

## **Antrag**

**der Abgeordneten Monika Lazar, Kerstin Andreae, Ekin Deligöz, Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Birgitt Bender, Katrin Göring-Eckardt, Britta Haßelmann, Katja Keul, Maria Klein-Schmeink, Markus Kurth, Elisabeth Scharfenberg, Christine Scheel, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Katja Dörner, Kai Gehring, Priska Hinz (Herborn), Agnes Krumwiede, Tabea Rößner, Krista Sager und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Frauen verdienen mehr – Gleichstellung ist Innovationspolitik**

Der Bundestag wolle beschließen:

#### **I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:**

In diesem Jahr jährt sich der Internationale Frauentag zum einhundertsten Mal. 1911 gingen weltweit Frauen auf die Straße, um für ihre Rechte zu demonstrieren. Seit dem hat sich gerade auch in Deutschland viel getan, die rechtliche Gleichstellung wurde inzwischen erreicht. Die zweite Frauenbewegung rückte Themen wie reproduktive Rechte, Gewalt oder die Verteilung der Hausarbeit in den Fokus. In der aktuellen Debatte geht es vor allem um die faktische Gleichstellung. Dreh- und Angelpunkt ist dabei die Situation auf dem Arbeitsmarkt.

Nach wie vor sind hier deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern erkennbar. So ist der Anteil von Frauen im Niedriglohnsektor hoch, ebenso ihr Anteil an den geringfügig oder in Teilzeit Beschäftigten. Der durchschnittliche Lohnunterschied beträgt 23 Prozent. Die Führungspositionen in der Wirtschaft sind fest in Männerhand. Trotz des gesellschaftlichen Wandels, trotz aller Diskussionen um Feminismus, Quoten und Geschlechterrollen erweisen sich diese Strukturen als äußerst beständig. Dabei wird der demografische Wandel bereits ab 2015 zu einem starken Absinken des Erwerbspersonenpotenzials führen. Besonders schwierig ist die Lage schon heute in Ostdeutschland: Hier ist die anhaltende Abwanderung junger, gut ausgebildeter Menschen – vor allem Frauen – eine besondere Schwierigkeit für die Gesellschaft und die Wirtschaft. Die breite Debatte über eine gesetzliche Quotenregelung hat noch einmal deutlich gemacht: In Deutschland sind in den meisten Unternehmen Frauen in Führungspositionen weiterhin rar – es besteht eine „männliche Monokultur“. Außerhalb des Finanzsektors sind lediglich 29 von 906 Vorstandsmitgliedern der 200 größten Wirtschaftsunternehmen weiblich, das entspricht einem Anteil von 3,2 Prozent. Freiwillige Übereinkommen und Appelle haben über Jahre kaum Veränderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft gebracht. Im Sachverständigen Gutachten für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wird klar formuliert, dass die Kosten für das derzeitige Nichtstun die Kosten einer aktiven Gleichstellungspolitik bei weitem übersteigen. Deutschland braucht zur Herstellung von tatsächlicher Gleichstellung und der Modernisierung der Wirtschaft jetzt verbindliche gesetzliche Regelungen mit einem festen Zeitrahmen sowie positiven Anreizen und Sanktionen. Eine Frauenquote für

die Aufsichtsräte und Vorstände wird der deutschen Wirtschaft dabei helfen, Gleichstellung voranzutreiben. Der Blick auf unsere europäischen Nachbarn zeigt, dass die Unternehmen von mehr Frauen in Führungspositionen wirtschaftlich profitieren. Es ist kluge unternehmerische Politik, das Wissen und die Fähigkeiten von Frauen zu nutzen. Das Beispiel Norwegen zeigt, dass es möglich ist, den Frauenanteil in Aufsichtsräten in nur wenigen Jahren von sechs auf über 40 Prozent zu steigern. Auch Frankreich hat gerade eine Frauenquote beschlossen.

Die Ursachen für die Beständigkeit der klassischen Geschlechterrollen sind vielfältig und oft das Ergebnis eines Zusammenspiels von vorgegebenen Strukturen und persönlichen Entscheidungen. So arbeiten 5 Prozent der Väter mit Kindern unter 16 Jahren in Teilzeit – aber 77 Prozent der Mütter. Das Gender Pay Gap – der durchschnittliche Unterschied der Stundenlöhne zwischen Männern und Frauen – beträgt bundesweit 23 Prozent. In den alten Bundesländern, wo das Familienernährer-Zuverdienerinnen-Modell noch fest verankert ist, liegt es sogar bei 24 Prozent. In den neuen Bundesländern hingegen beträgt die Differenz nur 6 Prozent. Dort waren vor der Wiedervereinigung Frauen und Männer gleichermaßen in den Erwerbsbereich integriert, auch wenn das Gros der Hausarbeit trotzdem bei den Frauen verblieb. Hier sind die Zustimmung und das Streben nach Vollzeitberufstätigkeit auch von Müttern weiterhin hoch.

Das deutsche Sozial- und Steuersystem bleibt mit dem Ehegattensplitting sowie der kostenfreien Mitversicherung in der Krankenkasse Spitze bei der Förderung der Ehe. Den größten finanziellen Nutzen haben hier Eheleute mit nur einem Erwerbseinkommen. Dabei birgt das Modell des Alleinernehmers erhebliche Risiken. Scheitert die Ehe, wird der Partner erwerbslos, krank oder stirbt, steht eine Frau mit längerer Erwerbsunterbrechung oder Teilzeitbeschäftigung sehr schnell vor finanziellen Problemen. Die Rolle des Alleinernehmers übt gleichzeitig erheblichen Druck auf Familienväter aus; eine eventuelle Scheidung bringt Unterhaltsverpflichtungen mit sich. Erforderlich sind deshalb Veränderungen beim Steuerrecht und der Sozialversicherung, Verbesserungen beim Elterngeld und ein Rechtsanspruch auf ganztägige Betreuung für Kinder ab Vollendung des ersten Lebensjahres, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit andere Modelle der Aufgabenteilung in der Familie zu unterstützen.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeit- und Minijobs sowie Leiharbeit prägen immer mehr die Arbeitswelt gerade von Frauen. So stieg zwar die Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahren, das Arbeitsvolumen von Frauen insgesamt veränderte sich aber nicht. Der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit ist also vor allem mit der Zunahme von Teilzeittätigkeit verbunden. 64 Prozent der geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Die atypischen Beschäftigungsverhältnisse sind häufig prekär, was dazu führt, dass Frauen von ihrer Arbeit nicht leben können und auf zusätzliche Transferleistungen oder auf Partnereinkommen angewiesen sind. Eine eigenständige Lebensplanung ist so nicht möglich und in der Konsequenz droht Frauen im Alter häufig Armut.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft einzuführen. Dabei sollen zunächst Großunternehmen verpflichtet werden, mindestens drei Gleichstellungsmaßnahmen nachprüfbar durchzuführen. Die Erfahrungen sollen nach drei Jahren in einen Maßnahmenkatalog für kleinere und mittlere Unternehmen einfließen;
2. darauf hinzuwirken, dass bei der Vergabe öffentlicher Aufträge auf die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes geachtet wird;
3. eine verbindliche Quote für Aufsichtsräte und Vorstände von mindestens 40 Prozent bis 2017 festzulegen;

4. das Prinzip gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit auch tatsächlich durchzusetzen. Die Tarifparteien müssen zu einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung kommen und bestehende Tarifverträge auf diskriminierende, auch indirekt diskriminierende Bestandteile überprüft werden. Verbände sollen im Namen und mit Einverständnis der Betroffenen klagen können, aber auch ohne Betroffene, wenn eine tarifvertragliche Regelung diskriminiert;
5. einen flächendeckenden Mindestlohn einzuführen, um die weitere Ausbreitung des Niedriglohnssektors und von Lohnarmut zu verhindern. Darüber hinaus sind mehr branchenspezifische Mindestlöhne und mehr allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge nötig, ebenso wie eine bessere Regelung der Leiharbeit und der befristeten Beschäftigung;
6. mit einem Progressiv-Modell die Abgabenlast gezielt für Bezieherinnen und Bezieher von kleinen und mittleren Einkommen zu senken. In diesem Modell sollen auch die Minijob-Regelungen aufgehen, die sich für viele Frauen als Niedriglohnfalle erwiesen haben;
7. das Ehegattensplitting zu einer Individualbesteuerung weiter zu entwickeln und die Ehe- und Familienförderung neu zu ordnen; dazu gehören auch ein Beitragsplitting in der Krankenversicherung sowie ein verpflichtendes Rentensplitting;
8. Existenzgründerinnen zu unterstützen. Dafür sind die Einbeziehung von Gründerinnen ohne Rentenabsicherung in die gesetzliche Rentenversicherung, eine Öffnung der freiwilligen Arbeitslosenversicherung für mehr Selbständige auf bezahlbarem Niveau und ein besseres Angebot an Mikrokrediten nötig; der Mindestbeitrag für Selbständige in der gesetzlichen Krankenversicherung, der Existenzgründungen erschwert und insbesondere Frauen belastet, soll mit der Einführung der grünen Bürgerversicherung abgeschafft werden;
9. eine bessere Unterstützung und Förderung bei Arbeitslosigkeit zu organisieren – und dabei der besonderen Situation von Frauen Rechnung zu tragen. Frauen müssen unabhängig davon, ob sie einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben, von der aktiven Arbeitsmarktpolitik profitieren und entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen gefördert werden. Die partnerabhängige Leistungsberechnung beim Arbeitslosengeld II ist abzuschaffen;
10. sich für eine neue Balance von Arbeitsleben und Alltag einzusetzen. Erforderlich ist ein anderer Umgang mit Teilzeit, auch für Leitungspositionen. Ein Baustein dafür sind Langzeitkonten für Arbeitszeit. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Frauen und Männer zu verbessern. Dazu sind der Rechtsanspruch auf eine qualitativ hochwertige ganztägige Kinderbetreuung für Kinder ab Vollendung des ersten Lebensjahres sowie eine Weiterentwicklung des Teilerntgeldes und der Partnermonate beim Elterngeld erforderlich.

Berlin, den 22. Februar 2011

**Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion**

## Begründung

Im Jahr 2001 schlossen die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft die Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Eine Vereinbarung ohne Verpflichtungen, ohne Kontrollen, ohne Sanktionen. Die bisher vorliegenden drei Bilanzen zu dieser Vereinbarung zeigten sehr deutlich, dass sich in Deutschland kaum etwas tut. Daher sollen in einem ersten Schritt mit einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte) verpflichtet werden, aktiv Maßnahmen zur Gleichstellung zu ergreifen. Die Erfahrungen daraus sollen in einem zweiten Schritt nach drei Jahren in Maßnahmen für kleine und mittelständische Betriebe einfließen. Großunternehmen sollen regelmäßige geschlechtsspezifische Personalstatistiken erstellen, die Gehaltsstruktur und Positionen transparent machen und eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Welche Maßnahmen zur Gleichstellung Unternehmen ergreifen, soll dabei nicht starr durch das Gesetz vorgegeben werden. Die Auswahl, Konkretisierung und Ausgestaltung der Handlungsfelder soll den Unternehmen überlassen bleiben. Mindestens drei Maßnahmen aber sind nachprüfbar durchzuführen. Ein zentrales Element ist die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Bleibt ein Unternehmen innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren untätig, ist es Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten und des Betriebsrates einzugreifen. Für untätige Unternehmen sind Sanktionen vorzusehen.

Das neue Gleichstellungsgesetz stärkt auch die Vergabe öffentlicher Aufträge nach sozialen Kriterien wie z. B. Entgelt- und Chancengleichheit der Beschäftigten des auftragnehmenden Unternehmens. Diese Möglichkeit besteht zwar bereits durch die Reform des Vergaberechts im Jahr 2009, wird aber auch bei öffentlichen Ausschreibungen noch viel zu wenig genutzt. Mit der gesetzlichen Verpflichtung können öffentliche Aufträge entsprechend dem Gleichstellungsgesetz nur noch an Unternehmen vergeben werden, die solche Gleichstellungsmaßnahmen auch tatsächlich durchführen. Flankierend sind positive Anreize für die Unternehmen vorzusehen, die Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen.

Aufsichtsräte spielen eine wichtige Rolle bei der Kontrolle von Unternehmen. Gerne werden sie aus einem Pool von Männern mit ähnlichen sozioökonomischen Merkmalen rekrutiert, die sich oft kennen und schon lange zusammenarbeiten. Daran haben auch die öffentlichen Diskussionen in den letzten Jahren nichts geändert. Daher ist eine Quote von mindestens 40 Prozent bis 2017 auch für die Kapitalseite einzuführen. Eine vergleichbare Regelung soll es für Vorstände geben.

Deutschland ist seit Jahren mit einem durchschnittlichen Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern von 23 Prozent eines der Schlusslichter der Europäischen Union. Auch bei gleichwertiger Ausbildung und gleichem Beruf und Lebensalter, verdienen Frauen im gleichen Betrieb weniger als ihre männlichen Kollegen. „Typische Frauenberufe“, wie z. B. im Erziehungs- und Pflegebereich, werden immer noch weitaus schlechter entlohnt als überwiegend von Männern ausgeübte Tätigkeiten. Diese mittelbare Diskriminierung muss durch Arbeitsbewertungssysteme aufgedeckt und beseitigt werden.

Das beinhaltet für die Tarifpartner auch die Überprüfung bestehender Tarifverträge auf diskriminierende Bestandteile. Hier sind auch Bund, Länder und Kommunen und die Gebietskörperschaften als Arbeitgeber sowie als Gesetzgeber bzw. Normengeber gefragt, Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) entsprechend neu auszutarieren. Ebenso ist Transparenz bei den Entgelten erforderlich, damit Diskriminierung erkennbar und ein Klageweg möglich werden. Dazu gehört, dass sich die Beschäftigten über ihr Arbeitsentgelt und dessen Zusammensetzung austauschen dürfen. Klauseln in Arbeitsverträgen, die das verbieten, sind nicht rechtmäßig. Darüber hinaus sollen Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte oder auch die Antidiskriminierungsstelle des

Bundes von Unternehmen die Durchführung einer statistischen Entgeltanalyse verlangen können. Stellt sich dabei heraus, dass es Gehaltsdiskriminierung gibt, erhalten die Beschäftigten ein Auskunftsrecht über die Zusammensetzung und Höhe der Löhne und Gehälter im Unternehmen.

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN will mit einem Verbandsklagerecht die Beschäftigten stärken. Verbände, die sich für Gleichstellung einsetzen, sollen stellvertretend und mit Einverständnis der Betroffenen klagen können, aber auch ohne Betroffene, wenn eine tarifvertragliche Regelung diskriminiert. Der bisher mögliche individuelle Klageweg ist für die Beschäftigten risikoreich und unüberschaubar. Daher wird meist erst zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses geklagt. Und selbst wenn die Klage erfolgreich war, bedeutet das nicht, dass auch andere Beschäftigte davon profitieren. Betriebs- und Personalräte besitzen eine wichtige Schlüsselfunktion, die die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN weiter stärken will. Es werden mehr weibliche Betriebs- und Personalrätinnen gebraucht. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sollen künftig in Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden. Vor allem aber sollen die Betriebs- und Personalräte ein Initiativrecht zur Gleichstellung und für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhalten.

Mehr als ein Fünftel der abhängig Beschäftigten in Deutschland arbeitet für einen Niedriglohn. 69 Prozent davon sind Frauen. Bei den meisten fallen niedrige Stundenlöhne und kurze Arbeitszeiten durch Teilzeit- oder Minijobs zusammen, so dass ihnen eine eigene Existenzsicherung kaum möglich ist. Aber auch bei Vollzeitarbeit reicht ein Niedriglohneinkommen oft nicht, so dass ergänzendes Arbeitslosengeld II beantragt werden muss. Um die weitere Ausbreitung des Niedriglohnssektors und von Lohnarmut zu verhindern, sind ein flächendeckender Mindestlohn, mehr branchenspezifische Mindestlöhne und mehr allgemein verbindlich erklärte Tariflöhne unerlässlich. Hiervon würden Frauen überproportional profitieren; zugleich würde damit die Entgeltungleichheit von Frauen und Männern in Deutschland gemildert. Mit einem Progressivmodell soll die Abgabenlast gezielt für Bezieherinnen und Bezieher von kleinen und mittleren Einkommen gesenkt werden. Da die Minijobs im Progressivmodell aufgehen, wäre dann jede Erwerbstätigkeit mit einer sozialen Absicherung verbunden.

Darüber hinaus muss die steuerliche Ehe- und Familienförderung generell neu geordnet, sozial gerechter ausgestaltet und an ähnlich verdienenden Partnern und Partnerinnen orientiert werden. Das Ehegattensplitting wirkt zum Beispiel als negativer Erwerbsanreiz für Ehefrauen und fördert vor allem hohe Einkommen und starke Einkommensunterschiede. Es soll daher zu einer Individualbesteuerung weiterentwickelt werden. Die Grundlagen der sozialen Sicherung als auch der Einkommensbesteuerung beinhalten immer noch das Familienbild des vorletzten Jahrhunderts und haben erhebliche Auswirkungen auf die Frage, wie Sorge- und Erwerbsarbeit in Paarhaushalten aufgeteilt wird.

Frauen sind erfolgreiche Unternehmensgründerinnen, sie scheitern seltener als Männer auf ihrem Weg in die Selbständigkeit, gründen aber seltener als Männer. Sie profitieren besonders von Maßnahmen, die den Schritt in die Selbständigkeit sozial sicherer machen und die Zutrittsschwellen absenken. Hierfür ist die Öffnung der freiwilligen Arbeitslosenversicherung für Selbständige, auch für diejenigen, die direkt nach dem Hochschulabschluss oder aus der Grundsicherung heraus ein Unternehmen gründen, erforderlich. Selbständige und Freiberuflerinnen ohne Rentenabsicherung sollen in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden, um das Armutsrisiko im Alter zu senken. Mit einem besseren Angebot an Mikrokrediten kann ein geringerer Kapitalbedarf bei der Gründung passgenau gedeckt werden.

Frauen müssen unabhängig davon, ob sie einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben, von der aktiven Arbeitsmarktpolitik profitieren und entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen gefördert werden. Notwendig ist ein Fallmanagement,

das die besondere Situation von Frauen und insbesondere von Alleinerziehenden berücksichtigt und entsprechende Angebote macht. Qualifizierungen in berufliche Zukunftsbereiche müssen auch Frauen verstärkt angeboten werden. Die partnerabhängige Leistungsberechnung beim Arbeitslosengeld II ist abzuschaffen.

Eine neue Balance von Arbeitsleben und Alltagsleben ist nötig. Immer noch gilt: Wer im Büro am längsten das Licht an hat, wird als besonders einsatzfreudig und leistungsbereit 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. Ein Rückkehrrecht auf Vollzeit würde den Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit erleichtern. Teilzeit ist auch für Leitungspositionen – für Frauen und Männer – zu ermöglichen. Ein wichtiger Baustein für eine andere Zeit- und Arbeitskultur sind außerdem insolvenzgesicherte, übertragbare Langzeitkonten für Arbeitszeit.

Die Betreuungs- und Sorgearbeit in der Familie wird weiterhin größtenteils von Frauen geleistet – mit erheblichen Risiken für ihre berufliche Weiterentwicklung. Ein Rechtsanspruch auf eine qualitativ hochwertige ganztägige Kinderbetreuung für Kinder ab Vollendung des ersten Lebensjahres genauso wie für ältere Kinder gibt Familien den notwendigen verlässlichen Rahmen. Paare, die sich die Sorgearbeit für ihre ganz kleinen Kinder teilen wollen, sollen mit einer Weiterentwicklung des Teilelterngeldes und der Partnermonate unterstützt werden.



