

# GLEICHE WEGE – GLEICHE CHANCEN

Gleichstellung heißt, dass Frauen und Männer ihre Rollen jederzeit verändern können, in jeder Phase des Lebensverlaufs – gleichberechtigt und partnerschaftlich.

Der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2013) hat es mit seinem Titel auf den Punkt gebracht: „Gleiche Wege – Gleiche Chancen“. Das ist unser Ziel. Doch noch sind weder die Lebens- und Berufswege von Frauen und Männern vergleichbar, noch sind es ihre Chancen. Wir in der SPD-Bundestagsfraktion arbeiten daran, dass sich das ändert – und zwar auf Hochtouren, wie unsere Halbzeitbilanz zeigt.

## GLEICHE CHANCEN FÜR MÜTTER UND VÄTER

Nicht nur Frauen wollen raus aus der traditionellen Rolle. Auch Männer wünschen sich neue Wege. Sie wünschen sich mehr Zeit und Verantwortung für ihre Familie. Sie wollen eine Partnerin, die finanziell unabhängig ist und ihrem Beruf trotz Familie nachgehen kann. Sechs von zehn Elternpaaren wollen laut Bundesfamilienministerium eine gleichberechtigte Arbeitsteilung. Realisieren können diesen Wunsch allerdings nur 14 Prozent.

Wir bauen zwischen Wunsch und Wirklichkeit eine Brücke: Mit dem seit 1. Juli 2015 geltenden ElterngeldPlus können Eltern doppelt so lange wie bisher gleichzeitig Elterngeld beziehen und berufstätig sein. Wenn ein Paar entscheidet, sich für mindestens vier Monate gemeinsam um den Nachwuchs zu kümmern und dabei in Teilzeit zu arbeiten, erhalten sie vier zusätzliche Monate Elterngeld. Die Bedingung hierfür: Beide Elternteile müssen jeweils zwischen 25 und 30 Stunden wöchentlich arbeiten.



Das neue ElterngeldPlus unterstützt Mütter und Väter bei der partnerschaftlichen Aufgabenteilung.

## GLEICHE CHANCEN BEIM AUFSTIEG

Wir haben die gesetzliche Frauenquote eingeführt. Ab 2016 müssen börsennotierte und voll mitbestimmungspflichtige Unternehmen mindestens 30 Prozent der frei werdenden Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzen. Wird die Quote nicht erfüllt, bleiben die Aufsichtsratsposten unbesetzt (»Leerer Stuhl«). Weitere 3.500 Unternehmen werden verpflichtet, sich feste Ziele für mehr Frauen in Aufsichtsräten, Vorständen und im oberen Management zu stecken. Und auch der Bund geht mit gutem Beispiel voran: In Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, gilt ab 2016 bei Neubesetzungen eine Geschlechterquote von 30 Prozent. Ab 2018 soll möglichst jeder zweite Sitz mit einer Frau besetzt sein. Und auch die Bundesverwaltung muss sich künftig zu festen Zielmarken für jede Führungsebene bekennen.

## GLEICHE CHANCEN BEIM ENTGELT

Gleiche Chancen – das muss auch bei der Entlohnung selbstverständlich sein. Doch noch immer verdienen Frauen mehr als ein Fünftel weniger als Männer. In Zahlen ausgedrückt: 22 Prozent weniger (Ost: 9 Prozent/West: 23 Prozent, Destatis). Dabei ist das Gebot „Gleiches Entgelt von Frauen und Männern für gleiche und gleichwertige Arbeit“ seit 1957 als einer der Grundsätze der Europäischen Union geltendes Recht. In der betrieblichen Praxis bzw. auf dem Gehaltszettel von Frauen hat sich das noch nicht niedergeschlagen.

Noch klafft die geschlechtsspezifische Lohnlücke im Laufe des Lebens immer weiter auf: Zu Beginn des Erwerbslebens greifen vor allem unterschiedliche Ausbildungs- und Berufswahlen von Mädchen

und Jungen. Im weiteren Verlauf kommen für Frauen berufliche Hindernisse beim Aufstieg hinzu, Brüche im Lebenslauf bspw. durch familienbedingte Auszeiten. Das hat eklatante Folgen für die Renten und Pensionen von Frauen: Der sog. Gender Pension Gap (die geschlechtsspezifische Rentenlücke) beträgt in Deutschland rund 57 Prozent!



Trotz gleicher Qualifikation verdienen Frauen bei gleicher Arbeit oft weniger als Männer.

Bundesministerin Manuela Schwesig hat deshalb Kernaussagen eines Lohngerechtigkeitsgesetzes vorgelegt. Transparenz ist dabei die Stellschraube. Denn nur wer weiß, wie viel andere in vergleichbarer Tätigkeit verdienen, kann nachvollziehen, ob sie oder er in Sachen Entgelt diskriminiert wird.

Beschäftigte in Firmen ab 500 MitarbeiterInnen und im öffentlichen Dienst sollen künftig vom Arbeitgeber Auskunft verlangen können, ob für gleiche oder gleichwertige Arbeit auch gleich bezahlt wird. Ist das nicht der Fall, sind die Benachteiligungen „unverzüglich“ zu beseitigen. Darüber hinaus sollen Firmen dokumentieren, ob ihre Bezahlpraxis gerecht ist.

76 Prozent der Bevölkerung sind laut einer Studie des Delta-Instituts davon überzeugt, dass mehr Transparenz zu betrieblichen Entgeltstrukturen den Druck erhöhen würde, die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen. Und rund zwei Drittel der Befragten (68 Prozent) befürworten ein Auskunftsrecht über ihr Entgelt im Vergleich zum Durchschnitt der Beschäftigten im gleichen Tätigkeitsbereich. „Der Kulturwandel weg von der Anonymisierung und Tabuisierung des Gehalts und hin zur Transparenz und Vergleichbarkeit ist in der Grundhaltung der Bevölkerung längst vollzogen“, heißt es in der Studie.

Auch das geplante Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit wird die Lohn- und Rentenlücke zwischen Frauen und Männern verringern helfen. Dann nämlich werden Frauen nicht länger in der sog. Teilzeitfalle stecken bleiben. Das ist wichtig: Denn diese hat teilweise verheerende Folgen für ihre Alterssicherung.

Gleiche Wege und gleiche Chancen für Frauen und Männer. Die SPD-Bundestagsfraktion hat hier schon einige richtungweisende Gesetze durchgesetzt. Und wir bleiben nicht auf halber Strecke stehen, sondern bleiben dran.

SPDFRAKTION.DE

**HERAUSGEBERIN** SPD-BUNDESTAGSFRAKTION,  
PETRA ERNSTBERGER MDB, PARLAMENTARISCHE GESCHÄFTS-  
FÜHRERIN, PLATZ DER REPUBLIK 1, 11011 BERLIN

**TEXT | REDAKTION** NATHALIE SOPACUA, JASMIN HIHAT  
**HERSTELLUNG** SPD-BUNDESTAGSFRAKTION, ÖFFENTLICHKEITS-  
ARBEIT

© **FOTOS** KL AUS VYHNALEK (TITEL), ISTOCK.COM/ PEOPLEIMAGES  
(S. 2/3), ISTOCK.COM/ MEDIAPHOTOS (S. 4)

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

# GLEICHSTELLUNG VORANBRINGEN

Gleiche Chancen  
für Frauen und Männer



Gesagt ✓  
Getan ✓  
Gerecht ✓