

Die Zeichen stehen auf Rollenwandel

Unser Land heute

Stärken und Herausforderungen

Die Rollen sind verteilt? Frauen: Haushalt, Familie, ein bisschen dazu verdienen. Männer: Karriere, Fußball, Auto. Ausnahmen, ja, die gibt es auch. Aber im Rahmen soll es bleiben.

Nichts ist verteilt! Wir leben im 21. Jahrhundert, Frauen und Männer wollen heute mehr. Sie wollen: Familie. Karriere. Zeit. Sie wollen nach ihren Vorstellungen leben. Ohne Bevormundung, ohne Benachteiligung, ohne Leitplanken. Selbstbestimmt.

Längst gehören der männliche Hauptverdiener und die weibliche Zuverdienerin der Vergangenheit an – zumindest, wenn man nach den Wünschen der Menschen fragt, die sich gerade eine Existenz aufbauen. Frauen wollen genauso wie Männer auf eigenen Beinen stehen, auch finanziell. Gleichzeitig wünschen sich Männer eine Arbeitswelt, die ihnen mehr Zeit für die Familie lässt. Noch aber bleibt beides für die meisten nur ein Wunsch.

Deutschland braucht eine gleichstellungspolitische Offensive. Doch die schwarz-gelbe Bundesregierung bleibt untätig. Schlimmer noch: Sie verschärft die Situation.

Wir wollen kein Rollback, sondern Frauen den gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen wie Männern. Denn nach wie vor gilt: Die Erwerbsbeteiligung hängt in Deutschland ganz entscheidend vom Geschlecht ab. Frauen haben immer noch das Nachsehen.



Immer mehr junge Väter machen klar, dass sie nicht auf die Ernährerrolle beschränkt werden wollen. Mehr als 20 Prozent der Väter nehmen die Partnermonate beim Elterngeld in Anspruch, Tendenz steigend. Das ist Ausdruck eines beeindruckenden gesellschaftlichen Wandels, der deutlich macht: der Partnerschaftlichkeit von Frauen und Männern gehört die Zukunft.

Raus aus der Teilzeit- und Minijobfalle

Heute sind etwa 15 Prozent mehr Frauen berufstätig als noch vor zwanzig Jahren. Das ist erfreulich. Weniger gut ist: Das Arbeitszeitvolumen von Frauen insgesamt hat sich kaum verändert. Es arbeiten zwar immer mehr Frauen, aber jede von ihnen im Schnitt weniger.

Ein weiterer Trend: Immer mehr Frauen arbeiten als geringfügig Beschäftigte. Zwei Drittel der Minijobber/innen sind Frauen – und auch der Großteil (66 Prozent) derer, die ausschließlich mit einem Minijob Geld verdienen, ist weiblich. Für viele dieser Frauen gilt: Einmal Minijob, lange Minijob – unter Umständen: nie wieder eine Chance auf dem regulären Arbeitsmarkt.

Nach einer Studie des Delta-Instituts üben Frauen im Schnitt fast sieben Jahre einen Minijob aus. Und je länger sie einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, desto unwahrscheinlicher wird die Chance auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Der Studie zufolge fand mehr als die Hälfte der früheren Minijobberinnen nicht mehr zurück in den Arbeitsmarkt.

Minijobs sind prekäre Arbeitsverhältnisse: 71 Prozent der geringfügig Beschäftigten werden mit Löhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle abgespeist.

Und dennoch hat die schwarz-gelbe Bundesregierung das Einfallstor für Frauenarmut noch ein Stück weiter geöffnet, indem sie die Verdienstgrenze für Minijobs auf 450 Euro angehoben hat.

Frauen wollen gerechten Lohn und kein Taschengeld

Erschwert wird Frauen eine eigenständige Existenzsicherung auch durch die geschlechtsspezifische Lohnlücke. Dass sie sich nach 15 Jahren nur um einen Prozentpunkt verkleinert hat, ist wenig rühmlich. Frauen verdienen im Durchschnitt 22 Prozent weniger als Männer – und das, obwohl die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern geltendes Recht ist. Allerdings ein Recht ohne Praxis.

Das ist nur zum Teil auf strukturelle Gründe wie Teilzeitarbeit, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen oder die eingeschränkte Berufswahl von Frauen zurückzuführen.

Selbst wenn man diese Faktoren heraus rechnet, bleibt eine Lohnlücke, die einzig und allein mit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu erklären ist.

Lohndumping, ungleiche Bezahlung bei gleicher und gleichwertiger Arbeit, Armut bei Trennung bzw. Scheidung und im Alter – das ist auch im 21. Jahrhundert die Realität für viele Frauen in Deutschland.

Frauen wollen und können führen

Diskriminierung erfahren Frauen auch auf dem beruflichen Weg nach oben. In den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen ist nur jedes zehnte Mitglied eine Frau. Anders gesagt: Der Anteil der Männer beträgt 90 Prozent. Noch dramatischer ist die Lage in den Vorständen: In den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen sind nur rund 3 Prozent aller Vorstandsmitglieder weiblich.



Die schlechte Nachricht: Weder in den Vorständen noch in den Aufsichtsräten hat sich hier seit 2008 viel verändert. Die gute Nachricht: Frauen können und wollen führen.

Die Menschen wollen Entscheidungsfreiheit – und keine schwarz-gelbe Bevormundung

Die Menschen in Deutschland sind bereit für die Geschlechterrolle(n) vorwärts. Doch die schwarz-gelbe Koalition bleibt uneinsichtig: Statt Frauen und Männer selbst entscheiden zu lassen, wie sie leben wollen, untergräbt die Bundesregierung die Autonomie beider Geschlechter und verfestigt längst überholte Strukturen.

Das wollen wir tun

Gute Arbeit für Frauen und Männer zu gleichen Bedingungen

Frauen tragen immer noch die größten Risiken im Erwerbsleben – das gilt vor allem für Mütter. Eine eigenständige Absicherung ist vielen Frauen in Deutschland nicht möglich. Stattdessen sind sie oft ein Leben lang finanziell abhängig, entweder vom Partner oder von staatlichen Transferleistungen.

Deshalb müssen wir Familie und Beruf für Frauen und Männer möglich machen. Wir wollen dafür den Ausbau der Kinderbetreuungsplätze und der Ganztagschulen voran bringen.

Wir wollen einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit für Vollzeit arbeitende Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, und ein Rückkehrrecht auf eine Vollzeitstelle.

Wir schaffen faire Bedingungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt:

Equal Pay-Gesetz

Gleiches Geld für gleiche und gleichwertige Arbeit – nur das ist gerecht. Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern stagniert aber seit Jahren auf hohem Niveau.

Hier muss endlich Bewegung rein: Die SPD-Bundestagsfraktion hat im Mai 2012 einen Gesetzentwurf zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit vorgelegt. Nur wenn Lohnstrukturen transparent gemacht werden, kann Diskriminierung aufgedeckt werden. Deshalb sollen Betriebe ab 15 Beschäftigten

verpflichtet werden, ihre Entgeltsysteme offen zu legen und auf Diskriminierung überprüfen zu lassen. Wird Lohndiskriminierung attestiert, hat das Folgen. Ein Arbeitgeber, der dann nichts dagegen tut, muss mit hohen Bußgeldern rechnen.

Flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn

Frauen sind doppelt so häufig wie Männer im Niedriglohnsektor beschäftigt. Ein gesetzlicher Mindestlohn käme somit vor allem Frauen zu Gute: Zwar gibt es Mindestlöhne in einzelnen Branchen. Das gilt aber überwiegend für Wirtschaftszweige, in denen der Männeranteil höher als 80 Prozent ist. Frauen haben davon also wenig. Ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn ist überfällig.

Reform der Minijobs

Wir wollen den Missbrauch in der geringfügigen Beschäftigung bekämpfen. Wir brauchen eine eigenständige soziale Absicherung aller Beschäftigungsverhältnisse in allen Zweigen der Sozialversicherung. Das gilt vor allem auch für Mini-Jobs. Der zu vereinbarende Stundenlohn muss dem jeweils anwendbaren Tarifvertrag entsprechen. Bei fehlender Tarifbindung gelten die allgemeinen Regelungen zur Lohnfindung, ein Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde darf in keinem Fall unterschritten werden.

Wir müssen den Minijobber/innen zu ihren Rechten verhelfen: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsanspruch etc. – all das muss auch für Menschen im Minijob gelten.

Mindestens 40 Prozent-Quote für Aufsichtsräte und Vorstände per Gesetz

In den obersten Führungsetagen von Unternehmen ist der Anteil der Männer bei mindestens 90 Prozent stabil. Von selbst tut sich hier nichts. Die SPD-Bundestagsfraktion will, dass die qualifizierten Frauen endlich ihre verdiente Chance bekommen. Sie hat deshalb im März 2012 einen Gesetzentwurf vorgelegt: Danach muss in Aufsichtsräten und Vorständen börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen jedes Geschlecht zu mindestens 40 Prozent vertreten sein. Andernfalls drohen leere Stühle in diesen Gremien.

Elterngeld optimieren

Wir werden den gemeinsamen Elterngeldbezug von Mutter und Vater attraktiver machen, um Anreize für mehr partnerschaftliche Aufteilung von Elternzeit und Elterngeld zu setzen.

Für ein geschlechtergerechtes Steuersystem

Das Ehegattensplitting ist nicht gerecht: Es zementiert das Modell von der weiblichen Zuverdienerin und vom männlichen Haupternährer. Es wirkt am stärksten, wenn der Einkommensunterschied zwischen den Ehepartnern besonders hoch ist. Denn am meisten profitieren Ehepaare mit einem Gutverdiener und einem Geringverdiener (z.B. mit einem Minijob). Eine Erwerbstätigkeit rechnet sich damit für eine/n Ehepartner/in – meist die Frau – nicht.

Andere Länder wie Großbritannien, Schweden oder die Niederlande haben die gemeinsame Besteuerung von Eheleuten inzwischen abgeschafft. Das wollen wir auch und stattdessen die Individualbesteuerung mit Unterhaltsabzug für neu geschlossene Ehen einführen.

So wollen wir leben

Frauen und Männer: gemeinsam nach vorne

Deutschland im Jahr 2020: Frauen und Männer können für ihren Lebensunterhalt selbst sorgen und jede/r für sich eine soziale Sicherung aufbauen. Die beruflichen Fähigkeiten von Frauen und Männern werden gerecht bezahlt. Die gläserne Decke ist durchbrochen: Frauen erobern die Führungspositionen, weil sie dafür qualifiziert sind – unabhängig von Familienstand und Kinderzahl.

Männer und Frauen teilen partnerschaftlich Familienarbeit und Erwerbsleben. Männer sind frei von dem Druck, dem Arbeitgeber zeitlich unbegrenzt zur Verfügung zu stehen. Ein schlechtes Gewissen ist passé: Die Chefin ermuntert den jungen Vater, sich die Elternzeit mit der Partnerin hälftig zu teilen.

Flexible Arbeitszeiten und bedarfsgerechte Betreuung von Klein- und Schulkindern machen Eltern in ihrer zeitlichen Verfügbarkeit souveräner: Erwerbsverläufe von Frauen und Männern können problemlos und flexibel unterbrochen werden, ohne dass dadurch berufliche Nachteile oder Einbußen in der Alterssicherung entstehen. Die gesellschaftliche Wertschätzung für die sogenannte Sorgearbeit führt dazu, dass sie Männer und Frauen gleichermaßen nutzen.



Gleichstellung ist in der Politik aus Überzeugung Querschnittsaufgabe geworden. Die jeweiligen Schritte sind aufeinander abgestimmt, Widersprüche aufgelöst. Wo gesetzliche Regelungen nötig sind, werden Gesetze verabschiedet. Wo Sanktionen unumgänglich sind, werden sie festgeschrieben.

Gerechte Bezahlung, gute Arbeitsplätze, flexible Arbeitszeiten, Familienfreundlichkeit im Betrieb, mehr Frauen in den oberen Etagen – all das rechnet sich auch für die Wirtschaft: Die Beschäftigten sind zufriedener und produktiver. Der Fachkräftemangel in Deutschland ist Geschichte. Deutschland ist auch deshalb ein attraktiver Wirtschaftsstandort.

Die „Rolle(n) vorwärts“ für Frauen und Männer sind geschafft. Sie haben Politik, Wirtschaft und Gesellschaft erreicht.

Projekt-Verantwortliche „Gleichstellung“



Caren Marks, MdB
Sprecherin der AG
Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Referentinnen:
Elisa Gutsche
Telefon: (0 30) 227 5 14 22
E-Mail: elisa.gutsche@spdfraktion.de

Nathalie Sopacua
Telefon: (0 30) 227 5 14 21
E-Mail: nathalie.sopacua@spdfraktion.de



Christel Humme, MdB
Sprecherin der AG
Gleichstellung

WWW.SPDFRAKTION.DE

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN: SPD-BUNDESTAGSFRAKTION,
PETRA ERNSTBERGER MdB, PARLAMENTARISCHE GESCHÄFTSFÜHRERIN,
PLATZ DER REPUBLIK 1, 11011 BERLIN

TEXT: NATHALIE SOPACUA | **STAND:** FEBRUAR 2013
HERSTELLUNG: SPD-BUNDESTAGSFRAKTION, ÖFFENTLICHKEITSARBEIT
FOTOS: ©: KLAUS VYHNÁLEK (TITEL), PHOTOCASE.COM - DRAGON30 (S. 2/3),
BILDERBOX.COM (S. 4), FOTOLIA.COM - ANGELIKA BENTIN (S. 8)

DIESE VERÖFFENTLICHUNG DER SPD-BUNDESTAGSFRAKTION DIENT AUSSCHLIESSLICH DER INFORMATION. SIE DARF WÄHREND EINES WAHLKAMPFES NICHT ALS WAHLWERBUNGVERWENDET WERDEN.

Rolle(n) vorwärts

Gleichstellung für Frauen und Männer