

Antrag

der Abgeordneten Renate Künast, Ekin Deligöz, Kerstin Andreae, Monika Lazar, Katja Dörner, Kai Gehring, Agnes Krumwiede, Tabea Rößner, Krista Sager, Ulrich Schneider, Arfst Wagner (Schleswig), Birgitt Bender, Britta Haßelmann, Ingrid Hönlinger, Sven-Christian Kindler, Elisabeth Scharfenberg, Wolfgang Strengmann-Kuhn, Beate Walter-Rosenheimer und der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf durchsetzen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Frauen haben heutzutage in Deutschland so viele Wahlmöglichkeiten wie nie zuvor. Journalistinnen, Anwältinnen, Politikerinnen gehören zum Alltagsbild. Frauen machen die besseren Bildungsabschlüsse und studieren häufiger. Sie haben im historischen Vergleich so gute Ausgangsbedingungen wie keine Frauengeneration vor ihnen und damit scheinbar gute Aussichten auf ein gleichberechtigtes Leben.

Dennoch sind auch knapp 40 Jahre nach der zweiten Frauenbewegung die Chancen und Pflichten in unserer Gesellschaft noch längst nicht gleich zwischen Männer und Frauen verteilt. Frauen sind weniger erwerbstätig als Männer und arbeiten in schlechter bezahlten Branchen, sie sind öfter in Teilzeit oder Minijobs beschäftigt oder nehmen berufliche Auszeiten. Sie tragen einen Großteil der häuslichen Sorgearbeit und der Kindererziehung. Eine vielerorts familienunfreundliche Arbeitskultur, die auf dauernde Verfügbarkeit und Präsenz setzt und keine Rücksicht auf die Bedürfnisse von Familien nimmt, tut ein Übriges dazu. Alleinerziehende sind in besonderem Maße einem Armutsrisiko ausgesetzt.

Frauen verdienen fast ein Viertel weniger als ihre männlichen Kollegen. Sie haben es sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor deutlich schwerer, in Führungspositionen zu gelangen. Und nicht zuletzt haben Frauen niedrigere Renten als Männer und sind als Rentnerinnen häufiger arm. Aus dem Gender Pay Gap wird ein Gender Pension Gap.

Eine moderne Gleichstellungspolitik muss den gesamten Lebensverlauf in den Blick nehmen. Im Gleichstellungsbericht der Bundesregierung haben die Sachverständigen mit dem Konzept der Lebensverlaufsperspektive die Übergänge verschiedener Lebensphasen und die langfristigen Auswirkungen von in einer bestimmten Phase getroffenen Entscheidungen beleuchtet. Wird die Erwerbstätigkeit wegen Familienarbeit unterbrochen oder reduziert, hat das Einkommenseinbußen zur Folge, die später nicht wieder einzuholen sind. Die langfristigen und oft nicht mehr veränderbaren Auswirkungen dieser Entscheidungen haben insbesondere Konsequenzen für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen. Es zeigt sich, wie widersprüchlich die derzeitige Steuer- und

Sozialpolitik ist. Das Ehegattensplitting oder die kostenfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung setzen de facto v. a. für Frauen Anreize für einen beruflichen Ausstieg oder eine deutliche Reduzierung ihrer Erwerbstätigkeit. Die Versorgung von Kindern ist kein Kriterium. Das Unterhaltsrecht und das Elterngeld setzen hingegen Anreize, früh wieder in die Erwerbstätigkeit zurückzukehren. Viele Frauen finden auch nach der Familienphase nicht wieder zurück in vollzeitnahe und damit existenzsichernde Jobs – obwohl sie es oft wollen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung deshalb auf,

1. mit einem Entgeltgleichheitsgesetz für beide Geschlechter gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit durchzusetzen;
2. einen gesetzlichen Mindestlohn und branchenspezifische Mindestlöhne einzuführen;
3. die Minijobs zu reformieren, um den Einstieg in sozialversicherungspflichtige und existenzsichernde Erwerbsarbeit zu erleichtern;
4. mit einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft die vielfältigen Hürden, auf die Frauen in ihrem gesamten Erwerbsleben stoßen, zu verringern;
5. eine verbindliche Mindestquote für Aufsichtsräte, Vorstände und Geschäftsführungen von börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen gesetzlich festzulegen;
6. das Bundesgremienbesetzungsgesetz zu novellieren und eine Mindestquote von 40 Prozent eines Geschlechts für Gremien, die durch den Bund besetzt werden, sicherzustellen;
7. sich für eine andere Arbeitskultur in den Unternehmen einzusetzen, die zu einer neuen Balance von Arbeitsleben und Alltag führt;
8. das Ehegattensplitting abzuschmelzen, mit dem Ziel, eine Individualbesteuerung mit einem auf die Partnerin/den Partner übertragbaren Grundfreibetrag zu schaffen. Gleiches Recht muss für eingetragene Lebenspartnerschaften gelten;
9. durch den zügigen Ausbau qualitativ hochwertiger Betreuungs- und Bildungsinfrastruktur echte Wahlfreiheit für Mütter und Väter zu ermöglichen;
10. das Betreuungsgeld abzuschaffen;
11. einen Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Elterngeldes vorzulegen, der die Zahlung eines Teilelterngeldes bei gleichzeitiger Teilzeittätigkeit beider Eltern ohne doppelten Anspruchsverbrauch flexibel möglich macht sowie die Partnermonate weiterentwickelt;
12. mit einer echten Pflegezeit Angehörigen die Möglichkeit zu eröffnen, für eine Pflege in Ruhe alles Notwendige zu organisieren und Entlastungsangebote für Pflegende auszubauen;
13. das Recht auf Teilzeit durch ein Rückkehrrecht auf Vollzeit zu ergänzen;
14. im Rahmen einer Bürgerversicherung ein Beitragssplitting einzuführen und die beitragsfreie Mitversicherung von Ehegatten und eingetragenen Lebenspartnerinnen und -partnern in der Kranken- und Pflegeversicherung auf Kindererziehungs- und Sorgephasen zu beschränken;
15. die Rentenversicherung durch die Einführung eines Rentensplittings langfristig so umzugestalten, dass jeder Partner für sich und beide füreinander vorsorgen.

Berlin, den 26. Februar 2013

Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion

Begründung

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes erteilt dem Gesetzgeber einen klaren Auftrag: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Bundestagsdrucksache 17/6240) bietet eine fundierte wissenschaftliche Analyse der bestehenden geschlechtsspezifischen Nachteile, die Frauen auf dem Arbeitsmarkt betreffen, und zeigt, welchen Risiken sie hinsichtlich Altersarmut oder nach einer Scheidung ausgesetzt sein können.

Der Gesetzgeber hat aufgrund seines verfassungsrechtlichen Auftrags die Pflicht, ordnungspolitische Maßnahmen zu ergreifen, um auf die Beseitigung der bestehenden Nachteile hinzuwirken. Ziel ist es, gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die echte Chancengleichheit für beide Geschlechter ermöglichen und Chancen und Pflichten in unserer Gesellschaft gerechter verteilen.

Stattdessen haben wir einen Reformstau, entscheidende Themen wurden bisher nicht bearbeitet. Frauen verdienen durchschnittlich 22 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen und sind weit häufiger von Niedriglöhnen betroffen. In allen Branchen steigen die Einkommensunterschiede mit dem Alter: Während eine 25- bis 29-jährige Berufsanfängerin knapp 10 Prozent weniger als ihr männlicher Kollege verdient, kann diese Differenz in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen auf bis zu 30 Prozent anwachsen. Zwar ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahren angestiegen, jedoch stagniert das von Frauen geleistete Arbeitsvolumen seit langem¹. Grund dafür ist die überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote von Frauen: 45,6 Prozent² der erwerbstätigen Frauen in Deutschland arbeiten nicht in Vollzeit. Der europäische Durchschnitt liegt bei rund 30 Prozent. Als Konsequenz der schlechteren Bezahlung und der niedrigeren Arbeitszeiten erhalten Frauen deutlich niedrigere Renten als Männer: Frauen bezogen 2008 in Westdeutschland mit durchschnittlich 498 Euro nur 48 Prozent der Renten von männlichen Rentenbeziehern; in Ostdeutschland bekamen Frauen aufgrund ihrer kontinuierlicheren Erwerbstätigkeit mit 672 Euro 68 Prozent des männlichen Rentenniveaus. Aus dem Gender Pay Gap wird ein Gender Pension Gap. Auch sind Frauen eher als Männer von Armut bedroht, speziell im Alter.

Arbeitsmarkt

Der Gender Pay Gap von 22 Prozent ist noch immer Realität. Selbstverpflichtungen der Wirtschaft und Freiwilligkeit haben daran nichts geändert. Die Entgeltlücke ist sogar noch größer geworden. Daher muss das Gebot des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mit einem Gesetz durchgesetzt werden, zur konsequenten Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen, zu der der Staat durch das Grundgesetz und durch europäisches Recht verpflichtet ist (vgl. dazu den Antrag „Frauen verdienen mehr – Entgelt-diskriminierung von Frauen verhindern“, Bundestagsdrucksache 17/8897).

Über ein Fünftel der abhängig Beschäftigten in Deutschland arbeitet für einen Niedriglohn, die Mehrheit davon sind Frauen. Die Zahl der tarifgebundenen Betriebe sinkt kontinuierlich. Nur noch 52 Prozent der Beschäftigten sind durch Branchentarifverträge geschützt. Als Konsequenz muss ein gesetzlicher Mindestlohn als Lohnuntergrenze eingeführt werden. Darüber hinaus sind weitere branchen- und regionalspezifische Mindestlöhne notwendig, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen (vgl. dazu den Antrag „Frauen verdienen mehr – Entgelt-diskriminierung von Frauen verhindern“, Bundestagsdrucksache 17/8897).

¹ Quelle aller Zahlen dieses Absatzes: Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 111, 138, 202.

² Statistisches Bundesamt, PM vom 7. März 2012: „Teilzeitquote von Frauen in Deutschland deutlich über EU-Durchschnitt“.

Minijobs werden von den Unternehmen vielfältig genutzt für mehr Flexibilität und nicht selten, um die Lohnkosten zu reduzieren. Ebenso sind sie die Kehrseite des Ehegattensplittings und der beitragsfreien Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Weil sie – völlig unabhängig vom Familieneinkommen – weder besteuert werden noch zu versichern sind, werden sie von Frauen häufig als Möglichkeit zum „Zuverdienst“ genutzt. Beruflich sind sie eine Sackgasse und führen meist nicht zu einem sozialversicherungspflichtigen und damit existenzsichernden festen Arbeitsverhältnis. Daher sind Minijobs einzudämmen und baldmöglichst sozialverträglich abzuschaffen.

Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft würde die vielfältigen Hürden, auf die Frauen in ihrem gesamten Erwerbsleben stoßen, verringern. Denn die Bilanzen zur „freiwilligen Vereinbarung“ zwischen Bundesregierung und Arbeitgeberverbänden seit 2001 belegen, dass die Verbesserung der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in den Tarif- und Betriebsvereinbarungen auf niedrigem Niveau stagniert.

Gesetzliche Quoten für Aufsichtsräte und Vorstände sind ein notwendiges Mittel, um die Männerdominanz in den Führungsetagen zu durchbrechen und mehr Qualität und Diversität zu erreichen. Weibliche Vorbilder werden sich positiv auswirken und auch anderen Frauenkarrieren den Weg bereiten. Deshalb hat die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2010 als erste Fraktion im Deutschen Bundestag einen Gesetzentwurf für eine feste Geschlechterquote von mindestens 40 Prozent für die Aufsichtsräte börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen vorgelegt. In einem ersten Schritt will die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mindestens den Beschluss des Bundesrates zur Abstimmung bringen (vgl. dazu den „Entwurf eines Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten“, Bundestagsdrucksache 17/3296 und den Antrag „Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen umsetzen“, Bundestagsdrucksache 17/7953).

Auch das Bundesgremienbesetzungsgesetz bedarf einer konkreten Mindestquote. Denn der Wirtschaft ist eine Quote für Aufsichtsräte und Vorstände nicht zu vermitteln, wenn der Gesetzgeber im eigenen Einflussbereich nicht tätig wird. Ein Frauenanteil von durchschnittlich nur 24,5 Prozent in im Einflussbereich des Bundes liegenden Gremien ist nicht akzeptabel. Um den Frauenanteil in den Bundesgremien zu erhöhen, sind klare Zielvorgaben, mehr Transparenz und ein nachhaltiges Gesetzescontrolling erforderlich. Eingeführt werden soll eine Mindestquote von 40 Prozent eines Geschlechts für Gremien, die vom Bund besetzt werden. Die umfangreichen Ausnahmen, die derzeit eine effektive geschlechtergerechte Gremienbesetzung grundlos verhindern, sind abzuschaffen (vgl. dazu den Antrag „Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen umsetzen“, Bundestagsdrucksache 17/7953).

Steuersystem

Das Ehegattensplitting fördert das Lebensmodell der Alleinverdiener-Ehe bzw. der Hinzuverdiener-Ehe und führt dazu, dass es sich für Ehefrauen oft nicht lohnt, eine eigene Erwerbsarbeit aufzunehmen. So liegt der maximale Splittingvorteil mit rund 1 400 Euro pro Monat deutlich über dem, was viele Frauen netto nach Hause tragen könnten. Hinzu kommt: Je wohlhabender ein Ehepaar ist und je ungleicher das Einkommen beider Partner ist, desto höher sind die Zuschüsse. Zudem ist der Splittingvorteil auch noch völlig unabhängig davon, ob Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt werden. Deshalb soll das Ehegattensplitting im Rahmen der verfassungsrechtlichen Möglichkeiten abgeschmolzen werden. Ziel soll sein, eine Individualbesteuerung mit auf die Partnerin/den Partner übertragbaren Grundfreibetrag zu schaffen. Dabei muss stets gleiches Recht für eingetragene Lebenspartnerschaften gelten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familiäre und Sorgearbeit wird immer noch vor allem als Frauensache angesehen. Wenngleich auch immer mehr Männer bereit sind Sorge- und Familienarbeit zu übernehmen oder in Elternzeit zu gehen, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bislang gerade für Frauen eine große Herausforderung. Wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf Familienbedarfe keine Rücksicht nehmen und keine flexiblen Arbeitszeitmodelle anbieten, kann dabei die eigene Berufstätigkeit schnell auf der Strecke bleiben.

Daher ist der zügige Ausbau einer qualitativ hochwertigen Betreuungs- und Bildungsinfrastruktur ein wesentliches Element, um nichtreversible Brüche im Lebensverlauf v. a. von Frauen zu vermeiden. Denn damit wird eine Erwerbstätigkeit von Frauen oftmals erst ermöglicht. Deshalb sind zügige Investitionen erforderlich, für Kommunen mit besonders hohem Bedarf und für ein Programm für Qualitätsverbesserung in frühkindlichen Bildungseinrichtungen (vgl. dazu den Antrag „Wahlfreiheit gewährleisten, Kindertagesbetreuung ausbauen“, Bundestagsdrucksache 17/9929). Ein qualitativ hochwertiges und bedarfsorientiertes Betreuungsangebot nützt beiden Geschlechtern. Dass sich Investitionen in eine gute Betreuungsinfrastruktur nicht nur kurz-, sondern vor allem langfristig lohnen, bestätigt eine noch unveröffentlichte Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. So berichtete „SPIEGEL ONLINE“, dem eine Vorabversion der Studie vorliegt, am 3. Februar 2013: „Weil die Mütter weniger arbeiten, entgingen dem Staat Steuereinnahmen sowie Einnahmen der Sozialversicherung“. Am besten schneiden laut den Experten Investitionen in Betreuungsplätze ab. Danach fließen von den staatlichen Ausgaben im Krippen- und Kindergartenbereich bis zu 48 Prozent an den Staat zurück.“ (www.spiegel.de/politik/deutschland/verheerende-noten-fuer-familienpolitik-a-881168.html).

Das Instrument des Betreuungsgelds zielt bildungs- und gleichstellungspolitisch in eine völlig falsche Richtung und setzt deutliche Fehlanreize. Gerade für bildungsferne und zugleich einkommensschwache Eltern bietet es einen starken Anreiz, ihre Kinder zu Hause zu betreuen. Dadurch entgehen den Kindern die frühen Förderangebote in einer Kinderbetreuungseinrichtung. Das Betreuungsgeld steht im Widerspruch zu einer auf bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben zielenden Politik und wird von großen Teilen der Bevölkerung abgelehnt (vgl. den Antrag „Bildungspolitische Katastrophe verhindern – Betreuungsgeld eine Absage erteilen“, Bundestagsdrucksache 16/7114).

Eine Pflegezeit soll Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit für eine begrenzte Auszeit aus dem Beruf eröffnen. Sie soll den Angehörigen Zeit und Raum für die Organisation von Pflege oder für die Sterbebegleitung eines nahestehenden Menschen bieten. Die Pflegezeit soll auf drei Monate begrenzt bleiben und kurzfristig in Anspruch genommen werden können (vgl. den Antrag „Für eine grundlegende Reform der Pflegeversicherung – Nutzerorientiert, solidarisch, zukunftsfest“, Bundestagsdrucksache 17/9566).

Work-Life-Balance

Viele Menschen wünschen sich eine andere Balance von Arbeitsleben und Alltagsleben. Denn immer noch wird Präsenz im Büro bis in den späten Abend als besonderer Leistungsnachweis angesehen. Dabei wird jedoch nicht berücksichtigt, was in dieser Zeit wirklich geleistet wird. Eine neue Arbeitskultur muss einhergehen mit einer Ausdehnung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und einem anderen Umgang mit Teilzeit. Das Recht auf Teilzeit muss durch ein Rückkehrrecht auf Vollzeit ergänzt werden. Damit würden Frauen nach Phasen der Sorgearbeit nicht auf Teilzeitstellen sitzen bleiben. Auch für Männer wären die Anreize größer, ihre Arbeitszeit zeitweise für Sorgearbeit zu reduzieren. Wir brauchen ein neues „Normalarbeitsverhältnis“, das für beide Geschlechter auch

vollzeitnahe Teilzeit und damit Zeit für Familie ermöglicht (vgl. dazu den Antrag „Frauen verdienen mehr – Gleichstellung ist Innovationspolitik“, Bundestagsdrucksache 17/4852).

Versicherungen

Ehegatten sowie eingetragene Lebenspartnerinnen und -partner, die nicht erwerbstätig sind oder nur einer geringfügigen Tätigkeit nachgehen, sind in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beitragsfrei mitversichert – und zwar auch dann, wenn sie weder kleine Kinder erziehen noch pflegebedürftige Angehörige versorgen. Diese Regelung ist sozial ungerecht. Denn Versicherte mit geringeren Einkommen, finanzieren diese Mitversicherung für weitaus besser verdienende Haushalte mit. Vor allem aber werden damit für Frauen massive Anreize gesetzt, auf eine sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit zu verzichten. Deshalb ist im Rahmen einer Bürgerversicherung die beitragsfreie Mitversicherung auf jene zu beschränken, die kleine Kinder erziehen oder zeitaufwändig Angehörige pflegen und deshalb keiner Erwerbsarbeit nachgehen bzw. diese stark einschränken. Für alle anderen wird ein Beitragssplitting eingeführt (vgl. dazu den Antrag „Für eine solidarische und nachhaltige Finanzierung des Gesundheitswesens“, Bundestagsdrucksache 17/258).

Auch in der Rentenversicherung soll jeder Partner, jede Partnerin für sich und beide füreinander vorsorgen. Jeder Euro, der für die Vorsorge aufgewendet wird, kommt dann beiden hälftig zugute. Angesichts unsteter Erwerbsbiografien, weit verbreiteter Niedriglöhne und geringer Anwartschaften wegen Familienpausen wird sich das Problem der Altersarmut absehbar verschärfen.

