



November 2019

Positionspapier aus der Denkfabrik „FactorShe“ der WeiberWirtschaft eG

Frauen und Geld

Im Frühjahr 2018 haben Aufsichtsrat und Vorstand der WeiberWirtschaft eG eine Denkfabrik eingerichtet. Die Denkfabrik FactorShe hat eine gesellschafts- und wirtschaftspolitische Ausrichtung und thematisiert den Bereich „Frauen und Wirtschaft“. Diese Eingrenzung fokussiert einerseits auf die Kernkompetenz der Genossenschaft, andererseits öffnet sie das Themenspektrum über die Selbständigkeit hinaus. In der Denkfabrik geht es in der Außenwahrnehmung in erster Linie darum, den Dialog zwischen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu fördern, den öffentlichen Diskurs im Themenfeld Frauen und Wirtschaft anzuregen und Agendasetting zu betreiben.

Dazu hat sich eine genossenschaftsinterne Gruppe in den Jahren 2018 und 2019 sechsmal getroffen, sich intensiv mit den Themen Frauen und Geld beschäftigt und die Themen dieses Positionspapiers erarbeitet.

Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit!

Ökonomie, ihre Grenzen und Chancen, beschäftigen die Frauenbewegung seit Jahrzehnten - und was hat sich seither geändert? Immerhin gibt es heute offizielle statistische Auswertungen, die uns das Dilemma mit zwei Stellen hinterm Komma vor Augen führen:

Frauen verdienen als Angestellte und mehr noch als Unternehmerinnen eklatant weniger Geld. Sie müssen häufiger auf Transferleistungen zurückgreifen und sie tragen ein hohes Risiko, ihren letzten Lebensabschnitt in Armut zu verbringen.

In Deutschland liegt der unbereinigte Gender Pay Gap bei 22%, d. h. 2019 mussten Frauen in Deutschland bis 18. März arbeiten um das gleiche Einkommen zu erzielen, dass Männer am 31.12.2018 hatten. Für selbstständige Frauen ist die Situation noch schlechter. Zwischen 2002 und 2007 hatten 40 % der selbstständigen Frauen ein Bruttoeinkommen von durchschnittlich 1278,00 EUR. Das ist nicht nur prekär, sondern Selbstaussbeutung.

Der Gender Pension Gap fällt mit 53 % noch höher aus. Das heißt, Frauen bekommen nicht einmal halb so viel Rente wie Männer. Ursachen hierfür sind die strukturellen Unterschiede in der Lebensverlaufsperspektive: stereotypes Berufswahlverhalten, traditionelle Rollenverteilung in der Familie, geringere Karriereorientierung, Auszeiten und Teilzeit führen zu Einkommenseinbußen und schließlich weitaus niedrigeren Altersrenten.

Art. 3 des Grundgesetzes. 3 postuliert „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ und verlangt die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter im Sinne von Chancengleichheit. „Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ ist ein Grundsatz des nationalen wie europäischen Arbeitsrechts.

Ein Baustein zur Schließung des Gender Pay Gap ist das Entgelttransparenzgesetz von 2017. Es gewährt einen individuellen Auskunftsanspruch für gleichwertige Arbeit in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten. Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten müssen Berichte über ihr Entgeltsystem vorlegen. Bisher hat das Gesetz allerdings kaum praktische Relevanz gehabt.

Deshalb fordern wir:

- Öffentliches Einsichtsrecht in Einkommensteuererklärungen
- Erweiterung des Entgelttransparenzgesetzes um Berichtspflichten und Auskunftsansprüche in der gesamten Privatwirtschaft
- Weiterentwicklung des Teilzeitrechts: Neben dem Anspruch auf zeitlich unbegrenzte Teilzeitarbeit sollte ein Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit eingeführt werden
- Arbeitsrechtliches Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft
- Verpflichtende Geschlechterquoten auch für Vorstände
- Sensibilisierung durch politisch-gesellschaftlichen Diskurs/Gender Mainstreaming
- Abschaffung des Ehegattensplittings und steuerliche Förderung von Menschen, die Verantwortung für andere Menschen übernehmen (Kinder, Eltern u. a.)
- Gleiches Einkommen von Anfang an: Gleiches Taschengeld für Jungen und Mädchen
- Umsatzsteuersenkung für Güter der Grundversorgung (Lebensmittel, Toilettenartikel u.a.)
- Entkoppelung der Sozialversicherungssysteme vom Faktor Arbeit und Koppelung an den Faktor Einkommen (Bürgerversicherung)
- Ausweitung der verpflichtenden Elternzeit für jeden Elternteil auf 50%
- Steuerfreies Existenzminimum muss auch sozialversicherungsfrei sein, ebenso Kinderfreibeträge

Gleiche Chancen auf Gründungskapital!

In Berlin gibt es eine ausgeprägte Förderlandschaft für Gründerinnen, Beratungsstellen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Mentoringprogramme; Auch sind inzwischen spezielle Kreditprogramme für Kleinstgründungen etabliert. Stipendien sind eine wichtige Möglichkeit Gründungen im Dienstleistungsbereich zu finanzieren, da dort in der Anlaufphase oft nur der eigene Lebensunterhalt abgedeckt werden muss, was über Unternehmenskredite so nicht möglich ist.

Wir fordern

- Mehr Stipendien für Gründerinnen
- Abschaffung von genderspezifischen Förderprogrammen, die einen typischen männlichen Gründer voraussetzen (z. B. EXIST)
- Sprachliches und inhaltliches Gendern aller Gründungsförderungsprogramme
- Einführung branchenspezifischer Mindestlöhne für selbständig erbrachte Dienstleistungen, orientiert am gesetzlichen Mindestlohn für abhängig Beschäftigte
- Reglementierung für Online-Plattformen, die prekäre Soloselbständigkeit entstehen lassen (z. B. Helpling, Myhammer, Clickwork)
- Angebote für spezifische Weiterbildung, Beratung und Begleitung verstetigen und stärken
- Mehr Gewerberäume für Frauen wie die Weiberwirtschaft, UCW e.V. bzw. Filialen dieser Organisationen

Mehr Venture Capital von Frauen für Frauen!

Die Start-up-Szene ist männerdominiert. Das zeigt sich auch bei der Finanzierung: Nur 2 Prozent der weltweiten Venture-Capital-Investitionen gehen derzeit an Unternehmen, die von Frauen gegründet wurden.

Ohne eine solide Finanzierung können sich die Unternehmen im Digital-Bereich oder im E-Commerce nicht optimal entwickeln. An Ideen und Überzeugungskraft mangelt es Gründerinnen sicherlich nicht. Alle Ermutigungen ein Unternehmen zu gründen und groß zu denken, laufen jedoch ins Leere, wenn Gründerinnen vom Kapital abgeschnitten sind.

Studien konnten nachweisen, dass Investoren die Glaubwürdigkeit, Vertrauenswürdigkeit, Erfahrung und das Wissen der Gründerinnen infrage stellten. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass die optimale Gründungsperson in den Augen von Wagniskapitalgebern männlich ist.

Hier brauchen wir Strukturveränderungen, um eine differenzierte Sichtweise auf das Thema und eine größere Vielfalt in der Business Angels-Landschaft zu bekommen. Denn eine Finanzierung mit Venture Capital hat für das Unternehmen positive Effekte, die weit über das finanzielle Investment hinausgehen. Um das Wachstum und die Entwicklung von Startup- und Early-Stage-Unternehmen von Frauen finanziell und ideell zu unterstützen, braucht es ein größeres Bewusstsein für diese Finanzierungsmöglichkeit auf allen Seiten, die Vermittlung von Know-How und die Vernetzung von relevanten Akteurinnen. Ziel ist es ein Dach zu schaffen, unter dem sich Netzwerke von und für Frauen bilden können. Dadurch wird positives und nachhaltiges Finanzumfeld für Gründerinnen und Unternehmerinnen aufgebaut.

Wir fordern

- Akteure und Akteurinnen im Bereich Venture Capital weiter für die Unterrepräsentanz von Frauen sensibilisieren und ein größeres Bewusstsein für die Notwendigkeit schaffen, Frauen mehr Finanzierungsmöglichkeiten bereitzustellen, bis Frauen davon in gleichem Maße wie Männer profitieren.
- Mehr Venture Capital Fonds, die auf Frauen und ihre Projekte fokussieren

Geld und Macht als Chance für Frauen entdecken!

Viele Frauen haben ein negatives Bild von Geld und Macht. Sätze wie „Viel Geld zu verdienen ist kapitalistisch und nicht feministisch.“ oder „Ich kann davon leben, mehr Geld macht auch nicht glücklicher.“ haben Frauen verinnerlicht. Der gewinnmaximierende Unternehmer oder Manager ist kein positives Vorbild für berufstätige Frauen, ganz im Gegenteil. Geld allein ist für Frauen kein Wert an sich und hat folglich im weiblich konnotierten Wertekosmos einen deutlich geringeren Stellenwert als in dem der Männer.

Der Themenkomplex „Geld – Macht – Unternehmertum“ ist so sehr männlich konnotiert, dass Unternehmerinnen sich nicht nur nicht identifizieren können, sondern darüber hinaus unbewusst auf einem Gegenmodell beharren. Sie haben häufig einen wertorientierten Zugang zu ihrer Arbeit, den sie für nicht vereinbar halten mit einer einkommensorientierten Haltung. Da spielen sowohl Kapitalismuskritik eine Rolle als auch erlernte genderspezifische Haltungen wie „weibliche Bescheidenheit“. Aus den gleichen Motiven heraus verlangen Frauen in Gehaltsverhandlungen weniger Gehalt als vergleichbar qualifizierte Männer.

Wenn das so ist, dann gibt es neben der Beseitigung der strukturellen Benachteiligungen ein zweites Handlungsfeld, um Frauen adäquat am gesellschaftlichen Wohlstand zu beteiligen: Statt sich dem System „Geld und Wirtschaft“ ausgesetzt zu fühlen, müssen Frauen Definitionsmacht und Handlungsfähigkeit im System Geld (zurück-)gewinnen. Erst dann haben sie eine Chance auf beides: Einen ethisch verantwortungsbewussten Zugang zur Wirtschaft und zugleich ein besseres Einkommen.

Wir fordern deshalb:

- Sensibilisierung der Gesellschaft über die unterschiedliche Wahrnehmung von Frauen mit Macht und Männern mit Macht
- Sensibilisierung der Frauen über ihr Verhältnis zu Macht
- Nachdenken über Strukturen der Macht, u. a. geschlechtergerechte Sprache
- Parität bei allen politischen Ämtern