- Institut Arbeit und Qualifikation, o. J.: Betreuungsquoten von Kindern unter 3 Jahren, 2008 2023. <https://www.sozialpolitik-aktuell.de/familie-datensammlung.html#kindergeld-und-kinderfreibeträge-kindunterhalt> [27.03.2025].
- Jänicke, Sophie C., 2023: „Bock auf gute Arbeit“ – Tarifliche Arbeitszeitpolitik in der IG Metall. *WSI-Mitteilungen*. 76. Jg. Heft 4, 317-320.
- Jürgens, Kerstin/Reinecke, Karsten, 1998: Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Wochen bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern. Berlin.
- Kangas, Olli/Ylikännö, Minna, 2023: Basic Income and the Status of Women in an Established Gender-Equal Welfare State: Results from the Finnish Basic Income

- Experiment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 20. Jg. Heft 3, 1733. DOI: 10.3390/ijerph20031733.
- Kosłowski, Alison/Duvander, Ann-Zofie, 2018: Basic Income: The Potential for Gendered Empowerment? *Social Inclusion*. 6. Jg. Heft 4, 8-15 (Special Issue: Gender Equality and Beyond: At the Crossroads of Neoliberalism, Anti-Gender Movements, “European” Values, and Normative Reiterations in the Nordic Model). DOI: 10.17645/si.v6i4.1487.
- Kümmerling, Angelika, 2023: Arbeitszeiten in der Krise – Kein Bock oder keine Zeit für mehr Arbeit? *WSI-Mitteilungen*. 76. Jg. Heft 4, 321-323. DOI: 10.5771/0342-300X-2023-4-321
- , 2018: Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten. Fortschritt auf der einen, Stagnation auf der anderen Seite. *IAQ-Report Nr. 8*. Düsseldorf. https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00047961 [16.01.2026]
- Kurz-Scherf, Ingrid, 1985: Chancen, Risiken und Tendenzen der neuen Arbeitszeitbestimmungen. In: Ferlemann, Erwin/Janßen, Hans/Hensche, Detlef (Hrsg.): *Existenz sichern, Arbeit ändern, Leben gestalten. Gewerkschaften im Kampf um Arbeitszeitverkürzung*. Hamburg, 94-142.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Breil, Gisela, 1987 (Hrsg.): *Wem gehört die Zeit – Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag*. Hamburg.
- Lauri, Triin/Pöder, Kaire/Ciccia, Rossella, 2020: Pathways to Gender Equality: A Configurational Analysis of Childcare Instruments and Outcomes in 21 European Countries. *Social Policy & Administration*. 54. Jg. Heft 5, 646-665. DOI: 10.1111/spol.12562.
- Lauri, Triin/Krebs, Bennet/Sonnenburg, Anja/Thobe, Ines, 2024: Personenbezogene, gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen: Begriffsklärung und Eingrenzung. In: Lehweiß-Litzmann, René (Hrsg.): *Fachkräfte für die Daseinsvorsorge: Heute hier, morgen weg?* Baden-Baden, 17-58.
- Lehweiß-Litzmann, René, 2024 (Hrsg.): *Fachkräfte für die Daseinsvorsorge: Heute hier, morgen weg?* Baden-Baden.
- Leitner, Sigrid, 2013: Varianten von Familialismus. Eine historisch vergleichende Analyse der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitiken in kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten. Berlin.
- , 2003: Varieties of Familialism: The Caring Function of the Family in Comparative perspective. *European Societies*. 5. Jg. Heft 4, 353-375. DOI: 10.1080/1461669032000127642.
- Lombardozi, Lorena, 2020: Gender Inequality, Social Reproduction and the Universal Basic Income. *The Political Quarterly*. 91. Jg. Heft 2, 317-323. DOI: 10.1111/1467-923X.12844.
- Lott, Yvonne/Windscheid, Eike, 2023: 4-Tage-Woche. Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten. *WSI Policy Brief Nr. 79*. Düsseldorf: WSI. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008610 [17.03.2025].

- MDR, 2023: Interview: Groß-Experiment startet in Deutschland Freitag ist Freitag: Wie wird die Vier-Tage-Woche Realität, Frau Backmann? <https://www.mdr.de/wissen/arbeitszeitmodell-vier-tage-woche-gross-experiment-in-deutschland-100.html> [06.03.2024].
- Mellies, Alexandra/Abendroth, Anja-Kristin/Bächmann, Ann-Christin/Ruf, Kevin, 2025: Die Qual der Wahl? Soziale Strukturierungen der tariflichen Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld. WSI-Mitteilungen. 78. Jg. Heft 1, 22-29. DOI: 10.5771/0342-300X-2025-1-22.
- Miller, Arnie/Yamamori, Toru/Zelleke, Almaz, 2019: The Gender Effects of a Basic Income. In: Torry, Malcolm (Hrsg.): The Palgrave International Handbook of Basic Income. Cham, 133-153.
- Moreno, Sara Susannah, 2024: Who Cares? A Thematic Literature Review Around the Themes of Care Work, Social Reproduction and Universal Basic Income. Dearth: Graduate Journal of Gender, Globalisation and Rights. 5, 28-45. DOI: 10.13025/29195.
- Precht, David Richard, 2018: Frei leben! Digitalisierung, Grundeinkommen und Menschenrecht. In: Butterwegge, Christoph/Rinke, Kuno (Hrsg.): Grundeinkommen kontrovers. Plädoyer für und gegen ein neues Sozialmodell: Weinheim, Basel, 32-49.
- Sachverständigenkommission (Sachverständigenkommission für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung), 2025: Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation. Gutachten für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vierter-gleichstellungsbericht-257374> [20.03.2025].
- Schneekloth, Ullrich/Geiss, Sabine/Pupeter, Monika/Rothgang, Heinz/Kalwitzki, Thomas/Müller, Rolf, 2017: Abschlussbericht. Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungsgesetzes (PNG) und des ersten Pflegestärkungsgesetzes (PSG I) im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit. München: TNS Infratest Sozialforschung.
- Seifert, Hartmut, 2019: Optionen als neues Gestaltungsprinzip der Arbeitszeitpolitik. WSI-Mitteilungen. 72. Jg. Heft 4, 306-308. DOI: 10.5771/0342-300X-2019-4-305.
- Social Prosperity Network, 2017: Social prosperity for the future: A proposal for Universal Basic Services. UCL: IGP. <https://www.ucl.ac.uk/bartlett/igp/publications/2022/feb/social-prosperity-future-proposal-universal-basic-services-2017> [11.03.2025].
- Statistisches Bundesamt, 2024a: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 43,8 % mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Pressemitteilung Nr. 073 vom 28. Februar 2024. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html (01.03.2024).
- , 2024b: Statistischer Bericht – Erhebung zur Zeitverwendung privater Haushalte – 2022. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/_inhalt.html#_9193jtku9 [01.03.2024].

- , 2024c: Pflegestatistik – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – 2023. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Publikationen/Downloads-Pflege/statistischer-bericht-pflege-deutschlanderergebnisse-5224001239005.html> [27.03.2025].
- , 2001 Pflegestatistik/Deutschlandergebnisse. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Wiesbaden. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DEHeft_mods_00022601 [27.03.2025].
- Straubhaar, Thomas, 2017: Radikal gerecht: Wie das bedingungslose Grundeinkommen den Sozialstaat revolutioniert. Hamburg.
- Süddeutsche Zeitung, 2025: Wirtschaftskrise: Arbeitgeberpräsident fordert längere Arbeitszeiten. Ausgabe vom 09.02.2025.
- , 2024a: 45 Firmen testen Vier-Tage-Woche. Ausgabe vom 05.02.2024.
- , 2024b: Bürgergeld senkt Anreiz zu arbeiten. Ausgabe vom 07.05.2024.
- Tagesschau, 2023: Fachkräftemangel. IW-Chef Hüther fordert längere Arbeitszeiten. Ausgabe vom 18.07.2023. <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/arbeitszeit-konjunktur-fachkraeftemangel-100.html#:~:text=Damit%20k%C3%B6nne%20man%20auch%20dem,er%20der%20%22Rheinischen%20Post%22> [25.03.2025].
- The New York Times, 2024: The Report Card on Guaranteed Income Is Still Incomplete. <https://www.nytimes.com/2024/08/30/business/economy/the-report-card-on-guaranteed-income-is-still-incomplete.html> [04.03.2025].
- Urban, Hans-Jürgen, 2025: Arbeit, Leben, Transformation. Arbeits- und Zeitpolitiken im transformativen Kapitalismus. WSI-Mitteilungen. 78. Jg. Heft 1, 68-72. DOI: 10.5771/0342-300X-2025-1-68.
- Vival, Eva/Rhodes, Elizabeth/Bartik, Alexander/Broockman, David/Krause, Patrick/Miller, Sarah, 2024: The Employment Effects of a Guaranteed Income: Experimental Evidence from Two U.S. States, Working Paper (revise and resubmit at the Quarterly Journal of Economics). <https://www.nber.org/papers/w32719> [06.03.2025].
- Wanger, Susanne/Weber, Enzo, 2023: Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit. IAB-Forschungsbericht. Nürnberg. <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=1507596> [17.03.2025].
- Werner, Götz, 2018: Einkommen für alle. Bedingungsloses Grundeinkommen – die Zeit ist reif, Köln.
- Winker, Gabriele, 2015: Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft. Bielefeld.

Judith Holland

Tarifliche Arbeitszeitpolitik in feministischer Perspektive

1. Einleitung

Die Arbeitszeit bildet im Erwerbsleben neben dem Entgelt den zentralen Gegenstand von Arbeitsverträgen abhängig Beschäftigter. Seit Beginn der Arbeiter*innenbewegung ist vor allem ihre Dauer, aber auch ihre Lage sowie Verteilung im Zeitverlauf umkämpft (Entgelmeier/Nold 2025; Lehdorff/Hermann 2017, 69). Als Interessenorganisationen mit dem Anspruch, alle Lohnabhängigen gegenüber dem Kapital zu vertreten, kommt Gewerkschaften das Verdienst zu, tarifpolitisch vor allem die Verkürzung der wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit schrittweise durchgesetzt zu haben.

Historisch sind Gewerkschaften jedoch androzentrische Organisationen, die ihre Mitglieder vor allem im industriellen Sektor organisiert und entsprechend ihre Interessenpolitik an männlichen Normen von Erwerbsarbeit ausgerichtet haben. Als relativ stabile und sozial abgesicherte Erwerbstätigkeit in Vollzeit war das sogenannte Normalarbeitsverhältnis (Bosch 2017) gesamtgesellschaftlich, rechtlich und auch tariflich lange Zeit prägend, obwohl es quantitativ nie die vorherrschende Arbeitsform war. Aufgrund der ungleichen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung tragen Frauen die Hauptlast der unbezahlten *Care*-Arbeit und sind auf dem Arbeitsmarkt vor allem in Teilzeit und/oder im prekären Dienstleistungsbereich beschäftigt. Die Abweichung weiblicher Lebens- und Arbeitsverhältnisse von einer vermeintlichen Norm ist damit verbunden, dass Frauen in Gewerkschaften unterrepräsentiert sind, sowohl innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen als auch in der gewerkschaftlichen Tarifpolitik.

Auch die Sozialwissenschaften konzentrieren sich bei der Erforschung von Arbeitszeit auf die Erwerbssphäre. Es ist allerdings bemerkenswert, dass die Arbeitszeit im Lexikon der Arbeits- und Industriosozilogie definiert ist als die „Zeit, die der Schaffung von Voraussetzungen für die Reproduktion der Lebensbedingungen einschließlich der Reproduktion der Arbeitskraft eines Menschen gewidmet wird.“ (Lehdorff/Hermann 2017, 67). Mittlerweile scheinen dort feministische Kritik sowie Erkenntnisse der *Gender Studies* Eingang gefunden zu

haben, nicht nur bezahlte, sondern auch unbezahlte und damit häufig unsichtbare Haus- und Familienarbeit als Arbeit zu fassen. Auch die jüngeren Tarifabschlüsse der Gewerkschaften zur Arbeitszeit mit Wahloptionen zwischen Entgelterhöhung oder Arbeitszeitreduktion erscheinen als gleichstellungspolitischer Fortschritt, weil sie mehr Selbstbestimmung und zugleich eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben für alle Geschlechter versprechen.

Kann die aktuelle tarifliche Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften daher als „feministisch“ bezeichnet werden? „Wesentlich für den feministischen Blickwinkel auf Zeitpolitik ist [...] vor allem die *unbezahlte* Care-Arbeit“ (Glaeser 2022, 69, Hervorhebung durch Verfasserin). Auch wenn Tarifpolitik auf die Regulierung bezahlter Erwerbsarbeit beschränkt ist, können von ihr Impulse ausgehen, die Gleichheit der Geschlechter zu fördern und Arbeitszeit entsprechend zwischen den Geschlechtern (ökonomisch) umzuverteilen (Fraser 2003). Im Sinne eines intersektional verstandenen Feminismus muss es außerdem immer auch um die Dimensionen „Klasse“ und „Migrationsgeschichte“ gehen, damit prekär beschäftigte Frauen nicht übersehen werden. Im vorliegenden Beitrag gehe ich davon aus, dass, angesichts der ungleichen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, sowohl bei der unbezahlten *Care*-Arbeit als auch auf dem Arbeitsmarkt gewerkschaftliche Tarifpolitik dann als feministisch gelten kann, wenn sie das ungleiche Geschlechterverhältnis systematisch berücksichtigt und dazu beiträgt, dass Frauen mehr bezahlte und Männer mehr unbezahlte Arbeitszeit übernehmen.¹ Außerdem sollten durch Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung selbstbestimmte, Lebenslauf-orientierte Arbeitszeiten ermöglicht werden, die an individuelle Bedürfnisse und Erfordernisse angepasst werden können, wie es bereits im Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung formuliert wurde (BMFSFJ 2013).

Um die Frage zu beantworten, ob und wenn ja, welche geschlechteregalierenden Effekte den aktuellen Tarifabschlüssen zur Arbeitszeit beigemessen werden können, gehe ich zunächst auf die Gewerkschaften selbst unter Berücksichtigung des aktuellen Forschungsstands ein: Wie sind Frauen in der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft repräsentiert? Welchen Stellenwert nimmt die gewerkschaftliche Frauen- und Gleichstellungspolitik ein, sowohl innerhalb der Organisationen als auch in der Tarifpolitik, und inwiefern haben sich Gewerkschaften und

1 Dabei muss betont werden, dass Tarifpolitik als institutionalisierte Aushandlung zwischen Arbeit und Kapital ein systemintegraler Bestandteil des Kapitalismus ist. Insofern kann Tarifpolitik von vornherein nicht Nancy Frasers Konzeption von Umverteilung in einem „transformativen“ (ebd., 22f.) Sinn entsprechen.

ihre Tarifpolitik für feministische Forderungen geöffnet (2.1)? Im Anschluss werden in Anlehnung an Nancy Fraser (2000) die beiden historischen Phasen des industriellen (2.2) und des postindustriellen Kapitalismus (2.3) einander gegenübergestellt, um die jeweiligen tariflichen Arbeitszeitpolitiken der Gewerkschaften zu kontrastieren. Im Fazit (3.) wird die einleitende Frage aufgegriffen, wie sich aktuelle Tarifabschlüsse zur Arbeitszeit in der feministischen Betrachtung einordnen lassen.

Die empirische Grundlage des Beitrags bilden Literaturrecherchen sowie fünf Expert*inneninterviews, die Ingrid Artus und ich im Rahmen einer Kurzstudie zu „Feministische Perspektiven auf gewerkschaftliche Tarifpolitik“ mit Gewerkschaftssekretärinnen von Verdi, IG Metall und DGB sowie mit einschlägig befassten Wissenschaftler*innen geführt haben (Artus/Holland, im Erscheinen).²

2. Tarifliche Arbeitszeitpolitik in feministischer Perspektive

Als Rahmen für die historische Entwicklung der tariflichen Arbeitszeitpolitik in feministischer Perspektive zeichne ich zunächst in groben Zügen nach, wie die gewerkschaftliche Frauen- und Gleichstellungspolitik organisationsintern an Einfluss gewonnen hat. Während der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen vor allem in Teilzeit nach dem Zweiten Weltkrieg blieb diese als Form der individuellen Arbeitszeitverkürzung tarifpolitisch unreguliert. Erst in jüngerer Zeit finden auch frauen- und gleichstellungspolitische Forderungen in einer sich ausdifferenzierenden tariflichen Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften zunehmend Berücksichtigung.

2.1 Die Repräsentation von Frauen in und durch Gewerkschaften

Im Gegensatz zu anderen sozialstrukturellen Merkmalen ist die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Gewerkschaftsmitglieder im Zeitverlauf vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB 2024) für alle Mitgliedsgewerkschaften ausführlich dokumentiert: Seit der Gründung des DGB ist der Anteil der Frauen an allen Gewerkschaftsmitgliedern fast kontinuierlich gestiegen, von 17,1 (1951) auf aktuell 34,3 % (2024). Lediglich in den vom bürgerlichen Familienideal stark geprägten 1960er-Jahren sank die Anzahl der weiblichen Gewerkschaftsmitglie-

2 Die Studie ist Teil des Kooperationsprojekts „Tarifbindung stärken“ zwischen dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen.

der auf unter eine Million. Im Freien Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB) in der DDR fiel der Anteil der meist in Vollzeit erwerbstätigen Frauen innerhalb der Mitgliedschaft stets höher aus und übertraf den der Männer sogar mit 52,1 % im Jahr 1985 (Dowe et al. 2009). Nach der Wende erreichte der Frauenanteil im DGB durch die Übernahme der ostdeutschen Mitglieder mit 33 % (1991) ein historisches Hoch, sank daraufhin aufgrund der Massenentlassungen in der Transformationskrise wieder und steigt seitdem langsam, aber stetig, bei insgesamt rückläufigen Mitgliederzahlen.

Im Vergleich zu ihrer Erwerbstätigkeit blieben Frauen in der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft jedoch stets unterrepräsentiert. Dies hat verschiedene Gründe: Zunächst sind die meisten Frauen im Dienstleistungsbereich beschäftigt und damit jenseits der Orte traditioneller gewerkschaftlicher Stärke vor allem im industriellen Sektor. Damit verbunden ist eine historisch gewachsene vergeschlechtlichte Organisationskultur, die eine egalitäre Teilhabe von Frauen erschwert – so sorgte auch in Gewerkschaften eine „gläserne Decke“ lange Zeit dafür, dass Frauen in Führungspositionen und entscheidenden Gremien, wie Tarifkommissionen, unzureichend vertreten waren und teilweise immer noch sind. Die ausgeprägte Präsenzkultur und familienunfreundliche Termingestaltung erschweren gewerkschaftliches Engagement insbesondere für Mütter. Und schließlich schlägt sich die mangelhafte Präsenz von Frauen auch in der Repräsentation ihrer Interessen nieder, so dass es für viele Frauen unattraktiv war/ist, einer Gewerkschaft beizutreten. Da die deutschen Einheitsgewerkschaften ihre Mitglieder entlang von Branchengrenzen organisieren, gibt es dabei große Unterschiede zwischen den einzelnen Gewerkschaften. Den höchsten Frauenanteil weist die GEW auf, wobei zahlenmäßig Verdi die meisten weiblichen Mitglieder hat. In allen anderen Mitgliedsgewerkschaften fällt der Frauenanteil im Vergleich zum DGB unterdurchschnittlich aus, wobei die IG Metall mit rund 18 % die „männlichste“ Gewerkschaft ist (z. B. Artus/Holland, im Erscheinen; Hassel/Schroeder 2021; Schroeder 2018; WSI-GenderDatenPortal 2025).

Neben der Zusammensetzung der Gewerkschaftsmitgliedschaft zeigt sich die weibliche Unterrepräsentanz auch beim gewerkschaftlichen (Netto-)Organisationsgrad, also dem Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an allen Beschäftigten. Dieser bewegte sich in Westdeutschland in den 1970/80er-Jahren zwischen 32 und 35 %, stieg durch die Übernahme gerade auch ostdeutscher weiblicher Gewerkschaftsmitglieder auf 36 % im Jahr 1991 und brach dann regelrecht ein auf 16,6 % (2018; neuere Daten liegen nicht vor). Parallel dazu war der Organisationsgrad unter den weiblichen Beschäftigten stets geringer (zwischen 15 und 21 % in den 1970/80er-Jahren; 27,8 % im Jahr 1991). Er ist ebenfalls gesunken,

allerdings weniger stark, so dass er sich mit 13,4 % (2018) dem allgemeinen Organisationsgrad angenähert hat (Visser 2023) und der Abstand zwischen weiblichem und männlichem Organisationsgrad von 19,3 Prozentpunkten (1980) auf 6,9 Prozentpunkte (2021) zurückgegangen ist (Schnabel 2025, 36).

Nicht nur die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder, sondern auch die Tarifbindung der Beschäftigten ist zurückgegangen, von rund 85 % in den 1970/80er-Jahren (Visser 2023) auf aktuell 49 % (HBS 2025). So hat die Reichweite der Tarifbindung abgenommen, aber auch ihre Form hat sich verändert: Die Anzahl der Haustarifverträge ist gestiegen, und zugleich enthalten immer mehr Flächen-tarifverträge tarifpolitische Differenzierungen in Form von Öffnungsklauseln o.Ä. (Schulten 2021). Dabei ist der tarifliche Deckungsgrad für weibliche und männliche Beschäftigte gleich hoch bzw. sind sie gleichermaßen von der Tariferosion betroffen (Lübker/Schulten 2024, 10). Allerdings weisen zahlreiche Studien nach, dass insbesondere Frauen von der Tarifbindung profitieren, v.a. was das Entgelt betrifft (z. B. Bispinck/Amlinger 2015; Grimm et al. 2016; IAB 2025; Klenner/Lillemeier 2017).

Wie aus Studien an der Schnittstelle von *Industrial Relations* Forschung und *Gender Studies* hervorgeht, wurden Frauen historisch zunächst als Personen-gruppe in die Gewerkschaften integriert.³ Solche Strukturen für eine zielgrup-penspezifische Ansprache und Mitgliederwerbung existierten zum Teil bereits in den sogenannten freien (sozialistischen) Gewerkschaften als Arbeiterinnen-sekretariate vor dem Zweiten Weltkrieg (Losseff-Tillmanns 1978). Ausgehend vom DGB, in dem sich der Bundesfrauenausschuss bereits im Jahr 1951 neu konstituierte (Plogstedt 2013, 2015), professionalisierten sich die ehrenamtlichen Frauengremien, wie die Frauenräte bei Verdi oder die Frauenausschüsse der IG Metall, unter der Betreuung von hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungs-sekretärinnen. Auf den unterschiedlichen lokalen sowie bei Verdi auch fachlichen Ebenen findet die frauen- und gleichstellungspolitische Willensbildung sowie die Frauenbildungsarbeit statt (z. B. Blaschke 2008; Schambach-Hardtke 2005). Ihr Einfluss auf die Tarifpolitik als gewerkschaftliche Kernaufgabe blieb dabei stets begrenzt.

3 Als Personengruppen werden beispielsweise auch Jugendlichen, Rentner*innen, Angestellten, Erwerbslosen oder mittlerweile auch Migrant*innen in gewerkschaftlichen Organisationssatzungen ein Minderheitenstatus mit besonderen Rechten zugewiesen. Nur bei Verdi stellt die Frauen- und Gleichstellungspolitik im Gegensatz dazu satzungsgemäß eine Art Querschnittsaufgabe dar (Verdi 2023).

In der Folge der Institutionalisierung der Zweiten Frauenbewegung in Politik, Gesellschaft und Wissenschaft und vor allem getrieben von der europäischen Ebene gewann das Konzept des *Gender Mainstreaming* auch in Gewerkschaften an Einfluss. Es zielt darauf ab, dass die Geschlechterdimension bei allen organisationalen Prozessen und Entscheidungen berücksichtigt wird. Durch die Quotierung von Gremien und Führungspositionen sollte die organisationsinterne Marginalisierung der Frauen- und Gleichstellungspolitik überwunden werden (z. B. Bilden et al. 1994; Blaschke 2015; Kirsch/Blaschke 2014; Tondorf 2001; Tondorf et al. 2004; für die IG Metall: z. B. Banos 2017; Becker/Niemann 2014; Schreyer 2020; für Verdi: z. B. Ideler 2017; für die IG BAU: Honsberg 2001). Eine starke Form der Frauenmindestquote, die allein die Präsenz von Frauen schützt, ist beispielweise in den Satzungen von Verdi (2023, 16) und der IG Metall (2024, 26) verankert. Bei Verdi gilt die Frauenquote auch für Tarifkommissionen, wobei es aufgrund der vorherrschenden Organisationskultur (z. B. familienunfreundliche Termine, fehlende Kinderbetreuung) generell schwierig ist, Frauen für die Tarifarbeit zu gewinnen. Die Abteilungen für Frauen- und Gleichstellungspolitik versuchen dies durch *Monitoring* sowie Weiterbildungs- und Sensibilisierungsangebote zu ändern (Interview Exp.2).

Ausgehend vom anglo-amerikanischen Raum (z. B. Acker 1989; Dickens 2000; England 1992; Lissenburgh 1995; Pillinger/Wintour 2018) erfährt die Integration von Gleichstellungsaspekten in Tarifverhandlungen als *Gender Equality Bargaining* mittlerweile auch hierzulande verstärkt wissenschaftliche Aufmerksamkeit (z. B. Artus/Holland 2022; Gärtner et al. 2015; Jochmann-Döll 2024; Stefaniak et al. 2002; Stiegler 1996; Ranftl 2016). Bereits in den 1980/90er-Jahren erschienen Pionierarbeiten zur tarifpolitischen Aufwertung feminisierter Tätigkeiten sowie einer gendersensiblen Arbeitszeitpolitik (Frerichs et al. 1989; Gumpert et al. 2016; Kurz-Scherf 1986; Kurz-Scherf/Breil 1987; Winter 1994; Winter/Krell 1997). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welchen Stellenwert die Gleichstellung in den Arbeitszeitpolitiken der Gewerkschaften jeweils einnahm bzw. einnimmt.

2.2 Weibliche Teilzeitbeschäftigung jenseits gewerkschaftlicher Tarifpolitik

In der noch stark industriell geprägten Zeit der sogenannten „Wirtschaftswunder-Jahre“ stieg die Frauenerwerbstätigkeit in Westdeutschland insbesondere durch die Integration verheirateter Frauen und Mütter in den Arbeitsmarkt in Teilzeit (Willms 1983). In der bürgerlich geprägten Geschlechterordnung, die politisch u. a. durch das sogenannte „Ehegattensplitting“ (1958), die kostenlose

Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung und die Witwenrente abgesichert wurde, galt es gemäß dem „männlichen Alleinverdiener-Modell“ dem Mann, ein sogenanntes „Familieneinkommen“ zu sichern – weibliche Erwerbstätigkeit wurde als sogenannter „Zuverdienst“ angesehen. Dies förderte die Abhängigkeit vieler Frauen von ihren Ehemännern, wobei die Frauen zugleich die Verantwortung für die unbezahlte Haus- und Familienarbeit trugen.

Diese Geschlechterungleichheit wurde auch durch die Tarifpolitik der Gewerkschaften verfestigt, die bei ihrem Arbeitsbegriff bis in die 2000er-Jahre hinein vor allem vom männlichen Alleinverdiener-Modell ausgingen (Glaeser 2022). Dies spiegelt sich beispielsweise in dem Slogan „Samstags gehört Vati mir“ wider, unter dem die Gewerkschaften die Kampagne zur Durchsetzung der 40-Stunden-Woche in den 1950/60er-Jahren führten (Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 1987; Kurz-Scherf/Breil 1987; Steinrück/Zimpelmann 2024). Als Abweichung von dem als solchen verstandenen Normalarbeitsverhältnis wurde Teilzeit tarifpolitisch diskriminiert, unter anderem, „weil die Gewerkschaften es lange geschafft haben, Mehrarbeit als Überschreitung der Normalarbeitszeit zu definieren, so dass Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich keine Mehrarbeit leisten konnten.“ (Interview Exp.3)⁴ Dahinter steckte die nicht ganz unbegründete Sorge, dass Teilzeit sozial- und arbeitsrechtlich nicht abgesichert ist, zur Arbeitsverdichtung führt und als Form der individuellen Arbeitszeitverkürzung dem gewerkschaftlichen Einfluss entzogen auf der betrieblichen Ebene verhandelt wird (ebd.; Kurz-Scherf 1984, 1987; Plogstedt 2013, 137f.). Gleichzeitig missachteten die Gewerkschaften aber dadurch weibliche Lebens- und Arbeitsrealitäten sowie damit verbundene Interessen.

Obwohl die individuelle Verkürzung der Arbeitszeit sowie Formen der Arbeitszeitflexibilisierung (z. B. Gleitzeit, Arbeitszeitkonten) durchaus im Interesse vieler Beschäftigter liegen, galt die Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten den Gewerkschaften lange v.a. als Unternehmerstrategie. Die kollektive Arbeitszeitverkürzung wird innerhalb der Gewerkschaften hingegen schon lange im Rahmen der

4 Solche oder ähnliche tarifliche Regelungen wurden teilweise bis heute in Manteltarifverträgen konserviert, wobei das Bundesarbeitsgericht (BAG) sie mittlerweile auf der Grundlage von Vorgaben des EuGH, des AGG und des Diskriminierungsverbots im Teilzeit- und Befristungsgesetz für unwirksam erklärt (Bundesarbeitsgericht 2024). Die Gewerkschaften sehen die Verantwortung auf der Arbeitgeberseite, so dass es auch heute noch zur Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei Tarifabschlüssen kommt. Verdi konnte bspw. im Öffentlichen Dienst nicht durchsetzen, dass die Inflationsausgleichsprämie für Voll- und Teilzeitbeschäftigte in gleichem Umfang gezahlt wird (Interview Exp.2).

„Trias von Beschäftigungssicherung, Humanisierung und Emanzipation“ (Detje/Mayer-Ahuja 2025, 15) diskutiert. Im Rahmen des Streiks von 1984 forderten IG Metall und IG Druck und Papier die 35-Stunden-Woche in der Metall-, Elektro- und Druckindustrie bei vollem Lohnausgleich.⁵ Im Ergebnis des hart geführten Arbeitskamps wurde die Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden verringert, so dass der IG Metall der Einstieg in die stufenweise Einführung der 35-Stunden-Woche gelang. Als Zugeständnis an die Kapitaleseite enthielt der Tarifabschluss allerdings eine sogenannte „Flexi-Komponente“, so dass die Umsetzung der Arbeitsverkürzung im Detail in den Betrieben ausgehandelt werden musste (Andresen et al. 2025; Bahn Müller 1985; Birke 2007; Bosch et al. 1988; Kurz-Scherf 1984).

Von der letztlich im Jahr 1994 erreichten Umsetzung der 35-Stunden-Woche in der Metallindustrie profitieren v.a. männliche Stammbeschaften. Dennoch gilt sie auch für viele IG Metall-Frauen heute noch als „Meilenstein“ (Interview Exp.5). Sie nahmen unter dem Slogan „Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen“ eine wichtige Rolle im Arbeitskampf ein, der auch ihre Position innerhalb der Organisation stärkte. So ließen sich einige von ihnen erstmals als Kandidatinnen für den Betriebsrat oder den Vertrauenskörper aufstellen und entwickelten eigene Forderungen: Ihnen ging es vor allem um die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit (Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 1987; Kurz-Scherf 2019; Scharf 2024). Im Gegensatz zur konservativ geprägten DGB-Frauenpolitik, die bis 1990 von CDU-Frauen angeführt wurde (Plogstedt 2013, 66) und v.a. im Arbeitsschutz eine ihrer Kernaufgaben sah (ebd., 41f.), wurde auch in den Frauengruppen anderer Einzelgewerkschaften eine radikale Arbeitszeitverkürzung gefordert. Als feministischer Impuls für gewerkschaftliche Tarifarbeit sollte der Sechsstunden-(Erwerbsarbeits-)Tag für alle Geschlechter die geschlechtsegalitäre Aufteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit ermöglichen (Kurz-Scherf/Breil 1987).

2.3 Aktuelle Tarifabschlüsse zur Arbeitszeit

Die Erwerbstätigkeit der Frauen ist weiter gestiegen, was sich allerdings nicht in ihrem geleisteten Arbeitsvolumen widerspiegelt (z. B. Wanger 2020), denn immer noch müssen „viele Frauen, aber nur wenige Männer, sowohl Erwerbsarbeit als auch unbezahlte Betreuungsarbeit leisten“ (Fraser 2000, 202). Dies kommt in

5 Dies kann auch als Ausdruck der organisatorischen Stärke der Gewerkschaften in dieser Zeit gewertet werden, denn traditionell erwiesen sich Belegschaften eher für Entgeltsteigerung als für Arbeitsreduzierung mobilisierbar.

einer sowohl historisch als auch im internationalen Vergleich hohen weiblichen Teilzeitquote von 49,9 % (2023) zum Ausdruck. Auch immer mehr Männer sind in Teilzeit beschäftigt (13,3 %), der geschlechtsspezifische Unterschied ist jedoch groß (Destatis 2024a). Dabei ist mehr als die Hälfte aller Mütter in Teilzeit erwerbstätig im Vergleich zu rund einem Drittel bei Frauen ohne Kind (Entgelmeier/Nold 2025, 49). Trotz leicht rückläufiger Tendenz betrug der *Gender Time Gap*, der Unterschied zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von Frauen und Männern, im Jahr 2023 5,8 Stunden. Wird Elternschaft berücksichtigt, fällt der Abstand mit neun Stunden noch größer aus. Während Mutterschaft dazu führt, dass Frauen ihre Erwerbsarbeitszeit verringern, bedeutet Vaterschaft umgekehrt oft, dass Männer ihre Erwerbsarbeitszeit sogar erhöhen, obwohl immer mehr von ihnen den Wunsch äußern, mehr Zeit mit ihrer Familie zu verbringen (ebd.). Der *Gender Care Gap* liegt im Jahr 2022 bei durchschnittlich neun Stunden und Frauen wenden für Haus- sowie Betreuungs- und Pflegearbeit fast doppelt so viel Zeit auf wie Männer (Destatis 2024b; Lott 2024).

Die gewerkschaftliche Frauen- und Gleichstellungspolitik blieb bei ihren Forderungen lange an einem komplementären Geschlechterverhältnis orientiert, so dass Vereinbarkeit vor allem als „Frauenthema“ behandelt wurde (Holland 2019, 2020). Wie unter 2.1 gezeigt wurde, gewinnt sie jedoch an Einfluss in den Gesamtorganisationen sowohl des DGB als auch seiner Mitgliedsgewerkschaften und kommt in der Tarifpolitik an. Zum einen werden Gleichstellungs- und teilweise auch Diversitätsthemen in den nunmehr weiblicher geprägten Vorständen der Einzelgewerkschaften sowie des DGB eine höhere Relevanz zugesprochen und *top down* durch Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gefördert (Interview Exp.2;4;5). Zum anderen ergeben Mitglieder- und Beschäftigtenbefragungen, die im Sinne einer stärkeren Beteiligungsorientierung beispielsweise bei der IG Metall (Schaumburg/Smolenski 2019) immer systematischer durchgeführt werden, den wachsenden Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung.⁶ Wie bei der Arbeitszeitverkürzung wurden die ersten Tarifverträge mit einer Wahloption zwischen Arbeitszeitreduktion und tariflicher Entgeltprämie in männlich domi-

6 Laut der Auswertung der BAuA-Arbeitszeitbefragung lag die gewünschte Wochenarbeitszeit im Jahr 2023 bei durchschnittlich 34,4 Stunden (Entgelmeier/Nold 2025, 51). Laut einer Befragung der Hans-Böckler-Stiftung wollen drei Viertel der Befragten eine kürzere Erwerbsarbeitszeit, aber nur bei vollem Lohnausgleich (Lott/Windscheid 2023). Eine Befragung des Instituts für Sozialökonomie der Universität Duisburg-Essen ergab, dass der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten bei Männern sowie bei Besserverdienenden durchschnittlich stärker ausgeprägt ist als bei Frauen sowie bei Geringverdienenden (Behringer et al. 2025).

nierten Organisationsbereichen abgeschlossen. „Weniger Arbeitszeit bei vollem Lohn ist eine traditionelle Gewerkschaftsforderung. Tarifpolitisches Neuland war es hingegen, eine Wahlmöglichkeit zwischen mehr Lohn und weniger Arbeitszeit auszuhandeln“ (Jochmann-Döll 2024, 57).

Angesichts des demografischen Wandels vereinbarte die IG BCE in der chemischen Industrie bereits im Jahr 2008 den Tarifvertrag „Lebens-Arbeitszeit und Demografie“. Mit dem Modell RV 80 können die Betriebsparteien freiwillige Betriebsvereinbarungen abschließen, um die Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter auf 80 % zu reduzieren und so Arbeitszeit lebensphasenorientiert zu gestalten (Bispinck 2012). Dem Wahlmodell der EVG (2016/2018) ging ebenfalls eine Beschäftigtenbefragung voraus, die den Wunsch nach mehr Freizeit ergab. Auch um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, können Beschäftigte der Deutschen Bahn seit 2021 jährlich zwischen Arbeitszeitverkürzung, Urlaubstagen oder Entgeltsteigerung wählen (Jochmann-Döll 2024, 58).

Mit dem Tarifabschluss der IG Metall zum tariflichen Zusatzgeld (T-ZUG; 2018) wurde Personen mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen sowie Schichtarbeitenden die Möglichkeit eingeräumt, statt eines tariflichen Zusatzgelds an bis zu acht zusätzlichen Tagen frei zu nehmen. Außerdem haben Mitglieder der IG Metall im Rahmen der sogenannten „verkürzten Vollzeit“ das Recht, für einen begrenzten Zeitraum ihre Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden pro Woche (allerdings ohne Lohnausgleich) zu reduzieren (Boguslawski/Zitzelsberger 2019; Detje/Mayer-Ahuja 2025; Zitzelsberger 2018). Die Kritik, dass Teilzeitbeschäftigte nicht vom Tarifabschluss profitierten, wurde in der IG Metall wahrgenommen und auf dem Gewerkschaftstag sowie in Tarifkommissionen diskutiert (Interview Exp.5). Mit dem Tarifabschluss von 2024 haben nun auch Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch auf die freien Tage. Damit könne der Tarifabschluss als gelungenes Beispiel dafür angesehen werden, gleichstellungspolitische Forderungen nach mehr selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung in die Tarifpolitik aufzunehmen und umzusetzen – mit Signalwirkung für „eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in Paarbeziehungen“ (ebd.). Inwiefern sich das T-ZUG-Modell tatsächlich geschlechteregalisierend auswirkt, bleibt abzuwarten. Auswertungen zur Inanspruchnahme der Geld-Zeit-Option nach Geschlecht fehlen bisher. Gemäß eigenen Angaben der IG Metall waren es im Jahr 2020 vor allem die Schichtarbeitenden, die die acht freien Tage wählten – nur etwas mehr als ein Viertel der Anträge auf mehr freie Zeit wurden wegen Kinderbetreuung und Pflege gestellt (IG Metall 2020).

Angesichts der aktuellen Transformation auf Wasserstoff in der Stahlindustrie forderte die IG Metall in der Tarifrunde 2023, die Beschäftigung auch durch die Einführung einer Vier-Tage-Woche bzw. einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung

von wöchentlich 35 auf 32 Stunden zu sichern. Die Befragung der Beschäftigten habe das zunehmende Bedürfnis nach Arbeitszeitreduzierung ergeben und aufgrund entsprechender Schichtmodelle sei diese in der Stahlindustrie leichter durchzusetzen als im Metall- und Elektrobereich (Interview Exp.5). Im Ergebnis besteht nun die Möglichkeit, die individuelle Arbeitszeit auf bis zu 32 Stunden zu reduzieren, wenn Betriebsrat und Management sich darauf einigen (Detje/Mayer-Ahuja 2025). Aus Sicht der IG Metall stellt dies einen schrittweisen Weg zur Vier-Tage-Woche⁷ in der Stahlindustrie dar (Interview Exp.5). Ebenfalls vor allem aus dem Motiv der Beschäftigungssicherung heraus wurde beim Automobilzulieferer Schaeffler in Herzogenaurach bereits die Vier-Tage-Woche im Rahmen eines Haustarifvertrags (nur für Angestellte) eingeführt (Detje/Mayer-Ahuja 2025), wobei Beschäftigte jedoch Entgelteinbußen und Mehrbelastung beklagen.

Im weiblich geprägten Dienstleistungsbereich ist es nicht die Arbeitszeitverkürzung, die an oberster Stelle steht. Viele Frauen, gerade Mütter, die (unfreiwillig) in Teilzeit oder Minijobs beschäftigt sind, wollen lieber länger arbeiten (Entgelmeier/Nold 2025). So ging es in den Tarifverhandlungen beispielsweise im Sozial- und Erziehungsdienst oder im Gesundheitsbereich nicht nur um die Einführung zusätzlicher Regenerationstage, teilweise auch als Wahlmodell zwischen freien Tagen oder mehr Entgelt, sondern immer auch um Entlastung. Da Teilzeitarbeit oft mit Arbeitsverdichtung einhergeht, die nur mit Hilfe von (teilweise unbezahlten) Überstunden bewältigt werden kann, ist gerade für in *Care*-Berufen oder im Einzelhandel beschäftigte Frauen die Entlastung und Entzerrung des Arbeitsalltags wichtig. Die entsprechende tarifliche Erhöhung von Personalbemessungsgrenzen ist allerdings hart umkämpft und wird bisher vor allem an Uni-Kliniken umgesetzt – der Berliner Kita-Streik wurde zunächst gerichtlich gestoppt (Kunkel 2024a, 2024b).

3. Fazit: Neue Wege in der tariflichen Arbeitszeitpolitik als gleichstellungspolitischer Erfolg?

Die Frage der Arbeitszeit gewinnt in aktuellen Tarifauseinandersetzungen (wieder) an Relevanz. Einige Gewerkschaften konnten gegenüber der Unternehmersei-

7 Wie unter 2.2 angesprochen, ist die Vier-Tage-Woche in feministischer Sicht nicht unumstritten, da eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit zur Verdichtung und/oder Erhöhung der Arbeitszeit pro Tag führen kann. Um die Doppelbelastung von Haus-/Familienarbeit sowie Erwerbsarbeit zu bewältigen und mehr Selbstbestimmung im Alltag zu ermöglichen, wäre vielmehr eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit nötig.

te tarifliche Modelle durchsetzen, die mit einer flexiblen Gestaltung verschiedener Arbeitszeitmodelle zur Beschäftigungssicherung, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und teilweise auch zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen. Dass sich dies in einem politischen Klima, in dem u. a. die Erhöhung der Tagesarbeitszeit von zehn auf zwölf Stunden auf der Grundlage einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit (Sutterer-Kipping/Brandt 2025) oder auch ein Karenztag im Krankheitsfall gefordert werden, nachteilig für die Beschäftigten auswirken kann, zeigt der jüngste Tarifabschluss von Verdi zum TVöD: Mit der dort vereinbarten Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit auf 42 Stunden zu erhöhen, gerät die historische Errungenschaft des Achtstundentags weiter unter Druck. Außerdem sind mit den Beschäftigten in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen gerade viele Frauen von der Wahloption zwischen Jahressonderzahlung oder drei freien Tagen ausgenommen (Kögel 2025).

Es bleibt also fraglich, ob es als ein Zeichen der Schwäche der Gewerkschaften in der aktuellen Transformationskrise zu werten ist, dass sie in Zeiten rückläufiger Mitgliederzahlen und sinkendem Organisationsgrad ihren Widerstand gegen die Ausdifferenzierung und Flexibilisierung der tariflichen Arbeitszeit letztlich aufgegeben haben. Seit den 1980er-Jahren nimmt die Tarifbindung ab und immer mehr Tarifverträge werden flexibilisiert. Für die Arbeitszeit kann das bedeuten, dass sie nur dann flexibel gestaltet werden kann, wenn dem keine betrieblichen Belange entgegenstehen, oder dass in Haustarifverträgen längere Arbeitszeiten als in Branchentarifverträgen vereinbart werden (Interview Exp.3; Jänicke et al. 2008). Da es bei der Anwendung von Tarifverträgen auch zu Geschlechterdiskriminierung kommen kann (Ranftl 2016, 94), braucht es in gendersensibler Hinsicht kompetente Betriebsräte (Lott 2020), beispielsweise, um gegen die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in bestehenden Tarifverträgen vorzugehen oder um die Wahlmöglichkeit freier Tage betrieblich durchzusetzen.

Mit den Wahlmodellen zwischen Entgelterhöhung und Arbeitszeitreduzierung können die Tarifabschlüsse sicherlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Problematisch ist allerdings, dass solche Tarifabschlüsse oft nur in gewerkschaftlich gut organisierten und damit männlich dominierten Erwerbsbereichen umsetzbar erscheinen. Dort ist die „Verbetrieblichung der Arbeitszeitpolitik“ (Detje/Mayer-Ahuja 2025, 16) aufgrund des hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrads in der Belegschaft sowie einer fest institutionalisierten betrieblichen Mitbestimmung weniger ein Problem als in Branchen, in denen dies nicht gegeben ist, insbesondere im prekären und zugleich weiblich geprägten Dienstleistungsbereich. Flexible Arbeitszeitgestaltung kann dort eher Entgrenzung denn Vereinbarkeit bedeuten. „Frauen haben aber nicht nur selte-

ner Flexibilität in ihrer Arbeitszeit als Männer, sie können diese auch weniger als Ressource für eine Vereinbarkeit einsetzen“ (Entgelmeier/Nold 2025, 54). Ähnlich wie bei der „Mütterrente“, die mit der Grundsicherung im Alter verrechnet wird, oder beim Elterngeld, dessen Höhe einkommensabhängig ausfällt, ist eine durch Tarifverträge verbesserte Vereinbarkeit bisher allzu oft auch eine Frage der Klassenzugehörigkeit. Gerade prekär oder (unfreiwillig) in Teilzeit Beschäftigte im niedrig entlohnenden Dienstleistungsbereich sind auf ein höheres Einkommen angewiesen, so dass sie nur von einer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich profitieren würden.

Damit Arbeitszeitverkürzung nicht zu einer Verdichtung der Arbeitsleistung führt, muss auch die Arbeitsleistung kollektiv vereinbart werden (Detje/Mayer-Ahuja 2025), wie es bei den Verdi-Entlastungstarifverträgen an Unikliniken der Fall ist. Um den Androzentrismus traditioneller Tarifpolitik zu überwinden, muss die Zeit für Erwerbsarbeit von den Männern auf die Frauen und die Zeit für *Care*-Arbeit von den Frauen auf die Männer umverteilt werden – mit dem Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung für alle (Fraser 2000; Interview Exp.4). Tarifliche Wahloptionen zwischen mehr Entgelt und mehr Zeit tragen nur dann zu einem egalitärem Geschlechterverhältnis bei, wenn Frauen und Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt werden. Es wäre zudem ein gleichstellungspolitischer Rückschritt, wenn sich vor allem Männer für die Geld- und Frauen für die Zeit-Option entscheiden. Deswegen sollte die betriebliche Umsetzung der verschiedenen flexibilisierten Arbeitszeitmodelle durch *Monitoring* begleitet und Anreize gesetzt werden, dass mehr Männer ihre Arbeitszeit verringern. Arbeitszeit lebensphasenabhängig zu gestalten, beinhaltet außerdem nicht nur die Möglichkeit, Arbeitszeit zu reduzieren, sondern auch wieder zu erhöhen, um den sogenannten „Klebeffekt“ zu vermeiden (Interview Exp.5). Die gesetzliche Brückenteilzeit (2019) hat sich in der praktischen Umsetzung als unflexibel erwiesen und sollte reformiert werden (BMFSFJ 2025). Für prekär beschäftigte Frauen und Migrant*innen in gewerkschaftlich gering organisierten Bereichen (z. B. Altenpflege) oder gar in „tariffreien Zonen“ (z. B. *Live-in*-Betreuung) gilt es zunächst, die Tarifbindung zu stärken bzw. zu etablieren, weil nur deutliche Entgeltsteigerungen ggf. gegen eine Reduzierung der Arbeitszeit „getauscht“ werden können. Die langfristigen gleichstellungspolitischen Auswirkungen der aktuellen Tarifabschlüsse sind noch nicht absehbar, aber es wird deutlich, dass sich die gewerkschaftliche Tarifpolitik für frauen- und gleichstellungspolitische Forderungen geöffnet hat. Insgesamt sollten bei der tariflichen Ausdifferenzierung der Arbeitszeit nicht betriebswirtschaftliche Ziele im Vordergrund stehen, sondern die Beschäftigten und ihr Bedürfnis, ihre Arbeitszeit selbstbestimmt

zu gestalten. Aus feministischer Sicht würde eine kürzere Vollzeitnorm für alle sicherlich dazu beitragen.

Literatur

Acker, Joan, 1989: *Doing Comparable Worth. Gender, Class, and Pay Equity*. Philadelphia.
Andresen, Knud/Gruber, Svea/Hortmann, Anna, 2025: Der Streik für die 35-Stunden-Woche. Aushandlungsprozesse und gewerkschaftliche Strategiefindung. WSI-Mitteilungen. 78. Jg. Heft 1, 6-13.

Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, 1987: 35 Stunden sind genug! Abbau der Massenarbeitslosigkeit und Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen durch Arbeitszeitverkürzung. Köln.

Artus, Ingrid/Holland, Judith, 2022: Trade Unions, Collective Bargaining and Gender in Germany. In: Elomäki, Anna/Kantola, Johanna/Koskinen Sandberg, Paula (Hrsg.): *Social Partners and Gender Equality. Change and Continuity in Gendered Corporatism in Europe*. Cham, 223-244.

–, im Erscheinen: *Feministische Perspektiven auf gewerkschaftliche Tarifpolitik*.

–, im Erscheinen: *Gewerkschaften und Gender*.

Bahn Müller, Reinhard, 1985: *Der Streik. Tarifkonflikt um Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie 1984*. Hamburg.

Banos, Sissi, 2017: Praxisbericht: Erfolgsstrategien für Geschlechterpolitik in einer männlich dominierten Organisation am Beispiel der IG Metall. Industrielle Beziehungen. 24. Jg. Heft 2, 241-250.

Becker, Iris/Niemann, Christiane, 2014: Die IG Metall als Akteurin für Chancengleichheit von Frauen und Männern. In: Boes, Andreas/Bultemeier, Anja/Trinczek, Rainer (Hrsg.): *Karrierchancen von Frauen erfolgreich gestalten*. Wiesbaden, 337-346.

Behringer, Jan/van Treeck, Till/Westrich, Zarah, 2025: Deutschlands Beschäftigte wünschen sich kürzere Arbeitszeiten. ifso expertise, Nr. 29. Duisburg.

Bilden, Helga/Marquardt, Regine/Poppe, Nicola, 1994: *Frau geht voraus. Frauen – ein unterschätztes Innovationspotential in den Gewerkschaften*. München, Wien.

Birke, Peter, 2007: *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*. Frankfurt a. M./New York.

Bispinck, Reinhard, 2012: *Tarifpolitischer Halbjahresbericht – Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2012. Informationen zur Tarifpolitik*, hg. v. WSI-Tarifarchiv. Düsseldorf.

Bispinck, Reinhard/Amlinger, Monika, 2015: *Tarif lohnt sich für Frauen doppelt*. Böckler Impuls. Heft 4.

Blaschke, Sabine, 2015: Female Representation in the Decision-Making Structures of Trade Unions: The Influences of Sector, Status and Qualification. *Journal of Industrial Relations*. 57. Jg. Heft 5, 726-747.

- , 2008: Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive. München/Mering.
- Boguslawski, Nadine/Zitzelsberger, Roman, 2019: Arbeitszeiten, die zum Leben passen! Die Tariffbewegung 2017/2018 in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. In: Hofmann, Jörg/Schaumburg, Stefan/Smolenski, Tanja (Hrsg.): Miteinander für morgen. Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Bielefeld, 65-79.
- Bosch, Gerhard, 2017: Normalarbeitsverhältnis. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minszen, Heiner (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Baden-Baden, 246-250.
- Bosch, Gerhard/Engelhardt, Norbert/Hermann, Klaus/Kurz-Scherf, Ingrid/Seifert, Hartmut, 1988: Arbeitszeitverkürzung im Betrieb. Die Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche in der Metall-, Druck- und Holzindustrie sowie im Einzelhandel. Köln.
- Bundesarbeitsgericht, 2024: 05.12.2024. 34/24 – Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/diskriminierung-von-teilzeitbeschaeftigten-bei-ueberstundenzuschlaegen/?highlight=teilzeit> [8.1.25].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2025: Vierter Gleichstellungsbericht. Gleichstellung in der sozialökologischen Transformation. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/259446/a1b1575e3a549fb839fc25f9a7f59a0d/vierter-gleichstellungsbericht-bt-drucks--data.pdf> [05.06.2025]
- , 2013: Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecd/a/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf> [10.06.2025].
- Destatis, 2024a: Gleichstellungsindikatoren. Teilzeitquote nach Geschlecht in der Altersgruppe 15 Jahre und älter. Wiesbaden. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/tab-Teilzeitquote-nach-geschlecht-f25.html?nn=641904> [11.03.2025].
- , 2024b: Wo bleibt die Zeit? Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2022, Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Ergebnisse/_inhalt.html#805174 [11.03.2025].
- Detje, Richard/Mayer-Ahuja, Nicole, 2025: Der Arbeit ein neues Maß geben. Anregungen aus dem Kampf um die 35-Stunden-Woche für aktuelle Zeit-Konflikte. WSI-Mitteilungen. 78. Jg. Heft 1, 14-21.
- DGB, 2024: DGB-Mitgliederzahlen. <https://www.dgb.de/der-dgb/wer-wir-sind/#> [19.03.2025].
- Dickens, Linda, 2000: Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: opportunities and challenges for trade unions. Transfer. 2. Jg. Heft 6, 193-208.
- Dowe, Dieter/Kuba, Karlheinz/Wilke, Manfred, 2009: FDGB-Lexikon. Funktion, Struktur, Kader und Entwicklung einer Massenorganisation der SED (1945–1990). Bearb. von Michael Kubina. Berlin.

- England, Paula, 1992: *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York.
- Entgelmeier, Ines/Nold, Johanna, 2025: Arbeitszeiten – Chancen und Herausforderungen für die Vereinbarkeit. Eine geschlechts- und elternspezifische Betrachtung. *WSI-Mitteilungen*. 78. Jg. Heft 1, 47-55.
- Fraser, Nancy, 2003: Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In: Fraser, Nancy/Honneth, Axel: *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Frankfurt a. M., 15-42.
- , 2000: Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem: Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Braun, Kathrin/Fuchs, Gesine/Lemke, Christiane/Töns, Katrin (Hrsg.): *Feministische Perspektiven der Politikwissenschaft*. München, 195-215.
- Frerichs, Petra/Morschhäuser, Martina/Steinrücke, Margareta, 1989: *Fraueninteressen im Betrieb. Arbeitssituation und Interessenvertretung im Zeichen neuer Technologien*. Wiesbaden.
- Gärtner, Debora/Grimm, Veronika/Lang, Julia/Stephan, Gesine, 2015: Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap: Befunde aus einer qualitativen Studie. *Industrielle Beziehungen*, 22. Jg. Heft 3/4, 260-281.
- Glaeser, Janina, 2022: Feministische gewerkschaftliche Zeitpolitik – (Care-)Arbeit vom Kopf auf die Füße. In: Fröhlich, Marie/Schütz, Ronja/Wolf, Katharina (Hrsg.): *Politiken der Reproduktion*. Bielefeld, 69-82.
- Grimm, Veronika/Lang, Julia/Stephan, Gesine, 2016: Tarifverträge und die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen: Empirische Evidenz aus Zerlegungsanalysen. *Industrielle Beziehungen*. 23. Jg. Heft 3, 309-333.
- Gumpert, Heike/Möller, Elke/Stiegler, Barbara, 2016: *Aufwertung Macht Geschichte. Die Kampagne der Gewerkschaft ÖTV zur Aufwertung von Frauenarbeit (1990–2001). Ein Beitrag zur aktuellen Diskussion*. Berlin.
- Hassel, Anke/Schroeder, Wolfgang, 2021: Gewerkschaftliche Mitgliederpolitik vor neuen Herausforderungen. In: Buhr, Daniel/Frankenberger, Rolf/Schroeder, Wolfgang/Zolleis, Udo (Hrsg.): *Innovation im Wohlfahrtsstaat. Neue Ideen für Wissenschaft und Politik*. Baden-Baden, 99-122.
- HBS, 2025: Mehr als 120 Wissenschaftler*innen rufen zur gesetzlichen Stärkung von Tarifautonomie und Tarifbindung auf. Pressemitteilung vom 14.3.2025. Düsseldorf. <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-aufruf-zur-gesetzlichen-staerkung-von-tarifautonomie-und-tarifbindung-67604.htm> [20.03.2025].
- Holland, Judith, 2020: Geschlechterwissen in Gewerkschaften – eine Typologie von Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik. *Arbeits- und Industrie-soziologische Studien*. 13. Jg. Heft 2, 161-174.
- , 2019: *Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich*. Baden-Baden.
- Honsberg, Sylvia, 2001: *Frauenlos. Geschlechterverhältnisse in den Gewerkschaften*. Hamburg.

- IAB, 2025: In tarifgebundenen Betrieben ist der Gender Pay Gap kleiner. Nürnberg. <https://www.iab-forum.de/graphs/in-tarifgebundenen-betrieben-ist-der-gender-pay-gap-kleiner/> [20.03.2025].
- Ideler, Kristin, 2017: Gender Mainstreaming in Gewerkschaften. Eine mikropolitisch inspirierte Untersuchung im Arbeitsalltag der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Dissertation. Marburg.
- IG Metall, 2024: Zeit für Zukunft, Satzung der IG Metall. Beschlossen auf dem 25. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall vom 22. bis 26. Oktober 2023 in Frankfurt. https://www.igmetall.de/download/20231222_IGM_Satzung_2024_232da4272e6e85e92c762acbccd45acb4569dafd.pdf [06.02.2025].
- , 2020: Immer mehr wollen freie Tage statt Geld. Frankfurt a. M. <https://www.igmetall.de/tarif/tarifkunden/metall-und-elektro/immer-mehr-wollen-freie-tage-statt-geld> [10.06.2025].
- Jänicke, Sophie/Ohl, Kay/Wegner, Hilde, 2008: Es wird Zeit! Ansätze einer neuen Arbeitszeitdebatte in der IG Metall. PROKLA. 38. Jg. Heft 1, 103-112.
- Jochmann-Döll, Andrea, 2024: Entgeltgleichheit – Wege zum Ziel. Der deutsche Beitrag zu einem nordisch-deutschen Kooperationsprojekt von Gewerkschaften. Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 356. Düsseldorf.
- Kirsch, Anja/Blaschke, Sabine, 2014: Women's Quotas and their Effects: A Comparison of Austrian and German Trade Unions. *European Journal of Industrial Relations*. 20. Jg. Heft 3, 201-217.
- Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah, 2017: Was haben Tarifverträge mit dem Gender Pay Gap zu tun? Europarechtliche Anforderungen an eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung. In: Schulten, Thorsten/Dribbusch, Heiner/Bäcker, Gerhard/Klenner, Christina (Hg): *Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert*. Hamburg, 120-130.
- Kögel, Charlotte, 2025: Klassenkampf von oben. *Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit*. Heft 4. https://www.express-afp.info/wp-content/uploads/25-04_koegel_klassenkampf-von-oben.pdf [05.06.2025].
- Kunkel, Kalle, 2024a: „Langer Atem – keine Geduld mehr“. Der Kampf um die Krankenhäuser als politischer Tarifkonflikt. Hamburg.
- , 2024b: Ausgebremste Bewegung für pädagogische Qualität und Entlastung an den Berliner Kitas. *Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit*. Heft 11. https://www.express-afp.info/wp-content/uploads/24-11_kunkel_ausgebremste-bewegung.pdf [27.03.2025].
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2019: Eine eigene Geschichte: Frauen in der IG Metall. In: Hofmann, Jörg/Benner, Christiane (Hrsg.): *Geschichte der IG Metall: zur Entwicklung von Autonomie und Gestaltungskraft*. Frankfurt a. M., 485-510.
- , 1987: Zeitzwänge, Zeitsouveränität: Teilzeitarbeit. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Breil, Gisela (Hrsg.): *Wem gehört die Zeit? Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag*. Hamburg, 171-180.
- , 1986: Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern. *WSI-Mitteilungen*. 39. Jg. Heft 8, 537-549.

- , 1984: Arbeitszeit im Umbruch: Analyse und Dokumentation der neuen tariflichen Arbeitszeitbestimmungen. Arbeitszeitverkürzung – Arbeitszeitflexibilisierung – Vorruhestand. WSI-Arbeitsmaterial Nr. 4. Düsseldorf.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Breil, Gisela (Hrsg.), 1987: Wem gehört die Zeit? Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag. Hamburg.
- Lehndorff, Steffen/Hermann, Christoph, 2017: Arbeitszeit. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie. Baden-Baden, 67-71.
- Lissenburgh, Stephan, 1995: Implementing 'equal value' through collective bargaining and job evaluation. Policy Studies. 16. Jg. Heft 4, 49-64.
- Losseff-Tillmanns, Gisela, 1978: Frauenemanzipation und Gewerkschaften. Wuppertal.
- Lott, Yvonne, 2024: Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung. WSI Policy Brief Nr. 83. Düsseldorf.
- , 2020: Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 54. Düsseldorf.
- Lott, Yvonne/Windscheid, Eike, 2023: 4-Tage-Woche. Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 79. Düsseldorf.
- Lübker, Malte/Schulten, Thorsten, 2024: Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Analysen zur Tarifpolitik Nr. 103. Düsseldorf.
- Pillinger, Jane/Wintour, Nora, 2018: Collective Bargaining and Gender Equality. Newcastle upon Tyne.
- Plogstedt, Sibylle, 2015: Mit vereinten Kräften. Die Gleichstellungsarbeit der DGB-Frauen in Ost und West (1990–2010). Gießen.
- , 2013: „Wir haben Geschichte geschrieben“. Zur Arbeit der DGB-Frauen (1945–1990). Gießen.
- Ranftl, Edeltraud, 2016: Entgeltspolitik aus einer Gender-Perspektive. In: Wiechmann, Elke (Hrsg.): Genderpolitik. Konzepte, Analysen und Befunde aus Wirtschaft und Politik. Baden-Baden, 79-105.
- Schambach-Hardtke, Lydia, 2005: Gender und Gewerkschaften. Der Kampf von Frauen um politische Partizipation im organisationalen Wandel. Opladen.
- Scharf, Heidi, 2024: Nicht mehr die Gleiche wie vorher: Frauen im Streik um die 35-Stunden-Woche 1984. Düsseldorf.
- Schaumburg, Stefan/Smolenski, Tanja, 2019: Beteiligung schafft Solidarität. In: Hofmann, Jörg/Schaumburg, Stefan/Smolenski, Tanja (Hrsg.): Miteinander für morgen. Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Bielefeld, 37-50.
- Schnabel, Claus, 2025: Unions and Employers' Associations in Germany: A Survey of Their Membership, Density and Bargaining Coverage. IZA Discussion Paper No. 17615.

- Schulten, Thorsten, 2021: WSI-Tarifarchiv 2021. Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik. Düsseldorf.
- Schreyer, Jasmin, 2020: Gewerkschaftliche Gleichstellung der Geschlechter am Beispiel der IG Metall: Geschlechterdemokratisches Selbstverständnis versus politische Kultur. In: Artus, Ingrid/Bennewitz, Nadja/Henninger, Annette/Holland, Judith/Kerber-Clasen, Stefan (Hrsg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Münster, 342-358.
- Schroeder, Wolfgang, 2018: Defizit mit Folgen. Den Deutschen Gewerkschaften fehlen Frauen. WZB-Mitteilungen. Heft 161, 45-47.
- Stefaniak, Anna/Tondorf, Karin/Kühnlein, Gertrud/Webster, Juliet/Ranftl, Edeltraud, 2002: Alles, was Recht ist. Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich. München/Mering.
- Steinrücke, Margarete/Zimpelmann, Beate, 2024: Weniger Arbeiten, mehr Leben! Die neue Aktualität von Arbeitszeitverkürzung. Hamburg.
- Stiegler, Barbara, 1996: Tarifpolitik gegen Entgeltdiskriminierung. DGB und FES. Düsseldorf.
- Sutterer-Kipping, Amélie/Brandt, Laurens, 2025: Wöchentliche Höchstarbeitszeit: Gefahr für Vereinbarkeit und Gesundheit. HBS-Kommentar. Juni 2025 Nr. 005. Düsseldorf. file:///C:/Users/juhol/Downloads/p_hbs_kommentar_5_2025.pdf [05.06.2025].
- Tondorf, Karin, 2001: Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik. WSI-Mitteilungen. 54. Jg. Heft 7, 434-441.
- Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea/Jenter, Anne, 2004: Repräsentanz und Beteiligung von Frauen und Männern in Gewerkschaften. Berlin.
- Verdi, 2023: Satzung. Zuletzt geändert durch den 6. Ordentlichen Bundeskongress 2023 vom 17.–22. September 2023 in Berlin. https://www.verdi.de/++file++5e18559be5d86dc42e06ebcf/download/2019_Satzung_Stand%20September.pdf [06.02.2025].
- Visser, Jelle, 2023: OECD/AIAS ICTWSS Database. Amsterdam. <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecdaias-ictwss-database.html> [11.03.2025].
- Wanger, Susanne, 2020: Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht (AZR AG) für die Jahre 1991–2019. IAB-Forschungsbericht 16/2020. Nürnberg.
- Willms, Angelika, 1983: Grundzüge der Entwicklung der Frauenarbeit von 1880–1980. In: Müller, Walter/Willms, Angelika/Handl, Johann (Hrsg.): Strukturwandel der Frauenarbeit, 1880–1980. Frankfurt a. M./New York, 25-54.
- Winter, Regine (Hrsg.), 1994: Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem. Berlin.
- Winter, Regine/Krell, Gertraude, 1997: Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der ÖTV. Stuttgart.

- WSI-GenderDatenPortal, 2025: Frauenanteil in den DGB-Gewerkschaften 2005–2023. Düsseldorf. <https://www.wsi.de/de/mitbestimmung-14620-frauenanteil-in-den-dgb-gewerkschaften-14770.htm> [19.03.2025].
- Zitzelsberger, Roman, 2018: Mehr Wahlrecht bei der Arbeitszeit. Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2018. WSI-Mitteilungen. 71. Jg. Heft 4, 326-330

Friederike Beier / Hanna Völkle

Time matters

Für eine Neuausrichtung öko- und queerfeministischer Zeitpolitiken

1. Einleitung

Zeitpolitiken und damit verbundene Fragen der Zeitgerechtigkeit erfahren aktuell eine Renaissance. Pilotstudien weltweit zeigen, dass Arbeitszeitverkürzungen mit Verbesserungen des Wohlbefindens und der Gesundheit sowie mit ökologischer Nachhaltigkeit einhergehen können (Hanbury et al. 2023). Ausreichend Zeit zu haben, gilt als eine wichtige Voraussetzung für demokratische Teilhabe und Prozesse (Cohen 2018). Nichtsdestotrotz ist es politisch umstritten, ob Menschen mehr oder weniger (erwerbs-)arbeiten sollten, um wirtschaftlichen und demografischen Krisen zu begegnen. In diesem Kontext stehen aktuelle zeitpolitische Strategien wie die 4-Tage-Woche (Zander 2023) und das Optionszeitenmodell (Jurczyk/Mückenberger 2020) oder auch die Verlängerung oder Anpassung von Eltern-, Kinderbetreuungs- oder Pflegezeiten (Lott et al. 2025).

Um zeitpolitische Maßnahmen zu analysieren und über alternative Zeitkonzepte aus einer Geschlechterperspektive nachzudenken, setzen wir uns mit unterschiedlichen zeittheoretischen Zugängen zu Geschlecht und Ökologie auseinander. Feministische zeitpolitische Ansätze sind bisher kaum mit zeittheoretischen Überlegungen verbunden (Glaeser 2022; Haug 2011; Jurczyk/Mückenberger 2020). Unser Anliegen ist es, ein erweitertes Verständnis von Zeit auf der Basis öko- und queerfeministischer Zeittheorien zu entwickeln und zu diskutieren. Dabei beschäftigen wir uns mit der Pluralisierung und der Überwindung herrschender Zeitregime. Zum einen in Bezug auf lineare Uhrenzeit und Chrononormativität. Mit Uhrenzeit ist der von Uhren vorgegebene Takt gemeint, der die Zeit in Sekunden, Minuten und Stunden messbar macht. Die Uhrenzeit ist somit nicht die Zeit selbst, sondern verweist auf die gesellschaftliche Konstruktion der Zeit. Chrononormativität bezeichnet in Anlehnung an den Begriff der Heteronormativität zeitliche gesellschaftliche Annahmen und Normen, die eine bestimmte Dauer oder Abfolge von Zeiten als universell verbindlich

festlegen (Freeman 2010).¹ Zum anderen beziehen wir die Infragestellung linearer Zeitvorstellungen ein, die eine fortschreitende Entwicklung von Vergangenheit über Gegenwart zur Zukunft unterstellen.

Wir fragen in diesem Beitrag, wie aktuelle zeitpolitische Konzepte aus öko- und queerfeministischer zeittheoretischer Perspektive zu bewerten sind und wie eine öko- und queerfeministische Neuausrichtung von Zeitpolitiken aussehen könnte. Dafür ziehen wir zeittheoretische Überlegungen aus den Gender-, Queer- und Disability-Studies sowie der Feministischen Politischen Ökonomie und Ökologie heran.

Wir argumentieren im Folgenden, dass gegenwärtig diskutierte Zeitpolitiken zwar alternative und teils auch emanzipatorische Zeitkonzepte verfolgen, jedoch weiterhin mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen, insbesondere mit patriarchalen, kapitalistischen und (neo-)kolonialen Strukturen, verwoben sind: Zeitpolitiken definieren zeitliche Realitäten, normieren zeitliche Prozesse und schließen alternative Zeitlichkeiten aus.

Um unterschiedliche zeitpolitische Ansätze und Konzepte zu analysieren, gehen wir zunächst auf aktuelle (feministische) zeitpolitische Maßnahmen, vorrangig in Deutschland und Europa, ein (2). In den Abschnitten zu Eigenzeiten (3) und Prozesszeiten (4) verdeutlichen wir auf der Grundlage öko- und queerfeministischer Zeittheorien die Pluralität der Zeit. Diese Pluralität bezieht sich sowohl auf die Eigenzeit von Natur/en² und Körpern als auch auf zeitliche Prozesse und Beziehungen. Abschließend plädieren wir auf der Basis unserer Kritik an der aktuellen uhrenzeitorientierten Zeitpolitik für eine Neuausrichtung öko- und queerfeministischer Zeitpolitiken auf der Grundlage pluraler Eigen- und Prozesszeiten (5).

2. Uhrenzeiten: Aktuelle zeitpolitische Maßnahmen

Zeitpolitiken finden sich implizit in nahezu allen Politikbereichen, kommen aber vor allem in der Familien- und Arbeitsmarktpolitik zum Tragen. In Deutschland werden aktuell verschiedene Maßnahmen diskutiert, die einen Großteil

1 Mehr zum Konzept der Chrononormativität in Abschnitt 3.

2 Natur/en beschreibt, dass es nicht nur die eine Natur, sondern vielmehr eine Pluralität von Natur/en gibt (Mölders/Hofmeister 2017). Wir gehen zudem von einem interdependenten Verhältnis von Mensch und Natur/en aus, das gegenläufig zur eurozentristischen und heteronormativen dualistischen Trennung von Kultur/Natur verläuft (Plumwood 2002).

der erwerbstätigen Menschen³ betreffen würden. So werden einerseits von Gewerkschaften Erwerbsarbeitszeitverkürzungen entlang einer verkürzten Vollzeit gefordert, um Beschäftigten ein alters- und sorgerechtes Arbeiten zu ermöglichen (Dribbusch et al. 2024). Andererseits wurde 2025 von der Bundesregierung aus CDU/CSU und SPD avisiert, den seit 1918 gesetzlich vorgeschriebenen 8-Stunden-Tag zugunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit abzuschaffen, was einer zeitpolitischen Zäsur gleichkommen würde.⁴

In der Familienpolitik geht es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und konkret um Eltern-, Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten (BMFSFJ 2014). Dabei liegt der Fokus auf dem Einklang von Sorgetätigkeiten in der heteronormativen Kleinfamilie mit der Aufrechterhaltung von (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit, indem etwa Arbeitszeiten flexibler werden und mehr Homeoffice ermöglicht werden soll (ebd.; Carstensen 2023). Queere und alternative Lebensmodelle werden darin negiert und marginalisiert – insbesondere, wenn sie sich abweichend zu heteronormativen Modellen formieren und mehr als zwei Menschen Sorgeverantwortung übernehmen oder diese außerhalb von Ehe und biologischer Verwandtschaft organisiert wird.

Ein alternatives zeitpolitisches Modell, das derzeit von der Bundesstiftung Gleichstellung und der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP) lanciert und diskutiert wird, ist das sogenannte Optionszeitenmodell, welches neun Jahre Auszeit im Laufe eines Erwerbslebens vorsieht (Jurczyk/Mückenberger 2020).⁵ Die Auszeiten können für Kinderbetreuung, Pflege und Ehrenamt (sechs Jahre), für Weiterbildung (zwei Jahre) und für Selbstsorge (ein Jahr) genommen werden. Diese vielfältigen zeitlichen Bedürfnisse werden allerdings nur abhängig von Erwerbsarbeit gedacht und realpolitisch bisher kaum berücksichtigt. Obwohl eine starke Erwerbszentrierung besteht, birgt das Optionszeitenmodell im Übergang hin zu machtkritischen Zeitpolitiken durchaus Möglichkeiten, die Dominanz von Erwerbsarbeitszeiten abzumildern (Völkle 2025).

3 2024 waren in Deutschland 46,1 Millionen Menschen erwerbstätig – mehr als je zuvor. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/inlaender-inlandskonzept.html> [17.12.2025]

4 <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit-plaene-regierung-100.html> [17.12.2025]

5 <https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/innovation/das-optionszeitenlabor-ein-kooperationsprojekt/> [17.12.2025]

In der Vier-in-einem-Perspektive von Frigga Haug (2011) werden hingegen verschiedene zeitliche Bedürfnisse und Lebensrealitäten gleichberechtigt in den Blick genommen. Hat der Tag 24 Stunden, dann stehen nach acht Stunden Schlaf noch 16 Stunden zur Verfügung: In dem Modell sind vier Stunden für Erwerbsarbeit, vier Stunden für Sorgearbeit, vier Stunden für Politik und vier Stunden für Kultur und Weiterbildung vorgesehen. Entscheidend sind bei dieser Perspektive zwei Aspekte: zum einen, dass menschliche Zeitbedarfe auch politische und kulturelle Teilhabemöglichkeiten umfassen, und zum anderen, dass alle Zeitbedarfe subjektimmanent, also individuell, zusammenhängen.

Erweitert man den Suchradius, werden neben Modellen, die sich mit unterschiedlichen menschlichen Zeitbedarfen auseinandersetzen, auch Konzepte relevant, die *mehr-als-menschliche* Zeitlichkeiten von Natur/en thematisieren. Zeit wird in zeitökologischen Theorieansätzen über menschliche Perspektiven hinausgeführt (Beier 2025; Völkle 2024; Adam 1998). Dieser theoretische Blick findet sich aktuell politisch allerdings nur vereinzelt und bestenfalls im Umwelt- oder Klimaressort wieder, wenn es beispielsweise um die Langzeitfolgen von radioaktivem Müll (Mbah et al. 2025), die Auswirkungen der Klimapolitik der Bundesregierung (BVerfGE 2021) oder die Kosten-und-Nutzen-Abwägung der Fracking-Technologie (Deutsche Umwelthilfe et al. 2024) geht. Entsprechende zeitökologische Politikansätze übersteigen, wie die Beispiele zeigen, meist das dominante Uhrenzeitverständnis und fristen eher ein Schattendasein.

Das Eingebettet-Sein von Zeitlichkeiten verweist nicht nur auf die ökologische und soziale Perspektive von Zeit, sondern auch auf lebensreelle Räumlichkeiten – also die Orte, an denen Zeitpolitiken auf Alltage, auf Zirkuläres und Wiederholendes treffen (Lefebvre/Levich 1987). Dies zeigt sich exemplarisch in der zeitlichen Organisation von Sorgearbeit auf Haushaltsebene, in der infrastrukturellen Taktung des öffentlichen Nahverkehrs – insbesondere in peripheren Regionen –, in landwirtschaftlichen Produktionszyklen oder in institutionell vorgegebenen Zeitregimen wie etwa Öffnungszeiten von Bildungseinrichtungen oder Verwaltungen. Zeitpolitiken und ihre Umsetzung adressieren daher häufig die dezentrale, sozialräumliche Ebene, dort, wo Zeit, Materialität und Raum konkret erlebt und erfahren werden. International gibt es dazu aus feministischer zeittheoretischer Perspektive vielversprechende politische Maßnahmen, wie die Zeiten der Stadt (*tempi della città*) (Bauer-Polo 2001; Belloni 2007). Zeiten der Stadt bzw. *Tempi della città* wurden von italienischen Feminist*innen entwickelt und bedeuten eine Harmonisierung der Zeiten der Stadt mit den Sorgebedarfen. Darauf aufbauend wurden in einigen italienischen Städten Büros für die Zeiten der Stadt (*ufficio tempi della città*) errichtet, die heute noch beispielsweise in

Mailand, Bozen oder Pavia aktiv sind.⁶ Dort werden etwa die Öffnungszeiten von öffentlichen Bibliotheken an die Bedarfe von Anwohner*innen angepasst oder Zeitbanken (*banca del tempo*) etabliert, in denen Zeit in Form von sozialem Engagement für andere eingezahlt und in Zeiten des Bedarfs abgehoben, also nachgefragt werden kann, wie beispielsweise die Hilfe zum Einkaufen bei Krankheit (Moccia 2000).⁷ In Barcelona wurde mit der Einführung von Superblocks eine Zeit-Raum-Perspektive eingenommen. Superblocks fassen Straßenblöcke der Stadt zusammen, in denen möglichst viele Angebote des alltäglichen Lebens, wie Supermärkte oder Kitas, zu Fuß erreichbar gemacht werden und gleichzeitig mehr Lebensqualität durch Begrünung, Spielstraßen und Verkehrsberuhigung geschaffen wird (Mueller et al. 2020).

Ein ähnliches Konzept bietet die „15-Minuten-Stadt“ (*la ville du quart d’heure*), die von Carlos Moreno entwickelt wurde und ermöglichen soll, dass sämtliche Bedarfe des täglichen Lebens, Wohnen, Arbeiten, Einkaufen, Gesundheitsversorgung, Bildung- und Freizeitmöglichkeiten sowie öffentliche Räume innerhalb von 15 Minuten zu Fuß, mit dem Fahrrad oder den öffentlichen Verkehrsmitteln erreicht werden (Moreno 2024). Dieses Konzept wird derzeit u. a. in Paris⁸ oder Wien⁹ erprobt und besteht in einer Kombination aus ökologischen, verkehrs-, gesundheits-, sozial- und zeitpolitischen Strategien. Dabei werden Maßnahmen ergriffen, die die Mobilität erhöhen und einen Beitrag zu einer verbesserten Lebensqualität leisten sollen: Der öffentliche Nahverkehr wird ausgebaut, der Fuß- und Radverkehr gefördert – was nicht nur die Luftqualität und die Gesundheit verbessert, sondern auch Verkehrstote verhindert. Gleichzeitig wird die Dezentralisierung von Bildung und Gesundheitsversorgung gestärkt. Auch wenn diese Konzepte in Deutschland bisher wenig Anklang finden, so werden sie zumindest partiell erprobt, wie im Projekt „Neue Nähen – Superblocks Leipzig“.¹⁰

6 <https://www.comune.milano.it/aree-tematiche/lavoro-e-formazione/tempi-e-orari-della-citta>, <https://www.comune.bolzano.bz.it/Amministrazione/Uffici/2.4-Ufficio-Statistica-e-Tempi-della-Citta>, <https://www.comune.pavia.it/schede-informative/piano-dei-tempi-degli-orari> [17.12.2025]

7 Aktuelles Beispiel einer Zeitbank in der Gemeinde Bozen/Bolzano: <https://banca-deltampo-bolzano.it/de/> [17.12.2025]

8 <https://www.paris.fr/dossiers/paris-ville-du-quart-d-heure-ou-le-pari-de-la-proximite-37> [17.12.2025]

9 <https://www.wien.gv.at/spezial/smartklimatecitystrategie/zielbereiche/mobilitaet-und-verkehr/> [17.12.2025]

10 <https://superblocks-leipzig.de/projekt-neuenachen/> [17.12.2025]

So vielversprechend die unterschiedlichen zeit- und stadtpolitischen Maßnahmen aus feministischer Perspektive sind, so sehr sind sie jedoch in der erwerbszentrierten Uhrenzeit verhaftet, die androzentristische und heteronormative Zeitlichkeiten reproduziert. Arbeitszeitverkürzungen oder Optionszeiten implizieren (Normal-)Erwerbsbiografien als Norm und blenden dabei die Bedürfnisse von Sorgeleistenden oder auch Sorgeempfänger*innen systematisch aus. Zeitbanken und 15-Minuten-Städte gehen von messbaren und standardisierten Zeiten für alle aus und negieren dabei Eigenzeiten, die durch körperliche Rhythmen, neuronale und biologische Prozesse und Fähigkeiten geprägt sind. Während manche Menschen mit dem Fahrrad in 15 Minuten fünf Kilometer zurücklegen, können es für andere zu Fuß oder im Rollstuhl weniger als ein Kilometer sein. Dabei werden beispielhaft zwei unterschiedliche zeitliche Logiken deutlich: zum einen die *Eigenzeit*, die den situativ individuellen Zeitbedarf, etwa für eine Tätigkeit wie Radfahren oder Zufußgehen, beschreibt. Und zum anderen die *Prozesszeit*, nämlich die kontextabhängige Zeit, die notwendig ist, um etwa fünf Kilometer zurückzulegen. Ohne die Vielfalt der Eigen- und Prozesszeiten zu berücksichtigen, riskieren feministische und ökologische zeitpolitische Maßnahmen daher, die herrschende Zeitordnung zu reproduzieren. Die nächsten beiden Abschnitte fokussieren feministische zeittheoretische Betrachtungen von Eigen- und Prozesszeiten, auf deren Basis wir eine Weiterentwicklung und Neuausrichtung öko- und queerbefeministischer Zeitpolitiken vorschlagen.

3. Eigenzeiten: Wider die zeitliche Gleichförmigkeit

Feministische zeittheoretische Ansätze verdeutlichen, wie vielfältig die Eigenzeiten von Menschen und Natur/en sind und inwiefern Uhrenzeit solche Zeitlichkeiten marginalisiert (Adam 2003; Nowotny 2019). Der Begriff der Eigenzeit von Helga Nowotny (1989) beschreibt das Herauslösen aus zeitlichen Gleichförmigkeiten, wie etwa dem Takt der Uhr, um die je eigene Zeit selbst gestalten zu können. Der Begriff bezieht sich zunächst auf Menschen, lässt sich aber auch auf Tiere, Pflanzen oder Ökosysteme übertragen. Eigenzeiten sind genauso eigen wie different. Sie entziehen sich durch ihre Rhythmen und Temporalitäten den chrononormativen gesellschaftlichen Strukturen und Prozessen. Beispielsweise verdeutlichen Ampelschaltungen, Stundenpläne in Schulen, zeitliche Vorgaben für die Produkterfassung von Supermarktkassen, für Fürsorge in der Pflege oder landwirtschaftliche Anbauzyklen gesellschaftliche Zeitvorstellungen und -vorgaben, denen Eigenzeiten unterworfen sind. Damit einher geht die unterschiedliche Betroffenheit und Abweichung von Chrono-

normativität, die Menschen aufgrund ihrer Merkmale, Fähigkeiten oder ihrer Neurodiversität ausschließt und diskriminiert (Freeman 2010; Kafer 2021; McRuer 2018). Chrononormativität beschreibt heteronormative, ableisierte und gleichförmige Zeitvorgaben, die sich etwa in normierten Lebensläufen verdeutlichen. Durch Chrononormativität werden menschliche Körper zu maximaler Produktivität angehalten und durch zeitliche Vorgaben diszipliniert. Weiterhin impliziert sie eine heteronormative zeitliche Abfolge des Lebens durch Bildung, Karriere, Hochzeit und Kleinfamilie (Edelman 2020; Halberstam 2005). Queere Zeitlichkeiten werden hingegen als längere Phasen der Adoleszenz angenommen. Queere Sorgebeziehungen werden zudem in Care-Communities und Netzwerken unabhängig von Kleinfamilien und heteronormativen Lebensphasen organisiert und sind daher auch zeitlich unterschiedlich strukturiert (Raha 2021).

Die Perspektive der Eigenzeiten ermöglicht es zu verdeutlichen, wie plural Zeitlichkeiten von Menschen und Natur/en in Bezug auf ihre Geschwindigkeit und Dauer sind. Vor einigen Jahren hat Nowotny ihre Ausführungen zur Eigenzeit aktualisiert und die Zeitebene (*time scale*) der fortschreitenden Zerstörung der Umwelt sowie der zeitlichen Beschleunigung durch Digitalisierung und *big data* ergänzt, welche Eigenzeiten zunehmend beeinflussen (Nowotny 2019, 73). Wie auch Hartmut Rosa (2005), konstatiert Nowotny eine Beschleunigung von Zeit durch die Verdichtung von kapitalistischen und digitalisierten Kommunikations- und Arbeitsprozessen (Nowotny 2019, 73). Eigenzeiten sind an körperliche, psychische und saisonale Rhythmen gebunden. Gleichzeitig sind sie miteinander verwoben und keineswegs isoliert oder autonom, wie es beispielsweise mit der androzentristischen, eurozentristischen und wirtschaftsliberalen Figur des *homo oeconomicus* impliziert wird (Habermann 2008).

Dies ist auch die Perspektive der Care-Ethik, die aufzeigt, wie sehr Menschen durch Sorgebeziehungen und deren Zeitlichkeiten geprägt sind (Tronto 2003). Menschen sind durch ihre Körperlichkeit und Affekte universell verwundbar und dadurch miteinander verbunden (Govrin 2025). Somit ist die Zeitlichkeit von Beziehungen durch Eigenzeiten geprägt und umgekehrt. Eigenzeiten sind ebenfalls Teil von Natur/en, wie etwa in Wachstums- und Brutphasen, Rhythmen von Jahreszeiten, Sonneneinstrahlung oder Ebbe und Flut (Beier 2025). Insofern sind sie auch relevant für die Beziehungen mit anderen Lebewesen. Individuelle und kollektive Zeitlichkeiten sind miteinander verbunden. Zeitbedarfe sind damit zugleich *verkörperlicht* (wie etwa zunehmende Müdigkeit im Verlauf des Tages) und – in Beziehungsweisen – *eingebettet* (wie etwa die Relevanz der Synchronisation mit den Zeitbedarfen anderer) (Völkle 2022). Eigenzeiten aus

unterschiedlichen theoretischen Perspektiven zu betonen, macht gesellschaftliche Chrononormativität sichtbar.

In den Disability Studies werden queere Zeittheorien und der Begriff der Chrononormativität aufgegriffen und um den Begriff der *crip time* erweitert, der verdeutlicht, wie ableistisch hegemoniale Zeitstrukturen sind (Kafer 2013; McRuer 2018). Das betrifft Menschen im Rollstuhl genauso wie Menschen mit differenten und diversen kognitiven, neurologischen oder psychischen Einschränkungen, Eigenschaften und Be-Hinderungen¹¹. Hegemoniale Zeitstrukturen sind grundsätzlich ausgerichtet an neurotypischen, 'gesunden'¹² und ableistischen Normen über die zeitliche Dauer und Abfolge von Handlungen und Prozessen.

Diese ableistischen Zeitvorgaben betreffen jedoch nicht nur Menschen mit einer anerkannten Be-Hinderung, sondern nahezu jede*n, da die meisten Menschen im Laufe des Lebens von akuten oder chronischen Krankheiten, psychischen und/oder emotionalen Herausforderungen und Einschränkungen betroffen sind und zu unterschiedlichen Zeitpunkten Sorge bedürfen. Rigide Strukturen der Arbeitswelt oder der Bildungsinstitutionen, die an Effizienz und Geschwindigkeit ausgerichtet sind, sind dann kaum zu bewältigen. 'Deadlines' z. B. stehen schon etymologisch vielfältigen Lebensweisen und der Lebendigkeit des Lebens entgegen. Sie geben eine tote Zeitlichkeit für alle vor, unabhängig von den jeweiligen Bedingungen, Fähigkeiten, Erfahrungen, Unterstützungssystemen und der individuellen Leistungsfähigkeit. Somit sind chrononormative Zeitregime verbunden mit globaler Zeit- Ungerechtigkeit (Bryson 2016; Goodin 2010). Das Konzept der Zeit- Ungerechtigkeit verdeutlicht, wie ungleich zeitliche Ressourcen verteilt sind. Es sind vor allem feminisierte Menschen, insbesondere in der Intersektion mit Race und Klasse, die neben Erwerbsarbeit auch einen Großteil

11 Der Begriff Be-Hinderung verdeutlicht durch den Bindestrich, dass gesellschaftliche Strukturen und die Verweigerung von entsprechender Unterstützung Menschen mit körperlichen, psychischen, neurologischen oder sozialen Einschränkungen behindern und sozial ausschließen. Be-Hinderung ist zudem als sozialer Prozess anstelle einer individuellen Eigenschaft zu verstehen (Stein 2008).

12 Die einfachen Anführungsstriche von 'gesund' verdeutlichen, dass die Trennung zwischen 'gesund' und 'krank', genau wie 'normal' und 'wahnsinnig', gesellschaftliche Konstrukte und Trennungsprozesse sind, die das Spektrum, auf dem sich beide Pole befinden, negieren und die zudem eine leistungsorientierte Vorstellung von 'Krankheit' und 'Gesundheit' konstruieren (Foucault 2003).

der Sorgearbeit verrichten und daher über sehr wenig selbstbestimmte Zeit oder Zeitwohlstand¹³ verfügen (Bryson 2016; Weichert 2011).

Im Bereich der Sorge stehen die polychronen, multiplen und spiralen, also rhythmisch wiederkehrenden Temporalitäten von Sorgetätigkeiten und Sorgebeziehungen den monochronen hegemonialen Temporalitäten entgegen und führen daher zu divergierenden und asynchronen Temporalitäten, was insbesondere zulasten von sorgetragenden und sorgeempfangenden Menschen geht (Beier 2025). Die Kommodifizierung und Automatisierung von Hausarbeit haben durch zeitliche Rebound-Effekte¹⁴ zu weiteren Zeitverdichtungen geführt, die intersektional ungleich verteilt sind (Huws 2019; White 2020). Insbesondere in der Sorge zeigt sich, wie fatal die Konsequenzen einer, auf der Industrialisierung beruhenden und an der Erwerbsarbeit ausgerichteten, hegemonialen Zeitlichkeit für Beziehungen und menschliche Bedürfnisse sind. Eine feministische Zeitpolitik ist daher ein wichtiger Ansatz, um Gesellschaft, Politik und Ökonomie von den Sorgebeziehungen bzw. von den Beziehungsweisen her zu denken und nicht umgekehrt (Adamczak 2017; Govrin 2025). Die ausgeführten multiplen, rhythmischen und differenten Eigenzeiten von Menschen und Natur/en werden jedoch, wie bereits angedeutet, in zeitpolitischen Maßnahmen negiert oder marginalisiert. Im nächsten Abschnitt stellen wir die Perspektive der Prozesszeiten vor und legen dar, inwiefern diese politisch abgewertet werden.

4. Prozesszeiten: Zeiten der Beziehungsweisen

Zeit ist nicht nur eine subjektimmanente, verkörperlichte Kategorie (Eigenzeit), sondern gleichermaßen ein Beziehungssymbol (Elias 1984), das Menschen nicht nur dafür nutzen, sich mit- und untereinander, sondern auch mit Natur/en und anderen Lebewesen in Beziehung zu setzen. So werden Menschen und Natur/en gleichermaßen von den zeitlichen Rhythmen der Jahreszeiten, sowohl der thermischen (Frühling, Sommer, Herbst und Winter) als auch der hygrischen (Regen-

13 Zeitwohlstand setzt sich aus fünf Dimensionen zusammen: freie Zeit, Zeitsouveränität, Synchronisierung, Tempo und Planbarkeit (Geiger et al. 2021).

14 Rebound-Effekte verweisen darauf, dass die Summe an geleisteter unbezahlter Hausarbeit trotz technologischer Innovationen nicht signifikant abgenommen hat, sondern sich die zeitlichen Allokationen lediglich verschoben haben. Ein Beispiel: Mit der Erfindung der Waschmaschine ist die Zeit für das Wäschewaschen nicht weniger geworden, da die soziale Normvorstellungsauberer Kleidung sich gleichzeitig verschoben hat und infolgedessen Kleidung häufiger gewaschen wird als zuvor (Nowotny 1989; Steindl 2013).

und Trockenzeiten), bestimmt. Dies zeigt sich insbesondere an der zirkadianen Uhr des Körpers, die vor allem durch Licht und Dunkelheit beeinflusst wird (Roenneberg 2019). Damit einher gehen etwa die Debatten um die Abschaffung der Sommerzeit (Kuchenbuch 2018).

Zeitlichkeiten sind eingebettet in Kontexte und Kollektive, die die Subjektgrenzen überschreiten. Diese Zeiten der Beziehungsweisen unterliegen eigenen, zwar häufig wiederkehrenden, aber dennoch nie identischen zeitlichen Logiken: „Human existence is bound to rhythms, cycles, and processes” (Dengler et al. 2024b, 5). Karen Davies (1994) prägt dafür den Begriff der „Prozesszeit“: „(T)ime is neither linear, continuous nor entirely measurable. Rather it is part of several different ongoing, non-abstract processes” (ebd., 14). Das Nicht-Abstrakte, das Davies beschreibt, lässt sich auch auf Sorgearbeit beziehen: Zuhören, Füttern, Wickeln, Streicheln und Dasein folgen zeitlichen Logiken jenseits der Uhrenzeit (Doucet 2023). Sorgezeit dauert so lange, wie die Sorge (an-)dauert, und ist von Beziehungsweisen (und Machtverhältnissen) durchzogen: „In der Care-Zeit haben die Bedürftigen das Sagen, sie sind die Uhr. Care-Zeit verkehrt die Machtverhältnisse. Das Baby ist Herrin der Zeit“ (Bücker 2022, 138). Ausgehend von Prozesszeiten lässt sich aus Perspektive von (Ver-)Sorgenden zeigen, dass individuelle und kollektive Zeitlichkeiten miteinander verwoben sind, in Beziehungsweisen entstehen.

Das Sich-in-Beziehung-Setzen erfordert nicht nur Zeit, sondern auch Raum. Menschen sind abhängig von anderen und den zeitlich-räumlichen Kontexten, mit denen sie sich verbinden bzw. verbunden sind. Das prozesshafte Zusammendenken von menschlichen und ökologischen Zeiten ist ein zentraler Aspekt des Konzepts *timescapes* von Barbara Adam (1998), das sich begrifflich aus Zeit (time) und Landschaften (landscapes) zusammensetzt und eine zeitökologische Perspektive eröffnet, die Vergangenes, Gegenwärtiges und Zukünftiges miteinander in Beziehung setzt. *Timescapes* verdeutlicht, welche Zeitkonflikte in den zeitlichen Dimensionen von ökologischen Krisen, etwa der Dauer des Abbaus von Plastik oder von Atommüll, gegenüber der zeitlichen Perspektive politischer Entscheidungen oder medialer Aufmerksamkeit entstehen (Adam 1998). Ökologische Zeittheorien verdeutlichen, wie sehr sich ökologische Zeit von der eines beschleunigten, globalisierten Kapitalismus unterscheidet: Natur/en werden dem Anschein nach einer menschlichen und kapitalistischen Uhrenzeit untergeordnet, auch wenn sie die Herrschaft der kapitalistischen Uhrenzeit wahrscheinlich überdauern. Dies zeigt sich auch deutlich in der Landwirtschaft, in der ökologische Regenerationszeiten den kapitalistischen Verwertungszyklen unterworfen werden mit desaströsen Auswirkungen auf ökologische Kreisläufe (de la Bellacasa

2017). Der damit einhergehende Verlust von Biodiversität, fruchtbaren Böden sowie Wasser- und Luftverschmutzung vollzieht sich langsam, aber dennoch stetig. Rob Nixon (2011) hat dafür den Begriff der langsamen Gewalt (*slow violence*) eingeführt. Die teilweise unwiederbringlichen Verluste von Lebensräumen und Biodiversität überdauern menschliche Zeitverständnisse. Im Globalen Süden mehren sich Beispiele, in denen die Rechtssubjektivität von Natur/en eingeführt und in der Rechtsprechung umgesetzt werden (Weydt 2023). So wurde etwa in Ecuador der Fluss Vilcabamba als Rechtssubjekt anerkannt, wodurch Anwohner*innen 2011 erfolgreich gegen Straßenbauprojekte klagen konnten, die das Ökosystem gefährdeten. Im Hinblick auf zeitpolitische Konzepte kann dieses Naturverständnis, das Natur/en von Menschen unabhängiges Existenzrecht zuspricht, dazu beitragen, androzentristisch geprägte Zeitregime kritisch zu hinterfragen, weiterzuentwickeln oder potenziell vollständig abzulösen (Völkle 2024). Wenn Natur/en Rechte haben – und das unabhängig von menschlichen Verwertungslogiken – dann wird nicht nur die Bedeutung zeitökologischer Perspektiven wirksam, sondern dann wird auch deutlich, dass vergangenes, gegenwärtiges und zukünftiges (menschliches) Handeln zusammenhängt und in dynamische Prozesszeiten eingebettet ist. Öko- und queerfeministische Zeittheorien adressieren daher auch die Frage, wessen Zukünfte bereits gegenwärtig torpediert und damit verunmöglicht werden.

Wer und was bleibt in Zeiten, die sich stetig wandeln? Wer hat die Freiheit zu bleiben, wenn Pausen, Ausruhen oder schlicht Nichtstun und Müßiggang den dominanten Verwertungs- und Wachstumslogiken widersprechen? Mehr noch: Wer hat in Zeiten unumkehrbarer klimatischer Veränderungen überhaupt die Möglichkeit zu bleiben, nichts zu tun oder sich auszuruhen, statt zu fliehen und woanders Lebensraum zu suchen? Zeiten der Flucht und Migration der Vielen sind die zeitlichen, räumlichen und letztlich materiellen Folgen der Beschleunigung und damit Zeitpolitiken der Wenigen. Wenn Flucht das Nicht-Bleiben-Können bedeutet, dann kann Bleiben als Freiheit definiert werden, wie Eva von Redecker (2023) mit dem Begriff „Bleibefreiheit“ verdeutlicht: „Das Leben hat materielle Grundlagen, und diese Grundlagen speisen sich aus ökologischen Gezeiten. Bleibefreiheit verweist auf einen Materialismus der Gezeiten“ (von Redecker 2023, 143). Dies ist eine wichtige Prämisse für eine Neuausrichtung öko- und queerfeministischer Zeitpolitiken, weil sie die Verwobenheit von sozialen Reproduktionsverhältnissen mit ökologischen Rhythmen anerkennt und damit die Bedingungen für ein gutes Leben im Hierbleiben neu bestimmt.

5. Plurale Zeiten: Für eine Neuausrichtung öko- und queperfeministischer Zeitpolitiken

Die Perspektive der Eigen- und Prozesszeiten hat gezeigt, wie sehr körperliche, prozessuale und ökologische Zeitlichkeiten von der hegemonialen, erwerbszentrierten Uhrenzeit abweichen. Wie wir argumentiert haben, sind derzeitige zeitpolitische Strategien, Diskurse und Maßnahmen ebenfalls durch die hegemoniale Zeitlichkeit geprägt. So sind beispielsweise Optionszeiten oder verschiedene Modelle der Arbeitszeitverkürzung oder -flexibilisierung durch die Ausrichtung an der Erwerbsarbeit geprägt und können den Beziehungsweisen und umfassenden Pflege-, Betreuungs- oder Fürsorgebedarfen nicht oder kaum gerecht werden. Wir plädieren daher für eine Neuausrichtung öko- und queperfeministischer Zeitpolitiken, welche Prozess- und Eigenzeiten von Menschen und Natur/en und deren Verkörperlichung berücksichtigt und darüber hinaus offen ist für utopische Denkweisen alternativer Zukünfte.

Das Ziel einer solchen Zeitpolitik ist es, die zircadianen Rhythmen des menschlichen Körpers genauso zu berücksichtigen wie soziale und ökologische Prozesse. Die Anerkennung individueller, gesellschaftlicher und ökologischer Eigen- und Prozesszeiten würde zu einer Diversität und Pluralisierung von Zeitlichkeiten beitragen. In Bezug auf die Zeitlichkeit von Natur/en schlagen wir den Begriff der *more-than-human-time* vor, der über menschliche Zeitvorstellungen und -konzepte hinausgeht und menschliches Handeln in Bezug auf Auswirkungen für Natur/en und Lebewesen zukünftiger Generationen überprüft. Dabei werden Zeitlichkeiten ganzer Ökosysteme mit anderen zeitpolitischen Maßnahmen in den Dialog gebracht.

Eine Neuperspektivierung von feministischer Zeitpolitik sollte weiterhin verkörpert sein, insofern sie sich an den zeitlichen Bedürfnissen von Körpern und ihrer Verbundenheit ausrichtet. Das bedeutet zum Beispiel, dass Gesundheitseinrichtungen und Fürsorge zeitlich und vor Ort verfügbar sind, was zeitpolitische Überlegungen mit denen ökofeministischer Stadtplanung und Stadtpolitiken verbindet (Loschiavone/Nell 2024). Sorge – für sich, andere, Natur/en und demokratische Teilhabe – bedarf nicht nur Zeit, sondern eben auch Raum und damit Materialitäten. Joan Tronto (2003) verweist darauf, dass Zeit dementsprechend im Leben der Menschen so umgestaltet werden kann, dass es möglich wird, besser und nicht weniger gut zu leben. Aus queer- und ökofeministischer Perspektive wird damit sichtbar, dass eine gerechte Raumgestaltung untrennbar mit der Anerkennung und Umverteilung zeitlicher Ressourcen verknüpft ist. Zeit wird dabei nicht nur als Strukturierungsprinzip des Alltags, sondern als

Macht- und Gerechtigkeitsfrage in relationalen Raumanordnungen verstanden: „Complementing spatial with neglected temporal dimensions creates the fertile soil upon which inclusive, just, embedded, embodied, and relational ecofeminist cities can flourish“ (Dengler et al. 2024b, 15).

Um allen Menschen und Natur/en selbstbestimmte Zeit und Eigenzeiten zu ermöglichen, müsste öko- und queerfeministische Zeitpolitik die Herstellung von Zeitgerechtigkeit als zentrales Ziel setzen (Dengler et al. 2024a, 21). Sie würde sich daher der Beschleunigungslogik entziehen, anstatt durch Erwerbsarbeitszeitverkürzung nur zu einer Verdichtung von Arbeitsprozessen in weniger Zeit zu führen, und Zeit grundlegend nach subjektimmanenten Bedürfnissen und Fähigkeiten ausrichten. Die Verrichtung von verschiedenen Tätigkeiten würde sich sowohl im Laufe des Lebens verändern als auch an zyklische Lebensenergie und Ruhebedarfe angepasst werden. Das Gleiche gilt für die Sphäre der Politik, um Menschen mit Sorgebedarfen und -verantwortung gesellschaftliche und demokratische Teilhabe zu ermöglichen. Die Pluralisierung und stärkere Körperorientierung von Zeitlichkeiten würden daher mit einer Demokratisierung politischer Prozesse einhergehen. Dies schließt die Berücksichtigung der zeitlichen Bedarfe von Natur/en in politische Prozesse mit ein. In dem Roman 'Frau am Abgrund der Zeit' entwirft Marge Piercy (2000/1976) eine Utopie, in der es menschliche Beauftragte für die Belange von Tieren und Pflanzen gibt, die deren Bedürfnisse in basisdemokratische Entscheidungsprozesse einbringen. Gleichermaßen müssen bestehende herrschende Zeitlichkeiten radikal dekonstruiert und überwunden werden. Inspiration bieten dafür alternative Zeitlichkeiten, wie etwa die solare Zeitlichkeit, die sich an den Sonnenstunden statt an der Uhrenzeit ausrichtet (Atkins 2009; Awâsis 2020). Solch ein Umdenken könnte beispielsweise Lohnarbeits- und Schulzeiten in den Wintermonaten aufgrund des Lichtmangels verkürzen und so mehr Schlaf ermöglichen.

Zuletzt bedarf die Neuausrichtung öko- und queerfeministischer Zeitpolitiken auch ein radikales Andersdenken von Zeit bzw. Zeitutopien, die zwar notwendig, aber schwer vorstellbar sind. Wie Jana Gebauer schreibt, müssen wir wieder lernen, unseren Fantasiemuskel zu trainieren, „der uns über reine Szenarien hinaus zu Vorstellungen davon tragen könnte, wie es wäre, wenn es wirklich anders wäre“ (Gebauer 2023, 14). Emanzipatorische queer- und ökofeministische Zeitlichkeiten könnten bedeuten, ohne Wecker aufzuwachen, in den Städten Obst und Gemüse anzubauen und entsprechend saisonal zu konsumieren, Zeit für Beziehungen zu haben und sie sich nehmen zu können, Sorgeverantwortung jenseits von Chrono- und Heteronormativität zu organisieren sowie das Leben von den Sorgebeziehungen her zu denken. Zeitpolitik derart zu konzipieren und zu pluralisieren,

schließt auch die Verwobenheit von Zeit, Raum und Materialitäten mit ein und ist damit verkörperlicht und eingebettet – in Vergangenheiten, Gegenwärtiges und Zukünfte der Beziehungsweisen. Wenn es gelingt, Räume und Zeiten (offen) zu halten, ohne dass sie einer Verwertungslogik unterworfen werden, kann genau dort Gemeinschaft und Verbindung entstehen (Dengler et al. 2024b, 7). Entkoppelt von Verwertungs- und Beschleunigungslogiken kann Zeit in ihrer Pluralität die Grundlage für Empathie und Solidarität bedeuten, da vielfältige Verbindungen mit anderen und Natur/en entstehen und zugelassen werden können. Die Zeit der Maschinen, der Uhrentaktung und der Beschleunigung würde den Zeitlichkeiten der Menschen und Natur/en weichen und in (sozial-ökologischen) Transformationsprozessen neue Eigen- und Prozesszeiten hervorbringen. In und durch plurale Zeiten können emanzipatorische Alternativen und Utopien entstehen, die kollektiv, partizipativ, dezentral und vor allem bedürfnis- und sorgeorientiert sind. Eine Neuausrichtung sollte deshalb essenzielles Ziel einer feministischen Politik für das gute (oder zumindest das bessere) Leben sein.

Literatur

- Adam, Barbara, 2003: Reflexive Modernization Temporalized. *Theory, Culture & Society*. 20. Jg. Heft 2, 59-78.
- , 1998: *Timescapes of Modernity: The Environment and Invisible Hazards*. London, New York.
- Adamczak, Bini, 2017: *Beziehungsweise Revolution: 1917, 1968 und kommende*. Berlin.
- Atkins, Keletso E., 2009: 'Kafir Time': Preindustrial Temporal Concepts and Labour Discipline in Nineteenth Century Colonial Natal. *The Journal of African History*. 29. Jg. Heft 2, 229-244.
- Awâsis, Sâkhitowin, 2020: "Anishinaabe time": Temporalities and Impact Assessment in Pipeline Reviews. *Journal of Political Ecology*. 27. Jg. Heft 1, 830-852.
- Bauer-Polo, Ingeborg, 2001: *Tempi della città: Die Geschichte des Gestaltungsansatzes in Italien von einer Initiative italienischer Frauen aus Wissenschaft, Politik und Gewerkschaft zu einem Gesetz zur Koordinierung von Zeiten in italienischen Kommunen*. In: Mückenberger, Ulrich (Hrsg.): *Bessere Zeiten für die Stadt: Chancen kommunaler Zeitpolitik*. Wiesbaden, 45-49.
- Beier, Friederike, 2025: Zeiten der Sorge. Ökofeministische Zeitpolitik und die Temporalitäten von more-than-human-care. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*. 50. Jg. Heft 1, 1-21.
- Bellacasa, María Puig de la, 2017: *Matters of Care: Speculative Ethics in More than Human Worlds*. Minneapolis.
- Belloni, Maria Carmen, 2007: *Andare a Tempo: il Caso Torino: Una Ricerca sui Tempi della Città*. Mailand.

- BMFSFJ (Bundesministerium für Senioren, Familie, Frauen und Jugend), 2014: Mehr Zeit für Familien – kommunale Familienzeitpolitik in Deutschland. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/76248/b75ed69a809174287be026c48c51df6a/monitor-familienforschung-ausgabe-33-data.pdf> [07.07.2025].
- Bryson, Valerie, 2016: Time, Power and Inequalities. In: Hom, Andrew/Mcintosh, Christopher/Mckay, Alasdair/Stockdale, Liam (Hrsg.): Time, Temporality and Global Politics. Bristol, 102-114.
- Bücker, Teresa, 2022: *Alle_Zeit*. Eine Frage von Macht und Freiheit. Berlin.
- BVerfGE (Bundesverfassungsgericht), 2021: Beschluss des Ersten Senats vom 24. März 2021, Bundesverfassungsgericht. https://www.bundesverfassungsgericht.de/Shared-Docs/Entscheidungen/DE/2021/03/rs20210324_1bvr265618.html [07.07.2025].
- Carstensen, Tanja, 2023: Zwischen Homeoffice, neuer Präsenz und Care. Die räumliche und digitale Neuordnung von Arbeit. WSI-Mitteilungen. 76. Jg. Heft 1, 3-9.
- Cohen, Elisabeth F., 2018: The Political Value of Time: Citizenship, Duration, and Democratic Justice. Cambridge.
- Davies, Karen, 1994: The Tensions between Process Time and Clock Time in Care-Work: The Example of Day Nurseries. Time & Society. 3. Jg. Heft 3, 277-303.
- Dengler, Corinna/Dornis, Nora/Heck, Lukas, 2024a: Klimafreundliche und gesundheitsfördernde Aspekte von Zeitwohlstand. Policy Brief. Gesundheit Österreich GmbH (Hrsg.). Wien. https://jasmin.goeg.at/id/eprint/3423/1/GOEGPolicyBrief-Zeitwohlstand_bf.pdf [07.07.2025].
- /Völkle, Hanna/Ware, Sarah, 2024b: Time and Space for Social-Ecological Transformation: Care-Full Commoning in and beyond the Ecofeminist City. Environmental Politics. 34. Jg. Heft 5, 861-881.
- Deutsche Umwelthilfe, Food & Water Action Europe und Gas No Es Solución, 2024: Flüssiges Fracking-Gas. Die Auswirkungen von US-LNG-Exporten nach Europa (Hrsg.). Berlin.
- Doucet, Andrea, 2023: “Time is Not Time is Not Time”: A Feminist Ecological Approach to Clock Time, Process Time, and Care Responsibilities. Time & Society. 32. Jg. Heft 4, 434-460.
- Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten/Luth, Marlena Sophie, 2024: WSI Arbeitskampf Bilanz 2023: 2023 – ein langes und turbulentes Arbeitskampffahr. Düsseldorf. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008882/p_wsi_report_95_2024.pdf [13.02.2025].
- Edelman, Lee, 2020: No Future: Queer Theory and the Death Drive. Durham.
- Elias, Norbert, 1984: *Über die Zeit*. Frankfurt a. M.
- Foucault, Michel, 2003: *Madness and Civilization*. London.
- Freeman, Elizabeth, 2010: *Time Binds: Queer Temporalities, Queer Histories*. Durham.
- Gebauer, Jana, 2023: Imagining Otherwise – Fantastische Perspektiven auf Arbeit in der Transformation. In: Legrand, Jupp/Linden, Benedikt/Arlt, Hans-Jürgen (Hrsg.): Transformation und Emanzipation: Perspektiven für Arbeit und Demokratie. Wiesbaden, 11-22.

- Geiger, Sonja M./Freudenstein, Jan-Philipp/von Jorck, Gerrit/Gerold, Stefanie/Schrader, Ulf, 2021: Time Wealth: Measurement, Drivers and Consequences. *Current Research in Ecological and Social Psychology*, 100015. Jg., Heft 2, 1-11.
- Glaeser, Janina, 2022: Feministische gewerkschaftliche Zeitpolitik. (Care-)Arbeit vom Kopf auf die Füße. In: Fröhlich, Marie/Schütz, Ronja/Wolf, Katharina (Hrsg.): *Politiken der Reproduktion*. Bielefeld, 69-82.
- Goodin, Robert E., 2010: Temporal Justice. *Journal of Social Policy*. 39. Jg. Heft 1, 1-16.
- Govrin, Jule, 2025: Universalismus von unten. Eine Theorie radikaler Gleichheit. Berlin.
- Habermann, Friederike, 2008: Der homo oeconomicus und das Andere: Hegemonie, Identität und Emanzipation. Baden-Baden.
- Halberstam, J. Jack, 2005: *In a Queer Time and Place: Transgender Bodies, Subcultural Lives*. New York.
- Hanbury, Hugo/Illien, Patrick/Ming, Eva/Moser, Stephanie/Bader, Christoph/Neubert, Sebastian, 2023: Working Less for More? A Systematic Review of the Social, Economic, and Ecological Effects of Working Time Reduction Policies in the Global North. *Sustainability: Science, Practice and Policy*. 19. Jg. Heft 1, 1-19.
- Haug, Frigga, 2011: Die Vier-in-einem-Perspektive als Leitfaden für Politik. *Das Argument*. 291. Jg. Heft 2, 241-250.
- Huws, Ursula, 2019: The Hassle of Housework: Digitalisation and the Commodification of Domestic Labour. *Feminist Review*. 123. Jg. Heft 1, 8-23.
- Jurczyk, Karin/Mückenberger, Ulrich (Hrsg.), 2020: Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf: Forschungsprojekt im Rahmen des Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS). Abschlussbericht. München.
- Kafer, Alison, 2021: After Crip, Crip Afters. *South Atlantic Quarterly*. 120. Jg. Heft 2, 415-434.
- , 2013: *Feminist, Queer, Crip*. Bloomington, Indianapolis.
- Kuchenbuch, David, 2018: Ein Atavismus der Hochmoderne? Die Sommerzeit als „social engineering“ (1907–1980). *Historische Zeitschrift*. 307. Jg. Heft 1, 1-41.
- Lefebvre, Henri/Levich, Christine, 1987: *The Everyday and Everydayness*. Yale French Studies. Heft 73, 7-11.
- Loschivone, Kim/Nell, Rebecca, 2024: Auf dem Weg zu offenen und sicheren Städten für alle: Die Rolle feministischer Stadtplanung für die öffentliche Gesundheit. *Transforming cities*. 9. Jg. Heft 2, 71-75.
- Lott, Yvonne/Mückenberger, Ulrich/Scholz, Ricarda/Völkle, Hanna, 2025: Sorgensensible und geschlechtergerechte Arbeitszeiten. Jetzt! WSI Kommentar Nr. 6 (Hrsg.). Düsseldorf. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009096/p_wsi_kommentar_6_2025.pdf [13.02.2025].
- Mbah, Melanie/Noka, Viktoria/Lampke, Alexandra/Kelly, Ryan/Kuppler, Sophie, 2025: What is Nuclear Cultural Heritage? Developing an Analytical Framework. *Energy Research & Social Science*. 124. Jg. Heft 104050, 1-11.
- McRuer, Robert, 2018: *Crip Times: Disability, Globalization, and Resistance*. New York.

- Moccia, Francesco Domenico, 2000: Planning Time: An Emergent European Practice. *European Planning Studies*. 8. Jg. Heft 3, 367-375.
- Mölders, Tanja/Hofmeister, Sabine, 2017: 'Natur/en' als Räume des Vor_Sorgens. Eine (re)produktionstheoretische Reflexion des 'Caring for nature/s'. In: Onnen, Corinna/Rode-Breyman, Susanne (Hrsg.): *Zum Selbstverständnis der Gender Studies II: Technik – Raum – Bildung*. Opladen, 65-82.
- Moreno, Carlos, 2024: *Die 15-Minuten-Stadt: Ein Konzept für lebenswerte Städte*. Berlin.
- Mueller, Natalie/Rojas-Rueda, David/Khreis, Haneen/Cirach, Marta/Andrés, David/Ballester, Joan/Bartoll, Xavier/Daher, Carolyn/Deluca, Anna/Echave, Cynthia/Milá, Carles/Márquez, Sandra/Palou, Joan/Pérez, Katherine/Tonne, Cathryn/Stevenson, Mark /Rueda, Salvador/Nieuwenhuijsen, Mark, 2020: Changing the Urban Design of Cities for Health: The Superblock Model. *Environment International*. 134. Jg. Heft 105132, 1-13.
- Nixon, Rob, 2011: *Slow Violence and the Environmentalism of the Poor*. Cambridge.
- Nowotny, Helga, 2019: Eigenzeit. Revisited. In: Hartmann, Maren/Prommer, Elizabeth/Deckner, Karin/Görland, Stephan O. (Hrsg.): *Mediated Time: Perspectives on Time in a Digital Age*. Cham, 67-85.
- , 1989: *Eigenzeit. Entstehung und Strukturierung eines Zeitgefühls*. Frankfurt a. M.
- Piercy, Marge, 2000 (1976): *Frau am Abgrund der Zeit*. Hamburg.
- Plumwood, Val, 2002: *Feminism and the Mastery of Nature*. London, New York.
- Raha, Nat, 2021: A Queer Marxist Transfeminism: Queer and Trans Social Reproduction. In: Gleeson, Jules Joanne/O'Rourke, Elle/Rosenberg, Jordy (Hrsg.): *Transgender Marxism*. London, 85-115.
- Redecker, Eva von, 2023: *Bleibefreiheit*. Frankfurt a. M.
- Roenneberg, Till, 2019: Chronobiologische Aspekte der Sommerzeit. *Somnologie*. 23. Jg. Heft 4, 247-252.
- Rosa, Hartmut, 2005: *Beschleunigung: die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Berlin.
- Stein, Anne-Dore, 2008: Be-Hinderung und Sozialer Ausschluss – Ein untrennbarer Zusammenhang? In: Anhorn, Roland/Bettinger, Frank/Stein, Johannes (Hrsg.): *Sozialer Ausschluss und Soziale Arbeit: Positionsbestimmungen einer kritischen Theorie und Praxis Sozialer Arbeit*. Wiesbaden, 355-367.
- Steindl, Irene, 2013: Emanzipation durch Waschmaschine. *Arbeit & Wirtschaft*. 67. Jg. Heft 4, 22-23.
- Tronto, Joan C., 2025: Caring Times: Ecofeminist Time Policy Building Blocks. *Sozialer Fortschritt*. Online First, 1-24. <https://doi.org/10.3790/sfo.2025.1459101>.
- , 2003: Time's Place. *Feminist Theory*. 4. Jg. Heft 2, 119-138.
- Völkle, Hanna, 2024: *Sorgende Zeiten: Einführung in ein feministisch-ökologisches Zeitverständnis*. *juridikum – Zeitschrift für Kritik | Recht | Gesellschaft*. 35. Jg. Heft 3, 395-403.

- 2022: Sorgende Zeiten: Ansätze feministisch-ökologischer Zeitökonomie. In: Knobloch, Ulrike/Theobald, Hildegard/Dengler, Corinna/Kleinert, Ann-Christin/Gnadt, Christopher/Lehner, Heidi (Hrsg.): *Caring Societies – Sorgende Gesellschaften. Neue Abhängigkeiten oder mehr Gerechtigkeit?* Weinheim, 174-184.
- Weichert, Nils, 2011: *Zeitpolitik: Legitimation und Reichweite eines neuen Politikfeldes.* Baden-Baden.
- Weydt, Elisabeth, 2023: *Die Natur hat Recht: Wenn Tiere, Wälder und Flüsse vor Gericht ziehen – für ein radikales Umdenken im Miteinander von Mensch und Natur.* München.
- White, Julie Anne, 2020: *Time for Caring Democracy: Resisting the Temporal Regimes of Neoliberalism.* In: Urban, Petr/Ward, Lizzie (Hrsg.): *Care Ethics, Democratic Citizenship and the State.* Cham, 161-177.
- Zander, Guido, 2023: *Wundermittel 4-Tage-Woche?* Freiburg, München, Stuttgart.

II

GELD

Elisabeth Klatzer / Vanessa Lechinger

Vermögensverteilung und Herrschaftsverhältnisse Über Macht, Besitz und ihre unsichtbaren Verbindungen

1. Einleitung

Vermögen und Vermögensverhältnisse sind vergeschlechtlichte Herrschaftsverhältnisse. Vermögen ist nicht nur eine Anhäufung von materiellen Ressourcen, sondern auch die Macht, darüber zu verfügen. Vielmehr noch, „wealth (...) is constituted not only by the accumulation of material resources, but by the power to control processes and decisions that determine their access and distribution across populations“ (Batliwala 2012, o. S.). Vermögen fungiert als Machtmittel, Sicherheitsgarant und Zugangskriterium für politische und soziale Teilhabe (Fraser 2016; Schürz 2019). Martin Schürz (2019) zeigt mit Hilfe des Begriffs „Überreichtum“, wie eine Form von exzessivem Reichtum in gesellschaftliche und politische Macht umschlägt. Die Vermögenskonzentration bedroht demnach demokratische Strukturen, verletzt Gerechtigkeitsprinzipien, benachteiligt den Großteil der Menschheit und gefährdet den gesellschaftlichen Zusammenhalt und –so lässt sich hier ergänzen – Geschlechtergleichstellung. Im Folgenden arbeiten wir heraus, wie Eigentumsverhältnisse, Vermögenskonzentration und Geschlechterverhältnisse zusammenwirken. Der Beitrag zeigt zunächst auf, wie über Reichtum und ungleiche Vermögensverteilung Herrschaft ausgeübt wird und wie Herrschafts- und Geschlechterverhältnisse zusammenwirken (Abschnitt 2). Anschließend wird die Vermögensungleichheit insbesondere zwischen den Geschlechtern auf der Basis verfügbarer Daten für Deutschland und Österreich dargelegt (Abschnitt 3). Sie begünstigt Herrschaftsverhältnisse im wahrsten Sinne des Wortes, d. h. männerdominierte Ausübung von Macht in nahezu allen Gesellschaftsbereichen (Abschnitt 4). Der Beitrag endet mit einer Kritik an der vorherrschenden Ökonomie und aktuellen Wirtschaftspolitiken und umreißt knapp alternative Perspektiven für ein demokratisch gestaltetes, gemeinwohlorientiertes Wirtschaften, das an den Lebensrealitäten der Menschen ausgerichtet wird (Abschnitt 5).

2. Reichtum als Herrschaftsverhältnis

Die empirische Forschung zu Vermögensungleichheit¹ hat in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich zugenommen, nicht zuletzt aufgrund besserer Datenverfügbarkeit und wachsender sozialwissenschaftlicher Aufmerksamkeit für Verteilungsfragen (Piketty 2014). Während Daten zur Einkommensungleichheit gut dokumentiert sind und erklärende Faktoren (z. B. Mincer 1958) wissenschaftlich schon länger untersucht werden, blieb das Verständnis für die Verteilung und Akkumulation von Vermögen lange Zeit unterbelichtet.

Oft werden Einkommen und Vermögen auch sprachlich gleichgesetzt. Im Zentrum der empirischen Forschung steht jedoch die Erkenntnis, dass Vermögen deutlich ungleicher verteilt sind als Einkommen und daher kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Einkommens- und Vermögensungleichheit besteht. In den meisten Ländern der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) besitzen die obersten 10% der Bevölkerung über die Hälfte des gesamten Nettovermögens, während die unteren 40% kaum nennenswerte Rücklagen haben (Balestra/Tonkin 2018). Oxfam International (2023) weist in einer Studie² darauf hin, dass die Wachstumsraten des Vermögens von Milliardären (auch Milliardärinnen, die es aber weniger häufig gibt) in den letzten Jahren besonders hoch waren. So verdoppelte sich das Vermögen der fünf reichsten Männer der Welt von 405 auf 869 Milliarden US-Dollar, während die ärmsten 60% der Weltbevölkerung – knapp fünf Milliarden Menschen – im selben Zeitraum gemeinsam 20 Milliarden US-Dollar an Vermögen verloren. Das Gesamtvermögen aller Milliardär*innen stieg um 34%. Besonders deutlich zeigt sich die Ungleichverteilung im Finanzbereich: Das reichste 1% der Weltbevölkerung besitzt 43% des gesamten Finanzvermögens.

In Ländern wie den USA oder den Niederlanden ist das Vermögen besonders ungleich verteilt, während Staaten wie die Slowakei oder Japan deutlich geringere Konzentrationswerte aufweisen (Balestra/Tonkin 2018). Internationale Vergleiche über die Vermögenskonzentration führen an der Spitze oft Südafrika an, wo die Ungleichheit besonders extrem ausgeprägt ist, da hier zwei der vier reichsten Milliardäre Afrikas leben (Oxfam International 2025). Aber auch

-
- 1 Unter *Vermögen* versteht die Forschung hier meist das Nettovermögen, also alle Sach- und Finanzwerte abzüglich aller Schulden eines Privathaushalts oder einer Privatperson.
 - 2 Pressemitteilung vom 16.01.2023: „Richest 1% bag nearly twice as much wealth as the rest of the world put together over the past two years“, Oxfam International [25.05.2025].

Österreich und Deutschland zählen in Europa zu den Ländern mit sehr hoher Vermögenskonzentration. Der Gini-Koeffizient, als statistisches Maß zur Darstellung von Ungleichheiten, der sich zwischen 0 (vollständige Gleichverteilung) und 1 (maximale Ungleichverteilung) bewegt, lag für das Nettovermögen 2023 in Österreich bei 0,7 (Fessler et al. 2025) und in Deutschland 2021 bei 0,73 (Grabka/Halbmeier 2024).

Wie in anderen Diskursen über Ungleichheit, rückt auch bei Vermögen die geschlechtsspezifische Perspektive zunehmend (wenn auch zögerlich) in den Fokus. Vermögens- und Machtungleichheiten sind nach wie vor zentrale Determinanten der hierarchischen Geschlechterverhältnisse (Schlager/Klatzer 2017). Sie haben wesentlichen Einfluss auf die Gestaltung unserer Wirtschaft und Gesellschaft. In der Forschung beschreibt die geschlechtsspezifische Vermögenslücke, bekannt als der sogenannte Gender Wealth Gap, die durchschnittliche Differenz im Vermögensbesitz zwischen Frauen und Männern. In Deutschland besitzen Frauen im Durchschnitt rund 40% weniger Vermögen als Männer. Anders formuliert: Die durchschnittliche Frau verfügt also über weniger als zwei Drittel (ca. 60%) des Besitzes eines durchschnittlichen Mannes. Besonders deutlich wird der Unterschied an der Spitze der Vermögensverteilung, dem obersten Prozent, in dem Männer dominieren (Bartels et al. 2025). In Österreich zeigen Daten von 2017 beispielhaft, dass Frauen in der Mitte der Verteilung etwa 30% weniger Vermögen besitzen als Männer (Lechinger 2023). Im Gegensatz zu Deutschland, wo bessere Daten über Topvermögende existieren, wird der relative Abstand von Frauen zu Männern an der Spitze der Verteilung – rein deskriptiv betrachtet – geringer. Dies darf jedoch nicht davon ablenken, dass die geschlechterspezifische Vermögenslücke hier, in absoluten Beträgen ausgedrückt, am höchsten ist. Da die „Superreichen“ in Österreich empirisch untererfasst bleiben, müssen zur korrekten Darstellung des Gender Gaps des Top 1% zusätzliche statistische Simulationen durchgeführt werden (mehr dazu in einem späteren Abschnitt).

Ein Blick in die sogenannten Reichenlisten, in Europa und anderswo, zeigt deutlich, dass die Topvermögenden überwiegend männlich sind (trend. 2024 für Österreich; Manager Magazin 2024 für Deutschland; Forbes 2024 mit Fokus auf die USA). Vor diesem Hintergrund kann es jedoch nicht das Ziel einer geschlechtergerechten Vermögenspolitik sein, lediglich den Anteil von Frauen in bestehenden Reichenlisten oder an vermögenden Eliten zu erhöhen. Eine solche Perspektive würde die strukturellen Ursachen von Vermögensungleichheit verkennen und bestehende Machtverhältnisse letztlich reproduzieren. Die ausgeprägte geschlechtsspezifische Konzentration von Vermögen ist vielmehr Ausdruck historisch gewachsener patriarchaler Muster, die sich in Eigentumsverhältnissen,

Erbschaftsregimen, Arbeitsmarktstrukturen und Investitionsmöglichkeiten manifestieren und eng mit der kapitalistischen Ordnung verwoben sind.

Abbildung 1 veranschaulicht die verschiedenen Funktionen von Vermögen in Form einer Pyramide, die von grundlegenden bis hin zu komplexeren Verwendungsweisen reichen (Fessler et al. 2012). Die Basis bildet die *Sicherungsfunktion*, bei der Vermögen zur Deckung des Konsumbedarfs genutzt wird. Darauf folgt die *Nutzungsfunktion*, etwa durch die Verwendung von Immobilien durch die Eigentümer:innen selbst. Es schließt sich die *Einkommenserzielung* an, bei der Vermögen laufende Erträge generiert wie Zinsen, Mieten oder Dividenden. Die nächsthöhere Ebene zeigt die *Statusfunktion*, da Vermögen gesellschaftliches Ansehen und Prestige verschaffen kann. Die Weitergabe von Vermögen durch Schenkungen und Erbschaften ist ebenfalls eine wichtige Funktion von Vermögen, die maßgeblich zur Vermögenskonzentration über Generationen hinweg beiträgt und so einigen Wenigen einen großen Startvorteil verschafft. Auch Status und Prestige wird so ohne deren Zutun an die Nachfolgenden weitergegeben. An der Spitze steht schließlich die *Machtfunktion*, bei der große Vermögen – insbesondere Unternehmensvermögen – realen wirtschaftlichen und politischen Einfluss verleihen.

Die hierarchische Struktur der Pyramide symbolisiert, dass nur wenige Personen ganz oben an der Vermögenspyramide stehen, aber mit der Macht durch hohe Vermögen großen Einfluss auf wirtschaftlicher, politischer und gesellschaft-

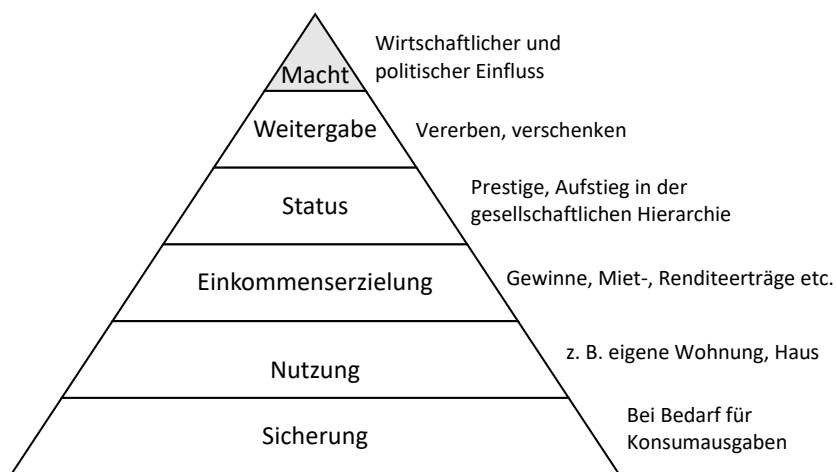


Abbildung 1: Vermögensfunktionen

Quelle: Fessler et al. 2012, 26; eigene Adaptierung und Darstellung

licher Ebene haben und so das Leben vieler beeinflussen. Auf jeder Ebene wirken Mechanismen, die ungleiche Geschlechterverhältnisse zementieren oder sogar verstärken.

Aus feministischer Perspektive ist in diesem Kontext ein doppeltes Verschweigen relevant: So werden nicht nur das Ausmaß der Vermögenskonzentration sowie die Macht- und Einflußstrukturen der Vermögenden medial und politisch kaum thematisiert. Vielmehr werden auch deren zugrundeliegenden zutiefst vergeschlechtlichten Strukturen und Machtverhältnisse ausgeblendet. Die Wirkungsweise ist dabei wechselseitig: Reichtumsökonomie ist demnach „the result of social power structures, including gender power structures, which determine, for instance, the division of labor and resources, as well as who can influence decision making on economic development pathways and choices“ (Batliwala 2012, o. S.). Und dennoch steht dies weder in der Vermögensforschung noch in der Wirtschafts- oder Geschlechterforschung ausreichend im Fokus.

Die klassische Ökonomie setzt sich bisher kaum mit der Frage der Eigentumsverhältnisse und der Verteilung des gesellschaftlichen Mehrwerts, der im produktiven und reproduktiven Sektor erarbeitet wird, auseinander. Das ist angesichts der Verhältnisse – so unsere Argumentation – fahrlässig. So ist die Frage, unter welchen Bedingungen Vermögen bzw. Reichtum entsteht, ebenso wie die sichtbare extreme Vermögenskonzentration zugunsten von Männern von größter gesellschafts- und wirtschaftspolitischer Relevanz. Bereits Rosa Luxemburg (1913) wies vor mehr als hundert Jahren darauf hin, dass bei der Akkumulation das Kapital an „nichtkapitalistische Kreise“ (ebd., 270ff.) gebunden bleibt. Klaus Dörre (2012) und Tine Haubner (2013) unterscheiden deshalb primäre und sekundäre Ausbeutungsbeziehungen. Primäre Ausbeutungsbeziehungen sind in formale Vertragsverhältnisse eingebettet, die eigentlich einen Austausch nach dem Prinzip der Gleichwertigkeit sicherstellen sollen – also Arbeitsleistung gegen angemessene Bezahlung (Äquivalententausch). Dieses Prinzip setzt jedoch komplexe Gerechtigkeitsvorstellungen voraus und kann nur über Verteilungskämpfe durchgesetzt werden. Dennoch sind auch hier wirkmächtige gesellschaftliche Normen und Wertvorstellungen prägend, durch die die Arbeit in von Frauen dominierten Branchen, wie professionalisierte Sorgearbeit, gegenüber männerdominierten Branchen im Schnitt geringer entlohnt wird. Sekundäre Ausbeutung steht für die Nicht-Einhaltung des Äquivalenzprinzips mittels außerökonomischer Anwendung von Zwang und/oder der Nutzung wirkmächtiger Diskriminierungen. Die nicht gewinnorientierte, unbezahlte Reproduktionsarbeit wurde und wird gegenüber der Produktionsarbeit nach wie vor abgewertet und überwiegend von Frauen in Privathaushalten geleistet.

Die Fähigkeit, gesellschaftliche Normen und Vorstellungen zu beeinflussen, ist eine wirkmächtige Form von – unsichtbarer – Macht und Machtausübung (Veneklasen/Miller 2002). Kapitalistische Akkumulation impliziert damit auch die Anhäufung asymmetrisch verteilter Machtressourcen, die dominante kapitalistische Akteure dazu nutzen können, bestimmte Tätigkeiten abzuwerten und so die erbrachte Arbeitsleistung unter ihren Wert zu drücken. Bei der Analyse von Reproduktion in Markt- und Nicht-Markt-Sphären geht es also immer auch um die Tatsache, dass Risiken, Profite und Kosten entlang von Achsen der Ungleichheit verteilt sind, weil machtgestützte, patriarchale, sexistische und rassistische Diskriminierungsmechanismen wirksam sind. Diese Achsen der Ungleichheit werden selten offengelegt.

3. Vermögensverteilung und ihre machtpolitischen Dimensionen

Es ist keine Selbstverständlichkeit, dass man empirische Daten zu Vermögen darstellen und vergleichen kann. In Österreich gibt es diese Daten erst seit dem Jahr 2010. Sie werden nun alle vier Jahre durch die Österreichische Nationalbank (OeNB)³ mittels Umfragen erhoben und sind Teil des europäischen Netzwerks der Household Finance and Consumption Survey (HFCS) Daten. Die Vermögenskonzentration ist in dieser kurzen Zeit nahezu unverändert geblieben. Die Top 20% der Vermögenden besitzen 2010 rund 77% des gesamten Nettovermögens, im Jahr 2017 etwa 73% und 2023 70%, was ein konstant hohes Ausmaß an Vermögensungleichheit zugunsten der reichsten Haushalte anzeigt (Fessler et al. 2025).⁴ Sehen wir uns zusätzlich die bereits erwähnten Reichenlisten an, stellen wir fest, dass vor allem die oberste Spitze der Vermögenden diese Ungleichheit vorantreibt. Besonders bedeutend ist der Anteil des obersten Prozents („Superreiche“), wo wenige Haushalte etwa knapp 17% des gesamten Vermögens halten, während die untere Hälfte der Vermögensverteilung gemeinsam weniger als 4% besitzt (ebd.).

Wie bereits erwähnt, hat die Datenerhebung in Österreich mit dem Problem der strukturellen Untererfassung von Topvermögenden zu kämpfen. Das be-

3 Ab dem Jahr 2026 soll die Datenerhebung und -verwaltung der HFCS-Umfrage zum Österreichischen Statistischen Zentralamt (Statistik Austria) wechseln.

4 Die Beobachtung des moderaten Konzentrationsrückgangs deckt sich nicht eindeutig mit anderen empirischen Fakten (z. B. Reichenlisten) und ist daher eher auf Änderungen in der Erhebung der Daten und Datenstruktur zurückzuführen, als auf tatsächliche Rückgänge in der Vermögenskonzentration.

deutet, dass auch die Vermögenskonzentration strukturell unterschätzt wird.⁵ Durch unterschiedliche Methoden, diese Fehler statistisch zu korrigieren, kommen einige Studien zu dem Schluss, dass die Vermögenskonzentration des reichsten Top 1% viel höher als bei rund 17% liegt: Je nach Verfahren scheinen Werte zwischen 39% (Ferschli et al. 2017) oder sogar 50% (Kennickell et al. 2021) realistischer. In internationalen Vergleichen gehört Österreich damit zu den Ländern mit der höchsten Vermögenskonzentration innerhalb der OECD (Balestra/Tonkin 2018).

In Deutschland ist es um die Datenlage etwas besser bestellt. Die allgemeine Vermögensungleichheit ist im Vergleich zu Österreich marginal höher: Der Gini-Koeffizient lag 2021 bei 0,73 (Grabka/Halbmeier 2024). Die obersten 10% der Haushalte verfügen ebenso über weit mehr als die Hälfte des Vermögens, während die ärmere Hälfte kaum Anteile hält. Die Datengrundlage zu Vermögen bildet in Deutschland häufig das Sozio-ökonomische Panel (SOEP), welches gegenüber den österreichischen Erhebungen einige Vorteile bietet. Zum einen sind durch die Längsschnittstruktur der Daten beginnend im Jahr 1984 Langzeitanalysen zu Vermögensungleichheit möglich, zum anderen wurde mit dem SOEP-P 2019 gezielt eine Reichenstichprobe eingeführt, um das obere Ende der Verteilung – in dem Männer überrepräsentiert sind – besser abzubilden. Ein weiterer Vorteil ist die detaillierte Individualperspektive, insbesondere in Bezug auf Vermögen, welches sich in den österreichischen Umfrageerhebungen des HFCS nur näherungsweise erfassen lässt.

Analysen zur Vermögenskonzentration der „Superreichen“, insbesondere für internationale Vergleiche, greifen neben offiziellen Statistiken auch auf andere Datenquellen zurück. Es gibt einige Organisationen und Berichte, die versuchen, ein globales Bild der Vermögensungleichheit zu zeichnen. Gemein ist allen, dass sie die enorme Vermögenskonzentration an der Spitze der Verteilung zeigen, die in Händen einiger weniger Menschen liegt. Der „Global Wealth Report“ der Boston Consulting Group (BCG 2025) berechnet, dass in Österreich 37% des gesamten Finanzvermögens in den Händen von rund 400 Superreichen liegen, d. h. bei nur 0,04% der Bevölkerung (mit jeweils mehr als 100 Millionen US-Dollar Finanzvermögen) konzentriert sind (SN 2025). In

5 Bei standardisierten Haushaltsbefragungen ohne geeignete Korrektur der Erhebungsmethode kommt es zu dem Effekt, dass die Wahrscheinlichkeit eine Person des Top 1% in der Stichprobe zu haben, sehr klein ist. In Folge wird die Vermögensverteilung am oberen Rand deutlich unterschätzt. Eine bekannte Methode, diesen Fehler zu minimieren, heißt „Oversampling“, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, ein paar wenige „Superreiche“ erfolgreich in die Stichprobe zu integrieren.

Deutschland besitzen 3.900 Superreiche, d. h. 0,005% der Bevölkerung, mehr als ein Viertel des gesamten Finanzvermögens im Lande, insgesamt knapp drei Billionen Dollar.

Der Unterschied der Bezugsgröße der Vermögen – also ob das individuelle Vermögen oder das Haushaltsvermögen in den Blick genommen wird – ist entscheidend für geschlechtsdifferenzierte Aussagen über hohe oder niedrige Konzentration an privatem (Über-)Reichtum. Üblicherweise werden Vermögensdaten in aggregierter Form für Haushalte erfasst. Um den Vergleich zwischen Individuen darstellen zu können, müssen personenbezogene Besitzverhältnisse analysiert werden. Das ist aber häufig nicht so einfach machbar. Exemplarisch zeigt sich das bei der Erfassung von Immobilienvermögen: Ein Ehepaar, das gemeinsam ein Haus besitzt, gibt dieses häufig als gemeinsames Eigentum an. Rechtlich kann eine Immobilie jedoch entweder im Alleineigentum einer Person stehen oder als Miteigentum mehrerer Personen verwaltet sein, im Fall des Ehepaares vermutlich mit jeweils 50% des Immobilienwertes. Wie es aber konkret im Falle der Ehescheidung aussieht, bestimmen die jeweiligen nationalen Gesetze oder vereinbarten Verträge. Ein anderes Beispiel wäre Unternehmenseigentum, welches im Falle einer Eheauflösung selten 50:50 aufgeteilt wird. Für die empirische Analyse hat dies bedeutsame Konsequenzen, da die Zuordnung von Haushalts- zu Individualvermögen methodische Annahmen erfordert, um die daraus resultierenden Werte näherungsweise an die tatsächliche individuelle Stellung in der Vermögensverteilung heranzuführen.

3.1 Geschlechterlücken als Maß der Machtungleichgewichte

Abhängigkeiten und Machtverhältnisse innerhalb von Haushalten und damit auch die Betrachtung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten werden jedoch nicht oder nur unzureichend erfasst. Zugleich ist es wichtig, deren strukturelle Ursachen sichtbar zu machen, indem die Mechanismen analysiert werden, durch die geschlechtsspezifische Differenzen in der Vermögensverteilung hervorgebracht und aufrechterhalten werden. Neuere empirische Studien (Lersch et al. 2022; Almås et al. 2023) nutzen *Individualdaten* aus administrativen Registern oder personenbezogene Surveys, um die tatsächliche Vermögensverteilung *innerhalb* von Paarhaushalten sichtbar zu machen. Sie zeigen, dass die Aufteilung selten symmetrisch ist und dass die Art von Vermögen in der Messung der Ungleichheit von verheirateten Paaren eine Rolle spielt. Männer besitzen im Durchschnitt mehr Vermögen und/oder verfügen über höhere Entscheidungsgewalt in Bezug auf ökonomische Ressourcen (Sierminska et al. 2010; Rehm et al. 2022).

Zur Erklärung des Gender Wealth Gaps werden häufig statistische Dekompositionsmethoden⁶ eingesetzt. Differenziert wird zwischen sogenannten 'erklärbaren' Faktoren (z. B. stammend von Erwerbseinkommensunterschieden und Segregation am Arbeitsmarkt, Bildung, Haushaltstyp etc.) und sogenannten 'unerklärten' Teilen (z. B. Diskriminierung, strukturelle Faktoren in Form von Normen), ähnlich wie beim Gender Pay Gap, bei dem zwischen 'unbereinigter' und 'bereinigter' Höhe differenziert wird.

In Österreich wird der erklärbare Teil des Gender Wealth Gap im unteren Bereich der Vermögensverteilung maßgeblich durch unterschiedliche sozioökonomische Faktoren wie Bildung oder gespartes Haushaltseinkommen geprägt. Im oberen Perzentil sind es vor allem (substantielle) Erbschaften und Selbstständigkeit sowie unterschiedliche Muster in den Finanzvermögen (Lechinger 2023; Rehm et al. 2022; Schneebaum et al. 2018). Bei der Betrachtung von individuellem Vermögen wird zudem zwischen Haushaltstypen unterschieden und dabei der Effekt des sogenannten „Marriage Wealth Premium“ (Lersch 2017) untersucht: Verheiratete Frauen und Männer besitzen ein höheres Vermögen als unverheiratete Frauen und Männer. Durch die Heirat wird also das individuelle Vermögen größer, aber auch die Akkumulation von gemeinsamen Vermögen gelingt schneller als bei unverheirateten Personen. Verheiratete Männer profitieren zudem mehr als verheiratete Frauen, wobei die Unterschiede nicht in allen Studienergebnissen signifikant sind. Unterschiedliche Höhen des „Marriage Wealth Premiums“ zeigen sich vor allem in älteren Kohorten und bei Sach- und Finanzvermögen (ohne Immobilien). Dass die Ehe ungleiche Vorteile birgt, hat unterschiedliche Ursachen, häufig wird jedoch auf die Art der gemeinsamen Ressourcen und auf institutionelle Faktoren verwiesen, die verheiratete Paare gegenüber ledigen Personen begünstigen.

Allerdings gerät bei dieser Berechnung in den Hintergrund, dass strukturelle Rahmenbedingungen – wie konservative Geschlechternormen, ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit, Zugang zu Eigentum und Erbschaften – für die Vermögensentwicklung zentral sind. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit, übernehmen mehr unbezahlte Sorgearbeit und sind seltener in Führungspositionen, Aufsichtsräten oder selbstständig – alles Faktoren, die langfristige Vermögensaufbau hemmen (Winker 2020). Auch Bildung wirkt geschlechterabhängig:

6 Dekompositionsmethoden sind statistische Verfahren, mit denen ein Gesamtunterschied in mehrere Teilkomponenten zerlegt wird. Dadurch kann analysiert werden, welcher Anteil eines Unterschieds auf beobachtbare Merkmale zurückzuführen ist und welcher Anteil nicht direkt erklärt werden kann.

Zwar korreliert höhere Bildung mit mehr Vermögen, jedoch profitieren Männer stärker von den Erträgen ihres 'Humankapitals'. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei der Berufswahl: Insbesondere unter Selbstständigen ist der Gender Wealth Gap stark ausgeprägt. Männer sind häufiger selbstständig und können durch Unternehmensbeteiligungen oder Betriebsvermögen deutlich höhere Vermögen aufbauen. Darüber hinaus erben sie tendenziell früher und sind im Durchschnitt geringeren steuerlichen Belastungen ausgesetzt (Tisch/Schechtel 2025; Trinh 2025). Auch der Besitz von Finanzanlagen wie Aktien und Anleihen weist erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Meriküll et al. (2021) und Kukk et al. (2022) zeigen für europäische Länder, dass Männer häufiger in risikoreiche Finanzprodukte investieren, während Frauen tendenziell sicherere Anlageentscheidungen treffen. Diese Unterschiede tragen zur Vermögensungleichheit bei, da risikoreichere Anlagen oft höhere Renditen erzielen.⁷

Konkret verfügen Frauen in Österreich im Durchschnitt über rund 23% weniger Nettovermögen als Männer, was einem Unterschied von etwa 38.500 Euro entspricht (Groiß et al. 2017). Die deutlichen Unterschiede zwischen Deutschland (siehe S. 96) und Österreich kommen dadurch zustande, dass die Erfassung der Top-Vermögenden in Österreich wie bereits erwähnt unzureichend ist. Dies ist ebenfalls ersichtlich an der Variation der Lücke entlang der Vermögensverteilung: Im unteren Bereich (25. Perzentil⁸) beträgt sie etwa 29%, im Median rund 30% und im oberen Bereich (90. Perzentil) etwa 20% (Lechinger 2023). Zusätzlich zeigen die Unterschiede an, dass der Einfluss bestimmter Faktoren auf den Vermögensaufbau je nach Vermögensniveau variiert. Besonders relevant sind dabei Bildung, gespartes Erwerbseinkommen, Erwerbsstatus (Sierminska et al. 2024) und der Familientyp.

Auch die Zusammensetzung von Vermögen – etwa der Zugang zu Betriebsvermögen oder Erbschaften – wirkt sich unterschiedlich auf die Position von Männern und Frauen aus (Bessière 2022; Trinh 2025). Männer erhalten häufiger und früher größere Vermögensübertragungen als Frauen, was ihnen einen zeitlichen Zinseszinsseffekt verschafft. Frauen hingegen erben oft erst spät, etwa nach dem Tod des Partners (ebd.). Bei einer Untersuchung von administrativen Daten wurde deutlich, dass Frauen in Deutschland zwischen 2007 und 2020 weniger

7 Und gleichzeitig werden diese Risiken auch immer wieder an die Öffentlichkeit übertragen, wie z. B. das Banken-Bailout in Finanzkrisen zeigt.

8 Perzentile teilen die Vermögensverteilung in 100 gleich große Anteile. Das 25. Perzentil markiert den Vermögenswert, unterhalb dessen sich 25% der Haushalte befinden. Hier liegt der GWG bei etwa 29%.

Vermögen überlassen wurde als Männern: im Ausmaß von 13% bei Erbschaften und sogar 37% bei Schenkungen (Tisch/Schechtel 2023). Da Betriebsvermögen steuerlich begünstigt übertragen wird und Männer häufiger Betriebsvermögen erben, zahlen Frauen zudem im Schnitt mehr Erbschaftssteuer (ebd.). Diese Ungleichheiten in Zeitpunkt, Umfang und steuerlicher Behandlung tragen wesentlich zur Vermögenslücke bei.

Wenn sich die Analysen auf Paarhaushalte konzentrieren, von denen über 70% der Befragten in Österreich angeben, gemeinsam über das Vermögen zu entscheiden, liegt dennoch eine durchschnittliche Differenz von etwa 58.500 Euro zugunsten der Männer vor (Grosz et al. 2017). Dies weist darauf hin, dass es Unterschiede im Vermögensbesitz und der Entscheidungsmacht darüber zu geben scheint. Lechinger (2023) zeigt zudem, dass es auch in Österreich den beschriebenen „Marriage Wealth Premium“ gibt. Dieser Vorteil geht jedoch häufig mit einer traditionellen Vermögensaufteilung und einer geringeren finanziellen Autonomie bei Paarhaushalten einher. Zudem lassen sich diese Unterschiede nicht vollständig durch soziale oder demografische Merkmale erklären. Ein großer Teil der Vermögenslücke bleibt – ähnlich wie beim Gender Pay Gap – nicht direkt erklärbar.

In Deutschland ist der Gender Wealth Gap seit 2002 trotz gestiegener Erwerbstätigkeit und Bildung von Frauen ebenfalls nur geringfügig zurückgegangen: Seit Mitte der 2010er Jahre beträgt die durchschnittliche Differenz in den Vermögen konstant rund 30.000 Euro (Bartels et al. 2025). Bei Paaren zeigen sich strukturelle Ungleichgewichte innerhalb gemeinsamer Haushalte noch stärker: Männer besitzen im Schnitt 33.000 Euro mehr als ihre Partnerinnen. Eigentumsverhältnisse, finanzielle Zuständigkeiten und traditionelle Rollenmodelle verstärken diese Differenzen (Grabka et al. 2015). Auch hier kommt das „Marriage Wealth Premium“ zum Tragen (Lersch 2017; Lersch et al. 2022).

3.2 Öffentliches und privates Vermögen: demokratische Teilhabe oder individuelle Verantwortung

Der Gender Wealth Gap lässt sich besonders deutlich in der Vermögensstruktur, vor allem bei Immobilien, Unternehmensvermögen und Finanzanlagen nachvollziehen. Studien aus Europa und Nordamerika belegen, dass neben individuellen und verhaltensbezogenen Faktoren auch strukturelle Faktoren zu der anhaltenden geschlechterspezifischen Vermögenslücke beitragen.

Pfeffer und Waitkus (2021) zeigen, dass Wohneigentum entscheidend zur Erklärung nationaler Unterschiede in der Vermögensungleichheit beiträgt. Länder

mit hohem Zugang zu Wohneigentum (wie z. B. Spanien) weisen eine geringere Ungleichheit auf. Immobilieneigentum ist die wichtigste Vermögensquelle der Mittelschicht, weswegen hohe Eigentumsquoten mit geringerer Ungleichheit korrelieren. In der EU besitzen Frauen jedoch seltener Immobilien als Männer, wobei die Unterschiede vor allem bei Alleinstehenden und Haushalten mit niedrigem Einkommen ausgeprägt sind. Das European Institute for Gender Equality (EIGE 2020) hebt hervor, dass rechtliche Rahmenbedingungen und kulturelle Normen den Zugang von Frauen zu Immobilieneigentum maßgeblich beeinflussen. Wohnungspolitische Maßnahmen wie gemeinnützige Genossenschaften und sozialer Wohnbau können aber auch Instrumente der sozialen Absicherung sein, ohne dabei privates Vermögen zu bewerben. Öffentliches Vermögen in Form von subventionierten Mieten und öffentlichen Eigentumsstrukturen stellt somit einen weiteren Ansatz zur Verringerung sozialer Ungleichheiten dar.

Der Besitz von Unternehmens- bzw. Betriebsvermögen ist ein weiterer Bereich, in dem erhebliche geschlechterspezifische Unterschiede bestehen. In Europa besitzen Männer durchschnittlich neunmal so viel Betriebsvermögen wie Frauen (Meriküll et al. 2021). Neben den bekannten Faktoren von ungleicher Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, welche wiederum Auswirkungen auf Erwerbsverläufe und Rollenbilder hat, der Selektion in „geschlechtstypische“ Branchen und Unternehmen, in denen unterschiedliche Renditen erzielt werden, sind auch Investitionen in weiblich geführte Unternehmen seltener. Diese Kluft wird durch Faktoren wie einen geringeren Zugang von Frauen zu Finanzierungsmöglichkeiten, unternehmerischer Unterstützung und Netzwerken verstärkt.

Auch private Pensionsvermögen sind in vielen Ländern ein Teil des individuellen Gesamtvermögens. Umstritten ist dabei, ob umlagebasierte Pensionssysteme als eine Form öffentlichen Vermögens betrachtet werden können, das der Bevölkerung ab Rentenanstritt zur Verfügung steht. Juristisch und aus volkswirtschaftlicher Perspektive werden öffentliche Renten nicht als Form des Vermögens gesehen, aber Personen in einem gut ausgebauten öffentlichen Pensionssystem – wie etwa in Österreich – sparen deutlich weniger individuelles Vermögen für den Ruhestand an als in Ländern mit stärker kapitalgedeckten Systemen, etwa im Vereinigten Königreich. Ähnlich wie bei der Bereitstellung von Wohnraum im öffentlichen Besitz fungieren öffentliche Pensionssysteme damit als kollektive Absicherung, die private Vermögensbildung teilweise ersetzt. Studien wie die von Cordova et al. (2022) zeigen, dass der Einbezug der gesetzlichen Rentenansprüche den Gender Wealth Gap reduziert: In Deutschland sinkt er von 35% auf 28%. Anders formuliert: Ohne Einbezug der staatlichen Renteneinkommen ist der

Gender Pension Gap um 7 Prozentpunkte höher. Das zeigt, dass besonders Personen mit niedrigen Einkommen (v. a. Frauen in Rente) von der Umverteilung durch den Staat, z. B. in Form der gesetzlichen Mindestrente, profitieren. Gerade im internationalen Vergleich wird deutlich, dass in einem gut funktionierenden Sozialstaat Vermögen nicht zwingend zur Existenzsicherung erforderlich ist. Öffentliches Vermögen entfaltet seine Wirkung daher vor allem im unteren Bereich der Vermögensverteilung. Am oberen Rand bleibt die geschlechterspezifische Vermögenslücke jedoch weiterhin ausgeprägt, da Frauen seltener Immobilien und Betriebsvermögen besitzen sowie weniger Erbschaften erhalten.

4. Herrschaft durch Vermögenskonzentration

Die Formen der Machtausübung und Herrschaftsstrukturen sind vielfältig. Neben den sichtbaren Kanälen von Macht und Einfluss der Klasse der Überreichen – insbesondere den Verflechtungen von Überreichen, Konzernen und Politik – existieren zudem subtilere, jedoch oftmals wirkungsvollere Mechanismen verdeckter und unsichtbarer Machtausübung. Jene an der Spitze der Vermögenspyramide haben besonders viele Möglichkeiten, Politik, Medien, gesellschaftliche und wissenschaftliche Diskurse nach ihren Interessen zu beeinflussen und zu gestalten. Hier werden einige wesentliche Aspekte dieser sich zunehmend verschärfenden Ausübung der Herrschaft des Kapitals und deren zutiefst patriarchal und maskulin geprägte Formen beleuchtet.

4.1 Milliardäre in der Politik, Politik der Milliardäre

Wirtschaftliche „Eliten“ und Milliardäre begnügen sich keinesfalls damit, ihr Geld zu vermehren. Sie greifen auch aktiv in die Gestaltung der ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen zur Verfolgung ihrer Interessen ein. Entweder sie gehen selbst in die Politik oder sie handeln – mehr oder weniger sichtbar – aus dem Hintergrund. Die Möglichkeiten sind vielfältig: So können Milliardäre z. B. Politiker*innen und Parteien mit Spenden unterstützen oder den Aufbau von unternehmens- und reichumsfreundlichen Think Tanks organisieren und finanzieren. Auch setzen sie ihre finanzkräftige Macht über Medien und insbesondere Social Media für bestimmte Politiker*innen und Parteien ein, die ihre Interessen vertreten. So sind in den konservativen und liberalen Parteien Unternehmensvertreter*innen und ihre Anliegen stets bestens präsent.

Das aktuell international bekannteste Beispiel der Einflussnahme sind wohl die Tech-Milliardäre in der US-Regierung, allen voran Elon Musk, der nach Wahl-

kampfspenden in Höhe von mindestens 277 Millionen Euro⁹ mit der zweiten Amtszeit von Donald Trump Anfang 2025 als Leiter einer für ihn geschaffenen Institution Department of Government Efficiency (DOGE)¹⁰ eine privilegierte Rolle bei der Zerschlagung öffentlicher Institutionen und Leistungen bekam. Im Gegensatz zur bisherigen Praxis der diskreteren Einflussnahme gab es hier keine Zurückhaltung in der öffentlichen Zuschaustellung der ideologischen Motive und der brachialen Zerstörung der öffentlichen Verwaltung. Die Inszenierung war überdies maskulin aufgeladen. So rühmte sich Elon Musk, eine Ketten-säge¹¹ – öffentlich inszeniert mit dem argentinischen Präsidenten, dem Millionär Javier Milei – an die Bürokratie anzusetzen oder USAID, die US-amerikanische Organisation für Internationale Hilfe, in den Holzhäcksler geworfen zu haben: „We spent the weekend feeding USAID into the wood chipper.“¹² In rund vier Monaten wurden Anfang 2025 vom DOGE unter Leitung von Elon Musk 12% der Bundesbediensteten entlassen.¹³ Gleichzeitig brachte Trump massive Steuer-senkungen auf den Weg¹⁴ und hat die in mühsamen, langjährigen Verhandlungen im Rahmen der OECD entwickelte Globale Mindeststeuer – von ohnehin gerin-gen 15% – auf Eis gelegt.¹⁵ Davon profitieren Konzerne, wie jene von Elon Musk, die ihre Gewinne und Geschäfte in Steueroasen verschieben und damit wenig oder keine Gewinnsteuern zahlen.¹⁶ Nach dem Rückzug aus DOGE kündigte Musk Mitte 2025 die Gründung einer Partei an, die allerdings kurz danach zumindest verschoben wurde.¹⁷ Über die von ihm aufgekaufte Social Media Plattform X (früher Twitter) nutzt Musk die enorme Reichweite – verstärkt durch

9 <https://www.cbsnews.com/news/elon-musk-277-million-trump-republican-candidates-donations/>

10 <https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/2025/01/establishing-and-implementing-the-presidents-department-of-government-efficiency/> [25.05.2025].

11 <https://www.bbc.com/news/articles/cly25yny3ego> [25.05.2025].

12 <https://x.com/elonmusk/status/1886307316804263979?lang=de> [25.05.2025].

13 <https://orf.at/stories/3395222/> [25.05.2025].

14 <https://orf.at/stories/3394490/> [25.05.2025].

15 <https://www.derstandard.at/story/3000000253881/trump-zieht-bei-der-globalen-mindeststeuer-die-reissleine-und-droht-indirekt-der-eu> [25.05.2025].

16 Der Bruch zwischen Elon Musk und Donald Trump Mitte 2025 ändert am zugrundeliegenden Muster nichts Grundsätzliches und bringt neue Züge maskuliner Verhaltensweisen zutage, <https://taz.de/Streit-zwischen-Trump-und-Musk!/6092570/> [09.12.2025].

17 <https://www.zeit.de/politik/ausland/2025-08/elon-musk-gruendung-partei-verscho-ben> [09.12.2025].

Algorithmen, die seine Nachrichten in den Vordergrund spielen – um politisch zu agieren. Er versucht, auch in Europa Einfluss zu nehmen und rechte Parteien, wie die Alternative für Deutschland (AfD) in Deutschland zu unterstützen. Nach einer EU-Strafe gegen X forderte er öffentlich die Abschaffung der Europäischen Union, sperrte den X-Account der Europäischen Union für Anzeigen und drohte Beamten mit persönlichen Konsequenzen.¹⁸

Auch wenn diese Entwicklungen für eine westliche Demokratie in ihrer Offenheit und Brachialgewalt überraschen, sollte nicht übersehen werden, dass es eine lange Geschichte der Einflussnahme der reichsten Männer in der Gesellschaft auf politische Entscheidungen gibt – die meist jedoch etwas versteckter verläuft. So waren die Brüder Charles und David Koch (2019 verstorben) seit den 1970er Jahren aktiv, um ein radikal „libertäres“ Amerika, weitgehend frei von staatlichem Einfluss und Regulierung umzusetzen. Bekannt wurden sie nicht nur für ihre massive Unterstützung der amerikanischen Tea Party und als Klimawandelleugner. Sie traten gegen jede Form der Besteuerung von Personen und Unternehmen ein, gegen fortschrittliche Sozialgesetzgebung in den USA und unterstützten massiv rechte Politiker (Die Zeit 2015). Die Koch-Brüder gründeten als Think Tanks getarnte Lobbyorganisationen wie das Cato Institute¹⁹ und das 1999 geschaffene Spendernetzwerk „Donors’ Trust“, das mit Milliarden Dollar rechte Institute und Initiativen finanziert hat. Ziel war es, „[to] eliminate regulations, kneecap unions, shrink government, and transfer more power to the private sector“ (Kroll 2013). Die so finanzierten Netzwerke beeinflussen unter anderem auch die Besetzung des Supreme Court und dessen Entscheidungen,²⁰ die bedeutende feministische Errungenschaften zu Abtreibungen und Anti-Diskriminierung wieder rückgängig machen. Die Institutionen im Umfeld der Koch-Brüder haben ein sehr patriarchales „traditionelles“ Familienbild und treten offen gegen Abtreibung auf. So gelten die Koch Brüder als zentrale Financiers der Anti-Abtreibungsbewegung in den USA (Stan 2013).

18 <https://www.handelsblatt.com/politik/international/elon-musk-eu-vs-musk-120-millionen-strafe-nur-der-auftakt/100181896.html> [09.12.2025].

19 <https://www.spiegel.de/wissenschaft/mensch/donald-trump-wie-der-rechte-milliardier-charles-koch-ihn-zu-fall-bringen-koennte-kolumne-a-c55062bd-0f40-453c-ad60-cce9a14d53df> [13.09.2025].

20 <https://www.propublica.org/article/we-dont-talk-about-leonard-leo-supreme-court-supermajority>; <https://www.propublica.org/article/leonard-leo-scotus-elections-nonprofits-discrimination> [13.09.2025].

In Österreich kam es ebenfalls schon zu Parteigründungen von Milliardären (Peter Haselsteiner – Liberales Forum (LIF), Frank Stronach – Team Stronach²¹), um eine Politik im Interesse von Reichen und Superreichen durchzusetzen. Einer der reichsten Österreicher, Hans-Peter Haselsteiner, beteiligte sich beispielsweise als Financier an der Gründung von zwei Parteien: Das Liberale Forum²² wurde 1993 als Abspaltung der rechten Freiheitlichen Partei Österreichs gegründet und mittlerweile wieder aufgelöst. Nach dem Scheitern des LIF wurde die in diesem Umfeld neugegründete Partei Das Neue Österreich und Liberales Forum (NEOS) ebenfalls von Haselsteiner maßgeblich finanziert. In den 1990er Jahren wurde er als Politiker für das LIF tätig – von 1994 bis 1998 als Nationalratsabgeordneter – und spielt weiterhin als Partei- und Wahlkampffinanzierer eine wichtige Rolle.

Die Einflussnahme dieser kleinen reichen Minderheit lässt sich auch in anderen Bereichen beobachten. So gibt es in der Tourismusindustrie von Österreich zahlreiche Beispiele der 'Verbandelung' von führenden Unternehmer*innen mit der Politik: Die Mitinhaberin eines der größten Seilbahnbetriebe ist zugleich Vizepräsidentin der Wirtschaftskammer Österreichs (WKÖ)²³, oder der einflussreiche Hotelier, der von der Österreichischen Volkspartei (ÖVP) zu den NEOS wechselte, vertritt seit 2025 als Staatssekretär unter dem Schlagwort „Deregulierung und Bürokratieabbau“ die Interessen von Unternehmen und Vermögenden in der Bundesregierung. Dessen Bruder ist bezeichnenderweise Chef des von Vermögenden, Banken und Unternehmen finanzierten Think Tanks 'Agenda Austria'. Ein weiteres Beispiel ist die 'Adlerrunde'²⁴ in Westösterreich, die als Großspender der ÖVP auftritt und dafür privilegierten Zugang zu Politiker*innen hat und direkten Einfluss auf die ÖVP nimmt. Die Verbindungen

21 Das Team Stronach war eine österreichische, rechtspopulistische Partei, die 2012 vom Industriellen Frank Stronach gegründet wurde, kurzzeitig im Nationalrat und Landtagen vertreten war, aber 2017 wegen interner Streitigkeiten und mangelnder Wahlerfolge wieder aufgelöst wurde.

22 Das Liberale Forum (LIF) war eine liberale Partei in Österreich, die 1993 von fünf aus dem FPÖ-Klub ausscheidenden Parlamentarier*innen gegründet wurde und bis 1999 im österreichischen Nationalrat vertreten war. Im Januar 2014 fusionierte das Liberale Forum mit der 2012 gegründeten liberalen Partei NEOS zu NEOS – Das Neue Österreich und Liberales Forum.

23 <https://www.diepresse.com/5150267/das-imperium-der-familie-schultz> [13.09.2025].

24 Die Adlerrunde ist ein seit den 1990er Jahren bestehendes informelles Netzwerk führender Unternehmer*innen und Entscheidungsträger*innen in Tirol. Es dient dem regelmäßigen Austausch über wirtschafts-, regional- und gesellschaftspolitische Themen und gilt als einflussreiche Plattform, ohne jedoch offizielle Entscheidungsbefugnisse zu besitzen.

zwischen dem Raiffeisen-Sektor, einem der größten Banken- und Unternehmensbeteiligungsgeflechte in Österreich, und der Politik sind stark ausgeprägt. Regelmäßig sitzen einige dem Raiffeisen-Sektor nahestehende Abgeordnete für die ÖVP im Nationalrat²⁵ (Klatzer 2016, 232ff.) und der Einfluss auf Medien sichert entsprechende Berichterstattung.²⁶

Diese Beispiele zeigen, welch mächtige Netzwerke Vermögende und politische Entscheidungsträger bilden. Sie stellen die Grundlage einer Politik und Einflussnahme in den Interessen der Reichsten und der größten Konzerne dar, die zunehmend auch demokratische und geschlechterpolitische Errungenschaften bedrohen. Das wird im Folgenden noch etwas genauer betrachtet.

4.2 Männerbündische Mechanismen versteckter Macht

Ein wesentlicher Angelpunkt versteckter Macht und Einflussnahme sind neo-liberale Think Tanks. Die Mont Pelerin Society (MPS) gilt als Geburtsstätte dieser Denkfabriken. Sie wurde 1947 von Friedrich A. Hayek als Club älterer Professoren gegründet, um den Kampf „für ökonomische Freiheit“ anzutreten. Der Zusammenschluss zielt darauf, das marktradikale Credo in die Köpfe gewichtiger gesellschaftlicher Eliten einzuschreiben (Nordmann 2016) und Politiken zu propagieren, die vor allem im Interesse der Vermögenden und Großunternehmen sind, wie Zurückdrängen des Staates bzw. sein marktförmiger Umbau („a minimal and dispersed government“²⁷) und der Gewerkschaften. Die Mont Pelerin Society sieht feministische, soziale und ökologische Bewegungen oder auch die Befreiungstheologie als Gegner (Walpen 2006, 159). Die Gesellschaft deklarierte sich zwar niemals explizit als Männerbund, funktioniert gemäß Eva Kreisky (2001) de facto aber wie ein solcher. Männerbünde im klassischen Sinne sind zu erkennen an ihrer (formellen wie informellen) Schließung gegenüber Frauen sowie der generellen Abspaltung weiblicher Existenzweisen. Sie sind aber auch über eine gemeinsame Ideologie, die Konfiguration ihrer Feindbilder, ihre Tendenz zu Geheimbündelei, ihre traditionalistischen Geselligkeitsformen

25 <https://www.derstandard.at/story/2000076713455/raiffeisen-ein-wirtschaftlicher-und-politischer-machtfaktor> [13.09.2025]. Eine kurze Analyse öffentlich verfügbarer biografischer Daten von Abgeordneten zeigt, dass auch 2025 zumindest sieben Abgeordnete der ÖVP enge Verbindungen zum Raiffeisensektor haben.

26 <https://www.raiffeisenholding.com/holding/medien/>; <https://www.falter.at/zeitung/20240319/hofberichterstattung-groessem-stil-der-kurier-sprachrohr-raiffeisen> [13.09.2025].

27 <https://montpelerin.org/statement-of-aims/> [13.09.2025].

sowie ihre spezielle Form der Kameraderie zu identifizieren. Ein ausgeprägtes Freund-Feind-Denken, 'wir' und 'die anderen', in einem erkennbaren Verhältnis von Über- und Unterordnung, reguliert die Demarkation gegenüber 'außen' und verwaltet die Emotionen der meist männlichen Eliten (ebd.). Akteure und Netzwerke des neoliberalen Kapitalismus lassen Gleichheit und Gleichstellung nur dann zu – wenn auch in selektiver Form –, wenn es der neoliberalen Kapitalmaximierung dient (Kreisky 2024, 8). Kreisky zeigte, dass Maskulinismus, verstanden als übersteigerte Männlichkeit, vielfältig abgesichert ist, wie z. B. in Marktideologien oder im Fußball (Sauer 2024, 8).

Auch die in den 1970er Jahren einflussreichen „Chicago Boys“, Vertreter des Monetarismus, verdeutlichen die männerbündische Vergemeinschaftung. Die Bezeichnung steht für den (chilenischen) 'Schülerkreis' des Ökonomieprofessors Milton Friedman, der maßgeblich für die marktradikale Agenda Chiles unter Diktator Pinochet verantwortlich war.

Es wäre verfehlt, den Blick nur auf das biologische Geschlecht der führenden Vertreter der marktliberalen Ökonomie zu lenken. Vereinzelt gab und gibt es auch Frauen in den Elitennetzwerken. Margaret Thatcher, Großbritanniens berühmteste „eiserne Lady“, war Proponentin eines äußerst wichtigen neoliberalen Think Tanks, des 1974 errichteten „Centre for Policy Studies“ (Kreisky 2001). Dies steht jedoch nicht im Widerspruch zum grundsätzlichen Androzentrismus von Ökonomie und Politik, sondern bestätigt vielmehr Grundannahmen der Geschlechterforschung, wie Eva Kreisky formuliert hat: „Damit verifiziert Thatcher die geschlechtertheoretische These, nach der Männlichkeit vorrangig sozial wie politisch konstruiert erscheint und das männerbündische politischer Institutionen mitnichten auf biologisches Geschlecht angewiesen ist“ (ebd., 46).

Zwischen 1974 und 1992 bekamen sieben Mitglieder der Mont Pelerin Society den Nobelpreis der Ökonomie (Plehwe/Walpen 1999, 211) zugesprochen. Dies kann als Ergebnis einer klassischen männlichen Kultur der Seilschaften gesehen werden und ist kein Zufall: So war der langjährige Präsident des Nobelpreis-Komitees für Ökonomie, der schwedische Zentralbanker Erik Lundberg, selbst Mitglied der Mont Pelerin Society. Mechanismen männerbündischer Exklusivität sowie die Zirkularität männlicher Eliten setzten also eine höchst selektive, tendenziöse Vergabepraxis in Gang. Die mehrmalige Ehrung mit dem Nobelpreis hat dazu verholfen, neoliberalen Ideologemen größere intellektuelle Glaubwürdigkeit zu vermitteln und Mont Pelerin Society-Ökonomen in der Weltöffentlichkeit aufzuwerten (ebd.).

Es gibt mittlerweile eine weit verzweigte Think Tank- und Lobbyisten-Szene, die weltweit Kapitalinteressen vertreten. Angesichts der großen verfügbaren

finanziellen Ressourcen war es möglich, diese Netzwerke immer mehr zu differenzieren, u. a. um Vielfalt vorzutauschen. Die der Mont Pelerin Society nahestehenden Think Tanks wie die Heritage Foundation, das Institute of Economic Affairs oder auch die deutsche Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft, eine Mischung aus advokatischem Think Tank und PR-Agentur (Nordmann 2016), sind auch als Vorbilder für die neoliberale Think Tank Landschaft in Österreich (Pühringer 2016; Pühringer/Stelzer-Orthofer 2016; Pühringer et al. 2022) und in Deutschland (Lindner 2015) von großer Bedeutung.

4.3 „Sparzwang“ und Austerität als wirkungsvolle Mechanismen der Machtkonzentration

Think Tanks, Stiftungen und Lobbygruppen verbreiten politische Narrative wie „Schuldenbremse“, „Wettbewerbsfähigkeit“ oder „Effizienzsteigerung“ (Blyth 2013; Crouch 2011) und beraten Regierungen in Richtung Sozialstaatsabbau, ‘Flexibilisierung’ des Arbeitsmarktes, Deregulierung und einer allgemeinen, ‘Sparpolitik’ bei gleichzeitiger starker Ausweitung der Ausgaben für Militarisierung.

Mit strukturellen Meilensteinen, wie der deutschen Schuldenbremse oder den strikten Fiskalregeln des Wachstums- und Stabilitätspaktes auf EU-Ebene, sowie der Unabhängigkeit der Zentralbanken werden Mechanismen zur Verstärkung der neoliberalen Ideologien und des Umbaus von Staaten und staatlichen Leistungen geschaffen. Zusätzlich begünstigen Politiken wie die wiederholten Steuerkürzungen für Konzerne²⁸ oder Steuervorteilen wie z. B. geringere Besteuerung von Kapital – im Vergleich zu Lohneinkommen und steuerbegünstigte Stiftungen – Vermögende und führen zu geringeren Steuereinnahmen. Derartige Mechanismen sollen durch eine permanente Unterfinanzierung einen „Spardruck“ erzeugen, um so Sozialstaat, wohlfahrtsstaatliche Leistungen und gleichstellungspolitische Errungenschaften mit dem immerwährenden Argument des „zu hohen Defizits“ einfacher und gesellschaftlich akzeptiert abbauen zu können. Gleichzeitig wird „Wettbewerbsstaatlichkeit“ im Interesse von Konzernen und Vermögenden gestärkt. Spätestens in der gegenwärtigen Diskussion um die Finanzierung der Aufrüstung müsste es für alle deutlich sein, dass dies keine ökonomischen, sondern ideologische Argumente sind. Denn: Während Sozialausgaben zurückgedrängt werden, stiegen allein zwischen 2021 und

28 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1225581/umfrage/unternehmenssteuern-ausgewachelter-laendern/> [13.09.2025].

2024 die Rüstungsausgaben in den EU-Mitgliedstaaten um 49,5% (European Parliament 2025, 1). Bezeichnenderweise wurden für die Aufrüstung, die den Interessen der Rüstungsindustrie entgegenkommt, Ausnahmen von den für die Zurückdrängung des Sozialstaates geschaffenen Fiskalregeln in Form einer Flexibilitätsklausel gemacht. Für Sozialausgaben gelten aber weiterhin die strikten Regeln des „Stabilitäts- und Wachstumspakt“.²⁹

Die Ausweitung sicherheitspolitischer Logiken in Europa – einschließlich Überwachungsstrukturen, exekutivlastiger Entscheidungsverfahren und einer weitreichenden Militarisierung – sind von einer ausgeprägt maskulinen Dimension. Feministische Sicherheitsforschung zeigt, dass Sicherheits- und Militärpolitik auf hegemonialen Männlichkeitsbildern aufbauen: Stärke, Schutz, Kontrolle und Kampfbereitschaft werden zu dominanten politischen Leitmotiven, während Bereiche demokratischer Deliberation sowie Vor- und Fürsorge marginalisiert werden (Enloe 2014; Sjoberg/Via 2010; Shepherd 2008). Diese Prioritätenverlagerung wird durch die finanzielle Schlagkraft vermögender Akteure, insbesondere die Rüstungsindustrie, begünstigt, die militär- und sicherheitspolitische Institutionen sowie einschlägige Diskursräume überproportional beeinflussen.

4.4 Narrative der Vermögenden durchsetzen: Medienmacht

Studien weisen auf enge Verflechtungen zwischen großem Privatvermögen und Medienbesitz in Österreich und Deutschland hin. Eine kleine Anzahl vermögender Familien kontrolliert beträchtliche Teile der Medienlandschaft und verfügt damit über erheblichen Einfluss auf die öffentliche Meinungsbildung (Pühringer et al. 2022; Theine/Grisold 2022). Eine Netzwerkanalyse der 62 reichsten österreichischen Haushalte zeigt zudem beispielhaft, wie extreme Vermögenskonzentration mit Medienmacht einhergeht (Pühringer et al. 2024): So umfasst die Mediengruppe der Familie Dichand³⁰ etwa 230 Unternehmen und prägt außerdem weite Teile des Zeitungsmarktes. Diese Machtstrukturen sind für Außenstehende jedoch oft schwer nachvollziehbar, da sogenannte „nested networks“ aus verschachtelten Holding- und Stiftungskonstruktionen die Eigentumsverhältnisse verschleiern, während die Kontrolle bei wenigen zentralen Akteuren verbleibt. Vergleichbare Muster zeigen sich in Deutschland: Große

29 <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2025/07/08/council-activates-flexibility-in-eu-fiscal-rules-for-15-member-states-to-increase-defence-spending/> [13.09.2025].

30 Platz 58 der reichsten Österreicher:innen in 2025.

Verlagshäuser sind häufig im Besitz wohlhabender Familien oder Unternehmen, was tendenziell eine konservative Prägung der Berichterstattung begünstigt. Allerdings existieren dort auch Sonderfälle gemeinnütziger oder genossenschaftlicher Medien (z. B. taz oder die FAZ-Stiftung), die Eigentum unabhängiger Träger sind (Theine/Grisold 2022).

Neben Eigentumsstrukturen spielen auch personelle Verflechtungen eine zentrale Rolle. So verstärkt der Wechsel ehemaliger Spitzenpolitiker in Aufsichtsräte großer Medien- oder Industriekonzerne die Vernetzung politischer und medialer Eliten („Drehtüreffekt“). Insgesamt betonen kritische Studien, dass Medienkonzentration demokratiepolitisch bedenklich ist, da sie den Wohlhabenden Deutungshoheit über öffentliche Diskurse verschafft (ebd.). Ein prägnantes Beispiel lieferte einst der österreichische Milliardär Frank Stronach, der vor mehr als zehn Jahren unumwunden erklärte, er müsse „die Medien kaufen“, um seine Botschaften an die Bevölkerung zu bringen (Pühringer/Ötsch 2013, 17). Diese Konstellationen legen nahe, dass vermögende Eliten ihre Narrative über Mediennetzwerke gezielt durchsetzen können.

Empirische Untersuchungen der letzten 15 Jahre zeigen, dass die mediale Berichterstattung über Vermögensungleichheit und insbesondere über Vermögens- und Erbschaftssteuern überwiegend die Perspektive der Vermögenden widerspiegelt. In Österreich etwa wurden Zeitungskommentare von 2005 bis 2020 hinsichtlich ihrer Haltung zu Vermögenssteuern analysiert. Das Ergebnis ist eindeutig: Rund 69% dieser Beiträge lehnen Vermögensbesteuerung ab, nur ca. 22% argumentieren dafür (Dammerer et al. 2023). Auffällig ist, dass gerade hausinterne Wirtschaftsredakteur*innen großer Tageszeitungen die Einführung von Vermögenssteuern häufig negativ darstellen – Schlagworte wie „Neiddebatte“ oder „Klassenkampf“ sowie Warnungen vor wirtschaftlichem Schaden werden besonders betont. Positive Aspekte wie die Reduktion von Ungleichheit oder zusätzliche Staatsmittel bleiben unterbelichtet (Theine/Grisold 2022). Demgegenüber fehlt es an durchdringenden Narrativen der Befürwortenden: Die Entlastung des Mittelstands, die Bekämpfung der Armut oder fiskalische Stabilisierung werden deutlich seltener und meist von externen Gastautor*innen genannt (Dammerer et al. 2023).

Diese inhaltliche Schieflage steht im Kontrast zur öffentlichen Meinung: Verschiedene Meinungsumfragen seit 2009 zeigen eine stabile Mehrheit der österreichischen Bevölkerung von teils über 60% bis 70% zugunsten der (Wieder-)Einführung einer Vermögenssteuer (Dammerer et al. 2023). Ein ähnliches Bild zeigt sich in Deutschland: Auch dort war die Presseberichterstattung zu Vermögens- und Erbschaftsteuern im Zeitraum zwischen 2000 und 2018 inhaltlich

verengt und tendenziell ablehnend (Theine/Grisold 2022). Gleichzeitig sprechen sich Befragte in Deutschland bei Meinungsumfragen³¹ deutlich für eine (höhere) Besteuerung von Vermögenden aus. Insgesamt fokussieren Medien stark auf parteipolitische Konflikte und die steuerlichen Auswirkungen für Unternehmen, während die gesellschaftliche Kontextualisierung – etwa die extreme Vermögensungleichheit und Gerechtigkeitsdebatten – kaum Raum erhält. Die Forschung legt nahe, dass die Deutungsmacht der Medien – getragen von konzentrierten Eigentums- und Netzwerkstrukturen – vermögensbezogene Steuervorschläge erschwert (ebd.).

In den USA wurde beispielsweise die Washington Post, eine der großen unabhängigen Zeitungen des Landes, im Jahr 2013 vom Amazon Gründer Jeff Bezos aufgekauft. Rund um die zweite Präsidentschaft von Donald Trump mehrten sich die redaktionellen Eingriffe des Eigentümers. So erklärt Bezos 2025 in einem Tweet auf X in Richtung der Redaktionen: “I’m writing to let you know about a change coming to our opinion pages. We are going to be writing every day in support and defense of two pillars: personal liberties and free markets. We’ll cover other topics too of course, but viewpoints opposing those pillars will be left to be published by others.”³² Gleichzeitig wird die Zeitung grundlegend geschwächt, Anfang 2026 wird ein Drittel der Belegschaft gestrichen³³. Damit wird eine der wichtigen Säulen unabhängiger Medienberichterstattung in den USA entscheidend geschwächt. Dies reiht sich in die Angriffe der US-Regierung von Donald Trump auf unabhängige Medien, und insbesondere auch auf Journalistinnen, ein.³⁴

31 In einer Forsa-Umfrage aus 2024 stimmten ca. 62% der Befragten zu, höhere Abgaben für Privatpersonen und Unternehmen ab 1 Million Euro einführen zu wollen. https://www.stern.de/politik/umfrage-zur-vermoegenssteuer-sogar-cdu-csu-wachler-dafuer-34863076.html?utm_campaign=alle&utm_medium=rss-feed&utm_source=standard#:~:text=Eine%20Verm%C3%B6genssteuer%20findet%20breite%20Unterst%C3%BCtzung&text=Wie%20eine%20Forsa%2DUmfrage%20im,vier%20Prozent%20%C3%A4u%C3%9Fern%20keine%20Meinung. [05.12.2025]

32 <https://apnews.com/article/washington-post-bezos-opinion-trump-market-liberty-97a7d8113d670ec6e643525fd9f06de> [06.02.2026].

33 <https://orf.at/stories/3419224/> [06.02.2026].

34 <https://www.reporter-ohne-grenzen.de/artikel/pressemitteilungen/4149/hall-of-shame-das-weisse-haus-stellt-journalistinnen-auf-seiner-website-an-den-pranger> [06.02.2026].

Die Analyse der medialen Diskurse verdeutlicht, dass Machtkonzentrationen nicht nur ökonomische, sondern auch demokratiepolitische Implikationen haben. Dominante Narrative prägen öffentliche Debatten und können alternative Perspektiven systematisch an den Rand drängen. Vergleichbare Muster finden sich auch in anderen gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen, insbesondere in Fragen der Geschlechtergleichstellung, in denen erreichte Fortschritte immer wieder durch strukturelle Rückschritte unterlaufen werden.

4.5 Demokratiepolitische Dimensionen der Vermögenskonzentration

Bisher wurden vielfältige Mechanismen von Macht und Einfluss durch Überreiche aufgezeigt, vom direkten und indirekten Einfluss auf Politik, über Think Tanks und die Beeinflussung des öffentlichen Diskurses bis hin zur Medienmacht. Diese Dynamiken wirken zugleich tief in die demokratischen Institutionen hinein und verändern, wer politisch repräsentiert ist und wer politischen Einfluss ausüben kann. Während im letzten Jahrhundert wichtige demokratische Errungenschaften erkämpft wurden, geraten diese im Kontext steigender Vermögenskonzentration und sozioökonomischer Polarisierung zunehmend unter Druck. Dies gilt im Besonderen auch für die demokratische Repräsentanz von Frauen und Gleichstellungsinteressen.

Die erfolgreichen Kämpfe der Frauenbewegung haben dazu geführt, dass in den letzten hundert Jahren Frauen- und Gleichstellungsinteressen in demokratischen Institutionen zunehmend Fuß fassen konnten³⁵. Mit dem – von Kapitalinteressen und Vermögenden vorangetriebenen – Umbau von Staatlichkeit werden auch Geschlechterverhältnisse tiefgreifend verändert und demokratische Handlungsspielräume verengt (Fraser 2009; Brown 2015). Geschlecht spielt aber noch an anderer Stelle eine Rolle: Sowohl die Transformation in Richtung Wettbewerbsstaat als auch der gegenwärtig mit hoher Geschwindigkeit vorangetriebene Ausbau des Sicherheitsstaates und der Militarisierung der Gesellschaften in Europa sind immanent maskulin dominierte Entwicklungen. Sie führen zur Re-Etablierung hegemonialer Männlichkeit (Connell 2005). Werte wie Härte, Durchsetzungsfähigkeit, Effizienz und Wettbewerb sind nicht geschlechtsneutral, sondern Ausdruck einer normativen männlich codierten Rationalität. Gleichzei-

35 Wiewohl noch immer ein langer Weg zur gleichberechtigten politischen Repräsentanz ist und dies nur einer der Aspekte der Verwirklichung von Geschlechterdemokratie ist, sind gleichzeitig wesentliche Rückschritte in demokratischen Spielräumen zu beobachten.

tig werden jene Politikfelder geschwächt und abgebaut, die historisch stark von Frauenbewegungen geprägt wurden, wie etwa Sozialpolitik, Care-Infrastruktur, Arbeitsmarktregulierung und Gleichstellungspolitiken (Young 2000). Vermögenskonzentration und die politische Macht wirtschaftlicher Eliten treibt diesen Umbau an. Strategische Politikfinanzierung, die Steuerung öffentlicher Debatten und der Aufbau ideologischer Netzwerke (Hacker/Pierson 2020; Bartels 2016) schaffen Räume, die *Herrschaftsstrukturen* stärken. Gleichzeitig sind in diesen Räumen Frauen strukturell massiv unterrepräsentiert. Das wird durch patriarchale Machtstrukturen in ökonomischen Eliten und Entscheidungszentren verstärkt (Reyes 2020; Walby 2015).

Nationale und europäische Fiskalregeln schaffen Beschränkungen demokratischer Gestaltungsspielräume und tragen so zur Entdemokratisierung politischer Entscheidungsprozesse bei. Die „Entöffentlichung“ politischer Räume führt zu geringerer Transparenz und erhöhter Anfälligkeit für einseitige Einflussnahme – wovon insbesondere vermögende Akteure profitieren. Mit der Economic Governance der EU entstand ein bürokratisch-technokratisches System wirtschaftspolitischer Kontrolle, das Entscheidungen zunehmend von Parlamenten auf Expertengremien, Behörden und informelle Machtzentren verlagert. Diese sind im hohen Maße männlich dominiert und entziehen zentrale wirtschaftspolitische Entscheidungen öffentlicher Debatte und demokratischer Aushandlung (Klatzer/Schlager 2012, 2016).

Gleichzeitig gewinnen konservative und antifeministische Think Tanks sowie rechtspopulistische Parteien europaweit an Einfluss. Sie können auf von Vermögenden finanzierte Netzwerke zurückgreifen, um Gleichstellungspolitiken zurückzudrängen und antifeministische Ideologien zu stärken (Kováts 2018; Graff/Korolczuk 2019). Dies verschärft die demokratiepolitische Schieflage weiter: Frauen verlieren in solchen Kontexten nicht nur Repräsentation, sondern auch den Zugang zu jenen politischen Arenen, die wesentlich für die Gestaltung ökonomischer und sozialer Rahmenbedingungen sind.

5. Perspektiven

Die Konzentration privaten Vermögens und seine Verteilung entlang geschlechterspezifischer Linien sind kein rein ökonomisches, sondern ein tiefgreifend politisches und gesellschaftliches Problem. Die im Beitrag dargestellten empirischen Analysen zeigen eindrucksvoll: Reichtum ist Ausdruck vergeschlechtlichter Machtverhältnisse, die auf strukturellen Ungleichheiten basieren – etwa der ungleichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, ungleichen Erbschafts- und

Eigentumsverhältnissen sowie diskriminierenden gesellschaftlichen Normen und Wertvorstellungen.

Reichtum verschafft nicht nur ökonomische Privilegien, sondern sichert politischen Einfluss, kulturelle Deutungshoheit und Zugang zu institutionellen Machtzentren. Herrschaft manifestiert sich dabei nicht nur offen, sondern vor allem in subtilen, institutionell eingebetteten und schwer sichtbaren Strukturen – etwa durch Ausgrenzung von Frauen aus wirtschaftlichen Entscheidungspositionen oder durch mediale Diskurshegemonien, durch einflussreiche männerdominierte Netzwerke und privilegierten Zugang zu politischen Entscheidungsträgern bzw. auch zu den zahlenmäßig stark unterrepräsentierten Entscheidungsträgerinnen. Männerbündische Netzwerke, Think Tanks, Medienbesitz und politische Einflussnahme wiederum sichern Reichtum systematisch ab und reproduzieren die bestehenden Ungleichverhältnisse.

Während die gegenwärtige Dynamik der Machtverhältnisse formaldemokratische Errungenschaften aushöhlt und zurückdrängt, gilt es nicht nur diese Trends offenzulegen und umzukehren. Eine grundlegend geschlechtergerechte Demokratisierung in allen Bereichen ist ein grundlegendes Element einer emanzipatorischen Überwindung von Herrschaftsverhältnissen. Für eine zukunftsorientierte, feministisch informierte politische Ökonomie bedeutet das: Die Analyse von Eigentumsverhältnissen, Vermögenskonzentration und Geschlechterverhältnissen muss zusammengedacht werden. Es bedarf eines radikalen Bruchs mit der gegenwärtigen privaten Vermögenskonzentration zugunsten eines demokratisch gestalteten, gemeinwohlorientierten bzw. „fairsorgenden“ Wirtschaftens (Klatzer/Strickner 2025), das drei wesentliche Bausteine umfasst.

- (1) Eine Neukonzeptualisierung von Ökonomie und Wirtschaftspolitik: Wirtschaftsstrukturen und Rahmenbedingungen sind so umzugestalten, dass sie Care und Sorge für Mensch und Natur in den Mittelpunkt stellen, mit der Produktion von wenigen Überreichen und global dominierenden Konzernen brechen und geschlechtergerechte Strukturen schaffen, die das gute Leben und Zusammenleben aller Menschen im Blick haben.
- (2) Zur Transformation von *Herrschaftsverhältnissen* bedarf es mehr öffentliches, demokratisch verwaltetes Eigentum, progressive Erbschafts- und Vermögenssteuern, gerechte Eigentumsverteilung, öffentliche Leistungen der Daseinsvorsorge nach den Bedürfnissen, eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und eine Zeitpolitik, die neben Erwerbsarbeit, ausreichend Zeit für Sorgearbeit für Mitmenschen und Care für sich selbst sowie für politische und gesellschaftliche Mitgestaltung ermöglicht.

- (3) Die Organisation und Gestaltung von Staatlichkeit muss auf allen Ebenen – regional, national, lokal und international – von den Lebensrealitäten der Menschen her gedacht werden. Wesentliche Grundpfeiler einer emanzipatorischen Gestaltung von Zukunft sind die öffentliche Organisation von universellen Care-Dienstleistungen, die Eliminierung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt, ein emanzipatorischer Um- und Ausbau des demokratisch gestalteten „Öffentlichen“ und ein Verständnis, dass der Reichtum einer Gesellschaft und die (natürlichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen) Ressourcen allen gehören und von allen zu nutzen sind (Commons). Strategische Ansatzpunkte sind wirksame Maßnahmen zur Eindämmung der Macht von Überreichen, des Finanzsektors und multinationaler Unternehmen, zum Abbau der enormen Ungleichheit bei Vermögen und Einkommen und zum Aufbau einer demokratischen, solidarischen globalen Wirtschaftsordnung auf der Basis von grundlegenden wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Menschen- und Frauenrechten.

Die gegenwärtigen Vermögens- und *Herrschaftsverhältnisse* führen die Menschheit und den Planeten an den Rand des Abgrunds. Eine geschlechtergerechte, demokratische Zukunft kann entstehen, wenn wir konsequent auf eine gerechte Verteilung von Vermögen, Gestaltungsmacht und Arbeit hinarbeiten.

Literatur

- Almås, Ingvild/Orazio, Attanasio/Carneiro, Pedro, 2023: Household Decisions and Intra-Household Distributions. In: Lundberg, Shelly/Voena, Alessandra (Hrsg.): Handbook of the Economics of the Family. Bd. 1. Amsterdam, 111-149.
- Balestra, Carlotta/Tonkin, Richard, 2018: Inequalities in Household Wealth across OECD Countries: Evidence from the OECD Wealth Distribution Database. OECD Statistics Working Papers. Nr. 2018/01. Paris.
- Bartels, Larry, 2016: Unequal Democracy. The Political Economy of the New Gilded Age. 2. Aufl. Princeton.
- Bartels, Charlotte/Sierminska, Eva/Schröder, Carsten, 2025: Wealth Creators or Inheritors? Unpacking the Gender Wealth Gap from Bottom to Top and Young to Old. Economic Letters. Nr. 245. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2024.111997>
- Batliwala, Srilatha, 2012: What does Transforming Economic Power Mean? <https://www.opendemocracy.net/en/5050/what-does-transforming-econBCGomic-power-mean/> [25.05.2025].
- BCG – Boston Consulting Group, 2025: Rethinking the Rules for Growth. Global Wealth Report 2025. <https://www.bcg.com/publications/2025/global-wealth-report-2025-rethinking-rules-for-growth> [25.05.2025].

- Bessière, Céline, 2022: Reversed accounting: legal professionals, families and the gender wealth gap in France. *Socio-Economic Review*. 20 Jg. Heft 1, 233-256. <https://doi.org/10.1093/ser/mwz036>
- Blyth, Mark, 2013: *Austerity. The History of a Dangerous Idea*. Oxford.
- Brown, Wendy, 2015: *Undoing the Demos: Neoliberalism's Stealth Revolution*. New York
- Connell, Raewyn, 2005 : *Masculinities*. 2. Aufl. Cambridge.
- Cordova, Karla/Grabka, Markus M./Sierminska, Eva, 2022: Pension Wealth and the Gender Wealth Gap. *European Journal of Population*. 38. Jg. Heft 4, 755-810.
- Crouch, Colin, 2011: *The Strange Non-Death of Neoliberalism*. Cambridge.
- Dammerer, Quirin/Hubmann, Georg/Theine, Hendrik, 2023: Wealth Taxation in the Austrian Press from 2005 to 2020. *Cambridge Journal of Economics*. 47. Jg. Heft 3, 633-666.
- Die Zeit, 2015: Die Reue der Koch Brüder. 10. November 2015. <http://www.zeit.de/wirtschaft/2015-11/us-praesidentschaftswahl-koch-brueder> [12.03.2026]
- Dörre, Klaus, 2012: Landnahme und die Grenzen kapitalistischer Dynamik. Eine Ideen-skizze. <http://www.linksnet.de/de/artikel/27742> [25.05.2025].
- EIGE – European Institute for Gender Equality, 2020: Gender Equality Index 2020 – Digitalisation and the Future of Work. Luxemburg. <https://data.europa.eu/doi/10.2839/79077> [25.05.2025].
- Enloe, Cynthia, 2014: *Bananas, Beaches and Bases. Making Feminist Sense of International Politics*. Berkeley.
- European Parliament, 2025: EU Member States' Defence Budgets. European Parliamentary Research Service. PE 772.846. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2025/772846/EPRS_ATA\(2025\)772846_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2025/772846/EPRS_ATA(2025)772846_EN.pdf) [25.05.2025].
- Ferschli, Bernhard/Kapeller, Jakob/Schütz, Bernhard/Wildauer, Rafael, 2017: Bestände und Konzentration privater Vermögen in Österreich. In: *Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hrsg.): Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft*. Nr. 167. Wien.
- Fessler, Pirmin/Mooslechner, Peter/Schürz, Martin, 2012: Eurosystem Household Finance and Consumption Survey 2010. *Monetary Policy & the Economy*. Nr. Q3/12, 24-62.
- Fessler, Pirmin/Riedl, Aleksandra/Schürz, Martin, 2025: Eurosystem Household Finance and Consumption Survey 2023. OeNB Report Nr. 2025/21.
- Forbes, 2024: The World's Billionaires List 2024. <https://www.forbes.com/billionaires> [25.05.2025].
- Fraser, Nancy, 2016: Behind Marx's Hidden Abode. *New Left Review*. Nr. 86, 55-72.
- , 2009: Feminism, Capitalism and the Cunning of History. *New Left Review*. Nr. 56, 97-117.
- Grabka, Markus M./Halbmeier, Christoph, 2024: Vermögensungleichheit. In: *Sozialbericht 2024*. Bundeszentrale für politische Bildung, 06.11.2024.

- <https://www.bpb.de/kurz-und-knapp/zahlen-und-fakten/sozialbericht-2024/553230/vermoegensungleichheit/> [25.10.2025].
- Grabka, Markus M./Marcus, Jan/Sierminska, Eva, 2015: Wealth Distribution within Couples. *Review of Economics of the Household*. 13. Jg. Heft 3, 459-486.
- Graff, Agnieszka/Korolczuk, Elżbieta, 2019: *Anti-Gender Politics in the Populist Moment*. London.
- Groiß, Julia/Schneebaum, Alyssa/Schuster, Barbara, 2017: Vermögensunterschiede nach Geschlecht in Österreich und Deutschland: Eine Analyse auf der Personenebene. *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft*. Nr. 168, 45-72.
- Hacker, Jacob S./Pierson, Paul, 2020: *Let Them Eat Tweets: How the Right Rules in an Age of Extreme Inequality*. Liveright.
- Haubner, Tine, 2013: Die Landnahme des Sozialen. <http://www.postwachstum.de/die-landnahme-des-sozialen-20130303> [12.03.2026]
- Kennickell, Arthur B./Lindner, Peter/Schürz, Martin, 2021: A New Instrument to Measure Wealth Inequality: Distributional Wealth Accounts. *Monetary Policy & the Economy*. Nr. Q4/21, 61-84.
- Klatzer, Elisabeth, 2016: Macht der Konzerne in Österreich. In: Attac (Hrsg.): *Konzernmacht brechen!* Wien, 219-247.
- , 2012: Fiskalpakt – immerwährende Austerität. *Zukunft*. 4/2012, 16-23.
- Klatzer, Elisabeth/Schlager, Christa, 2016: Gender Mainstreaming oder Mainstream ohne Gender? *Femina Politica*. 25. Jg. Heft 2, 37-48
- Klatzer, Elisabeth/Strickner, Alexandra, 2025: Fair sorgen! Wirtschaften fürs Leben. In: *Armutskonferenz, Attac, GESÖB, fair sorgen! (Hrsg.): Wir alle machen Wirtschaft. Für eine zukunftsfähige Wirtschafts- und Finanzbildung*. Wien, 132-143.
- Kováts, Eszter, 2018: Questioning Consensuses: Right-wing Populism, Anti-gender Politics, and the Crisis of Liberal Democracy. In: Dietze, Gabriele/Roth, Julia (Hrsg.): *Right-wing Populism and Gender*. Bielefeld.
- Kroll, Andy, 2013: *Exposed: The Dark-Money ATM of the Conservative Movement*. <https://www.motherjones.com/politics/2013/02/donors-trust-donor-capital-fund-dark-money-koch-bradley-devos/> [06.02.2026].
- Kreisky, Eva, 2024: *Diskreter Maskulinismus*. Frankfurt a. M.
- , 2001: Ver- und Neuformungen des politischen und kulturellen Systems. Zur maskulinen Ethik des Neoliberalismus. *Kurswechsel*. Nr. 4/2001, 38-50.
- Kukk, Merike/Meriküll, Jaanika/Rõõm, Tairi, 2022: The Gender Wealth Gap in Europe: Application of Machine Learning to Predict Individual-level Wealth. *The Review of Income and Wealth*. 69. Jg. Heft 2, 289-317.
- Lechinger, Vanessa, 2023: *Gender-specific Patterns of Wealth Accumulation: The Austrian example*. INEQ Working Paper Series. Nr. 25. Wien.
- Lersch, Philipp M., 2017: The Marriage Wealth Premium Revisited: Gender Disparities and within-Individual Changes in Personal Wealth in Germany. *Demography*. 54. Jg. Heft 3, 961-983.

- Lersch, Philipp M./Struffolino, Emanuela/Vitali, Agnese, 2022: Wealth in Couples: Introduction to the Special Issue. *European Journal of Population*. 38. Jg., 623-641.
- Lindner, Stephan, 2015. Neoliberale Think-Tanks in Deutschland. In: Rügemer, Werner (Hrsg.): *Die Berater: Ihr Wirken in Staat und Gesellschaft*. Bielefeld, 47-60.
- Luxemburg, Rosa, 1913: *Die Akkumulation des Kapitals*. Berlin.
- Manager Magazin, 2024: Die reichsten Deutschen. <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/milliardaere-das-sind-die-500-reichsten-deutschen-2024-exklusive-auswertung-a-801d1d75-143a-4204-900e-8d95db52e433> [05.12.2025].
- Meriküll, Jaanika/Kukk, Merike/Rõöm, Tairi, 2021: What Explains the Gender Gap in Wealth? Evidence from Administrative Data. *Review of the Economics of the Household*. 19. Jg., 501-547.
- Mincer, Jacob, 1958: Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*. 66 Jg. Heft 4, 281-302.
- Nordmann, Jürgen, 2016: Machtelite als Gelehrten-Sekte: Die Mont Pelerin Society. In: Wendt, Björn/Klößner, Marcus B./Pommrenke, Sascha/Walter, Michael (Hrsg.): *Wie Eliten Macht organisieren*. Hamburg, 131-143.
- Oxfam International, 2023: *Survival of the Richest: How we Must Tax the Super-rich Now to Fight Inequality*, Policy Papers 01/2023, Oxford.
- Oxfam International, 2025: *Africa's Inequality Crisis and the Rise of the Super-rich*, Policy Papers 07/2025, Oxford.
- Pfeffer, Fabian T./Waitkus, Nora, 2021: The Wealth Inequality of Nations. *American Sociological Review*. 86. Jg. Heft 4, 567-602.
- Piketty, Thomas, 2014: *Das Kapital im 21. Jahrhundert*. München.
- Plehwe, Dieter/Neujeffski, Moritz/Nordmann, Jürgen, 2024: *Schlecht beraten. Die wirtschaftspolitischen Beratungsgremien der Bundesregierung in der Kritik*. Otto Brenner Stiftung. Frankfurt a. M.
- Plehwe, Dieter/Walpen, Bernhard, 1999: Wissenschaftliche und wissenschaftspolitische Produktionsweisen im Neoliberalismus. Beiträge der Mont Pelerin Society und marktradikaler Think Tanks zur Hegemoniegewinnung und -erhaltung. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*. 29. Jg. Heft 115, 203-235.
- Pühringer, Stephan, 2016: Neoliberale Think Tanks in Österreich: Was wollen sie, was bewirken sie? A&W-Blog. <https://www.awblog.at/Wirtschaft/neoliberale-think-tanks-in-oesterreich-was-wollen-sie-was-bewi> [05.12.2025].
- Pühringer, Stephan/Ötsch, Walter O., 2013: *Das Team Stronach. Eine österreichische Tea Party?* ICAE Working Paper Series. Nr. 19. Linz.
- Pühringer, Stephan/Stelzer-Orthofer, Christine, 2016: Neoliberale Think-Tanks als (neue) Akteure in österreichischen gesellschaftspolitischen Diskursen. ICAE Working Paper Series. Nr. 44. Linz.
- Pühringer, Stephan/Aistleitner, Matthias/Griesebner, Teresa, 2022: *Networks of the Super-rich in Austria: Evidence from an Explorative Case Study*. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft. Nr. 238.

- Pühringer, Stephan/Aistleitner, Matthias/Cserjan, Lukas/Hieselmayr, Sophie/Weber, Jakob, 2024: Idiosyncrasies of the Superrich: On the Political Economy of Wealth Concentration in Austria. *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft*. Nr. 254.
- Rehm, Miriam/Schneebaum, Alyssa/Schuster, Barbara, 2022: Intra-Couple Wealth Inequality: What's Socio-Demographics Got to Do with it? *European Journal of Population*. 38. Jg., 681-720.
- Reyes, Victoria, 2020: *Global Borderlands: Fantasy, Violence, and the Militarization of Everyday Life*. Stanford.
- Salzburger Nachrichten – SN, 2025: 400 Superreiche halten 37 Prozent des heimischen Finanzvermögens. <https://www.sn.at/wirtschaft/oesterreich/superreiche-finanzvermoegens-oesterreich-180382522> [25.08.2025].
- Sauer, Birgit, 2024: Vorwort. In: Kreisky, Eva (Hrsg.): *Diskreter Maskulinismus. Kritische Zeitdiagnosen*. Herausgegeben von Marion Löffler. Frankfurt a. M.
- Schlager, Christa/Klatzer, Elisabeth, 2017: It's a rich men's world: Reichtum als HERRschaftsverhältnis. In: Dimmel, Nikolaus/Hofmann, Julia/Schenk, Martin/Schürz, Martin (Hrsg.): *Handbuch Reichtum. Neue Erkenntnisse aus der Ungleichheitsforschung*. Innsbruck, 218-230.
- Schneebaum, Alyssa/Rehm, Miriam/Mader, Katharina/Hollan, Katarina, 2018: The Gender Wealth Gap across European Countries. *Review of Income and Wealth*. 64. Jg. Heft 2, 295-331.
- Schürz, Martin, 2019: *Überreichtum*. Frankfurt a. M.
- Shepherd, Laura J., 2008: *Gender, Violence and Security*. London & New York.
- Sierminska, Eva/Frick, Joachim/Grabka, Markus M., 2010: Examining the Gender Wealth Gap. *Oxford Economic Papers*. 62. Jg. Heft 4, 669-690.
- Eva, Sierminska/Piazzalunga, Daniela/Grabka, Markus M., 2024: Women's Labour Market Attachment and the Gender Wealth Gap. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*. 24. Jg. Heft 4, 1045-1071.
- Sjoberg, Laura/Via, Sandra (Hrsg.), 2010: *Gender, War, and Militarism. Feminist Perspectives*, Santa Barbara.
- Stan, Adele, M., 2013: *Anatomy of the War on Women: How the Koch Brothers Are Funding the Anti-Choice Agenda*. <https://www.bunkhistory.org/resources/anatomy-of-the-war-on-women-how-the-koch-brothers-are-funding-the-anti-choice-agenda-rewire-news-group> [12.03.2026]
- Theine, Hendrick/Grisold, Andea, 2022: Die Medienberichterstattung zur Vermögens- und Erbschaftsbesteuerung in Deutschland: eine korpuslinguistische Analyse. *Zeitschrift für Politikwissenschaft*. 32. Jg., 189-219.
- Tisch, Daria/Schechtel, Manuel, 2025: The Gender (Tax) Gap in Parental Transfers. Evidence from Administrative Inheritance and Gift Tax Data. *Socio-Economic Review*. 23. Jg. Heft 2, 671-694.
- trend, 11.7.2024: Die reichsten Österreicher: Die Milliardäre & Clans. Wien. Die reichsten Österreicher:innen: Millardäre und Multimillionäre [25.05.2025].

- Trinh, Nhat An, 2025: Class Origin, Intergenerational Transfers, and the Gender Wealth Gap. *Socio-Economic Review*. 23. Jg. Heft 2, 645-669.
- Veneklasen, Lisa/Miller, Valerie, 2002: Power and Empowerment. *PLA Notes*. Nr. 43, 39-41. <http://pubs.iied.org/pdfs/9133IIED.pdf> [25.05.2025].
- Walby, Sylvia, 2015: *Crisis*. Cambridge.
- Walpen, Bernhard, 2006: *Die offenen Feinde und ihre Gesellschaft. Eine hegemonie-theoretische Studie zur Mont Pèlerin Society*. Hamburg.
- Winker, Gabriele, 2020: Care als Armutsrisiko. In: Dackweiler, Regina-Maria/Rau, Alexandra/Schäfer, Reinhild (Hrsg.): *Frauen und Armut*. Opladen, 450-468.
- Young, Iris Marion, 2000: *Inclusion and Democracy*. Oxford.

Alexandra Scheele

Es geht um mehr als um Geld: Strukturelle Widersprüche bei der Bewertung und Bezahlung von Arbeit

1. Einleitung

Spätestens seit die BILD-Zeitung am 11. April 2007 auf ihrer Titelseite in Großbuchstaben skandalisierte: „So viel verdienen Frauen weniger“ und mit einer „offiziellen Tabelle“ auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern hinwies, ist es kein Geheimnis mehr, dass zwar immer mehr (Westdeutschland) bzw. sehr viele (Ostdeutschland) Frauen erwerbstätig sind, dabei aber in der Regel über weniger Einkommen verfügen als Männer. Auch durch den Equal Pay Day, der in Deutschland das erste Mal im Jahr 2008 vom Netzwerk Business and Professional Women (bpw) initiiert wurde, erhält die Entgeltungleichheit jedes Jahr öffentliche Aufmerksamkeit. Seit 2011 gibt es zudem eine vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) finanzierte „Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day“, die die Equal Pay Day-Aktivitäten unterstützt und Begleitveranstaltungen zur Vorbereitung des Equal Pay Day und zur Verbreitung der Diskussion organisiert. Seit September 2014 werden diese Aktivitäten von einem Beirat begleitet, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern von Gewerkschaften, Interessenvertretungen von Frauen und Männern sowie Expertinnen und Experten aus verschiedenen Forschungseinrichtungen zusammensetzt. Im Jahr 2013 hat außerdem der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) den ersten Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit initiiert. Ziel dieses Tages ist es, zu Aktivitäten auf Unternehmensebene zu motivieren, die direkter und aktionsorientierter sein könnten.

Auf parteipolitischer Ebene wurde das geschlechtsspezifische Lohngefälle in erster Linie von der Sozialdemokratischen Partei (SPD), von Bündnis 90/Die Grünen und der Partei Die Linke thematisiert. Anlässlich des ersten Equal Pay Days 2008 haben Bündnis 90/Die Grünen eine Equal-Pay-Resolution initiiert, im Jahr 2012 haben dann die SPD, im Jahr 2013 das Bündnis 90/Die Grünen Gesetzentwürfe für mehr Lohngleichheit eingebracht. Diese waren jedoch nicht erfolgreich, da sowohl die CDU/CSU als auch die FDP jegliche Unterstützung

verweigerten. Erst in der Legislaturperiode 2013 bis 2017 gab es dann eine breitere politische Debatte über das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Die damalige Regierungskoalition aus CDU/CSU und SPD (Große Koalition) hatte sich auf Betreiben der SPD im Koalitionsvertrag darauf verständigt, den Gender Pay Gap zu verringern, indem die Einkommensverhältnisse transparenter gemacht werden (Scheele 2026). Damit folgte die Regierung den Diskussionen in der EU, die 2014 eine Empfehlung zur „Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz“ (2014/124/EU) verabschiedet hatte. Trotz erheblicher Einwände der Arbeitgeberverbände (z. B. der Bundesvereinigung mittelständische Wirtschaft), die ein Gesetz für zu bürokratisch und nicht umsetzbar hielten, hat der Deutsche Bundestag schließlich am 30. März 2017 das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) beschlossen. Die beiden Evaluationen des Gesetzes zeigen, dass nur wenige Unternehmen ihre Entgeltstrukturen überprüft haben und dass auch nur ein geringer Anteil der Beschäftigten von dem im Gesetz verankerten individuellen Auskunftsanspruch Gebrauch gemacht hat (BMFSFJ 2019, BMFSFJ 2023). Im Jahr 2023 wurde schließlich die EU-Richtlinie zur Lohntransparenz verabschiedet, was zur Folge hat, dass die Bundesregierung das aktuelle Entgelttransparenzgesetz überarbeiten muss. So sieht die Richtlinie vor, dass der sog. „Auskunftsanspruch“ vereinfacht wird und Beschäftigte leichter als bisher Zugang zu Informationen über ihr eigenes Entgelt und über das Einkommen von vergleichbaren Kolleg*innen erhalten. Die Richtlinie fordert auch eine größere Transparenz über das Einstiegsgehalt für Bewerber*innen und verpflichtet Unternehmen, Transparenz über das Zustandekommen von Entgelten und den Gender Pay Gap herzustellen. Wenn nicht gerechtfertigte Entgeltunterschiede sichtbar werden, müssen die Unternehmen selbst tätig werden.¹ Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie musste bis Juni 2026 in deutsches Recht umgesetzt werden. Dies ist allerdings nicht geschehen.

Alles in allem zeigt sich, dass vor dem Hintergrund der vorhandenen Daten, der Aktionen, der Berichterstattung und der Gesetzgebung das Wissen um die Entgeltlücke in Deutschland mittlerweile recht groß ist bzw. groß sein könnte. Es zeigt sich allerdings auch, dass der jährliche Equal Pay Day und die gleichzeitig veröffentlichten Daten des Statistischen Bundesamtes von maßgeblichen Akteuren letztendlich nur noch mit einem Achselzucken zur Kenntnis genommen werden. Mit der Unterscheidung zwischen dem unbereinigten und dem

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX:32023L0970> [18.02.2026]

bereinigten Gender Pay Gap wird zudem die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen kleingerechnet und auf Faktoren zurückgeführt, die die systematische Bedeutung der geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenz ignorieren. Am Ende werden die Frauen selbst für ihr geringeres Einkommen verantwortlich gemacht.

Zurückgegriffen wird in dieser Argumentation auf die Humankapitaltheorie, nach der die Höhe des Entgeltes von der Produktivität der Beschäftigten abhängt (BMFSFJ 2020, 8) – also ihren Qualifikationen, ihrer Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, ihren Arbeitszeiten und ihrer Berufserfahrungen. Würden Frauen das gleiche Humankapital aufweisen wie Männer, erhielten sie das gleiche Entgelt. Da sie aber andere Ausbildungswege einschlagen, andere Berufe wählen, die Erwerbsarbeit unterbrechen würden und ihre Arbeitszeit 'präferenzen' häufig nur Teilzeit oder gar Minijobs vorsehen, hätten sie letztlich einen niedrigeren Verdienst 'verdient' als Männer. Diese Betrachtungsweisen werden den anhaltenden patriarchalen Strukturen und einem zukunftsfähigen Verständnis von Arbeit und Arbeitsgesellschaft nicht gerecht; sie verdecken strukturelle Ungleichheit, die sowohl eine freie Entscheidung zwischen unterschiedlichen Optionen der Lebensweise behindert (Pimminger 2017) als auch die materielle und soziale Gleichstellung der Geschlechter verhindert. Um diese Strukturen sichtbar zu machen, wird im Folgenden der Blick geweitet und nicht nur der Gender Pay Gap als Differenz in den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten betrachtet, sondern tatsächlich die ganze Einkommensdifferenz im Lebensverlauf (Gender Lifetime Earnings Gap). Es wird dabei kritisch hinterfragt, welchen Einfluss Faktoren wie „Familienphase“, Branche und Beruf sowie Arbeitszeit auf die Einkommen haben. Im nächsten Schritt wird deutlich, dass es bei diesbezüglichen Unterschieden zwischen Männern und Frauen keineswegs – wie oft unterstellt – nur um „individuelle“ Wahlentscheidungen, sondern auch um strukturelle Ungleichheit und institutionalisierte Ungleichheitsordnungen geht. So spiegeln sich beispielsweise Geschlechternormen und -stereotype auch in Tarifverträgen und betrieblichen Prozessen der Bewertung und Eingruppierung von Tätigkeiten wider, die von arbeitspolitischen Akteuren unterstützt oder bekämpft werden. Der Beitrag endet mit Überlegungen zu Ansatzpunkten und Reichweite einer wirksamen Equal-Pay Strategie.

2. Viele Lücken: Vom Gender Pay Gap zum Gender Lifetime Earnings Gap und Gender Wealth Gap

Der Gender Pay Gap wird in den europäischen Statistiken als ein Indikator zur Messung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben herangezogen. Das Statistische Amt der Europäischen Union – Eurostat – veröffentlicht jährlich die nationalen Daten zur unbereinigten Entgeltlücke von Frauen und Männern (im Hinblick auf Bruttostundenlöhne) und erstellt auf dieser Basis ein Ranking zwischen den Mitgliedstaaten der EU-27. In der letzten Dekade hat sich zwar in Deutschland der Gender Pay Gap von 22,3% in 2014 auf 17,6%² deutlich reduziert; im Ranking liegt Deutschland jedoch weiterhin auf einem der letzten Plätze. So war die Entgeltlücke im Jahr 2014 nur in Estland, Österreich und Tschechien größer als in Deutschland, in 2023 wies Deutschland weiterhin – hinter Lettland, Österreich, Tschechien und Ungarn – einen der höchsten Verdienstabstände auf (Statistisches Bundesamt 2025a). Besonders niedrig war der Gender Pay Gap in 2023 mit ca. 1% in Belgien (1%), Italien (2%) und Rumänien (4%), Luxemburg wies sogar einen Gender Verdienstabstand von 1% zugunsten von Frauen auf. Der EU-Durchschnitt lag 2014 bei 15,7%, in 2023 bei 12,0% (alle Daten von Eurostat). Aber was genau sagen die Daten aus? In Belgien, Italien und Rumänien war z. B. die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Jahr 2023 deutlich niedriger als in Deutschland. In Belgien lag sie bei 68,3%, in Italien bei 56,5% und in Rumänien bei 59,1% – Deutschland hingegen bei 77,4%. Und auch bei den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten – es liegen hier nur die Daten für 2022 vor – gibt es deutliche Unterschiede: Während in Belgien und Deutschland der durchschnittliche Bruttostundenlohn (Vollzeit) bei 26,97 Euro bzw. 22,23 Euro lag, lag er in Italien bei 16,20 Euro und in Ungarn bei nur 7,18 Euro (Statista 2025). Man könnte – zumindest für Ungarn – argumentieren, dass bei einem höheren Gender Pay Gap die Einkommen von Frauen nicht mehr existenzsichernd wären. Man kann aber auch mit Blick auf Belgien argumentieren, dass es dort bereits seit 2012 ein Entgeltgleichheitsgesetz gibt, das die Diskriminierungsfreiheit von Arbeitsbewertungssystemen überprüft und die Tarifparteien bei kollektiven Verhandlungen verpflichtet, den Gender Pay Gap zu berücksichtigen (Scheele/Jochmann-Döll 2015, 90). Diese beiden

2 Das Statistische Bundesamt hat bereits die Daten für 2025 vorgelegt. Demnach liegt der Gender Pay Gap wie auch im Jahr 2024 bei 16%. Damit wird der Verdienstabstand pro Stunde (Bruttostundenverdienst) angezeigt. Übersetzt in Euro bedeutet das, dass Frauen durchschnittlich 22,81 Euro verdienen, Männer hingegen 27,05 Euro – also im Durchschnitt 4,24 Euro brutto pro Stunde mehr als Frauen.

Argumente machen deutlich, dass es für die Beurteilung der monetären Seite der Geschlechterverhältnisse nicht ausreicht, nur auf die Entgeltlücke in den Stundenlöhnen zu schauen, sondern ihre Auswirkungen auf die Lebenschancen von Frauen insgesamt in den Blick genommen werden müssen – und die dabei zugrundeliegenden strukturellen Ungleichheiten.

Schaut man auf die monetäre Ausstattung der Lebenschancen von Frauen, dann zeigen die Daten, dass sich die durchschnittlich geringeren Stundenlöhne am Tag, in der Woche, im Monat und im Jahr summieren – und im Laufe der (Erwerbs)Biographie zu einer ausgeprägten Lücke im Einkommen führen, die seit einigen Jahren mit dem Indikator ‘Gender Lifetime Earnings Gap’ gemessen wird. Dieser liegt im Alter von 60 Jahren bei 51,5% und weist deutliche Unterschiede für Frauen ohne Kinder (17,2%) und Frauen mit Kindern auf – bei Frauen mit drei Kindern liegt er bei 67,7% (Glaubitz et al. 2022, 40). In Geldbeträgen ausgedrückt bedeutet das, dass „Frauen in Westdeutschland in Preisen von 2015 ein erwartetes durchschnittliches Lebenserwerbseinkommen von rund 830.000 Euro [erzielen], während Männer mit durchschnittlich rund 1,5 Millionen Euro rechnen können. In Ostdeutschland fallen die erwarteten Lebenserwerbseinkommen insgesamt geringer aus. Frauen kommen hier auf rund 660.000 Euro, Männer auf knapp 1,1 Millionen Euro“ (Bönke et al. 2020, 36)³. Damit liegt das Lebenserwerbseinkommen von Frauen in Westdeutschland im Durchschnitt bei 670.000 Euro, in Ostdeutschland im Durchschnitt bei 450.000 Euro unter dem von Männern (ebd.). Die Lücke im *Gender Lifetime Earnings Gap* beträgt damit für die jüngsten Jahrgänge, die heute Mitte 30-Jährigen, voraussichtlich 45 Prozent in West- und 40 Prozent in Ostdeutschland. Wie groß die Kluft ist, verdeutlicht auch die Betrachtung nach Qualifikationsniveau: Bis zum Geburtsjahrgang 1974 erzielten hochqualifizierte Frauen im Durchschnitt nur so viel Erwerbseinkommen wie geringqualifizierte Männer. Jüngere Akademikerinnen können immerhin ein ähnliches Lebenserwerbseinkommen wie mittelqualifizierte Männer erwarten und holen damit etwas auf (ebd.)

3 Bönke et al. (2020) nutzen zur Berechnung Daten aus dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) zum jährlichen Erwerbseinkommen. Mit Hilfe eines Mikrosimulationsmodells können sie die Lebenserwerbseinkommen für west- und ostdeutsche Frauen und Männer im Familienkontext analysieren und Selbstständige und Beamte berücksichtigen. Das Modell prognostiziert „die Entwicklung der Lebenserwerbseinkommen auf der Grundlage der heutigen Arbeitsmarktsituation auch für jüngere Jahrgänge mit dem Geburtsjahr 1985, die erst im Jahr 2045 60 Jahre alt werden, in die Zukunft“ (ebd.: 12).

Von daher überrascht es nicht, dass auch der durchschnittliche ‘Gender Wealth Gap’ (die Vermögensdifferenz) in Deutschland bei 40% liegt – während es kaum Unterschiede im Vermögen bei jungen Menschen gibt, vergrößert sich die Differenz ab dem Alter von 40 auf bis zu 100.000 Euro. Insbesondere Geldgeschenke, Betriebsvermögen und Erbschaften spielen hier eine Rolle. Männer erhalten diese aufgrund wirkmächtiger Geschlechterstereotype früher im Lebensverlauf, besonders wenn es um die Übertragung von Betriebsvermögen geht, wo noch immer Söhne gegenüber Töchtern bevorzugt werden, und sind dadurch zugleich in der Lage, dieses Geld zu investieren und so zusätzliches Vermögen zu akkumulieren. Frauen erhalten hingegen aufgrund der unterschiedlichen Lebenserwartung nach dem Tod des Partners eher im höheren Alter Erbschaften⁴ (Tisch/Schechtel 2025; Bartels et al. 2024; siehe auch den Beitrag von Klatzer und Lechinger in diesem Band). Schließlich machen sich die durchschnittlich geringeren Einkommen von Frauen auch bei den Rentenzahlungen bemerkbar. So liegt die Rentenlücke, der ‘Gender Pension Gap’⁵, im Jahr 2024 bei 36,9% – und auch hier mit deutlichen Unterschieden zwischen Ost- und Westdeutschland. In Ostdeutschland beträgt sie 16,2%, in Westdeutschland 41,4% (Statistisches Bundesamt 2025b).

Ich möchte an dieser Stelle nicht noch mehr Daten präsentieren, sondern zunächst zwei Punkte festhalten: *Erstens* handelt es sich beim unbereinigten Gender Pay Gap (und den mit ihm eng verknüpften Indikatoren) um einen komplexen Indikator, der zugleich wenig und viel aussagt. Wenig sagt er aus, wenn die Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung und damit der Personen, die in die Berechnung einfließen, nicht berücksichtigt und wenn die Höhe der durchschnittlichen Einkommen nicht in den Blick genommen werden. Viel sagt er aus, wenn er als Indiz für weitere Faktoren interpretiert wird, die insgesamt zur Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern beitragen. Dann werden jene strukturellen, institutionellen und kulturellen Faktoren, man könnte auch sagen, patriarchalen und androzentrischen Verhältnisse sichtbar, die sich auch in Einkommensverhältnissen niederschlagen. Und dies gilt eben nicht nur für Deutschland (auch wenn im Folgenden das Augenmerk auf Deutschland liegen wird), sondern auch für Ungarn oder Italien – wo der Gender Pay Gap zwar niedrig ist, patriarchale Strukturen und die Förderung traditioneller Familienmodelle

4 Die Berechnungen erfolgen auf Daten des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP).

5 In diese Berechnung fließen nur die eigenen Bruttoalterseinkünfte – Altersrenten und -pensionen sowie Renten aus individueller privater Vorsorge – ein und nicht die abgeleiteten Rentenansprüche wie die Hinterbliebenenrente. Berücksichtigt man diese, sinkt der Gender Pension Gap in Gesamtdeutschland auf 25,8%.

aber dennoch dazu führen, dass die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen begrenzt sind und die Erwerbsbeteiligung niedrig bleibt.

Zweitens, und daran anschließend, ist der Gender Pay Gap mehr als nur eine Zahl. Als jährlich gemessener Indikator lässt er verschiedenen politischen und wirtschaftlichen Akteuren einen großen Interpretationsspielraum⁶: In einer älteren Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) sehen es die Autor*innen kritisch, dass aufgrund des auch im internationalen Vergleich sehr ausgeprägten Gender Pay Gaps „in der öffentlichen Diskussion vorschnell darauf geschlossen [werde], es gäbe hierzulande eine Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben, die sich in einer großen geschlechtsspezifischen Lohnlücke widerspiegelt“ (Anger/Schmidt 2010, 1). Sie erklären die Unterschiede im Einkommen von Frauen und Männern unter anderem mit „Ausstattungsseffekten“ – nämlich der unterschiedlichen Berufserfahrung von Frauen und Männern, dem Umstand, dass Frauen zu einem geringeren Anteil in größeren Unternehmen arbeiten sowie unterschiedliche berufliche Positionen einnehmen. Arbeitsplätze mit hoher Autonomie würden eher von Männern besetzt und seien besser bezahlt. Um den Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen zu reduzieren, seien deshalb „vorrangig Ansatzpunkte erfolgsversprechend, die bei der unterschiedlichen Ausstattung von Frauen und Männern ansetzen“ (Anger/Schmidt 2010, 13).

Diese Sicht spiegelt sich auch noch in einer aktuellen Empfehlung zur geschlechtsspezifischen Einkommensangleichung wider: Nötig seien der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen, damit Frauen insbesondere dann, wenn sie Mütter werden, nicht zu lange und „ausgerechnet dann, wenn Männer die Karriereleiter erklimmen und die meisten Beförderungen erhalten“ (Neu 2022), ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder verringern. In eine andere Richtung geht demgegenüber die Forderung des Deutschen Gewerkschaftsbundes, „Frauendominierte Berufe auf[z]uwerten und endlich besser [zu] bezahlen!“ (DGB 2025). Diese hier nur exemplarisch herausgegriffenen Erklärungen und Empfehlungen machen deutlich, dass die Entgeltlücke nahezu von allen gesellschaftlichen Akteuren problematisiert wird. Sie machen aber zugleich die patriarchalen Strukturen und den Gender Bias deutlich, weil Berufswahl und Karriereentwicklung losgelöst von der wirkmächtigen Geschlechterordnung samt ihren Normierungen

6 Überraschenderweise hält das Münchener Institut für Wirtschaftsforschung IFO den Gender Pay Gap für noch höher: „Der deutsche Gender Gap liegt bei 45%, d. h., Frauen verdienen im Schnitt 45% weniger als Männer, und ist im europäischen Vergleich einer der höchsten.“ (<https://www.ifo.de/themen/gender-economics>)

betrachtet werden und die Frage der Kinderbetreuung immer nur als ein Problem für/von Frauen diskutiert wird.

3. Strukturelle und institutionalisierte Ungleichheiten

Wie bereits angeführt, verdichten sich im Gender Pay Gap die ungleichen Erwerbsbedingungen von Frauen und Männern. Zu beachten sind insbesondere die Unvereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Haus-, Pflege- und Sorgearbeit, die geschlechterstereotype Ausbildungs- und Berufswahl, die unterschiedlichen Lebens- und Karriereverläufe auch in Folge von Benachteiligungen in der beruflichen Entwicklung und Karriereentwicklung sowie die Unterbewertung und geringere Bezahlung von Tätigkeiten, Berufen und Branchen, in denen überwiegend Frauen arbeiten (BMFSFJ 2020).

3.1 Strukturelle Ungleichheiten im Kapitalismus

Die moderne kapitalistische Wirtschaft weist folgende konstitutive Merkmale auf: Das wirtschaftliche Handeln folgt dem Prinzip der Gewinnmaximierung und orientiert seine Produktion entsprechend am Tauschwert von Gütern und Dienstleistungen, nicht aber oder nur indirekt an deren Notwendigkeit und Nützlichkeit bzw. an der Produktion von Gebrauchswerten. Die warenförmigen Produkte werden über den Markt und unter Konkurrenz- oder Monopolbedingungen angeboten, und es werden auch die Produktionsfaktoren „Natur, Kapital und Arbeit“ bzw. „Arbeit, Boden, Geld“ (Polanyi 1995/1944) zu („fiktiven“) Waren, die entsprechend der Tauschwertlogik auf Märkten gehandelt werden (Schimank 2009, 329). Vernachlässigt werden dabei alle Aktivitäten und Institutionen, die sich diesen Prinzipien entziehen, wie z. B. Subsistenzwirtschaft, Genossenschaften oder private Haushalte; vernachlässigt wird auch der gesamte Bereich der „Reproduktion“, und zwar strukturell ebenso wie auf individueller Ebene. In kapitalistischen Gesellschaften zählt nur die marktvermittelte (tauschwertschaffende und in diesem Sinn „produktive“) Erwerbsarbeit als Arbeit, alle anderen Arbeiten, die in den privaten Haushalten oder auch in anderen „Lebens-, Arbeits- und Versorgungsgemeinschaften“ (Komlosy 2014, 21) geleistet werden, werden unbezahlt verrichtet oder gering bewertet und an Frauen oder auch an rassifizierte Männer delegiert.

Die Aufspaltung von Arbeit in produktive und unproduktive Arbeit samt ihrer geschlechtlichen Grundierung ist mit unterschiedlichen Akzentuierungen seit Jahrzehnten Gegenstand der Geschlechterforschung. Insbesondere materia-

listisch-feministische Ansätze haben gezeigt, dass die Reproduktionsarbeit nicht nur unabdingbare Voraussetzung für jedwede Produktionsarbeit ist, sondern dass zugleich der Kapitalismus seine eigene Grundlage, die Sphäre der sozialen Reproduktion, gefährdet (Scheele 2024). In ihrer konkreten Ausprägung als „Soziale Marktwirtschaft“ werden diese Widersprüche durch Sozialleistungen und einen Wohlfahrtsstaat, der Angebote der Daseinsfürsorge bereithält, teils eingeebnet, bleiben aber dauerhaft Arenen der Auseinandersetzung. Es werden „Grenzkämpfe“ („Boundary Struggles“, Fraser 2023, 45ff.) geführt, wovon auch aktuelle Debatten um die Verlängerung von Wochenarbeitszeiten oder die Kritik an Teilzeitarbeit zeugen.

Die strukturellen Widersprüche der kapitalistischen Wirtschaftsweise werden in modernen Gesellschaften traditionell überwiegend individuell und „auf Kosten der Frauen“ (Gerhard et al. 1988) gelöst, da sie in der noch immer wirksamen Geschlechterordnung diejenigen sind, denen Aufgaben der Sorge zugeschrieben werden und die diese Aufgaben von frühester Kindheit als die ihre vermittelt bekommen. Die damit einhergehende „Erschöpfung der Frauen“ (Schutzbach 2021) ist dabei kein zufälliges „Lifestyle“-Nebenprodukt⁷, sondern unweigerliche Folge des Versuchs, die Anforderungen aus der Erwerbsarbeit und die Anforderungen im Privaten – der Familie oder des Haushalts – sowie Wünsche nach sozialen Beziehungen und Netzwerken miteinander in Einklang zu bringen. Die Wahl eines Berufes, der die Möglichkeit zur Erwerbsunterbrechung oder für das Arbeiten in Teilzeit bietet, ist hier eine rationale Entscheidung. Die Entscheidung, nach der Geburt eines Kindes oder aufgrund der Pflege eines Angehörigen zeitweise aus dem Erwerbsleben auszusteigen und anschließend in Teilzeit die Arbeit wieder aufzunehmen, ist ebenfalls nachvollziehbar.

Allerdings heißt „rational“ und „nachvollziehbar“ in diesem Zusammenhang nicht, dass die jeweiligen Entscheidungen dem Prinzip des Eigennutzes – wie dies in den Legitimationsideologien kapitalistischen Handelns als menschlichem Handeln schlechthin unterstellt wird (vgl. z. B. Gary S. Becker 1976/1993) – folgen. Für jene Frauen bzw. Mütter, die im Kontext von Mutterschutz und Elternzeit eine oder mehrere längere Erwerbsunterbrechungen aufweisen, ist dies häufig mit negativen Folgen für die berufliche Karriere verbunden (und hier sind nicht nur die oberen Karrierestufen in Großunternehmen gemeint,

7 Im Januar 2026 legte die Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT) der CDU unter dem Titel „Kein Rechtsanspruch auf Lifestyle-Teilzeit“ einen Antrag zur Einschränkung des Rechtsanspruchs auf Teilzeit vor (<https://www.mit-bund.de/content/kein-rechtsanspruch-auf-lifestyle-teilzeit>) [31.01.2026].

sondern die berufliche Karriere bzw. berufliche Entwicklung meint auch, ein zusätzliches Aufgabengebiet zu übernehmen oder eine Arbeitsgruppe oder ein Team zu leiten) und – wie die Berechnungen zum bereinigten Gender Pay Gap zeigen – mit erheblichen Einschnitten im Einkommen. Und in der Folge auch bei den Lohnersatzleistungen wie Arbeitslosengeld oder auch Rentenansprüchen.

Diese Dominanz der Erwerbsarbeit in der Arbeitsgesellschaft (z. B. Kurz-Scherf 1997) zeigt sich in problematischer Weise in der Gestaltung von gesetzlichen und tariflichen Vorgaben. Das ‘adult-worker-model’ (Modell allgemeiner Erwerbstätigkeit) und das ‘Normalarbeitsverhältnis’ bilden die Orientierungsmarke für Arbeits- und Sozialpolitik (Lepperhoff/Scheele 2017). Sie sind auch gesetzlich verankert, z. B. im Ehegattensplitting oder durch die Existenz von Mini-Jobs und vielfältige Regelungen in Tarif- und Arbeitsverträgen. Deshalb herrscht insbesondere in Westdeutschland weiterhin das Zuverdienstmodell vor, bei dem in Familien der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeitet oder einem Mini-Job nachgeht (Gambaro et al. 2024). Teilzeitarbeit bedeutet entsprechend eine Abweichung von der Norm. Sie führt nicht nur zu den skizzierten Nachteilen im Einkommen und bei der sozialen Absicherung, sondern sie gilt als Kostenfaktor für Unternehmen und wird immer wieder als „Ungerechtigkeit“ denen gegenüber dargestellt, die Vollzeit arbeiten und sich „den Buckel krumm“ machen für das wirtschaftliche Wachstum. Und in dieser Diskussion wird ignoriert, dass Erwerbsarbeit eben nur einen Teil der gesellschaftlich notwendigen Arbeit darstellt, dass die private Care- und Hausarbeit auch Zeit benötigt und dass zudem Menschen auch noch andere Aufgaben übernehmen (wollen), wie z. B. ehrenamtlich tätig zu sein, sich politisch oder nachbarschaftlich zu engagieren oder sich weiterzubilden. Diese Tätigkeitsbereiche jenseits erwerbsförmiger Arbeit folgen in der Regel nicht der kapitalistischen Marktlogik und sind der ‘soziale Kitt’ der Gesellschaft.

3.2 Institutionalisierte Ungleichheiten und ihre Persistenz

Die kapitalistische Ausrichtung und die mit ihr verwobene patriarchale Struktur von Wirtschaft und Gesellschaft spiegeln sich formalisiert in Gesetzen und politischen Programmen ebenso wider wie informell in Normen und Vorstellungen über Weiblichkeit und Männlichkeit, Frauen und Männer. Wirft man nur einen kurzen Blick auf die Geschichte der Gesetzgebung in Deutschland, dann zeigt sich, dass die Umsetzung von Artikel 3 Abs. 2 GG (und seiner Ergänzung im Jahr 1994) sehr schwerfällig gewesen ist und sich teilweise noch immer als unvollendetes Projekt darstellt. Das Gleichberechtigungsgesetz von 1957 war

z. B. ein großer Schritt in Richtung finanzieller Eigenständigkeit. Die Regelung zur „Zugewinnngemeinschaft“ sah vor, dass alles Vermögen, das die Ehepartner zusammen in der Ehe erwirtschaftet haben, im Falle einer Scheidung zu gleichen Teilen aufgeteilt wurde und dass auch ein Vermögen, das die Frau in die Ehe mitgebracht hatte, nicht mehr automatisch dem Mann gehörte. Außerdem erhielten Frauen eine größere finanzielle Unabhängigkeit, da sie nun ohne Zustimmung des Ehemannes ein eigenes Konto eröffnen und führen durften.⁸ Allerdings dauerte es noch einmal zehn Jahre, bis Ehefrauen überhaupt die Möglichkeit erhielten, auch aus eigener Entscheidung eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Die Reform des Ehe- und Familienrechts 1977 änderte den Paragraphen 1356 dahingehend, dass die Ehegatten die Haushaltsführung in gegenseitigem Einvernehmen regeln und entsprechend Frauen auch nicht mehr die Zustimmung ihres Ehemannes benötigten, wenn sie erwerbstätig sein wollten.⁹

Es folgten weitere wichtige Gesetze, wie z. B. das Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz (1980), das 2. Gleichberechtigungsgesetz und das Gleichberechtigungsgesetz im Grundgesetz (1994), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz/Anti-Diskriminierungsgesetz (2006), das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (2006), das Kinderförderungsgesetz (2008), das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (2015) oder auch das bereits angesprochene Entgelttransparenzgesetz (2017). Diese Gesetze und viele andere Reformen haben zu mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt beigetragen und die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert – und in der Folge in Westdeutschland zu einer deutlichen Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen geführt.

Allerdings zeigen sich die Grenzen der rechtlichen Gleichstellung auf mindestens zwei Ebenen: Zum einen braucht es eines entsprechenden Willens, diese auch durchzusetzen. Betriebe müssten ein Interesse daran haben, Frauen einzustellen, ihre berufliche Entwicklung zu fördern, sie als Führungskräfte ernst zu nehmen und bestehende Benachteiligungen in der Bezahlung abzubauen. Der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz kann auch nur dann verwirklicht werden, wenn die Arbeit von Erzieher*innen aufgewertet wird (siehe auch den Beitrag von Ingrid Artus in diesem Band) und die finanziellen Mittel bereitge-

8 <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/1957-05-03-gleichberechtigungsgesetz-504286> [18.03.2026]

9 <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/271712/gleichberechtigung-wird-gesetz/> [18.03.2026]

stellt werden, um den Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen ebenso wie den Ausbau der Nachmittagsbetreuung an Schulen entsprechend dem Bedarf voranzubringen – und dabei auch qualitative Ansprüche von Eltern, Kindern und Erzieher*innen umzusetzen.

Zum anderen treffen teils fortschrittliche gesetzliche Regelungen auf wirkmächtige informelle Normen: Wieviel Führungsqualität wird einer Frau zugeschrieben und ab welchem Alter 'darf' ein Kind in eine Kinderbetreuungseinrichtung gehen? Wie viele Stunden darf es dort sein und welches Elternteil 'soll' das Kind am Nachmittag abholen und betreuen? Welche Vorstellungen über Erziehung, das elterliche Engagement und die Teilnahme an Nachmittagsangeboten werden in (sozialen) Medien oder in der Nachbarschaft und Familie als 'richtig' begriffen? Das sind Fragen, die tagtäglich in verschiedenen Medien verhandelt werden und auch im politischen und öffentlichen Diskurs meinungsstark diskutiert werden („Wickelpraktikum“, „Rabenmütter“). Und diese Auseinandersetzung über Normen erfolgt auf der Basis von teils sehr stereotypen Vorstellungen von Geschlecht, von Mutter- und Vaterschaft (Kleinschrot 2024).

Auch wenn sich in den letzten 50 Jahren in Westdeutschland viel getan hat und in Ostdeutschland diese Auseinandersetzungen nicht bzw. deutlich weniger prononciert geführt werden – es ist eben noch immer nicht egal, wie das „gegenseitige Einvernehmen“ der Partner*innen oder Eheleute aussieht und welches Geschlechterarrangement sie in der alltäglichen Auf- und Verteilung von Haus- und Familienarbeit getroffen haben. So zeigt z. B. eine Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dass „im Durchschnitt [...] die 18- bis 60-Jährigen in Deutschland der Meinung [sind], dass eine Mutter erst zwei Jahre und acht Monate nach der Geburt ihres Kindes wieder Teilzeit erwerbstätig sein sollte. Bis zu einer Vollzeitarbeit sollte sie warten, bis das Kind fünf Jahre und acht Monate alt ist“ (Frodermann et al. 2026, 3). Zwar werde die Erwerbstätigkeit von Müttern im Jahr 2022 im Vergleich zum Jahr 2011 deutlich mehr akzeptiert (ebd.), aber die Daten verweisen auf implizite und explizite Geschlechternormen; sie können dahingehend interpretiert werden, dass es für Frauen, die Mutter werden könnten oder Mütter sind, auch im Falle einer gleichberechtigten Aufteilung der Sorgearbeit im Privaten noch immer schwieriger ist, die eigene Erwerbstätigkeit zu legitimieren.

Die strukturelle Problematik des „sorglosen Kapitalismus“ vollzieht sich somit auch auf der Ebene des individuellen Verhaltens und als individuell zu bewältigende Herausforderung in der privaten Lebensgestaltung von Paarhaushalten, Wohngemeinschaften oder bei Alleinerziehenden. Aber so bedeutsam der Zusammenhang von unentgeltlicher Sorge- und Erwerbsarbeit ist und so sehr

die Übernahme von Haus- und Sorgearbeit die Erwerbsbiografien von Frauen beeinflusst, so sehr liegt darin nicht das einzige Problem, wenn es um Einkommensungleichheit geht. Vielmehr wirken Kapitalismus und Patriarchat ebenfalls im Bereich von Erwerbsarbeit, innerhalb von Berufen und Branchen und konkret bei der Bewertung und Bezahlung von Berufen und Tätigkeiten.

4. Entgeltdiskriminierung: Zur ungleichen Bewertung und Bezahlung von sog. Frauentätigkeiten¹⁰

Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Geschlechterkomposition der Berufe – also ob in einem Beruf 70% und mehr Frauen bzw. Männer arbeiten oder ob es sich um einen sogenannten „Mischberuf“ handelt – und der Einkommensbenachteiligung von Frauen mit der empirisch belegten Tendenz zu einer generellen Entwertung von Frauen im Beruf (Hausmann et al. 2015). Berufe und Tätigkeiten mit einem hohen Frauenanteil werden im Durchschnitt schlechter vergütet werden als jene, in denen überwiegend Männer tätig sind (Wrohlich/Zucco 2017). Die Ursachen lassen sich auf verschiedenen Ebenen finden, in denen das Grundproblem der Verstrickung von Geschlechter- und Produktionsverhältnissen auf je besondere Weise wirksam wird.

Zunächst einmal sind Arbeitsbewertungsverfahren nicht neutral, „sondern immer Ergebnisse von Aushandlungsprozessen [...], in denen sich unterschiedliche Wertvorstellungen, Normen, Interessen und Geschlechterstereotype niederschlagen“ (Jochmann-Döll et al. 2023, 176). Nicht nur werden Frauen und Männern unterschiedliche Kompetenzen und Fähigkeiten zugeschrieben, sondern diese werden auch unterschiedlich gewichtet und schlagen sich vice versa in der Einschätzung des Anforderungsniveaus einer Tätigkeit nieder (ebd.; Ridgeway 2001). Analysen zeigen, dass die nicht geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung und insbesondere das Anforderungsniveau von Berufen einen beträchtlichen Anteil am Gender Pay Gap haben (Klammer et al. 2018, 2022).

Dieser konkrete Vorgang ist in abstrakter Form z. B. in Tarifverträgen rechtlich bindend niedergelegt.

„Für tariflich geregelte Arbeitsbereiche sind Prinzipien zur Bestimmung der Höhe des Grundentgelts für unterschiedliche Tätigkeiten in Entgeltrahmentarifverträgen vereinbart. In ihnen werden die in ihrem Geltungsbereich ausgeübten Tätigkeiten

10 Bei diesem Abschnitt handelt es sich um eine Zusammenfassung eines Abschnitts aus dem gemeinsam mit Andrea Jochmann-Döll und Christina Klenner verfassten Aufsatz (Jochmann-Döll et al. 2023).

strukturiert beschrieben und mit Hilfe einer Auswahl der jeweils vorliegenden Anforderungen bewertet. Auf der Grundlage dieser Bewertung der Arbeit werden den Tätigkeiten Entgelte respektive Entgeltgruppen zugeordnet (Eingruppierung). Meist enthalten die Tarifverträge noch Regeln zur Ermittlung weiterer Entgeltbestandteile wie erfahrungsbezogene Stufen, Leistungsvergütung sowie verschiedene Zulagen oder Zuschläge. Die tarifliche Entgeltregelung muss in den Betrieben jeweils durch eine betriebliche Eingruppierung umgesetzt werden. In Betrieben ohne Mitbestimmung – in denen kein Tarifvertrag gilt und kein Betriebsrat existiert – werden Löhne individuell ausgehandelt oder anhand betrieblicher Entgeltschemata festgelegt. Explizit oder implizit beinhaltet die Entgeltbestimmung stets eine Bewertung der jeweiligen Tätigkeit“ (Jochmann-Döll et al. 2023, 177f.).

Der Zusammenhang zwischen Tarifverträgen und dem Gender Pay Gap ist widersprüchlich. Einerseits ist die Entgeltlücke bei tariflich bezahlten Beschäftigten kleiner als bei Beschäftigten, die nicht nach Tarif entlohnt werden, und die Löhne von Frauen sind im Durchschnitt höher, wenn sie in Branchen arbeiten, in denen nach Tarifvertrag bezahlt wird (Klenner 2016).

Andererseits repräsentieren Tarifverträge zugleich die beschriebenen Wertvorstellungen, Normen, Geschlechterstereotype und Interessen – und sind damit ebenfalls nicht ‘neutral’. Bereits in den 1980er Jahren hat Ingrid Kurz-Scherf (1986) darauf hingewiesen, dass Tarifverträge zwar ein wirksames Instrument zum Schutz der Beschäftigten vor einer ausschließlich an „Kapitalverwertungsinteressen“ (ebd., 539) orientierten Unternehmenspolitik sind und dadurch auch einen positiven Einfluss auf die Arbeitsbedingungen von Frauen haben. Andererseits spiegeln sie zugleich die Realität patriarchal geprägter und Frauen diskriminierender Berufsstrukturen wider und reproduzieren damit Ungleichheit. Kurz-Scherf verdeutlichte diese Zusammenhänge auch am Beispiel der Sprachverwendung im Bundesangestelltentarifvertrag BAT, in dem in der Regel männliche Berufsbezeichnungen verwendet wurden. Nur bei weiblich dominierten Tätigkeiten in den unteren Lohngruppen erscheint die weibliche Sprachform. Hierin identifizierte sie eine relevante und wertprägende Geschlechterdifferenzierung, die auch auf die gesellschaftliche Realität zurückwirkt und die geschlechtliche berufliche Segregation verfestigt (ebd., 539). Zudem ging die geschlechterdiskriminierende Wirkung von Tarifverträgen über diese sprachliche Markierung weit hinaus. So zeigte sich die Entgeltdifferenzierung entlang von Geschlecht auch an so genannten ‘Leichtlohngruppen’, die als „körperlich leicht“ definierte und überwiegend von Frauen geleistete Tätigkeiten umfassten, welche niedriger eingruppiert wurden als männlich dominierte, „körperlich schwere“ Arbeit (ebd., 540; vgl. auch Lillemeier 2019, 1017). Auch in der Tarifpolitik findet der Grundsatz der Gleichberechtigung und Gleichstellung immer mehr

Beachtung, verschiedene Analysen zeigen jedoch, dass Tarifverträge noch immer diskriminierende Klauseln enthalten können (z. B. Lillemeier/Klenner 2019, Jochmann-Döll et al. 2022). Um den Rechtsgrundsatz „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ umzusetzen, bräuchte es einer systematischen, in den Tarifverträgen ebenso wie in den Betrieben durchzuführenden Überprüfung der Gleichwertigkeit. Ein entsprechendes Instrument dafür liegt in Deutschland mit dem „eg-check“ (Jochmann-Döll 2021a, b) seit Jahren vor, wird jedoch den Unternehmen bisher – anders als z. B. in Belgien oder Island – nicht verbindlich vorgeschrieben.

5. Von der Lücke zur Kritik am modernen Kapitalismus – und darüber hinaus: Abschließende Betrachtung

Die Ausführungen sollten deutlich gemacht haben, dass der Gender Pay Gap weit mehr ist als eine Prozentzahl, die alljährlich veröffentlicht und für einen kurzen Moment skandalisiert wird. Vielmehr handelt es sich um das zahlenmäßige Ergebnis, den monetären Ausdruck der strukturellen Geschlechterhierarchie und -ungleichheit unter den aktuell gegebenen Bedingungen und des sich darin vollziehenden Wandels der kapitalistischen Wirtschaftsweise. Der Gender Pay Gap und seine Weiterungen zur Einkommensdifferenz über den gesamten Lebenslauf sind Ergebnis von komplexen, teils widersprüchlichen und sich überlagernden Prozessen, weshalb auch nicht zu erwarten ist, dass die für 2026 geplante Reform des Entgelttransparenzgesetzes ausreichen wird, um die Entgeltlücke zu schließen.

Vielmehr bedarf es einer geschlechtergerechten Neuverteilung, Neugestaltung und Neubewertung von Erwerbsarbeit. Grundsätzlich müssen Arbeiten und Tätigkeiten jenseits von Erwerbsarbeit sichtbar gemacht und als zu beachtende Referenz der Gestaltung der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Organisation von Arbeit anerkannt werden. Dazu zählen Sorgearbeit, Hausarbeit, Ehrenamt oder Nachbarschaftshilfe, aber auch die Pflege von Freundschaften oder das kulturelle und politische Engagement. Es geht um ein Verständnis von ‘guter Arbeit’ im Kontext des ‘Ganzen’ (Janczyk 2005, 115). In dieser Perspektive wird Erwerbsarbeit nicht nur im Kontext mit anderer gesellschaftlich notwendiger Arbeit und insbesondere der überwiegend privat von Frauen geleisteten Sorgearbeit betrachtet, sondern es wird auch umgekehrt die Organisation der Sorgearbeit als Voraussetzung für Berufswahl und Teilnahme am Erwerbsleben in den Blick genommen. Das Leitbild der universellen Erwerbsarbeit kann nur dann Ansprüchen an Geschlechtergleichheit entsprechen, wenn es an das Leitbild der universellen Betreuungsarbeit (Fraser 1996, 490f.) gekoppelt wird – wobei „Betreuungsarbeit“

unbedingt losgelöst von Elternschaft oder der Pflege von Angehörigen gefasst werden sollte. Nötig ist dazu eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit, und zwar nicht auf individueller Ebene, sondern durch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung (siehe Auth in diesem Band).

Die bisherige Verteilung und die für den breiten Teil der Bevölkerung offensichtlich als „selbstverständlich“ wahrgenommene Zuschreibung der Verantwortlichkeit an Frauen bzw. die überwiegend informelle und gering bezahlte Auslagerung von Haus- und Sorgearbeit an überwiegend migrantische Frauen entspricht nur vordergründig einer „einernehmlichen“ Aufteilung. Faktisch führt es zu den geschilderten Einkommens- und Vermögensungleichheiten und hält zugleich das Zerrbild eines männlichen, von der Reproduktionsarbeit befreiten, flexiblen, überstundenleistenden Arbeitsmonaden (und -nomaden) am Leben, durch das wiederum alle Lebensbereiche jenseits von Erwerbsarbeit als 'störend' erscheinen.

Erwerbsarbeit muss darüber hinaus so organisiert werden, dass sie unter Berücksichtigung anderer Herausforderungen und Belastungen des Alltagslebens nicht krank macht, dass die arbeitenden Menschen nicht überfordert sind, aber auch nicht sog. „Bullshit-Jobs“ leisten. Arbeitsbewertungsverfahren, tarifliche Regelungen, branchen- und berufsspezifische Arbeitskulturen bedürfen einer gründlichen und flächendeckenden Überprüfung und Anpassung an das Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit: Warum ist die Verantwortung für Menschen weniger wert als die Verantwortung für Maschinen? Warum ist das Medianeinkommen in Berufen, in denen mehrheitlich Männer arbeiten, höher als in Berufen mit einem hohem Frauenanteil? Warum werden Tätigkeiten von Frauen als weniger komplex und anspruchsvoll angesehen, nur weil es Tätigkeiten sind, die besonders häufig von Frauen übernommen werden? In diesem Prozess bedarf es umfassender Mitspracherechte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen, gerade auch dann, wenn sich durch technologischen bzw. den digitalen Wandel die Anforderungen am Arbeitsplatz verändern bzw. diesen sogar gefährden (Jochmann-Döll et al. 2022). Arbeitsgestaltung muss auf allen Ebenen und in allen Bereichen die Beteiligung von Frauen – auch auf unkonventionellen Wegen – sicherstellen, weil sich sonst androzentrische Konzepte und Konstrukte von Arbeit, Vollbeschäftigung, Arbeitsbelastungen und -anforderungen immer weiter perpetuieren.

Insgesamt bedarf es einer umfassenden Verständigung darüber, welche Wirtschaftsbereiche und Tätigkeitsfelder für die Gesellschaft tatsächlich und in einem umfassenden Verständnis „systemrelevant“ sind und zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beitragen. Von hier aus ließe sich dann einen Schritt weiterdenken

in Richtung einer anderen, nicht-kapitalistischen und nicht-patriarchalen Wirtschaftsweise, die sich auch praktisch in einer entsprechenden Dynamik des wirtschaftlichen, sozialen und politischen Wandels niederschlägt. Orientierung bieten hier Überlegungen aus der feministischen Kapitalismuskritik, der feministischen politischen Ökonomie oder der feministischen politischen Ökologie (vgl. z. B. Bauhardt 2024). Diesen Ansätzen ist gemein, dass die Versorgungsbedürfnisse der Menschen den Ausgangspunkt bilden für eine grundlegende Kritik an der kapitalistischen Wirtschaft und der mit ihr aufs Engste verwobenen patriarchalen Herrschaft.

Literatur

- Bartels, Charlotte/Sierminska, Eva/Schröder, Carsten, 2024: Wealth Creators or Inheritors? Unpacking the Gender Wealth Gap from Bottom to Top and Young to Old. SOEP Papers 1212. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.931719.de/diw_sp1212.pdf [12.02.2026].
- Bauhardt, Christine, 2024: Der Arbeitsbegriff der Feministischen Ökonomik. In: Bauhardt, Christine/Baumgardt, Iris/Bontrup, Heinz-J./Conrad, Sarah-Jane/Guhleemann, Kerstin/Häußler, Angela/Komlosy, Andrea/Riegraf, Birgit/Scheele, Alexandra/Spittler, Gerd/Thieme, Sebastian/Wehner, Theo/Liebermann, Sascha: Forschungsforum „Begriffserklärungen in Wissenschaft und Bildung: Arbeit“. Itdb Inter- und transdisziplinäre Bildung. 1. Jg. Heft 1, 53-61. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13943664> [23.02.2026]
- Becker, Gary S., 1976/1993: Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens. Tübingen.
- BMFSFJ, 2023: Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten. Berlin.
- , 2020: Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit. Daten, Ursachen, Maßnahmen. Berlin. <https://www.bmfsfj.bund.de/resource/blob/159872/c10d77c1198719376488fb63e67514c5/auf-dem-weg-zur-entgeltgleichheit-von-frauen-und-maennern-deutsch-data.pdf> [19.01.2026]
- , 2019: Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern. Berlin.
- Bönke, Timm/Glaubitz, Rick/Göbler, Konstantin/Harnack, Astrid/Pape, Astrid/Wetter, Miriam, 2020: Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.
- Cordova, Karla/Grabka, Markus M./Sierminska, Eva, 2022: Pension Wealth and the Gender Wealth Gap. European Journal of Population. 38. Jg., 755-810. <https://doi.org/10.1007/s10680-022-09631-6>

- DGB, 2025: Equal Pay: Lohnlücke endlich schließen. <https://www.dgb.de/geld/equal-pay/> [19.01.2026]
- Fraser, Nancy, 2023: *Der Allesfresser. Wie der Kapitalismus seine eigenen Grundlagen verschlingt*. Berlin.
- Frodermann, Corinna/Peters, Eileen/Philipp, Marie-Fleur/Wenzig, Claudia, 2026: Gesellschaftliche Einstellung zu Erwerbstätigkeit von Müttern und externer Kinderbetreuung. IAB Kurzbericht 2. 20.01.2026. Nürnberg.
- Gambaro, Ludovica/Gehlen, Annica/Spieß, C. Katharina/Wrohlich, Katharina/Ziege, Elena, 2024: Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern: Wunsch und Wirklichkeit liegen teils weit auseinander. DIW Wochenbericht 29, 459-466.
- Gerhard, Ute/Schwarzer, Alice/Slupik, Vera (Hrsg.), 1988: *Auf Kosten der Frauen. Frauenrechte im Sozialstaat*. Weinheim/Basel.
- Glaubitz, Rick/Harnack-Eber, Astrid/Wetter, Miriam, 2022: The Gender Gap in Lifetime Earnings. The Role of Parenthood. Freie Universität, School of Business & Economics. Discussion Paper Economics 2022/3. https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/34038/discpaper2022_03.pdf?sequence=1&isAllowed=y [30.01.2026].
- Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna/Leuze, Kathrin, 2015: Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. 67. Jg., 217-242.
- IFO, 2026: Gender Economics. <https://www.ifo.de/themen/gender-economics> [19.01.2026]
- Janczyk, Stefanie, 2005: Arbeit, Leben, Soziabilität. Zur Frage von Interdependenzen in einer ausdifferenzierten (Arbeits)Gesellschaft. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hrsg.): *In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel*. Münster, 104-122.
- Jochmann-Döll, Andrea, 2021a: Alles geht, nichts muss? Über die Eignung betrieblicher Verfahren zur Prüfung der Entgeltgleichheit, Teil I. Gleichstellung in der Praxis. 17. Jg. Heft 2, 52-57.
- , 2021b: Wer die Wahl hat, braucht den Überblick. Über die Eignung betrieblicher Verfahren zur Prüfung der Entgeltgleichheit, Teil II. Gleichstellung in der Praxis. 17. Jg. Heft 3, 56-61.
- Jochmann-Döll, Andrea/Klenner, Christina/Scheele, Alexandra, 2023: Vergeschlechtlichte Arbeitsbewertung und Digitalisierung von Arbeit. In: Fattmann, Rainer/Wiede, Wiebke/Wolf, Johanna (Hrsg.): *Gender Pay Gap. Vom Wert und Unwert von Arbeit in Geschichte und Gegenwart*. Bonn: Dietz, 175-192.
- , 2022: Entgeltgleichheit im digitalen Wandel? Eine explorative Studie zu betrieblichen Prüfungen der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Hans-Böckler-Stiftung Working Paper 244, Düsseldorf.
- Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah, 2018: „Comparable Worth“. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study Nr. 14. Düsseldorf.

- Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah/Heilmann, Tom, 2022: „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. 74. Jg., Heft 2, 233-258.
- Kleinschrot, Leonie, 2024: Consistent Egalitarianism or Heterogeneous Belief Patterns? Gender Ideologies in Contemporary East and West Germany. *Zeitschrift für Soziologie*. 53. Jg. Heft 4, 387-403.
- Klenner, Christina, 2016: Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen, WSI-Policy Brief Nr. 07. Düsseldorf.
- Komlosy, Andrea, 2014: Arbeit. Eine globalhistorische Perspektive. Wien.
- Kurz-Scherf, Ingrid, 1997: Wenn Arbeit entbehrlich wird – Zur ‘Krise der Arbeitsgesellschaft’ im ‘Zeitalter der Globalisierung’. WSI Mitteilungen. 50. Jg. Sonderheft, 41-56.
- , 1986: Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in den Heilbädern. Frauendiskriminierung, Frauenförderung durch Tarifvertrag und Tarifpolitik. WSI Mitteilungen. 39. Jg. Heft 8, 537-549.
- Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra, 2017: Geschlechterverhältnisse – Machtverhältnisse: Ein- und Ausschlüsse durch Arbeits- und Sozialpolitik. *Femina Politica*. 26. Jg. Heft 1, 88-102.
- Lillemeier, Sarah, 2019: Gender Pay Gap: Von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von Frauenberufen. In: Kortendiek, Beate/Sabisch, Katja/Riegraf, Birgit (Hrsg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden, 1013-1021.
- Neu, Sarah, 2022: Was schließt die Lohnlücke zwischen Mann und Frau? Iwd – Der Informationsdienst des Instituts der Deutschen Wirtschaft. <https://www.iwd.de/artikel/was-schliesst-die-lohnluecke-565021/> [19.01.2026]
- Pimminger, Irene, 2017. Theoretische Grundlagen zur Operationalisierung von Gleichstellung. In: Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hrsg.): *Gleichstellung messbar machen*. Wiesbaden, 39-60.
- Ridgeway, Cecilia, 2001: Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt. In: Bettina Heintz (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie*. Opladen, 250-275.
- Scheele, Alexandra, 2026: It’s a long way to ... nowhere? Implementing Gender Accommodation in Pay Transparency in Germany. In: Engeli, Isabelle/Mazur, Amy (Hrsg.): *Policy when Implementation Stalls: The Uphill Battle for Equal Pay*. Oxford University Press (i.E.).
- , 2024: „Erwerbsarbeit nicht aus den Augen verlieren“ In: Bauhardt, Christine u. a.: *Forschungsforum „Begriffserklärungen in Wissenschaft und Bildung: Arbeit“*. Inter- und transdisziplinäre Bildung. 1. Jg. Heft 1, 120-125. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13943664> [23.02.2026]
- Scheele, Alexandra/Jochmann-Döll, Andrea, 2015: Das Gender Pay Gap im Branchenvergleich. *Femina Politica*. 24. Jg. Heft 2, 83-92.
- Schimank, Uwe, 2009: Die Moderne: eine funktional differenzierte kapitalistische Gesellschaft. *Berliner Journal für Soziologie*. 3. Jg., Heft 3, 327-351.

- Schutzbach, Franziska, 2021: *Die Erschöpfung der Frauen. Wider die weibliche Verfügbarkeit*, München.
- Statista, 2025: Europäische Union: Durchschnittlicher Bruttostundenlohn in Vollzeitjobs, aufgeschlüsselt nach Mitgliedsstaat und Geschlecht im Jahr 2022. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1102040/umfrage/durchschnittlicher-bruttostundenverdienst-in-den-laendern-der-eu-in-vollzeit/> [19.01.2026]
- Statistisches Bundesamt, 2025a: Gender Pay Gap: Deutschland bleibt eines der EU-Schlusslichter. <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeits-Soziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html> [19.01.2026]
- , 2025b: Alterseinkünfte nach Geschlecht sowie Gender Pension Gap. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefahr/Tabellen/einkommen-gender-pension-gap.html> [30.01.2026]
- Tisch, Daria/Schechtel, Manuel, 2025: The Gender (Tax) Gap in Parental Transfers. Evidence from Administrative Inheritance and Gift Tax Data. *Socio-Economic Review*. 23. Jg. Heft 2, 671-694.
- Wrohlich, Katharina/Zucco, Aline, 2017: Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich. *DIW Wochenbericht* 43, 955-961.

Angelika Koch

Weibliche Prekarität am unteren Ende der Einkommenshierarchie: Niedriglöhne, Mindestlöhne, Minijobs

1. Einleitung

Seit 2024 gibt das Statistische Bundesamt einen neuen Indikator heraus, den „Gender Gap Arbeitsmarkt“, der die Arbeitsmarktungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland erstmals umfassender beschreibt. Mit Blick auf Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration, die geschlechterbezogene Arbeitszeitlücke und die Verdienstunterschiede ergibt sich eine Differenz von 37% zulasten von Frauen (Statistisches Bundesamt 2025). Weitere Daten zeigen, dass sich sowohl die vertikale als auch die horizontale Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes als äußerst stabil erweist (Kohaut/Möller 2023; Pfahl u. a. 2023; Bächmann u. a. 2024). Auch die Beschäftigung im Niedriglohnsektor ist ein Ausdruck der geschlechterbezogenen Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, von der Frauen in deutlich höherem Maße betroffen sind als Männer (Statistisches Bundesamt 2025a).

Dass die strukturellen Ursachen der erwerbsbezogenen Ungleichheit in der politischen Konstruktion von Arbeit, mithin ihrer Organisation, Verteilung und Bewertung liegen, ist das zentrale Ergebnis genderbezogener und feministischer Arbeitsforschung. Verantwortlich ist dafür ein ganzes Bündel von Faktoren einer genderhierarchisierenden Konstruktion des Wohlfahrtsstaates. Diese beziehen sich grundlegend auf die Gestaltung des Verhältnisses von Erwerbs- und Sorgearbeit (öffentliche Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur, Arbeitszeitrechte und materielle Absicherung bei Sorgearbeit) sowie auf eine Diskriminierung in der Bewertung von Erwerbsarbeit, die auf Gendercodes basiert.¹

Damit in Wechselwirkung steht eine geschlechtsspezifisch wirkende Politik der Deregulierung und Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse in den

1 Siehe zusammenfassend bereits Kurz-Scherf u. a. (2003) sowie BMFSFJ (2017), zur nicht-diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung Klammer u. a. (2022) und zur Geschlechterproblematik in der Alterssicherung Koch (2020).

letzten Jahrzehnten. Zentrale Folge ist eine Verringerung des sozialen Schutzes, bedingt durch die Förderung von nicht-existenzsichernden Minijobs, die Ausweitung von Erwerbsarbeit mit geringer(er) Beschäftigungsstabilität (Teilzeitarbeit, Leiharbeit, befristete Beschäftigung) sowie eine Aktivierungspolitik im Bereich der sozialpolitischen Transferleistungen, die einer Arbeitsmarktintegration in prekäre Beschäftigung ohne existenzsichernde Einkommen Vorschub leistet.²

Steigende Niedriglohnbeschäftigung hin zu einem der größten Niedriglohnsektoren in Europa³ sowie die Zunahme von Armut trotz Arbeit und prekärer Beschäftigung ließen in Deutschland die Forderung nach einem Mindestlohn als sozialpolitischem Instrument in der öffentlichen und politischen Diskussion immer stärker werden. Über viele Jahre sprechen sich die Tarifparteien gegen einen gesetzlichen Mindestlohn aus. Erst 2006 findet sich dafür in den Gewerkschaften eine Mehrheit (Schröder 2020, 27). Nach jahrzehntelangen Kontroversen kommt es dann 2015 unter einer konservativ-liberalen Bundesregierung zur Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns, der seitdem regelmäßig angepasst wird. Mittlerweile ist die Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland rückläufig, betrifft jedoch 2025 immer noch mehr als sechs Millionen Menschen (Statistisches Bundesamt 2025b). In der Debatte angesichts stark steigender Lebenshaltungs-, Wohn- und Energiekosten sehr präsent, wurde im Koalitionsvertrag der CDU/CSU/SPD-Bundesregierung ein Mindestlohn von 15 Euro brutto pro Stunde ab 2026 „für erreichbar“ gehalten (Koalitionsvertrag 2025). Seit Januar 2026 gilt nun eine allgemeine Lohnuntergrenze von 13,90 Euro, die sich ab 2027 auf 14,60 Euro erhöhen wird.

Wie löst der Mindestlohn das demokratische Versprechen ein, von Arbeit leben zu können? Inwiefern verändert er weibliche Prekarität am unteren Ende der Einkommenshierarchie? Ziel dieses Beitrags ist eine Analyse der arbeitspolitischen Regulierung des Niedriglohnsektors durch die Mindestlohnpolitik sowie ihrer Auswirkungen auf die Einkommenssituation von Frauen. Hierfür skizziere ich zunächst einige wesentliche Befunde zur Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland unter geschlechterdifferenzierender Perspektive. Dem folgt eine Analyse der Entwicklung der Mindestlohnpolitik mit der Frage, welche Effekte sozialen

2 Zur Aktivierungspolitik siehe Lessenich (2005), zur Entwicklung atypischer Beschäftigung IAQ (o.J.a).

3 Im Jahr 2014 arbeiten 22,5% der Beschäftigten in Deutschland im Niedriglohnsektor, im Vergleich zu 2,6% in Schweden, 3,8% in Belgien und 5,3% in Finnland (Eurostat 2025).

Schutzes sich unter dem Gesichtspunkt der Armutsvermeidung, der Sicherung angemessener sozialer Teilhabe und der Reduktion von Risiken sozialer Sicherung ergeben, und zwar mit Bezug auf zwei wesentliche Prekaritätsdimensionen, die materielle Sicherung beim aktuellen Einkommen und die soziale Absicherung im Alter. Auf dieser Basis befaße ich mich mit den genderbezogenen Aspekten der Mindestlohnpolitik, ordne diese in den Gesamtkontext genderhierarchisieren-der wohlfahrtstaatlicher Politik ein und nehme mit Blick auf Reformoptionen auch Bezug auf gerechtigkeits-theoretische Überlegungen zur Förderung von Geschlechtergleichheit.

2. Empirische Befunde: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland unter geschlechterdifferenzierender Perspektive

Um das Ausmaß von Niedriglohnbeschäftigung zu beschreiben, wird international üblich ein prozentualer Anteil bestimmt, um den das mittlere Einkommen (Median) unterschritten wird. Niedriglöhne sind danach Verdienste von weniger als 66% des mittleren Verdienstes aller abhängigen Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende). Die Niedriglohnschwelle lag im April 2025 bei 14,32 Euro pro Stunde (Statistisches Bundesamt 2025b).⁴

Im gleichen Jahr waren rund 6,3 Mio. Menschen in Niedriglohnjobs beschäftigt, mit erheblichen Unterschieden in der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern. So arbeitete fast ein Fünftel (18,3%) aller abhängig beschäftigten Frauen in Niedriglohnjobs, im Vergleich zu 13,2% der männlichen Beschäftigten (Statistisches Bundesamt 2025a). Damit waren erwerbstätige Frauen zu rund 37% stärker von Niedriglöhnen betroffen als Männer (eigene Berechnungen nach ebd.).

Blickt man auf die Arbeitszeitformen, lässt sich feststellen, dass das Risiko, zum Niedriglohn zu arbeiten, für Frauen noch steigt, wenn sie in Minijobs oder in Teilzeit arbeiten. Nach Berechnungen des IAQ (Kalina 2025, 8) waren 2022 80,8% aller ausschließlich geringfügig Beschäftigten und mehr als ein Fünftel (21,3%) der Teilzeitbeschäftigten von Niedriglöhnen betroffen.⁵

4 Je nach Datengrundlage kann der Umfang des Niedriglohnsektors differieren. Die Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes erfasst für die Berechnung der Stundenlöhne die vertragliche Arbeitszeit. Analysen des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) auf der Basis des Sozioökonomischen Panels (SOEP) beziehen sich demgegenüber auf die tatsächliche Arbeitszeit, um auch unbezahlte Mehrarbeit zu erfassen (siehe hierzu Kalina 2025, 2f.).

5 Wie stark Teilzeit und geringfügige Beschäftigung frauendominiert sind, lassen aktuelle Daten erkennen: Fast jede zweite Frau (49%) arbeitet 2024 in Teilzeit (Mütter

Dass auch Qualifikation nicht vor Niedriglöhnen schützt, zeigt sich darin, dass die Mehrheit der Niedriglohnbeschäftigten (57,3%) eine abgeschlossene Berufsausbildung hat (ebd.). Zwar liegen hierzu keine geschlechterdifferenzierten Daten vor, doch unter den Niedriglohnberufen mit mehrjähriger Berufsausbildung befinden sich typisch weibliche Berufe, wie Bäckereifachverkäufer:in, medizinische Fachangestellte, Friseur:in, Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel und Rechtsanwaltsfachangestellte:r (Lübker 2021, 14f.).

Niedriglöhne stellen für Frauen auch in höherem Maß eine berufliche Sackgasse dar: Mobilitätsanalysen machen darauf aufmerksam, dass mehr Frauen im Niedriglohnsektor bleiben und deutlich seltener in eine besser bezahlte Tätigkeit wechseln als Männer (Grabka/Göbler 2020, 32).

Betrachtet man die Entwicklung des Niedriglohnsektors in Deutschland im Zeitverlauf, so zeigt sich für die letzten drei Jahrzehnte, dass Frauen sehr häufig zu Niedriglöhnen erwerbstätig sind und das Niedriglohnrisiko zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt ist:⁶ In Westdeutschland arbeitet 1995 bereits mehr als ein Fünftel (21,6%) der erwerbstätigen Frauen zu einem Niedriglohn. Die Niedriglohnquote der Frauen ist zu diesem Zeitpunkt damit rund vier Mal so hoch wie bei den Männern (5,5%). In den Folgejahren steigt die Niedriglohnquote der Frauen weiter (Höchststand im Jahr 2009: 29,2%) und liegt auch Anfang der 2020er Jahre auf sehr hohem Niveau (2021: 25%). Demgegenüber erhöht sich in Westdeutschland die Niedriglohnquote der Männer im gleichen Zeitraum kontinuierlich und ist zu Beginn der 2020er Jahre etwa drei Mal so hoch wie Mitte der 1990er Jahre (2021: 15,7%). Sie liegt damit aber immer noch deutlich unter der Niedriglohnquote der Frauen.

Für Ostdeutschland zeigt sich für Frauen wie Männer eine noch wesentlich höhere Betroffenheit von Niedriglöhnen: So erhalten dort 1995 rund 40% der erwerbstätigen Frauen nur einen Niedriglohn. Auch hier steigt die Niedriglohnquote der Frauen im Zeitverlauf noch an (2009: 45%), sinkt dann jedoch stark ab und beläuft sich Anfang der 2020er Jahre noch auf 28,3%. Von den ostdeutschen Männern arbeitet Mitte der 1990er Jahre mehr als ein Drittel zu Niedriglöhnen (35,1%). Die Niedriglohnquote der Männer ist damit ebenfalls sehr ausgeprägt

68,4%), im Vergleich zu 12% der Männer (Väter 8,3%; Statistisches Bundesamt 2025c). Frauen haben im Vergleich zu Männern wesentlich häufiger nur einen Minijob (Pfahl u. a. 2023, 12). Ab einem Alter von 20 Jahren überwiegt die ausschließlich geringfügige Beschäftigung bei den Frauen im Vergleich zu Männern in sämtlichen Altersgruppen (Wanger 2025, o. S.).

6 Langfristige Zeitreihen seit Mitte der 1990er Jahre liegen unter geschlechterdifferenzierender Perspektive gegenwärtig nur mit dem SOEP bis 2021 vor (IAQ o.J.b).

und steigert sich in den Folgejahren noch (2011: 37,1%). Bis Anfang der 2020er Jahre geht sie zurück und ist dann mit rund 25% annähernd so hoch wie die Niedriglohnquote der Frauen in Ostdeutschland.

3. Politische Regulierung des Niedriglohnsektors durch Mindestlöhne

3.1 Mindestlohngesetzgebung in Deutschland: Ein Überblick

Sozialpolitisch betrachtet ist der gesetzliche Mindestlohn als allgemeine Lohnuntergrenze ein den Arbeitsmarkt regulierendes Instrument und Ausdruck eines sozialstaatlich legitimierten, demokratischen Teilhabeanspruchs. Der Mindestlohn als Arbeitnehmer:innenschutz gewährleistet, Arbeitskraft nicht zu jedem Preis auf dem Arbeitsmarkt anbieten zu müssen, er wirkt im Sinne Esping-Andersens „dekommodifizierend“. Die Höhe des allgemeinen Mindestlohns ist dabei entscheidend, in welchem Ausmaß er schützt, zugespitzt formuliert, ob die Armen arm bleiben oder ihren Lebensunterhalt über den Lohn sichern können.

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz wird 2015 ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Als Ziel nennt die konservativ-liberale Bundesregierung den Schutz vor „unangemessen niedrigen Löhnen“ (Deutscher Bundestag 2014, 26). Sie möchte mit dem Mindestlohn laut Gesetzentwurf dazu beitragen, dass der Wettbewerb zwischen den Unternehmen nicht zulasten der Arbeitnehmer:innen mit immer niedrigeren Löhnen geht und weist insbesondere auf negative Folgen für die Alterssicherung der Beschäftigten und Einnahmeausfälle für die Sozialversicherung hin, wenn der Mindestlohn fehlt (ebd., 28). Der Bundesregierung geht es bei der Einführung der gesetzlichen Untergrenze allerdings lediglich darum, „Niedrigstlöhne“ anzuheben. Ein umfassender Schutz von Arbeitnehmer:innen, ausgerichtet auf eine „angemessene Teilhabe“, soll demgegenüber weiterhin das Ziel der Aushandlung tariflicher Mindestlöhne sein (ebd.). Kombiniert ist die Einführung der allgemeinen Lohnuntergrenze deshalb mit erweiterten Möglichkeiten zur Stärkung der Tarifbindung. Tarifverträge können durch eine Reform der Allgemeinverbindlichkeitserklärung leichter auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer:innen ausgedehnt werden, da nun nicht mehr mindestens 50% der Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fallen müssen. Zudem wird die Möglichkeit geschaffen, Mindestlöhne in allen Branchen zu vereinbaren.

Kernelement des neuen Gesetzes ist die Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro brutto pro Stunde für alle Arbeitnehmer:innen. Ausnahmen

gelten für unter 18-Jährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende, Pflicht- sowie Orientierungspraktika bis zu drei Monaten sowie für eine Beschäftigung in den ersten sechs Monaten nach Langzeitarbeitslosigkeit. Als Bezugsgröße für den gesetzlichen Mindestlohn sieht die Bundesregierung einen Lohn oberhalb des Existenzminimums vor und orientiert sich dabei an der Pfändungsfreigrenze, die den Beschäftigten einen „moderaten Selbstbehalt“ sichere (ebd.). Eine neu einzurichtende Mindestlohnkommission, paritätisch besetzt durch Arbeitgeber und Gewerkschaften, befindet alle zwei Jahre über die Anpassung des Mindestlohns, nachlaufend orientiert an der Entwicklung der Tariflöhne (erstmalig mit Wirkung ab 1. Januar 2018). Verbindlich wird der Beschluss der Mindestlohnkommission durch eine Rechtsverordnung der Bundesregierung.

Nach mehreren geringfügigen Fortschreibungen des Mindestlohns in den Folgejahren durch die Mindestlohnkommission kommt es zum 1. Oktober 2022 unter der neuen SPD-geführten Ampel-Koalition zu einer gesetzlichen Anhebung der Lohnuntergrenze auf 12 Euro brutto mit dem Ziel, den Aspekt „gesellschaftlicher Teilhabe“ bei der Festsetzung eines angemessenen Mindestlohnlevels stärker zu berücksichtigen (Deutscher Bundestag 2022, 17). Begründet wird dies damit, dass eine Weiterentwicklung des gesetzlichen Mindestlohns sozialstaatlich geboten sei. Die Bundesregierung stellt fest, dass der Mindestlohn den Lebensunterhalt von alleinstehenden vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht ohne den Bezug ergänzender Grundsicherung gewährleiste, eine mit dem gesetzlichen Mindestlohn vergütete Vollzeitbeschäftigung nicht zu einer armutsfesten Rente führe und eine Vollzeitbeschäftigung im Niedriglohnbereich zu einer angemessenen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben befähigen müsse (ebd., 17f.). Als Grundlage für die Ermittlung des gesetzlichen Mindestlohns zieht die Bundesregierung nun nicht mehr die Pfändungsfreigrenze als Kriterium heran, sondern orientiert sich am Referenzwert von 60% eines mittleren Bruttostundenlohns, damit der Mindestlohn es ermögliche, „über das bloße Existenzminimum hinaus“ am sozialen und kulturellen Leben teilzuhaben und für unvorhergesehene Ereignisse vorzusorgen (ebd.). Aufgabe der Mindestlohnkommission sei es weiterhin, bei den künftigen Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohns den angemessenen Mindestschutz sicherzustellen (ebd., 19). In das Mindestlohngesetz wird der Referenzwert jedoch nicht aufgenommen.

Mit dem neuen Mindestlohngesetz verändert der Gesetzgeber auch die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung, die im Zusammenhang mit der Mindestlohnerhöhung stehen. Diese Neuregelungen führen zu einer starken Ausweitung des Einkommensbereichs der Minijobs: So wird die Geringfügigkeitsgrenze zum

1. Oktober 2022 von 450 auf 520 Euro angehoben. Durch die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro brutto pro Stunde ergibt sich eine Stundenzahl von zehn Stunden wöchentlich bei Minijobs zum Mindestlohn.

Des Weiteren wird die Minijobgrenze dynamisiert, so dass Steigerungen des Mindestlohns automatisch zu einer weiteren Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze führen (Stand 2026: 603 Euro). Eine andere Neuregelung weitet die Minijobs ebenfalls noch aus. Denn bei „unvorhersehbarem und gelegentlichem Überschreiten“ der Geringfügigkeitsgrenze bleibt es beim Minijob ohne Sozialversicherungspflicht, wenn der Verdienst nur in zwei Monaten des Jahres maximal doppelt so hoch ausfällt wie die Geringfügigkeitsgrenze. Für 2026 bedeutet dies: Bei einem 12-monatigen Minijob beispielsweise liegt die Verdienstgrenze bei 8.442 Euro (statt bei 7.236 Euro).

Als ein weiterer Einflussfaktor auf die Mindestlohngestaltung in Deutschland kommt die im November 2022 in Kraft getretene EU-Mindestlohnrichtlinie hinzu. Diese gibt erstmals einen einheitlichen europäischen Rechtsrahmen vor und musste bis Mitte November 2024 in den Mitgliedstaaten umgesetzt werden. Die Richtlinie formuliert als Ziel für die Höhe des Mindestlohns die Sicherung eines „angemessenen Lebensstandards“ (EU-Richtlinie 2022, Art. 5, Abs. 1) und schreibt einheitliche Mindestkriterien vor, um die Angemessenheit von nationalen Mindestlöhnen zu bestimmen.⁷ Gleichzeitig besteht die Verpflichtung für die Mitgliedstaaten, einen Referenzwert zu bestimmen. Als mögliche Referenzwerte werden in der Richtlinie explizit solche genannt, die sich auf einen prozentualen Anteil am allgemeinen Lohnniveau beziehen (50% des Bruttodurchschnittslohns oder 60% eines Bruttomedianlohns, ebd., Abs. 4).⁸

Die deutsche Bundesregierung sieht bis Anfang 2025 keine Notwendigkeit, die Vorgaben der EU-Richtlinie umzusetzen. Ende Januar 2025 übernimmt die Mindestlohnkommission jedoch den Referenzwert von 60% des Bruttomedianlohns sowie die Kriterien für die Bestimmung von Mindestlöhnen in ihre Geschäftsordnung. Fortan orientiert sich die Mindestlohnkommission bei der

7 Hierbei handelt es sich um folgende Kriterien: die Kaufkraft der gesetzlichen Mindestlöhne unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten, das allgemeine Lohnniveau und die Verteilung der Löhne, die Wachstumsrate der Löhne sowie langfristige nationale Produktionsniveaus und -entwicklungen (ebd., Abs. 2).

8 Dass der Maßstab für Mindestlöhne, um einen angemessenen Lebensstandard zu sichern, politisch auch noch weitergehend bestimmt werden kann, zeigen Irland und Großbritannien. Dort soll bei den nächsten Mindestloohnerhöhungen das Ziel eines „Living Wage“ von 66% des Bruttomedianlohns erreicht werden (Lübker/Schulten 2025, 4).

Festsetzung des Mindestlohns im Rahmen einer Gesamtabwägung nachlaufend an der Tarifentwicklung, am Referenzwert von 60% des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten sowie an den in der EU-Richtlinie genannten Mindestkriterien (Mindestlohnkommission 2025a, 1).⁹ Zu einer Erhöhung des Mindestlohns von 12,82 Euro auf 15 Euro brutto für 2026, wie ihn der Koalitionsvertrag vom Frühjahr 2025 als „erreichbar“ betrachtete, kommt es allerdings nicht, denn die Mindestlohnkommission setzt den Mindestlohn ab 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro sowie für 2027 auf 14,60 Euro pro Stunde fest (Mindestlohnkommission 2025b).

3.2 Existenzsichernder Mindestlohn? Prekarität oder soziale Teilhabe

Wie beeinflusst die Mindestlohngestaltung prekäre Einkommenssituationen, welche Wirkungen zeigen sich, wo liegen Defizite?

Dörre definiert ein durch ein Beschäftigungsverhältnis erzielt Einkommen als prekär, „wenn es nicht dauerhaft oberhalb eines von der Gesellschaft definierten kulturellen Existenzminimums existenzsichernd ist“ (Dörre 2020, 90). Keller und Seifert operationalisieren Prekarität als Löhne, die die Niedriglohnschwelle unterschreiten (Keller/Seifert 2011, 141). Um das Ausmaß von Prekaritätsrisiken und Teilhabemöglichkeiten durch die Mindestlohngestaltung genauer zu bestimmen und die Frage zu beantworten, inwiefern das Mindestlohnniveau existenzsichernd ist, ob es vor Armut schützt oder den Lebensstandard angemessen sichert, lassen sich verschiedene Kriterien heranziehen. Dazu zählen das durchschnittliche Grundsicherungsniveau als Maß für das sozio-kulturelle Existenzminimum, die Niedriglohnschwelle sowie der in der EU üblicherweise verwendete „Kaitz-Index“, der das Verhältnis vom durchschnittlichen oder mittleren Lohn (Median) zum jeweiligen Mindestlohn beschreibt (i. d. R. 60% des Bruttomedianlohns).¹⁰ Was die soziale Sicherung im Alter angeht, kann bestimmt werden, ob mit dem Mindestlohn eine gesetzliche Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus erreicht wird. Wie stellt sich die Mindestlohnpolitik unter diesen Gesichtspunkten dar?

9 Die in der EU-Mindestlohnrichtlinie genannten Mindestkriterien wurden Mitte November 2024 allerdings durch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs für unzulässig erklärt.

10 Der Kaitz-Index bezieht sich als Referenzgröße, international üblich (OECD, Eurostat), auf das mittlere Einkommen *von Vollzeitbeschäftigten*. Zu begründen ist dies damit, worauf Lübker u. a. hinweisen, dass für die Angemessenheit eines Mindestlohns im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung das durchschnittliche Lohnniveau von Vollzeitbeschäftigten Grundlage sein sollte (Lübker u. a. 2025, 11). Siehe eine Übersicht zu sämtlichen Kriterien bei Weinkopf/Kalina (2020, 44f. sowie 131).

Im Folgenden werden dazu die Mindestlohngestaltung von 2015 bei Einführung des Mindestlohns und jene von 2022 nach deutlicher Anhebung untersucht – mit einem Ausblick auf die für 2026 geltende Erhöhung.

Wie nah der 2015 eingeführte Mindestlohn von 8,50 Euro am Grundsicherungsniveau liegt, zeigt sich auf der Basis der Berechnungen von Steffen (2023, 7): Mit einem Stundenlohn von 8,22 Euro brutto wird der durchschnittliche Grundsicherungsbedarf von 709 Euro gerade erst überschritten, so dass keine Angewiesenheit mehr auf aufstockende Fürsorgeleistungen besteht. Der Mindestlohn bleibt auch ein Niedriglohn, er liegt erheblich unter der Niedriglohnschwelle für 2015 von 10,16 Euro pro Stunde (Kalina/Weinkopf 2023, 3). Zieht man den Kaitz-Index für das Jahr 2015 heran, so erreicht der Mindestlohn von 8,50 Euro mit 48,2% nach OECD-Berechnungen auf der Basis des SOEP noch nicht einmal die Hälfte eines mittleren Einkommens vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer:innen (Lübker u. a. 2025, 14) und lässt sich somit analog zur relativen Armutsbetrachtung in der internationalen Armutsforschung als „Armutslohn“ bestimmen (Amlinger u. a. 2016, 16). Um 60% eines mittleren Verdienstes Vollzeitbeschäftigter zu erreichen, wäre ein Mindestlohn von 10,59 Euro notwendig gewesen (Lübker u. a. 2025, ebd.).

Mit Blick auf die soziale Sicherung ergibt sich darüber hinaus mit einem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde auch keine armutsvermeidende Alterssicherung: Um eine gesetzliche Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus zu erreichen, wären bei einem Erwerbsverlauf mit 45 Beitragsjahren 2015 bereits 12,34 Euro notwendig gewesen (Steffen 2023, 7).¹¹

Wird die gesetzliche Anhebung des Mindestlohns ab Oktober 2022 mit der Neuorientierung der Mindestlohnpolitik einer angemessenen sozialen Teilhabe sowie einer armutsfesten Mindestsicherung im Alter gerecht? Führt sie aus der Prekarität?

Zunächst machen die Daten darauf aufmerksam, dass der Mindestlohn von 12 Euro für 2022 nunmehr deutlich oberhalb des durchschnittlichen Grundsicherungsbedarfs von 826 Euro liegt, da es eines Stundenlohns von 8,78 Euro

11 Würden nur 40 oder 35 Beitragsjahre in der Gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt, müsste der Mindestlohn noch erheblich höher ausfallen. Diese Betrachtung ist deshalb relevant, weil der Großteil der Beschäftigten, vor allem der weiblichen, 45 Beitragsjahre nicht erreicht. Siehe hierzu auch die Ausführungen im folgenden Kapitel.

bedurfte, um nicht mehr auf ergänzende Leistungen der Grundsicherung angewiesen zu sein (ebd.). Jedoch bleibt auch er immer noch ein Niedriglohn. Die Niedriglohnschwelle lag Anfang 2022 bei 13,65 Euro (Kalina 2025, 4). Gemessen am Kaitz-Index ermöglicht die strukturelle Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro, dass der Mindestlohn im Jahr 2023 mit 51,7% erstmals etwas mehr als die Hälfte des mittleren Einkommens von Vollzeitbeschäftigten erreicht (Lübker u. a. 2025, 14), jedoch wird das 60%-Kriterium für einen angemessenen Lebensstandard gravierend verfehlt. Der Mindestlohn liegt kaum oberhalb eines Armutslohns. Um den Zielwert der 60%-Schwelle zu erreichen, hätte der Mindestlohn 2023 auf der Basis der Berechnungen von Lübker u. a. bereits bei 13,93 Euro pro Stunde liegen müssen (ebd.).

Für die Alterssicherung zeigen sich folgende Ergebnisse: Um eine gesetzliche Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus zu erreichen und damit nicht auf ergänzende Fürsorgeleistungen der Grundsicherung im Alter angewiesen zu sein, hätte der Mindestlohn bei 45 Beitragsjahren bereits 18,08 Euro betragen müssen (Steffen 2023, 7).¹²

Auch die Mindestloohnerhöhungen für die Jahre 2026 (13,90 Euro) und 2027 (14,60 Euro) lassen erwarten, dass der gesetzliche Mindestlohn, sowohl was das aktuelle Einkommen als auch was die soziale Sicherung im Alter angeht, nicht aus der Prekarität führt: Bezogen auf den Kaitz-Index ergibt sich für den Mindestlohn bereits für 2025 ein Anspruch von 15,12 Euro (Lübker u. a. 2025, 14). Der Mindestlohn von 13,90 Euro ab 2026 wird weiterhin die Niedriglohnschwelle unterschreiten, da diese für 2025 bereits bei 14,32 Euro lag (vgl. Kap. 2).

Zusätzlich zur unzureichenden Höhe des Mindestlohns beinhalten verschiedene Elemente der Mindestlohngesetzgebung weitere Prekaritätsrisiken: Da der Mindestlohn bis heute nicht näher definiert ist, können nach der Rechtsprechung Sonderzahlungen wie Schichtzulagen, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zuschläge für Mehrarbeit und Überstunden auf den Mindestlohn angerechnet werden (Lakies 2025, 122f.; kritisch dazu auch Bosch u. a. 2020, 12). Dies führt dazu, dass der Mindestlohnanspruch in diesen Fällen faktisch unterlaufen wird.

Die Grundausrichtung des Mindestlohns mit der Beschränkung auf Niedrigstverdienste in der ersten Phase der Mindestlohnpolitik macht deutlich, dass die

12 Daten für das 1. Halbjahr 2023, Basis: Wochenarbeitszeit von 37,7 Stunden. Einbezogen sind in die Berechnungen des Grundsicherungsniveaus die neuen sockelnden Leistungen in der gesetzlichen Alterssicherung, der Grundrentenzuschlag sowie der Grundrentenfreibetrag (ebd., 5-7).

Gewährleistung einer angemessenen sozialen Teilhabe durch Arbeitseinkommen weiterhin allein den Tarifparteien überlassen wurde und ein den Lebensunterhalt sichernder Mindestlohn von deren Aushandlungsprozessen abhängig bleibt. Für Branchen, in denen es keine Tariflöhne gibt, existiert somit auch kein den Lebensunterhalt sichernder Mindestlohn, womit politisch die Verantwortung für gleichwertige Lebensverhältnisse abgegeben wird.

Darüber hinaus fehlte bis 2025 eine Zielvorgabe für das Mindestlohnniveau als normative Größe für den Einkommenschutz von Arbeitnehmer:innen. Den Mindestlohn in der Gesamtabwägung nachlaufend an der Tarifentwicklung zu orientieren, schränkte den Spielraum für die Anpassungen des Mindestlohns in der Praxis ein, worauf Weinkopf und Kalina hinweisen (2020, 83).

Auch die Vorschriften zur Kontrolle der Umsetzung des Mindestlohns beinhalten Prekaritätsrisiken. Sie sind lückenhaft, da eine schriftliche Dokumentationspflicht der Arbeitszeit für Minijobs sowie für bestimmte, besonders für Schwarzarbeit bekannte Branchen erst nach sieben Tagen besteht und eine umfassende Dokumentationspflicht bei Zahlung von Mindestlöhnen nicht existiert. Bosch/Hüttenhoff (2025, 3f.) machen darauf aufmerksam, dass eine beträchtliche Zahl von Beschäftigten, die Anspruch auf den Mindestlohn gehabt hätten, ihn nicht erhielten. Für 2021 sind dies auf Basis der Beschäftigtenbefragung des SOEP rund 2,086 Mio. (5,8%). Nach Angaben der Mindestlohnkommission waren darunter rund 40% der ausschließlich geringfügig Beschäftigten, 5,3% der Teilzeitbeschäftigten und 3,7% der Vollzeitbeschäftigten (ebd.).

Die neu eingeführten Minijobregelungen schließlich, die ab 2022 Teil der Mindestlohnpolitik sind, lassen eine weitere Problematik erkennen. So führt die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze sowie ihre Dynamisierung entsprechend der Erhöhungen des Mindestlohns zu einer Ausweitung des Einkommensbereichs dieses qua definitionem nicht existenzsichernden Arbeitsmarktsegments mit geringem Schutz in der sozialen Sicherung.¹³ Noch mehr Beschäftigten wird durch die Neuregelungen der umfassende Sozialversicherungsschutz vorenthalten, ihre soziale Sicherung damit destabilisiert. Anders gesagt: Nicht-existenzsichernde Teilzeitarbeit wird zu Mindestlöhnen abgesichert, ihre Ausweitung gleichzeitig forciert.

13 Dies betrifft u. a. fehlende Ansprüche auf Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld, Krankengeld und eine eigenständige Krankenversicherung. Hinzu kommt die Wahlmöglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen, was den sozialen Schutz nochmals reduziert.

4. Genderbezogene Auswirkungen des Mindestlohns

Im Weiteren werden die Wirkungen des Mindestlohns auf genderbezogene Einkommensunterschiede und die arbeitsmarktbezogenen und sozialpolitischen Effekte im Kontext wohlfahrtsstaatlicher Regulierung dargestellt.

4.1 Wer erhält den Mindestlohn? Mindestlohn betroffenheit nach Geschlecht

Das höhere Ausmaß an Niedriglohnbeschäftigung unter erwerbstätigen Frauen lässt bereits erkennen, dass Mindestlöhne in Bezug auf die Frauenbeschäftigung von höherer Bedeutung sind. Unter geschlechterdifferenzierender Perspektive ermittelt Ohlert zu den Wirkungen des Mindestlohns, dass seit seiner Einführung bis zur Erhöhung auf 12 Euro der Anteil der anspruchsberechtigten Frauen deutlich höher ist als der Anteil der Männer:

Bei der Einführung des Mindestlohns 2015 betraf dies rund 2,5 Mio. Frauen und 1,5 Mio. Männer. Dies waren rund 14% aller abhängig beschäftigten Frauen im Unterschied zu 8,4% der männlichen Erwerbstätigen (Ohlert 2024, 118). Damit lag der Anteil der betroffenen Frauen um 67% höher als der der Männer (eigene Berechnungen nach ebd.).¹⁴

Im Jahr 2022 waren von den insgesamt rund 5,8 Mio. Beschäftigten, die weniger als 12 Euro verdienten, 3,3 Mio. Frauen. Betroffen waren 17,7% aller Arbeitnehmerinnen und 12,3% aller Arbeitnehmer. Damit profitierten Frauen um rund 44% stärker von der Anhebung des allgemeinen Mindestlohns (eigene Berechnungen nach ebd.).

Näherungsweise lässt sich auch die Wirkung der Mindestloohnerhöhungen für 2026 (13,90 Euro) und 2027 (14,60 Euro) angeben. Hier zeigt sich erneut deutlich, dass Frauen in erheblich höherem Ausmaß von der jeweiligen Mindestloohnerhöhung profitieren werden: Nach Daten der Verdiensterhebung 2024 hatten rund 3,8 Mio. Frauen sowie rund 3 Mio. Männer einen Stundenverdienst von unter 14 Euro. Dies sind rund 20% der von Frauen und 15% der von Männern ausgeübten Beschäftigungsverhältnisse (Statistisches Bundesamt 2025d und eigene Berechnungen). Aufgrund der geplanten Mindestloohnerhöhung 2027 er-

14 Die Daten bei Ohlert basieren auf der Verdienstruktur- bzw. der Verdiensterhebung. Nach Analysen von Amlinger u. a. (2016, 5) verdienten 2014 vor der Einführung des Mindestlohns 22,2% der erwerbstätigen Frauen unter 8,50 Euro und nur 11% der erwerbstätigen Männer. Bei der in dieser Untersuchung verwendeten Datenbasis des SOEP wurden für die Ermittlung des Verdienstes die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die auch unbezahlte Mehrarbeit berücksichtigen.

höht sich nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes der Stundenverdienst für rund 4,6 Mio. Frauen und rund 3,7 Mio. Männer, die in Niedriglohnjobs arbeiten. Damit wären rund 24% der erwerbstätigen Frauen und 18% der Männer betroffen (Statistisches Bundesamt 2025e). Hätte sich die Mindestloohnerhöhung für 2026 stärker am Kaitz-Index mit rund 15 Euro orientiert, würden ebenfalls Frauen in höherem Ausmaß profitieren. So liegen im April 2024 knapp 5 Mio. Frauen und knapp 4 Mio. Männer mit ihren Verdiensten unter 15 Euro pro Stunde (Statistisches Bundesamt 2025d).

Wie aufgrund dieser Ergebnisse schon zu erwarten ist, reduziert der Mindestlohn den Gender Pay Gap. Ohlert (2024, 119) ermittelt für die Einführung des Mindestlohns, dass der durchschnittliche Gender Pay Gap in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben um 3,6 Prozentpunkte stärker zurückging als in anderen, nicht vom Mindestlohn betroffenen Unternehmen.¹⁵ Eine empirische Abschätzung der Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro (Mischler 2021, 119) zeigt ebenfalls, wenn auch mit 1,2 Prozentpunkten geringe, Auswirkungen auf den Gender Pay Gap. Hier dürfte laut Ohlert (ebd.) das Ergebnis durch den Ausschluss von Kleinbetrieben (unter zehn Beschäftigten) unterschätzt sein.

4.2 Mindestlohn und Geschlecht im Kontext wohlfahrtstaatlicher Regulierung

Wie wirkt sich die Mindestlohnpolitik auf prekäre Einkommenslagen von Frauen aus? Deutlich wird durch die vorangehende Analyse, dass sich die Prekarität von weiblichen Beschäftigten durch den Mindestlohn zwar graduell verringert hat, jedoch nicht beseitigt wird. Die festgelegten Mindestlohnhöhen bleiben deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle und zeigen auch mit Bezug auf den Kaitz-Index als Maßstab, dass schon der in der EU-Mindestlohnrichtlinie formulierte Zielwert für einen angemessenen Lebensstandard mit dem Mindestlohn nicht erreicht wird. Damit wird das Arbeitsmarktsegment der Niedriglohnbeschäftigung aufrechterhalten, das durch wirtschaftliche Marginalisierung im Sinne einer Abdrängung in schlecht entlohnte Arbeit und Deprivation, also der Versagung eines hinlänglichen Lebensstandards, gekennzeichnet ist (zu diesen beiden Aspekten sozioökonomischer Ungerechtigkeit siehe Fraser 2001, 27).

Darüber hinaus weiten die Regelungen zu den Minijobs eine in hohem Maße nicht existenzsichernde, prekäre Beschäftigungsform im Niedriglohnssektor zu

15 Allerdings handelt es sich in der Untersuchung offenbar um eine kleinere Fallzahl, da das Ergebnis zu den Frauen eingeklammert angegeben ist (ebd., 119).

Mindestlohnbedingungen aus, die vor allem Frauen betrifft. Die Inanspruchnahme von Minijobs soll mit weiteren neuen Vorschriften zwar abgeschwächt werden. Denn wenn Beschäftigte die Minijobgrenze überschreiten, werden sie zunächst gänzlich von den Sozialabgaben entlastet. Diese steigen erst gleitend auf den regulären Beitragssatz oberhalb der Midijobschwelle an. Zugleich wird diese Regelung aber konterkariert. So bestehen steuerrechtlich durch das Ehegattensplitting und sozialrechtlich durch die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartner:innen in der gesetzlichen Krankenversicherung auch jetzt noch starke Anreize, in einem Minijob zu bleiben (vgl. auch Bossler u. a. 2022, 12).

Unter dem Gesichtspunkt der wohlfahrtstaatlichen Regulierung zeigt sich in der Inanspruchnahme von geringfügiger Beschäftigung auch die Konsequenz einer abgewerteten Sorgearbeit. Die geltenden arbeitszeitpolitischen Rechte verhindern eine flexible und egalitäre Kombination von Erwerbs- und Sorgearbeit (u. a. durch den Ausschluss von Beschäftigten von Rechtsansprüchen auf Arbeitszeitreduzierung und weit definierte Ablehnungsgründe gegenüber Teilzeitarbeit nach der Elternzeit).¹⁶ Aufgrund noch immer unzureichender arbeitszeitpolitischer Rechte wird somit Teilzeitarbeit im Niedriglohnsektor mit niedrigstem Stundenvolumen forciert. In Bezug auf die materielle Absicherung transportiert die wohlfahrtstaatliche Regulierung damit weiterhin eine Sicherungslogik bei Sorgearbeit, die auf abhängiger familiärer Sicherung basiert. Anders gesagt: Der Niedriglohnsektor fungiert als 'Auffangbecken' für eine wohlfahrtstaatlich induzierte Abwertung von Sorgearbeit. Die politische Konstruktion von Arbeit unterstützt somit die Deregulierung und Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse.

Des Weiteren sind genderbezogene Problematiken der Mindestlohnpolitik erkennbar, die in Verbindung mit der geringen Tarifbindung stehen. So ist die politische Erwartung nicht eingetreten, Löhne, die angemessene Lebensbedingungen garantieren, über eine gesteigerte Tarifbindung zu erreichen. Die Daten hierzu lassen demgegenüber erkennen, dass die Tarifbindung weiter zurückgegangen ist: seit 2015 von 57% der Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft auf nur noch 49% im Jahr 2024 (WSI-Tarifarchiv 2024). Insbesondere weibliche Beschäftigte wurden damit in der ersten Phase der Mindestlohnpolitik in Branchen ohne Tarifbindung auf den unzureichenden Schutz des Mindestlohns als Sockelung von Niedrigstverdiensten verwiesen. Die Erosion der Tarifbindung macht zudem deutlich, dass auch die derzeitigen gesetzlichen Möglichkeiten, die

16 Der Ausschluss von den Ansprüchen auf Arbeitszeitreduzierung gilt in Betrieben mit bis zu 15 Beschäftigten nach dem Elternzeitgesetz (BEEG 2024) und solchen bis 45 Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG 2022).

sich auf die Erhöhung der Tarifbindung richten, grundlegend nicht ausreichen (zu notwendigen Maßnahmen siehe Bosch u. a. 2020, 11).

Außerdem zeigt sich, dass die Mindestlohnpolitik in ihrer Kombination mit tarifpolitischen Elementen wesentliche Aspekte gleichstellungsfördernder Tarifpolitik außen vorlässt. So ist beispielsweise eine Überprüfung von Tarifverträgen mit Verfahren der diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung zur Beseitigung mittelbarer Entgeltdiskriminierung gesetzlich nicht institutionalisiert. Auch die Regelungen zur genderbezogenen Entgelttransparenz der EU-Entgelttrichtlinie, die bereits im Juni 2023 in Kraft getreten ist, sind noch nicht in nationales Recht umgesetzt worden.¹⁷

Darüber hinaus ist die soziale Schutzwirkung der Mindestlohnpolitik für die soziale Sicherung im Alter unter Gendergesichtspunkten unzureichend. Sie verfehlt den grundlegenden sozialstaatlichen Teilhabeanspruch einer armutsfesten Alterssicherung, da der Mindestlohn eine Rente oberhalb des soziokulturellen Existenzminimums nicht erreicht. Hierbei spielen die Wechselwirkungen des Mindestlohns mit dem Alterssicherungssystem eine zentrale Rolle, da spezifische Grundkonstruktionen des Alterssicherungssystems genderhierarchisierend wirken (zum Folgenden ausführlich Koch 2020, 265-271). Dies bezieht sich erstens auf die Teilprivatisierung sozialer Sicherung mit der Ausrichtung auf eine kollektiv-solidarische Basissicherung mit sockelnden bedürftigkeitsgeprüften Leistungen und ihren benachteiligenden Wirkungen auf Elemente des sozialen Ausgleichs bei Sorgearbeit. Zweitens betrifft dies die idealtypische Konstruktion eines am männlichen Erwerbsverlauf orientierten Sicherungsziels ohne Sorgertätigkeit (45 Beitragsjahre), wie drittens die unzureichende Berücksichtigung von Sorgearbeit bei Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten. Benachteiligt werden im Ergebnis damit all jene, die das Sicherungsziel aufgrund von Faktoren wie unterbrochenen Erwerbsbiografien und Arbeitszeitreduzierungen aufgrund von Sorgearbeit, Niedrigeinkommen und Arbeitslosigkeit nicht erreichen.

Die Ausweitung einer Niedrigeinkommensstrategie über nicht-existenzsichernde geringfügige Beschäftigung konterkariert nicht zuletzt ein Mindestschutzniveau auch in der Alterssicherung, da Beschäftigungsverhältnisse mit Einkommen unterhalb des soziokulturellen Existenzminimums nur zu minimalen Rentenleistungen führen. Der Mindestlohn läuft schließlich bei der Al-

17 Zur Notwendigkeit gesetzlicher Vorschriften, Tarifverträge binnen festgelegter Fristen in Bezug auf Entgeltgleichheit zu überprüfen, siehe Pfarr (2011, 257), Klenner/Lillemeier (2017, 128), mit Bezug auf die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie siehe Deutscher Juristinnenbund (2024, 3).

terssicherung völlig ins Leere, da weiterhin gesetzlich die Möglichkeit eröffnet wird, sich bei einer Minijobbeschäftigung von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Dies ist 2025 bei rund drei Viertel (75,8%) aller geringfügig beschäftigten Frauen im gewerblichen Bereich der Fall, in Privathaushalten sind sogar 88% der Minijobberinnen nicht rentenversichert (Minijobzentrale 2025, 3).

4.3 Reformoptionen

Die vorangegangenen Ausführungen weisen auf eine Fülle von Reformoptionen in unterschiedlichen Politikfeldern hin, um prekäre Einkommenslagen im Kontext der Mindestlohnpolitik zu beseitigen.

In der Diskussion um angemessene, den Lebensunterhalt sichernde Mindestlöhne steht der Referenzwert im Zentrum, an dem sich die Höhe des Mindestlohns ausrichten soll. Um eine ausreichende soziale Teilhabe zu sichern, wäre an einen Referenzwert zu denken, der im Sinne eines „Living Wage“ die Niedriglohnschwelle deutlich übersteigt und auf der Basis eines mittleren Lohns von Vollzeitbeschäftigten ermittelt wird. Dabei sollte der Referenzwert im Mindestlohngesetz verankert werden, um seine demokratische Legitimation zu stärken.

Zudem ist es dringend geboten, den Mindestlohn auf gesetzlicher Ebene genauer zu definieren. Hierzu bedarf es einer Regelung, die gewährleistet, dass der Mindestlohn nicht durch Anrechnung von Zuschlägen und Zulagen ausgehöhlt werden kann. Effektivere Kontrollmöglichkeiten tragen ebenfalls dazu bei, dass der Mindestlohn tatsächlich gezahlt wird. Dazu gehören kürzere Fristen für die Dokumentation der Arbeitszeit bei Zahlung des Mindestlohns sowie die Ausdehnung der Dokumentationspflicht auf weitere Branchen. Auch müssen Beschäftigte gestärkt werden, ihre Rechte bei Verstößen gegen die Zahlung des Mindestlohns geltend zu machen. Ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften ist hierzu eine geeignete Unterstützung.

Was die soziale Sicherung im Alter angeht, so lässt sich die Problematik prekärer Einkommen durch den Mindestlohn nicht allein auf der Arbeitsmarkseite lösen. Damit kommen notwendige Reformen des Alterssicherungssystems in den Blick. Grundsätzlich bedarf es eines Lohnersatzes, der garantiert, dass auch eine langjährige Erwerbstätigkeit zum Mindestlohn zu einer Rente deutlich oberhalb des soziokulturellen Existenzminimums führt. Ein höherer Lohnersatz durch die Anhebung des Rentenniveaus würde hierzu erheblich beitragen. Dass solche Optionen umsetzbar sind, zeigen andere EU-Länder, in denen der Lohnersatz sehr viel höher ist und einen auskömmlicheren Lebensstandard im Alter ermöglicht. In

Österreich liegt beispielsweise die Lohnersatzrate für Geringverdienende 2024 bei rund 85%, für einen Durchschnittsverdiener bei knapp 87% (OECD 2025, 169).

Ist es das Ziel, Niedrigeinkommen unterhalb des Existenzminimums zu vermeiden, kommt darüber hinaus die Reform der geringfügigen Beschäftigung in den Blick. Hierfür bietet es sich nach wie vor an, Minijobs in reguläre Beschäftigung umzuwandeln mit voller Einbeziehung in die Sozialversicherung sowie in die Besteuerung. Die Entgeltgrenze entfele schrittweise, ggf. bis auf eine Bagatellgrenze von maximal 150 Euro (zu den Vorschlägen im Einzelnen Bosch/Weinkopf 2017, 37-44). Sämtliche negativen gleichstellungs-, sozial- und beschäftigungspolitischen Wirkungen dieser Beschäftigungsform könnten somit aufgehoben werden.

Mit Bezug auf die gerechtigkeitstheoretischen Überlegungen Frasers, die soziale Ungerechtigkeit im Kontext von Gender als Differenzkategorie auf den Ebenen von sozio-ökonomischer und kulturell bedingter Ungerechtigkeit gefasst hat (Fraser 2001), lässt sich die Bedeutung der Mindestlohnpolitik im Zusammenhang mit genderhierarchisierender wohlfahrtstaatlicher Politik grundlegend einschätzen: Auch ein ausreichender Mindestlohn ist arbeitspolitisch als kompensatorische Maßnahme der Umverteilung auf sozio-ökonomischer Ebene zu klassifizieren, da sämtliche benachteiligende strukturelle Ursachen, die in der politischen Konstruktion von Arbeit liegen, außen vor bleiben. Dies lässt sich beziehen auf eine nach wie vor unzureichende Arbeitszeitpolitik, die keine umfängliche rechtliche Absicherung von gleichzeitiger Erwerbs- und Sorgearbeit bietet, sowie auf eine ungenügende materielle Versorgung, die zu finanziellen Abhängigkeiten im Paarkontext führt.

Hilfreich erscheint es zudem, Frasers Gedanken zur gegenwärtigen Wechselwirkung zwischen sozialer Reproduktion und kapitalistisch wirtschaftendem System einzubeziehen (Fraser 2023). In Frasers Perspektive unterminiert die kapitalistisch wirtschaftende Ökonomie ihre eigenen Grundlagen. Dies resultiert, so die Argumentation Frasers, aus der extensiven Einbeziehung Aller in die Erwerbsarbeit unter Ausblendung von Sorge als grundlegendem sozialen Reproduktionsmodus sowie aus der Ökonomisierung zentraler Bereiche menschlicher Grundversorgung (ebd., 100f.).¹⁸ Diese Überlegungen lassen sich ergänzen durch

18 Sicher sind hier Differenzierungen angebracht, die sich auf länderspezifische Ausformungen der ökonomischen Grundstruktur in Verbindung mit unterschiedlichen politischen Interventionen beziehen. An dieser Stelle ist die Grundtendenz bedeutsam, die wichtige Analysemöglichkeiten eröffnet.

weitere grundlegende sozialphilosophische Gedanken zur Sorgebedürftigkeit. Govrin fasst Sorge als Ausgangspunkt der Vergesellschaftung, als „relationale, sozial bedingte Autonomie“ (2025, 179) und Sorgearbeit als zwischenmenschliche Beziehungspraxis, die sämtliche Tätigkeiten umfasst, die „das gemeinsame Leben stiften und sichern“ (ebd., 178). Sie plädiert dafür, Ökonomie als soziale Praxis zu fassen, die auf Verbundenheit und Verletzlichkeit als Grundbedingungen menschlicher Existenz basiert, und leitet daraus den egalitären Anspruch ab, dass sie den Bedürfnislagen Aller zugutekommen sollte (ebd., 186).

Auf welcher normativen Grundlage lassen sich dazu Reformoptionen skizzieren? Hier lässt sich Frasers Konzeption von Umverteilung und Anerkennung heranziehen (2001, 55-60). Eine transformative Politik der Umverteilung richtet sich nach Fraser auf die Beseitigung der Tiefenstrukturen genderbezogener Ungerechtigkeit, indem Gender als politisch-ökonomisches Differenzierungsprinzip aufgehoben wird. Das bezieht sich auf sozioökonomischer Ebene auf die Beseitigung sämtlicher Formen von Ausbeutung, Marginalisierung und Deprivation, die durch die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung entstehen. Auf kultureller Ebene ist Fraser zufolge gleichzeitig eine transformative Politik der Anerkennung mit der Dekonstruktion hierarchisierender Geschlechterdichotomien notwendig, die ebenfalls dazu beiträgt, erwerbsbezogene Ungleichheiten zu beseitigen. Die politische Utopie, als Horizont des Möglichen, die das „Recht, Sorge zu tragen und umsorgt zu werden“ (*Precarias a la deriva* 2014, 107, zit. n. Lorey 2015, 38) in den Mittelpunkt stellt, muss damit politische Strategien in den Blick nehmen, die sich erstens auf einen Arbeitszeitstandard richten, der es Allen ermöglicht, Sorge und Erwerbsarbeit miteinander zu vereinbaren, und die zweitens Sorge in ihrer Funktion sozialer Reproduktion als grundlegende Existenzbedingung ökonomischer Reproduktion anerkennen. Letzteres richtet sich, so Fraser (2023, 128), auf ein verändertes Wirtschaften, das auf einer neuen Unterscheidung zwischen Produktion und Reproduktion und einer Neukonzeption der Geschlechterordnung basiert und die soziale Reproduktion fördert, ohne die Natur, im Sinne der Lebensgrundlagen des Planeten, zu zerstören.

5. Fazit

Vor dem Hintergrund anhaltender Geschlechtersegregation in Deutschland und damit verbundener erwerbsbezogener Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt wurde in diesem Beitrag der Frage nachgegangen, wie sich die Mindestlohnpolitik in Deutschland als arbeitspolitische Regulierung des Niedriglohnsektors auf die Einkommenssituation von Frauen und ihre soziale Absicherung auswirkt.

Eine Analyse der unterschiedlichen Phasen der Mindestlohnpolitik zeigte zunächst wesentliche Defizite der gesetzlichen Gestaltung: So fehlen eine präzise gesetzliche Mindestlohndefinition und eine gesetzlich verankerte Zielgröße für einen angemessenen sozialen Schutz durch den Mindestlohn. Auch verstärken die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung vor allem durch die regelmäßige Ausweitung des Einkommensbereichs der Minijobs diese extreme Form nicht-existenzsichernder Teilzeitarbeit zu Mindestlohnbedingungen. Mit Blick auf die Höhe des Mindestlohns als sozialstaatlich legitimiertem Teilhabeanspruch lässt die Analyse erkennen, dass über den gesamten Zeitraum seit der Einführung des Mindestlohns, wenn auch in unterschiedlichem Maße, die Prekarität der Einkommen zwar reduziert, aber nicht überwunden wird und eine armutsfeste Alterssicherung zu Mindestlohnbedingungen nicht gewährleistet ist. Aufgrund der genderhierarchisierenden, Sorgearbeit abwertenden wohlfahrtstaatlichen Gestaltung sind damit besondere Risiken für die Existenzsicherung und die Berufs- und Lebensperspektiven von Frauen verbunden – und das, obwohl der Mindestlohn in deutlich höherem Ausmaß die Einkommenssituation von Frauen verbessert.

Unter dem Gesichtspunkt gerechtigkeits-theoretisch basierter Reformoptionen zeigt sich die Notwendigkeit einer transformativen Strategie mit einer effektiven, den Niedriglohnsektor überwindenden Mindestlohnpolitik, in Kombination mit sämtlichen Elementen gleichstellungsfördernder, antidiskriminierender Entgeltpolitik auf gesetzlicher und tariflicher Ebene. Notwendig ist zudem eine grundlegende wohlfahrtstaatliche Neugestaltung, die sich am Ziel der Geschlechtergerechtigkeit mit einem egalitären Verhältnis von Erwerbs- und Sorgearbeit ausrichtet und die Bedeutung von Sorge für die soziale und ökonomische Reproduktion in den Mittelpunkt stellt.

Literatur

- Amlinger, Marc/Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten, 2016: Ein Jahr Mindestlohn in Deutschland. Erfahrungen und Perspektiven. WSI Report Nr. 28. Düsseldorf.
- Bächmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna/Schels, Brigitte, 2024: Anhaltende berufliche Geschlechtersegregation. IAB-Kurzbericht 3/2024. Nürnberg.
- BEEG, 2024: Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33), zuletzt geändert durch Artikel 43 des Gesetzes vom 2. Dezember 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 387). <https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/BJNR274810006.html> [10.09.2025].
- BMFSFJ, 2017: Gutachten der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. BT-Drs. 18/12840 vom 21.6.2017. Berlin, 59-243.

- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia, 2017: Gleichstellung marginaler Beschäftigung: Vorschlag zur Reform der Minijobs. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. <http://dx.doi.org/10.25595/1365> [15.12.2025]
- Bosch, Gerhard/Hüttenhoff, Frederic/Weinkopf, Claudia, 2020: Ansatzpunkte für eine effektivere Durchsetzung von Mindestlöhnen. IAQ-Report 1/2020. Duisburg.
- Bosch, Gerhard/Hüttenhoff, Frederic, 2025: Durchsetzung des Mindestlohns. Reform der Finanzkontrolle Schwarzarbeit. IAQ-Report 6/2025. Duisburg.
- Bossler, Mario/Bruckmeier, Kerstin/Lietzmann, Torsten/Wiemers, Jürgen, 2022: Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns und Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Stellungnahme des IAB zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 16.5.2022 (IAB-Stellungnahme 05/2022). <https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-stellungnahme/> [15.12.2025].
- Deutscher Bundestag, 2022: Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 13.4.2022. BT-Drs. 20/1408. Berlin.
- , 2014: Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie. BT-Drs. 18/1558 vom 28.5.2014. Berlin.
- Deutscher Juristinnenbund, 2024: Dringende Umsetzungsbedarfe der Entgelttransparenzrichtlinie Forderungspapier 24-09 vom 5.3.2024. https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/presse/stellungnahmen/st24-09_Entgelttransparenz.pdf [05.09.2025].
- Dörre, Klaus, 2020: In der Warteschlange – Arbeiter*innen und die radikale Rechte. Münster.
- EU-Richtlinie, 2022: Richtlinie 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union. Brüssel.
- Eurostat, 2025: Niedriglohnempfänger als Prozentsatz der gesamten Angestellten (ohne Auszubildende) nach Geschlecht. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES_PUBIS__custom_4840522/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=a2891a14-9a43-493e-b6b4-0bb0fa28c3d8&c=1675634272932 [08.09.2025].
- Fraser, Nancy, 2023: Der Allesfresser. Berlin.
- , 2001: Von der Umverteilung zur Anerkennung? Dilemmata der Gerechtigkeit in „post-sozialistischer“ Zeit. In: Dies.: Die halbierte Gerechtigkeit. Frankfurt a. M., 23-66.
- Govrin, Jule, 2025: Universalismus von unten – Eine Theorie radikaler Gerechtigkeit. Frankfurt a. M.
- Grabka, Markus M./Göbler, Konstantin, 2020: Der Niedriglohnsektor in Deutschland – Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte? Studie im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung. file:///C:/Users/User/Downloads/200624_Studie_Niedriglohnsektor_DIW_final.pdf [09.09.2025].

- IAQ, o.J.a: Abhängig Beschäftigte in svp. Vollzeitarbeit und in atypischen Erwerbsformen 2000 – 2023. Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV29.pdf [06.09.2025].
- IAQ, o.J.b: Niedriglohnquote nach Geschlecht in West- und Ostdeutschland 1995–2021. Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Einkommen-Armut/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIII32b_Thema_Monat_03_2024.pdf [06.09.2025].
- Kalina, Thorsten, 2025: Niedriglohnbeschäftigung 2022 – Deutlicher Rückgang in Westdeutschland. IAQ-Report Nr. 3/2025. Duisburg.
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia, 2023: Niedriglohnbeschäftigung 2020 – Rückgang des Anteils von Niedriglöhnen in den letzten Jahren. IAQ-Report Nr. 2/2023. Duisburg.
- Keller, Bernd/Seifert, Hartmut, 2011: Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. WSI-Mitteilungen. 64. Jg. Heft 3, 138-144.
- Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah/Heilmann, Tim, 2022: „Evaluative Diskriminierung“. Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 74. Jg. Heft 2, 233-258.
- Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah, 2017: Was haben Tarifverträge mit dem Gender Pay Gap zu tun? In: Schulten, Thorsten/Dribbusch, Reiner/Bäcker, Gerhard/Klenner, Christina (Hrsg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik im 21. Jahrhundert. Hamburg, 120-130.
- Koalitionsvertrag, 2025: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. Verantwortung für Deutschland. 21. Legislaturperiode. https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf [08.09.2025].
- Koch, Angelika, 2020: Alt und arm? Armutsrisiken von Frauen im Kontext der Alterssicherung. In: Dackweiler, Regina/Rau, Alexandra/Schäfer, Reinhild (Hrsg.): Frauen und Armut – Feministische Perspektiven. Geschlechterforschung für die Praxis, Band 5. Opladen u. a., 256-278.
- Kohaut, Susanne/Möller, Iris, 2023: Führungspositionen in Deutschland 2022 – Frauen bleiben nach wie vor unterrepräsentiert. IAB-Kurzbericht Nr. 22. Nürnberg.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Rudolph, Clarissa, 2003: Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit. WSI-Mitteilungen. 56. Jg. Heft 10, 585-590.
- Lakies, Thomas, 2025: Mindestlohngesetz – Basiskommentar zum MiLoG und zu den Branchenmindestlöhnen. 6. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Frankfurt a. M.
- Lessenich, Stefan, 2005: „Activation without work“ – Das neue Dilemma des „konservativen“ Wohlfahrtsstaates. In: Dahme, Heinz-Jürgen/Wohlfahrt, Norbert (Hrsg.): Aktivierende Soziale Arbeit – Theorie – Handlungsfelder – Praxis. Baltmannsweiler, 21-29.

- Lorey, Isabell, 2015: Das Recht auf Sorge im Regime der Prekarisierung. In: Völker, Susanne/Amacker, Michèle (Hrsg.): Prekarisierungen – Arbeit, Sorge, Politik. Weinheim, 26-41.
- Lübker, Malte, 2021: Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn? – Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. WSI Policy-Brief Nr. 9. Düsseldorf.
- Lübker, Malte/Schulten, Thorsten/Herzog-Stein, Alexander, 2025: 10 Jahre Mindestlohn. Bilanz und Ausblick – Gemeinsame Stellungnahme von WSI und IMK anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission 2025. WSI Policy-Brief Nr. 88. 3/2025. Düsseldorf.
- Lübker, Malte/Schulten, Thorsten, 2025: Neuorientierung der Mindestlohnpolitik führt zu realer Aufwertung, WSI-Mindestlohnbericht. Report Nr. 100. 2/2025. Düsseldorf.
- Mindestlohnkommission, 2025a: Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission vom 21.1.2025. file:///C:/Users/User/Downloads/Geschäftsordnung-3.pdf [10.09.2025].
- , 2025b: Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG vom 27.6.2025. file:///C:/Users/User/Downloads/beschluss2025-1.pdf [10.09.2025].
- Minijobzentrale, 2025: Quartalsbericht der Minijobzentrale 1/2025. file:///C:/Users/User/Downloads/QB_I_2025_PDF.pdf [08.08.2025].
- OECD, 2025: Pensions at a Glance 2025. OECD and G20 Indicators. Paris. <https://doi.org/10.1787/e40274c1-en> [18.12.2025].
- Mischler, Frauke, 2021: Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018. Wirtschaft und Statistik. 73. Jg. Heft 4, 110-125.
- Ohlert, Clemens, 2024: Gesetzlicher Mindestlohn. Auswirkungen auf Frauen und Männer. Wirtschaftsdienst. 104. Jg. Heft 2, 117-122.
- Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Wittmann, Maïke/Lott, Yvonne, 2023: Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland. WSI-Report September 2023. Düsseldorf.
- Pfarr, Heide, 2011: Die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer erfordert ein Durchsetzungsgesetz. WSI-Mitteilungen. 64. Jg. Heft 5, 253-257.
- Precarias a la deriva, 2014: „Was ist dein Streik?“ – Militante Streifzüge durch die Kreisläufe der Prekarität. Wien.
- Schröder, Wolfgang, 2020: Mindestlohn, Tarifautonomie und Gewerkschaften. Aus Politik und Zeitgeschichte. 70. Jg. Heft 39-40, 26-31.
- Statistisches Bundesamt, 2025: Gender Gap Arbeitsmarkt sinkt 2024 auf 37%. Pressemitteilung Nr. 081 vom 6. März 2025. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt, 2025a: Abhängige Beschäftigungsverhältnisse, Abhängige Beschäftigungsverhältnisse mit Niedriglohn. Deutschland. Stichmonat, Wirtschaftsabschnitte, Geschlecht. 4/2025. Code 62361-0044. Genesis-Datenbank online.
- , 2025b: Anteil der Jobs mit Niedriglohn im April 2025 unverändert bei 16 %. Pressemitteilung Nr. 434 vom 5. Dezember 2025. Wiesbaden.
- , 2025c: Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit. Pressemitteilung Nr. 175 vom 19. Mai 2025. Wiesbaden.

- , 2025d: Sonderauswertung auf der Basis der Verdiensterhebung 2024, nachrichtlich. Abteilung Verdienste. Wiesbaden.
- , 2025e: Tabelle – Geschätzte Betroffenheit von der Mindestloohnerhöhung (14,60 Euro zum Januar 2027), nachrichtlich. Abteilung Verdienste. Wiesbaden.
- Steffen, Johannes, 2023: Löhne, Renten, Existenzminimum – Ein komplexes Geflecht. Hintergrunddaten und Erläuterungen. https://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/Loehne_Renten_Existenzminimum_PS.pdf [09.09.2025].
- TzBfG, 2022: Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBI. I S. 1966), zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 geändert (BGBI. I S. 1174). <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/BJNR196610000.html> [06.09.2025].
- Wanger, Susanne, 2025: Die Arbeitszeitunterschiede zwischen Frauen und Männern verringern sich nur langsam. IAB-Forum 18. März 2025. <https://iab-forum.de/die-arbeitszeitunterschiede-zwischen-frauen-und-maennern-verringern-sich-nur-langsam/> [03.09.2025].
- Weinkopf, Claudia/Kalina, Thorsten, 2020: Der gesetzliche Mindestlohn und Arbeitnehmerschutz. Forschungsbericht, hg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. FB 561. Berlin und Universität Duisburg-Essen. Institut für Arbeit und Qualifikation. Duisburg.
- WSI-Tarifarchiv, 2024: Tarifstatistik: Tarifbindung der Beschäftigten und Betriebe im Zeitverlauf und nach Art des Tarifvertrages. 1998 bis 2024. <https://www.wsi.de/de/tarifbindung-15329.htm> [02.09.2025].

Clarissa Rudolph

Fördern und Fordern im Wandel?

Feministische Perspektiven auf die aktivierende
Arbeitsmarktpolitik und die *Grundsicherung für Arbeitsuchende*

1. Einleitung

Seit dem Jahreswechsel 2023/2024 wurde der Bereich der Arbeitsmarktpolitik von Debatten über die weitere Ausgestaltung bzw. die Umgestaltung des neuen Bürgergeldes – als Ablösung des sog. Hartz IV – dominiert. Während die Befürworter*innen am neuen Bürgergeld „ein unterstützendes und dem Menschen zugewandtes Menschenbild“ (Nürnbergers Oberbürgermeister Marcus König, in: Gerber 2023) sowie eine individuellere Ausgestaltung der Fördermaßnahmen lobten (ebd.), kritisierten die Gegner*innen¹, dass sich aufgrund der Erhöhung des Regelsatzes und der Einschränkungen der Sanktionsoptionen ‘Arbeit nicht mehr lohne’. Und obwohl die SPD maßgeblich für die Einführung des Bürgergeldes verantwortlich war, trägt sie in der neuen ‘großen Koalition’ dessen Abschaffung und die (Wieder-)Einführung einer ‘neuen Grundsicherung’ mit (CDU/CSU/SPD 2025). Die Parteien argumentieren, der Sozialstaat sei zu teuer und die Regelungen des Bürgergeldes förderten das Nichtstun, also das Leben auf Kosten der Gemeinschaft bzw. der Steuerzahler*innen: „Seitdem die Ampel das Bürgergeld eingeführt hat, fragen sich viele Bürger zurecht, ob es überhaupt noch fair zu geht und sich Leistung lohnt“ postete Jens Spahn, der neue CDU-Fraktionschef im Bundestag, auf Instagram.²

Die Debatte und das Vorhaben der Re-Konfiguration der Grundsicherung für Arbeitsuchende knüpfen nahtlos an die öffentlichen Diskussionen über aktivierende Arbeitsmarktpolitik zu Zeiten der Einführung von ‘Hartz IV’ an (Rudolph/Niekant 2007). Gesellschaftliche Integration und der Anspruch

1 Dies waren v.a. Vertreter*innen der CDU – und teilweise der FDP –, die allerdings alle dem im Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat gefundenen Kompromiss zugestimmt hatten.

2 Vgl. https://www.instagram.com/jensspahn/p/DE4wn_3IBoN/ [05.05.2025]

auf soziale Teilhabe sollen überwiegend über Erwerbsarbeit hergestellt werden (Brussig u. a. 2025, 2)³. Entsprechend verhält es sich mit den gleichstellungspolitischen Optionen: Gleichstellung ist in diesem Verständnis nur denkbar und umsetzbar über die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Damit gehen durchaus emanzipatorische Vorstellungen (eigenes Einkommen, eigene Teilhabe-Identität), aber auch traditionalistische Schritte (verbleibende weibliche Care-Verantwortung, geschlechtsspezifisch unterschiedliche Zugänge zu und Positionierungen auf dem Arbeitsmarkt) einher. Frauen gelten demzufolge als Erwerbsbürgerinnen und haben ein 'Anrecht' auf gesellschaftliche Anerkennung und Partizipation – aber zu patriarchalen und kapitalistischen Bedingungen.

Im Folgenden will ich diese Ambivalenzen mit vorrangigem Bezug auf Erwerbsarbeit nachzeichnen: Zunächst ordne ich die Bedeutung materieller Existenzsicherung in der wohlfahrtsstaatlichen Arbeitsgesellschaft ein (Kap. 2), um dann konkret die Arbeitsmarktpolitik seit Einführung des SGB II einer gleichstellungspolitischen Zwischenbilanz zu unterziehen (Kap. 3). Dazu werte ich zahlreiche Studien zur Umsetzung der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik aus. In Kapitel 4 diskutiere ich die intendierten und tatsächlichen Folgen der Einführung des Bürgergelds und analysiere die diesbezüglichen politischen Debatten insbesondere im Wahlkampf 2025. Ich schließe meine Auseinandersetzung mit der Grundsicherung mit einem Resümee zu den Möglichkeiten und Grenzen von Arbeitsmarktpolitik aus feministischer Sicht ab. Damit stelle ich insgesamt weniger die Frage nach dem Geld (Transferleistung) in den Mittelpunkt meiner Überlegungen, sondern danach, ob und unter welchen Bedingungen Arbeitsmarktpolitik zur Gleichstellung von Frauen durch eigenständige Existenzsicherung beiträgt.

3 Waitkus (2023) kritisiert zu Recht, dass Fragen von Kapital und Vermögen zu wenig in Ungleichheits- und klassensoziologische Forschungen integriert werden und damit die Relevanz von ökonomischem und kulturellem Kapital (Bourdieu) für die Klassenbildung und soziale Teilhabe zu wenig sichtbar wird. Wenn politisch (und wissenschaftlich) v.a. auf *Arbeit als Integrationsmedium* verwiesen wird, unterstützt dies die Unsichtbarkeit von sozialen Schieflagen in der Gesellschaft und weist die Verantwortung für Teilhabe den Individuen der unterprivilegierten marginalisierten Gruppen (Klassen) zu. Trotzdem ist es hier an dieser Stelle sinnvoll, den Blick auf Arbeit beizubehalten; gleichwohl sei hier ebenfalls betont, dass die Fragen der Konstitution von Gesellschaft, Klassen und Ungleichheiten komplexer ist – und aus einer intersektionalen Perspektive noch komplexer, weil außer der Frage von Geschlecht/Gender mindestens noch die Perspektive der Nation/Nationalität herangezogen werden muss (vgl. von Alemann 2022).

2. Hauptsache Arbeit: Arbeit, Geld und Geschlecht im Wohlfahrtsstaat

Spätestens seit der Industrialisierung ist die materielle Existenzsicherung bei der weit überwiegenden Mehrheit der Bevölkerung untrennbar mit (außerhäuslicher) Erwerbsarbeit verknüpft (Scheele 2019). Je nach sozialer Schicht (und den Möglichkeiten und der Höhe des Erwerbseinkommens) war diese Form der kommodifizierten Arbeit verbunden mit einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, bei der Frauen ausschließlich (im Bürgertum) oder zusätzlich (in der Arbeiterschicht) für die unbezahlte Care-Arbeit im privaten Haushalt zuständig waren. Dass die Übernahme von Kinderbetreuung, Pflege und Regeneration durch Frauen eine Grundbedingung kapitalistischen Wirtschaftens war und ist (Winker 2018; Dück/Hajek 2018), hat sich weder in der gesellschaftlichen Anerkennung dieser Tätigkeiten noch im sozialen Status von Frauen niedergeschlagen. Dies wird bspw. im anhaltenden *Gender Pay Gap* deutlich, der sich nicht nur in den bestehenden Gehaltsunterschieden von Frauen und Männern im Umfang von derzeit 16 % zu Lasten von Frauen (Statistisches Bundesamt 2025) niederschlägt, sondern z. B. auch Auswirkungen auf die späteren Rentenzahlungen hat (vgl. ausführlich Scheele in diesem Band).

Als sozialstaatliche Errungenschaften können dann die versicherungsbasierten Transferleistungen angesehen werden, die den (unverschuldeten) Ausfall von Erwerbsarbeit und Einkommen zumindest teilkompensieren sollten: zunächst im deutschen Kaiserreich durch die Einführung von Kranken-, Unfall- und Alters- bzw. Invalidenversicherungen, später in der Weimarer Republik mit der Verankerung einer Arbeitslosenversicherung und schließlich 1995 in der Bundesrepublik Deutschland mit der Einführung der Pflegeversicherung.⁴ Wenngleich die Gründe für die erste Einführung der Versicherungen durchaus kritisch gesehen werden müssen⁵, hat sich die sozialstaatliche Absicherung der Bürger*innen als Funktionsprinzip von modernen Demokratien bewährt und stellt noch immer das Grundprinzip heutiger Sozialpolitik dar. Strittig war dabei – neben der Erwerbszentrierung – immer und immer wieder die Höhe

4 Tatsächlich kompensieren die Kranken- und die Pflegeversicherung nur in geringem Maße den Wegfall von Erwerbseinkommen, sondern v.a. Diagnose- und Therapie- bzw. Betreuungskosten.

5 Die Einführung der Sozialgesetzgebung war gesellschaftlich stark umstritten und diente nur wenigen der Protagonisten tatsächlich als Schutz der arbeitenden Klasse, sondern v.a. der Aufrechterhaltung der Staats- und Gesellschaftsordnung und der Unterdrückung der Arbeiterbewegung (Althammer/Lampert 2014, 74).

der Lohnersatzleistungen. Mit dem Wandel der Unterstützungsleistungen von Erwerbslosen von einer rein passiven Ausrichtung (Transferleistungen) hin zu einer aktiven Förderpolitik (arbeitspolitische Maßnahmen) kommt es zu einer Verknüpfung von Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. D.h., die Unterstützung von Erwerbslosen beinhaltet nicht mehr nur Geldleistungen, sondern bspw. auch die Bereitstellung von (befristeten) staatlich geförderten Arbeitsplätzen, z. B. in Form von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Durch die Etablierung der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik (Arbeitslosengeld und Grundsicherungsleistungen für Erwerbslose und Arbeitsuchende) wurden Geldleistungen zunehmend an Bedingungen geknüpft, die von den Antragstellenden erfüllt werden müssen (Spannagel u. a. 2017).

Damit wird deutlich, dass trotz aller Debatten über das vermeintliche Ende der Arbeitsgesellschaft sowohl die gesellschaftliche als auch die sozialpolitische Relevanz von Erwerbsarbeit im Grundsicherungssystem bestehen bleibt (Lauenberg 2024, 66ff.). Die sozialpolitischen Transferleistungen orientieren sich nicht nur weiterhin an der Erwerbsteilnahme, sondern definieren Erwerbsarbeit als Ziel aller Unterstützungsmaßnahmen. Und Erwerbsarbeit dient immer noch als zentraler Fokus des gesellschaftlichen Zusammenhalts, in dem Zugehörigkeit und Ausgrenzung über Erwerbsarbeit definiert wird ('die Leistungsbereiten vs. die Faulen'). Dies bedeutet aber auch, dass Arbeit – Erwerbsarbeit – auch zentral ist für die Einordnung von geschlechtlicher Gleichstellung und begründet die anhaltende Nicht-Beachtung oder Abwertung 'anderer' (z. B. unbezahlter Sorge-)Arbeit und Tätigkeiten. So finden zwar zumindest Aspekte der Reproduktion Eingang in Teile des Sozialsystems (Elterngeld, Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten auf die Rente), aber oftmals nur im abgeleiteten oder abgewerteten Ausmaß (Mitversicherung in der Krankenversicherung oder die Witwen-/Hinterbliebenenrente). Gleichwohl diente die Einführung von 'Hartz IV' als Grundlage einer intensiven Debatte arbeitsmarktpolitischer Gleichstellungspolitik und feministischer Kritik an vorherrschenden Orientierungen von Wissenschaft und Politik in diesem Feld. Hierbei konnten beide Aspekte zusammengeführt werden: einerseits die gleichstellungspolitisch adäquate Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, indem die Arbeitsanforderungen für alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen gleichermaßen gelten und andererseits die kritische Debatte über Familien- und Rollenmodelle (in den Bedarfsgemeinschaften) und letztendlich, welche Rolle das sog. Normalarbeitsverhältnis gesellschaftlich und für die Geschlechter spielt.

3. Arbeitsmarktpolitik – geschlechterpolitische Zwischenbilanz

Infolgedessen hat sich die feministische, gleichstellungsorientierte Arbeitsforschung grundlegend mit den Strukturen und den Zielsetzungen der Arbeitsmarktpolitik befasst und darauf aufbauend die Wirkungen der Einführung der *Grundsicherung für Arbeitsuchende* für Frauen und deren Gleichstellung evaluiert.

3.1 Grundstrukturen der Arbeitsmarktpolitik

In der Implementierung der sog. Hartz IV-Gesetze hat sich der aktivierende Ansatz in der bundesdeutschen Arbeitsmarktpolitik verfestigt, insbesondere durch die Einführung der ‘Grundsicherung für Arbeitsuchende’ (SGB II – *Hartz IV*). Die Kernpunkte dieses Wandels zeigten sich (1) in einer Verantwortungsverschiebung vom Staat hin zur Eigenverantwortung der Bürger*innen, die nach der Aktivierung durch die Jobcenter selbstverantwortlich für die Beendigung der Arbeitslosigkeit waren, (2) in der Ausgestaltung der Transferleistung als pauschalisierte bedürftigkeitsgeprüfte Unterstützung, deren Höhe sich nicht mehr am vorherigen Lohn orientierte, wie noch bei der Arbeitslosenhilfe, sondern lediglich die materielle Existenzsicherung umfasst, (3) in der damit verbundenen eingeschränkten Teilhabeorientierung, die durch die Existenzsicherung gewährleistet sein sollte und somit keine Sicherung des vorherigen (ggf. durch Erwerbsarbeit erworbenen) Lebensstandards darstellte und (4) in der Implementierung des *Adult-Worker-Modells* insbesondere im Hinblick auf die Feststellung der Bedürftigkeit, weil nunmehr alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen einer Bedarfsgemeinschaft ihren Beitrag zur Existenzsicherung leisten mussten. Neben der Etablierung einer grundsichernden Transferleistung, die kaum armutsfest ist, zeigten sich die deutlichsten Folgen der Einführung des SGB II im Ausbau des Niedriglohnsektors, weil sich infolge des Aktivierungsparadigmas, der Zumutbarkeitsdefinition des SGB II und der Sanktionsandrohungen bei Ablehnung angebotener Erwerbsarbeit ein ausgeprägtes Lohndumping entwickeln konnte (Grimm 2022). Erst mit der Einführung des Mindestlohns 2015, also zehn Jahre nach Einführung von ‘Hartz IV’, konnte dieser Entwicklung gegengesteuert werden; mittlerweile ist der Anteil der im Niedriglohnsektor Beschäftigten deutlich zurückgegangen (Kalina 2025).

Neben der Ausgestaltung von finanziellen Transferleistungen umfasst das SGB II v.a. verschiedene Aspekte der Aktivierung, im Rahmen von ‘Hartz IV’ mit dem fast ausschließlichen Ziel der Arbeitsmarktintegration. Darunter fallen z. B. der Vermittlungsvorrang, verschiedene Formen von Qualifizierungsmaß-

nahmen, berufliche Weiterbildungsangebote oder Förderungen der Aufnahme von Erwerbstätigkeit. Gleichwohl stellte 'Hartz IV' kein ausgewogenes Verhältnis von Fordern und Fördern dar, sondern zielte stärker auf das Fordern ab. Durchgesetzt wurde dies v.a. mit der Sanktionierung von Transferleistungen, sobald die Leistungsbeziehenden Meldetermine versäumt hatten oder Arbeits- und Maßnahmenangebote ablehnten. Durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (1 BvL 7/16) wurde die vollständige Sanktionierung von Geldleistungen als unzulässig erklärt; um die Menschenwürde zu wahren, könnten keine Kürzungen um mehr als 30 % erfolgen. Im Zuge der Corona-Pandemie wurden zunächst alle Sanktionen ausgesetzt, und bis zur Einführung des Bürgergeldes verabschiedete die sog. Ampel-Bundesregierung (2021–2024) ein Sanktionsmoratorium mit Ausnahme bei Verstößen gegen die Meldepflicht.

3.2 Umsetzung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht

Mit der Einführung des SGB II/Hartz IV wurde die aktivierende Arbeitsmarktpolitik auch mehreren gleichstellungspolitischen Analysen und Evaluationen unterzogen (Brussig u. a. 2024; IAQ/FIA/GendA 2009; Jaehrling/Rudolph 2010). Dabei lassen sich insbesondere zwei Fragestellungen unterscheiden: (1) Welches Verständnis für Geschlechterungleichheiten, Geschlechterverhältnisse und Gleichstellung (als Ziel) liegt dem Konstrukt des SGB II zugrunde und (2) wie werden Gleichstellungsaufgaben und -ziele in den Jobcentern umgesetzt?

(1) Wenn, wie oben beschrieben, die eigenständige Existenzsicherung jeder Person eines der grundlegenden Ziele einer gleichstellungsorientierten Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ist, dann gibt das SGB II darauf eine widersprüchliche Antwort. Einerseits konzipiert es Frauen wie Männer als Erwerbsbürger*innen, die zur Existenzsicherung der Bedarfsgemeinschaft und zum Abbau der Bedürftigkeit beitragen müssen – konzeptionell unabhängig vom Geschlecht. Dieser grundsätzlich gleichstellungsorientierte Ansatz wird nicht nur durch die Ausnahmeregelungen (Kinderbetreuungs- oder Pflegeverpflichtungen) konterkariert, die aufgrund der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse überwiegend dazu führen, dass Frauen die Ausnahmen in Anspruch nehmen und eben doch nicht in gleichem Maße in den Arbeitsmarkt integriert werden (Hohmeyer/Hedewig 2022). Auch das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft, bei dem die Unterstützungsbedürftigkeit von Transferleistungen sowie die Arbeitsfördermaßnahmen nicht individuell festgestellt werden, sondern nur im Kontext des Haushalts, ist nicht wirklich gleichstellungsorientiert. Vielmehr ist es gleichstellungspolitisch widersprüchlich, weil es gleichermaßen am klassischen Ernährermodell und

am modernisierten *adult-worker-Modell* ansetzt. Wenn die Hilfebedürftigkeit nur im Haushaltskontext geprüft wird, kann das (zu) hohe Einkommen des*der Partners*Partnerin dazu führen, dass keine Bedürftigkeit vorliegt – auch dann, wenn die Antragstellenden selbst jahrzehntelange Erwerbstätigkeit vorweisen können, z. B. im Anschluss an den Bezug von Arbeitslosengeld. Im Kontext des *gender pay gaps* sind davon überwiegend Frauen betroffen (Rust 2009). Diese Nichtleistungsbeziehenden, die dann im SGB III betreut werden, sind zu drei Viertel weiblich; sie erhalten „wenig aktive Unterstützung, Aufklärung und Förderung seitens der Bundesagentur für Arbeit“ (Kaps u. a. 2017, 85). Im Sinne des Aktivierungsparadigmas für alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen kann durch das SGB II aber auch eine Form von ‘Zwangsemanzipation’ erfolgen (Jaehrling 2012), indem Partner*innen, die sich eigentlich für die Übernahme der häuslichen Care-Arbeit entschieden haben, gedrängt werden, durch Erwerbsarbeit die Hilfebedürftigkeit zu beenden oder zu verringern.

Das SGB II verdankt seine Entstehung nicht einem umfassenden Gleichstellungsverständnis, sondern zielte auf eine Re-Organisation sozialstaatlicher Unterstützung aufgrund von Bedürftigkeit ab. Dessen Fixpunkte stellten in erster Linie das Normalarbeitsverhältnis und die Arbeitsmarktintegration dar. Das SGB II war und ist eingebunden in herrschende Geschlechterleitbilder, die jenseits konkreter gesetzlicher Regelungen normative Kraft entfalten (Brand/Rudolph 2014). Sowohl regulativ als auch normativ sind derzeit immer noch das Ernährermodell sowie das *adult-worker-Modell* wirksam, die auf jeweils unterschiedliche Weise die Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern ordnen und im Ergebnis aktuell oftmals zu einem Ernährer-Zuverdienerinnen-Arrangement führen, als einer spezifischen Form des *adult-worker-Modells*. Im SGB II drückt sich das darin aus, dass dort gleichermaßen ‘Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip’ und die Berücksichtigung ‘familienspezifischer Lebensverhältnisse’ festgeschrieben sind (beides § 1 SGB II).

In der Gleichstellungsstrategie der rot-grün-gelben Bundesregierung, die das Bürgergeld eingeführt hat, wird als Ziel von Gleichstellung definiert: „Frauen wie Männer sollen durch ihre Erwerbstätigkeit ihre eigene Existenz eigenständig und langfristig sichern können“ (Brussig u. a. 2023, 21). Dies geht über das hinaus, was ‘Hartz IV’ ermöglicht hat – sieht das im Bürgergeld tatsächlich anders aus?

(2) Zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele liegen zwei (Zwischen-)Evaluationen vor (IAQ/FIA/GendA 2009; Brussig u. a. 2023; 2024⁶). Wenn-

6 Das ISG Köln, das IAW Tübingen, das IAQ Duisburg-Essen sowie *defacto* aus Schlierbach (Österreich) haben im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und

gleich fast fünfzehn Jahre zwischen diesen beiden Analysen liegen, muss man feststellen, dass Gleichstellung als strategisches Ziel und operative Zielgröße weiterhin eine untergeordnete Rolle spielt. Die Autor*innen der ersten Evaluation von 2009 befanden als Ergebnis ihrer gleichstellungspolitischen Bewertung, „dass gleichstellungspolitische Anforderungen meist als nachrangig gegenüber den zentralen Zielen des SGB II – Eingliederung in Erwerbsarbeit und Überwindung der Hilfebedürftigkeit – angesehen wurden. Gleichstellung galt als ‘Kür’“ (IAQ/FIA/GendA 2009, XVIII). Ähnlich fasst zunächst die Zwischenstudie zusammen: „Gleichstellung ist aber – so die bisherigen Befunde – in den Fallstudienjobcentern insgesamt organisational schwach verankert. Die Impulse, die von Gleichstellung als Ziel ausgehen, sind in ihrem Steuerungseinfluss daher insofern begrenzt, als Gleichstellung in den untersuchten Jobcentern überwiegend nicht als Querschnittsaufgabe, sondern als Spezialthema organisiert ist“ (Brussig u. a. 2023, 15). Um gleichstellungspolitische Ergebnisse voranzutreiben, so die Studie weiter, sind klar operationalisierte Gleichstellungswerte in der Zielsteuerung notwendig, die sich im Controlling wiederfinden müssen, über die in den Jobcentern breit kommuniziert und die von der operativen Ebene mitgetragen werden müssen. Gleichwohl trägt das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft dazu bei, dass Arbeitsmarktintegration immer noch vielfach nach *Creaming-Effekten* erfolgt, also danach, wer vermeintlich die besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat. „Als externe Rahmenbedingungen sind aus Wahrnehmung der Jobcenter beispielsweise fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder das Einstellungsverhalten von Arbeitgeber*innen besonders relevant. Durch diese würden die Handlungsspielräume der Jobcenter beschränkt und die Integration von Frauen und Erziehenden und mithin die Erreichung von Gleichstellung als Ziel der Jobcenter negativ beeinflusst. Ein expliziter Handlungsauftrag, solche externen Rahmenbedingungen als Jobcenter aktiv zu bearbeiten, wurde nur vereinzelt daraus abgeleitet“ (ebd., 174). Gleichstellungshandeln beschränkt sich in den Jobcentern dann wesentlich auf die Implementierung von bzw. Vermittlung in spezifische Zielgruppenprojekte, z. B. Maßnahmen für Alleinerziehende. In ihrem Schlussbericht fassen die Autor*innen zusammen, dass noch immer „die Gleichstellungsimpulse des Zielsteuerungssystems zu stärken [sind] – beispielsweise indem der gleichstellungspolitische Auftrag im SGB II konkretisiert und ein Gleichstellungsziel mit einer einheitlichen Operationalisierung vorgegeben

Soziales eine Studie zu den ‘Gleichstellungsimpulsen im SGB II Zielsteuerungssystem’ durchgeführt. Im Juni 2023 erschien der Zwischenbericht (Brussig u. a. 2023), im Oktober 2024 der Schlussbericht (Brussig u. a. 2024).

wird“ (Brussig u. a. 2024, III). Nachdem 2022 eine Präzisierung des Gleichstellungsziels in der Zielsteuerung stattgefunden habe, sei die Umsetzung von Gleichstellungsimpulsen weiterhin stark von der organisationalen Ausgestaltung und der Verantwortungswahrnehmung durch Führungskräfte in den einzelnen Jobcentern und Arbeitsagenturen abhängig gewesen. Oftmals ist die Rolle der BCA (Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt) unklar oder schwach und die Genderkompetenz der Mitarbeiter*innen individuell sehr unterschiedlich ausgeprägt. Zudem wurden im Sinne von Gleichstellung überwiegend Alleinerziehende und Erziehende (überwiegend Frauen) fokussiert (Brussig u. a. 2024). Ein vertiefter Gleichstellungsansatz im Sinne einer Querschnittsstrategie war weiterhin nicht vorfindbar.

Tatsächlich zeigen weitere Studien, dass die Unterstützung durch Fördermaßnahmen im SGB II und die Integration in den Arbeitsmarkt noch immer geschlechtsspezifischen Mustern folgt:

- Bei der Analyse der Jobcenter-Betreuung von Eltern mit Kindern unter drei Jahren kann Artmann (2024) geschlechtlich unterschiedliche Varianten identifizieren. Eltern mit Kindern unter drei Jahren müssen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen bzw. in Paargemeinschaften kann sich ein*e Partner*in ausschließlich der Kinderbetreuung widmen. Während sich Mütter in Paargemeinschaften ganz überwiegend für die Kinderbetreuung entscheiden, geben Väter v.a. gesundheitliche Einschränkungen bzw. den Besuch von Sprachkursen als Grund einer Nicht-Verfügbarkeit an. D.h. Vätern wird die Aufgabe zugewiesen, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und für den Familienunterhalt zu sorgen, während die Verpflichtung der Mütter bei unter 3-jährigen Kindern bei der Kinderbetreuung liegt. Entsprechend der o.a. Sonderprogramme als Gleichstellungshandeln zeigt Artmann ebenfalls, dass alleinerziehende Mütter gleichviel oder mehr Förderangebote bekommen als Eltern in Paargemeinschaften (Artmann 2024).
- Gottschall u. a. (2022) haben die Teilnehmer*innen von Arbeitsgelegenheiten (§ 16d SGB II) und von Maßnahmen zur Eingliederung (§ 16e SGB II) sowie zur Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II) nach soziodemografischen Merkmalen und Arbeitsmarktnähe untersucht. Sie stellen fest, dass der Zugang zu den Maßnahmen bekannte Ungleichheiten am Arbeitsmarkt reproduziert (ähnlich Coban 2023). „Zugespitzt formuliert: Ein erwerbsloser männlicher deutscher Staatsbürger mit mittlerer Berufsausbildung hat 2005 wie 2020 eine weit größere Chance auf einen Förderarbeitsplatz als eine erwerbslose Immigrantin ohne Berufsausbildung. Im Hinblick auf die Ungleichheiten in den Dimensionen Geschlecht, Ethnizität und Bildung wirkt der soziale

Arbeitsmarkt bzw. wirken Förderjobs also nach erster Analyse affirmativ statt kompensatorisch“ (Gottschall u. a. 2022, 293).

- Im Hinblick auf die Erwerbsintegration zeigen Bähr u. a. (2020) zunächst, dass Männer öfter in der SGB II-Grundsicherung sind, diese aber schneller wieder verlassen als Frauen. Dass die Integrationsquoten von Männern höher sind, hat aber nicht nur mit den Zuständigkeiten für bzw. die Übernahme von Kinderbetreuungsverpflichtungen zu tun. Die Möglichkeiten zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt hängen auch von den lokalen Arbeitsmärkten und deren Branchenstruktur, den beruflichen Qualifikationen, der Teilnahme an Fördermaßnahmen (die bei Männern größer ist) und den Haushaltskonstellationen ab (Frauen in Paarhaushalten gehen deutlich seltener in Erwerbsarbeit oder Ausbildung ab als Männer). Auch das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten spielt eine wesentliche Rolle bei der unterschiedlichen Erwerbsintegration von Frauen und Männern.
- Welchen Einfluss die Haushaltskonstellationen/die Zusammensetzung der Bedarfsgemeinschaften haben, haben Bähr u. a. (2019) untersucht. Mithilfe von Fallvignetten wurden Jobcentermitarbeiter*innen nach ihren Beratungsansätzen für die Arbeitsmarktintegration befragt. Zunächst gibt es kaum Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Beratung, so die Forscher*innen. Sofern aber Kinder im Haushalt sind, gibt es eine deutliche Tendenz zur geringen Beratung der Mutter. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Vermittler*innen bei einer stark geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung in den Haushalten öfter versuchen, darauf hinzuwirken, die Arbeitsbereitschaft beider Partner*innen zu stärken. „Einige Vermittlungsfachkräfte weisen jedoch auf die Schwierigkeit hin, verinnerlichte Rollenverständnisse und dahinterstehende Wertvorstellungen rein durch Überzeugung in Beratungsgesprächen zu verändern. Zudem betrachten es einige Vermittlungsfachkräfte als Übertretung ihres Zuständigkeitsbereichs, wenn sie versuchen würden, normative Einstellungen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu verändern“ (Bähr u. a. 2019, 6)⁷.
- Dass in den Jobcentern intersektionale Diskriminierung vorwiegend zum Nachteil von geflüchteten Frauen vorliegt, zeigt Menke (2024). Hier treffen traditionelle Geschlechterleitbilder und pauschale Annahmen über muslimische Familien zusammen und führen dazu, dass geflüchtete, insbesondere (vermeintlich) muslimische Frauen keinen Zugang zum Arbeitsmarkt erhal-

⁷ Ähnlich auch schon IAQ/IAFW/GendA 2009. In der Studie von Bähr u. a. (2019) wurden zudem noch stärker Differenzen im Geschlechterrollenverständnis zwischen Grundsicherungsempfänger*innen mit oder ohne Migrationsbiografie deutlich.

ten. „Sie [Die Jobcenter-Mitarbeiter*innen] trauen den Frauen qualifizierte Berufstätigkeit im Grunde nicht zu. Auch das Minijob-Konstrukt ist der existenziellen Absicherung von Frauen und ihren Familien nicht gerade dienlich, es unterstellt ja, dass es einen Hauptverdiener gibt, der die Familie mit ‘seinem Lohn’ ernähren könne. Das trifft aber schon auf viele Männer mit deutschem Pass gar nicht mehr zu, auf geflüchtete Männer noch viel weniger. Letztlich führen solche veralteten Politiken dazu, dass geflüchtete Frauen in nicht existenzsichernder Beschäftigung landen“ (ebd.).

- Knize (2022) greift den Befund der doppelt so häufigen Sanktionierung von Männern im Vergleich zu Frauen auf und ordnet dies insbesondere in die unterschiedlichen Funktionen/Zuständigkeiten von Elternschaft ein: „What I would like to highlight is that differences between mothers and fathers of children under ten years old largely explain the gap“ (Knize 2022, 1306). Hinzu kommt aber, dass der Großteil der SGB II-Leistungsempfänger*innen aus alleinstehenden Männern besteht, für die kaum Entschuldigungen bei Regelverletzungen gelten und dass Jobcentermitarbeiter*innen insgesamt Frauen tendenziell ‘milder’ behandeln (Knize 2021)⁸.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass nach knapp 20 Jahren SGB II in Form von ‘Hartz IV’ die gleichstellungspolitischen Einschränkungen und Kritikpunkte weitgehend gleichgeblieben sind. Es zeigt sich aber auch, dass die Bearbeitung von Einzelstudien einer grundlegenden herrschaftskritischen Perspektive und damit auch einer ‘anderen Sicht’ auf Arbeit nicht gerecht wird (Kurz-Scherf 2013; Laufenberg 2024). So werden damit durchaus die Grenzen einer gleichstellungsorientierten Arbeitsmarktpolitik deutlich, aber die grundlegende Konstruktion des Arbeitsmarkts und der Arbeitsmarktpolitik werden dadurch nicht infrage gestellt.

4. Das *neue* Bürgergeld: alter Wein in neuen Schläuchen?

Die Transformation von ‘Hartz IV’ zum *Bürgergeld* war eines der zentralen Wahlkampfversprechen der SPD bei der Bundestagswahl 2021. Mehr Respekt und mehr Vertrauen gegenüber den und in die Leistungsempfänger*innen waren dabei bestimmende Leitmotive (SPD 2022) – dies sicherlich auch als Reaktion auf die politischen Folgen der Einführung von ‘Hartz IV’ für die SPD, nämlich einem massiven Verlust an Wähler*innenstimmen und der Gründung der WASG

⁸ Die Befunde beziehen sich auf die Sanktionspraxis vor dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Zulässigkeit von Sanktionen.

(Wahlalternative Arbeit und Soziale Gerechtigkeit), die später in der Partei *Die Linke* aufgegangen ist. Am 1. Januar 2023 trat die politisch sehr kontrovers diskutierte Bürgergeld-Reform in Kraft; insbesondere die CDU kündigte von Beginn an an, das Bürgergeld bei einem Regierungswechsel wieder abzuschaffen, aber auch die Regierungspartei FDP positionierte sich durchaus kritisch gegenüber der Einführung des Bürgergeldes.

Der kurze Überblick über die Veränderungen im Grundsicherungsbezug enthält auch die zwischenzeitlichen Überarbeitungen der Reform und führt letztendlich zu der Frage, ob man tatsächlich von einem arbeitsmarktpolitischen Wandel beim Bürgergeld sprechen konnte.

4.1 *Neue Schläuche ...: arbeitsmarktpolitischer Wandel durch das Bürgergeld?*

Systematisch war auch das Bürgergeld im SGB II verankert. Es hatten sich aber tatsächlich mit der Einführung des Bürgergelds nicht nur der Name, sondern auch ein paar zentrale Punkte des *Forderns und Förderns* verändert. Insbesondere wurde der Vermittlungsvorrang für Erwerbslose abgeschafft, d. h., dass nicht mehr automatisch eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt Priorität hatte, sondern die Verbesserung der Beschäftigungschancen, bspw. durch Fort- oder Weiterbildungen. Zudem wurde eine Karenzzeit für Mietkosten eingeführt: Erst nach einem Jahr wurde die Angemessenheit überprüft und ein Umzug aufgrund zu hoher Kosten vorgegeben. Das Schonvermögen und die Freibeträge wurden zudem (gering) erhöht. Auch das Sanktionsregime wurde leicht verändert. Aus den Eingliederungsvereinbarungen, die auch einseitig vom Jobcenter ohne Mitwirkung der Arbeitsuchenden per Verwaltungsakt in Kraft gesetzt werden konnten, wurde das Instrument der Kooperationsvereinbarung. Allerdings enthielten die Regelungen zur Kooperationsvereinbarung, wie im ersten Entwurf des Bundesarbeitsministeriums vorgesehen, keine Vertrauenszeit, innerhalb derer keine Sanktionierungen erfolgen sollten (Börner/Kahnert 2024, 30). Mit der Einführung des Bürgergelds ging auch eine Erhöhung der Regelsätze einher, 2023 um 11,8% und 2024 um 12%.

Das zum 1. Januar 2023 in Kraft getretene Bürgergeld stellte einen Kompromiss dar, der zunächst zwischen den drei Ampel-Koalitionsparteien und dann in einem Vermittlungsausschuss zwischen Bundestag und Bundesrat ausgehandelt wurde. „Das ‘Bürgergeld’ der Ampel gehört also in das dem konservativen Wohlfahrtsstaats-Regime entsprechende Szenario ‘Sozialversicherung (mit Grundsicherung)’“ (Opielka/Strengmann-Kuhn 2024, 44) und stellte keinen

arbeitsmarktpolitischen Paradigmenwechsel dar (ebd.; Opielka/Wilke 2024; Butterwegge 2022). Börner und Kahnert (2024) zeichnen vielmehr nach, dass die Änderungen im Bürgergeld einer Weiterentwicklung des Instrumentariums von 'Hartz IV' entsprechen sowie einige Erfahrungen aus der Corona-Zeit aufnehmen, wie z. B. das Sanktionsmoratorium. Aber: „Weder kam es zu einem grundsätzlichen Wandel der Gestalt und Funktion der untersuchten Instrumente, noch zu einem basalen Austausch von geltenden wohlfahrtsstaatlichen Normsetzungen der Aktivierung“ (ebd., 33). Vielmehr handle es sich um einen inkrementellen Wandel, der schon seit 2010 im Rahmen von 'Hartz IV' begonnen wurde (ebd.). Auch Laufenberg (2024) konstatiert die Kontinuität der arbeitsmarktpolitischen Grundsicherung und betont (und kritisiert) die anhaltende Erwerbsarbeitszentrierung des sozialen Sicherungssystems in Deutschland.

Diese Kontinuität zeigt sich auch an der 'Reform der Reform', also den Änderungen im Bürgergeld, die schon sehr schnell nach dessen Inkrafttreten durchgeführt wurden. Diese Veränderungen stellten weniger eine Weiterentwicklung des dem Bürgergeld zugrunde liegenden Vertrauens (Dietz 2025; Gellermann u. a. 2025) dar, sondern vollzogen eine Rückkehr zu Prinzipien des 'Hartz IV'-Regimes (ebd.): Die Möglichkeiten der Sanktionen wurden wieder erweitert und der Bürgergeldbonus als Anreiz für die Teilnahme an aktivierenden (Weiterbildungs-)Maßnahmen wieder abgeschafft. Die geplante Verschärfung der Zumutbarkeitsregeln und weitere Sanktionsregeln fielen dem Ende der Ampel-Koalition zum Opfer. Damit wurden insbesondere die Angebote und Maßnahmen zurückgenommen, die den Bürgergeldbeziehenden mehr Entscheidungsspielräume für Erwerbsarbeits- oder Bildungswege ermöglichten oder die die Geschwindigkeit der Armutsspirale reduziert hatten. Übrig geblieben waren vorwiegend die Erhöhung der Regelsätze, die aber letztendlich eine Anpassung an die rasante Inflationsentwicklung während bzw. nach 'Corona' darstellte.

4.2 ... alter Wein: Geschlechterbilder und Gleichstellungsoptionen im Bürgergeld

Noch deutlicher wird die Kontinuität der Grundsicherungsregelungen, wenn man sich die auch im Bürgergeld enthaltenen Geschlechterbilder ansieht. Weder wurde in die Reform des Bürgergeldes die zentrale feministische Kritik am Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft aufgenommen (Rudolph 2006; 2007; Auth/Langfeldt 2007) noch die Evaluationsergebnisse der beiden Studien zur Gleichstellungsstrategie in der Grundsicherung berücksichtigt (s. o.). Wie in anderen Bereichen des Sozial- und Steuersystems (Ehegattensplitting, Familien-

mitversicherung) erfolgte auch beim Bürgergeld keine individuelle eigenständige Absicherung, sondern war die Existenzsicherung an den gemeinsamen Haushalt/die Bedarfsgemeinschaft gekoppelt. Daraus ergibt sich zunächst, dass geprüft werden musste, ob eine erwerbslose Person überhaupt Anspruch auf Leistungen aus dem SGB II hat, in welcher Höhe und ob sie Zugang zu (arbeitsintegrierenden) Unterstützungsleistungen hat. Wie oben dargelegt, zeigt sich weiter: In Bedarfsgemeinschaften, in denen Kinder leben, richteten sich die Integrationsbemühungen gemäß dem traditionellen Familienmodell eher an den Mann als Ernährer. Abhängigkeitsverhältnisse existieren weiter. Auch das Bürgergeld bezog sich auf das Ernährer-Zuverdienerinnen-Modell des aktivierenden Wohlfahrtsstaates, wobei die Ambivalenzen zwischen Traditionalisierungstendenzen insbesondere in Familienkonstellationen und der Zwang zur Erwerbsintegration bestehen blieben (vgl. auch Höpfner 2025). Eine geschlechterpolitische Modernisierung erfolgte bei der Einführung des Bürgergeldes nicht.

Der Deutsche Juristinnenbund bemängelte infolgedessen auch, dass das Gesetz zur Einführung des Bürgergelds nicht dem in § 2 GOO (Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien) festgelegten Gender Mainstreaming unterzogen wurde (djb 2022). Ähnlich argumentierte auch ver.di, wobei hier auch nochmals die grundsätzliche Kritik an der Bedarfsgemeinschaft formuliert wurde (ver.di 2022, 2; DGB 2022). Dies waren aber weitgehend die einzigen gleichstellungspolitischen Interventionen zur Einführung des Bürgergelds. Auch die Ergebnisse der beiden gleichstellungspolitischen Evaluationen blieben unbeachtet, obwohl der aktuelle (Zwischen-)Bericht von 2023 und 2024 nicht nur eine kritische Bestandsaufnahme zu fehlendem Gleichstellungshandeln in den Jobcentern vorlegt, sondern auch konkrete Handlungsempfehlungen formuliert. Selbst wenn man, wie die Autor*innen der Studien (Brussig u. a. 2023; 2024), im Rahmen des SGB II argumentiert, dann wären Konkretisierungen der Gleichstellungsziele und des Gleichstellungshandelns im Rahmen der Überarbeitung des SGB II zum Bürgergeld sinnvoll gewesen, um den Gleichstellungsauftrag besser als bisher umsetzen zu können. Vor allem, so legen die Befunde nahe, wären organisationsinterne Verständigungsprozesse über Inhalt und Ziele von Gleichstellung sowie eine kontinuierliche Reflexion über das Gleichstellungshandeln in den einzelnen Jobcentern zielführend (ebd., 174-175). Stattdessen erfolgte die Übernahme gleichstellungspolitischer Verantwortung bzw. die Umsetzung gleichstellungsorientierten Vermittlungshandelns nur durch persönliche Initiativen der Führungs- und Fachkräfte (ebd.). „Mithin lässt sich bezüglich der Frage nach den für die Verankerung von Gleichstellung in den Jobcentern zentralen Elementen vorläufig feststellen, dass ein einheitliches Verständnis – im

Sinne einer hierarchieübergreifenden, klar kommunizierten, für den Bereich des SGB II konkretisierten Definition und Zielstellung von Gleichstellung sowie systematische Vorkehrungen für den Erwerb und Erhalt einer gemeinsamen Wissensbasis (Genderkompetenz) – als Voraussetzung für eine durchgängige Verankerung sowie eine kohärente Steuerung und Umsetzung von Gleichstellung in den Jobcentern als zentral gelten“ (ebd., 176) kann. Das wurde aber weiterhin nicht umgesetzt.

Diese Thematik fand sich weder in den unterschiedlichen Entwurfsfassungen des Bürgergelds noch in den parteipolitischen Programmatiken und auch nicht in der öffentlichen Debatte und Kritik. Geschlechtergerechtigkeit als Ziel von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik allgemein und die Umsetzung von konkreten Gleichstellungszielen und -handeln als Teil von arbeitspolitischen Maßnahmen spielen nur bei wenigen gleichstellungspolitischen Akteur*innen eine Rolle. In das Regierungshandeln gingen sie nicht ein.

*4.3 Und ewig grüßt das Murmeltier: die politische Debatte über Transferleistungen und Leistungsempfänger*innen*

Die Einführung des Bürgergeldes wurde von kritischen Einwänden aus unterschiedlichen Richtungen begleitet. Während die Sozialverbände weiterhin die aus ihrer Sicht immer noch unzureichende Höhe der Transferleistungen kritisierten (Der Paritätische 2023; Staiger 2022, 114), bezeichnete insbesondere die CDU das Bürgergeld als Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens durch die Hintertür (CDU/CSU 2024). Gleichwohl konnte im Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat eine Einigung zur Einführung des Bürgergelds erzielt werden.

Seit dem Jahreswechsel 2023/2024 haben sich mit der Erhöhung des Regelsatzes auf 563 Euro für eine*n alleinstehende*n Leistungsbezieher*in die Debatten und Bewertungen zum Bürgergeld und zu den Transferleistungsempfänger*innen deutlich verschärft. Das Bürgergeld sei zu hoch und das Arbeiten (im Niedriglohnsektor) lohne sich nicht mehr⁹, mit der Folge, dass der Arbeitskräftemangel

9 Seils hat 2025 diese Frage nochmals durchgerechnet und kommt zu folgendem Ergebnis: „In Übereinstimmung mit der Literatur zeigen die Ergebnisse, dass unabhängig von der Haushaltskonstellation und der jeweiligen Region der Lohnabstand zwischen Bürgergeld und einer Vollzeitbeschäftigung zum Mindestlohn stets vorhanden ist. Dies ist eine Folge von entsprechend gestalteten Sozialleistungen: Erstens gibt es mit dem Wohngeld, Kindergeld und Kinderzuschlag Leistungen, die verhindern sollen, dass erwerbstätige Menschen überhaupt auf die Grundsicherung angewiesen sind.

in einigen Branchen weiter steigen würde: „Das Bürgergeld setzt die falschen Anreize. Arbeit lohnt sich nicht mehr. Gleichzeitig sind 702.000 Stellen offen“ (ebd.). Tatsächlich wirke das Bürgergeld wie ein Grundeinkommen, denn „[d]e facto gebe es eine Art Wahlrecht, ob man mit seiner Arbeit den Sozialstaat finanzieren oder ob man lieber Bürgergeld kassieren wolle“ (ebd.). Zudem würden die vielen (100.000) Totalverweigerer nicht bzw. zu wenig sanktioniert, man solle ihnen deshalb die staatliche Unterstützung ganz streichen, so der Generalsekretär der CDU, Carsten Linnemann (taz 18.3.2024). Abgesehen davon, dass die kolporierte Zahl von 100.000 Totalverweigerer*innen nicht durch statistische Grundlagen gedeckt ist (ebd.), sind der Sanktionierung von Leistungsempfänger*innen durch das Bundesverfassungsgericht durchaus Grenzen gesetzt. Und obwohl in Deutschland die Zahl der armen und der von Armut bedrohten Menschen anhaltend hoch ist (2024: 15,5 % der Bevölkerung; Statistisches Bundesamt 2025), fokussierte sich die Debatte auf vermeintlichen Leistungsmissbrauch und nicht auf wirksame Instrumente zur Armutsvermeidung. Bürgergeldempfänger*innen werden Erwerbstätigen/Steuerzahler*innen gegenübergestellt, von denen sie profitieren und die sie ausnutzen. Seitens der AfD erhielt die Debatte eine zusätzliche Schieflage, indem v.a. die Inanspruchnahme des Bürgergeldes durch „Ausländer“ kritisiert und gefordert wurde, den Zugang für sie zu begrenzen. Auch die CDU hielt Änderungen für notwendig (Das Parlament 2024). Insgesamt wurde die öffentliche Debatte zum Bürgergeld von Missbrauchsvorwürfen durch arbeitsunwillige Leistungsbezieher*innen und Ausländer*innen/Ukraine-Flüchtlinge dominiert. Der Zugriff von Geflüchteten des Ukrainekrieges auf das Bürgergeld wurde allerdings auch von Vertreter*innen der SPD infrage gestellt, so z. B. vom brandenburgischen Ministerpräsidenten Woidke (Zeit Online 2024).

„In der öffentlichen Debatte wird dabei nicht das Scheitern einer Arbeitsmarktreform verhandelt, sondern individuelles Versagen und mangelnde moralische Selbstverpflichtungen. Arbeitslosigkeit wird zunehmend von einer ökonomischen zu einer ethischen Herausforderung stilisiert und in gleichem Maße von einem ökonomisch-politisch zu bewältigenden Problem in ein individuell zu

Zweitens bewirken die Absetzbeträge im SGB II, dass auch Menschen, die Bürgergeld beziehen, bei Erwerbstätigkeit stets mehr Einkommen zur Verfügung haben als ohne eine Beschäftigung.

Trotz eindeutiger Ergebnisse bleibt es fraglich, ob die vorliegende Studie die verbreitete Skepsis gegenüber dem Bürgergeld tatsächlich auflösen kann. Ein Besuch in einem der Stadtviertel mit sehr hoher Bürgergeld-Dichte bietet hingegen eine eindrucksvolle Möglichkeit, sich selbst davon zu überzeugen, dass das Leben auf Grundsicherungsniveau keinesfalls luxuriös ist (Seils 2025, 8).

bearbeitendes transformiert. Die berechnete Inanspruchnahme von Leistungen wird generell bezweifelt und in der Folge der Leistungsanspruch bei Arbeitslosigkeit grundsätzlich in Frage gestellt. Entsolidarisierung und die Aufkündigung generalisierter, nicht zuletzt auch sozialstaatlich gestützter Reziprozität können die Folge sein“ (Aust/Müller-Schoell 2007, 62).

Diese Charakterisierung der öffentlichen ‘Missbrauchsdebatte’ von ‘Hartz IV’-Leistungen aus dem Jahr 2007 könnte problemlos auf die Debatten zum Bürgergeld übertragen werden. Parteipolitisch ist das bemerkenswert, da die SPD mit der Einführung des Bürgergeldes auch versuchte, ihr ‘Hartz IV-Trauma’ zu überwinden (Der Spiegel 2024; FAZ.Net 2024; SPD-Fraktion 2022).

Auch im Kurz-Wahlkampf 2024/25 zur vorgezogenen Bundestagswahl forderten CDU/CSU und FDP die Abschaffung bzw. grundlegende Reform des Bürgergelds. Dies beinhaltete gleichermaßen die Wiedereinführung des Vermittlungsvorrangs sowie die Ermöglichung umfassender Sanktionierungen bis hin zur kompletten Streichung des Bürgergelds. SPD und Grüne betonten, dass das Bürgergeld weiterhin auf Arbeitsmarktintegration und zumutbare Arbeit fokussieren solle. Die Linke sprach sich für die Weiterentwicklung des Bürgergelds zu einer sanktionsfreien Mindestsicherung aus, während das BSW für eine Ausweitung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld votierte, bei gleichzeitigem Ausbau von „Konsequenzen“ bei Leistungsmissbrauch oder mangelnder Mitwirkung.

Der Koalitionsvertrag von CDU/CSU/SPD (2025) stellt eine vollständige Rückkehr der ‘neuen Grundsicherung’ zu den Prinzipien von ‘Hartz IV’ dar: Vermittlungsvorrang, Mitwirkungspflichten, verschärfte Sanktionierung, Abschaffung der Karenzzeit für Vermögen, Konzentration der Arbeit der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter auf Vermittlung von Menschen in Erwerbsarbeit (ebd., 16-17). Trotz dieser Verschärfungen wird auch hier eine Verbindung mit ‘unkontrollierter Einwanderung’ hergestellt: „Die Anreize, in die Sozialsysteme einzuwandern, müssen deutlich reduziert werden“ (ebd.). Wenngleich weiter hinten festgestellt wird, dass „[u]m Gleichstellung schneller zu erreichen, führen wir die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie weiter“ (ebd., 73), spielt die Frage von Geschlechtergerechtigkeit im Kontext von Erwerbs- (und Sorge) arbeit an keiner Stelle eine Rolle. Zudem drohen über die verkürzte Aussetzung der *Zumutbarkeit* für Eltern mit Kindern nur noch bis zum ersten Geburtstag des Kindes eine deutliche Benachteiligung gegenüber den sonstigen Elternzeitregelungen, die den Zeitraum bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes umfassen. Dies trifft in besonderem Maße Alleinerziehende, ist aber für alle Eltern angesichts unzureichender Kita-Plätze problematisch.

5. Möglichkeiten und Grenzen von Arbeitsmarktpolitik: Arbeit – Gleichstellung – Emanzipation

Die bundesdeutsche Arbeitsmarktpolitik dreht sich im Kreis, und das nicht deshalb, weil sie sich besonders bewährt hätte, sondern weil die Maßnahmen und die Debatten dazu oftmals ideologisiert als Antwort auf vermeintlich kontroverse Konfliktfelder dienen. Sichtbar wird dies, wenn die Form der Grundsicherung als Bestätigung des 'Selbst' (die fleißige bürgerliche Mitte) und als Abwertung der 'Anderen' (Faule, Migrant*innen) eingesetzt wird.

Im eigentlichen Sinne aber betont die Grundsicherung für Arbeitsuchende weiterhin/wieder v.a. das Fordern im Sinne einer Arbeitsmarktintegration, die vorrangig dazu dient, den Bezug von Transferleistungen zu minimieren oder zu beenden. Arbeitsmarktpolitik wird nicht als (auch) strukturelle (Um-)Gestaltung des Arbeitsmarktes im Hinblick auf sozial- und geschlechtergerechtere Verteilung von Arbeit und Einkommen verstanden, sondern als „bedingungslose Arbeitsmarktintegration der Hilfeempfängerinnen und -empfänger“ (Bähr u. a. 2018, 15-16). Damit verfestigt die aktuelle Arbeitsmarktpolitik gleichermaßen sozialstaatliche Prinzipien, die das (männliche) Normalarbeitsverhältnis als Ausgangspunkt für die Struktur und Strukturierung von Arbeit nehmen und gleichstellungspolitische Reformen, die Frauen und insbesondere Mütter mittlerweile selbstverständlich in den Arbeitsmarkt integrieren: entweder im genauen Abbild des Normalarbeitsverhältnisses oder in der vergeschlechtlichten Variante des Teilzeit-/Zuverdienerinnenmodells. Je nachdem gelingt dann die Existenzsicherung für Frauen durch (gut) bezahlte Vollzeitarbeit, ggf. in einer Partnerschaft, in der beide Partner*innen erwerbstätig sind¹⁰, oder in einer Partnerschaft als Zuverdienerin, in der eineinhalb Einkommen die Existenz des Haushalts ebenso wie die Erledigung der unbezahlten Care-Arbeit sichern. „Eine vor diesem Hintergrund durchaus zu beobachtende soziale Polarisierung wird damit nicht allein über die Formen der Erwerbsintegration, sondern über die verschiedenen Kombinationen von Erwerbs- und Familienformen bestimmt“ (Dingeldey 2015, 124) – und verweist auf die Notwendigkeit, in die arbeitsmarktpolitische Forschung noch mehr als bisher intersektionale Analysen einzubeziehen.

Aktuell lautet die politische Klage, dass 'die Deutschen' zu wenig arbeiten würden, und auf die Klage erfolgt nicht nur der Verweis auf die Gen Z, die nur noch work-life-balance im Sinn hätte. Auch auf die Frauen wird verwiesen, die ja

10 Und in der die privat notwendige Carearbeit an (informell arbeitende und meist weibliche) Haushaltshilfen delegiert wird.

‘nur Teilzeit’ arbeiten würden. Dass die gesamte Arbeits-, Arbeitsmarkt-, Sozial- und Familienpolitik der letzten Jahrzehnte genau darauf ausgerichtet war, wird dabei geflissentlich ignoriert.

Literatur

- Althammer, Jörg W./Lampert, Heinz, 2014: Lehrbuch der Sozialpolitik. Berlin/Heidelberg, 9. Aufl.
- Artmann, Elisabeth, 2024: Jobcenter-Betreuung von Alleinerziehenden im Vergleich zu Eltern in Bedarfsgemeinschaften. IAB-Forschungsbericht 03/2024. Nürnberg.
- Aust, Judith/Müller-Schoell, Till, 2007: Vom Missbrauch einer Debatte. In: Rudolph, Clarissa/Niekant, Renate (Hrsg.): Hartz IV – Zwischenbilanz und Perspektiven. Münster, 46-65.
- Auth, Diana/Langfeldt, Bettina, 2007: Refamilialisierung durch ALG II? In: Rudolph, Clarissa/Niekant, Renate (Hrsg.): Hartz IV. Zwischenbilanz und Perspektiven. Münster, 135-155.
- Bähr, Holger/Dietz, Martin/Kupka, Peter/Lobato, Philipp Ramos/Stobbe, Holk, 2018: Grundsicherung und Arbeitsmarkt in Deutschland. Lebenslagen – Instrumente – Wirkungen. Nürnberg.
- Bähr, Holger/Frodermann, Corinna/Fuchs, Michaela/Lietzmann, Torsten/Rossen, Anja/Zabel, Cordula, 2020: Frauen müssen mitunter höhere Hürden überwinden, um aus der Grundsicherung heraus eine Arbeit aufzunehmen. In: IAB-Forum 20. März 2020. URL: <https://www.iab-forum.de/frauen-muessen-mitunter-hoehere-huerden-ueberwinden-um-aus-der-grundsicherung-heraus-eine-arbeit-aufzunehmen/> [08.03.2024].
- Bähr, Holger/Kirchmann, Andrea/Schafstädt, Christin/Sippli, Khira/Späth, Jochen/Boockmann Bernhard, 2019: Bedarfsgemeinschaften im SGB II: Bei individueller Beratung und Vermittlung behalten Jobcenter auch den Haushalt im Blick. IAB-Kurzbericht 14. Nürnberg.
- Börner, Stefanie/Kahnert, Philipp, 2024: Von Hartz IV zum Bürgergeld – weniger Konditionalität, mehr Selbstbestimmung? In: Opielka, Michael/Wilke, Felix (Hrsg.): Der weite Weg zum Bürgergeld. Perspektiven der Sozialpolitik. Wiesbaden, 15-37.
- Brand, Ortrun/Rudolph, Clarissa, 2014: Auf zu neuen Ufern? Geschlechterleitbilder im Wandel. In: WSI-Mitteilungen, 67. Jg. Heft 2, 89-96.
- Brussig, Martin/Hunger, Katrin/Kirchmann, Andrea/Kirsch, Johannes/Klee, Günther/Pimminger, Irene/Puxi, Marco/Roth, Eva/Schafstädt, Christin/Schilling, Katharina, 2023: Gleichstellungsimpulse im SGB II Zielsteuerungssystem. – Zwischenbericht. BMAS-Forschungsbericht 623. Berlin. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fb-623-gleichstellungsimpulse-sgbii-pdf?__blob=publicationFile&v=3 [19.08.2025].
- Brussig, Martin/Kirchmann, Andrea/Kirsch, Johannes/Pimminger, Irene/Roth, Eva/Schafstädt, Christin/Scheu, Tobias/Verbeek, Hans, 2024: Gleichstellungsimpulse im

- SGB II Zielsteuerungssystem. – Endbericht. Forschungsbericht 644. Berlin: URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-644-gleichstellungsimpulse-sgb-2-zielsteuerungssystem-schlussbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [19.08.2025].
- Brussig, Martin/Kirchmann, Andrea/Pimminger, Irene Roth, Eva/Schafstädt, Christin/Verbeek, Hans, 2025: Gleichstellungsförderung durch Jobcenter – Organisatorische Grundlagen und Hemmnisse. IAQ-Report 2025-08, Duisburg.
- Butterwege, Christoph, 2022: Bürgergeld statt Hartz IV. Nur ein neuer Name oder auch ein neues Grundsicherungssystem? In: Gesellschaft – Wirtschaft – Politik (GWP), 71. Jg. Heft 4, 393-398. <https://doi.org/10.3224/gwp.v71i4.01>
- CDU/CSU, 2024: Neue Grundsicherung: Arbeit muss sich wieder lohnen. URL: <https://www.cdusu.de/themen/neue-grundsicherung-arbeit-muss-sich-wieder-lohnen> [06.06.2025].
- CDU/CSU/SPD, 2025: Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. Berlin.
- Coban, Mustafa, 2023: Arbeits- und Beschäftigungsqualität geförderter Beschäftigung im Geschlechtervergleich. In: Sozialer Fortschritt, 72. Jg. Heft 9-10, 747-768.
- Das Parlament, 2024: Union und AfD fordern Kürzungen von Leistungen für Asylbewerber. URL: <https://www.das-parlament.de/inland/soziales/union-und-afd-fordern-kuerzungen-von-leistungen-fuer-asylbewerber> [21.08.2024].
- Der Paritätische, 2023: Debatte um Bürgergeld: Paritätischer legt aktuelle Berechnungen für armutsfesten Regelsatz vor. Pressemitteilung. URL: <https://www.der-paritaetische.de/alle-meldungen/debatte-um-buergergeld-paritaetischer-legt-aktuelle-berechnungen-fuer-armutsfesten-regelsatz-vor/> [06.06.2025].
- Der Spiegel, 2024: Die SPD wollte sich von Hartz IV befreien. Und erfand fatalerweise das Bürgergeld. URL: <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/spd-und-das-buergergeld-eine-idee-die-nach-hinten-losging-a-7f468c79-2936-4677-aab5-6852984fbb6c> [21.08.2024]
- DGB, 2022: Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Zwölften Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes (Bürgergeld-Gesetz) – BT-Ds. 20/3873. Berlin.
- Dietz, Martin, 2025: Bürgergeld: Kooperation statt Aktivierung? Konzeptionelle Einordnung und erste Bewertungen. In: ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit, 56. Jg. Heft 1, 16-27.
- Dingeldey, Irene, 2015: Institutionelle Dualisierung und Geschlecht. In: Dingeldey, Irene/Holtrup, André/Warsewa, Günter (Hrsg.): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit. Wiesbaden, 23-44.
- djb, 2022: Stellungnahme zum Entwurf eines Zwölften Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes (Bürgergeld-Gesetz). URL: <https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st22-24> [06.06.2025].

- Dück, Julia/Hajek, Katharina, 2018: 'Intime Verhältnisse'. Eine gesellschaftstheoretische Erweiterung der Debatte um soziale Reproduktion. In: Scheele, Alexandra/Wöhl, Stefanie (Hrsg.): *Feminismus und Marxismus*. Weinheim/Basel, 218-231.
- FAZ.Net 2024: Wie die SPD an ihrem Großprojekt gescheitert ist. URL: <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/spd-und-buergergeld-wie-die-spd-an-ihrem-grossprojekt-gescheitert-ist-19884610.html> (Download: 21.08.2024).
- Gellermann, Jan/Penz, Reinhard/Lobato, Philipp Ramos, 2025: Wo steht die Grund-sicherung für Arbeitsuchende nach der Bürgergeld-Reform? In: *Wirtschaftsdienst*, 105. Jg. Heft 1, 54-58.
- Gerber, Max, 2023: Nürnberger Gespräche: Das neue Bürgergeld – Fortschritt oder Rückschritt? In: *IAB-Forum* 17. Juli 2023. URL: <https://www.iab-forum.de/nuern-berger-gespraech-e-das-neue-buergergeld-fortschritt-oder-rueckschritt/> [06.06.2025].
- Gottschall, Karin/Nivorozhkin, Anton/Promberger, Markus, 2022: Beschäftigungsförderung für Langzeitarbeitslose – ein Beitrag zum Abbau sozialer Ungleichheiten? In: *WSI-Mitteilungen*, 75. Jg. Heft 4, 286-295.
- Grimm, Natalie, 2022: Prekäre Erwerbs- und Haushaltslagen. In: Marquardsen, Kai (Hrsg.): *Armutsforschung. Handbuch für Wissenschaft und Praxis*. Baden-Baden, 231-243.
- Hohmeyer, Katrin/Hedewig, Matilda, 2022: Verfügbarkeit von Arbeitslosengeld-II-Beziehenden mit Kindern unter drei Jahren. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (IAB-Forschungsbericht 7/2022). URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb0722.pdf> [07.03.2024].
- Höpfner, Elena, 2025: Wie Mütter für den Arbeitsmarkt verfügbar gemacht werden sollen. Vorgaben zur frühzeitigen Aktivierung von Erziehenden kleiner Kinder unter drei Jahren in der Grundsicherung. In: *ZSR*, 71. Jg. Heft 1, 63-86.
- IAQ/FIA/GendA, 2009: Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht, Abschlussbericht. Duisburg-Essen/Berlin/Marburg. URL: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/forschungsbericht-f396.html> [06.06.2025].
- Jachrling, Karen, 2012: Gleichstellung und Aktivierung – Wahlverwandtschaft oder Stiefschwester? In: Bothfeld, Silke/Sesselmeier, Werner/Bogedan, Claudia (Hrsg.): *Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III*. 2. Aufl. Wiesbaden, 177-190.
- Jachrling, Karen/Rudolph, Clarissa (Hrsg.), 2010: Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von Hartz IV. Münster.
- Kalina, Thorsten, 2025: Niedriglohnbeschäftigung 2022: Deutlicher Rückgang in Westdeutschland. IAQ-Report 2025-03, Duisburg.
- Kaps, Petra/Bothfeld, Silke/Brussig, Martin/Hofmann, Tina/Knuth, Matthias, 2017: Normen und Strukturen einer solidarischen und investiven Arbeitsmarktpolitik. Working Paper Nr. 047. Hans-Böckler-Stiftung. URL: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006655 [06.06.2025]

- Knize, Veronika, 2022: What gender-neutral activation? Understanding the gender sanction gap in Germany's welfare System. In: Social Politics, 29. Jg. Heft 4, 1286-1313.
- , 2021: Warum Frauen seltener sanktioniert werden als Männer. In: IAB-Forum 24. Juni 2021. URL: <https://www.iab-forum.de/warum-frauen-seltener-sanktioniert-werden-als-maenner/> [07.03.2024].
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2013: Arbeitspolitik und Geschlecht. In: Arbeit, 22. Jg. Heft 23, 167-186.
- Laufenberg, Mike, 2024: Das Problem mit der Arbeit. Zur Kritik der erwerbszentrierten Sozialpolitik. In: Opielka, Michael/Wilke, Felix (Hrsg.): Der weite Weg zum Bürgergeld. Wiesbaden, 65-84.
- Menke, Katrin im Interview mit Sandra Beaufäys, 2024: Geflüchtete Frauen und institutioneller Rassismus in der Jobvermittlung. In: blog interdisziplinäre geschlechterforschung, 19.03.2024. URL: www.gender-blog.de/beitrag/gefluechtete-frauen-und-intersektionaler-rassismus/ [26.06.2025], DOI: <https://doi.org/10.17185/gender/20240319>.
- Opielka, Michael/Strengmann-Kuhn, Wolfgang, 2024: Bürgergeld und Grundeinkommen – Der weite Weg der Bürgergeldreform. In: Opielka, Michael/Wilke, Felix (Hrsg.): Der weite Weg zum Bürgergeld. Perspektiven der Sozialpolitik. Wiesbaden, 39-64.
- Opielka, Michael/Wilke, Felix (Hrsg.) 2024: Der weite Weg zum Bürgergeld. Perspektiven der Sozialpolitik. Wiesbaden.
- Rudolph, Clarissa, 2007: Gleichstellungspolitik als Luxus – Wandel und Persistenz von Geschlechterverhältnissen bei der Hartz IV-Umsetzung. In: Dies./Niekant, Renate (Hrsg.): Hartz IV – Zwischenbilanz und Perspektiven. Münster, 110-134.
- , 2006: Ambivalenzen und Umdeutungen — Feministische Perspektiven auf die aktuelle Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. In: Degener, Ursula/Rosenzweig, Beate (Hrsg.): Die Neuverhandlung sozialer Gerechtigkeit. Wiesbaden, 239-258.
- Rudolph, Clarissa/Niekant, Renate (Hrsg.), 2007: Hartz IV – Zwischenbilanz und Perspektiven. Münster.
- Rust, Ursula, 2009: Aktivierende und geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik. In: djBZ Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes, 12. Jg. Heft 3, 116-120.
- Scheele, Alexandra, 2019: Arbeit und Geschlecht: Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Care. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Bd. 2. Wiesbaden, 753-762.
- Seils, Eric, 2025: Lohnt sich Arbeit in Deutschland noch? WSI-Policy Brief Nr. 90. Düsseldorf.
- Spannagel, Dorothee/Seikel, Daniel/Schulze Buschoff, Karin/Baumann, Helge, 2017: Aktivierungspolitik und Erwerbsarmut. WSI Report, Nr. 36. Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf.
- SPD-Fraktion, 2022: Bürgergeld. Bye bye Hartz IV. URL: <https://www.spdfraktion.de/themen/bye-bye-hartz-iv-0> [21.08.2024].

- SPD, 2022: Mehr Sicherheit und Respekt: Das Bürgergeld kommt. URL: <https://www.spd.de/aktuelles/detail/news/das-buergergeld-kommt/20/07/2022> [20.08.2024].
- Staiger, Martin, 2022: Bürgergeld: Neues Label, altes Denken? In: *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 67. Jg. Heft 7, 109-114.
- Statistisches Bundesamt, 2025: Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefahr/Tabellen/aropec-armut-ausgrenz-zvgl.html> [06.06.2025].
- taz, 2024: Linnemann zeigt Folterwerkzeuge vor. URL: <https://taz.de/Sozialstaat-in-Deutschland/15998779/> [21.08.2024].
- ver.di, 2022: Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Entwurf eines Zwölften Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes (Bürgergeld-Gesetz) vom 21. Juli 2022. Berlin.
- von Alemann, Annette, 2022: Soziale Ungleichheit und Intersektionalität. In: Mefebue, Astrid Biele/Bührmann, Andrea D./Grenz, Sabine (Hrsg.): *Handbuch Intersektionalitätsforschung*. Wiesbaden, 21-34. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-658-26292-1_6 [19.8.2025].
- Waitkus, Nora, 2023: Ungleicher Besitz. Perspektiven einer klassensoziologischen Untersuchung von Vermögen. In: *Berliner Journal für Soziologie*, 33. Jg. Heft 1, 99-135.
- Winker, Gabriele, 2018: Das Ganze der Arbeit revolutionieren! In: Scheele, Alexandra/Wöhl, Stefanie (Hrsg.): *Feminismus und Marxismus*. Weinheim/Basel, 102-114.
- Zeit Online, 2024: Dietmar Woidke stellt Bürgergeld für ukrainische Flüchtlinge infrage. URL: <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2024-08/ukrainekrieg-dietmar-woidke-buergergeld-fluechtlinge> [21.08.2024].

Julia Lepperhoff

Perspektiven auf den Zusammenhang von Frauen- und Kinderarmut

1. Einleitung¹

Mit der Feststellung „Armut ist weiblich“ (Köppen 1985) wurden bereits in den 1980er Jahren Armut und Armutsrisiken von Frauen in Deutschland als geschlechtlich begründet und damit als strukturelles Problem thematisiert. Trotz verschiedener politischer Anstrengungen, die Armutsrisiken von Frauen zu reduzieren, hat sich ihre Armutsbetroffenheit jedoch seit vielen Jahren nicht substanziell vermindert, und nach wie vor existiert zwischen den Geschlechtern ein ungleicher Zugang zu Ressourcen und Chancen sowie eine große Bandbreite an Mechanismen der Stereotypisierung, Diskriminierung und des Ausschlusses. Aber nicht nur Frauen, sondern auch Kinder² sind eine Gruppe, die sich überproportional in Armutslagen befindet und von Armutsrisiken betroffen ist. Dabei sind die Existenzsicherung und die Lebensrealitäten von Frauen und Kindern über Elternschaft und familiäre Lebenswelten oftmals strukturell miteinander verknüpft, weil die fürsorgliche Verantwortung und damit ein Großteil familiärer Care-Arbeit traditionell und immer noch Frauen zugeschrieben wird. Insofern lassen sich Frauenarmut und Kinderarmut als zwei eng miteinander verzahnte, sich wechselseitig bedingende soziale Phänomene betrachten, wie Befunde zur „Child Penalty“, den Einkommenseinbußen durch Elternschaft, pointiert verdeutlicht haben (Kleven u. a. 2019). So zeigen Kleven und Kolleg*innen, dass der sog. Kindermalus vor allem in Deutschland ein zentraler Bestandteil der allgemeinen geschlechterbezogenen Ungleichheit ist (Kleven u. a. 2025, 3187).

1 Ein besonderer Dank gilt meiner Freundin und Kollegin Alexandra Scheele für die zahlreichen hilfreichen Anmerkungen und die Unterstützung.

2 In Übereinstimmung mit der Definition in Artikel 1 der UN-Kinderrechtskonvention (1989) und vielen Publikationen der Kindheitsforschung werden im Beitrag Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren als „Kinder“ bezeichnet.

Vor diesem Hintergrund soll im Folgenden der Frage nachgegangen werden, in welchem Zusammenhang die Armut von Kindern und von Frauen steht und wie dieser Konnex die Autonomie und soziale Teilhabe von Frauen beeinflusst. Zu diesem Zweck werden analytische Perspektiven auf Armut, Messkonzepte und Daten zur Armutsbetroffenheit geworfen, aber auch die aktuellen politischen Reformoptionen zum Abbau von Armut bei Frauen und Kindern umrissen und miteinander in Beziehung gesetzt. Im Ergebnis zeigt die Gegenüberstellung, dass beide Armutsphänomene unmittelbar zusammenhängen, in der Analyse und der politischen Debatte um Gegenstrategien aber weitgehend separat verhandelt werden. So lassen sich die öffentlichen Debatten um Frauenarmut einerseits und Kinderarmut andererseits als ein „Kampf um die Bedürfnisse“ (Fraser 1994a) lesen, in dem es bisweilen erscheint, als ginge es um zwei gänzlich voneinander getrennte sozial benachteiligte Gruppen. Dabei kann hinsichtlich der Entwicklung der Armutsdiskurse nachgezeichnet werden, dass die im androzentrisch strukturierten Wohlfahrtsstaat begründeten Ursachen von Frauen- wie Kinderarmut gleichermaßen unsichtbar gemacht werden und Maßnahmen zur Bekämpfung von Armut in keine strukturell angelegte Gesamtstrategie eingebettet sind. Insofern finden Armutsdiskurse und -politiken auf einem umkämpften Terrain statt, auf dem – in Anlehnung an die Gerechtigkeitsdimensionen von Fraser (1996) – um Anerkennung, Umverteilung und Repräsentation gerungen wird. Die Auseinandersetzung um Armut geht damit weit über die Individual- und Haushaltsebene hinaus.

2. Frauenarmut

Die „Feminisierung von Armut“ (Pfaff 1992) erhielt bereits in den Anfängen der bundesdeutschen Frauenforschung besondere Aufmerksamkeit, da sie als Zuspitzung geschlechterbezogener Ungleichheitsverhältnisse und somit als ein Ausdruck patriarchaler Macht- und Herrschaftsverhältnisse gilt.³ Schon zu diesem Zeitpunkt wird deutlich, dass die binäre Zuschreibung von Geschlecht zu homogenisierende Aussagen hervorbringt und eine differenzierte Betrachtung von Armutsrisiken geboten ist, die weitere Dimensionen sozialer Ungleichbe-

3 Die Bedeutung der ersten Frauenbewegung und ihrer Forderungen nach freiem Zugang zu Bildung und Beruflichkeit für Frauen, aber auch das politisch-praktische Engagement in der Armutsbekämpfung im Kontext der Institutionalisierung der Sozialen Arbeit als 'weibliche' Disziplin und Profession für das Thema der Frauenarmut wird hier nicht behandelt (hierzu z. B. Hering 2018; Schraut 2020).

handlung einbezieht.⁴ Seither werden in der Frauen- und Geschlechterforschung verstärkt Armutsrisiken einzelner Gruppen untersucht, zum Beispiel die Altersarmut von Frauen oder die Armut von Frauen in besonderen Lebenslagen wie beispielsweise Flucht, Wohnungslosigkeit, Beeinträchtigung oder im Kontext von Sexarbeit (z. B. Dackweiler u. a. 2020). Auch wird Armut vermehrt unter dem Aspekt intersektionaler Dimensionen von Armut und Ausbeutung und/oder im globalen Kontext analysiert (z. B. Bargetz/Günther 2022). Zugleich ist zu konstatieren, dass die Kategorie Geschlecht kaum in den 'malestream' der (kritischen) Armutsforschung und der Sozialarbeitswissenschaft Eingang gefunden hat, was zu Lücken und Schiefen in der allgemeinen Armutsforschung beiträgt (Dackweiler u. a. 2020, 11ff.). Dies gilt ebenso für politische Diskurse um Armut, in denen der benannte Gender-Bias sowie die besondere Betroffenheit von Frauen nur selten „an sich thematisiert, sondern als unbeabsichtigte Folge bestimmter politischer, ökonomischer und arbeitspolitischer Prozesse beschrieben [werden]“ (Rudolph 2020, 243). Angesichts dessen soll zunächst auf zentrale Befunde zur Frauenarmut und diesbezüglich bestehende Lücken Bezug genommen werden.

2.1 Daten zur Frauenarmut

Die Armutsgefährdungsquote liegt laut aktuellen EU-SILC-Daten in Deutschland für Frauen im Jahr 2024 bei 16,2% und damit höher als das Armutsrisiko von 15,5% in der Gesamtbevölkerung; Männer haben demgegenüber ein durchschnittliches Armutsrisiko von 14,7% (Statistisches Bundesamt 2025b, o. S.). Frauen sind dabei in allen Altersgruppen stärker armutsgefährdet als Männer, wobei die Geschlechterlücke mit dem Alter anwächst. In der Altersgruppe ab 75 Jahre sind Frauen sogar zu 21,8% armutsgefährdet, während Männer dieser Altersgruppe nur zu 15,4% einem Armutsrisiko unterliegen (ebd.).

Alleinerziehende Frauen, die rund 82% aller Alleinerziehenden stellen (Statistisches Bundesamt 2026, o. S.), sind besonders häufig armutsbedroht. Insbesondere für alleinerziehende Mütter mit jüngeren und/oder mehreren Kindern besteht ein überproportional hohes Armutsrisiko (Zartler/Berghammer 2023, 554ff.; Lenze 2021, 29ff.). So sind laut einer Analyse aus dem Jahr 2024 41% der Alleinerzieherinnen armutsgefährdet und rund 37% beziehen Bürgergeld (Men-

4 Vor diesem Hintergrund lässt sich auch der Ausweis diverser Gender Gaps problematisieren, die ein zentraler Indikator für Ungleichheit und unterschiedliche Armutsrisiken zwischen den Geschlechtern sind, vielfach aber zu übermäßig generalisierenden Aussagen kommen (siehe auch Scheele in diesem Band).

ne/Funcke 2024, 18).⁵ Alleinerziehende Frauen werden dabei in der politischen Debatte häufig als Mütter mit sozialen Problemen definiert, die durch staatliche Unterstützung und eine erhöhte Arbeitsmarktteilhabe adressiert werden könnten. Die (feministische) Forschung zu Alleinerziehenden zeigt jedoch, dass auch Erwerbstätigkeit nicht hinreichend vor Armut bewahrt, da diese unter anderem aufgrund von Sorgearbeit oftmals nur in geringem Zeitumfang realisiert werden kann oder (oft überqualifiziert) im Niedriglohnbereich stattfindet (z. B. Zartler/Berghammer 2023, 555). Zugleich ist auf das für Alleinerziehende ungünstige Zusammenwirken von Familien- und Sozialrecht zu verweisen (z. B. Dern/Wersig 2020), so beispielsweise bei der Anrechnung von Unterhaltsleistungen und Unterhaltsvorschuss beim Bürgergeld bzw. seit Juli 2026 bei der neuen Grundsicherung.

Zur Erfassung von Frauenarmut werden allgemeine Messkonzepte der relativen Einkommensarmut⁶ oder das sozialstaatlich definierte Existenzminimum⁷ herangezogen. Zentral im Geschlechterkontext ist dabei die haushaltsbezogene Betrachtung von Armutsrisiken. Einerseits erscheint diese analytisch sinnvoll, da es innerhalb eines Haushalts zu Umverteilungseffekten kommt und Paare in aller Regel als Wirtschaftsgemeinschaft agieren. Als problematisch erweist sich andererseits aber, dass es bei heterosexuellen Partnerschaften meist keine Gleichverteilung der finanziellen Ressourcen zwischen den Haushaltsmitgliedern gibt und Frauen im Kontext von Mutterschaft oft zumindest phasenweise deutlich geringere oder sogar gar keine existenzsichernden Einkünfte haben. Auf diese Weise werden geschlechtliche Ungleichheiten und Armutsrisiken von Frauen unsichtbar gemacht (Weischer/Hasenjürgen 2025, 5). Hinzu kommt, dass durch eine haushaltsbezogene Betrachtungsweise prekäre und instabile Lebenslagen von Frauen unterschätzt werden. Diese entstehen häufig infolge von Trennung und Scheidung sowie durch die größere Wahrscheinlichkeit für Frauen, im späteren Lebensverlauf in einem Einzelhaushalt zu leben.

-
- 5 Dabei wird die Armut und Armutsgefährdung insbesondere von Alleinerziehenden, wie sie auf der Basis der sogenannten neuen OECD-Skala zur Äquivalenzgewichtung berechnet wird, noch deutlich unterschätzt (Garbuszus u. a. 2018, 6f.).
 - 6 Nach dem Konzept der relativen Einkommensarmut gelten jene Haushalte als armutsbedroht, deren Einkommen so gering ist, dass man von der Lebensweise ausgeschlossen ist, die als Minimum im jeweiligen Land als annehmbar gilt. Als Armutsrisikoschwelle gilt in der Europäischen Union 60 Prozent des mittleren bedarfsgewichteten Haushalts-Nettoäquivalenzeinkommens.
 - 7 In Deutschland gelten demnach diejenigen Haushalte als arm, die Grundsicherungsleistungen nach SGB II oder SGB XII beziehen.

Neben dieser Problematik sind auch qualitative Dimensionen von Armut bislang nicht hinreichend erfasst worden. Die Frage, wie sich Armut 'anfühlt' und welche psychosozialen Belastungen damit verbunden sind, ist aus Geschlechterperspektive noch nicht hinreichend beantwortet und kann nur indirekt erschlossen werden (z. B. zu armutsbetroffenen alleinerziehenden Eltern Hartmann 2024; Chwoika u. a. 2024). Hier besteht nach wie vor Forschungsbedarf. Deutlich wird aber, dass sowohl Sorgeverantwortung, geschlechtliche Zuschreibungen und Identitäten als auch die daran gekoppelten Möglichkeiten, sozial abgesichert und selbstbestimmt zu agieren, maßgeblich für das subjektive Wohlbefinden und für Bewältigungsstrategien sind. In dieser Perspektive wird es möglich, „Armut als eingeschränkten Handlungsspielraum“ (Leßmann 2020, 125) zu verstehen, der für Frauen geringere Verwirklichungschancen mit sich bringt.

2.2 Frauenarmut im politischen Kontext

Die geschlechtliche Arbeitsteilung gilt als hauptverantwortlich für die höhere Armutsgefährdung von Frauen: Die universelle Zuschreibung von Care-Arbeit an Frauen und die weitgehend unveränderte Arbeitsteilung in den privaten Haushalten einerseits und diskontinuierliche Erwerbsbiografien von Frauen mit einer in aller Regel ungünstigeren Positionierung auf dem Erwerbsarbeitsmarkt andererseits sind dabei ursächlich eng miteinander verbunden. Auf dem Arbeitsmarkt sind (noch immer) folgende geschlechterbezogene Dimensionen relevant: eine hochgradige Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes mit einer Schlechterstellung von überproportional mit Frauen besetzten Berufen und Branchen, die Differenzierung und Hierarchisierung von Beschäftigungsverhältnissen in der Dimension der Zeit mit einer Konzentration von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung bei Frauen sowie das Problem schwer überwindbarer Zugangsbarrieren zu den oberen Ebenen beruflicher Arbeitshierarchien und schließlich die aus allem resultierenden Einkommensdifferenzen (Kurz-Scherf u. a. 2003, 586).

Diese ungünstige Position auf dem Arbeitsmarkt hat auch gravierende Folgen für die Stellung von Frauen im System der sozialen Sicherung. Als 'Armutsfalle' sind schon in den Anfängen der bundesdeutschen Frauenforschung die Konstruktion der über den vollzeiterwerbstätigen Ehemann abgeleiteten Rechte und die steuerliche Begünstigung von Ehegemeinschaften durch das Ehegattensplitting kritisiert worden (Gerhard u. a. 1988; Kickbusch/Riedmüller 1984; Riedmüller/Rodenstein 1989). Diese Konstruktion war und ist gerade für das System sozialer Sicherung in Westdeutschland prägend.

Verschiedene arbeitsmarkt- und familienpolitische Reformen haben sich in den letzten Jahrzehnten auf die geschlechtlich bedingten Armutslagen ausgewirkt. Dies gilt zum Beispiel im Bereich der Arbeitsmarktpolitik für den im Jahr 2015 mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) eingeführten allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Frauen zählen dabei zu den Hauptbegünstigten: So hat der Mindestlohn bei Frauen, die häufig atypisch und geringfügig beschäftigt sind und somit kein existenzsicherndes Einkommen erzielen, zu stärkeren Anstiegen der durchschnittlichen Stundenlöhne und monatlichen Verdienste geführt als bei Männern. Dies liegt daran, dass Frauen häufiger im Niedriglohnsektor beschäftigt sind und somit häufiger vom Mindestlohn profitieren. Somit trägt diese Reform zur Reduzierung des Gender Pay Gaps bei (vgl. Ohlert 2024, 117; siehe auch Koch in diesem Band).

Auch die Familienpolitik, die auf bessere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zielt, hat indirekt gleichstellungspolitische und/oder armutspolitische Effekte zur Folge, wobei sich diese als durchaus ambivalent erweisen: So wurde beispielsweise das ehemalige Erziehungsgeld im Jahr 2007 in ein Elterngeld in Form einer Lohnersatzleistung umgewandelt, die jedoch durch die Anrechnung des Kindergelds bei Empfänger*innen von SGB II-Leistungen und die Halbierung der Bezugsdauer des Mindestbetrags von 300 Euro auf 12+2 Monate armutsverschärfende Effekte hat. Hingegen hat der seit 2005 stattfindende Ausbau der öffentlichen Kindertagesbetreuung, vor allem für unter dreijährige Kinder, einen zentralen Beitrag zur Steigerung der Erwerbstätigkeit von Müttern und damit zur Armutsbekämpfung geleistet. Hinzu kommt die sukzessive Ausweitung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten, die das Problem geringerer Rentenansprüche von Müttern reduzieren hilft und damit perspektivisch Altersarmut verringern wird.

Zusammenfassend wird deutlich, dass Frauen in Deutschland häufiger von Armut(srisiken) betroffen sind als Männer. Zugleich ist davon auszugehen, dass das Ausmaß der Armut noch weitaus größer ist als ausgewiesen: Daten werden in der Regel auf der Basis von Haushalten erhoben und machen somit die individuelle Betroffenheit von Frauen durch Armut(srisiken) nur schwer erkennbar. Zudem zeigt sich, dass das Thema bisher zu wenig politische Aufmerksamkeit erhalten hat. Zum einen wird Frauenarmut kaum direkt adressiert; zum anderen werden aber auch die Folgen arbeitsmarkt- und familienpolitischer Reformen für die Armutsrisiken von Frauen nicht hinreichend geprüft. So bleiben die geschlechtliche Arbeitsteilung und die noch immer geschlechterstereotype Übernahme von Care-Arbeit durch Frauen bei Überlegungen zur Armutsbekämpfung oftmals unberücksichtigt. Die erweiterte Arbeitsmarktteilhabe von

Frauen respektive Müttern gilt als 'Patentrezept', auch wenn diese unter anderem aufgrund von nach wie vor unzureichenden Kinderbetreuungsangeboten für viele Mütter nur eingeschränkt möglich ist. Diese Problematik zeigt sich besonders deutlich bei alleinerziehenden Müttern, die ein überproportionales Armutsrisiko haben. Die aktuell diskutierte Reform des Ehegattensplittings oder die geplante Abschaffung der Familienversicherung für Ehegatt*innen in der gesetzlichen Krankenversicherung geht insofern zwar prinzipiell in eine richtige Richtung, da sie die eigenständige soziale Absicherung der jeweils geringer verdienenden Ehepartner*innen, meist Frauen, befördert. Diese Maßnahmen als frauenpolitische Reform zu präsentieren, da diese den Anreiz zur Vollzeiterwerbstätigkeit erhöhen würden, bleibt vor dem Hintergrund der bestehenden Beschäftigungshemmnisse für Mütter aber schlichtweg zu kurz gedacht.

Zugespitzt formuliert bedeutet Eltern- bzw. Mutterschaft für viele Frauen eine größere Abhängigkeit und eingeschränkte Autonomie. In heterosexuellen Partnerschaften ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass Mütter mehr Haus-, Sorge- und Erziehungsarbeit übernehmen als ihre Partner und die Väter der Kinder. Anstelle einer eigenständigen Existenzsicherung über Erwerbsarbeit sind sie vielfach finanziell abhängig vom Hauptverdiener in der Familie. Dabei handelt es sich häufig nicht nur um ein temporäres Arrangement. Die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit sowie der Wiedereinstieg mit reduzierten Arbeitszeiten bleiben vielfach ein Dauermodell und gehen mit geringeren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, geringeren Einkommen und geringeren Rentenansprüchen einher („Teilzeitfalle“). In einer freiwilligen oder unfreiwilligen Alleinerzieherinnen-Konstellation stehen Mütter hingegen vor erheblichen Hürden, ausreichend Einkommen aus Erwerbsarbeit zu erzielen – zumal sie (trotz Freibeträgen) auch noch steuerlich gegenüber Ehen benachteiligt werden.

Dieser enge Zusammenhang zwischen Frauenarmut und Elternschaft wird im Folgenden aus einem anderen Blickwinkel, nämlich mit dem Fokus auf Kinderarmut, noch einmal genauer betrachtet.

3. Kinderarmut

Eine tiefgehende analytische Auseinandersetzung der Armutsforschung mit dem Phänomen der Kinderarmut existiert in Deutschland seit den späten 1980er Jahren. Die „Infantilisierung von Armut“, wie sie von Richard Hauser (1989, 126) wissenschaftlich problematisiert wurde, hängt nicht nur mit der seinerzeit festgestellten überproportionalen Armutsbetroffenheit von Kindern zusammen. Dass der Blick in dieser Weise auf Kinder gerichtet wurde, hat weitere Gründe: In dieser

Phase etablierte sich eine sozialwissenschaftlich orientierte Kindheitsforschung, die Kinder als (kompetente) Akteure mit Subjektstatus und Handlungsmacht betrachtet (vgl. stellvertretend Bühler-Niederberger 2020). Dieser Forschungsansatz distanziert sich davon, Kinderarmut nur als eine Folge elterlicher Armutslagen zu begreifen. So geht es nicht um Kinder als Armutsrisiko für Erwachsene („Kinder machen arm“). Stattdessen stehen die Lebenssituation armer Kinder selbst, ihr eigenes Armutserleben und die Folgen für ihr eigenes gegenwärtiges Leben im Mittelpunkt (Neuberger/Hübenthal 2020, 48). Dementsprechend erläutert Sabine Andresen, warum es notwendig ist, Kindern mehr Aufmerksamkeit zu widmen, wenn über Armut gesprochen wird: „1. Kinder werden in Armut hineingeboren oder sie bricht über sie herein. 2. Kinder erleben Armut in völlig anderer Weise als Erwachsene; 3. Kinder werden in ihrer Autonomie erheblich eingeschränkt, 4. Kinder erfahren Beschränkungen in ihrer eigenen Entwicklung, 5. Armut wirkt materiell, sozial, psychisch, physisch und kulturell“ (Andresen 2015, 141). Andresen argumentiert auf dieser Grundlage, dass Kinder besonders vulnerabel sind und Armut für ihre Entwicklung in spezifischer Weise negativ wirkt. Damit wird gegen grundlegende rechtliche und ethische Prinzipien von Sozialstaatlichkeit verstoßen.

3.1 Daten zur Kinderarmut

Die Armutsgefährdungsquote⁸ liegt in Deutschland für Kinder unter 18 Jahren im Jahr 2024 bei 15,2%. Das ist unwesentlich niedriger als das Armutsrisiko von 15,5% in der Gesamtbevölkerung (Statistisches Bundesamt 2025a: o. S.). Etwa jedes siebte Kind ist damit armutsgefährdet. Mit Ausnahme der Jahre 2023 und 2024 lag das Armutsrisiko von Kindern in den letzten Jahren sogar kontinuierlich oberhalb des Armutsrisikos der Gesamtbevölkerung, wodurch die besondere Betroffenheit von Kindern sichtbar wird. Im Wesentlichen sind – wie beim Blick auf Frauenarmut bereits ausgeführt – drei miteinander in Beziehung stehende Aspekte für Kinderarmut verantwortlich (z. B. Tophoven u. a. 2018a, 2018b): Zum ersten wirkt die Haushaltskonstellation auf das Armutsrisiko. Von Armut betroffen und/oder bedroht sind hier vor allem Kinder aus Alleinerziehenden- und Mehrkindfamilien (Funcke/Menne 2023, 1), da hier das Verhältnis von Haushaltseinkommen einerseits und der Anzahl der Haushaltsmitglieder

8 Je nach zugrunde gelegten Datenquellen, gewählter Erhebungsmethode und dem Zuschnitt der betrachteten Altersgruppen (U18, U15) weichen die Aussagen über das Ausmaß der finanziellen Unterversorgung von Kindern voneinander ab.

andererseits besonders ungünstig ist. Zum zweiten bestimmt die elterliche Erwerbssituation und die Möglichkeit, ein Haushaltseinkommen zu generieren, das Armutsrisiko maßgeblich: Doppelverdiener-Haushalte in Vollzeitbeschäftigung sind hier gegenüber Einverdiener-Haushalten sowie teilzeitbeschäftigten, erwerbslosen und nicht erwerbstätigen Eltern(teilen) begünstigt. Zum dritten wird die schulische und berufliche Qualifikation der in der Familie lebenden Erwachsenen als zentraler Einflussfaktor gesehen, da mit niedrigen Bildungsabschlüssen ein größeres Risiko einhergeht, lediglich niedrigere Haushaltseinkommen zu erwirtschaften. Besonders betroffen von Armut sind zudem Kinder aus Familien, die in den letzten Jahren eingewandert sind, da hier alle Risikofaktoren zusammentreffen und weitere indirekte Mechanismen der Diskriminierung wirken (Lepperhoff 2025, 500f.).⁹

Zur Erfassung von Kinderarmut werden – ebenso wie zur Erhebung von Frauenarmut – allgemeine armutsbezogene Konzepte angewendet. Familie dient der kindheitszentrierten Armutsforschung dabei in der Regel nur „als Basis zur Vermessung von Kinderarmut“ (Neuberger/Hübenthal 2020, 48). So werden finanzielle Ressourcen ebenfalls entweder in Form der relativen Einkommensarmut über die Armutsgefährdungsquote¹⁰ oder auf der Grundlage des sozialstaatlich definierten Existenzminimums¹¹ erfasst, wobei sich durch die zweite Methode der Armutsmessung die Anzahl der als betroffen erfassten Kinder verringert. Die Konzentration auf eine finanzielle Unterversorgung sagt aber nur wenig über die faktische soziale und kulturelle Teilhabe von Kindern aus. Daher wird eine finanziell prekäre Situation entsprechend eines multidimensionalen Armutsverständnisses nur als Ausgangspunkt für weitere Unterversorgungslagen

9 So beträgt die Armutsgefährdungsquote im Jahr 2024 bei unter 18-Jährigen mit Einwanderungsgeschichte 31,9% und ist damit mehr als 4-mal höher als bei Gleichaltrigen ohne Einwanderungsgeschichte (7,7%). Insbesondere die Armutsrisiken für Kinder, die über eigene Einwanderungserfahrung verfügen (und nicht lediglich Nachkommen von Eingewanderten sind), sind stark ausgeprägt. Fast vier von zehn Kindern in dieser Gruppe sind armutsgefährdet (38,9%) (Statistisches Bundesamt 2025c, o. S.).

10 Im Konzept der relativen Einkommensarmut und in der Berechnung der Armutsgefährdungsquote werden Kinder anteilig nach ihrem angenommenen Konsumbedarf in Altersgruppen gewichtet, sodass im Messkonzept bereits spezifische Vorannahmen über kindliche Bedarfe einfließen (erste erwachsene Person mit dem Faktor 1,0, weitere Personen ab 14 Jahren mit 0,5, Kinder unter 14 Jahren mit 0,3).

11 Diese werden für Kinder in Abhängigkeit von angenommenen Bedarfen altersgestaffelt gewährt (0 bis 5 Jahre 357 Euro, 6 bis 13 Jahre 390 Euro, 14 bis 17 Jahre 471 Euro, Stand 2026).

von Kindern betrachtet. Im Fokus stehen hier unter anderem die materielle, gesundheits- und bildungsbezogene Unterversorgung sowie in enger Verbindung damit eine geringere Qualität des Netzwerks sozialer Beziehungen.

Als wegweisend für Deutschland gilt hier (immer noch) die AWO-ISS-Studie, die von 1997 bis 2021 Längsschnittdaten zum Einfluss von finanzieller Armutsgefährdung auf die Lebenslagen von Kindern liefert und auf weitreichende Folgen kindlicher Armutserfahrungen im Lebensverlauf aufmerksam gemacht hat (Holz u. a. 2012; Volf u. a. 2019; Volf 2025; Laubstein u. a. 2016). Auch die Daten des Panels Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung (PASS) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die über finanzielle Ressourcen hinaus Einblick in die Einschränkungen bei materiellen Gütern und Leistungen (zum Beispiel im Bereich Wohnen oder Urlaub) und der sozialen und kulturellen Teilhabe (zum Beispiel bei Freizeitaktivitäten) geben,¹² zeigen bei kinderspezifischen Bedarfen wie regelmäßigem Taschengeld oder einem Rückzugsort zum Lernen deutliche Unterschiede zwischen Kindern in Haushalten mit und ohne Armutsgefährdung (Lietzmann/Wenzig 2024, o. S.). Oftmals werden bei solchen Datenerhebungen das Wohlbefinden und die Teilhabe von Kindern jedoch nur über die Aussagen von erwachsenen Haushaltsmitgliedern erfasst. Hingegen hat gerade die subjektive Armutsmessung maßgeblich zur besseren Erfassung von Kinderarmut beigetragen, indem Kinder, teilweise bereits ab dem sechsten Lebensjahr, in Kinder- und Jugendstudien zu ihren Lebenswelten sowie zu ihrem Wohlbefinden und Armuts-erleben Auskunft gegeben haben (z. B. World Vision 2010; Andresen u. a. 2019).

3.2 Kinderarmut im politischen Kontext

Die Auseinandersetzung mit Kinderarmut ist auf das Engste mit der politischen Hinwendung zum Thema Kinderrechte verknüpft. So haben sich laut Neuberger und Hübenthal (2020, 47) „durch die Autoritätskritik der 68er-Revolution die Emanzipationsbestrebungen der Frauen auf die Kinder aus[geweitet]“. Politisch geht diese Perspektive u. a. mit der UN-Kinderrechtskonvention (1989) und ihrer Ratifizierung im Jahr 1992 in Deutschland einher, die Kindern eigenständige Schutz-, Förderungs- und Beteiligungsrechte einräumt und das Kindeswohl als normativen Maßstab politischen Handelns ausruft. Unter anderen ist hier geregelt, „die für die Entwicklung des Kindes notwendigen Lebensbedingungen“ (§ 27 Abs. 2 UN-KRK) sicherzustellen. Dies hatte in Deutschland auch Auswirkungen

12 So wird erhoben, ob (Konsum-)Güter und Leistungen, die für die Bevölkerung zum alltäglichen Leben dazugehören, im jeweiligen Haushalt finanzierbar sind.

auf die Rechtsprechung sowie die Neuordnung der Kinder- und Jugendhilfe als Leistungsgesetz im Jahr 1990 (Correll/Lepperhoff 2013, 86). Bei den großen sozial-, familien- und kinderpolitischen Verbänden hat sich zudem eine eigene Sozialberichterstattung zur Kinderarmut (zuletzt z. B. Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband 2021; DKHW 2023) und damit erstmals eine Lobby für Kinderrechte entwickelt, die sich u. a. für den Abbau von Kinderarmut einsetzt und Strategien zur Armutsbewältigung entwickelt. Auch neue familienpolitische Leistungen sind entstanden: Der Kinderzuschlag für armutsbedrohte Familien als Zusatz zum Kindergeld wird im Jahr 2005 als vorrangige Leistung für Eltern eingeführt, die zwar den eigenen Existenzbedarf decken können, nicht jedoch den ihrer Kinder. Ebenso ist das 2011 eingeführte Bildungs- und Teilhabepaket in diesem Kontext zu sehen. Dieses wurde infolge des Urteils des Bundesverfassungsgerichts von 2010¹³ verankert und macht Leistungen im Schul- und Freizeitbereich für armutsbedrohte und arme Kinder zugänglicher. Dennoch werden diese verschiedenen Leistungen aufgrund ihrer starken Fragmentierung, ihres ungünstigen Zusammenspiels mit anderen Leistungen, ihrer komplexen Beantragung und der dementsprechend geringen Inanspruchnahme durch Eltern vielfach kritisiert (z. B. Neske-Rixius 2025).

Vor diesem Hintergrund setzt sich das Bündnis Kindergrundsicherung, in dem sich die großen sozial-, familien- und kinderpolitischen Verbände sowie einzelne Wissenschaftler*innen zusammengeschlossen haben, bereits seit 2009 für eine grundlegende Reform der Kinder- und Familienförderung hin zu einer Kindergrundsicherung ein (Bündnis Kindergrundsicherung 2024).¹⁴ Parteipolitisch ist die Kindergrundsicherung vor allem ein wichtiges sozialpolitisches Projekt von Bündnis 90/Die Grünen. Mit dem Antritt der Ampel-Koalition im Jahr 2021 wurde das Vorhaben einer Kindergrundsicherung auch im Koalitionsvertrag festgeschrieben und sollte unter dem Motto „schneller, einfacher, direkter“ (BMFSFJ 2023a, 1) einen einkommensunabhängigen sogenannten „Kindergarantiebetrag“ (derzeitiges Kindergeld) und einen altersgestaffelten, vom elterlichen Einkommen abhängigen „Kinderzusatzbetrag“ für Familien etablie-

13 Durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 9. Februar 2010 war der Gesetzgeber zum einen angehalten, die Regelleistung für Kinder in der Grundsicherung eigenständig zu ermitteln, statt diese lediglich prozentual von den Sätzen für Erwachsene abzuleiten. Zum anderen wurde der Gesetzgeber aufgefordert, den Bildungsbedarf der Kinder in Form von Geld- oder Sachleistungen zu decken.

14 Auch im Kontext der von der Bertelsmann Stiftung geförderten Forschung wird seit langem ein ähnlich gelagertes sogenanntes Teilhabegeld befürwortet (Werdning/Pehle 2019).

ren. Mit diesem Projekt waren vier familienpolitische Ziele verbunden: erstens eine proaktive und automatisierte Anspruchsprüfung des Kinderzusatzbeitrags (Kindergrundsicherungsscheck), zweitens die Bündelung bisheriger Leistungen (Kindergeld, Kinderzuschlag, kindbezogene Leistungen nach SGB II und SGB XII, Teile des Bildungs- und Teilhabepakets), drittens die Auszahlung aus einer Hand, namentlich durch einen auszubauenden Familienservice, und viertens – zumindest in der ursprünglich geplanten Version – höhere Leistungen zur Deckung eines neu zu definierenden Existenzminimums für armutsbedrohte beziehungsweise arme Kinder und ihre Familien (SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP 2021, 78f.). Die eigentlich für 2025 geplante Reform sowie ihre finanzielle und organisatorische Umsetzung wurden jedoch ab dem Sommer 2023 innerhalb der Ampelkoalition Gegenstand eines lang andauernden politischen Konflikts. Die ursprünglich geplanten jährlichen 12 Milliarden Euro zur Finanzierung der Kindergrundsicherung wurden im Kontext der Haushaltsverhandlungen vom FDP-geführten Bundesfinanzministerium auf 2,4 Milliarden Euro pro Jahr reduziert.

In der Auseinandersetzung um die Kindergrundsicherung spielte die nahezu alle sozialpolitischen Projekte bestimmende Frage, ob Armut eher durch eine Aktivierung der Eltern zur Erwerbsarbeit oder primär durch staatliche Sozialleistungen oder eine Verbesserung der Bildungs- und Teilhabechancen zu reduzieren sei, eine entscheidende Rolle. Der Gesetzesentwurf blieb schließlich im parlamentarischen Verfahren 'stecken' und wurde nach dem Bruch der Ampelkoalition im November 2024 und den vorgezogenen Bundestagswahlen im Jahr 2025 von der Koalition aus CDU/CSU und SPD nicht mehr aufgegriffen. Der Nationale Aktionsplan „Neue Chancen für Kinder in Deutschland“, welcher der Umsetzung der EU-Kindergarantie zur Bekämpfung von Kinderarmut dient, sieht nun vor allem präventive Maßnahmen in zentralen Bereichen wie Betreuung, Bildung, Gesundheit, Ernährung und Wohnen vor (BMFSFJ 2023b). Insgesamt ist zu beobachten, dass der Diskurs der aktuellen Bundesregierung unter Bundeskanzler Friedrich Merz eher auf Chancen für Bildung und Teilhabe (z. B. durch den Erwerb der deutschen Sprache) orientiert ist und – auch begrifflich – Armutslagen nicht mehr als strukturelle Problematik benennt.

Zusammenfassend wird deutlich, dass Kinderarmut als Problem erst mit der Jahrtausendwende verstärkt politische Aufmerksamkeit erhalten hat. Dies lässt sich damit erklären, dass Kinder erst vergleichsweise spät als Rechtssubjekte betrachtet wurden und ihr (eingeschränkter) Zugang zu materiellen Ressourcen vorrangig über die Haushaltsebene erfasst wird. Die Feststellung, dass vor allem Kinder in alleinerziehenden Haushalten und in Haushalten mit mehreren Kindern von Armut betroffen sind, verweist ein weiteres Mal auf die Notwendigkeit,

geschlechtsspezifische Armutsrisiken von Frauen bzw. von Müttern und Kindern zusammenzudenken. Während die geschlechtstypischen Armutsrisiken und damit auch Frauenarmut nur wenig politische Aufmerksamkeit erhalten, steht seit Beginn der 2000er Jahre das Thema der Chancengleichheit von Kindern und ihre gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten immer wieder auf der politischen Agenda. Allerdings zeigt das Beispiel der letztlich gescheiterten Kindergrundsicherung, dass die öffentliche Aufmerksamkeit ebenso wenig wie die Skandalisierung von Kinderarmut allein ausreicht, um eine Reform anzustoßen, die ein Aufwachsen aller Kinder oberhalb des Existenzminimums ermöglicht.

4. Fazit: Die De-Thematisierung von Frauen- und Kinderarmut als machtpolitisches Problem

Nancy Fraser hat bereits vor 30 Jahren herausgearbeitet, dass im Zuge einer fiskalischen Krise des Wohlfahrtsstaates Kämpfe um die soziale Sicherung stattfinden. Sie verwies damals auf Prognosen, dass in den USA der Anstieg von Armut unter Haushalten mit einem weiblichen Vorstand so gravierend sei, dass die Armutsbevölkerung „noch vor dem Jahr 2000 vollständig aus Frauen und Kindern bestehen [werde]“ (Fraser 1994b, 222). Auch wenn diese Entwicklung in den USA nicht eingetreten ist, lassen sich doch an Fraser anschließend einige Überlegungen formulieren: Erstens zeigt die Gegenüberstellung von Frauen- bzw. Mütterarmut auf der einen und Kinderarmut auf der anderen Seite, dass beide Phänomene von politischer Seite nicht als drängende soziale Probleme begriffen werden und nur wenig Beachtung finden. Obwohl Kinderarmut in den letzten 15 Jahren die öffentliche Debatte zu dominieren schien, erweist sich diese Wahrnehmung rückblickend als Trugschluss. Weder den Vertreter*innen im Kampf gegen Frauenarmut noch jenen gegen Kinderarmut ist es bisher gelungen, die Bedürfnisse nach einem existenzgesicherten und guten Leben nachhaltig auf die politische Agenda zu setzen. Es handelt sich – mit Fraser (1994a, 256) gesprochen – um Gruppen mit geringeren diskursiven und nicht-diskursiven Ressourcen, die mit anderen Gruppen um die Legitimität sozialer Bedürfnisse in Konkurrenz stehen. Dies gilt insbesondere dann, wenn die zu verteilenden Ressourcen als knapp gelten. Das Scheitern der Kindergrundsicherung im Jahr 2024 ist hierfür ein zentrales, aber nicht das einzige Beispiel.

Zweitens sind Frauen besonders stark von Armut betroffen, wenn sie Mütter sind und wenn sie nicht in einer heterosexuellen Partnerschaft leben, über die sie finanziell abgesichert sind und von abgeleiteten Rechten in Form von Leistungen im Fall von Krankheit oder im Alter profitieren. Somit lässt sich die Armutspro-

blematik ohne eine Perspektive auf geschlechtliche Zuschreibungen, in denen Frauen qua Geschlecht die Rolle der Hausfrau und Versorgerin von Kindern (oder anderen sorgebedürftigen Personengruppen) übernehmen, kaum politisieren. Das stellt sich für die Geschlechterforschung als Problem dar, zeigt sich aber auch im politischen Kontext: So werden einerseits Kinder und Mutterschaft explizit als geschlechtstypisches Armutsrisiko benannt, die Geschlechterdimension verschwindet jedoch, wenn umgekehrt Kinderarmut thematisiert wird. Die politischen Ansätze zur Bekämpfung von Kinderarmut verweisen wiederum andererseits auf die eigenständigen Rechte von Kindern, wohingegen die eigenständigen Rechte von Frauen – auch wenn sie mit diesen de facto eng zusammenhängen – in diesem Zusammenhang selten beleuchtet werden. Dies macht deutlich, „daß die Identitäten und Bedürfnisse, die das System sozialer Sicherung den Betroffenen vorgibt, *interpretierte* Identitäten und Bedürfnisse sind“ (Fraser 1994b, 237, i. O.).

Drittens werden strukturelle Ungleichheiten, insbesondere die in das Normalarbeitsverhältnis eingeschriebene Benachteiligung von Personen mit Sorgeverantwortung, unsichtbar gemacht (Lepperhoff/Scheele 2017). Frauen in Armutslagen werden hierbei primär als Hilfeempfängerinnen adressiert, für die Erwerbsarbeit als universelle Lösung zur Armutsüberwindung gilt. Obwohl Kinderarmut über Familien erfasst wird, wird immer noch zu wenig berücksichtigt, dass Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten in den einzelnen Haushalten – besonders bei Alleinerziehenden – maßgeblich von den Erfordernissen der Kinderbetreuung beeinflusst werden. Nichterwerbstätige Frauen und Mütter werden somit als „abweichende Personen konstruiert“ (Fraser 1994b, 238), da sie dem androzentrischen Leitbild der Normalarbeitskraft nicht entsprechen. Dass dieses Modell jedoch zwingend auf der nichterwerbstätigen (Ehe-)Frau aufbaut und Lebenschancen ungleich verteilt, wird ausgeblendet. Folglich bleiben die institutionalisierten Macht- und Herrschaftsverhältnisse im Zusammenspiel mit der Arbeits- und Geschlechterordnung im Hintergrund. Auf diese Weise ist es möglich, Armut sowohl von Frauen als auch von Kindern als individuelles Problem zu thematisieren oder auch zu ignorieren, anstatt die Bedingungen zu verbessern, die allen Gesellschaftsmitgliedern ökonomische Unabhängigkeit, Selbstbestimmung und das Recht auf Sorge und Versorgt-werden zugestehen.

Literatur

- Andresen, Sabine, 2015: Das vulnerable Kind in Armut. Dimensionen von Vulnerabilität. In: Andresen, Sabine/Koch, Claus/König, Julia (Hrsg.): *Vulnerable Kinder. Interdisziplinäre Annäherungen*. Wiesbaden, 137-153.

- Andresen, Sabine/Wilmes, Johanna/Möller, Renate, 2019: Children's World+. Eine Studie zu Bedarfen von Kindern und Jugendlichen in Deutschland. Gütersloh. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_WB_Children_s_Worlds_2019.pdf [01.03.2026].
- Bargetz, Brigitte/Günther, Jana, 2022: Armut als Baustelle: intersektional feministische Interventionen. Einleitung. *Femina Politica*. 31. Jg. Heft 1, 9-33.
- Bühler-Niederberger, Doris, 2020: Lebensphase Kindheit. Theoretische Ansätze, Akteure und Handlungsräume. 2. Aufl. Weinheim, Basel.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.), 2023a: Die neue Kindergrundsicherung: Eine Leistung für alle Kinder – schneller, einfacher, direkter. Berlin. www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/231362/113842a71878b07efb37c31353d3fc3e/booklet-kindergrundsicherung-data.pdf [01.03.2026].
- , 2023b: Nationaler Aktionsplan „Neue Chancen für Kinder in Deutschland“. Berlin. <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/nationaler-aktionsplan-neue-chancen-fuer-kinder-in-deutschland--231864> [01.03.2026].
- Bündnis Kindergrundsicherung, 2024: Kinder brauchen mehr! Unser Vorschlag für eine Kindergrundsicherung. Berlin.
- Chwoika, Selina/Correll, Lena/Lepperhoff, Julia, 2024: Allein- und Getrennterziehende langfristig stärken. Lebenslagen, Bedarfe und Angebote von familienunterstützenden Einrichtungen. Berlin. https://elternchancen.de/fileadmin/user_upload/News-Downloads/Allein_und_GetrenntErziehende_EHB.pdf [01.03.2026].
- Correll, Lena/Lepperhoff, Julia, 2013: Kinder im familienpolitischen Diskurs. Vom unsichtbaren Familienmitglied zum Hoffnungsträger der Gesellschaft. In: Correll, Lena/Lepperhoff, Julia (Hrsg.): Frühe Bildung in der Familie. Perspektiven der Familienbildung. Weinheim, Basel, 81-91.
- Dackweiler, Regina-Maria/Rau, Alexandra/Schäfer, Reinhild (Hrsg.), 2020: Frauen und Armut – Feministische Perspektiven. Opladen, Berlin, Toronto.
- Dern, Susanne/Wersig, Maria, 2020: Armutsrisiko und Unterhaltsabhängigkeit – Der Spuk der Ernährerehe und seine Folgen für Einelternfamilien. In: Dackweiler, Regina-Maria/Rau, Alexandra/Schäfer, Reinhild (Hrsg.): Frauen und Armut – Feministische Perspektiven. Opladen, Berlin, Toronto, 143-167.
- Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband (Hrsg.), 2021: Kein Kind zurücklassen. Warum es wirksame Maßnahmen gegen Kinderarmut braucht. Berlin.
- DKHW (Deutsches Kinderhilfswerk) (Hrsg.), 2023: Kinderreport Deutschland 2023. Kinderarmut in Deutschland. Berlin.
- Fraser, Nancy, 1996: Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem. Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hrsg.): Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität. Frankfurt a. M., 469-493.
- , 1994a: Der Kampf und die Bedürfnisse. Entwurf für eine sozialistisch-feministische kritische Theorie der politischen Kultur im Spätkapitalismus. In: Fraser, Nancy: Widerspenstige Praktiken. Macht, Diskurs, Geschlecht. Frankfurt a. M., 249-291.

- , 1994b: Die Frauen, die Wohlfahrt und die Politik der Bedürfnisinterpretation. In: Fraser, Nancy: Widerspenstige Praktiken. Macht, Diskurs, Geschlecht. Frankfurt a. M., 222-248.
- Funcke, Antje/Menne, Sarah, 2023: Factsheet Kinder- und Jugendarmut in Deutschland. Gütersloh. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/factsheet-kinder-und-jugendarmut-in-deutschland> [01.03.2026].
- Garbuszus, Jan Marvin/Ott, Notburga/Pehle, Sebastian/Werding, Martin, 2018: Wie hat sich die Einkommenssituation von Familien entwickelt? Ein neues Messkonzept. Gütersloh. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Familie_und_Bildung/Studie_WB_Einkommenssituation_von_Familien_2018.pdf [01.03.2026].
- Gerhard, Ute/Schwarzer, Alice/Slupik, Vera (Hrsg.), 1988: Sozialpolitik auf Kosten der Frauen. Frauenrechte im Sozialstaat. Weinheim, Basel.
- Hartmann, Natalie, 2024: Wie fühlt sich Armut an? Zur Relevanz der Armutsdeutung Betroffener in einer armutssensiblen Sozialarbeit mit Familien. In: Kluge, Lucie/Hartmann, Natalie (Hrsg.): Armutsbetroffenheit in Kinder- und Familienzentren sozialarbeiterisch begegnen. Weinheim, Basel, 86-106.
- Hauser, Richard, 1989: Entwicklungstendenzen der Armut in der Bundesrepublik Deutschland. In: Döring, Diether/Hauser, Richard (Hrsg.): Politische Kultur und Sozialpolitik. Ein Vergleich der Vereinigten Staaten und der Bundesrepublik Deutschland unter besonderer Berücksichtigung des Armutsproblems. Frankfurt a. M., 117-147.
- Hering, Sabine, 2018: Die Frauenbewegung, der soziale Frauenberuf und die langen Schatten der Armenpflege. In: Franke-Meyer, Diana/Kuhlmann, Carola (Hrsg.): Soziale Bewegungen und Soziale Arbeit. Von der Kindergartenbewegung zur Homosexuellenbewegung. Wiesbaden, 141-154.
- Holz, Gerda/Laubstein, Claudia/Sthamer, Evelyn, 2012: Lebenslagen und Zukunftschancen von (armen) Kindern und Jugendlichen in Deutschland. 15 Jahre AWO-ISS-Studie. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (Hrsg.): Lebenslagen und Zukunftschancen von (armen) Kindern und Jugendlichen in Deutschland – 15 Jahre AWO-ISS-Studie. <https://www.kindergesundheit-info.de/lesetipp/lebenslagen-und-zukunftschancen-von-armen-kindern-und-jugendlichen-in-deutschland-15-jahre-awo-is/> [01.03.2026].
- Kickbusch, Ilona/Riedmüller, Barbara (Hrsg.), 1984: Die armen Frauen. Frauen und Sozialpolitik. Frankfurt a. M.
- Kleven, Henrik/Landais, Camille/Leite-Mariante, Gabriel, 2025: The Child Penalty Atlas. The Review of Economic Studies. 92. Jg. Heft 5, 3174-3207.
- Kleven, Henrik/Landais, Camille/Egholt Sogaard, Jakob, 2019: Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. American Economic Journal: Applied Economics. 11. Jg. Heft 4, 181-209. DOI: 10.1257/app.20180010
- Köppen, Ruth, 1985: Die Armut ist weiblich. Berlin.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Rudolph, Clarissa, 2003: Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit. WSI-Mitteilungen. 56. Jg. Heft 10, 585-590.

- Laubstein, Claudia/Holz, Gerda/Seddig, Nadine, 2016: Armutsfolgen für Kinder und Jugendliche. Erkenntnisse aus empirischen Studien in Deutschland. Gütersloh.
- Lenze, Anne, 2021: Alleinerziehende weiter unter Druck: Bedarfe, rechtliche Regelungen und Reformansätze. Gütersloh.
https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Familie_und_Bildung/Studie_WB_Alleinerziehende_weiter_unter_Druck_2021.pdf [01.03.2026].
- Lepperhoff, Julia, 2025: Kinderarmut als Ergebnis von Zuwanderung? Kritische Analyse eines Mythos. Vierteljahreszeit zur Arbeits- und Wirtschaftsforschung. 2. Jg. Heft 4, 493-512.
- /Scheele, Alexandra, 2017: Ein- und Ausschlüsse durch Arbeits- und Sozialpolitik: das Normalarbeitsverhältnis als vergeschlechtlichtes Macht- und Herrschaftsverhältnis. *Femina Politica*. 26. Jg. Heft 1, 88-102.
- Leßmann, Ortrud, 2020: Wie Optionen für Frauen in Deutschland begrenzt sind – Einblicke des Capability-Ansatzes. In: Dackweiler, Regina-Maria/Rau, Alexandra/Schäfer, Reinhild (Hrsg.): *Frauen und Armut – Feministische Perspektiven*. Opladen, Berlin, Toronto, 125-142.
- Lietzmann, Torsten/Wenzig, Claudia, 2024: Auf was armutsgefährdete Kinder in Deutschland verzichten müssen. IAB-Forum. 12. September 2024. <https://iab-forum.de/auf-was-armutsgefahrdete-kinder-in-deutschland-verzichten-muessen/> [01.03.2026].
- Menne, Sarah/Funcke, Antje, 2024: Factsheet. Alleinerziehende in Deutschland. Gütersloh. file:///D:/Downloads/Factsheet_Alleinerziehende_2024.pdf [01.03.2026].
- Neske-Rixius, Norbert, 2025: Auswirkungen des 'Bildungs- und Teilhabepakets' auf arme Kinder und Jugendliche. *DIFIS-Impuls*. Heft 2/2025.
<file:///D:/Downloads/d000a1cb2b.pdf> [01.03.2026].
- Neuberger, Franz/Hübenthal, Maksim, 2020: Kinderarmut ist Familienarmut?! In: Rahn, Peter/Chassé, Karl August (Hrsg.): *Handbuch Kinderarmut*. Opladen, Toronto, 47-55.
- Ohlert, Clemens, 2024: Gesetzlicher Mindestlohn: Auswirkungen auf Frauen und Männer. *Wirtschaftsdienst*. 104. Jg. Heft 2, 117-122.
- Pfaff, Anita, 1992: Feminisierung der Armut durch den Sozialstaat. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Sonderheft 32, 421-445.
- Riedmüller, Barbara/Rodenstein, Marianne (Hrsg.), 1989: *Wie sicher ist die soziale Sicherung?* Frankfurt a. M.
- Rudolph, Clarissa, 2020: „Armut ist eine Frau“ – Frauenpolitische Kampagnen gegen Frauenarmut und deren Wirkung. In: Dackweiler, Regina-Maria/Rau, Alexandra/Schäfer, Reinhild (Hrsg.): *Frauen und Armut – Feministische Perspektiven*. Opladen, Berlin, Toronto, 238-255.
- Schraut, Sylvia, 2020: Soziale Frage, Soziale Arbeit und Frauenbewegung (1800–1960). *Aus Politik und Zeitgeschichte*. 70. Jg. Heft 45, 49-54.
- SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP, 2021: *Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025*. 2021-12-08-koalitionsvertrag-data.pdf [01.03.2026].

- Statistisches Bundesamt, 2026: 16,1% der Bevölkerung in Deutschland sind armutsgefährdet. Pressemitteilung Nr. 039 vom 3. Februar 2026. Wiesbaden. <https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/02/PD2603963.html> [01.03.2026].
- , 2025a: Gut jedes siebte Kind armutsgefährdet. Pressemitteilung Nr. N065 vom 17. November 2025. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/11/PD25_N065_63.html#:~:text=WIESBADEN%20%E2%80%93%2015%2C2%20%25%20der,Person%20unter%2018%20Jahren%20betroffen [01.03.2026].
- , 2025b: Armutsgefährdung sowie materielle und soziale Entbehrung bei älteren Menschen. 08.05.2025. Wiesbaden. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/armutsgefahrdung.html> [01.03.2026].
- , 2025c: Statistischer Bericht. Mikrozensus. Bevölkerung nach Einwanderungsgeschichte. Erstergebnisse 2024. EVAS-Nummer 12211-52. Wiesbaden.
- Tophoven, Sabine/Lietzmann, Torsten/Reiter, Sabrina/Wenzig, Claudia, 2018a: Aufwachsen in Armutslagen. Zentrale Einflussfaktoren und Folgen für die soziale Teilhabe. Gütersloh.
- , 2018b: Armutsmuster in Kindheit und Jugend. Längsschnittbetrachtungen von Kinderarmut. Gütersloh.
- Volf, Irina, 2025: Kinder- und Jugendarmut. Ein Fakten- und Lebenslagencheck. Aus Politik und Zeitgeschichte. 75. Jg. Heft 36-37, 40-45.
- Volf, Irina/Laubstein, Claudia/Sthamer, Evelyn, 2019: Wenn Kinderarmut erwachsen wird... Kurzfassung der Ergebnisse der AWO-ISS-Langzeitstudie zu (Langzeit-)Folgen von Armut im Lebensverlauf. Frankfurt a. M. <https://www.iss-ffm.de/fileadmin/assets/veroeffentlichungen/downloads/Kurzfassung-Ergebnisse-AWO-ISS-Langzeitstudie.pdf> [01.03.2026].
- Weischer, Christoph/Hasenjürgen, Brigitte, 2025: Armut. In: Kortendieck, Riegraf/Sabisch, Katja (Hrsg.): Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden. DOI: 10.1007/978-3-658-12500-4_47-2.
- Werdning, Martin/Pehle, Sebastian, 2019: Das Teilhabegeld für Kinder und Jugendliche: Gestaltungsoptionen und Modellrechnungen. Gütersloh. https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Familie_und_Bildung/Studie_WB_Das_Teilhabegeld_fuer_Kinder_und_Jugendliche_2019.pdf [01.03.2026].
- World Vision Deutschland (Hrsg.), 2010: Kinder in Deutschland 2010. 2. World Vision Kinder Studie. Frankfurt a. M.
- Zartler, Ulrike/Berghammer, Caroline, 2023: Ein-Eltern-Familien. In: Arránz Becker, Olivier/Hank, Karsten/Steinbach, Anja (Hrsg.): Handbuch Familiensoziologie. 2. Aufl. Wiesbaden, 543-570.

III

POLITISCHE KONFLIKTE UND KÄMPFE

Mirjam Dierkes

Strategien der Gleichstellungspolitik in Deutschland – Zeit und/oder Geld?

Umverteilung und/oder Anerkennung?

1. Einleitung

Seit etwa zwanzig Jahren, und in den letzten Jahren auch mit zunehmender publizistischer Aufmerksamkeit, macht zu Beginn jedes Jahres eine Zahl die Runde, die das Statistische Bundesamt der interessierten Öffentlichkeit präsentiert: der Gender Pay Gap. Der aktuell für das Jahr 2024 ausgewiesene Wert beträgt für die Bundesrepublik 16 %. Das heißt, Frauen verdienen pro Stunde 16 % weniger als Männer. Nachdem der Gender Pay Gap über lange Zeit und beharrlich auf hohem Niveau festgefroren schien und nur in sehr kleinen Schritten abschmolz, kann aktuell der höchste Rückgang seit Beginn der Messungen im Jahr 2006 festgestellt werden – um zwei Prozentpunkte.

Bei dieser Zahl handelt es sich um den sogenannten ‘unbereinigten Gender Pay Gap’. Unbereinigt heißt, dass die unterschiedlichen Bedingungen von Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern nicht herausgerechnet werden. So erklärt z.B. die deutlich höhere Teilzeitquote bei Frauen 19 % der Lohnlücke (Statistisches Bundesamt 13.02.2025).¹

Damit ist unmittelbar vom Verdienst – dem Geld – die Verbindung hergestellt zum zweiten Eckpfeiler der weiteren Ausführungen: der Zeit. Die im Vergleich zu Männern geringere Zeitaufwendung von Frauen für Erwerbsarbeit spiegelt sich in einer weiteren, allerdings in deutlich größeren Abständen veröffentlichten Zahl wider: dem Gender Care Gap. Mit diesem weist das Statistische Bundesamt auf Basis der bundesweiten Zeitverwendungserhebung (ZVE) das Verhältnis zwischen der Zeiterbringung von Frauen und Männern im Bereich der unbezahlten

1 Rechnet man Faktoren wie den Erwerbsumfang, die Tätigkeit in schlechter bezahlten Berufen oder das Anforderungsniveau heraus, bleibt eine durch aktuelle Modelle nicht erklärbare Lohnlücke von 6 % bestehen: der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap.

Care-Arbeit aus. Dieser Indikator wurde zuletzt mit 44,3 % beziffert. Das heißt, dass Frauen knapp 30 Stunden pro Woche u. a. mit Kochen, Putzen und Wäsche waschen verbringen, Männer hingegen nur knapp 21 Stunden (Statistisches Bundesamt 2024).

Das kurze Schlaglicht auf diese beiden Indikatoren dürfte deutlich machen: Zeit und Geld sind in der Gleichstellungspolitik nach wie vor zentrale Dreh- und Angelpunkte, an denen Geschlechtergerechtigkeit gesellschaftlich ausgehandelt und/oder erkämpft werden muss. Blickt man aus einer feministisch-kritischen Perspektive auf die Geschlechterordnung in konkreten gesellschaftlichen Verhältnissen, drängt sich zudem ein zweites Aushandlungsfeld auf – das zwischen Umverteilung und Anerkennung: Wer hat welchen Zugriff auf gesellschaftliche Ressourcen? Wem wird für welche Arbeit wieviel Anerkennung zuteil, und wie drückt sich diese gesellschaftlich aus?

Im Folgenden wird der Versuch unternommen, gleichstellungspolitische Entwicklungen, die an den beiden Stellschrauben Zeit und Geld ansetzen, zu reflektieren. Dabei wird eine feministisch-theoretische Perspektive auf das Spannungsfeld von Umverteilung und Anerkennung eingenommen. Mit Blick auf die gleichstellungspolitischen Entwicklungen wird der hierfür zugrunde gelegte Zeitraum aus pragmatischen Gründen wie folgt eingegrenzt: In zeitlicher Nähe zur oben erwähnten erstmaligen offiziellen Berechnung des Gender Pay Gaps durch das Statistische Bundesamt wurde im Jahr 2005 im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD zum ersten Mal der Beschluss festgehalten, einen „Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ erstellen zu lassen, in dem in jeder Legislaturperiode Rechenschaft bzgl. Defiziten, Fortschritten und Konsequenzen abgelegt werden muss (Koalitionsvertrag 2005). Im Jahr 2008 wurde dieser Bericht dann erstmalig beauftragt. Bis zum heutigen Tage sind ihm drei weitere gefolgt. Es kann mithin unterstellt werden, dass seit den späteren Nullerjahren Gleichstellungspolitik seitens der Bundesregierung, zumindest dem Anspruch nach, strategisch und nachhaltig gesteuert werden sollte.² Erklärtes Ziel war es, die Gleichstellungspolitik insgesamt konsistenter anzulegen (Deutscher Bundestag 2011). Die im Folgenden vorgestellten Überlegungen beziehen sich daher auf ausgewählte gleichstellungspolitische Gesetzgebungen in den letzten 15 Jahren seit der Veröffentlichung des Ersten Gleichstellungsberichtes (2011).

2 2020 verabschiedete die Bundesregierung außerdem eine Gleichstellungsstrategie mit einer ersten Dokumentation des Umsetzungsstandes 2021 (BMFSFJ 2021), deren Weiterführung seitdem allerdings nicht systematisch und nachhaltig verfolgt wurde.

Im folgenden Abschnitt (2) wird die Gleichstellungsberichterstattung kurz erläutert, um, daraus abgeleitet, ausgewählte gleichstellungspolitische gesetzliche Maßnahmen der Bundesregierung vorzustellen. In nächsten Abschnitt (3) skizziere ich die theoretisch-konzeptionellen Überlegungen von Nancy Fraser als Protagonistin einer Theorie, die das Verhältnis von Umverteilung und Anerkennung in den Fokus rückt. Anschließend (4) erfolgt eine Bewertung der ausgewählten gleichstellungspolitischen Maßnahmen im Rahmen eines Analyserasters, das sich zwischen den vier Eckpunkten Zeit – Geld sowie Umverteilung – Anerkennung aufspannen lässt. Zudem wird eine gleichstellungspolitische Einordnung der untersuchten gesetzlichen Maßnahmen auf Grundlage von Evaluationen und einschlägigen Analysen vorgenommen. Ein Fazit (5) weist schließlich die gewonnenen Erkenntnisse und Offengebliebenes aus.

2. Gleichstellungspolitische Akzente der Bundesregierung im Kontext der Gleichstellungsberichte

Der 2011 veröffentlichte Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Deutscher Bundestag 2011) nahm eine Bestandsaufnahme zur Gleichstellung von Männern und Frauen vor und orientierte sich dabei an einer Lebensverlaufsperspektive. Fokussiert wurden damit weichenstellende Entscheidungen in bestimmten Phasen und konkrete Übergänge im Lebenslauf. Hierzu gehören z. B. Berufswahl und -einstieg, Familiengründung, Renteneintritt und Nacherwerbsphase, ggf. mit Pflegebedürftigkeit (Klammer 2014). Die Grundannahme hinter dieser Ausrichtung lautete, dass die gendersensible Analyse von biographischen Entscheidungen an bestimmten Übergängen relevant ist, um gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf und Maßnahmen zu identifizieren (Deutscher Bundestag 2011).

Der 2017 veröffentlichte Zweite Gleichstellungsbericht (Deutscher Bundestag 2017b) teilt mit dem ersten die Lebensverlaufsperspektive, adressiert darüber hinaus aber verstärkt das Verhältnis von Erwerbs- und Sorgearbeit. Hierfür wird in dem Bericht ein Leitbild vorgeschlagen, an dem sich Gleichstellungspolitik zukünftig orientieren soll: das Erwerbs-und-Sorge-Modell. Dieses Modell zielt darauf, im Lebensverlauf die Möglichkeit zu sichern, fürsorglich für andere da sein zu können (bspw. im Rahmen von Kindererziehung oder Angehörigenpflege), ohne dabei auf eine eigenständige ökonomische Absicherung durch Erwerbsarbeit verzichten zu müssen. Im Rahmen der Kommissionsarbeit zum Zweiten Gleichstellungsbericht wurde zudem erstmals der bereits einleitend erwähnte Gender Care Gap berechnet, um die geschlechterbezogene Ungleichverteilung privater Sorgearbeit messbar zu machen.

Während die ersten beiden Gleichstellungsberichte die gleichstellungspolitische Lage allgemein analysieren und daraus entsprechende Perspektiven ableiten, fokussieren die nächsten beiden Gleichstellungsberichte spezifische Schwerpunktthemen: Der Dritte Gleichstellungsbericht aus dem Jahr 2021 beschäftigt sich mit der geschlechtergerechten Gestaltung der digitalen Transformation (Deutscher Bundestag 2021). Der Vierte Gleichstellungsbericht, veröffentlicht im März 2025, trägt den Titel „Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation“ (BMFSFJ 2025a).

Allen Gleichstellungsberichten ist gemein, dass sie aus zwei Bestandteilen zusammengesetzt sind: Zum einen enthalten sie ein Gutachten einer unabhängigen Sachverständigenkommission. Dieses beinhaltet eine Analyse zum Stand der Gleichstellung in der Bundesrepublik und daraus abgeleitete gleichstellungspolitische Handlungsempfehlungen. Vorangestellt ist den Gutachten jeweils eine Stellungnahme der Bundesregierung zur Analyse und den Empfehlungen der Sachverständigenkommission. Daraus lassen sich Hinweise auf die Schwerpunktsetzungen in den politischen Gestaltungsabsichten entnehmen, auch mit Blick auf die hier interessierenden Themen ‘Zeit’ und ‘Geld’. So führt die Bundesregierung in ihrer Stellungnahme zum Zweiten Gleichstellungsbericht u. a. folgende Maßnahmen an, die seit der Veröffentlichung des ersten Berichts Gleichstellung erheblich vorangebracht hätten:

- das Entgelttransparenzgesetz (Inkrafttreten: Juli 2017),
- das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (Inkrafttreten: Mai 2015).
- der gesetzliche Mindestlohn (Einführung: Januar 2015),
- die Reform des Elterngeldes (ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus) (Inkrafttreten: Juli 2015) und
- das „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ (Inkrafttreten: Januar 2015).

2019 kam außerdem eine im Koalitionsvertrag der regierenden schwarz-roten Koalition vereinbarte Änderung im Teilzeit- und Befristungsgesetz hinzu – die sog. Brückenteilzeit, die es seitdem ermöglicht, nach einer Reduzierung der Arbeitszeit für maximal fünf Jahre garantiert wieder auf eine Vollzeitstelle zurückkehren zu können.³

3 Ein tabellarischer Überblick zu den geschlechterpolitischen Reformen in den vier Legislaturperioden unter Kanzlerin Angela Merkel (2005–2021) findet sich bei Henninger und Wahl 2022.

Interessanterweise gibt es in der Stellungnahme zum Zweiten Gleichstellungsbericht auch einen eigenen Abschnitt mit dem Titel „Gleichstellung und Zeitpolitik“. Dezidiert heißt es dort zu diesem Thema: „Gleichstellungspolitisch interpretiert ist der gleiche Zugang zur Ressource Zeit ein Ausdruck von gleichen Verwirklichungschancen und damit ein Ausdruck von Gleichberechtigung.“ (Deutscher Bundestag 2017b) Im Unterschied zu den vorher benannten bundesgesetzlichen Maßnahmen bleiben die Aussagen zur Umsetzung hier allerdings ausgesprochen vage, obwohl sogar eine ganze Reihe zeitpolitischer Maßnahmen genannt werden, die in den Empfehlungen des Sachverständigengutachtens festgehalten sind – z. B. die Einführung einer Wahlarbeitszeit, Vaterschaftsfreistellungen oder, ganz grundlegend, Zeitbudgets für Sorgearbeit. All diese Vorschläge macht sich die Bundesregierung in ihrer Stellungnahme nicht zu eigen, sondern verweist stattdessen auf den primär privaten Charakter der Entscheidungen über die Aufteilung von privater Sorgearbeit und die allgemeine Zielorientierung einer partnerschaftlichen Aufteilung privater Sorgearbeit (ebd., 13).

Die in der gleichstellungspolitischen Gesetzgebungspraxis identifizierten Stellschrauben ‘Zeit’ und ‘Geld’ werden nun im folgenden Abschnitt durch eine theoretisch fundierte Perspektive auf Umverteilung und Anerkennung ergänzt.

3. Gleichstellungspolitik als Umverteilungs- oder Anerkennungspolitik? Nancy Frasers Konzept des ‘Sowohl-als-auch’

Im Kontext einer Kontroverse mit dem Sozialphilosophen Axel Honneth (Fraser und Honneth 2003) entwickelte die US-amerikanische politische Theoretikerin Nancy Fraser zu Beginn der 2000er Jahre eine analytische Perspektive, die Gender (im Sinne einer sozialen Kategorie) als Gegenstand politischen Bemühens um soziale Gerechtigkeit als zweidimensionale, hybride Kategorie konzipierte.

Ausgangspunkt ist dabei ihre Beobachtung, dass sich zeitgenössische Forderungen nach sozialer Gerechtigkeit entweder auf die Durchsetzung von *Umverteilung* oder aber die Durchsetzung von *Anerkennung* fokussieren. Hier seien eine zunehmende Polarisierung sowie, bezogen auf die Geltung, gegenseitige Ausschließlichkeitsansprüche zu beobachten (Fraser 2003). Fraser lokalisiert die Umverteilungs- und Anerkennungsforderungen idealtypisch in unterschiedlichen Feldern sozialemanzipatorischer Politik und Praxis: So werde die Forderung nach Umverteilung gemeinhin in klassenbezogener Politik, insbesondere marxistischer Provenienz, vorgetragen. Die Forderung nach Anerkennung hingegen werde im Allgemeinen identitätspolitischen Anliegen zugeschlagen, die sich

zuvorderst auf Auseinandersetzungen um *Race*, *Class* und *Gender* fokussieren (ebd., 21f.).

Diese vermeintlich 'saubere' Trennung zwischen an Umverteilung oder Anerkennung orientierten Denk- und Vorgehensweisen nimmt Fraser hier keineswegs in dem Ansinnen vor, die Polarisierung beider Ansätze gegeneinander zu zementieren. Vielmehr entwickelt sie im Folgenden auf der Grundlage dieser klaren, differenzierenden Analyse ihr entscheidendes Argument: Dass nämlich gerade mit Blick auf 'Gender' ein Entweder-Oder, sowohl im theoretischen als auch im politisch-praktischen Sinne, keineswegs zielführend sei. So sei das soziale Geschlecht ohne Frage fundamental in das kapitalistische Wirtschaftssystem mit seiner Trennung in bezahlte produktive und unbezahlte reproduktive Arbeit (letztere immer noch in erster Linie: von Frauen) eingelassen. Gleichzeitig gebe es aber den Androzentrismus als kulturelles Wertesystem, das weit über die ökonomische Sphäre hinaus seine Wirkung entfalte, etwa in der rechtlichen Regulierung (ebd. 32ff.). Die politische Bekämpfung der daraus resultierenden Benachteiligung von Frauen und die darin enthaltene Abwertung alles 'Weiblichen' müsse also zwingend zweidimensional erfolgen: „In unserem Fall [bezogen auf 'Gender', d. Verf.] stehen wir vor einer sozialen Kategorie, die das Kriterium der Klasse mit dem des Status' verbindet. Differenz entsteht hier sowohl aus ökonomischen Gefällen als auch aus kulturellen Unterscheidungen. An dieser Stelle sind sowohl ökonomische Benachteiligung als auch mangelnde Anerkennung fundamental. *Gender*-spezifischer Ungerechtigkeit kann deswegen nur mit einem Verfahren gegengesteuert werden, das eine Politik der Umverteilung mit einer Politik der Anerkennung verbindet.“ (Fraser 2003, Herv.i.O.)

Analytisch zeichnet Fraser die Unterschiede zwischen umverteilungs- und anerkennungsorientierten Ansätzen mit Blick auf a) verschiedene Konzeptionen von Ungerechtigkeit, b) entsprechend unterschiedlich akzentuierte Gegenmaßnahmen, c) unterschiedliche theoretische Konzipierungen der von Ungerechtigkeit betroffenen Gruppen sowie d) ein unterschiedliches Verständnis von Differenzen zwischen identifizierten Gruppen nach. Der Fokus der hier vorgesehenen Analyse gesetzlicher Maßnahmen liegt auf den Zielsetzungen, also – um in der Terminologie von Fraser zu bleiben – in der Ausgestaltung der Gegenmaßnahmen: Zielen diese vorrangig auf ökonomische Umstrukturierung und eine erhöhte Verteilungsgerechtigkeit mit Blick auf die ökonomische Absicherung oder auf eine diskriminierungssensible Veränderung kulturell und gesellschaftlich etablierter Geschlechternormen bei der Bewertung von Arbeit oder der geschlechtsspezifischen Repräsentation? Diese Eingrenzung auf ein Kontrastfeld wird der Komplexität von Frasers Modell zwar nicht vollumfänglich gerecht, bietet sich

aber als schnell erfassbarer, pragmatischer Anhaltspunkt für eine erste gleichstellungspolitische Analyse konkreter Gesetze an. Die theoretische Komplexität wird hiermit zugunsten einer konsistenten Grundlage reduziert, um gleichstellungspolitische Maßnahmen der letzten 10-15 Jahre vergleichen zu können.

4. Zeit und Geld: Ausgewählte Gleichstellungsmaßnahmen im Spiegel von Umverteilung und Anerkennung

Für die angekündigte Systematisierung werden die gleichstellungspolitischen Maßnahmen im Folgenden zunächst sehr knapp jeweils inhaltlich und in ihrer Zielsetzung skizziert. Zudem erfolgt eine 'Einsortierung' als eher zeit- oder geldpolitische Maßnahme sowie eine Einschätzung der jeweiligen Maßnahme hinsichtlich der Frage, inwieweit ihr eher Forderungen nach Umverteilung oder nach Anerkennung zugrunde liegen. Dabei kann keine Verortung etwa im Sinne eines konkreten Messpunktes auf zwei Achsen (von Umverteilung bis Anerkennung, von Zeit bis Geld) vorgenommen werden. Konzeptionell kann ein solches Koordinatensystem jedoch als Rahmen dienen, um die gleichstellungspolitischen Maßnahmen hinsichtlich ihres Ansatzes und ihrer Wirkungsintention einzuschätzen.

Im Anschluss an die Systematisierung werden zentrale Erkenntnisse aus Evaluationen und offiziellen Berichten zu den sechs betrachteten Gesetzen präsentiert und eine gleichstellungspolitische Einordnung vorgenommen.

4.1 Entgelttransparenzgesetz

Das Entgelttransparenzgesetz trat im Juli 2017 in Kraft. Es soll durch gesteigerte Transparenzvorschriften für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern sorgen. Dafür sieht es Auskunfts- und Berichtspflichten vor und fordert Betriebe auf, mit geeigneten Verfahren ihre Lohnfindung mit Blick auf Chancengleichheit zu gestalten (Deutscher Bundestag 2017a). Der damit verbundene Anspruch leitet sich insofern zunächst aus der Forderung nach Umverteilung ab. Anerkennungsaspekte spielen hier jedoch ebenfalls eine Rolle, denn es geht beim Entgelttransparenzgesetz nicht nur um 'gleichen Lohn für gleiche Arbeit', sondern ebenfalls um 'gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit'. Mit Hilfe von geeigneten Prüfinstrumenten soll die Abwertung von 'weiblicher Arbeit' aufgedeckt und deren Anerkennung als typisch 'männlicher' Arbeit gleichwertig vorangetrieben werden.

Die aktuelle Evaluation des Gesetzes und der entsprechende Bericht der Bundesregierung zeigen: Die praktische Durchschlagskraft der aktuellen gesetzlichen

Regelungen ist bisher begrenzt. Es lassen sich keine signifikanten Auswirkungen auf eine erhöhte Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern feststellen. Bemängelt werden insbesondere fehlende Sanktionsmöglichkeiten, falls Vorschriften seitens der Unternehmen nicht eingehalten werden. Zudem weise das Gesetz eine mangelnde Klarheit und Einheitlichkeit bezgl. etwa Schwellenwerten oder des Einbezugs betrieblicher Akteure (z. B. Betriebsrat) auf. Die Bekanntheit der Regelungen unter den Beschäftigten sei zudem ausbaufähig (BMFSFJ 2023).

Tatsächlich sind beim Entgelttransparenzgesetz Überarbeitungen zu erwarten, denn europarechtliche Regelungen (die sog. Entgelttransparenz-Richtlinie⁴), die insgesamt deutlich anspruchsvoller angelegt sind, müssen auch in Deutschland umgesetzt werden.

4.2 Führungspositionengesetz

Ziel des Führungspositionengesetzes (FüPoG) ist es, den Frauenanteil auf den Führungsetagen des öffentlichen und privaten Sektors zu erhöhen. Es arbeitet dabei u. a. mit Geschlechter-Quotierungen in Führungsgremien wie Aufsichtsräten sowie mit der Stärkung von Gleichstellungsbeauftragten im öffentlichen Sektor. In einer Novellierung 2021 (FüPoG II) wurde die Verbindlichkeit der gesetzlichen Regelungen leicht verschärft und eine verbindliche Quote für Vorstände eingeführt.

Das FüPoG setzt nicht ausdrücklich bei der monetären Umverteilung zwischen den Geschlechtern an. Da Führungspositionen allerdings in der Regel mit höheren Entgelten einhergehen, zielt es im Ergebnis vor allem auf die finanzielle Gleichstellung von Frauen und Männern, zeitpolitische Aspekte sind hier zunächst nicht relevant. Mit Blick auf Anerkennung und Umverteilung ist das Gesetz beiden Forderungsbereichen zuzuordnen: Zweifellos trägt es zur finanziellen Umverteilung bei, wenn gut dotierte Führungspositionen zunehmend mit Frauen besetzt sind. Die gesteigerte Repräsentation von Frauen auf den Führungsebenen kann aber ebenfalls zu mehr Sichtbarkeit ihrer Leistungen und damit mehr Anerkennung in Wirtschaft und Gesellschaft beitragen.

Die bislang vorliegende Evaluation des FüPoG I (Ebert et al. 2020) sowie die jährlichen Informationen der Bundesregierung zur Umsetzung des FüPoG (zuletzt: BMFSFJ und BMJV 2024) zeigen, dass die Gesetzgebung – insbesondere mit FüPoG II (2021) – insgesamt zu einer messbaren Erhöhung des Frauenanteils

⁴ Abzurufen unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023L0970>.

in den regulierten Feldern geführt hat. In einigen Bereichen zeigen sich jedoch wenige Fortschritte. Insbesondere in Vorständen in der Privatwirtschaft stieg und steigt der Frauenanteil nur auf niedrigem Niveau, weshalb hier 2021 mit dem FöPoG II nachgesteuert wurde. Der Frauenanteil auf den oberen Führungsebenen im Öffentlichen Dienst des Bundes wird, gerade auch mit Blick auf den hohen Anteil von Frauen im Öffentlichen Dienst insgesamt, aktuell nach wie vor als nicht zufriedenstellend bewertet (BMFSFJ und BMJV 2024). Die Evaluation des FöPoG I hält zudem fest, dass das Gesetz bisher „nicht zu einem Kulturwandel und zu einem ‘Mindshift’ in Unternehmen, d. h. zu einem Umdenken und Aufbrechen von teils tradierten Rollenbildern“ geführt habe (Ebert et al. 2020).

4.3 Mindestlohn

Der Mindestlohn trat 2015 in Kraft. Er wurde und wird – auch und gerade – als wichtiger geschlechterpolitischer Meilenstein bewertet. Dies hängt damit zusammen, dass vom Mindestlohn in großem Umfang Frauen profitieren, die häufig in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen oder in Teilzeit erwerbstätig sind (BMFSFJ 2025b; Deutscher Bundestag 2014c). In gleichstellungspolitischer Hinsicht sind somit Verbesserungen in Bezug auf ‘Geld’ die Folge. Der Mindestlohn ist durch die damit zu erzielende ökonomische Verbesserung für Frauen also eher im Umverteilungsdiskurs zu verorten und bedient Anerkennungsaspekte nur insofern, als er häufig von Frauen ausgeführten Erwerbsarbeiten ein Minimum an monetärer Anerkennung für diese Arbeit garantiert.

Analysen zur Einführung und späteren Anhebungen des Mindestlohns zeigen, dass Beschäftigte in Niedriglohnsektoren – überwiegend Frauen – von höheren Einkommen profitieren. Der aktuelle fünfte Bericht der Mindestlohnkommission hält fest, dass insbesondere die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro zu einer Verringerung des Gender Pay Gaps beigetragen hat (Mindestlohnkommission 2025). Dies wird gestützt von weiteren Untersuchungen (Ohlert 2022; Caliendo und Wittbrodt 2021). Insgesamt ist also von einer positiven gleichstellungspolitischen Steuerungswirkung der Mindestlohngesetzgebung auszugehen.

4.4 Elterngeldreform

Das seit 2007 bestehende Elterngeld wurde zunächst 2015 reformiert. Seitdem gibt es die Option ElterngeldPlus, die eine flexible Verlängerung des möglichen Bezugs auf 24 Monate sowie die Kombination mit Teilzeitarbeit ermöglicht. Dazu kam der sog. Partnerschaftsbonus: Eltern können eine Verlängerung des

Elterngeldbezugs um vier zusätzliche Monate erhalten, wenn sie beide zeitgleich in Teilzeit arbeiten. In den folgenden Jahren wurden diese Komponenten in weiteren Reformen noch in einigen Details, beispielsweise bzgl. der wöchentlich erlaubten Arbeitszeit während des ElterngeldPlus-Bezugs oder der Einkommenshöchstgrenze, angepasst (BMBFSFJ 2025; Auth und Windwehr 2023; Deutscher Bundestag 2014b). Die Ausgestaltung des Elterngeldes insbesondere mit seinen Komponenten ElterngeldPlus und dem Partnerschaftsbonus zielt dem Anspruch nach sowohl auf zeit- als auch geldpolitische Gleichstellungsansprüche. Es kombiniert zeitliche Ansprüche, die für die Übernahme von Care-Arbeit geltend gemacht werden können, mit finanziellen Anreizen für eine partnerschaftliche Aufteilung sowohl der Care- als auch der Erwerbsarbeit (Partnerschaftsbonus). Es bedient damit gleichermaßen Forderungen nach Anerkennung (für die Relevanz von Care-Arbeit als gesellschaftlich wichtiger Arbeit) als auch Umverteilungssintentionen, indem Voll- und Teilzeitarbeit in partnerschaftlich aufgeteilter Weise gefördert werden.

Elterngeld und ElterngeldPlus haben die ökonomische Absicherung von elterlichen Betreuungsphasen verbessert. Das Elterngeld, zu diesem Schluss kommen unterschiedliche Studien (bspw. vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung⁵ oder dem Deutschen Jugendinstitut⁶), begünstigt zudem den schnelleren Wiedereinstieg von Müttern in das Erwerbsleben und wirkt sich damit, wenn auch abhängig vom grundsätzlichen Erwerbseinkommen, positiv auf ihre Einkommenschancen im Lebensverlauf aus. An der traditionellen geschlechtsspezifischen Aufteilung von Care-Arbeit und Erwerbsarbeit hat die Gesetzgebung grundsätzlich bislang allerdings wenig geändert: Immer noch nutzen insbesondere Mütter die Absicherung durch das Elterngeld. Die Nutzung des Elterngeldes durch Väter bleibt dagegen zurückhaltend. Häufig beschränkt sie sich nach wie vor auf die sog. zwei „Vätermonate“ (vgl. Überblicksdarstellung in Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages 2025).

5 Huebner, Mathias u. a., Zehn Jahre Elterngeld: Eine wichtige familienpolitische Maßnahme, in: DIW Wochenbericht Nr. 49, 2016, abrufbar unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.548384.de/16-49-1.pdf.

6 Samtleben, Claire u. a., Auswirkungen des Elterngeldes auf die partnerschaftliche Arbeitsteilung, Hrsg. Das Deutsche Jugendinstitut e. V., 2021, abrufbar unter https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2021/SoDr_14_Samtleben_Auswirkungen.pdf.

4.5 Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Das Gesetz stellte eine Weiterentwicklung der bestehenden Regelungen im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz dar und trat zum Januar 2015 in Kraft. Es schafft gegenüber Arbeitgebenden ab einer bestimmten Größe und in bestimmtem Rahmen Ansprüche auf vollständige Freistellung oder Arbeitszeitreduzierung zum Zwecke der häuslichen Pflege – allerdings ohne entsprechende Lohnersatzleistungen, mit Ausnahme des maximal für zehn Tage von der Pflegekasse gezahlten Pflegeunterstützungsgeldes in einer akut auftretenden Pflegesituation. Für eine darüber hinausgehende finanzielle Abfederung besteht lediglich die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen in Anspruch zu nehmen (Deutscher Bundestag 2014a). Das Gesetz zielt darauf, bessere Rahmenbedingungen für private Sorgearbeit, in diesem Fall für die Angehörigenpflege, zu schaffen. Gleichstellungspolitisch wird hiermit ein zeitbezogener Ansatz gewählt, der nur unzureichend durch finanzielle Maßnahmen flankiert wird. Durch gesetzliche Regulation kann Sorgearbeit jedoch stärker in den Fokus der Wahrnehmung von Wirtschaft und Öffentlichkeit gerückt werden. Dies kann zu ihrer Sichtbarmachung und zu einer erhöhten Anerkennung der in diesem Feld vor allem von Frauen geleisteten Arbeit führen. Die genannten Gesetze zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind in diesem Sinne also vor allem im Bereich der Anerkennungsforderungen zu verorten.

Der Unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bezieht sich in seinem Zweiten Bericht (2023) auf die bereits erfolgte gesetzliche Stärkung von Freistellungsansprüchen, kritisiert dabei aber die begrenzte finanzielle Absicherung. Da Lohnersatzleistungen nur sehr begrenzt bzw. in Form eines Darlehens vorgesehen sind, können pflegebedingte Einkommensausfälle oft nicht ausreichend abgedeckt werden. Insofern betont der Bericht vor allem die Notwendigkeit, bei der Weiterentwicklung des Gesetzes eine Lohnersatzleistung ähnlich dem Elterngeld zu implementieren, die pflegende Angehörige in der Zeit der Pflege finanziell absichert. Da die Pflege von Angehörigen größtenteils von Frauen übernommen wird, wäre hiermit auch ein Beitrag zur ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen gewährleistet.

4.6 Brückenteilzeit

Die sog. Brückenteilzeit wurde 2019 eingeführt und räumt Arbeitnehmer*innen (im Rahmen definierter Voraussetzungen) das Recht ein, ein Vollzeitarbeitsverhältnis während eines gewissen Zeitraums zu reduzieren und anschließend wieder dorthin zurückzukehren. Ermöglicht wurde dies durch eine Änderung

im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Die Gesetzesänderung verfolgt dezidiert gleichstellungs- und familienpolitische Anliegen und will der ‘Teilzeitfalle’, das heißt, dem unerwünschten Verbleib in Teilzeit nach einer Reduzierung, bspw. aufgrund von familiärer Care-Arbeit, entgegenwirken (BMAS 2025; Deutscher Bundestag 2018). Die Brückenteilzeit kann somit als zeitbezogener Regulierungsansatz betrachtet werden. Hinsichtlich Umverteilung und Anerkennung erscheint die Zuordnung etwas uneindeutig: Das Recht auf Brückenteilzeit ist, trotz seines dezidiert gleichstellungspolitischen Ansatzes, explizit nicht an die Übernahme von Care-Arbeit gebunden. Dennoch wird es häufig deswegen in Anspruch genommen, so dass dadurch familiär geleistete Care-Arbeit mit ihren Ansprüchen an zeitliche Ressourcen sichtbar gemacht wird (Anerkennung) – allerdings ohne Lohnersatzleistungen, die das verminderte Einkommen auffangen würden. Des Weiteren wirkt die Rückkehrgarantie zur Vollzeit als ‘Nebeneffekt’ der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen entgegen, die auch auf langfristige, unerwünschte Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von Frauen zurückgeht (Umverteilung).

Die vorliegende (qualitative) Evaluation zur Brückenteilzeit zeigt zunächst, dass die Inanspruchnahme dieser gesetzlichen Regelung nicht sehr verbreitet ist. Sie wird zudem vor allem von weiblichen Beschäftigten beantragt, um damit eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und privater Care-Arbeit zu erreichen. In männlich dominierten Branchen spielt sie hingegen kaum eine Rolle. Das in der Regelung enthaltene Rückkehrrecht in Vollzeit beseitigt so unter bestimmten betrieblichen Voraussetzungen formal die ‘Teilzeitfalle’ (meist weiblicher) Beschäftigter. Betriebliche Ablehnungsmöglichkeiten und ein teilweise geringer Informationsstand zu den gesetzlichen Möglichkeiten bei den Beschäftigten schränken diese Effekte jedoch ein (BMAS 2024).

5. Fazit

Im Überblick ist in aller Kürze festzuhalten: Einzelne Gesetze allein werden gleichstellungspolitisch eher bescheidene Wirkungen erzielen. Dies begründet sich nicht zuletzt gerade aus der Komplexität gleichstellungspolitischer Herausforderungen im Spannungsfeld zwischen Zeit und Geld sowie Anerkennung und Umverteilung. Ein strategisch abgestimmtes Vorgehen in Politik und Gesetzgebung, wie eben im Rahmen einer ressort- und politikfeldübergreifenden Gleichstellungsstrategie, ist insofern also ein vielversprechender Ansatz. Wichtig sind in diesem Zusammenhang allerdings auch flankierende Maßnahmen wie Informationskampagnen, Monitorings und Sanktionsmöglichkeiten, die die

Verbindlichkeit gesetzlicher Regelungen erhöhen und deren Fehlen teilweise auch in den Evaluationen bemängelt wird.

Deutlich wird auch: Die analysierten gesetzlichen Maßnahmen weisen häufig einen zeit- oder geldpolitischen Schwerpunkt auf. Und sie entsprechen oft entweder stärker eher Anerkennungs- oder Umverteilungsforderungen. Liegt der Fokus auf Umverteilung, ist eine erhöhte Anerkennung der Arbeit, Leistung und Lebensweise von Frauen häufig nur als indirekter Effekt zu erwarten. Wird der Schwerpunkt hingegen auf Anerkennungsfragen, bspw. mit Blick auf Care-Verantwortung, gelegt, ist höchstens indirekt ein monetärer Umverteilungseffekt zu erwarten.

Ein Analyserahmen für gleichstellungspolitische Gesetzesprojekte, aufgespannt zwischen den vier Bezugspunkten Zeit – Geld sowie Umverteilung – Anerkennung konnte im Rahmen dieses Beitrages nur mit Blick auf eine der vier von Fraser herausgearbeiteten Kontrastdimensionen (nämlich „Zielsetzung“) angewandt werden. Dies kann jedoch als Ausgangspunkt für weitergehende, methodisch ausdifferenzierte feministische Analysen gleichstellungspolitischer Gesetzesinitiativen dienen. Neben den jeweiligen Gesetzesbegründungen und einer detaillierten Sichtung und Analyse von Evaluationsberichten zu den jeweiligen gleichstellungspolitischen gesetzlichen Maßnahmen wäre hierzu bspw. auch die Analyse von politischen, gesellschaftlichen sowie Stakeholder-Diskursen notwendig, um zu entsprechenden Einschätzungen bzgl. der anderen drei Fraser'schen Kontrastdimensionen zu gelangen.

Auf Grundlage der hier vorgenommenen ersten Analyse lässt sich jedoch zumindest zweierlei schon jetzt festhalten:

1. Die strategische Ausrichtung der Gleichstellungspolitik im beschriebenen Zeitraum lässt sich durchaus den beiden Polen Umverteilung und Anerkennung zuordnen, sei es bei zeitpolitischen Ansätzen oder monetär ansetzender Regulierung. Zumeist findet sich diese doppelte Orientierung allerdings nicht innerhalb eines einzelnen Vorhabens. Als Ausnahme erscheint hier das Elterngeld, das damit, bei allem Verbesserungsbedarf, auch Vorbild im Bereich ähnlicher gleichstellungspolitischer Herausforderungen sein kann.⁷ Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, bei der die ökonomische Dimension aktuell zu wenig mitgedacht wird, auch wenn durch die Pflegegesetzgebung private Pflegearbeit sichtbarer wird und damit potenziell mehr Anerkennung erfahren kann. Lohnersatzleistungen

7 Allerdings soll dieses nach Plänen der schwarz-roten Bundesregierung gekürzt werden.

(analog zum Elterngeld) für Pflegearbeit sind bisher nur in sehr geringem Umfang vorgesehen.

2. Zeitpolitische gesetzliche Ansätze lassen sich zwar finden, bspw. bei der Brückenteilzeit oder mit Blick auf die verbesserte Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Dabei scheint die komplexe Wechselwirkung von Erwerbs- und Sorgearbeit allerdings durchgängig von der Erwerbsseite her gedacht und gesetzgebend bearbeitet zu werden. Zeit(verwendung) wird insofern bisher wenig als politischer Gestaltungsspielraum mit eigener Legitimität verstanden. Zeitpolitik erscheint somit verkürzt auf die Regulierung des Verhältnisses zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit. Gleichwohl gibt es aktuell, gerade in der feministischen Debatte, breiter und prominenter werdende Ansätze, die Zeit 'an sich' in den Vordergrund rücken. Das „Optionszeitenmodell“ (Jurczyk und Mückenberger 2020), ein zeitpolitischer Reformvorschlag, der ein Zeitbudget im Umfang von neun Jahren für gesellschaftlich relevante Tätigkeiten jenseits von Erwerbsarbeit vorsieht, wurde im Rahmen eines Kooperationsprojektes der Bundesstiftung Gleichstellung mit der Gesellschaft für Zeitpolitik im Rahmen eines Labor-Formates mit Blick auf seine Umsetzbarkeit hin geschärft. Ansätze liegen also vor. Zeitpolitik reicht, so verstanden, über die Gestaltung von rein arbeits- und familienpolitischen Rahmenbedingungen hinaus und weist Querverbindungen bspw. zu gesundheits-, demokratie- und klimapolitischen Themen auf. Sie hat damit „transformationsrelevantes Potenzial, wenn sie soziale und ökologische sowie individuelle und kollektive Herausforderungen zusammendenkt und entsprechende Rahmenbedingungen setzt.“ (Völkle 2024) Es wird sich zeigen, inwieweit die gleichstellungspolitische Strategie auf Bundesebene zukünftig darauf Bezug nehmen wird. Im aktuellen Vierten Gleichstellungsbericht (BMFSFJ 2025a) findet sich immerhin ein eigenes Unterkapitel, in dem unter der Überschrift „Arbeit und Zeit“ beide Themen nun auf gleicher Ebene miteinander verhandelt werden.

Mit dem vorliegenden Beitrag sollte eine Brücke geschlagen werden zwischen einer feministisch-theoretischen Konzeption von Geschlechtergerechtigkeit und konkreten gleichstellungspolitischen Initiativen und Entwicklungen in der Bundesrepublik. Dabei ist deutlich geworden, dass Umverteilungs- und Anerkennungsfragen im Zusammenspiel mit dem Blick auf eine geschlechtsbezogene Ungleichverteilung von Zeit- und Geldressourcen für die Gleichstellungspolitik der letzten 15 Jahre von Bedeutung sind. Gleichzeitig war es, hiervon ausgehend und unter Bezug auf Fraser, Ziel des Beitrags, eine analytische Heuristik zu erproben. Es hat sich gezeigt, dass hiermit Umverteilung, Anerkennung, Zeit und

Geld als vier gleichstellungspolitisch miteinander auszutarierende und dabei gleichermaßen relevante Stellschrauben beschreibbar werden.

Literatur

- Auth, Diana/Windwehr, Jana, 2023: Care-Politik in der Ära Merkel: Familien- und Pflegepolitik zwischen Tradition und Transformation. Sozialer Fortschritt, 72, Jg. Heft 7/8, 611-629.
- BMAS, 2025: Fragen und Antworten zur Brückenteilzeit. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/Fragen-und-Antworten-Brueckenteilzeit/faq-brueckenteilzeit.html> [16.04.2025].
- , 2024: Evaluation des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin (Forschungsbericht, 642). Online verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-642-evaluation-gesetz-weiterentwicklung-teilzeitrecht-brueckenteilzeit.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [07.09.2025].
- BMFSFJ, 2025: Was Sie zum Elterngeld wissen müssen. Online verfügbar unter <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld/faq> [16.04.2025].
- , 2025a: Vierter Gleichstellungsbericht. Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/257402/3138aa35a1d31fc369771b2a376200f0/vierter-gleichstellungsbericht-data.pdf> [15.03.2025].
- , 2025b: Zwei Millionen Frauen werden vom gesetzlichen Mindestlohn profitieren. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/zwei-millionen-frauen-werden-vom-gesetzlichen-mindestlohn-profitieren-83328> [16.04.2025].
- , 2023: Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/229484/7c1deeee794163514c0221663af940d2/zweiter-bericht-entgelttransparenzgesetz-data.pdf> [07.09.2025].
- , 2021: Umsetzungsstand der Maßnahmen der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung nach Zielen. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186044/c73f3b976eb878159250fa2471bd5436/umsetzungsstand-der-massnahmen-der-gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-nach-zielen-data.pdf>, [02.05.2025].
- BMFSFJ/ BMJV, 2024: Achte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauenanteils in Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes des Bundes sowie der Unternehmen in unmittelbarer

- Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. Online verfügbar unter <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/241530/fbc-36beb531049fdd8dc41ec68133881/bericht-achte-jaehrliche-information-data.pdf> [21.09.2025].
- Caliendo, Marco/Wittbrodt, Linda, 2021: Did the Minimum Wage Reduce the Gender Wage Gap in Germany? Hg. v. IZA Institut of Labor Economics (IZA DP, No. 14926). Online verfügbar unter <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/229484/7c1deeee794163514c0221663af940d2/zweiter-bericht-entgelttransparenzgesetz-data.pdf> [21.09.2025].
- Deutscher Bundestag, 2021: Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Drucksache 19/30750. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/184544/c0d592d2c37e7e2b-5b4612379453e9f4/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf> [22.02.2025].
- , 2018: Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit. Drucksache 19/3452. Online verfügbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/19/034/1903452.pdf> [02.05.2025].
- , 2017a: Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen. Drucksache 18/11133. Online verfügbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/18/111/1811133.pdf> [30.04.2025].
- , 2017b: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Drucksache 18/12840. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/119794/b69d114cfbe2b6c1d4e510da2d74fd8d/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-bt-drucksache-data.pdf> [22.02.2025].
- , 2014a: Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Drucksache 18/3124. Online verfügbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/18/031/1803124.pdf> [02.05.2025].
- , 2014b: Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Drucksache 18/2583. Online verfügbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/18/025/1802583.pdf> [02.05.2025].
- , 2014c: Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie. Drucksache 18/1558. Online verfügbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/18/015/1801558.pdf> [30.04.2025].
- , 2011: Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege – Gleiche Chancen. Drucksache 17/6240. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecd/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf> [22.02.2025].
- Ebert, Lara/Erfurt Sandhu, Philine/Festing, Marion/Harsch, Katharina/Körsgen, Kristina/Michels, Judith et al., 2020: Evaluation des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft

- und im öffentlichen Dienst (FüPoG). Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/162402/86e9ad8f2a0f8a4613719d3a0b4b5d8c/evaluation-fuepog-data.pdf> [22.02.2025].
- Fraser, Nancy, 2003: Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In: Fraser, Nancy / Honneth, Axel (Hrsg.): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. 1. Auflage. Frankfurt a. M., 15-42.
- Fraser, Nancy/Honneth, Axel (Hrsg.), 2003: Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. 1. Auflage. Frankfurt a. M..
- Henninger, Annette/Wahl, Angelika von, 2022: Gleichstellungspolitik in der Ära Merkel: Die vierte Regierung Merkel (2018 – 2021) zwischen Modernisierung und Corona-Krise. In: Zohlhnhöfer, Reimut/Engler, Fabian (Hrsg.): Das Ende der Merkel-Jahre. Eine Bilanz der Regierung Merkel 2018–2021. Wiesbaden, 325-352.
- Jurczyk, Karin/Mückenberger, Ulrich (Hrsg.), 2020: „Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf“. Forschungsprojekt im Rahmen des „Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS). Deutsches Jugendinstitut (DJI); Universität Bremen. München. Online verfügbar unter https://www.fis-netzwerk.de/fileadmin/fis-netwerk/Optionszeiten_Abschlussbericht_DJIBroschuere_Endg.pdf [01.03.2025].
- Klammer, Ute, 2014: Rollenbilder, Recht, Bildung, Zeit, Löhne... Was weibliche Lebensverläufe prägt. Vortrag von Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen, Vorsitzende der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Köln, 07.03.2014. Online verfügbar unter https://akf.koeln/pdf/2014-03-07_Vortrag_Klammer.pdf [16.03.2025].
- Koalitionsvertrag, 2005: Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD. Online verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/778548/262e947ed0871d9e14c68e682188dffe/koalitionsvertrag-data.pdf?download=1> [01.03.2025].
- Mindestlohnkommission, 2025: Fünfter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz. Berlin. https://www.mindestlohn-kommission.de/shared-docs/downloads/de/Bericht/fuenfter-bericht.pdf?__blob=publicationFile&v=5 [07.09.2025].
- Ohlert, Clemens, 2022: Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Geschlechterungleichheiten bei Arbeitszeiten und Verdiensten. Harriet Taylor Mill, Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung (Discussion paper, 46). Online verfügbar unter https://www.htmi.hwr-berlin.de/fileadmin/institut-htmi/Ver%C3%B6ffentlichungen/Discussion_Paper/DiscPap46.pdf [07.09.2025].
- Statistisches Bundesamt, 13.02.2025: Gender Pay Gap sinkt 2024 im Vergleich zum Vorjahr von 18 % auf 16 %. Pressemitteilung Nr. 056 vom 13. Februar 2025. Online

verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/02/PD25_056_621.html [01.03.2025]

- , 2024: Korrektur: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % (alt: 43,8 %) mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Pressemitteilung vom 28. März 2024 – 073/24. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2024/zve2022/pm-zve.pdf?__blob=publicationFile&v=5 [01.03.2025].

Völkle, Hanna, 2024: Politische Ökonomie der Zeit. Zur Relevanz von Zeitpolitik im Rahmen der sozial-ökologischen Transformation. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES Impuls). Online verfügbar unter <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/21140.pdf> [09.05.2025].

Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, 2025: Zur Einführung des Elterngeldes und zur Einkommenssituation der Begünstigten (Aktenzeichen WD 8 – 3000 – 011/25). Online verfügbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/1064476/WD-8-011-25-pdf.pdf> [28.09.2025].

Ingrid Artus

Frauen*kämpfe (nicht nur) um Zeit und Geld: Der verbotene Berliner Kita-Streik

1. Einleitung

In den letzten Jahrzehnten liegt die Erwerbsbeteiligung von Frauen* in Deutschland im europäischen Vergleich auf einem Höchststand. Allerdings sagt dies noch nichts über die Qualität der Arbeit aus, da Frauen*erwerbsarbeit noch immer von besonderen Ausbeutungsbedingungen geprägt ist. Dies resultiert zum einen aus der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die Frauen* neben der Erwerbsarbeit einen Großteil der unbezahlten Haus- und Care-Tätigkeiten auferlegt; zum anderen existiert eine historisch gewachsene Segmentation des Arbeitsmarktes, die mit der strukturellen Minder- und Unterbewertung weiblicher Arbeitskraft einhergeht. Die Kämpfe von Frauen* gegen diese besonderen Ausbeutungsbedingungen sind so alt wie der Kapitalismus. In jüngster Zeit scheinen sie jedoch einen neuen Anlauf zu nehmen – und das gilt nicht nur für Deutschland, sondern auch international. Wir erleben „den Zerfall der alten Geschlechterordnung“ (Fraser 2000, 195), die typisch war für das industrielle Zeitalter. Im Zuge einer dritten Welle der Frauenbewegung stehen genderpolitische Kompromisse der Vergangenheit auf dem Prüfstand, werden neu ausgehandelt und sind dabei zunehmend umkämpft. Wichtige Elemente des Wandels sind der deutliche Anstieg der Frauen*erwerbstätigkeit (zumindest in Westdeutschland), die Erosion der „heterosexuellen Kernfamilie mit einem männlichen Familienoberhaupt“ (ebd.), aber auch eine reduzierte sozialstaatliche Absicherung – insbesondere für Frauen* und Kinder.

Im postindustriellen Kapitalismus entstehen daher neue Konflikte an neuen Orten mit verändertem Genderbias: Klassenauseinandersetzungen sind feminisierter als früher; die Kämpfe von Frauen* um Emanzipation finden stärker im Bereich der Lohnarbeit statt. Im Brennpunkt stehen „typische Frauen*berufe“, z. B. im Einzelhandel, in der Pflege, im Erziehungssektor, im Reinigungsbereich. Eine Kernforderung ist die Erhöhung der Löhne, das Ende der Unterbewertung weiblicher* Arbeitskraft und dadurch die Möglichkeit für Frauen*,

die eigene Existenz unabhängig zu sichern und eventuell eine ganze Familie zu ernähren. Aber auch betriebliche Arbeitszeitregelungen und generell Arbeits- und Lebensbedingungen sind umkämpft, geht es hier doch auch immer um die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeiten. Ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung von Forderungen zur Gestaltung von Arbeits- und Lebensverhältnissen sind Streiks, die im deutschen System industrieller Beziehungen „ein wenn auch nicht alltägliches, so doch normales und notwendiges Mittel der Artikulation und Durchsetzung von Interessen abhängig Beschäftigter gegenüber Unternehmen und Arbeitgeberverbänden“ sind (Dribbusch 2023, 13). Die erstarkende Forderungshaltung und auch Kampfkraft weiblicher* Erwerbstätiger schlägt sich im Trend zur Feminisierung von Streiks nieder (Briskin 2012; Artus/Pflüger 2017; Dribbusch 2023, 280-284). Und auch jenseits der Betriebe ist die Frauen*streikbewegung im Aufschwung (AG Feministischer Streik Kassel 2023; Kiechle 2019; Lorey 2018). Feministische Forderungen nach Umverteilung und nach Anerkennung (Fraser/Honneth 2023) ergänzen sich wechselseitig.

Der folgende Beitrag diskutiert Frauen*streiks als ein Mittel zur Durchsetzung einer geschlechtergerechten Neuverteilung von Geld und Zeit, zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und solidarischen Umgestaltung der Gesellschaft. Frauen*streiks stellen die Verteilungsverhältnisse im postindustriellen Kapitalismus nicht nur zwischen „Kapital“ und Arbeit“ in Frage; sie thematisieren auch die Diskriminierungsachsen Sexismus und Rassismus. Gerade weil sie ein wirksames Mittel zur Gesellschaftsveränderung sind, weil sie sowohl kapitalistische als auch patriarchale Normen in Frage stellen, stoßen Frauen*streiks auf Widerstand und Repression. In der Verschränkung der gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse entfalten Frauen*streiks komplexe Entwicklungen und Wirkungen, die sich an den versteinerten Verhältnissen brechen, sie aber auch „zum Tanzen“ (Fraser) bringen. Beispielhaft lässt sich dies am Verbot des Berliner Kita-Streiks im Jahr 2024 demonstrieren.

Der folgende Text beginnt mit einer einleitenden theoretisierenden Bestimmung von Frauen*streiks und ihren Varianten (1.). Es folgt ein Überblick über die jüngere Geschichte feminisierter gewerkschaftlicher Streiks. Die Arbeitskämpfe des feminisierten Prekariats, aber auch der Sorgearbeiter*innen stehen im Zentrum gesellschaftlicher Konflikte, unterliegen besonderen Logiken und sind machtpolitisch nicht leicht zu führen (2.). Dies zeigte sich jüngst auch am Beispiel der Kita-Streikbewegung in Berlin. Das Beispiel verdeutlicht, dass feminisierte Arbeitskämpfe als intersektionales Phänomen (Kurz-Scherf 2020) in den Gewerkschaften und darüber hinaus kein leichtes Dasein haben (3.). Im Fazit (4.) werden die typischen Probleme, aber auch Chancen von Frauen*streiks zusam-

menfassend diskutiert, und es wird versucht einzuschätzen, wo die Kämpfe der Frauen* um Geld und Zeit, um Umverteilung und Anerkennung aktuell stehen.

2. Frauen*streik: Was ist das?

Fragt man eine*n Gewerkschafter*in oder eine feministische Aktivistin, was sie sich unter einem Frauen*streik vorstellt, werden die Antworten recht unterschiedlich ausfallen: In den Gewerkschaften herrscht ein *enger Streikbegriff*. Demnach ist Streik ein Machtmittel zur Durchsetzung tariflicher Forderungen, das rechtlich garantiert, aber auch beschränkt ist. Streiks sind in Deutschland (zumindest nach dominanter juristischer Lehrmeinung) nur erlaubt als vorübergehende kollektive Arbeitsniederlegungen mit dem Ziel, einen Tarifvertrag zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberseite zu schließen. Streik darf nur einen Regelungsgegenstand betreffen, der prinzipiell tariflich regelungsfähig ist und für den kein gültiger Tarifvertrag (und damit Friedenspflicht) existiert. Nur Gewerkschaften können rechtmäßig zum Streik aufrufen und auch sie nur unter bestimmten Voraussetzungen. Streiks müssen das letzte Mittel sein, nachdem alle anderen Möglichkeiten zur Einigung auf dem Verhandlungswege ausgeschöpft wurden. Sie müssen auch verhältnismäßig sein. Politische Streiks, d. h. Streiks, die sich mit politischen Forderungen an den Staat richten, sind in Deutschland (nach dominanter Rechtsauffassung) verboten (vgl. Däubler 2024, 99ff., Dribbusch 2023, 34-38). Dabei bleiben Streiks für Gewerkschaften wie für Beschäftigte immer riskant. Sie sind ein machtpolitisches Risiko, denn sie können verloren werden. Und sie sind ein finanzielles Wagnis. Das gewerkschaftliche Streikgeld beträgt etwa 60 % des Lohns. Streiks sind also für die Beschäftigten, aber auch für die Gewerkschaften teuer – und das ist ein wichtiger Grund, warum Letztere mit Streikaufrufen eher zurückhaltend sind. Die Entscheidung, welche Streiks in welchem Umfang gewerkschaftlich durchgeführt werden, unterliegt einem komplexen und je nach Gewerkschaft differenten organisationsinternen Regelwerk, das den Willen der Mitgliederbasis (z. B. im Rahmen von Urabstimmungen, Streikdelegiertenversammlungen, Mitgliedervoten) ebenso berücksichtigt wie die Entscheidungsgewalt und Strategiedefinition an der Gewerkschaftsspitze (ebd.).

Viele Feministinnen, aber auch internationale Gewerkschafter*innen, haben einen wesentlich *breiteren Streikbegriff*. In Italien, Griechenland, Spanien oder Frankreich etwa gehören Generalstreiks für politische Forderungen zum normalen Repertoire politischen Handelns (Hamann et al. 2013). Und auch in Deutschland gibt es viele als „Streik“ bezeichnete Aktionen, die wenig oder nichts mit Gewerkschaften zu tun haben, etwa Klimastreiks oder Bildungsstreiks. Femi-

nistinnen haben zu Sexstreiks oder Gebärstreiks aufgerufen. Wenn die aktuelle internationale Frauen*streikbewegung von einem „feministischen“ Streik spricht (AG Feministischer Streik Kassel 2023, Kiechle 2019, Lorey 2018), so meint sie damit in aller Regel, dass Frauen* (meist einen Tag lang) *alle* Arbeiten einstellen, sei dies bezahlte Erwerbsarbeit oder unbezahlte Haus- und Familienarbeit, und dass sie stattdessen auf die Straße gehen, um für ihre Interessen zu kämpfen. Frauen*streiks sind demnach Arbeitsniederlegungen in umfassendem Sinne, die mit feminisierter Massenmobilisierung und vielfältigen Aktionen im öffentlichen Raum verknüpft sind. Sie finden häufig an symbolisch wichtigen Terminen statt, z. B. am 8. März, dem internationalen Frauen*kampftag. Damit werden einerseits bewusst Traditionen der proletarischen Frauen*bewegung aufgenommen; andererseits steht die jüngere Frauen*streikbewegung aber Strömungen nahe, die sich im Zuge der zweiten Welle des Feminismus (1970er/80er Jahre) v.a. in westlichen Ländern entwickelte und stark von *weißen* Mittelschichtsfrauen* geprägt ist. In Deutschland ist sie zudem durch eine Tradition autonomer feministischer Organisation gekennzeichnet, die den Gewerkschaften als institutionalisierten Interessenverbänden mit einer Tradition des „proletarischen Antifeminismus“ (Thönnesson 1969) eher distanziert gegenübersteht. Umgekehrt werden Feministinnen in den Gewerkschaften häufig der ausschließlichen Fixierung auf Identitäts- und Anerkennungspolitische Fragen verdächtigt. Organisatorische Brücken und Netzwerke zwischen den beiden 'Flügeln' der Frauen*streikbewegung sind daher rar und prekär (Kurz-Scherf 2020; Marx Ferree/Roth 1998).

Die jüngere Geschichte von Frauen*streiks ist dennoch (auch) von Bündnissen zwischen diesen beiden Bewegungstraditionen geprägt. Sie beginnt Anfang der 1970er Jahre mit mächtigen eintägigen Streiks, z. B. in Island und den USA. In Deutschland gab es 1994 einen starken und erfolgreichen Frauen*streiktag. Die jüngsten Impulse zur Wiederaufnahme der Frauen*streikbewegung stammen aus dem globalen Süden, v.a. aus Südamerika. Mit Forderungen wie „ni una menos“ („nicht eine weniger“) streiken und demonstrieren seit etwa Mitte der 2010er Jahre Frauen* in vielen Ländern periodisch wiederkehrend gegen Femizide, sexuelle Gewalt, patriarchale Ausbeutung und Unterdrückung.

Es gibt also viele Formen von Frauen*streiks. Ihr gemeinsamer Kern besteht darin, dass möglichst viele Frauen* bzw. Menschen *kollektiv* und *für einen begrenzten Zeitraum* mit den herrschenden Regeln brechen, um diese zu verändern. Die Streikenden stellen die Legitimität patriarchaler, kapitalistischer und rassistischer Herrschaftsverhältnisse in Frage, indem sie zeitlich begrenzt ihre Kooperation aufkündigen. Streiks sind damit sowohl symbolische Proteste als auch machtpolitischer Hebel für Veränderung. Sie üben Druck aus, indem sie

die Legitimität gültiger Normen in Frage stellen, aber auch direkte materielle Schäden für jene verursachen, die von den herrschenden Verhältnissen profitieren. Streiks finden typischerweise im Bereich der Lohnarbeit statt, gehen aber auch weit darüber hinaus. Sie sind eine Aktionsform, die von den relativ Schwächeren gegenüber Stärkeren eingesetzt wird. Es müssen sich viele zusammentun, um gegen die strukturelle Über-Macht (der Kapitaleseite und/oder des Patriarchats) ihre Interessen durchzusetzen.

Gerade weil sich die relativ 'Schwächeren' hier gegen die 'Stärkeren' wenden, sind Streiks immer risikobehaftet. Sie sind Momente der Krise. Sie brechen mit selbstverständlichen Routinen. Niemand weiß genau, was passieren wird, angesichts der Aufkündigung des Gehorsams, welche Repressionen eventuell folgen. Streiks sind gefährliche Momente, in denen man sich aufeinander verlassen muss. Sie erfordern Vertrauen in die Zuverlässigkeit der kollektiven Organisierung. Sie sind aber auch Gelegenheiten, in denen kollektive Stärke erlebbar wird. Sie sind Momente der Selbstermächtigung und der politischen Bewusstseinsbildung. Viele Streikende vergessen diese Erfahrung ihr Leben lang nicht, (fast) unabhängig davon, ob es letztlich gelingt, die Streikziele durchzusetzen. Das Erleben, dass es kollektiv möglich ist, aus den alltäglich erlittenen Hierarchien auszubrechen, die Verhältnisse 'zum Tanzen zu bringen', ist selbst bereits ein 'kleiner Sieg' (vgl. Hyman 1972; Shorter/Tilly 1974).

Feminisierte gewerkschaftliche Tarifikämpfe und feministische Frauen*streiks unterscheiden sich darin, wie explizit sie das Thema 'Patriarchat' thematisieren und Genderaspekte hervorheben, und auch welche Rolle andere Diskriminierungsachsen wie Klasse oder *race* spielen. Als soziale Bewegungen, die mehrheitlich von Frauen* getragen werden, haben sie jedoch – explizit oder nicht – *immer* Konsequenzen nicht nur für Arbeitgeber oder den Staat, sondern auch für das Patriarchat (Artus 2020; Einwohner et al. 2000). Frauen*streiks, die von den Gewerkschaften als Klassenorganisationen durchführt werden, sind systematisch *intersektional* positioniert. Sie richten sich *sowohl* gegen die asymmetrischen Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt *als auch* gegen die besondere Ausbeutung weiblicher Erwerbstätiger. Sie entstehen systematisch dort, wo sich klassenspezifische und geschlechtsspezifische Diskriminierungsachsen kreuzen. In marxistischer Tradition werden sie daher häufig additiv im Sinne eines Kampfes gegen „doppelte“ Ausbeutung interpretiert, als „feministische Klassenpolitik“. In feministischer Tradition steht hingegen der Genderaspekt im Vordergrund. Soweit in kapitalismustheoretischen Logiken gedacht wird, wird der Klassenkampf gleichsam in den Feminismus integriert. Es ist dann z. B. von „antikapitalistischem Feminismus“ die Rede. Diese unterschiedlichen Betonungen und Sichtweisen

von Frauen*streiks weisen auf ein Problem hin, das Kurz-Scherf (2020) am Beispiel der Berliner Kitastreikbewegung 1989/90 bereits ausführlich diskutiert hat: Die intersektionale Positionierung von Frauen*streiks *zwischen* Feminismus und Klassenkampf, *zwischen* Frauenbewegung und Gewerkschaften hat zur Folge, dass sich „die gewerkschaftlichen Verständnis- und Solidaritätsdefizite“ gegenüber spezifisch weiblichen* Anliegen „verkoppeln“ können mit den „Verständnis- und Solidaritätsdefiziten in der Frauenszene gegenüber gewerkschaftlich organisierten Frauen“ (ebd., 111). Gewerkschaftliche Frauen*streiks laufen somit Gefahr, systematisch „im Schatten“ *sowohl* der Arbeiter- *als auch* der Frauenbewegung zu stehen. Zu ergänzen wäre: Völlig ‘verschattet’ von beiden tendenziell *weißen* Bewegungen bleiben antirassistische Forderungen des migrantisierten (und häufig weiblichen) Prekariats. Trotz dieser Positionierung „im Schatten“ oder auch „im toten Winkel“ (Kurz-Scherf 2020, 112) von Arbeiter- und Frauen*bewegung haben Frauen*streiks in jüngster Zeit unbestreitbar an Fahrt aufgenommen.

3. Prekäre Dienstleistungstreiks und Sorge-Kämpfe – ein Überblick

Die Expert*innen sind sich über empirische Trends des Streikgeschehens weitgehend einig: Die durchschnittliche Anzahl durch Streiks verlorener Arbeitstage pro Jahr hat seit den 1980/90er Jahren abgenommen; zugleich nimmt die Zahl einzelner Arbeitskämpfe zu (Lesch 2015; Dribbusch 2023). Parallel zum Rückgang der Anzahl und des Anteils von Betrieben und Beschäftigten, die von Tarifverträgen erfasst werden, ist eine Dezentralisierung des Streikgeschehens festzustellen. Die Zahl der Streikenden pro Arbeitskampf und pro bestreiktem Betrieb wird kleiner. Dies hat auch damit zu tun, dass immer weniger Arbeitskämpfe in industriellen Großbetrieben (z. B. der Metall- und Elektroindustrie) stattfinden und immer mehr im Dienstleistungssektor. Die Tertiarisierung der Wirtschaft geht einher mit einer Tertiarisierung der Streiks (Dribbusch 2023, 111). Angesichts des Anstiegs der Frauenerwerbsquote und überproportional häufiger Beschäftigung weiblicher Erwerbstätiger im Dienstleistungsbereich liegt damit strukturell ein Trend zur *Feminisierung des Streikgeschehens* nahe. Dieser wird in vielen Publikationen auch übereinstimmend (und international) diagnostiziert (Briskin 2012; Artus/Pflüger 2017; Dribbusch 2023, 280-284). Allerdings sind exakte Statistiken zum Streikgeschehen nur schwer zu bekommen (Dribbusch 2018) und Daten zum Geschlecht der Streikenden ausgesprochene Mangelware. Eine gewisse Annäherung an die gendersensible Einschätzung aktueller Streikaktivitäten erlauben immerhin organisationsinterne Statistiken der

Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Obwohl knapp über die Hälfte der ver.di-Mitglieder weiblich* ist, ist dort das Streikgeschehen noch immer etwas männlicher* als der Durchschnitt. Immerhin war aber in den Jahren 2009, 2013, 2015, 2017 und 2022 eine Mehrheit der Streikenden weiblich*; 2019 und 2021 waren es etwa 50% (Dribbusch 2023, 281). Nun ist ver.di ein vergleichsweise stark feminisiertes Terrain innerhalb der bundesdeutschen Gewerkschaften. 2023 lag der Frauen*anteil unter den Mitgliedern aller DGB-Gewerkschaften nur bei 34,3% (WSI GenderDatenPortal 2025). Es gibt allerdings eine „neue Sichtbarkeit“ (Dribbusch 2020; 2023) von Frauen* in den Gewerkschaften und als Streikende. Sie vertreten immer häufiger ihre Interessen kollektiv in Arbeitskämpfen, zum Beispiel im Reinigungsbereich, im Einzelhandel, in den Sozial- und Erziehungsdiensten, im Gesundheitssektor, bei den angestellten Lehrerinnen oder beim Kabinenpersonal der Fluggesellschaften.

Die neue Sichtbarkeit von Frauen*streiks verdankt sich einigen übergreifenden gesellschaftlichen Entwicklungen, die zeitlich zusammentreffen und hier nur kurz genannt werden können: Spätestens seit den so genannten „Hartz-Gesetzen“ (2004)¹ ist ein Trend zur *Prekarisierung von Erwerbsarbeit* (Castel/Dörre 2009) und zum *neoliberalen Umbau* sowie *Abbau des Sozialstaats* zu beobachten. Es kommt zur Privatisierung, Vermarktlichung und zunehmenden Profitorientierung in ehemals staatlich regulierten und finanzierten Bereichen (Kunkel 2025). Parallel dazu ist eine deutliche Veränderung gesellschaftlicher Geschlechterarrangements zu beobachten, sowohl aufgrund *zunehmender Ansprüche von Frauen* an eine gleichberechtigte Lebensführung* als auch unter dem Druck reduzierter sozialstaatlicher Absicherung. Das Zusammentreffen von Arbeitsmarkt- und Sozialstaatsumbau mit verstärkten Ansprüchen von Frauen an Emanzipation und neuen Geschlechterrollen führt zum Anstieg der Frauenerwerbsquote, aber auch zu einer gesellschaftlichen *Krise der Reproduktion* (Jürgens 2010; Winker

1 Als „Hartz-Reformen“ wurden umgangssprachlich die Arbeitsmarktreformen benannt, die auf Vorschlägen der »Kommission moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt« beruhten. Die Kommission wurde vom ehemaligen VW-Personalvorstand Peter Hartz geleitet. Darunter fiel u. a. die Verschärfung der Zumutbarkeitsregelungen zur Arbeitsaufnahme und der Abbau von Versicherungsleistungen im Fall von Arbeitslosigkeit, die Förderung von Leiharbeit, geringfügiger Beschäftigung und von Selbständigkeit aus der Arbeitslosigkeit. Parallel dazu wurden unter der rot-grünen Bundesregierung Schröder auch viele Schutzregelungen (z. B. Kündigungsschutz, Schutz vor befristeter Beschäftigung und Leiharbeit) abgebaut. Diese Entrechtlichung der abhängig Beschäftigten wird oft verharmlosend auch als „Deregulierung“ bezeichnet.

2015). Arbeiten, die ehemals wie selbstverständlich unbezahlt von Frauen* jenseits der Erwerbsarbeit übernommen wurden, etwa die Betreuung von Kindern und älteren Menschen, müssen neu verteilt und reguliert werden. Dies ist der gesellschaftliche Kontext, in dem sich die neuen Frauen*streiks bewegen. Im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit von Frauen* agglomerieren sie systematisch um zwei 'Konfliktherde' oder auch 'Brennpunkte':

Erstens handelt es sich um Kämpfe eines anwachsenden feminisierten und oft auch migrantisierten *Prekariats*, dessen Arbeitskraft systematisch abgewertet, gering geschätzt und bezahlt wird. Das Prekariat sind Menschen, die in Branchen wie dem Einzelhandel, der Gebäudereinigung, der Systemgastronomie, dem Hotel- und Gaststättengewerbe arbeiten. Die Konflikte sind hier *oft defensiv geprägt*. Es handelt sich um Abwehrkämpfe, punktuelle Gegenwehr oder bestenfalls beschränkte Offensiven in der Defensive. Offensiv ist hier die Arbeitgeberseite im Versuch, Besitzstände der Beschäftigten immer weiter abzubauen. So ist etwa der Einzelhandel, die mit über drei Millionen Beschäftigten größte private Dienstleistungsbranche (Dribbusch 2023, 177), auch der Ort, an dem der reichste Mann Deutschlands „seine“ Profite abschöpft (nämlich Dieter Schwarz, der Inhaber der Schwarz-Gruppe, zu der auch Lidl und Kaufland gehören). Etwa zwei Drittel der Einzelhandelsbeschäftigten sind Frauen*. Eine deutliche Mehrheit von ihnen ist teilzeitbeschäftigt oder hat einen Mini-Job. Viele von ihnen hätten gerne längere Erwerbsarbeitszeiten, denn sie können von ihrem Einkommen nicht selbständig ihre Existenz sichern. Seit Anfang der 2000er Jahre hat die Arbeitgeberseite die Geltung allgemeinverbindlicher Tarifverträge im Einzelhandel aufgekündigt. Die Tarifbindung nimmt ab. Viele Unternehmen zahlen nur noch den gesetzlichen Mindestlohn (oder faktisch sogar weniger). Die Zersplitterung der Beschäftigten über viele kleine Filialen, komplizierte Schichtregelungen, befristete Verträge und offensive Union-Busting-Methoden² (z. B. bei Lidl, Kaufland, Aldi, IKEA u. v. m.) macht die Organisation kollektiver Gegenmacht schwierig (Dribbusch 2003; Artus 2007). Dennoch ist der Einzelhandel ein Ort, an dem seit Jahrzehnten viele Frauen*streiks stattfinden (Dribbusch 2023, 177-187). In den ausgesprochen langwierigen und schwierigen Tarifrunden 2007, 2013, 2015 und 2017 waren die

2 Damit sind Methoden der systematischen Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten durch die Unternehmerseite gemeint. Historisch waren das in den USA auch gewalttätige organisierte Schlägertrupps gegen Streikende und Gewerkschaftsführer; aktuell in der Bundesrepublik reichen die Methoden z. B. von der Kündigung oder dem „Herauskaufen“ unbequemer Betriebsräte (über Abfindungszahlungen) bis hin zu systematischen Zermürbungstaktiken oder Betriebsschließungen (vgl. Rügemeier/Wigand 2017).

Verkäuferinnen gezwungen, kreative Arbeitskampfformen zu entwickeln, etwa Flash-Mobs, Demonstrationen durch die Innenstadt oder das kurzfristige und unangekündigte Verlassen des Arbeitsplatzes in Stoßzeiten. Eine Art Nadelstichtaktik musste die fehlende Durchsetzungskraft in der Fläche kompensieren. Es dauerte oft viele Monate, 2007 sogar über ein Jahr, um überhaupt einen Tarifabschluss zu erreichen, der nur noch für eine Minderheit der Beschäftigten gilt. Die ausgehandelten Tarifnormen sind zwar geeignet, 'das Gesicht zu wahren' und das Schlimmste zu verhindern, nicht aber die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern. Fast alle diese Streiks sind Frauen*streiks. Es handelt sich um eine hartnäckige Gegenwehr unter schwierigen Bedingungen.

Zweitens gewinnen so genannte „Sorge-Kämpfe“ (Artus et al. 2017) immer mehr Bedeutung. Gemeint sind intensivierete und in vielerlei Hinsicht neuartige Auseinandersetzungen *in personenbezogenen Dienstleistungsberufen*, etwa in Krankenhäusern, Kindertagesstätten, Altenheimen, in der Sozialarbeit und der Behindertenhilfe. Auch hier finden sich unter dem dominant weiblichen* Personal viele Migrantinnen. Sie stehen im Zentrum der Krise gesellschaftlicher Reproduktion. Ein gestiegener Bedarf an professioneller Pflege und Sorge (als Folge der demografischen Entwicklung sowie der erhöhten Frauen*erwerbstätigkeit) trifft mit der Privatisierung, Vermarktlichung und Ökonomisierung von Pflege- und Betreuungsleistungen zusammen. Dies führt zur Kumulation von Problemlagen in den betroffenen Einrichtungen, unter der die Sorge-Beschäftigten, aber auch die Klient*innen leiden. Die professionellen Anforderungen, aber auch die bürokratischen Arbeiten für die marktgerechte Dokumentation und Abrechnung, die Vor- und Nachbereitung der Tätigkeiten nehmen zu – bei gleichzeitiger Abnahme des verfügbaren Personals pro Klient*in. Infolgedessen sind zuweilen nicht einmal mehr Mindestbedingungen einer humanen und ethisch vertretbaren Sorgearbeit einzuhalten, geschweige denn Qualitätsstandards. Das zehrt an den Nerven, am Berufsethos, an der Gesundheit, an der Wertschätzung der Beschäftigten (Senghaas-Knobloch 2008). Die Krankenstände sind hoch. Die Exit-Optionen des Ausstiegs aus dem Sorgeberuf ebenfalls. Während der Corona-Pandemie wurde viel geklatscht, aber die Arbeitsbelastung war dramatischer denn je (Scheele et al. 2023). Die neuen, dominant weiblichen* Sorge-Kämpfe thematisieren daher nachdrücklich Ansprüche auf mehr Geld und Zeit, aber auch auf Arbeitsbedingungen, die professionelle Care-Arbeit ermöglichen. Zentral ist die Forderung nach Entlastung und mehr Personal. Im Unterschied zu den Kämpfen des feminisierten Prekariats sind die Sorge-Kämpfe auch *offensiv geprägt*. Es werden neue Arbeitskampfformen und Streikstrategien entwickelt, neuartige Tarifinstrumente und -forderungen genutzt (Dribbusch 2023, 132-176; Kunkel 2025).

Nicht in allen Branchen personenbezogener Dienstleistungsarbeit wird in gleichem Umfang gestreikt. In der Altenpflege etwa erweisen sich kollektive Kämpfe systematisch als schwierig. Neben den Krankenhäusern (Kunkel 2025) sind vor allem die Kindertagesstätten Orte offensiver Frauen*streiks. Erstmals in der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes 2008 machten die Erzieher*innen in den Kindertagesstätten durch ihre hohe Streikmotivation auf sich aufmerksam. In den *Sozial- und Erziehungsdiensten* hatte sich, u. a. nach der Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) 2004, ein erhebliches Potential an Unzufriedenheit aufgebaut. 2009 riefen ver.di und GEW daher zum ersten Mal zu einer eigenen Tarifrunde in den Sozial- und Erziehungsdiensten auf. Unter der übergreifenden Forderung eines verbesserten Gesundheitsschutzes wurde auch eine Reform der Eingruppierung gefordert. Zigtausende Beschäftigte, v.a. der kommunalen Kindertagesstätten, beteiligten sich an rollierenden Tagesstreiks. Sie setzten einen Gesundheitstarifvertrag und eine neue Entgeltordnung durch, die für viele Beschäftigte finanzielle Verbesserungen vorsah. Der Schwung aus dieser Tarifrunde wurde 2015 erneut aufgenommen. Tarifziel war die grundlegende Aufwertung weiblicher* Sorgearbeit. In mehrwöchigen bundesweiten Flächenstreiks mit großer Beteiligung der Beschäftigten zeigten sich die Potentiale, aber auch die Probleme von Streiks in den Sozial- und Erziehungsdiensten (Ideler 2017; Kerber-Clasen 2017): Durch die Zersplitterung der Trägerstruktur konnte nur etwa ein Drittel der Beschäftigten (nämlich jene in kommunaler Trägerschaft) in die Streikbewegung einbezogen werden. Auch die gewerkschaftliche Konkurrenz von ver.di und GEW im Bereich der Kindertagesstätten erleichterte die Situation nicht. Noch schwerer schlug jedoch die strukturell beschränkte Streikmacht zu Buche: Die Auswirkungen des Streiks trafen eher die Eltern der (nicht) betreuten Kinder, weniger den unmittelbaren Interessengegner, d. h. die kommunalen Arbeitgeber(verbände). Mitunter sparten die Kommunen durch die Streiks sogar Geld in der Form nicht ausgezahlter Entgelte an die Streikenden, während die Eltern die (nicht erfolgten) Betreuungsleistungen regulär weiterbezahlen mussten. Ein ver.di-Funktionär fasste diese paradoxe Situation zusammen mit den Worten: „Der Streik war erfolgreich, aber er hatte keine Wirkung“ (eigenes Interview April 2016; vgl. Artus/Pflüger 2017). So kam es nicht nur zu Zerwürfnissen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern, sondern auch zwischen Erzieherinnen und Eltern(vertretungen) sowie gewerkschaftsintern zwischen ver.di-Mitgliedern und Gewerkschaftsspitze. Im Endergebnis war der neue Tarifvertrag zwar ein Achtungserfolg, blieb jedoch hinter den Erwartungen der Streikenden zurück.

Gewerkschaftliche Tarifpolitik ist aber bekanntlich ein zähes Geschäft. Im Frühjahr 2022, mitten in der Corona-Pandemie, ging der Kampf um Aufwer-

tung in den Sozial- und Erziehungsdiensten in die dritte Tarifrunde. Neu war, dass diesmal auch Forderungen zum Thema Entlastung gestellt wurden: mehr Zeit zur Vor- und Nachbereitung sowie Ansprüche auf zusätzliche freie Tage bei besonders hoher Belastung.³ Den ersten Streiktag legte ver.di bewusst auf den 8. März und betonte damit symbolisch sowohl die Tradition der proletarischen Frauen*bewegung; zugleich sollten Bündnisse zwischen Gewerkschafter*innen und Feministinnen ermöglicht werden (Wolf 2021). Mit Rücksicht auf die pandemiegeplagten Eltern und Erzieher*innen verzichtete man diesmal auf Dauerstreiks und kehrte zu wechselnden Tagesstreiks zurück (Dribbusch 2023, 172). Die Vereinbarung von zwei als „Regenerationstage“ bezeichneten zusätzlichen Urlaubstagen und verschiedene finanzielle Verbesserungen wertete ver.di als Erfolg. Manche*r Erzieher*in hätte sich hingegen konkretere Maßnahmen zur Entlastung im stressigen Kita-Alltag (vgl. Alsago et al. 2025) gewünscht, etwa den Einstieg in ein so genanntes ‘Konsequenzenmanagement’ im Fall besonders belastender Arbeitssituationen.

4. Der verbotene Berliner Kita-Streik: Ein Frauen*streik für Entlastung zwischen sozialer Bewegung und Repression

In den Tarifaueinandersetzungen der Sozial- und Erziehungsdienste ist das Thema Entlastung seit langem präsent (z. B. im Gesundheitstarifvertrag 2009). Ähnlich verhält es sich im Krankenhausbereich, wo bereits seit 2015, v.a. in Universitätskliniken, erfolgreich für Entlastung gestreikt wurde. Regelungen zur Mindestpersonalbesetzung und Ausgleichsregelungen in der Form freier Tage gehören dort mittlerweile zum Standard. Ende 2024 gab es bundesweit 27 Entlastungstarifverträge (Kunkel 2024). Längst wurde dort juristisch geklärt, dass Regelungen zur Personalbesetzung ein legitimer Tarifgegenstand sind. Es lag daher nahe, diesen Weg auch für die Kindertagesstätten einzuschlagen: Im April 2024 forderte ver.di den Berliner Senat zu Tarifverhandlungen für die Berliner Kita-Eigenbetriebe auf. Zentrale Tarifforderungen waren u. a. ein fester Personalschlüssel von Fachkraft pro Kind sowie freie Tage als Ausgleich für Zeiten, in denen der Schlüssel nicht eingehalten wird.

3 Im Bereich der Sozial- und Erziehungsdienste ist es schwierig, direkte Forderungen für einen verbesserten Personalschlüssel zu stellen, wie dies typischerweise bei den „Entlastungsbewegungen“ im Bereich der Krankenhäuser geschieht, da die Tarifrunden bundesweit angelegt sind, die konkreten Personalschlüssel z. B. für die Kitas hingegen auf Länderebene definiert werden.

Die Tarifrunde war von ver.di sorgfältig vorbereitet worden. Bereits im Laufe des Jahres 2023 hatte ein Team hauptamtlicher Organizer*innen mögliche tarifliche Forderungen in allen fünf Berliner kommunalen Kita-Trägern (Nordwest, Nordost, Südwest, Südost, City) intensiv mit den Beschäftigten diskutiert. In 282 Kindertagesstätten arbeiten dort rund 7.000 pädagogische Fachkräfte. Der Frauen*anteil liegt bei über 90 Prozent. Es wurden „verschiedene Aktionen sowohl auf betrieblicher wie auch fachpolitischer Ebene gemacht“ (Interview ver.di-Funktionärin Dezember 2024)⁴, Mitglieder geworben, sogenannte „Aktive“, d.h. gewerkschaftliche Ansprechpartner*innen in den Betrieben gesucht. Dass ausgerechnet die Berliner Kita-Eigenbetriebe als Ort der strategisch wichtigen Auseinandersetzung zum Thema Entlastung gewählt wurden, war gut überlegt. Obwohl auch im Bundesland Berlin die „Kita-Landschaft“ divers und zersplittert ist und die freien Träger in der Mehrheit sind, gibt es doch auch eine große Zahl an Kindertagesstätten im Bereich des öffentlichen Dienstes. Anders als in allen übrigen Bundesländern gehören diese zudem nicht der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) an, sondern der Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Damit war eine Tarifaueinandersetzung möglich, die eine relevante Größe, aber nicht gleich das Schwergewicht einer bundesweiten Auseinandersetzung hatte. Sie war zudem nicht mit einer Vielzahl unterschiedlicher Ländergesetzgebungen im Bereich der Personalbemessung konfrontiert. „Es ist eine handhabbare Größe. (...) Es ist total überschaubar. Und von daher ist es wirklich eine rein politische Entscheidung des Berliner Senats, ob sie das machen wollen oder nicht“, erklärt eine hauptamtliche ver.di Funktionärin. Anfang des Jahres 2024 „haben die Aktiven beschlossen, dass sie sich zutrauen, diesen Tarifvertrag anzugehen.“ Die „Aktiven“ waren zu diesem Zeitpunkt etwa 70 Personen, davon etwa 60 Frauen*.

Von Ende Februar bis Anfang April 2024 wurde zunächst eine mobilisierende Umfrage zu den Tarifgegenständen in allen Kindertagesstätten durchgeführt. Angesichts der Tatsache, „dass die eigentlich Dauerkrise haben“, der Krankenstand extrem hoch ist und „dass alle ständig immer aus dem letzten Loch geputzt haben“, war die Beteiligung von etwa 150 Kitas an diesem „Aktivierungsinstrument“ beachtlich. Es ging nicht darum, „eine ganz neue Idee zu bekommen“, denn die inhaltliche Orientierung der Tarifforderungen stand

4 Soweit nicht explizit anders angegeben, stammen alle Zitate im folgenden Text aus einem etwa zweistündigen Gespräch mit einer für den Berliner Kita-Streik zuständigen hauptamtlichen ver.di-Funktionärin am 6.12.2024 in Berlin. Dafür sei an dieser Stelle ein herzlicher Dank ausgesprochen.

bereits fest: die Sicherung pädagogischer Qualität sowie bzw. durch Entlastung. Ziel war es jedoch, ein geeignetes Ranking unter den verschiedenen konkreten Tarifforderungen vorzunehmen und letzte „Hinweise“ einzuholen, welche Aspekte zusätzlich zu beachten seien.

Mitte April 2024 wurde die Tarifkommission, bestehend aus rund 20 Personen, gewählt. Darin waren alle fünf Kita-Eigenbetriebe (z.T. gewichtet nach gewerkschaftlichem Organisationsgrad), Mitglieder der Personräte sowie verschiedene betriebliche Statusgruppen (Mitarbeitende in berufsbegleitender Ausbildung, pädagogische Fachkräfte, Kita-Leitungen) repräsentiert. Die Tarifkommission beschloss die Tarifforderungen und teilte sie dem Berliner Senat mit, welcher sie „postwendend ablehnte“.

Um den Forderungen Nachdruck zu verleihen, wurden zunächst kleinere Warnstreiks und Aktionen durchgeführt. Am 10. Juni 2024 fand der erste „große Warnstreik“ statt, an dem sich über 2.000 Erzieher*innen beteiligten. Etwa 180 Kitas waren „einen Tag lang dicht“. Anders als in den Krankenhausstreiks üblich, verzichtete ver.di bewusst auf den Abschluss von Notdienstvereinbarungen. Für

„Notbetreuung sind wir nicht zuständig. Notbetreuung ist alleinige Verantwortung vom Träger. (...) Bei einem Drittel offener Einrichtungen gibt es keinen Notfall. Das heißt, die Träger sind eigentlich völlig frei, sich zu überlegen, wie die noch offenen Kitas und die noch Arbeitswilligen, wie sie mit denen umgehen (...). Das haben die Träger immer nicht verstanden. Deswegen waren die auch total sauer, weil sie auf einmal in einer Situation waren, dass sie halt den ungefilterten Ärger natürlich von den Eltern abbekommen haben, und gerne natürlich die Verantwortung auf uns überwälzen wollten. Und wir haben halt einfach gesagt: 'Wir sehen gar keine Notwendigkeit, weil das kriegt ihr doch gut alleine hin. Notbetreuung ist eure Angelegenheit',“ erzählt die interviewte ver.di-Funktionärin.

In den Folgemonaten kam es zu einem intensiven diskursiven Kampf um die Deutungshoheit zum Thema Kita-Streik. Das Land Berlin lehnte jegliche Diskussion zu den Tarifforderungen ab, mit einem Argument, das sich als eine Art „institutionelle Selbstbindung“ bezeichnen lässt (Kunkel 2024, 1). Es besagte, dass man nicht in Tarifverhandlungen eintreten könne, da die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ihren Mitgliedern mit Ausschluss drohe im Fall eines Tarifabschlusses zum Thema Entlastung. Dieses Argument bzw. diese Strategie war auch bereits im Krankenhaussektor gegen Streikbewegungen benutzt worden. Die Arbeitgeberverbände versuchten systematisch die Einbindung von ver.di in die Flächentarifverträge zu nutzen, um haustarifliche Kämpfe um Entlastung zu erschweren (Kunkel 2025, 161ff.). Ganz ähnlich argumentierte laut der befragten ver.di-Funktionärin auch das Land Berlin: „Die haben gesagt, das geht nicht, weil Berlin sonst aus der TdL [Tarifgemeinschaft deutscher Länder] rausfliegt.

Oder sie haben gesagt, das kann man nicht im Tarifvertrag regeln. Oder sie haben gesagt, ver.di spaltet die Kita-Landschaft.“

Der Landeselternausschuss unterstützte die Position des (CDU-SPD-geführten) Berliner Senats. Hierfür spielte auch die politische Genoss*innenschaft unter SPD-Mitgliedern eine Rolle. Zwar gab es auch einzelne Eltern-Solidaritätskollektive (z. B. die Initiative „Einhorn sucht Bildung“), „aber man muss halt schon zur Kenntnis nehmen, wenn es eine so eng verflochtene Struktur gibt von politisch Zuständigen und offiziellen Elterngremien, ist es wahnsinnig schwer durchzudringen. Auch in der Presselandschaft (...); die haben einen total konservativen Kurs gefahren die ganze Zeit. Die haben wirklich in erster Linie gegen uns geschrieben.“ Auch in den Betrieben selbst stieg der Druck: „Die Geschäftsleitungen haben total gegen uns argumentiert, also haben auch richtig auf die Beschäftigten Druck ausgeübt. Die Presse war total gegen uns. Die Politik hat uns total die kalte Schulter gezeigt. Und ich glaube, dass die politisch Zuständigen der Meinung waren, dass wir einbrechen.“

Aber so kam es nicht. Als man nach „zwölf oder dreizehn“ Warnstreiktagen im August 2024 noch keinen Schritt weiter war, kündigte ver.di die Durchführung der Urabstimmung für einen Erzwingungsstreik nach der Sommerpause an.

„Dann ging das Trommelfeuer direkt Ende August wieder los mit so einer Pressemitteilung von der Bildungssenatorin, dass es halt Abmeldungen bei den Kita-Eigenbetrieben gibt aufgrund von den Streiks, und dass die Kita-Eigenbetriebe jetzt in eine wirtschaftliche Schieflage kommen. (...) Flankiert von so Beschäftigteninformationen von den Geschäftsleitungen: Und wenn ihr noch weiter streikt, müssen wir gegebenenfalls über betriebsbedingte Kündigungen sprechen. Das war wirklich brutal.“

Die Urabstimmung Mitte September 2024 ergab 91,7 Prozent der Stimmen für die Einleitung eines unbefristeten Erzwingungsstreiks. Die Streikfront war stabil und unbeeindruckt vom massiven medialen Gegenwind und den Repressionsdrohungen der Arbeitgeber. Dies erklärt die zuständige ver.di-Funktionärin auch mit dem Berufsethos der Kita-Beschäftigten:

„Also wir haben eine wahnsinnig starke Motivation unserer Kolleg*innen, sich für die Kinderrechte einzusetzen. (...) Also Arbeitsbedingungen, die sowohl gesundheitsgefährdend für Beschäftigte sind, aber gleichzeitig ja auch natürlich total Kinder gefährden. (...) Also die sagen halt immer so was wie: ‘Wenn nicht wir für die Kinderrechte eintreten, wer soll das denn dann tun?’ Also außer den Eltern und ihnen, das stimmt ja auch, interessiert sich auch wirklich kein Schwein dafür, ne?“

Der Streik drehte sich also nicht „nur“ um Entlastung und um Aufwertung (weiblicher*) Erziehungsarbeit. Sein moralischer Kern waren Fürsorge-Motivationen,

ein ausgeprägtes professionelles Selbstbewusstsein und die Orientierung an einem Care-Erthos (Winker 2015), aber auch Werte wie die Persönlichkeitsentwicklung (der Kinder), Bildung statt Aufbewahrung, Ideen einer emanzipatorischen, solidarischen und humanen Gesellschaft. Ende September 2024 war alles bereit für den Kampf um diese Ideale – doch es kam anders.

Der Berliner Senat beantragte eine einstweilige Verfügung gegen die Einleitung des Erzwingungsstreiks – und bekam Recht. Das Arbeitsgericht Berlin begründete sein Urteil in erster Instanz erstens mit dem oben zitierten Argument der institutionellen Selbstbindung, zweitens aber auch damit, dass ver.di sich beim Thema Entlastung durch den letzten Tarifabschluss der Länder (TdL) in der Friedenspflicht befinde. In zweiter Instanz kippte das Landesarbeitsgericht zwar die erste Argumentation, bestätigte jedoch die zweite. Obwohl ver.di vor Gericht ausführlich dargelegt hatte, dass über das Thema Entlastung in der vergangenen TdL-Tarifrunde nicht verhandelt worden sei (Kunkel 2024), blieb der Streik verboten.

5. Fazit: Was war, was ist, was bleibt?

Wie lässt sich der verbotene Berliner Streik der Kita-Beschäftigten nun einordnen in das Tableau der Frauen*streiks der letzten zwei Jahrzehnte? Was sagt er uns über die Ziele, die Dynamiken, die machtpolitischen Durchsetzungsmöglichkeiten von Frauen*streiks – und über deren Bedeutung im Kampf für eine gerechtere Gesellschaft?

Zunächst ist die erstaunliche Ähnlichkeit der aktuellen Berliner Ereignisse mit früheren Auseinandersetzungen auf demselben Terrain zu konstatieren: Bereits 1968/69 sowie 1989/90 gab es historische Vorläufer von Streiks in Berliner Kindertagesstätten. Alle drei Streikbewegungen vertraten, bezogen auf ihren jeweiligen zeitgeschichtlichen Kontext, avancierte Inhalte und hatten eine offensive Dynamik. Sie waren 'ihrer Zeit voraus', standen 'an der Spitze der Bewegung' – und trafen vermutlich genau deshalb auf besonders viel Widerstand. Sie wurden „verhindert“ (Wehling et al. 2019) oder erscheinen „im Ergebnis auf den ersten Blick als gescheitert“ (Kurz-Scherf 2020, 106; vgl. auch Marx Ferree/Roth 1998). Im Detail sind die Gründe für die Verhinderung (1968/69), den ergebnislosen Abbruch (1989/90) und das Verbot (2024) der Streiks different. Es ähnelt sich jedoch das Muster, wonach die Erzieher*innen selbst höchst mobilisierungs- und streikfähig sind; es mangelt ihnen jedoch an gesellschaftlicher Schlagkraft und Wirksamkeit. In allen Fällen hat das auch mit ihrer intersektionalen Positionierung zu tun. Sie liegen an der Schnittstelle von Arbeiter- und Frauen*bewegung, aber zugleich in deren „toten Winkel“ (Kurz-Scherf 2020, 112).

Immerhin scheint sich die Bedeutung der Kita-Streiks innerhalb der Gewerkschaften mittlerweile verändert zu haben. Sie sind nicht mehr das missachtete Stiefkind am Rande androzentrischer Gewerkschaften, sondern mittlerweile ein Pioniersektor mit strategischer Bedeutung, in den Geld und Ressourcen investiert werden. Aber die politischen Lobbystrukturen innerhalb der Arbeiter*innenbewegung, die etwa in Bereichen (männlich* geprägter) Industriearbeit noch immer gut funktionieren, stehen den Kita-Beschäftigten offenbar nicht zur Verfügung. Da half es auch nichts, wenn die Jusos dem Berliner Senat und der SPD-Bildungssenatorin „Union Busting in den eigenen Reihen“ vorwarfen.

Aber auch die Frauen*bewegung hat sich (ähnlich wie 1968/69 und 1989/90) kaum für die streikenden Erzieherinnen stark gemacht. Es gab vereinzelte Solidaritätserklärungen versprengter „feministischer Zirkel“, aber weder die institutionalisierte noch die autonome Frauen*bewegung machte die Kita-Streiks nachdrücklich zu ihrer Sache. Die intersektionalen Bündnisse zwischen Gewerkschaften und Frauen*bewegung (Wolf 2021) sind offenbar noch sehr zarte Pflänzchen, die dem Frühbeet kaum entwachsen sind.

Einmal mehr sind auch die prekären Machtressourcen in Sorge-Kämpfen generell und im Bereich der Kindertagesstätten im Besonderen deutlich geworden. Es fehlt an strukturellen Machtressourcen, die es erlauben würden, den Interessengegner gezielt ökonomisch unter Druck zu setzen. Lassen sich z. B. in Krankenhäusern wenigstens profitable Operationen gezielt bestreiken, so sind in den Kitas vor allem die Eltern der Kinder von den Streikfolgen betroffen. Die Eltern bleiben daher prekäre Verbündete im Kampf um die Deutungshoheit der Arbeitskämpfe, selbst wenn es ein gemeinsames Interesse am Kindeswohl gibt. Insgesamt sind die Streikenden daher stärker und ausschließlicher als in anderen Branchen auf diskursive Machtressourcen zur Durchsetzung ihrer Ziele angewiesen. Sie brauchen notwendiger gesellschaftliche Verbündete. Und ihre Kämpfe sind (als Kämpfe im öffentlichen Dienst bzw. im Bereich der Daseinsvorsorge) systematisch eng mit der politischen Arena verknüpft (vgl. Kunkel 2025). Als politische Auseinandersetzungen können sie nur schwer ‘tarifautonom’ gewonnen werden.

Obwohl der verbotene Berliner Kita-Streik also einschlägige historische Vorläufer hat, ist das jüngste juristische Streikverbot ein in seiner Dramatik vorbildloser und neuartiger Fall von Repression. Zwar ist fraglich, ob die juristische Begründung des Urteils letztlich Bestand haben wird, denn dann müsste zukünftig jede Forderung, über die im Zuge von Tarifverhandlungen auch nur gesprochen wurde, im Fall eines Tarifabschlusses (selbst wenn dieser die besprochenen Forderungen inhaltlich nicht regelt) als nicht mehr tariffähiger und damit

auch nicht mehr streikfähiger Gegenstand angesehen werden. Sollte dies der Fall sein, würde das eine empfindliche Einschränkung des Streikrechts für alle Beschäftigten bedeuten. Und selbst wenn das Urteil revidiert wird: Es hat bereits seine Funktion erfüllt, eine strategisch wichtige soziale Bewegung⁵ für bessere Arbeits- und Sorgebedingungen und die Aufwertung von Frauen*arbeit zu stoppen. Damit reiht sich das Verbot des Berliner Kita-Streiks in die jüngere Geschichte der Angriffe auf das ohnehin schwache Streikrecht in Deutschland ein, durch die dieses z. T. weiter eingeschränkt wurde (vgl. etwa die Auseinandersetzungen über die Legalität des Lokführerstreiks der GdL 2014, das Tarifeinheitsgesetz 2015, das Verbot des Streiks der Pilotenvereinigung Cockpit 2015 und das Verbot des Krankenhausstreiks bei Vivantes 2021 in erster Instanz).

Der verbotene Berliner Kita-Streik lässt sich daher einerseits einordnen in verschärfte Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände)n, andererseits aber auch in die virulente Dynamik von Feminismus versus Anti-Feminismus (Henninger/Birsl 2020). Das Geschehen fällt in eine Zeit, in der reaktionäres Gedankengut in vielfältiger Weise erstarkt (vgl. den Wähler*innenanteil der AfD) und mit dezidiert anti-feministischen Inhalten erfolgreich populistische Ressentiments geschürt werden (vgl. etwa die Debatte zum Thema „gendern“). Die so genannte „Zeitenwende“ nach Beginn des Ukrainekriegs und die Militarisierung von Wirtschaft und Gesellschaft bedeuten, dass Milliarden an öffentlichen Geldern für Rüstung verwendet werden statt für die Verbesserung der Pflegesituation in Krankenhäusern und die Betreuung in Kitas; sie bedeutet die Hinwendung zu autoritärer Staatlichkeit, das Wiedererstarken aggressiver Männlichkeitskonzepte und archaischer Geschlechterbilder. Das Verbot feminisierter Streiks für die Aufwertung professioneller Sorgearbeit und für die Verbesserung öffentlicher Kinderbetreuung, die übrigens eine Schlüsselrolle spielt für die Etablierung egalitärer Geschlechterarrangements, passt hier gut ins Bild. Während gewerkschaftliche und feministische Kämpfe nach wie vor mangelhaft verknüpft sind, sind die Kontrahent*innen beider Bewegungen längst gut verzahnt – im patriarchalen Kapitalismus (Aulenbacher et al. 2015). Es ist daher nicht auszuschließen, dass die dritte Welle der Frauen*bewegung momentan im Abschwung begriffen sein könnte.

Und doch bleibt von der Berliner Kita-Bewegung viel mehr zurück als nur der Eindruck einer gestoppten Aktion. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad

5 Am 29.05.2026 revidierte das Landgericht Berlin tatsächlich das Urteil und entschied, dass den pädagogischen Fachkräften das Streikrecht für die Forderungen nach pädagogischer Qualität und Entlastung bei den Kita-Eigenbetrieben zusteht.

in den fünf Kita-Eigenbetrieben, der ehemals bei 10 bis 20 Prozent lag, konnte auf 25 bis 30 Prozent (in zwei Betrieben) und fast 50 Prozent (in drei Betrieben) gesteigert werden. Mehrere tausend Erzieher*innen haben Streikerfahrung gesammelt. Sie haben sich selbst und der Welt gezeigt, dass sie kampffähig sind. Sie sind nun kollektiv von Repression betroffen. Dies ist der Stoff, aus dem nachhaltige kollektive Identitäten geschmiedet werden. Die befragte ver.di-Funktionärin verwahrt sich daher vehement gegen die Deutung des Konflikts als „Misserfolg“:

„Wir sehen das nicht als Misserfolg, sondern der politische Gegner hat uns ein Stoppschild hingehalten. Wir sagen, das Kita-Thema war noch nie so auf der Tagesordnung wie aktuell. Und zwar nur, weil ihr so standhaft gewesen seid. Was hat das mit Misserfolg zu tun, in Machtauseinandersetzungen? (...) Eine restriktive Rechtsprechung, das sind ja politische Weichen, die jetzt gerade gestellt werden. (...) Es ist ein brutaler Einschnitt, aber wir reden eben darüber im Sinne von Kita-Krise lösen und nicht verbieten.“

Es ist also längst nicht ausgemacht, was bleibt, als Relikt des jüngsten Frauen*streiks und als Ressource für zukünftige Kämpfe. Was bleibt, hängt vom diskursiven Framing, von zukünftigen juristischen und politischen Entscheidungen, aber auch von kollektiven Strategien und Bündnissen ab.

Literatur

- AG Feministischer Streik Kassel, 2023: Feministisch streiken. Dort kämpfen, wo das Leben ist. Münster.
- Alsago, Elke/Bruder, Franziska/Falkenhayn, Josefin/Stolz, Fanni, 2025: Kita-Krisenbuch. Systemversagen aufdecken. Berlin.
<https://www.rosalux.de/publikation/id/53148/kita-krisenbuch> [22.05.2025]
- Artus, Ingrid, 2020: Wenn Frauen* streiken...- Zur Vergeschlechtlichung von Arbeitskämpfen. In: Artus, Ingrid/Bennewitz, Nadja/Henninger, Annette/Holland, Judith/Kerber-Clasen, Stefan (Hrsg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven. Münster, 75-97.
- , 2007: Prekäre Interessenvertretung. Ein deutsch-französischer Vergleich von Beschäftigtenrepräsentation im niedrig entlohnenden Dienstleistungsbereich. Industrielle Beziehungen. 14. Jg. Heft 1, 5-29.
- Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang, 2017: Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen, Hamburg.
- Artus, Ingrid/Pflüger, Jessica, 2017: Streik und Gender in Deutschland und China: Ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen. Industrielle Beziehungen. 24. Jg. Heft 2, 218-240.
- Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Völker, Susanne, 2015: Feministische Kapitalismuskritik. Münster.

- Briskin, Linda, 2012: Resistance, Mobilization and Militancy: Nurses on Strike. *Nursing Inquiry*. 19. Jg., H.4, 285-296.
- Castel, Robert/Dörre, Klaus, 2009: Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M./New York.
- Däubler, Wolfgang, 2024: Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf – Praxis – Studium, 15. Auflage. Frankfurt a. M.
- Dribbusch, Heiner, 2023: Streik. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000. Daten, Ereignisse, Analysen. Hamburg.
- , 2020: Streikende Frauen in der Bundesrepublik. Geschichte einer Sichtbarwerdung. In: Artus, Ingrid/Bennewitz, Nadja/Henninger, Annette/Holland, Judith/Kerber-Clasen, Stefan (Hrsg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven. Münster, 50-74.
- , 2018: Das Einfache, das so schwer zu zählen ist: Probleme der Streikstatistik in der Bundesrepublik Deutschland (und Europa). *Industrielle Beziehungen*. 25. Jg. Heft 3, 301-319.
- , 2003: Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung im Dienstleistungssektor. Ein Dreiländer-Vergleich im Einzelhandel. Berlin.
- Einwohner, Rachel L./Hollander, Jocelyn A./Olson, Toska, 2000: Engendering Social Movements. Cultural Images and Movement Dynamics. *Gender & Society*. 14. Jg., H. 5, 679-699.
- Fraser, Nancy, 2000: Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem: Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Fraser, Nancy/Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hrsg.): Feministische Perspektiven der Politikwissenschaft. München/Oldenburg, 195-215.
- Fraser, Nancy/Honneth, Axel, 2003: Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a. M.
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2020: Der intersektionale Frauen*Streik: ein neuer Lichtblick im Dickicht verschlungener Verhältnisse? In: Artus, Ingrid/Bennewitz, Nadja/Henninger, Annette/Holland, Judith/Kerber-Clasen, Stefan (Hrsg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven. Münster, 98-118.
- Hamann, Kerstin/Johnston, Alison/ Kelly, John, 2013: Striking Concessions from Governments: The Success of General Strikes in Western Europe, 1980–2009. *Comparative Politics*. 46. Jg. Heft 1, 23-41.
- Henninger, Annette/Birsl, Ursula, 2020: Antifeminismen. „Krisen“-Diskurse mit gesellschaftsspaltendem Potential? Bielefeld.
- Hyman, Richard, 1972: Strikes. London.
- Ideler, Kristin, 2017: Aufwertung reloaded. Die Tarifeinsetzung im Sozial- und Erziehungsdienst 2015 aus gewerkschafts- und geschlechterpolitischer Sicht. In: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang, 2017: Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg, 76-89.

- Jürgens, Kerstin, 2010: Deutschland in der Reproduktionskrise. *Leviathan*. 38. Jg. Heft 4, 559-587.
- Kerber-Clasen, Stefan, 2017: Erfolgreich gescheitert? Gewerkschaftliche Aushandlungen des Sozialstaatsumbaus im Kita-Bereich. In: Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang, 2017: *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*, Hamburg, 34-57.
- Kiechle, Brigitte, 2019: *Frauen*streik. „Die Welt steht still, wenn wir die Arbeit niederlegen“*. Stuttgart.
- Kunkel, Kalle, 2025: „Langer Atem – keine Geduld mehr“. Der Kampf um die Krankenhäuser als politischer Tarifkonflikt. Hamburg.
- , 2024: Ausgebremste Bewegung für pädagogische Qualität und Entlastung an den Berliner Kitas. *express*. 62. Jg. Heft 11, 1-2.
- Lesch, Hagen, 2015: Strukturwandel des Arbeitskampfs. Deutschland im OECD-Ländervergleich. *IW-Trends*. 42. Jg. Heft 2.
- Lorey, Isabell, 2018: 8M – Der große feministische Streik. Vorwort. In: Gago, Verónica/Aguilar, Raquel Gutiérrez/Draper, Susana/ Diaz, Mariana Menéndez/Montanelli, Marina/Bardet, Marie/Rolnik, Suely (Hrsg.): *8M – Der große feministische Streik. Konstellationen des 8. März*. Wien.
- Marx Ferree, Myra/Roth, Silke, 1998: Gender, Class, and the Interaction between Social Movements: A Strike of West Berlin Day Care Workers. *Gender and Society*. Vol. 12, No. 6, Special Issue: Gender and Social Movements, Part 1, 626-648.
- Rügemer, Werner/Wiegand, Elmar, 2017: *Die Fertigmacher. Arbeitsunrecht und professionelle Gewerkschaftsbekämpfung*. Köln.
- Scheele, Alexandra/Schiffbänker, Helene/Walker, David/Wienkamp, Greta, 2023: *Fragile Sorge: Zumutungen und Konflikte während der COVID-19-Pandemie*. *Femina Politica*. 23. Jg. Heft 1, 38-53.
- Senghaas-Knobloch, Eva, 2008: Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis. *Berliner Journal für Soziologie*. 18. Jg. Heft 2, 221-243.
- Shorter, Edward/Tilly, Charles, 1974: *Strikes in France 1830–1968*. Cambridge.
- Thönnesson, Werner, 1969: *Frauenemanzipation: Politik und Literatur der deutschen Sozialdemokratie zur Frauenbewegung 1863–1933*. Frankfurt a.M.
- Wehling, Hendrik/Memmen, Mirja/Welker, Jonathan, 2019: Der Kindergärtnerinnenstreik 1969 in West-Berlin. Die Geschichte eines verhinderten Arbeitskampfes. *Arbeit – Bewegung – Geschichte. Zeitschrift für historische Studien* 3, 34-50.
- Winker, Gabriele, 2015: *Care-Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft*. Bielefeld.
- Wolf, Yanira, 2021: *Streikpraxis. Feminist*innen aus Bewegung und Gewerkschaft berichten*. Berlin.
- WSI GenderDatenPortal 2025: *Frauenanteil in den DGB Gewerkschaften 2005–2023*; <https://www.wsi.de/de/mitbestimmung-14620-frauenanteil-in-den-dgb-gewerkschaften-14770.htm> [17.2.2025]

Julia Grublich

Vom Win-Win-Versprechen zum Lose-Lose – Der Backlash gegen Diversity in den USA und dessen Folgen

1. Diversity Backlash – Der Anfang vom Ende von Diversity?

Diversity wurde lange mit dem Versprechen auf mehr Profit und mehr Gerechtigkeit assoziiert und schien sich als ‘Trend’ zunächst in Unternehmen und dann nach und nach auch in anderen Organisationen durchzusetzen (vgl. Sihn-Weber 2021). Neo-institutionalistische Organisationsanalysen konnten zeigen, dass die schnelle Verbreitung von Diversity zum einen die Antwort auf rechtliche wie auch auf normative Umweltauforderungen ist und es zudem zu Angleichungs- und Nachahmungseffekten zwischen Unternehmen kommt (siehe Lederle 2007; Funder/May 2014; Roski 2023). Bevor die Umsetzung jedoch tatsächlich in dem Maße realisiert wurde, wie es die nach außen getragenen Lippenbekenntnisse suggerieren (vgl. Funder et al. 2023 zur kritischen Bestandsaufnahme der Umsetzung), scheint der ‘Diversity-Hype’ bereits wieder einen Dämpfer bekommen zu haben. Aktuell kommt der Rückschlag vor allem aus der US-amerikanischen Regierung unter der Führung von Donald Trump, die *Diversity, Equity and Inclusion* (DEI) zum politischen Gegner erklärt hat (vgl. Aguinis et al. 2025). Dies hat in den USA nicht nur zu einer Infragestellung von allem, was als „Diversity“ gerahmt wird, geführt, sondern auch zur Zurücknahme von Diversity-Maßnahmen in fast allen gesellschaftlichen Teilbereichen: in der Wirtschaft, im Bildungswesen, im Gesundheitswesen sowie in der öffentlichen Verwaltung (vgl. Ng et al. 2025).

Dieser Backlash ist auch in Deutschland spürbar. So distanzierten sich erste Unternehmen wie SAP und VW, vor allem in ihren US-amerikanischen Niederlassungen, von Diversity. Zudem meldeten öffentliche Veranstaltungen wie der CSD, die bisher von Unternehmen als Marketing-Event genutzt wurden, Schwierigkeiten, Sponsoren zu finden (vgl. Queer.de 2025). Es scheint, dass das öffentliche Entstehen und unternehmerische Maßnahmen für diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbedingungen, die lange als unternehmensrelevantes Veränderungspotential galten, aktuell zu gesellschaftlichen und politischen Konfliktzonen geworden

sind, wobei „woke“ als neuer Kampfbegriff fungiert, der vage alles umfasst, was mit Ungerechtigkeit, Diskriminierung und Ungleichheit zu tun hat (z. B. Feminismus, Anti-Rassismus, Anti-Sexismus, Klimaschutz und LGBTQ+-Rechte).

Was aber bedeutet dies nun für den Zusammenhang von sozialer Gerechtigkeit und ökonomischem Profit? War das alles reine Rhetorik? Oder gibt es diesen Zusammenhang wirklich, und was bedeutet dies dann für die Organisationen, die sich von Diversity abkehren? Wenn Diversity ein Win-Win war, ist dann die Abkehr von Diversity ein Lose-Lose? Wer verliert hierbei was? Mit diesen Fragen möchte ich mich im Folgenden auseinandersetzen, ohne, das sei gleich vorweggenommen, endgültige Antworten liefern zu können. Ich beziehe mich in der Annäherung an diese Fragen auf die Erkenntnisse der feministischen Organisationsforschung und der Intersektionalitäts- sowie der Diversitätsforschung, die sich an der Schnittstelle von Geschlechterforschung, kritischer Managementforschung und Organisationsforschung bewegt.

Im ersten Schritt werfe ich ein Schlaglicht auf den momentanen Umschwung in den öffentlichen Debatten zu Diversity und konzentriere mich dabei insbesondere auf Unternehmen. Danach werfe ich im zweiten Schritt einen Blick zurück und zeichne nach, wie es überhaupt zur Verknüpfung von Gleichstellung und Diversity mit ökonomischen Profitversprechen gekommen ist und welchen Anteil feministische und Bürgerrechtsbewegungen daran hatten. Im dritten Schritt gehe ich auf die empirischen Befunde zum Zusammenhang von ökonomischem Erfolg und Diversity ein. Im vierten und letzten Schritt stelle ich Überlegungen dazu an, was Organisationen und auch Gesellschaft zu verlieren riskieren, wenn sie aus Diversity-Programmen aussteigen.

2. Der Fall „Bud Light“ – Diversity zwischen normativem Erwartungsdruck und politischer Repression

Bereits 2024, also im Vorfeld der US-Präsidentenwahl 2025, zogen erste Unternehmen ihre Diversity-Programme zurück. Ähnlich wie es zuvor Nachahmungs- und Angleichungseffekte bei der Verbreitung von Diversity in Unternehmen gab (vgl. Lederle 2007), schien es plötzlich eine dominoartige Abkehr von Diversity zu geben. Ein Unternehmen nach dem anderen, Branche nach Branche, erklärte die sogenannten DEI-Programme (Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion) für beendet. Darunter waren zunächst vor allem jene Branchen, die traditionell als besonders ‘männlich’ und nur wenig ‘divers’ galten, wie die Automobilbranche, die Alkoholindustrie und zuletzt die IT- und Kommunikationsbranche; führend waren dabei multinationale Großkonzerne wie Ford

(Automobilindustrie), Harley-Davidson, Jack Daniel's (Whiskey-Hersteller), Bud Light (Biermarke), Microsoft, Zoom oder auch Meta (Instagram, WhatsApp, Facebook).

Ein Grund für diese Abkehr scheinen negative Erfahrungen, darunter öffentliche Anfeindungen, Boykotte, Gewalt und sogar terroristische Drohungen, von Unternehmen zu sein, die sich zu Diversity bekannt haben. Ein Beispiel, das breite öffentliche Wahrnehmung erhalten hat und damit möglicherweise zugleich ein Abschreckungsszenario für andere Unternehmen darstellt, ist der Fall von Anheuser-Busch InBev, dem US-amerikanischen Bierhersteller der Marke „Bud Light“. Unter dem Titel „Bud Light Boykott“ hat es dieses Ereignis gar zu einem Eintrag in die Online-Enzyklopädie Wikipedia geschafft. Folgendes war passiert: Im Zuge seines Versuchs, sich ein modernes Image zuzulegen und damit neue Kund*innensegmente zu erschließen, hatte das Unternehmen erstmals in seiner Firmengeschichte 2022 mit Alissa Heinerscheid eine Frau zur Vizepräsidentin des Marketings gemacht. Sie sollte der Biermarke im Auftrag der männlichen Leitung zu einer größeren Bekanntheit verhelfen und neue Konsument*innen, vor allem unter Jüngeren, gewinnen (vgl. Myers 2023). Das Unternehmen, das bereits seit 1995 homosexuelle Kund*innen adressierte (vgl. Lim/Ciszek 2024, 358), begann 2023 mit der trans Influencerin Dylan Mulvaney zusammen zu arbeiten, die auf ihrem Instagram-Account ein Bier der Marke trank und in Szene setzte. Das einminütige Video wurde von konservativen und republikanischen Politiker*innen und Prominenten sowie rechten Anti-Trans-Gruppen aufgegriffen, die unter dem Hashtag #GoWokeGoBroke zum Boykott der Biermarke aufriefen. Zwei Wochen nach dem Video waren die Verkaufszahlen um 17 % gesunken, nach drei Monaten waren sie um 28 % gesunken und selbst nach dem Ende des Boykottaufrufs entwickelten sich die Verkaufszahlen weiterhin negativ, weil Händler und Verkaufsstellen die Marke nicht mehr wie zuvor in ihr Segment aufnahmen (vgl. Liaukonyte et al. 2024). Darüber hinaus erhielt eine Anheuser-Busch-Brauerei eine Bombendrohung, die Marketingchefin Heinerscheid bekam Todesdrohungen und auch die Influencerin Mulvaney wurde Zielscheibe von Bedrohungen und verschiedenen Hasskampagnen (vgl. Myers 2023). Als Reaktion auf die öffentlichen Anfeindungen gab das Unternehmen 2023 öffentliche Statements ab, die als entschuldigend wahrgenommen wurden und ihnen Vorwürfe seitens der LGBTQ+-Community einbrachten (vgl. Wiener-Bronner 2023). Die Marketingchefin Heinerscheid wurde zunächst beurlaubt und dann durch einen männlichen Kollegen ersetzt (vgl. Myers 2023), was sich als weiterer Rückschlag für Geschlechtergleichstellung und Diversity deuten lässt. Im Februar 2024, ein Jahr nach dem Boykott, äußerte Donald Trump

öffentlich, Anheuser-Busch sei kein „wokes“ Unternehmen und verdiene eine zweite Chance (vgl. Bushard 2024). Anson Frericks, ehemalige Führungskraft bei Anheuser-Busch InBev und einer der Kritiker von Diversity (vgl. Frericks 2025a) argumentiert, dass zu diesem Zeitpunkt der Schaden bereits irreversibel gewesen sei, wobei er die Schuld dafür ausschließlich den DEI-Programmen zuschreibt (vgl. Frericks 2025b).

Interessanterweise wird in der medialen Debatte um den Fall „Bud Light“ nur sehr wenig problematisiert, dass die Angriffe auf Diversität aus rechtspopulistischen, queer- und frauenfeindlichen Motiven erfolgen. Dabei ließe sich der Fall durchaus als Beispiel für die problematischen Aufmerksamkeitsökonomien sozialer Plattformen lesen, auf denen für mehr Klicks Themen emotionalisiert und polarisiert werden, und er ließe sich auch als Beispiel für die zunehmend negative politische Instrumentalisierung von Geschlechtergleichstellung und Transgender lesen. Nicht zuletzt steht es für eine zunehmend radikalisierte und enthemmte politische Umwelt, die Repression und Gewalt gezielt für ihre Interessen einsetzt. Stattdessen wird der Fall ‘Bud Light’ medial zu einem warnenden Beispiel dafür stilisiert, dass von Diversitätsmaßnahmen selbst – und nicht von den gesellschaftlichen Konfliktlagen, Gewalt oder einer unzureichenden organisationalen Implementierung – Risiken für Unternehmen ausgehen. Dies trägt letztlich dazu bei, dass sich eine neue Diversity-Verunsicherung breit gemacht hat und Diversity und Geschlechtergleichstellung zum symbolischen Sündenbock werden.

Diese Verunsicherung entsteht für Unternehmen vor allem aus der Sorge, aufgrund veränderter gesetzlicher Vorgaben oder hegemonialer politischer Ideologien ökonomische Nachteile zu erleiden. Dies spiegelt sich auch in den Begründungen wider, die Unternehmen angeben, wenn sie aus dem Diversity-Management aussteigen. Im August 2024 erklärte der „Jack Daniel’s“-Whiskey-Hersteller Brown-Forman, dass sie ihre 2019 begonnenen Diversity-Programme beenden, nicht mehr mit entsprechenden Zielvereinbarungen in der Leistungsbewertung arbeiten, keine Quoten mehr nutzen, an keinen Diversity-Rankings mehr teilnehmen und auch ihre Weiterbildungen zum Thema verändern. Zwar sind viele der öffentlichen Äußerungen häufig so vage, dass unklar ist, ob und inwiefern Unternehmen ihre Diversity-Maßnahmen verändern bzw. ‘anpassen’ („adjust“) oder gar abbauen, aber es handelt sich grundsätzlich eher um eine Distanzierung und eine Abkehr. Das Unternehmen Brown-Forman begründete dies in einer internen Mail an seine Beschäftigten am 21. August 2024, die über X (vormals Twitter) an die Öffentlichkeit kam, damit, dass die Welt sich seit der Einführung ihrer Diversity-Maßnahmen stark verändert habe:

“Since then [seit der Einführung der Diversity-Maßnahmen im Unternehmen; JG], the world has evolved, our business has changed, and the legal and external landscape has shifted dramatically, particularly within the United States. With these new dynamics at play, we must adjust our work to ensure it continues to drive business results while appropriately recognising the current environment in which we find ourselves.” (Executive Leadership Team von Brown Forman, 21.08.2024)¹

Die Rede ist von einem „dramatischen“ Wandel der rechtlichen und politischen Umwelten, was sich als Verweis auf die aktuellen Debatten um „woke“, Anti-DEI-Gesetze und mediale Polarisierungen in den USA deuten lässt. Vor diesem Hintergrund erscheint es dem Unternehmen als imperative Weisung und alternativlos („we must“), sich an diese neuen Bedingungen anzupassen, um als Unternehmen weiter bestehen zu können. Auffällig ist auch, dass die im Diversity-Ansatz angelegte Verknüpfung von sozialer Gerechtigkeit und ökonomischem Profit aufgelöst wird: Hieß es bisher immer, Diversity sei nicht nur ökonomisch, sondern auch moralisch geboten, wird das Gerechtigkeitsargument nun hinter die unmittelbare geschäftliche Nützlichkeit und Risikovermeidung gestellt. Die Abkehr von Diversity basiert also weniger auf einer freiwilligen Neugewichtung von Werten und Strategien, sondern ist vielmehr eine Reaktion auf eine politische Umwelt, in der die ökonomische Existenzsicherung in Widerspruch zu Gerechtigkeitsansprüchen gesetzt wird.

Was sich hier abzeichnet, ist ein Wandel weg von Diversity als *Business Case*, der vor allem durch gesetzlichen und normativen Erwartungsdruck getragen wurde, hin zu Diversity als Geschäftsrisiko, das durch finanziellen, politischen und gewaltsamen Druck entsteht. Um den gegenwärtigen Bedeutungswandel von Diversity besser erklären und verstehen zu können, hilft ein Blick auf die Entstehung und Durchsetzung jener Narrative, die Diversity und Geschlechtergleichstellung mit ökonomischem Nutzen verknüpft haben.

3. Verknüpfung von Geschlechtergleichstellung und Diversity mit ökonomischen Profitversprechen

Die Vorstellung von Diversity als Win-Win-Situation hat sich derart durchgesetzt, dass die Verbindung inzwischen fast schon selbstverständlich erscheint. Dabei war sie keineswegs von Anfang an gegeben, sondern ist das Ergebnis unterschiedlicher

1 Gepostet am 22.08.2024 auf X von Robby Starbuck, der als Konservativer Influencer und „anti-DEI activist“ gilt (Golden 2024, <https://x.com/robbystarbuck/status/1826432179661889899/photo/1>, [19.12.2026])

Prozesse, in denen die normativen, ökonomischen und politischen Interessen verschiedener Akteure miteinander in Beziehung gesetzt wurden.

Das Anliegen diskriminierungsfreier Arbeit, gleicher beruflicher Teilhabe sowie beruflicher Anerkennung und Wertschätzung kultureller, sozialer, geschlechtlicher und ethnischer Differenz, das heute mit dem Begriff „Diversity“ verknüpft wird, wurde zunächst von sozialen Bewegungen formuliert: In den USA kämpften die Schwarzen Bürgerrechtsbewegungen und Frauenbewegungen der 1960er-Jahre gegen rassistische und geschlechtliche Diskriminierungen und für die Verankerung von Minderheitenschutz, Antidiskriminierung und Affirmative Actions in Gesetzen und der Erwerbsarbeit (Vedder 2009). Diese Kämpfe waren untrennbar mit der historischen Erfahrung struktureller Unterdrückung verbunden. Die jahrhundertelange Geschichte von Sklaverei, rassistischer Segregation sowie den daraus hervorgehenden sozialen, politischen und ökonomischen Ungleichheiten bildeten den gesellschaftlichen Kontext für die Forderungen nach rechtlicher Gleichstellung und institutionellen Schutzmechanismen.

In Europa hingegen prägten vor allem verschiedene Frauenbewegungen ab den 1970er Jahren die weitere Auseinandersetzung mit dem, was heute unter dem Dach von Geschlechtergleichstellung und „Diversität“ verhandelt wird. Im Kontext der internationalen Gleichstellungs- und Entwicklungspolitik hatten Frauenbewegungen dazu beigetragen, die Belange von Frauen auf allen Ebenen der Entwicklungsarbeit zu berücksichtigen. Auf der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking wurde Gender Mainstreaming als Strategie der europäischen Gleichstellungspolitik eingeführt. In der Folge waren alle EU-Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, Gender Mainstreaming auf nationaler Ebene zu verankern und umzusetzen (Lepperhoff 2009).²

Relativ schnell wurden diese Gerechtigkeits- und Antidiskriminierungsanliegen mit ökonomischen Gesichtspunkten verknüpft. In den USA führte die Reform des *Civil Rights Acts* im Jahr 1991 dazu, dass Klagen gegen Diskriminierung im Kontext der Erwerbsarbeit möglich wurden, was mitunter mit extrem hohen Entschädigungssummen für Arbeitnehmer*innen einherging (Levit 2008). Vor allem diese Drohkulisse milliardenschwerer Sammelklagen bewegte Arbeitgeber zu Antidiskriminierungspolitiken und *Affirmative-Action-*

2 Vor diesem Hintergrund wird nachvollziehbar, dass in Deutschland Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung im Fokus von Antidiskriminierung, Inklusion und Gleichstellung standen und weniger stark auf Rassismus fokussiert waren (Krell 2014a). Diese Pfadabhängigkeit erklärt auch, warum in Deutschland bei dem aus dem US-Kontext stammenden Konzept Diversity so intensive Debatten um die Frage entstanden, wie sich dieses zu Geschlecht verhalte (Krell 2014b).

Programmen (vgl. Arnold et al. 2020): Personalabteilungen von Unternehmen ebenso wie verschiedene öffentliche Institutionen (Schulen, Colleges usw.) beschäftigten Expert*innen, die darauf spezialisiert waren, bestehende Arbeitsverträge dahingehend zu überprüfen, ob sie diskriminierende Aussagen enthalten. Zudem wurden Rekrutierungsprogramme für bisher unterrepräsentierte Gruppen entwickelt und Management- und Trainingsprogramme, die vormalig nur *weißen* Männern vorbehalten waren, auch für Schwarze/PoC, Hispanics und Frauen geöffnet (vgl. Funder et al. 2023, 15). Ein weiterer Handlungsanreiz für Unternehmen, Diversity Management Konzepte zu entwickeln, resultierte aus dem von Expert*innen vorausgesagten Fach- und Führungskräftemangel (im Hinblick auf „white men“). Der „Workforce 2000 Report“ (Johnston/Packer 1987) plädierte bereits Mitte der 1980er Jahre dafür, den US-amerikanischen Arbeitsmarkt für Frauen, PoC sowie Angehörige ethnischer Minderheiten und Immigrant*innen durchlässiger zu machen, um dem prognostizierten Fachkräftemangel rechtzeitig zu begegnen.

Zum „Business Case“ wurde Diversity allerdings erst durch die betriebswirtschaftliche und personalpolitische Verarbeitung des Themas als „Win-Win“: So hat vor allem die US-amerikanische Personal- und Managementforschung stark dazu beigetragen, den ökonomischen Nutzen von Diversity hervorzuheben. Es ging nun nicht mehr nur darum, wirtschaftlichen Schaden (z. B. durch Klagen und Fachkräftemangel) abzuwehren, sondern zunehmend wurde der durch die neue Diversität prognostizierte Unternehmensgewinn ins Zentrum gerückt. So argumentierten David A. Thomas und Robin J. Ely (1996), zwei Ökonom*innen, die als Pionier*innen in der Forschung zum Thema Diversity gelten, dass Diversity sich gleich auf drei Ebenen für Unternehmen auszahle: Wenn es Unternehmen gelänge, so Ely und Thomas, nicht einfach nur die ethnische und kulturelle Diversität ihres Personals zu erhöhen, sondern zugleich auch die eigene Arbeitskultur so zu verändern, dass die diversen Arbeitskräfte sich darin wohlfühlten, sie inkludiert (und nicht einfach in bestimmte Arbeitsbereiche segregiert), respektiert und ihre je unterschiedlichen Perspektiven, Kompetenzen und Fähigkeiten ernst genommen und gefördert würden (ebd.: 86), habe dies ausnahmslos Vorteile: eine höhere Arbeitgeberattraktivität und damit Vorteile im Wettbewerb um begehrte Arbeitskräfte, innovativere Strategien und bessere Produkte, bessere Markterschließung durch adressatengerechteres Marketing und nicht zuletzt mehr Akzeptanz von Kund*innen und Geschäftspartner*innen (ebd., 85). Getragen wurde dieser neue ökonomistische Diversity-Diskurs von Akteur*innen, die selbst unmittelbar davon profitierten, dass sie ihre Expertise in diesem neuen Themenfeld vermarkten konnten, darunter Consulting Agenturen,

Berater*innen, Trainer*innen und Coaches. Bereits 1984 hatte Roosevelt Thomas, der als Pionier von Diversity gilt, das „American Institute for Managing Diversity“ (AIMD) (vgl. Johnson 2008) gegründet; Marilyn Loden, ebenfalls tonangebend in den Diversity-Debatten, gründete und leitete „Loden Associates“, um Organisationen zu Gender und Diversity zu beraten (Plummer 2003). Taylor Cox, der zusammen mit Stacy Blake maßgeblich zur Etablierung des „business case for diversity“, beigetragen hat, gründete ebenfalls eine Unternehmensberatung „Taylor Cox & Associates, Inc.“ (Blake-Beard et al. 2008, 397).

Auch in den europäischen Diskursen, die sich eher auf Geschlecht denn auf ethnische Diversität konzentrierten, setzte sich eine ökonomische Sichtweise durch: Ausgehend von der internationalen Politik und Entwicklungszusammenarbeit, die sich mit dem Amsterdamer Vertrag von 1999 auf EU-Ebene durchgesetzt hat, wurde Geschlechtergleichstellung in direkte Kausalität zu Wirtschaftlichkeit gesetzt. So hatte die Weltbank als einer der mächtigsten supranationalen Akteure bereits seit 1977 den *Women in Development Advisor* eingerichtet, um Frauen in ihren Strategien systematisch zu berücksichtigen (vgl. Weltbank 2009). Der Fokus lag hier vor allem auf den Kosten, die Staaten durch fehlende Gleichstellung der Geschlechter entstehen. Geschlechtergleichheit und die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, so lautete das wesentliche Argument, käme nicht nur den Frauen selbst zugute, sondern auch der Wirtschaft und damit dem staatlichen Wohlstand als Ganzem (vgl. Weltbank 2018). Auf EU-Ebene konzentrierte sich die Gleichstellungspolitik vor allem auf den Bereich der Erwerbsarbeit: „Das reibungslose Agieren einer ‘Vielfalt von Arbeitskräften’ soll als Faktor im internationalen Wettbewerb die EU zum ‘wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum’ der Welt machen“ (Lepperhoff 2009, 139). In den nationalen Kontexten, wie z. B. in Deutschland, waren es danach vor allem feministische Lobbygruppen und weibliche Führungskräftenetzwerke, die das Argument, dass gleiche berufliche Teilhabe von Frauen nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch ein ökonomisches Argument sei, weiter vorantrieben, hier dann vor allem mit Fokus auf mehr Frauen in Aufsichtsräten und Top-Managementpositionen (vgl. Leise 2024). Gleichzeitig trugen diese Initiativen dazu bei, Diversity und Gleichstellung stärker als strategische Managementthemen in den Organisationen zu verankern und öffentliche Aufmerksamkeit auf bestehende strukturelle Barrieren zu lenken, etwa durch die Sichtbarmachung androzentrischer Karrierepfade, männerbündischer Netzwerkeffekte und Geschlechterstereotype.

Die Verbindung von Diversity und Geschlechtergleichstellung mit Finanzfragen und Profitversprechen ist also letztlich auf das Zusammenspiel unterschiedlicher wirtschaftlicher und politischer Akteure zurückzuführen, die eine starke

Marktorientierung verfolgten: dazu gehörten einzelne Wissenschaftler*innen und Unternehmensberater*innen, feministische Frauennetzwerke sowie internationale Banken und politisch einflussreiche Organisationen wie die UN und die EU. Ihr Argument war keine Drohung, sondern ein Versprechen: Mehr Diversität bringe mehr Gerechtigkeit und Gewinn für alle.

5. Folgen der Ökonomisierung von Gender & Diversity

Bereits früh setzten sich Geschlechterforschung und feministische Theorie kritisch mit dem *business case diversity* auseinander und wiesen auf die Risiken hin, die in der Verbindung von Neoliberalismus und Feminismus liegen (Fraser 2013; Calkin 2015). Aus feministischer Perspektive erscheint Diversity dabei insofern als problematisch wie es nicht nach den Macht- und Herrschaftsverhältnissen fragt, die der Differenz unterliegen, sondern Heterogenität innerhalb von Gruppen oder Organisationen als Ressource für deren ökonomischen Erfolg instrumentalisiert (vgl. Scheele 2023, 156).

Zu den wesentlichen Folgen, die mit dieser Ökonomisierung von Fragen der Gerechtigkeit und sozialen Ungleichheiten einhergehen, gehört die Tendenz, diese zu individualisieren und Differenzen zu essentialisieren. So problematisieren Geschlechterforscher*innen an Diversity-Ansätzen, dass kulturelle Differenzen hochstilisiert und überbetont würden: Schwarzen Personen, Hispano- und Asian-Amerikaner*innen oder anderen 'markierten' Personen würden jeweils bestimmte Eigenschaften, Fähigkeiten und Kompetenzen zugeschrieben – zwar meist in guter Absicht der Anerkennung und Wertschätzung, jedoch häufig auf Kosten erneuter Stereotypisierung und Festschreibung. Ähnliches lässt sich für geschlechtliche Differenzierungen und Zuschreibungen finden. So zeigt Anja Frohnen (2015) für den Automobilhersteller Ford, dass Frauen unterstellt wird, besonders sensibel für familiäre Bedarfe zu sein und damit neue Designideen für familienfreundliche Automobile beisteuern zu können. Carol Harrington (2022) wiederum veranschaulicht die Essentialisierung von Geschlecht am Beispiel der neoliberalen Geschlechterpolitik der OECD und der Weltbank. Diese hätten den Diskurs um 'toxische Männlichkeit' aufgegriffen und vor allem einkommensschwache und erwerbslose Männer zum Problem für die Wirtschaft erklärt, da diese eher zu Alkoholmissbrauch, Gewalt und Kriminalität neigten, was sowohl ihre eigene Lebenssituation als auch die ökonomische Leistungsfähigkeit ihrer Partnerinnen und Kinder beeinträchtige. Gleichzeitig wurden die damit verbundenen gesellschaftlichen Kosten (u. a. im Gesundheitssystem, in der Justiz und bei den Sozialleistungen) in den Vordergrund gerückt; Männer

gelten dabei also ökonomisch potenziell als problematisch, Frauen hingegen als wirtschaftlich 'nützlich' und stabilisierend. In beiden Beispielen zeigt sich ein ähnliches Muster: Die binäre Geschlechterordnung wird verfestigt, Geschlecht wird essentialisiert und individuelles Verhalten wird gänzlich in den Bereich der individuellen Verantwortung verschoben. Gleichzeitig werden die sozialen, ökonomischen und politischen Kontexte, die Menschen erst in bestimmte Lebenslagen und Handlungsspielräume bringen, weitgehend ausgeblendet.

Überhaupt werden die sozialen Rahmenbedingungen im Zuge der Individualisierung von Differenz in den Hintergrund gerückt. So hat die Ökonomisierung von vormals feministischen Gerechtigkeitsanliegen, die sich seit den 1990er Jahren sowohl auf supranationaler Ebene (Weltbank, UN, EU) wie auf nationaler und lokaler Ebene abzeichnet, zwar dazu beigetragen, die Erwerbstätigkeit von Frauen zur Norm werden zu lassen und sie stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren, gleichwohl auf höchst ungleiche Weise, da die Strukturen der Berufe und Arbeitsbedingungen nicht grundlegend verändert wurden (vgl. Ahrens/Scheele 2022; Perrons 2005; Rubery 2005). Daher problematisiert die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung vor allem, dass Gender Mainstreaming und Diversity Management bestehende Problemlagen individualisiere (vgl. Gruhlich/Riegraf 2022). Auch fehle es an einer dezidiert kritischen Perspektive, die sich mit dem intersektionalen Zusammenspiel und den Wechselwirkungen der mit Differenz verknüpften Herrschaftssysteme befasst (vgl. Klinger 2012). Die ökonomistische Perspektive kann Machtasymmetrien weder erfassen noch auflösen, da sie die Problemlagen auf Effizienzfragen und individuelles Handeln verengt und entpolitisiert.

Eine weitere und nicht unerhebliche Folge der Ökonomisierung von Diversity und Geschlechtergerechtigkeit ist der damit verknüpfte Rechtfertigungsdruck: Maßnahmen gelten nur dann als legitim, wenn sie messbare ökonomische Erträge erzeugen, etwa höhere Innovationsraten, Produktivitätssteigerungen oder Wettbewerbsvorteile. Wenn diese Effekte ausbleiben oder sich empirisch nicht zweifelsfrei nachweisen lassen, kann dies Skepsis gegenüber Gleichstellungs- und Diversity-Programmen hervorrufen, zur Delegitimierung von Engagement im Bereich Gleichstellung beitragen und sogar zu finanziellen Kürzungen von oder Einsparungen im Bereich von Gleichstellung führen. Gleichzeitig verengt sich der Blick darauf, welche Formen von Diversität überhaupt als 'rentabel' gelten (vgl. die wenig sachlich geführte Debatte um vermeintliche Mehrkosten in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Hensen/Trögeler 2023). Dies mag auch einer der Gründe sein, warum bestimmte Diversity-Dimensionen komplett ignoriert werden (vgl. Rastetter/Sieben 2017).

Zuletzt zeigt sich eine wesentliche Schwierigkeit darin, dass sich die tatsächlichen Kosten und Gewinne von Diversity trotz zahlreicher Versuche kaum quantifizieren lassen. Die Wirtschaftswissenschaftlerin Svetlana Franken (2024, 164) kommt nach der Sichtung der entsprechenden Studien zu dem Schluss, dass die positiven Effekte der Diversität „sich nicht glaubwürdig beziffern“ lassen, zumindest nicht in quantitativen Studien und unter „Angabe von Geld-Größen“, wie auch die Wirtschaftswissenschaftler*innen Michel E. Domsch und Désirée H. Ladwig früh feststellen (2003, 254). Das liegt an der Komplexität und Vielzahl an Faktoren, die beispielsweise zu verbesserter Leistung oder Zufriedenheit oder zur jährlichen Rentabilität beitragen (Franken 2024, 159). Domsch und Ladwig verweisen zudem darauf, dass bei der Bewertung von Diversity die gesamten Kosten und Nutzen („total costs and benefits“) einberechnet werden müssten, wozu ihnen zufolge vor allem auch die verborgenen Kosten („hidden costs“) gehören, die sowohl finanzieller wie auch sozialer Art sein können (z. B. Angst, Frustration, Konflikt) (ebd.). Franken (2024) spricht in diesem Zusammenhang auch von „Opportunitätskosten“, die daraus entstehen, dass „die Arbeitszeit von involvierten Führungskräften und Mitarbeitenden gebunden wird“ und „Vielfalt innerhalb der Belegschaft nicht sofort produktiv wirksam wird“, sondern erst „langfristig zu erhöhter Produktivität und Innovation führt“ (ebd., 158).

Was die vorhandenen Studien wiederum durchaus belegen können, sind die qualitativen Vorteile von Diversity: Unter bestimmten Umständen, also auch hier jeweils kontextabhängig, kann Diversität sowohl interne Vorteile („höhere Innovationskraft, spannendere Arbeitsatmosphäre, bessere Zusammenarbeit in Teams, gesteigerte Arbeitszufriedenheit, stärkere Bindung der Mitarbeitenden“) wie auch externe Vorteile („attraktiveres Employer Branding, verbessertes Unternehmensimage, Rekrutierung neuer Talente, Erschließung neuer Märkte, Kunden und Zielgruppen, mehr innovative Produkte und Lösungen“) bedeuten (ebd., 147). Als erfolgsentscheidend sei dabei nicht einfach eine größere Diversität in der Personalzusammensetzung, sondern dessen Begleitung durch gute Führung und fördernde Rahmenbedingungen (ebd., 146).

Der ökonomische Diskurs mit dem so leicht von den Lippen gehenden Versprechen einer Win-Win-Situation muss sich also an einer weitaus komplexeren Realität messen lassen. Vor diesem Hintergrund erscheint es nur folgerichtig, dass Robin J. Ely und David A. Thomas 2020, also 24 Jahre nach ihrem so folgenreichen Plädoyer für den „Business Case Diversity“ ausrufen: „Enough Already with the Business Case“ (Ely/Thomas 2020, 3). Sie konstatieren: Die meisten Organisationen haben nicht mehr als ein Minimalprogramm an Diversity umgesetzt oder wie Ely und Thomas meinen, „a simplistic and empirically unsubstantiated

version of the business case“ (ebd., 5), weil sie sich darauf beschränkt haben, rhetorisch mit ihrer Offenheit zu werben und hier und da vereinzelt Minderheiten einzustellen, ohne aber ihre Arbeitskultur und -struktur nachhaltig divers zu gestalten (ebd.: 5). Auch wären die in Unternehmen eingeführten Initiativen, Beschäftigtennetzwerke („affinity groups“), Mentoring-Programme, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Diversity-Trainings ohne nachhaltige Wirkung geblieben und hätten manchmal sogar gegenteilige Effekte gehabt (Ely/Thomas 2020, 8; vgl. dazu auch Dobbin/Kalev 2016). Vor allem, und das erachten Ely und Thomas (2020, 7) als wesentlich, hätten Unternehmen sowie ihre Führungskräfte versäumt, sich die strukturelle Einbettung von Differenz ausreichend bewusst zu machen. Damit meinen sie vor allem, dass im Management der Organisationen zu wenig über die gesellschaftlichen Systeme der Diskriminierung und Unterdrückung („systems of discrimination and subordination“), d. h. Rassismus, Sexismus, Ethnozentrismus, Klassismus, Heterosexismus reflektiert worden sei, in denen das Organisationshandeln eingebettet ist (Ely/Thomas 2020, 7).³ Trotz ihrer unterdurchschnittlichen Bereitschaft wirklich in Diversity zu investieren, hätten Unternehmen zudem auch noch erwartet, dass Gewinne sich direkt in Form erhöhter Aktionärsrenditen zeigen würden. Ely und Thomas (ebd.) verweisen hier auf die Gefahr, die in der Reduktion auf reine Finanzfragen liegt und fordern, dass Unternehmen ein breites Verständnis von „Erfolg“ anlegen sollten, das „Lernen, Innovation, Kreativität, Flexibilität, Gerechtigkeit und Menschenwürde“ umfasst (ebd., 5, eigene Übersetzung). Sie plädieren, in Diversity zu investieren, weil es eine Frage der Gerechtigkeit und der Menschlichkeit sei sowie nicht zuletzt auch dem eigenen Leben Sinn gäbe (ebd., 10).

Mit Blick auf die Abkehr von Diversity in Unternehmen lässt sich vermuten, dass die Fokussierung auf ökonomische Gewinne und die Vernachlässigung struktureller und gesellschaftlicher Dimensionen sowie die mangelnde Umsetzung in Organisationen dazu beigetragen haben, dass es Diversity sowohl an Wirksamkeit wie auch an Legitimität mangelt, was es wiederum erschwert, sich gegenüber politischen, finanziellen oder gesellschaftlichen Gegenkräften zu behaupten.

3 Auch wenn Ely und Thomas (2020) keine entsprechende Referenz einfügen, scheinen sich die sozialwissenschaftlichen Debatten um Intersektionalität und gesellschaftliche Herrschafts- und Unterdrückungssysteme vermittelt über die Critical Management Studies letztlich doch bis in die Managementforschung durchgesetzt zu haben.

6. Lose-Lose: Gesellschaft und Organisationen verlieren, wenn sie Gender & Diversity verabschieden

Das ökonomistisch geprägte Win-Win-Narrativ der letzten zwei Jahrzehnte basierte auf dem Versprechen, dass Organisationen durch Diversity-Förderung finanzielle, reputative und strategische Vorteile erzielen und zugleich benachteiligte und marginalisierte Gruppen an Anerkennung, Inklusion und Teilhabe gewinnen würden. Nun ist es mit dem Nachweis des doppelten Gewinns zwar nicht ganz so einfach, weil ein solcher sozialer Wandel zum einen nicht rein monetär erfasst und in Geldwerten bemessen werden kann und zum anderen weder Gender Mainstreaming noch Diversity Management in dem umfassenden Maße umgesetzt wurden, wie es nötig gewesen wäre. Aber daraus folgt keinesfalls notwendigerweise eine Abkehr von Diversity. Aus der Organisationsforschung ist bekannt, dass bereits die Hinwendung zu Diversity sich nicht allein aus dem Programm „Diversity“ bzw. seinen Wirkungen erklären lässt. Vielmehr orientieren sich Organisationen im hohen Maße an gesellschaftlichen Normen und institutionalisierten Erwartungen. Diversity setze sich als ‘vernünftige’ Entscheidung in Unternehmen durch, wenngleich meist eher auf einer rhetorischen Ebene und weniger auf Ebene der organisationalen Strukturen oder Praktiken – in diesem Sinne war Diversity oft nicht mehr als eine „Rationalitätsfassade“ (vgl. Funder et al.; Funder/May 2014).

Dass Unternehmen sich nun von Diversity abwenden, hat ebenfalls weniger mit Diversity selbst zu tun, sondern findet seine Erklärung erneut in der organisationalen Umwelt. Allerdings ist der Druck nun nicht mehr einfach kulturell oder normativ. Vielmehr sind Unternehmen mit massiven materiellen Bedrohungen durch v.a. konservative und rechtsextreme Akteure konfrontiert. Während Unternehmen im Rahmen von Diversity vor allem verpflichtet waren, bestehende Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetze einzuhalten – mit eher begrenzten finanziellen Sanktionen, insbesondere in Deutschland –, bedient sich der politische Kampf gegen Diversity anderer Methoden: Gedroht wird zum einen mit Angriffen auf die gesamte unternehmerische Existenz (z. B. durch Boykotte) sowie zum anderen mit physischer Gewalt. Besonders deutlich wurde dies am Beispiel „Bud Light“, wo neben Bombendrohungen auch personenbezogene Todesdrohungen und mediale Hasskampagnen zum Einsatz kamen. Vor diesem Hintergrund erscheint die unternehmerische Abkehr von Diversity weniger als pragmatische Anpassung an organisationale Bedarfe oder normative Umwelterwartungen, sondern vielmehr als Reaktion auf eine neue politische Landschaft, in der rechtsgerichtete autoritaristische Akteure ökonomische Res-

sources, politische Repressionen und Gewalt als Druckmittel zur Durchsetzung ihrer Eigeninteressen einsetzen.⁴

Die einseitige mediale Aufarbeitung trägt wiederum ihrerseits Anteil an der Entstehung und Verbreitung eines neuen Mythos von Diversity als Geschäftsrisiko, weil die politischen Angriffe nur selten umfassend erklärt und kritisch eingeordnet werden. Stattdessen heißt es in einem kausalen Fehlschluss und einer Umkehrung von Ursache und Wirkung oft verkürzt, Diversity habe entsprechende Reaktionen ausgelöst. Doch ähnlich wie auch im Kontext von Antifeminismus und LGBTQ+*-Feindlichkeit bildet Diversity nicht die Ursache, sondern dient vielmehr als strategisches Scharnier politischer Angriffe bzw. fungiert als „Brückennarrativ“ unterschiedlicher (u. a. konservativer, religiöser und rechtsradikaler, femonationalistischer) Akteur*innen (vgl. Jasser 2023). Aus dem Blick gerät im öffentlichen Diskurs zudem, dass strukturelle Faktoren wie patriarchale Machtverhältnisse und autoritäre Männlichkeitsvorstellungen zum gegenwärtigen Backlash beitragen (vgl. Sauer 2024).

Angesichts des zunehmenden Rechtsrucks in der Politik und dem irrationalen und erratischen Vorgehen gegen Diversity in den USA herrscht in öffentlichen Debatten mitunter eine fatalistische Haltung: Es werde kaum möglich sein, dieser politischen Übermacht etwas entgegenzusetzen und es sei nur eine Frage der Zeit, bis sich alle Organisationen von Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion abkehren. Dabei entsteht der Eindruck, Organisationen hätten keine andere Wahl, um nicht ihren eigenen Untergang zu riskieren. Jetzt zu befürchten, dass Organisationen die Idee von Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion ganz fallen lassen, wäre gleichwohl zu einfach gedacht. Denn es gibt eben keinen finanzgesteuerten Automatismus, weder bei der *Hin-* noch der *Abwendung* von Gender- und Diversity-Politiken.

Je nach ihrem konkreten Umfeld, ihren Zielen und Prinzipien, kann es also für Unternehmen durchaus rational erscheinen, weiter an Diversity festzuhalten. So

4 In den öffentlichen Debatten wird mitunter das Argument vorgebracht, die Anti-DEI-Politik der Trump-Regierung instrumentalisieren Diversity ebenso wie dessen Fürsprecher*innen, jedoch in entgegengesetzter Richtung. Es handle sich demnach in beiden Fällen um politische Eingriffe in das organisationale Handeln. Dieser Vergleich greift meines Erachtens jedoch zu kurz: Zum einen unterscheiden sich die qualitativen Zielsetzungen (Gleichheit und Gerechtigkeit vs. *weiße*, „männliche“ Suprematie) deutlich, zum anderen beruht DEI ursprünglich auf der Verbindung von normativen, rechtlichen und ökonomischen Argumenten, während die Anti-DEI-Bewegung politische Repression und existentielle Bedrohung als Druckmittel einsetzt, was Organisationen deutlich weniger Handlungsspielräume lässt.

sind Unternehmen zwar qua definitionem profitorientiert, aber schon für Sozialunternehmen verknüpfen sich monetäre mit ethischen Zielen und von regional verankerten, familiengeführten Unternehmen wissen wir, dass diese häufig eine intrinsische Wertorientierung aufweisen, die sich nicht an kurzfristigem Erfolg und möglichst hohen Aktienrenditen bemisst, sondern an Prinzipien wie emotionaler Bindung, Verlässlichkeit und Verantwortungsbewusstsein orientiert ist (Zellweger 2025; Rankers et al. 2021).⁵ Wieder anders sieht es für Organisationen aus, die im öffentlichen Sektor verortet sind und nicht primär Profit produzieren, sondern die z. B. die Aufgabe haben, Wissen bereitzustellen, Bildung zu ermöglichen, Gesundheit herzustellen oder Verwaltungsaufgaben zu übernehmen. Das legt nahe, dass Organisationen unterschiedlich durch ihre Umwelt beeinflussbar sind und entsprechend verschiedene Reaktionen zu erwarten sind.

Basierend auf den bisherigen medialen Berichten über den Umgang von Unternehmen mit der Anti-DEI-Politik in den USA deuten sich bereits unterschiedliche Antworten auf den politischen Backlash an: Zunächst gibt es die offensichtlichen ‘Gegner’, die nur aufgrund äußeren Drucks für Diversity engagiert waren und relativ schnell bei der Abwicklung sind. Bei diesen lässt sich vernehmen, Geschlechtergleichstellung und Diversity seien ‘zu weit gegangen’ und es gelte jetzt endlich, der „männlichen Energie“ wieder mehr Raum zu geben, wie META-Inhaber Mark Zuckerberg es im Interview mit dem Podcaster Joe Rogan (2025) äußert. Ein anderes Beispiel ist der öffentliche Sektor in den USA, wo *Affirmative Action* rechtlich beendet wurde, die Geschichte von Rassismus getilgt wird und entsprechende Inhalte mancherorts nicht mehr gelehrt werden dürfen, um *Weißes* wieder zu ihrem vermeintlichen Recht zu verhelfen (vgl. die Verbote von *Gender & Critical Race Studies* an US-amerikanischen Hochschulen, Escott 2025). Daneben gibt es aber auch die ‘Fortschrittsorientierten’, die mit einer Art ‘Jetzt-erst-recht’-Haltung an ihren Diversity-Maßnahmen festhalten, bewusst eine offensive Positionierung pro Diversity vornehmen und

5 Dass Unternehmen keineswegs einheitlich im Umgang mit Rechtsradikalismus und Rechtspopulismus sind, verdeutlicht die Kontroverse innerhalb des Verbandes „Die Familienunternehmer“: Nachdem der Verband im November 2025 vorgeschlagen hatte, mit der AfD zu kooperieren, reagierten einige mit Kritik und Austritten, was wiederum dazu führte, dass der Verband sich im Dezember wieder von einer möglichen Kooperation mit der AfD distanzierte, (<https://www.familienunternehmer.eu/presse-news/pressemitteilungen/detail/familienunternehmer-zum-umgang-mit-der-afd.html>, <https://www.familienunternehmer.eu/presse-news/mediathek/medienpraesenz/magazin/faz-am-19-dezember-2025/backto/4122/action/detail/d.html?cHash=c11a331281a7d43511896fae1ce68430> [18.03.2026]).

damit breite öffentliche Sichtbarkeit und Anerkennung erfahren. Sie gelten als die Unternehmen, die nicht aufgeben („not ditching DEI“), die „nicht einknicken“, „nicht zusammengebrochen, keine „Feiglinge“ sind (vgl. Jeyaretnam 2025). Diese Unternehmen sind in denselben Branchen wie die Gegner von Diversity-Maßnahmen tätig, darunter u. a. die IT- und Tech-Branche, Warenhäuser und Lebensmittelbranche, Bekleidungsindustrie oder auch Banken. Als Begründung geben sie an, dass sie gegenüber Kund*innen und Partner*innen authentisch und konsistent bleiben wollen (vgl. Howland 2024). Irgendwo dazwischen bewegen sich die ‘Opportunisten’, die weder eindeutig pro noch contra sind, sondern Diversity selektiv nutzen, wo es sich wirtschaftlich lohnen könnte, und die ‘Leisetreter’, die den Ansatz des „reframing not retreating“ wählen, um die Maßnahmen unter neuen Begriffen wie „fairness“ oder „belonging“ beizubehalten (vgl. Raval et al. 2025). Ein Großteil an Unternehmen ließe sich wahrscheinlich zu den ‘Verunsicherten’ zählen, also jenen, die bisher keine DEI-Initiativen hatten, jetzt abgeschreckt sind und zunächst abwarten. Diese Typisierung ist als heuristisch zu verstehen; offen bleibt aus meiner Sicht, wie die gegenwärtigen politischen Debatten in Unternehmen tatsächlich rezipiert und organisational verarbeitet werden.

Aber auch ohne Automatismus ist der aktuelle Backlash unbedingt ernst zu nehmen, denn es zeichnet sich darin eine neue, umgekehrte Dynamik ab, die sich meines Erachtens als doppelter Verlust, ein „Lose-Lose“, fassen lässt. Der Abbau von Diversität schadet sowohl Unternehmen als auch Gerechtigkeitsanliegen. Denn Organisationen, die sich von den Idealen der Toleranz, Gerechtigkeit und Inklusion verabschieden, verlieren nicht nur ökonomisch, etwa durch Reputationsschäden, Talentverluste und den Bruch ihrer eigenen Markenlogik, sondern zugleich geht auch der Gesellschaft etwas verloren, weil Teilhabechancen eingeschränkt, institutionelle Integrität untergraben und demokratische Normen geschwächt werden. Es geht also nicht nur um eine Entscheidung für oder gegen Diversität, sondern insgesamt um die Positionierung zu Menschenrechten und zur Demokratie. Damit wird Diversity zu einem Prüfstein dafür, inwieweit Organisationen bereit und in der Lage sind, äußeren Druck zugunsten demokratischer Grundwerte auszuhalten.

Literatur

Aguinis, Herman et al., 2025: Editorial: Voices from the Academy: A Response to President Donald Trump’s Anti-DEI Policies. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 44. Jg. Heft 2, 151-157. <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2025-550>.

- Ahrens, Petra/Scheele, Alexandra, 2022: Game-Changers for Gender Equality in Germany's Labour Market? Corporate Board Quotas, Pay Transparency and Temporary Part-Time Work. *German Politics*. Jg. 31, Heft 1, 157-176.
<https://doi.org/10.1080/09644008.2021.1984428>.
- Arnold, Nadine/Hasse, Raimund/Mormann, Hannah, 2020: Rationalisierung und Individualisierung. Wie Organisationen gesellschaftliche Werte verändern. In: Hasse, Raimund/Krüger, Anne K. (Hrsg.): *Neo-Institutionalismus. Kritik und Weiterentwicklungen eines sozialwissenschaftlichen Forschungsprogramms*. Bielefeld, 165-190.
- Blake-Beard, Stacy D./Finley-Hervey, Joycelyn A./Harquail, Celia Virginia, 2008: Journey to a Different Place: Reflections on Taylor Cox, Jr.'s Career and Research as a Catalyst for Diversity Education and Training. *Academy of Management Learning & Education*. 7. Jg. Heft 3, 394-405.
- Bushard, Brian, 2024: Trump Questions Bud Light Boycott – Calling Anheuser-Busch 'Not A Woke Company' *Forbes*.
<https://www.forbes.com/sites/brianbushard/2024/02/06/trump-questions-bud-light-boycott-calling-anheuser-busch-not-a-woke-company/> [15.12.2025].
- Calkin, Sydney, 2015: Feminism, interrupted? Gender and development in the era of 'Smart Economics'. *Progress in Development Studies*. 15. Jg. Heft 4, 295-307.
<https://doi.org/10.1177/1464993415592737>.
- Dobbin, Frank/Kalev, Alexandra, 2016: Why Diversity Programs Fail. And what works better. *Harvard Business Review*. 94. Jg. Heft 7.
<https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail> [17.11.2025].
- Domsch, Michel E./Ladwig, Désirée H., 2003: Management Diversity: Das Hidden-Cost-Benefit-Phänomen. In: Pasero, Ursula (Hrsg.): *Gender – from Costs to Benefits*. Wiesbaden, 253-270. https://doi.org/10.1007/978-3-322-80475-4_18.
- Ely, Robin J./Thomas, David E., 2020: Getting Serious About Diversity. Enough Already with the Business Case. *Harvard Business Review*.
https://www.harvardbusiness.org/wp-content/uploads/2021/06/2020_11_getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case.pdf [17.11.2025].
- Escott, Gavin, 2025: Texas A&M System Sharply Restricts How Faculty Can Teach About Race and Gender. *The Chronicle of Higher Education*.
<https://www.chronicle.com/article/texas-a-m-system-sharply-restricts-how-faculty-can-teach-about-race-and-gender> [17.11.2025].
- Franken, Svetlana, 2024: Business Case der Diversität. In: (Dies.): *Personal: Diversity Management. Studienwissen kompakt*. Wiesbaden, 2. Aufl., 141-166.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-45472-2_6.
- Fraser, Nancy, 2013: How Feminism Became Capitalism's Handmaiden – And How to Reclaim It. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/commentisfree/2013/oct/14/feminism-capitalist-handmaiden-neoliberal> [15.12.2025].
- Frericks, Anson, 2025a: Working at Anheuser-Busch, I Saw What Went Wrong with the D.E.I. Movement. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2025/03/11/opinion/anheuser-busch-dylan-mulvaney.html> [15.12.2025].

- , 2025b: The Sad Saga of Bud Light: The Free Press.
<https://www.thefp.com/p/the-sad-saga-of-bud-light> [17.11.2025].
- Frohnen, Anja, 2015: Diversity in Action. Multinationalität in globalen Unternehmen am Beispiel Ford. Bielefeld.
- Funder, Maria/Grulich, Julia/Hossain, Nina, 2023: Einführung: Diversität in Organisationen – erste Annäherungen, Sichtweisen und Positionsbestimmungen. In: Dies. (Hrsg.): Diversitäts- und Organisationsforschung Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden. 11-34.
- Funder, Maria/May, Florian, 2014: Neo-Institutionalismus: Geschlechtergleichheit als Egalitätsmythos? In: Funder, Maria (Hrsg.): Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden. 195-224.
- Golden, Ryan, 2024: ‘New Dynamics at Play’: Jack Daniel’s Maker Ends DEI initiatives. HR Dive. <https://www.hrdiver.com/news/jack-daniels-dei-cuts/725481/> [17.11.2025].
- Grulich, Julia/Riegraf, Birgit, 2022: Gender Mainstreaming und Diversity Management. Eine Diskussion aus intersektionaler Perspektive. In: Biele Mefebue, Astrid/Bührmann, Andrea Dorothea/Grenz, Sabine (Hrsg.): Handbuch Intersektionalitätsforschung. Wiesbaden, 257-270.
- Harrington, Carol, 2022: Neoliberal Sexual Violence Politics: Toxic Masculinity and #MeToo. Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-07088-4>.
- Hensen, Julia/Trögeler, Philipp Johann, 2023: Inklusion am Arbeitsplatz stärken. Wie die Verhaltensökonomik helfen kann, Hürden in der Einstellung von Menschen mit Behinderung zu überwinden. Institut der Deutschen Wirtschaft (IW), IW-Report 49, Köln. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2023/IW-Report_2023-Inklusion-st%C3%A4rken.pdf [23.01.2026].
- Howland, Daphne, 2024: No, Not All Companies Are Abandoning Diversity, Equity and Inclusion. Here’s Why. Retail Dive. <https://www.retaildive.com/news/retail-dei-diversity-equity-inclusion-woke-policy-changes/723103/> [17.11.2025].
- Jasser, Greta, 2023: Antifeminismus und LGBTQIA*-Feindlichkeit als Brückennarrative der Radikalen Rechten. Demokratie-Dialog. 13 Jg., 62-69.
<https://doi.org/10.17875/gup2023-2461>.
- Jeyaretnam, Miranda, 2025: These U.S. Companies Are Not Ditching DEI Amid Trump’s Crackdown. Financial Times. <https://www.ft.com/content/8e01f7fd-71a2-42ff-b166-5bf9f6177b73> [17.11.2025].
- Johnson, C. Douglas, 2008: It’s More Than the Five To Do’s: Insights on Diversity Education and Training From Roosevelt Thomas, a Pioneer und Thought Leader in the Field. Academy of Management Learning & Education. 7. Jg. Heft 3, 406-417.
- Johnston, William/Packer, Arnold, 1987: Workforce 2000. Work and Workers for the 21. Century. Indianapolis. Hudson Institute. <https://www.cia.gov/readingroom/docs/CIA-RDP90-00530R000802050001-1.pdf> [17.11.2025].
- Klinger, Cornelia, 2012: Für einen Kurswechsel in der Intersektionalitätsdebatte. www.portal-intersektionalität.de [22.01.2026]

- Krell, Gertraude, 2014a: „Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil“ – Bilder von Diversity. In: Gesmann-Nuissl, Dagmar/Hartz, Ronald/Dittrich, Marcus (Hrsg.): *Perspektiven der Wirtschaftswissenschaften*. Wiesbaden, 17-35, https://doi.org/10.1007/978-3-658-03600-3_1.
- , 2014b: Gender und Diversity: Eine Diskursgeschichte. In: Funder, Maria (Hrsg.): *Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung*. Baden-Baden, 319-342.
- Lederle, Sabine, 2007: Die Einführung von Diversity Management in deutschen Organisationen: Eine neoinstitutionalistische Perspektive. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*. 21. Jg. Heft 1, 22-41. <https://doi.org/10.1177/239700220702100102>.
- Leise, Heike, 2024: Gleichberechtigung und Frauenquote: Warum und wie wir die Mehrheit der Bevölkerung in den Arbeitsmarkt einbeziehen müssen. In: Gondlach, Kai/Brinkmann, Birgit/Brinkmann, Mark/Plath, Julia (Hrsg.): *Regenerative Zukünfte und künstliche Intelligenz. SDG – Forschung, Konzepte, Lösungsansätze zur Nachhaltigkeit*. Wiesbaden, 313-323.
- Lepperhoff, Julia, 2009: Antidiskriminierungspolitik und Diversity Politics. In: Kurz-Scherf, Ingrid/ Lepperhoff, Julia/ Scheele, Alexandra (Hrsg.): *Feminismus: Kritik und Intervention*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 133-147.
- Levit, Nancy, 2008: Megacases, Diversity, and the Elusive Goal of Workplace Reform. *Boston College Law Review*. 49. Jg. Heft 2, 367-430.
- Liaukonyte, Jura/Tuchman, Anna/Zhu, Xinrong, 2024: Lessons from the Bud Light Boycott, One Year Later. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2024/03/lessons-from-the-bud-light-boycott-one-year-later> [17.11.2025].
- Lim, Hayoung Sally/Ciszek, Erica, 2024: Effects of Perceived Fit and Authenticity in Transgender Influencer Endorsement: An Analysis of the Bud Light and Dylan Mulvaney's Partnership. *International Journal of Strategic Communication*. 19. Jg. Heft 3, 357-78. <https://doi.org/10.1080/1553118X.2024.2394474>.
- Myers, Owen, 2023: 'Panic and Rash Decision-making': Ex-Bud Light Staff on One of the Biggest Boycotts in US History. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/world/2023/sep/19/dylan-mulvaney-bud-light-boycott> [17.11.2025].
- Ng, Eddy/Fitzsimmons Terrance/Kulkarni, Mukta/April, Kurt/Banerjee, Rupa/Muhr, Sara Louise, 2025: The Anti-DEI Agenda: Navigating the Impact of Trump's Second Term on Diversity, Equity and Inclusion. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 44. Jg. Heft 2, 137-150. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2025-0116>.
- Perrons, Diane, 2005: Gender Mainstreaming and Gender Equality in the New (Market) Economy: An Analysis of Contradictions. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*. 12. Jg. Heft 3, 389-411. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi021>.
- Plummer, Deborah L., 2003: Preface. In: Plummer, Deborah L. (Hrsg.): *Handbook of Diversity Management*. Lanham/New York/Oxford, S. ix–xiii.

- Queer.de, 2025: Weniger Sponsorengelder: CSD Berlin schlägt Alarm.
https://www.queer.de/detail.php?article_id=53442 [19.12.2025].
- Rankers, Claudia/Kammerlander, Nadine/Keller, Katrin, 2021: Erfolgreiche Frauen führen verantwortungsbewusst?! Nachhaltige Best Practices aus dem Mittelstand. In: Schmitz, Marina (Hrsg.): CSR im Mittelstand. Unternehmerische Verantwortung als Basis für langfristigen Erfolg. Berlin/Heidelberg, 75-93.
https://doi.org/10.1007/978-3-662-61957-5_5.
- Rastetter, Daniela/Sieben, Barbara, 2017: Management Research on Gender and Diversity in German-speaking Countries: A Stock-taking. ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management. 2. Jg. Heft 2, 8-23, DOI: 10.3224/zdfm.v2i2.02.
- Raval, Anji/Jacobs, Emma/Rogers, Taylor Nicole, 2025. The DEI Backlash: Employers 'Reframing Not Retreating'. Financial Times.
<https://www.ft.com/content/8e01f7fd-71a2-42ff-b166-5bf9f6177b73?shareType=enterprise&shareId=4416eb8c-897f-428e-90b9-dd3480890211> [23.01.2026].
- Rogan, Joe, 2025: Joe Rogan Experience #2255 – Mark Zuckerberg. Podcast auf YouTube, <https://www.youtube.com/watch?v=7k1ehaE0bdU> [17.11.2025].
- Roski, Melanie, 2023: Diversität und Diversity Management in Organisationen aus neo-institutionalistischer Sicht. In: Funder, Maria/Grulich, Julia/Hossain, Nina (Hrsg.): Diversitäts- und Organisationsforschung. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden, 131-150.
- Rubery, Jill, 2005: Reflections on Gender Mainstreaming: An Example of Feminist Economics in Action? Feminist Economics. 11. Jg. Heft 3, 1-26.
<https://doi.org/10.1080/13545700500300876>.
- Sauer, Birgit, 2024: Maskulinistische Identitätspolitik. In: Margarete Menz/Daniel Rellstab/Miriam Stock (Hrsg.): Körper und Emotionen in Bewegung. MiGS: Migration – Gesellschaft – Schule. Wiesbaden, 85-103.
- Scheele, Alexandra, 2023: Diversität in Organisationen: Perspektiven der feministischen Theorie. In: Funder, Maria/Grulich, Julia/Hossain, Nina (Hrsg.): Diversitäts- und Organisationsforschung. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden, 151-164.
- Sihn-Weber, Andrea (Hrsg.) (2021): CSR und Inklusion. Management-Reihe Corporate Social Responsibility. Berlin, Heidelberg.
- Thomas, David E./Robin, Ely J., 1996: Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity. Harvard Business Review, 79-90.
- Vedder, Günther, 2009: Diversity Management: Grundlagen und Entwicklung im internationalen Vergleich. In: Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild/Lüdke, Dorothea (Hrsg.): Gender und Diversity: Albraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden, 111-131 https://doi.org/10.1007/978-3-531-91387-2_9.
- Weltbank, 2009: The IEG report: Gender and Development: An Evaluation of World Bank Support, 2002-08. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/7efafab4-030f-5428-8f4b-c324d7c346ea/content> [17.11.2025].

- Weltbank, 2018: Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings. <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/unrealized-potential-the-high-cost-of-gender-inequality-in-earnings> [17.11.2025].
- Wiener-Bronner, Danielle, 2023: Anheuser-Busch Loses Top LGBTQ+ Rating Over its Bud Light Response. CNN. <https://edition.cnn.com/2023/05/19/business/hrc-rating-bud-light> [17.11.2025].
- Zellweger, Thomas, 2025: Führung von Familienunternehmen. Theorie und Praxis. Wiesbaden.

Autorinnen dieses Bandes

Artus, Ingrid, Prof. Dr., Professorin für Soziologie, Schwerpunkt Vergleichende Gesellschaftsanalyse am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen im internationalen Vergleich, Gewerkschaften, Streiks, Prekarität, Gender. E-Mail: ingrid.artus@fau.de

Auth, Diana, Prof. Dr., Professorin für Sozialpolitik und Soziale Arbeit am FB Sozialwesen der HS Fulda. Mitherausgeberin der Buchreihe „Arbeit, Demokratie, Geschlecht“. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Sozialpolitik und vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung, Gender Studies, Pflegeforschung. E-Mail: diana.auth@sw.hs-fulda.de

Beier, Friederike, Dr., Wissenschaftliche Mitarbeiter*in am Margherita von Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Theorien und Politiken der Zeit, Soziale Reproduktion/Care, materialistischer Queerfeminismus, feministische Staatstheorie, Gender in Global Governance. E-Mail: friederike.beier@fu-berlin.de

Dierkes, Mirjam, M.A., Politikwissenschaftlerin am Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Forschungsinteressen: Feminismus und Gleichstellungspolitiken, insb. Erwerbsarbeit und Care.

Grublich, Julia, Dr.in, Geschlechterforschung an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Georg-August-Universität Göttingen. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Geschlechtersoziologie, Soziologie der Arbeit, Organisation und Technik, Intersektionalität und Diversitätsforschung. E-Mail: julia.grublich@uni-goettingen.de

Holland, Judith, Dr., Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Gender Studies, Industrial Relations und Vergleichende Gesellschaftsanalyse. E-Mail: judith.holland@fau.de

Klatzer, Elisabeth, Dr.in, MPA Harvard University; Politische Ökonomie und Public Policy. selbständig; international tätig in Beratung, Forschung, Zivilgesellschaft und als Universitätslektorin; Netzwerkarbeit für geschlechtergerechte Budget- und Wirtschaftspolitik, Mitbegründerin u. a. des Netzwerkes fair sorgen! Wirtschaften fürs Leben und des European Gender Budgeting Networks. Arbeits- und Forschungs-

schwerpunkte: Geschlechtergerechte Budget- und Wirtschaftspolitik, Caring Economy, Transformation von Wirtschaften.

E-Mail: elisabeth.klatzer@gmx.net

Koch, Angelika, Prof.in Dr.in, Professorin für Politikwissenschaft/ Sozialpolitik an der Evangelischen Hochschule Darmstadt. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Arbeits- und Sozialpolitik, Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis, Familienpolitik, Alterssicherungspolitik, Prekäre Arbeit, Altersarmut von Frauen, Kinderarmut, Qualitative Forschung, Rekonstruktive Forschung in der Sozialen Arbeit, Empathie und Beziehungsgestaltung in der Sozialen Arbeit.

E-Mail: koch@eh-darmstadt.de

Kurz-Scherf, Ingrid, Prof. Dr. i.R, bis 2015 Professorin mit den Schwerpunkten Politik und Geschlechterverhältnis am Institut für Politische Wissenschaft der Universität Marburg. Mitherausgeberin der Buchreihe „Arbeit, Demokratie, Geschlecht“. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Arbeits- und Sozialpolitik, Politische Ökonomie, Geschlechterverhältnis und feministische Theorie sowie Demokratie.

E-Mail: kurzsche@staff.uni-marburg.de

Lechinger, Vanessa, PhD, Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeiterkammer Wien, Abteilung für Sozialpolitik und Research Affiliation am Research Institute Economics of Inequality (INEQ) der Wirtschaftsuniversität Wien. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Gender, bezahlte und unbezahlte Arbeit, Armut und Vermögensungleichheit, Sozialstaatsfinanzierung, quantitative Forschungsmethoden.

E-Mail: vanessa.lechinger@wu.ac.at

Lepperhoff, Julia, Prof. Dr., Professorin für Sozialpolitik im Studiengang Soziale Arbeit an der Evangelischen Hochschule Berlin, Leitung des Kompetenzteams „Frühe Bildung in der Familie“, Mitherausgeberin der „Femina Politica“ und der Buchreihe „Arbeit, Demokratie, Geschlecht“. Arbeitsschwerpunkte: Sozialpolitik, insbesondere Familienpolitik, Kinder- und Jugendhilfe, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik, Geschlechterforschung und feministische Theorie.

E-Mail: julia.lepperhoff@eh-berlin.de

Rudolph, Clarissa, Prof. Dr., Professorin für Politikwissenschaft und Soziologie an der Fakultät Sozial- und Gesundheitswissenschaften der OTH Regensburg. Mitherausgeberin der Buchreihe „Arbeit, Demokratie, Geschlecht“. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Frauen- und Gleichstellungspolitik, Gender und Arbeit, Rechtsextremismus und Geschlechterverhältnisse, Antifeminismus, Gender und Care.

E-Mail: clarissa.rudolph@oth-regensburg.de

Scheele, Alexandra, Prof. Dr., Professorin für Arbeits- und Wirtschaftssoziologie an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. Mitherausgeberin der „Femina Politica“ und der Buchreihe „Arbeit, Demokratie, Geschlecht“. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse, Entgeltungleichheit, Krise der sozialen Reproduktion.

E-Mail: alexandra.scheele@uni-bielefeld.de

Völkle, Hanna, M.A. Political Economy of European Integration, arbeitet für eine Nichtregierungsorganisation in Berlin. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Feministisch-ökologische Zeitökonomie, Zeitpolitik, Arbeitszeitpolitik, Gender und Care.

E-Mail: voelkle@posteo.de