

Antrag

der Abgeordneten Christel Humme, Willi Brase, Petra Crone, Elke Ferner, Iris Gleicke, Ulrike Gottschalck, Angelika Graf (Rosenheim), Gabriele Hiller-Ohm, Petra Hinz (Essen), Ute Kumpf, Caren Marks, Franz Müntefering, Aydan Özoğuz, Thomas Oppermann, Mechthild Rawert, Sönke Rix, Marlene Rupprecht (Tuchenbach), Stefan Schwartze, Sonja Steffen, Dagmar Ziegler, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Mit gesetzlichen Regelungen die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben umgehend durchsetzen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Gleichstellungspolitik in Deutschland braucht neue Impulse. Alles Wesentliche zu dieser wichtigen gesellschaftlichen Zielsetzung ist viele Male gesagt.

Ansätze blieben jedoch stecken, Zusagen auf der Grundlage von freiwilligen Vereinbarungen wurden nicht oder nicht hinreichend umgesetzt. Daher müssen klare gesetzliche Regelungen jetzt für Eindeutigkeit und Verbindlichkeit sorgen, verbunden mit klaren zeitlichen Perspektiven zur Realisierung.

Defizite und damit Handlungsbedarf gibt es vor allem bei dem Ziel der gleichen Entlohnung für Frauen und Männer für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit, der Durchsetzung tatsächlicher Chancengleichheit für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt, einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen sowie in Leitungspositionen von Wirtschaft, Forschung und Lehre sowie einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer, die eine partnerschaftliche Aufteilung der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Familienmitgliedern umfasst.

Die wesentlichen Entwicklungen in den vergangenen Jahren zeigen den Bedarf und die Möglichkeiten für die Gleichstellungspolitik.

Vor gut zehn Jahren wurde in § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien Gender Mainstreaming aufgenommen. Die Anwendung dieses Prinzips muss also durchgängiges Leitprinzip des Handelns und der gleichstellungspolitischen Aktivitäten der Bundesregierung sein. Es müssen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern bei allen – auch gesetzgeberischen – Vorhaben berücksichtigt werden. Dies gilt selbstverständlich auch für den Bereich der Arbeitsmarktpolitik.

Seit dem Jahr 2001 gilt in Deutschland das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz).

Für den öffentlichen Dienst des Bundes sind Schritte in Richtung gesetzlicher Regelungen gegangen worden. Für den Bereich der Privatwirtschaft fehlt es bisher an verbindlichen Regelungen mit dem Ziel der Verwirklichung von Chancengleichheit für Frauen im Erwerbsleben.

Innerhalb der Europäischen Union gibt es in etlichen Ländern bereits gesetzliche Regelungen. So verpflichtet in Schweden das Gleichstellungsgesetz von 1991 alle Arbeitgeber mit mindestens zehn Mitarbeitern, pro Jahr einen Plan zur Chancengleichheit sowie einen Maßnahmenplan zur gleichen Bezahlung zu erstellen. In Frankreich gibt es seit 2006 ein Gesetz zur Lohngleichheit für Männer und Frauen. Es verpflichtet Unternehmen, bis zum 31. Dezember 2010 u. a. Maßnahmen zur Beseitigung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu ergreifen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das 2006 in Kraft trat, wurden die entsprechenden EU-Richtlinien für einen Diskriminierungsschutz in Deutschland umgesetzt. Damit ist die Möglichkeit eröffnet, dass von Diskriminierung betroffene Frauen und Männer besseren rechtlichen Schutz erfahren. Dazu soll auch die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen wichtigen Beitrag leisten. Da die Besetzung der Leitung der Stelle durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) erfolgt und auf eine Legislaturperiode ausgerichtet ist, sollte der Bundestag über die Arbeit der Stelle zweimal pro Legislatur unterrichtet werden. Derzeit muss der Bundesregierung und dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre ein Bericht vorgelegt werden.

Die Möglichkeit der Individualklage von Diskriminierten nach dem AGG führt jedoch nicht zu einer Veränderung etwa des innerbetrieblichen Systems der Entlohnung oder hat gar Auswirkungen auf die Tarifgestaltung. Hier bedarf es anderer Regelungen. Aber das AGG muss besser mit Kontrollmöglichkeiten und effektiveren Sanktionen ausgestaltet werden.

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben – Beseitigung der Entgeltungleichheit

Gleiche Löhne sind eine Voraussetzung für eine gerechte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben und Voraussetzung für die eigenständige Existenzsicherung und die soziale Absicherung im Alter.

Die in Deutschland immer noch vorhandene Lohnlücke von inzwischen 25 Prozent zwischen Frauen und Männern ist nicht akzeptabel und schadet unserer Gesellschaft insgesamt. Das Lohngefälle in der EU zwischen Frauen und Männern liegt bei 17,4 Prozent. Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit ist ein Gebot der Gerechtigkeit – und es ist eine Verpflichtung der Europäischen Union.

In der Statistik wird der zwischen Frauen und Männern vorhandene Entgeltunterschied durch den Indikator des Gender Pay Gap (GPG) dargestellt. Der GPG ist ein Ergebnis des Zusammenwirkens verschiedener Faktoren im Sinne einer strukturellen Frauenbenachteiligung in der deutschen Gesellschaft. Dazu gehören u. a. eine nach wie vor vorhandene Abwertung von Tätigkeiten und Verhaltensweisen, die mit Frauen identifiziert werden; geschlechtsspezifisch getrennte Arbeitsmärkte in der Volkswirtschaft und in den Betrieben, wobei Frauen die Bereiche mit schlechterer Vergütung und schlechteren Aufstiegschancen besetzen, die noch immer vorzufindende Dominanz des Familienernährer- bzw. des Zuverdienerinnenmodells als Lebensform und eine immer noch viel zu geringe Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Folgen sind hinlänglich bekannt. Diese wurden in einer öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundes-

tages am 28. Januar 2009 erneut vorgetragen und bewertet. Es wurde gesetzgeberisches Handeln für notwendig erachtet, um die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben und bei der Entlohnung zu beseitigen.

Die in mehreren Bilanzen zusammengestellten Ergebnisse der Freiwilligen Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit unterstreichen diese Notwendigkeit. Die Bilanzen sind – nach nunmehr neun Jahren seit Bestehen der Vereinbarung – ernüchternd und in keiner Weise als zufriedenstellend zu bewerten. Die Freiwilligkeit hat nicht zum Ziel geführt.

Im Januar 2010 ist die Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft gestartet. Sie soll Projekte von Unternehmen, Gewerkschaften, Verbänden, öffentlichen Institutionen, Bildungsträgern und Forschungseinrichtungen maximal über drei Jahre fördern. Diese Initiative läuft bis 2013 und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert. Insgesamt 110 Mio. Euro stehen hierfür zur Verfügung. Die Projekte sollen gezielt die Situation von erwerbstätigen Frauen verbessern. Sie bieten eine Chance, dem Ziel der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben in einzelnen Bereichen vielleicht ein Stück näher zu kommen. Aber sie ersetzen nicht gesetzgeberisches Handeln.

Der Schutz von Frauen vor Diskriminierung beseitigt nicht die strukturellen Ursachen der Entgeltungleichheit. Daher reichen hierfür die durch das AGG festgelegten gesetzlichen Möglichkeiten nicht aus. Es bedarf einer aktiv gestaltenden Gleichstellungspolitik in den Unternehmen mit entsprechenden Maßnahmen, wozu der Gesetzgeber sie verpflichten muss. Dazu gehören auch gesetzliche Publizitätspflichten zu gleichstellungsrelevanten Unternehmensdaten.

Die Tarifvertragsparteien sind schon heute rechtlich verpflichtet, ihre Tarifverträge diskriminierungsfrei zu gestalten. So sind diskriminierende Bestimmungen in Tarifverträgen nach § 7 Absatz 2 AGG unwirksam. Die Tarifautonomie entbindet sie also nicht von den Diskriminierungsverboten bzw. von der Verpflichtung, ihren Entgeltsystemen diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungssysteme zugrunde zu legen.

Auch der Staat hat die Verpflichtung, zum Schutz der Frauen vor Diskriminierung bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. Dieser Schutzpflicht kann der Staat durch eine verfahrensmäßige Absicherung des Verbotes, wegen des Geschlechts zu diskriminieren, nachkommen. Zu unterscheiden wäre dabei zwischen künftig neu abzuschließenden und bereits bestehenden Tarifverträgen (Vorschlag von Prof. Dr. Sibylle Raasch, Deutscher Juristinnenbund, Stellungnahme zur Anhörung).

Darüber hinaus sollte der Staat sicherstellen, dass bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nur Unternehmen berücksichtigt werden, die Frauen und Männer gleich entlohnen.

Um einer Verfestigung traditioneller Rollenbilder und einer überkommenen Festschreibung angeblicher Männer- bzw. Frauenberufe wirksam und möglichst frühzeitig zu begegnen, kommt dem Bereich frühkindlicher Bildung und Betreuung besondere Bedeutung zu. Eine Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher und Lehrer vor allem im Bereich der Kindertagesstätten und der Grundschulen stellt zum Beispiel einen wichtigen Schritt zur Überwindung weiblicher und männlicher Rollenstereotype dar.

Das Berufswahlverhalten von Frauen hat als Ergebnis häufig Tätigkeiten zur Folge, die niedriger bezahlt werden. Ziel muss es daher sein, ihnen andere Berufsgruppen näher zu bringen und entsprechende Vorurteile bei Unternehmen aber auch in der Gesellschaft insgesamt abzubauen. Gleichzeitig müssen die

Anstrengungen des Staates, Frauen stärker für technische und naturwissenschaftliche Arbeitsfelder zu gewinnen, verstärkt werden. Bundesinitiativen wie der Nationale Pakt für Frauen in so genannten MINT-Berufen sind wichtige Schritte auf diesem Weg.

Frauen in geringfügiger Beschäftigung und Teilzeit

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben scheitert in der Realität schon an ihrem überproportionalen Anteil an geringfügiger Beschäftigung und an Teilzeitarbeit. So ist der Anteil abhängig beschäftigter Frauen mit Niedriglohn etwa doppelt so groß wie derjenige der Männer (Statistisches Bundesamt 2009, Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit).

Im Bereich der gewerblichen Minijobs zählte die Minijob-Zentrale zum 30. September 2009 6 744 585 geringfügig entlohnte Beschäftigte. Damit sind 63,1 Prozent der Minijobber Frauen.

Im Bereich der haushaltsnahen Beschäftigungen zählte die Minijob-Zentrale zum 30. September 2009 183 368 geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten. Der Frauenanteil bei den Minijobs in Privathaushalten überwiegt deutlich mit 91,7 Prozent (Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, III. Quartal 2009, Knappschaft Bahn See). Und die Zahl der Minijobberinnen und Minijobber in Privathaushalten ist permanent steigend. Im Zeitraum von September 2006 bis September 2009 ist eine Gesamtzunahme von rund 55 000 Beschäftigten erfolgt, was einem Plus von 43 Prozent entspricht.

Der Anteil von Frauen in Teilzeit liegt bei 80 Prozent (2008, IAB 2009) – sie stellen also noch immer die größte Gruppe unter den Teilzeitbeschäftigten dar. Dies ist mit entsprechenden Nachteilen beim Einkommen, bei der Karriere und bei der sozialen Sicherung verbunden.

Insgesamt lässt sich ein Rückgang an traditionellen Beschäftigungsformen verzeichnen. Nach einer Studie des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) der Bertelsmann-Stiftung ist der Anteil von Frauen in traditionellen Beschäftigungsverhältnissen zurückgegangen. Deutschland hat 2008 mit rund 43 Prozent Frauen in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung den niedrigsten Wert unter 28 untersuchten OECD-Staaten.

Teilzeitarbeit entspricht vordergründig den Bedürfnissen und dem Wunsch vieler Frauen; jedoch häufig nur aufgrund der vorhandenen Rahmenbedingungen. Es fehlen ausreichend zur Verfügung gestellte Betreuungsplätze und daher mangelnde Alternativen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen – und Männer. Damit sich Erwerbs- und Familienarbeit gerechter zwischen den Geschlechtern verteilt, bedarf es auch einer Überwindung der immer noch vorhandenen traditionellen Rollenbilder.

Die Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle, die eine geschlechtergerechte und partnerschaftliche Aufteilung von Erziehungs- und Erwerbsarbeit von Paaren fördern, sind zu unterstützen. Dabei ist sicherzustellen, dass diese Arbeitsmodelle auch für Alleinerziehende eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Hier sind auch die Arbeitgeber und die Unternehmen in der Pflicht.

Eine geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik

Die Analyse der Arbeitslosenstatistik zeigt ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Auch werden Frauen bei der Jobvermittlung benachteiligt. Dies belegt eine Studie des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) zusammen mit weiteren Forschungseinrichtungen, die im Auftrag des Bundesministeriums

für Arbeit und Soziales (BMAS) erstellt wurde (Hrsg.: BMAS, Bewertung der Umsetzung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht, Juni 2009).

Auch wenn das Zweite Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) eine Reihe von gender- bzw. gleichstellungsrelevanten Bestimmungen enthält, wie z. B., dass die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip zu verfolgen ist (§ 1 Absatz 1 SGB II) und auch dass die Leistungen der Grundsicherung insbesondere darauf auszurichten sind, dass geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegengewirkt wird, findet dies in der Praxis nicht die erforderliche Umsetzung.

Die Arbeitsförderung soll insbesondere die berufliche Situation von Frauen verbessern, indem sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinwirkt und Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit gefördert werden (§ 1 Absatz 2 Nummer 4 SGB III, der nach § 16 Absatz 1 Satz 4 SGB II auch für das SGB II gilt).

Als ein Ergebnis der Studie lässt sich festhalten, dass Frauen, wenn sie Arbeitslosengeld II beziehen, seltener von Förderprogrammen der Arbeitsverwaltung profitieren als Männer.

Insgesamt haben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler festgehalten, dass die Gleichstellungspolitik „bislang nicht systematisch in die Prozesse und Abläufe“ der Jobcenter integriert ist. Auch hatten Ende 2007 fast 40 Prozent der Grundsicherungsstellen noch keine Beauftragten für Gleichstellungsstellen benannt. Insofern bleibt es den Grundsicherungsstellen überlassen, die Umsetzung des Gleichstellungsziels selbst zu gestalten.

Alleinerziehende

Am 25. Februar 2010 hat die nationale Auftaktveranstaltung zum Europäischen Jahr 2010 gegen Armut und soziale Ausgrenzung stattgefunden. Dies war der öffentlichkeitswirksame Start des Europäischen Jahres in Deutschland.

Ziel des Europäischen Jahres 2010 ist es, das öffentliche Bewusstsein für die Risiken von Armut und sozialer Ausgrenzung zu stärken und die Wahrnehmung für ihre vielfältigen Ursachen und Auswirkungen zu schärfen. Nationale Durchführungsstelle ist das BMAS. Mit insgesamt 1,25 Mio. Euro fördern das Bundesministerium und die Europäische Kommission Projekte und Aktionen.

Eine gesellschaftliche Gruppe, die besonders von Armut bedroht bzw. betroffen ist, ist die der Alleinerziehenden. Ihre Zahl wächst und Alleinerziehende sind überwiegend weiblich.

Die fehlenden Betreuungseinrichtungen wirken sich in ihrer Situation besonders nachteilig aus. Denn die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit zu erzielen, ist begrenzt. Dies spiegelt sich auch in dem hohen Anteil der Alleinerziehenden wider, die Grundsicherung beziehen. Mehr als jede dritte Familie mit nur einem Elternteil bezieht Leistungen der Grundsicherung nach dem SGB II (IAB-Forum 1/2009). Für knapp ein Drittel der Alleinerziehenden stellt die SGB-II-Leistung eine Überbrückungsphase dar. Allerdings besteht bei knapp der Hälfte die Gefahr, dass sie relativ dauerhaft auf Hilfe angewiesen sein wird. In welcher Situation sich die Alleinerziehende befindet, hängt wesentlich vom Alter der Kinder ab. Je jünger diese sind, desto schwieriger ist die Situation der Familie. Die Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur, der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für unter Dreijährige erlangen gerade auch für sie eine besondere Bedeutung.

Als Fazit stellt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) fest, dass die Grundsicherung für Arbeitsuchende für Alleinerziehende besonders

wichtig für ihre Existenzsicherung ist. Dabei weisen sie angesichts ihrer Situation eine hohe Arbeitsmarktorientierung auf; so sind Alleinerziehende von Kleinkindern zu je einem Fünftel arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet. Daher muss die Vermittlung von Alleinerziehenden in existenzsichernde Arbeit höchste Priorität haben.

Frauenförderung in Betrieben

Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im November 2009 ist Frauenförderung in deutschen Unternehmen immer noch die Ausnahme. So hat es im Jahr 2008 nur etwa in jedem zehnten Betrieb Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen gegeben. Von den 16 000 befragten Betrieben hatten vier Prozent Vereinbarungen getroffen, bei sechs Prozent sei die Frauenförderung in Tarifverträgen verankert, vier Prozent haben sich freiwillig verpflichtet, der Rest hat weder Vereinbarungen noch Initiativen.

Bei der gezielten Karriereförderung von Frauen haben lediglich fünf Prozent der Betriebe Mentoringprogramme u. a. angeboten. Die Bilanz falle, so die Arbeitsmarktforscherinnen, eher ernüchternd aus.

Mentoringprogramme sind über den naturwissenschaftlich-technischen Bereich hinaus auf alle Beschäftigungssektoren auszudehnen. Über die erfolgreiche Implementierung in deutsche Forschungsverbünde wie die Fraunhofer- oder Max-Planck-Gesellschaft müssen die Arbeitgeber und Unternehmen stärker für Frauenförderungsprogramme sensibilisiert werden. Durch geschlechtergerechte Personalentwicklung sollen Unternehmensziele hin zu Chancengleichheit von Frauen und Männern verändert und im Unternehmensbild festgeschrieben werden.

Frauen in Führungspositionen

In den 600 führenden deutschen Unternehmen waren 2008 2,4 Prozent Vorstandsmitglieder Frauen (Studie KIT – Kooperation von Forschungszentrum Karlsruhe GmbH und Universität Karlsruhe). Der Frauenanteil in deutschen Aufsichtsräten lag 2008 bei 8,2 Prozent – allerdings sind 63 Prozent Vertreterinnen der Arbeitnehmerseite. Der hohe Bildungsgrad von Frauen spiegelt sich bis heute nicht in ihren beruflichen Positionen wider. Frauen sind in allen Unternehmen auf allen Hierarchieebenen unterrepräsentiert. Je größer dabei das Unternehmen und je höher die Hierarchieebene, desto geringer sind die Chancen für Frauen, Führungspositionen zu erreichen.

Der Führungskräfte-Monitor, den das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des BMFSFJ erarbeitet hat, zeigt auf, welchen Benachteiligungen Frauen in Führungspositionen ausgesetzt sind. So sind sie nicht nur weniger in Führungspositionen vertreten, sondern erhalten, wenn sie es denn in solche Positionen geschafft haben, einen geringeren Verdienst und auch weniger Sondervergütungen als ihre männlichen Kollegen.

Die Beteiligung von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft, insbesondere auch in Vorständen und Aufsichtsräten von Unternehmen, ist auf einem unakzeptabel niedrigen Niveau. Die positiven Erfahrungen aus Norwegen, dass hier mit gesetzlichen Quoten viel erreicht werden kann, sollte auch die Bundesregierung zum Handeln veranlassen. Das EU-Parlament hat die Einführung der 40-Prozent-Frauenquote in Norwegen ausdrücklich begrüßt.

Schul- und Hochschulabschlüsse

Der Anteil der Frauen in der Wissenschaft steigt, sie sind in höheren Positionen aber ebenfalls nach wie vor unterrepräsentiert.

2008 waren von 442 100 Studienberechtigten 53 Prozent weiblich, etwa die Hälfte der 396 600 Studienanfänger und 309 400 Absolventen waren Frauen.

42 Prozent aller 2008 vergebenen Dokortitel erhielten Frauen. Während die Frauenquote bei den Habilitationen bei 23 Prozent lag, beträgt innerhalb der Professorenschaft der Frauenanteil allerdings nur 17 Prozent oder anders ausgedrückt: den 38 600 Professoren standen nur 6 700 Professorinnen gegenüber (Statistisches Bundesamt 2009).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elterngeld – Ausbau der Partnerschaftlichkeit

In der Bundesrepublik Deutschland ist ein Wandel hin zu einer echten Partnerschaftlichkeit und damit zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch beide Elternteile noch nicht eingetreten. Aber die neue Elternzeit mit Partnermonaten ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Elternzeit wird inzwischen zu 20,7 Prozent (3. Quartal 2009, BMFSFJ) von Männern genommen. Mehr als die Hälfte der Elterngeldväter unterbricht die eigene Erwerbsarbeit jedoch nur für vier bis acht Wochen, also für die zwei Partnermonate, die sonst verfallen würden. Damit sich diese Situation verbessert, müsste als ein weiterer Schritt die Zahl der Partnermonate erhöht werden. Weiterhin kehren fast 90 Prozent der Väter in ihre Vollzeitberufstätigkeit zurück, von den vor der Geburt des ersten Kindes in Vollzeit beschäftigten Frauen gehen nur 14 Prozent wieder zurück. Damit bleibt die alte Rollenverteilung und die berufliche Situation der Frauen erschwert sich zunehmend, je länger sie die Erwerbstätigkeit unterbrechen, aber auch, je länger sie in Teilzeitbeschäftigung verbleiben.

Gegenwärtig werden Paare, die sich die Kinderbetreuung partnerschaftlich teilen und deswegen beide parallel in Elternzeit arbeiten wollen, durch das Bundeserziehungsgeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bestraft, da sich die Bezugsdauer auf nur sieben anstatt der sonst 14 Monate trotz des jeweils nur hälftigen Bezuges von Elterngeld verringert (sogenannter doppelter Anspruchsvverbrauch).

Frauen tragen auch nach wie vor die Hauptlast der Pflege in der Familie. Die mit der Pflegereform beschlossenen Verbesserungen waren ein erster wichtiger Schritt. Dabei darf es jedoch nicht stehenbleiben. Damit erwerbstätige Frauen und Männer bei Bedarf Pflege organisieren können, bedürfen sie einer bezahlten Freistellung von mehreren Tagen.

Geschlechtergerechtes Steuersystem

Das Steuerrecht in Deutschland stellt für Ehefrauen eine Hürde dar, berufstätig zu sein oder nach einer Pause den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu finden. Deutlich wird dies u. a. darin, dass bei deutlichen Verdienstunterschieden zwischen den Ehepartnern die Wahl der Steuerklassen häufig für die Frauen mit der Steuerklasse V „endet“.

Der Deutsche Bundestag begrüßt die erfolgte Einführung des Faktorverfahrens als ersten Schritt für eine gerechtere Verteilung der Steuerlast im Lohnsteuerverfahren zwischen den Eheleuten. Unverändert begünstigt jedoch das Ehegattensplitting Ehen mit großen Einkommensunterschieden zwischen den Ehepartnern, insbesondere die Alleinverdienerehe, und fördert ein bestimmtes Lebensmodell – und dies losgelöst von der Tatsache, ob Kinder vorhanden sind. Der Staat sollte aber durch seine Steuerepolitik Kinder fördern, unabhängig davon, ob diese in der Ehe oder einer Lebenspartnerschaft aufwachsen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. ein Programm zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt aufzulegen, das insbesondere gesetzliche Regelungen zur Entgeltgleichheit und Chancengleichheit von Frauen und Männern in der privaten Wirtschaft beinhaltet;
2. das Gender-Mainstreaming-Prinzip konsequent als durchgängiges Leitprinzip des Handelns und der gleichstellungspolitischen Aktivitäten anzuwenden;
3. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) weiterzuentwickeln, indem
 - a) das AGG um ein explizites Verbot von Entgeltdiskriminierung ergänzt wird, um dem selbstverständlichen Anspruch nach gleicher Entlohnung für gleiche und gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern stärkeren Nachdruck zu verleihen,
 - b) eine deutliche Verbesserung der Beteiligung von Verbänden im AGG verankert wird und die Möglichkeit der Einführung einer Verbandsklage geprüft wird,
 - c) die Ausschlussfrist für Ansprüche nach dem AGG von zwei auf sechs Monate verlängert wird,
 - d) im AGG für zulässige Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot die alte Formulierung des § 611a Absatz 1 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs „Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung“ beibehalten wird,
 - e) die Einführung einer Beweislastumkehr im AGG geprüft wird;
4. einen Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Unterrichtung für den Bundestag in der Mitte und zum Ende einer Legislatur vorzulegen;
5. Maßnahmen zur Durchsetzung gleicher Entlohnung für gleiche und gleichwertige Arbeit zu ergreifen, indem
 - a) ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt wird,
 - b) eine Stundenbegrenzung bei Minijobs festgelegt wird, die im Ergebnis mindestens den gesetzlichen bzw. tariflichen Mindestlohn garantiert,
 - c) die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse auch durch Einbeziehung in die Sozialversicherung ab dem ersten Euro sichergestellt wird,
 - d) ein Entgeltgleichheitsgesetz vorgelegt wird,
 - e) eine gesetzliche Verpflichtung der Tarifparteien eingeführt wird, die ihnen auferlegt, den Entgeltsystemen diskriminierungsfreie Arbeitsplatzbewertungen zugrunde zu legen,
 - f) Diskriminierungschecks bei Tarifverträgen eingeführt werden,
 - g) bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nur Unternehmen zu berücksichtigen sind, die Frauen und Männer gleich entlohnen und je nach Betriebsgröße Gleichstellungspläne haben sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen und fördern;
6. die Bemühungen zu verstärken, Männer für sogenannte Frauenberufe und Frauen für sogenannte Männerberufe zu gewinnen;
7. ein umfassendes Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft vorzulegen;
8. eine gesetzliche Regelung für eine Frauenquote von mindestens 40 Prozent in Vorständen und Aufsichtsräten einzuführen;

9. die Gleichstellung in Forschung und Lehre voranzubringen, indem
 - a) das Professorinnenprogramm gemeinsam mit den Ländern verlängert und ausgebaut wird und entsprechende Förderprogramme auch auf den akademischen Mittelbau ausgedehnt werden, um den Frauenanteil zu erhöhen,
 - b) sie sich dafür einsetzt, dass eine an Gender Mainstreaming und einer effektiven Frauenförderung ausgerichtete Personalpolitik in den Hochschulen stattfindet, damit mehr Frauen in Leitungsfunktionen kommen;
10. eine konsequente und in allen Bereichen geschlechtersensible Umgestaltung der Sozialgesetzbücher II und III vorzunehmen, indem
 - a) Konzepte und Handlungsrouninen für die Grundsicherungsstellen vorgegeben werden, die für eine Gleichstellung förderlich sind, auch damit diese bei der Betreuung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen gendersensibel vorgehen und entsprechend geschlechtsbezogen spezifische Lebenslagen berücksichtigen,
 - b) für die Sicherstellung der Beauftragten für Chancengleichheit bei den Trägern der Grundsicherung und eine Ausweitung ihrer Rechte dort sowie bei der Bundesagentur für Arbeit gesorgt wird,
 - c) Eingliederungshilfen auch für Nichtleistungsbezieherinnen und -bezieher vorzusehen sind,
 - d) dafür Sorge getragen wird, dass ältere Arbeitnehmerinnen, Frauen mit Behinderung und Migrantinnen zu weiteren Zielgruppen aktiver Arbeitsmarktpolitik werden,
 - e) Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Alleinerziehenden vorzusehen sind;
11. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben zu ergreifen, indem
 - a) der qualitative und quantitative Ausbau des Betreuungsangebotes weiter vorangebracht wird und ein Rechtsanspruch auf eine Ganztagsbetreuung eingeführt wird,
 - b) sie sich bei den Ländern für eine beitragsfreie und auf die Arbeitszeiten erwerbstätiger Frauen und Männer zugeschnittene Kinderbetreuung einsetzt,
 - c) mit geeigneten Maßnahmen sichergestellt wird, dass gemäß § 10 Absatz 3 SGB II die zuständigen kommunalen Träger darauf hinwirken, dass erwerbsfähigen Erziehenden vorrangig ein Platz zur Tagesbetreuung des Kindes angeboten wird,
 - d) bei den Arbeitgebern und Unternehmen darauf hingewirkt wird, dass ein ausreichendes Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben für Frauen und Männer zur Verfügung steht,
 - e) beim Elterngeld eine Verdoppelung der Partnermonate auf vier Monate bei entsprechender Ausgestaltung der partnerschaftlichen Elemente eingeführt wird,
 - f) eine Änderung des § 4 Absatz 2 BEEG vorgenommen wird, mit dem Ziel, den doppelten Anspruchsverbrauch bei gleichzeitiger Elternteilzeit aufzuheben,
 - g) für alle erwerbstätigen Frauen und Männer ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer einer zehntägigen Freistellung zur Organisation der Pflege eingeführt wird;

12. das Steuersystem geschlechtergerecht auszugestalten, damit es für Frauen keine Hürde darstellt, erwerbstätig zu werden und ihrer beruflichen Emanzipation nichts mehr im Wege steht.

Berlin, den 25. Februar 2010

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

