

Antrag

der Abgeordneten Christel Humme, Caren Marks, Willi Brase, Petra Crone, Petra Ernstberger, Elke Ferner, Iris Gleicke, Kerstin Griese, Gabriele Hiller-Ohm, Ute Kumpf, Franz Müntefering, Aydan Özoğuz, Thomas Oppermann, Sönke Rix, Karin Roth (Esslingen), Marlene Rupprecht (Tuchenbach), Stefan Schwartze, Dagmar Ziegler, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Gleichstellung – Fortschritt – Jetzt – Durch eine konsistente Gleichstellungspolitik

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Das Sachverständigengutachten für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung „Neue Wege – Gleiche Chancen – Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ (Bundestagsdrucksache 17/6240) hat überzeugend dargelegt und entsprechende Vorschläge unterbreitet, wie eine konsistente Gleichstellungspolitik im Lebensverlauf gestaltet werden muss. Diese Vorschläge wurden auf einer öffentlichen Sachverständigenanhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages zur Gleichstellung der Geschlechter am 15. Oktober 2012 beraten. Einig war sich die Mehrheit der Sachverständigen, dass ein Leitbild in der Gleichstellungspolitik der Bundesregierung fehlt und – mehr noch – dass seitens der Bundesregierung gar widersprüchliche Signale gesendet werden. Diese bewegen sich z. B. einerseits zwischen dem Festhalten an traditionellen Rollenbildern wie etwa beim Betreuungsgeld sowie andererseits an Leistungen, deren Grundlage eine vorherige Erwerbstätigkeit ist (wie z. B. Lohnersatzleistungen/Elterngeld). So stehen auch Interventionen in unterschiedlichen Lebensphasen und verschiedenen Übergängen im Lebensverlauf von Frauen und Männern nach wie vor unverbunden nebeneinander und schränken ihre individuellen Verwirklichungschancen ein.

Der Gleichstellungsbericht hat als Ergebnis eindrucksvoll dargelegt: Das alte Modell vom männlichen Familienernährer hat längst ausgedient und entspricht nicht mehr der realen Lebenssituation von Frauen und Männern im 21. Jahrhundert.

Nur die eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern kann und muss das Leitmotiv einer konsistenten und erfolgreichen Gleichstellungspolitik sein. Und dazu müssen Staat und Gesellschaft die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen.

Denn noch immer mangelt es in Deutschland an Strukturen, die Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt überhaupt ermöglichen. Frauen tragen nach wie vor größere Risiken im Erwerbsleben als Männer: Sie verdienen für gleiche und gleichwertige Arbeit deutlich weniger, sie sind überdurchschnittlich oft von prekärer Beschäftigung und damit in der Folge von Altersarmut betroffen, sie stoßen beim beruflichen Aufstieg trotz hoher Quali-

fikation immer wieder an die gläserne Decke und können Familie und Beruf nur schwer miteinander vereinbaren.

Mit Appellen allein ist aber Gleichstellung nicht durchzusetzen. Das lehrt die Erfahrung: Vor zwölf Jahren einigte sich die damalige rot-grüne Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der privaten Wirtschaft auf eine freiwillige Vereinbarung mit dem Ziel, Chancengleichheit in der Privatwirtschaft durchzusetzen. Das Ergebnis fällt ernüchternd aus: Die Vereinbarung hat bis heute keine nennenswerten Fortschritte gebracht. Die entsprechenden Bilanzen der Bundesregierung zeigen dies anschaulich.

In den vergangenen Jahren hat sich die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt eher noch verschärft. Zwar sind heute etwa 15 Prozent mehr Frauen berufstätig als noch vor 20 Jahren. Das ist grundsätzlich eine erfreuliche Entwicklung und lässt einen Rollenwandel der Geschlechter erkennen. Allerdings hat die Zunahme der Erwerbstätigenquote von Frauen keine Zunahme des Arbeitszeitvolumens bewirkt, dieses hat sich insgesamt kaum verändert. Somit sind zwar immer mehr Frauen erwerbstätig, aber jede von ihnen arbeitet im Schnitt weniger. Im Ergebnis hat damit also lediglich eine Umverteilung von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit stattgefunden mit den entsprechenden Auswirkungen auf die jeweils eigene Existenzsicherung.

Gender Pay Gap

Auch die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern liegt unverändert hoch bei ca. 22 Prozent. Damit nimmt Deutschland innerhalb der Länder der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung einen der letzten Plätze ein. Auch innerhalb der Europäischen Union liegt Deutschland weit über dem Durchschnitt von ca. 16 Prozent (Quelle: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.htm). Hier muss die Bundesregierung endlich tätig werden.

Im Deutschen Bundestag befindet sich in der parlamentarischen Beratung bereits ein Gesetzentwurf der SPD-Bundestagsfraktion, der die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes ermöglicht (Bundestagsdrucksache 17/9781), indem Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten dazu verpflichtet werden, ihre Gehaltsstrukturen offenzulegen. Diese Transparenz schafft erst die Möglichkeit, gegebenenfalls vorhandene Entgeltdiskriminierung zu erkennen und zu beseitigen. Entsprechende Sanktionen für den Fall der Nichtbefolgung sind ebenfalls Bestandteil der gesetzlichen Regelung.

Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei der Umsetzung des Gesetzes eine zentrale Funktion zukommen, da die Beseitigung der Entgeltungleichheit eine wichtige Aufgabe in der Bekämpfung von Diskriminierungen darstellt. Somit muss sie allein zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes entsprechend der im Gesetz veranschlagten Mittel ausgestattet werden.

Frauen in Führungspositionen

Ebenfalls hat sich die Situation von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft in den letzten Jahren nicht wesentlich verändert – wenngleich hierzu in der Öffentlichkeit inzwischen eine breite Debatte geführt wird. Die aktuellen Zahlen des Managerinnen-Barometers 2013 zeigen: Ohne eine gesetzliche Regelung wird es auch hier kaum einen Fortschritt geben. Der Anteil an Frauen in Vorständen der Top-200-Unternehmen Deutschlands liegt bei 4 Prozent. Ihr Anteil im Aufsichtsrat liegt bei knapp 13 Prozent. In beiden Bereichen ergibt das eine Steigerung um 1 Prozentpunkt zum Vorjahr. Eine Weiterentwicklung in diesem Tempo darf seitens der Bundesregierung nicht länger akzeptiert werden. Auf Freiwilligkeit der Unternehmen zu hoffen, erweist sich auch hier als nicht zielführend.

Drei Entwürfe für eine verbindliche gesetzliche Quotenregelung in Aufsichtsräten (und teilweise auch in Vorständen) befinden sich aktuell im Deutschen Bundestag in der parlamentarischen Beratung (Bundestagsdrucksachen 17/8878, 17/11270 und 17/11139).

Was über die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen in der Wirtschaft beobachtet werden kann, findet sich auch im öffentlichen Sektor wieder. Dort sind Frauen zwar besonders stark vertreten, denn über die Hälfte der Beschäftigten ist weiblich. Dies führt jedoch nicht zu einem wesentlich anderen Ergebnis. Sie stoßen auch im öffentlichen Dienst auf die gleichen Probleme wie in der Privatwirtschaft. Das verdeutlicht die kürzlich veröffentlichte Studie von Julia Schimeta (DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.) „Einsam an der Spitze: Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor“. Frauen sind auch hier seltener in Führungspositionen anzutreffen, es besteht eine deutliche Segregation entlang der Tätigkeitsfelder, die einhergeht mit einer schlechteren Bezahlung von Frauen.

Die bisherigen gesetzlichen Regelungen im Bundesgleichstellungsgesetz und im Bundesgremienbesetzungsgesetz reichen also erkennbar nicht aus, um eine gerechte Beteiligung von Frauen auch in Führungspositionen im öffentlichen Sektor zu erreichen. So fehlen nach der Studie vor allem Sanktions-, Anreiz- und Kontrollmechanismen. Und auch die Funktion und die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten sollten dabei näher in den Blick genommen werden. Denn sie stoßen in der Arbeitsrealität der öffentlichen Verwaltung häufig an ihre rechtlichen, personellen und finanziellen Grenzen. Die Bundesregierung ist daher aufgefordert, zügig eine Weiterentwicklung der gesetzlichen Regelungen vorzunehmen und dem Bundestag vorzulegen.

Niedriglohnsektor/Minijobs

Im Erwerbsleben haben Frauen in Deutschland nach wie vor nicht die gleichen Verwirklichungschancen wie Männer: So arbeitet fast jede dritte Frau für einen Niedriglohn, während es bei Männern mit etwa 12 Prozent deutlich weniger sind. Die Zahl der Frauen, die trotz Arbeit mit ihrem Lohn ihre Existenz nicht sichern können und zusätzlich auf Grundsicherung angewiesen sind, hat sich seit 2005 auf fast 750 000 verdoppelt. Daran wird einmal mehr die Notwendigkeit für einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn deutlich; er wird hier für Abhilfe sorgen.

Angestiegen ist auch die Zahl der Frauen, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. So sind zwei Drittel der Minijobber/-innen Frauen. Und auch die Mehrheit (66 Prozent) derer, die ausschließlich mit einem Minijob Geld verdienen, ist weiblich.

Ernüchternd ist festzustellen, dass die mit ihrer Einführung verbundene Hoffnung, Minijobs würden eine Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt wahrnehmen können, als nicht erfüllt angesehen werden muss.

Durch die von der Bundesregierung beschlossene und seit dem 1. Januar 2013 in Kraft getretene Anhebung der Verdienstgrenze auf 450 Euro wird dieser Prozess eher noch verstetigt. Dabei wäre es sehr viel dringender, den bestehenden Missbrauch in der geringfügigen Beschäftigung in Form von schlechterer Bezahlung gegenüber dem regulären Beschäftigungsverhältnis zu beenden ebenso wie die Vorenthaltung von Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenrechten, wie zum Beispiel beim Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder auf bezahlten Urlaub. Hierfür müssen die entsprechenden Durchsetzungsmechanismen entwickelt werden. Geringfügig Beschäftigte müssen sozial besser abgesichert werden und die Bundesregierung ist dabei gefordert. Damit würde sie einen wichtigen Beitrag für eine gelingende Gleichstellungspolitik leisten.

Grundsätzlich schützt Erwerbsarbeit nicht zwingend vor Armut, solange – wie gegenwärtig – etwa 6,8 Millionen Menschen für einen Stundenlohn von weniger als 8,50 Euro arbeiten und davon 1,4 Millionen sogar weniger als 5 Euro die Stunde erhalten. Mit der Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns kann diese Situation beendet werden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – mehr Zeitsouveränität

Frauen und Männer, die ihre Existenz durch eigene Erwerbstätigkeit sichern, müssen gleichzeitig aber die Möglichkeit haben, bei Bedarf auch familiäre Verpflichtungen wahrnehmen zu können. Für eine konsistente Gleichstellungspolitik heißt dies, dass sowohl die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sich verändern muss als auch, dass der Umfang und die Gestaltung der Arbeitszeiten entsprechen den Erfordernissen, wie sie im Lebensverlauf auftreten, angepasst werden können.

Dazu bedarf es einer in sich stimmigen Weiterentwicklung einer Vielzahl von gesetzlichen Regelungen.

Hierzu zählt unter anderem:

Ein Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit

Die Durchsetzbarkeit des Rechts auf Teilzeitarbeit muss optimiert werden. Hinzu kommen muss auch ein Rechtsanspruch auf eine befristete Teilzeitarbeit. Dieser kann die Bedarfe von Frauen und Männern entsprechend berücksichtigen, die sich zum Beispiel durch Zeiten der Kinderbetreuung, der Pflege oder durch Aus- und Weiterbildung ergeben.

Bisher ist Teilzeitarbeit eine Frauendomäne – oft unfreiwillig und schlechter bezahlt als Vollzeit. Die Rückkehr auf eine Vollzeitstelle hängt jedoch ausschließlich vom Willen des Arbeitgebers ab. Hier muss ein Rückkehranspruch auf einen Vollzeit Arbeitsplatz bzw. vollzeittahen Arbeitsplatz nach familienbedingter Teilzeit gesetzlich verankert werden. Dies ist ein wesentlicher gleichstellungspolitischer Beitrag, um Frauen eine Fortsetzung der eigenständigen Erwerbsbiographie zu ermöglichen.

Flexible Arbeitszeitmodelle – zwischen Voll- und Teilzeit

Hinter Teilzeiterwerbsverhältnissen verbergen sich häufig viele nicht existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse wie etwa eine halbe Stelle mit 20 Arbeitsstunden oder aber eben Minijobs. Dies schreibt die alte Rollenverteilung in der Familie fest. Viele Betroffene wünschen sich dagegen eine Möglichkeit, mehr arbeiten zu können.

Auf der anderen Seite wünschen sich Paare, die Vollzeit arbeiten, gerade eine Arbeitszeit mit wenigen Stunden unter der Vollzeit. Dies würde wesentlich zu einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung beitragen und eine partnerschaftliche Verteilung der vorhandenen Zeitressourcen ermöglichen.

Arbeitszeitmodelle, wie die einer „Großen Teilzeit“ von zum Beispiel 30 Wochenarbeitsstunden, wären ein entsprechendes Angebot. Damit könnte Existenzsicherung bei reduziertem Arbeitsumfang ermöglicht werden. Neben dem freiwilligen Angebot seitens einiger Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollte geprüft werden, wie Rechtssicherheit durch entsprechende staatliche Rahmenbedingungen ermöglicht werden könnte.

Elterngeld

Der berufliche Wiedereinstieg von Müttern gelingt immer besser, was auch auf die Einführung des Elterngeldes zurückzuführen ist. So stellte am 27. Juni 2012 das Statistische Bundesamt auf einer Pressekonferenz „Elterngeld – wer, wie lange und wie viel?“ neueste Daten zum Elterngeld vor. Sie belegen anschaulich

und nachvollziehbar, dass die von der damaligen Bundesregierung intendierte Zielsetzung des Elterngeldes ein Schritt in die richtige Richtung war. Nun muss es darum gehen, eine sinnvolle und partnerschaftliche Weiterentwicklung dieser familienpolitischen Leistung in Angriff zu nehmen. Grundsätzlich muss das Elterngeld also so zielgerichtet ausgestaltet werden, dass damit die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern besser gefördert und dem Wunsch der Eltern nach flexibler Handhabung besser entsprochen werden kann. Das Ziel einer gleichberechtigten und partnerschaftlichen Aufteilung der Elterngeldmonate zwischen Müttern und Vätern sollte gefördert werden.

Seit Einführung des Elterngeldes ist die Väterbeteiligung kontinuierlich gestiegen und liegt mittlerweile bei über 25 Prozent. Allerdings beziehen Väter mehrheitlich (76 Prozent) immer noch lediglich die zwei Partnermonate. Ein wesentliches Ergebnis der Auswertung der Daten durch das Statistische Bundesamt liegt denn auch darin, dass entscheidenden Einfluss auf die Frage, ob Mütter und Väter Elterngeld in Anspruch nehmen, in der Tatsache begründet liegt, ob die Frauen in den letzten zwölf Monaten vor der Geburt erwerbstätig waren. So führt die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu einer höheren Väterbeteiligung.

Allerdings kann von einer gleichgewichtigen Übernahme – auch der mit der Familiengründung einhergehenden Erwerbsrisiken, wie der Gleichstellungsbericht festhält – durch Mütter und Väter bei weitem noch nicht gesprochen werden.

So ist denn bis heute die Aufhebung des doppelten Anspruchsverbrauchs, also die Beseitigung der Verkürzung der Anspruchsdauer des Elterngeldes auf sieben Monate bei gleichzeitiger Inanspruchnahme und Teilzeitbeschäftigung der Eltern nicht umgesetzt, obwohl die Sinnhaftigkeit auch von der Bundesregierung wohl nicht bestritten wird. Die Möglichkeit zur geteilten Erwerbs- und Sorgearbeit muss über die gesamte Anspruchsdauer des Elterngeldes gegeben sein. Für die eigene Erwerbsbiographie ist es wichtig, den Bezug zum Arbeitsmarkt nicht zu verlieren. Deswegen hat auch der quantitative und qualitative Ausbau der Betreuungsinfrastruktur eine große Bedeutung für Familien mit Kindern.

Kinderbetreuung

Zu einer gelingenden Gleichstellungspolitik zählt, gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die Familien mit Kindern bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie bieten. Denn eine gute Betreuungsinfrastruktur sorgt für mehr Chancengleichheit. Der bedarfsgerechte Ausbau der frühkindlichen Bildung und Betreuung für Kinder unter drei Jahren und insbesondere die Umsetzung des Rechtsanspruchs ab dem 1. August dieses Jahres sind dabei wichtige Schritte. Zusätzlich müssen dauerhaft mehr Fachkräfte für Kindertageseinrichtungen und mehr Kindertagespflegepersonen gewonnen werden. Neben dem quantitativen Ausbau muss auch ein weiterer Ausbau der Qualität erfolgen.

Ein flächendeckendes Angebot an Kinderbetreuung und an Ganztagsbetreuung trägt zur Armutsprävention bei, denn nur eine Erwerbstätigkeit verhilft Frauen und Männern zu einer eigenständigen Existenzsicherung.

Die Einführung eines Betreuungsgeldes, wie von der Bundesregierung und den Koalitionsfraktionen der CDU/CSU und FDP beschlossen, ist nicht nur gleichstellungspolitisch verfehlt, sondern auch bildungs- und integrationspolitisch kontraproduktiv. Diese Auffassung teilt die Mehrheit der Gesellschaft und lehnt diese Leistung ab. Die Bundesregierung sollte daher entsprechend handeln und das Betreuungsgeld wieder abschaffen. Damit würden finanzielle Ressourcen im Haushalt freigesetzt, die für den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur verwendet werden könnten.

Alleinerziehende

Besonders Ein-Eltern-Familien – in der Mehrheit sind Frauen alleinerziehend – sind auf genügend und flexible Betreuungsangebote angewiesen. Erst sie ermöglichen es ihnen, entsprechend existenzsichernd berufstätig sein zu können. Zurzeit befinden sich zwei Anträge der SPD-Bundestagsfraktion (Bundestagsdrucksachen 17/11032 und 17/11038) in der parlamentarischen Beratung, die der Bundesregierung die Notwendigkeit und entsprechende Lösungsvorschläge zur Verbesserung der Lebenssituation von Alleinerziehenden aufzeigen.

Frauen in Wissenschaft und Forschung

Mehr junge Frauen als Männer beenden die Schulausbildung mit dem Abitur und schließen ihr Studium erfolgreich ab. Gut 40 Prozent der Promovierenden sind weiblich. Im weiteren Berufsweg zeigt sich dann allerdings ebenfalls, dass sie im Wissenschaftssystem nicht entsprechend aufsteigen und daher dort ebenso unterrepräsentiert sind. Denn auch hier gilt, dass je höher die Funktion und die Besoldungsstufe ist, desto geringer ist der Frauenanteil. Aber auch im Mittelbau des Wissenschaftssystems fehlen Frauen. Eine aktive Frauenförderung an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist daher dringend notwendig. So sollte zur Steigerung des Frauenanteils in höheren Positionen mindestens eine Quote nach dem Kaskadenmodell eingeführt werden, wie sie bereits im Antrag der SPD-Bundestagsfraktion auf Bundestagsdrucksache 17/9978 gefordert wird. Demnach soll der Frauenanteil einer Beschäftigungsgruppe den aktuellen Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe erreichen.

Aber auch für den Wissenschaftsbetrieb sollte gegebenenfalls die Festlegung einer festen Quote von mindestens 40 Prozent als Lösung in Betracht gezogen werden. Hochschulen und Forschungseinrichtungen insgesamt müssen frauen- und vor allem familienfreundlicher werden.

Bildung und Ausbildung

Das Bildungssystem Deutschlands ist nach wie vor noch von Rollenstereotypen geprägt, die Grundlage für die starke geschlechtsspezifische Segregation am deutschen Arbeitsmarkt bilden. Mädchen machen zwar häufiger und bessere Schulabschlüsse als Jungen, können aber diesen Vorsprung in der Arbeitswelt nicht behaupten. Es ist mittlerweile hinlänglich bekannt, dass sich junge Frauen überproportional oft für sogenannte typische Frauenberufe entscheiden, in denen traditionell schlechter verdient wird und die weniger Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Eine Aufwertung sogenannter Frauenberufe ist daher notwendig.

Das Bildungssystem engt Mädchen und auch Jungen offenbar in ihrem Berufswahlspektrum ein. Das wird bereits in der Fächerwahl deutlich: Jungen entscheiden sich häufiger für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer (vergleiche Sachverständigen Gutachten für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung) als Mädchen. Entsprechend fällt dann auch ihre Berufs- bzw. Studienfachwahl aus.

Gender-sensible Berufswahlberatung und gender-sensibles pädagogisches Personal an Schulen sind wichtige Voraussetzung für ein geschlechtergerechtes Bildungssystem und gleiche Verwirklichungschancen für Mädchen und Jungen.

Geschlechtergerechtes Steuersystem

Ehegattensplitting

Um ein geschlechtergerechtes Steuersystem zu verwirklichen, muss die Bundesregierung das geltende Steuersystem dahingehend reformieren, dass sich die Erwerbstätigkeit für verheiratete Frauen und Männer gleichermaßen lohnt. Bisher zementiert das Ehegattensplitting das Modell von der weiblichen Zuverdienerin

und vom männlichen Ernährer bzw. die Alleinverdienerehe. Denn am meisten profitieren Ehepaare, bei denen eine/einer gar nicht verdient. Die Folge: Eine Erwerbstätigkeit rechnet sich für eine Ehepartnerin/einen Ehepartner – meist die Frau – nicht. Dabei wollen die meisten Frauen einer eigenen Erwerbstätigkeit nachgehen. Umgekehrt möchten aber immer mehr Männer nicht mehr der alleinige Familienernährer sein.

Andere Länder wie Großbritannien, Schweden und die Niederlande haben die gemeinsame Besteuerung von Ehepaaren längst abgeschafft.

Ein zeitgemäßes und geschlechtergerechtes Steuermodell muss daher insbesondere das Ehegattensplitting unter Berücksichtigung der Unterhaltsverpflichtungen der Ehegatten und entsprechender Bestandsschutzregelungen hin zu einer Individualbesteuerung reformieren.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

Gender Pay Gap

- einen Gesetzentwurf vorzulegen, der einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro als Lohnuntergrenze einführt;
- den Entwurf eines Entgeltgleichheitsgesetzes vorzulegen, welches neben Betrieben von mehr als 15 Beschäftigten auch die Überprüfung von Tarifverträgen bei Vorliegen von Entgeltdiskriminierung ermöglicht, um die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit zu beseitigen;
- die finanziellen und personellen Mittel der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mindestens auf die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vorgesehene Höhe von 5,6 Mio. Euro jährlich aufzustocken;

Frauen in Führungspositionen

- den Entwurf eines Gesetzes zur Einführung einer gesetzlichen Quote von mindestens 40 Prozent für Frauen und Männer in Aufsichtsräten und Vorständen von börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen vorzulegen;
- einen Gesetzentwurf vorzulegen, der das Bundesgleichstellungsgesetz und das Bundesgremienbesetzungsgesetz entsprechend novelliert, mit dem Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils im öffentlichen Sektor, insbesondere in den Führungspositionen, und dabei zu prüfen, inwieweit eine Stärkung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen kann;
- dafür zu sorgen, dass die Erhebung genderrelevanter Daten im öffentlichen Sektor gesichert und die Herstellung von Transparenz dieser Daten ermöglicht wird;
- eine zentrale Stelle einzurichten, die alle Gremienbesetzungen im Einflussbereich des Bundes sammelt und öffentlich zugänglich macht;

Niedriglohnsektor/Minijobs

- die geringfügige Beschäftigung zu reformieren, indem ein Gesetzentwurf vorgelegt wird, mit dem
 - die Anhebung der Verdienstgrenze der Minijobs von 400 auf 450 Euro rückgängig gemacht wird;
 - der bestehende Missbrauch bei den Minijobs in Form von schlechterer Bezahlung gegenüber dem regulären Beschäftigungsverhältnis und die Vorenthaltung von Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechten (wie z. B. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsanspruch) beendet wird;

- eine faire Bezahlung von geringfügiger Beschäftigung geschaffen wird. Der zu vereinbarende Stundenlohn muss dem jeweils anwendbaren Tarifvertrag entsprechen. Im Fall fehlender Tarifbindung müssen die allgemeinen Regelungen zur Lohnfindung gelten. Ein Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde darf in keinem Fall unterschritten werden;
- eine Begrenzung der Wochenarbeitszeit bei Minijobs auf zwölf Stunden in Kombination mit einem flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro eingeführt wird;

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – mehr Zeitsouveränität

- ein umfassendes Konzept für Arbeitszeitmodelle vorzulegen. Dieses Konzept soll die erforderlichen rechtlichen Regelungsbedarfe enthalten, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und so mehr Partnerschaftlichkeit unter Berücksichtigung von lebenslauforientierten Zeitbedürfnissen ermöglichen;
- zur Erarbeitung eines neuen Konzepts zur Wochenarbeitszeit in Deutschland umgehend einen Runden Tisch mit den Sozialpartnern einzuberufen;
- einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem Arbeitszeitmodelle gesetzlich verankert werden, die
 - einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit, eine klare Regelung des Anspruchs auf Aufstockung der Arbeitszeit sowie einen Rückkehranspruch auf Vollzeit beinhalten;
 - eine verbesserte Durchsetzbarkeit des Rechts auf Teilzeit enthalten, wenn es darum geht, geschlechtergerechte Teilzeitmodelle wie beispielsweise eine Große Teilzeit (30 Stunden) umzusetzen;
 - Vorgaben für Arbeitszeitkonten einführen, die kurzzeitige Arbeitsunterbrechungen beispielsweise zur Organisation von Pflege und Betreuung ermöglichen;
 - konkrete Anreizsysteme entwickeln, damit Betriebe – sofern von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewünscht – Optionszeiten und Flexibilisierungsmodelle sowie Lebensarbeitszeitkonten einführen;
- den Kommunen entsprechende Handlungsempfehlungen und den notwendigen finanziellen Spielraum dafür zu geben, damit eine abgestimmte Zeitpolitik – insbesondere in Bezug auf die Abstimmung von Öffnungszeiten beispielsweise von sozialen Einrichtungen, Behörden und öffentlichen Verkehrsmitteln – zustande kommt;
- dafür Sorge zu tragen, dass eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie in allen Lebensphasen durch Teilzeitausbildung, die Weiterentwicklung des „Meister-BAföG“ und des BAföG zu einem „Erwachsenen-BAföG“ sowie die Aufhebung von Altersgrenzen für Zulassungen zu Ausbildungsgängen, Stipendien, BAföG usw. erfolgt;

Elterngeld

einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem

- das Elterngeld partnerschaftlicher und flexibler ausgestaltet wird, damit das Ziel der gleichberechtigten Aufteilung der Elterngeldmonate gefördert wird;
- die Anrechnung des Mindestelterngeldes auf Leistungen nach dem Zweiten und Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (SGB II und SGB XII) und nach § 6a des Bundeskindergeldgesetzes (Kinderzuschlag) aufgehoben wird;

- eine Änderung des § 4 Absatz 2 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes mit dem Ziel vorgenommen wird, den doppelten Anspruchsverbrauch bei gleichzeitigem Elterngeldbezug und Teilzeiterwerbstätigkeit aufzuheben;

Frühkindliche Bildung und Betreuung

- dafür Sorge zu tragen, dass der Rechtsanspruch für Kinder ab dem ersten Lebensjahr auf Förderung in einer Kindertageseinrichtung oder in einer Kindertagespflege nach § 24 Absatz 2 des Achten Buches Sozialgesetzbuch ab dem 1. August 2013 umgesetzt wird und zu diesem Zweck sofort einen Krippengipfel einzuberufen. Auf diesem Krippengipfel sind konkrete Maßnahmen zwischen Bund, Ländern und Kommunen zu verabreden, um den Rechtsanspruch zu sichern;
- sich bei den Ländern für eine beitragsfreie Kinderbetreuung einzusetzen;
- sich für einen Rechtsanspruch auf Ganztagsangebote in Krippen, Kitas und Schulen bis 2020 einzusetzen;
- darauf hinzuwirken, dass mehr flexible Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsangeboten auch außerhalb der regulären Betreuungszeiten geschaffen werden, um die Vereinbarkeit der Kindererziehung unter anderem auch mit atypischen Arbeitszeiten (Schicht-, Nacht-, Wochenendarbeit) bzw. entsprechende Unterstützung in Ausnahmesituationen zu gewährleisten;
- darauf hinzuwirken, dass die Länder Angebote einer gesicherten Kinderbetreuung in den Schulferien und zu Schließzeiten in den Kindertageseinrichtungen fördern;
- einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem das Betreuungsgeld umgehend wieder abgeschafft wird, da es gleichstellungs-, bildungs- und integrationspolitisch verfehlt ist;

Alleinerziehende

die Forderungen der Anträge auf den Bundestagsdrucksachen 17/11032 und 17/11038 umzusetzen, um die Situation von Alleinerziehenden zu verbessern und sie mehr zu unterstützen;

Frauen in Wissenschaft und Forschung

- Zielquoten nach dem Kaskadenmodell in den Forschungsorganisationen einzuführen, weiterzuentwickeln und verbindlich auszugestalten, mit dem Ziel einer 40-Prozent-Quote jeden Geschlechts auf allen Entscheidungsebenen und in Evaluationsgremien von Forschungseinrichtungen und Hochschulen;
- die Mittelvergabe an gleichstellungspolitische Schwerpunkte zu knüpfen, wie die Erstellung eines Frauenförderplans, und die Einhaltung der gesetzten Zielquote;

Bildung und Ausbildung

- darauf hinzuwirken, dass in den Ausbildungen zum Erzieher bzw. zur Erzieherin sowie zu anderen pädagogischen Berufen die Genderperspektive und -kompetenz verbindlich geregelt wird;
- sich für eine flächendeckende Verankerung von Gendertraining für Berufs- und Ausbildungsberater und -beraterinnen einzusetzen;
- sich für eine Aufwertung sogenannter frauentypischer Berufe einzusetzen;

Geschlechtergerechtes Steuersystem

das Steuersystem so weiterzuentwickeln, dass sich die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit für verheiratete Männer und Frauen in gleicher Weise lohnt und dabei insbesondere das Ehegattensplitting unter Berücksichtigung der Unterhaltsverpflichtungen der Ehegatten und entsprechender Bestandsschutzregelungen hin zu einer Individualbesteuerung zu reformieren.

Berlin, den 26. Februar 2013

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

