

September 2011

Nur mit konsistenter Gleichstellungspolitik wird es Fortschritt geben

Voraussetzung für die faktische Gleichstellung und Partnerschaftlichkeit ist die eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern.

Noch immer mangelt es in Deutschland an Strukturen, die Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen. Auch im 21. Jahrhundert überwiegt hier zu Lande wie gehabt das Modell vom männlichen Familienernährer und der weiblichen Zuverdienerin.

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 betroffen, stoßen beim beruflichen Aufstieg trotz hoher Qualifikation immer wieder an die gläserne Decke und können Familie und Beruf nur schwer miteinander vereinbaren. Um diese Benachteiligungen zu überwinden, helfen auch viele rechtliche Rahmenbedingungen nicht weiter - im Gegenteil: Häufig zementieren sie tradierte Rollenmuster. Das führt vermehrt zu Armut im Scheidungsfall und/oder im Alter.

Mit Appellen allein ist Gleichstellung nicht durchzusetzen. Vor zehn Jahren einigte sich die damalige rot-grüne Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft auf eine freiwillige Vereinbarung mit dem Ziel, Chancengleichheit in der Privatwirtschaft durchzusetzen. Die Bilanz fällt ernüchternd aus: Die Vereinbarung ist ein Papiertiger, der bis heute keine nennenswerten Fortschritte gebracht hat. Stattdessen hat sich die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt eher verschärft.

Unser Ziel war und bleibt: Bessere Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt.

Die Erfahrung lehrt: ohne gesetzliche Verpflichtungen geht es nicht!

Wir setzen uns für eine konsistente Gleichstellungspolitik über den gesamten Lebensverlauf hinweg ein, die Frauen und Männern realistisch gleiche Wahlmöglichkeiten eröffnet. Diesen Ansatz hat zuletzt auch die Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung bekräftigt - und für eine vorwärtsgewandte Gleichstellungspolitik sozialdemokratische Antworten empfohlen.

Forderungen für mehr Gleichstellung von Frauen und Männern

A. Existenzsichernde Entlohnung als Schutz gegen Armutsrisiken

1. Frauen müssen den gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit erhalten. Deshalb fordern wir einen **flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn** sowie ein Gesetz, das mit Hilfe von geeigneten Lohnmessverfahren ungerechte Bezahlung aufdeckt und für gleiche Entlohnung in den Betrieben sorgt. Die SPD-Bundestagsfraktion wird dazu ein **Entgeltgleichheitsgesetz** vorlegen.
2. Frauen dürfen nicht in den Niedriglohnsektor gedrängt werden. Sie müssen vor Lohndumping und vor Armut im Scheidungsfall/ im Alter geschützt werden. Zwei Drittel aller MinijobberInnen sind Frauen - mit fatalen Folgen für deren eigenständige Existenzsicherung und Qualifizierung. Eine **Reform der Minijobs** ist überfällig! Deshalb brauchen wir hier als ersten Schritt eine Stundenbegrenzung gegen Lohndumping. Deshalb brauchen wir auch wirksame Kontrollinstrumente, damit Arbeitgeber die Rechte auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und gesetzlichen Urlaubsanspruch einhalten. Ziel ist **eine Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse**.
3. Teilzeit ist eine Frauendomäne. Vielfach ist sie unfreiwillig, schlechter bezahlt als Vollzeit, die tatsächliche Stundenzahl liegt unter der gewünschten und die Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz ist oft nicht möglich. Um die Rückkehr zu erleichtern, wollen wir den bestehenden Rechtsanspruch auf Teilzeit weiterentwickeln, indem wir die Möglichkeit einer Befristung der Teilzeit schaffen. Ebenso muss ein verbindlicher **Rechtsanspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit** geregelt werden. Die Arbeitszeit hat sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten zu orientieren. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten bei der Bezahlung ebenso wie bei der Aus- und Weiterbildung und beim beruflichen Aufstieg beseitigt werden.
4. Der Fachkräftemangel im Zuge des demografischen Wandels ist evident. Gerade in der Pflege, im Gesundheitswesen und in den Bereichen Erziehung und Bildung fehlen schon jetzt Fachkräfte. Die für unser Zusammenleben so wichtigen personenorientierten Dienstleistungsberufe verdienen eine größere gesellschaftliche Wertschätzung. Für eine Aufwertung dieser Berufe sind Aus- und Weiterbildung, Arbeitsbedingungen und Entlohnung zu optimieren.
5. Die Arbeitsmarktpolitik muss geschlechtergerecht ausgerichtet werden: Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Planung und Durchführung von Leistungen und Maßnahmen sowie die geschlechtergerechte Verteilung von Mitteln für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind hierfür dringend erforderlich.

B. Mehr Frauen in Führungspositionen

6. Obwohl wir die bestausgebildete Frauengeneration haben, sind Frauen in Führungsetagen eine Seltenheit. In einem ersten Schritt wollen wir eine gesetzliche Quote von mindestens **40 Prozent für Vorstände und Aufsichtsräte** festlegen und ein entsprechendes Gesetz einbringen. Langfristig ist über **Gleichstellungsgesetze** eine höhere Beteiligung von Frauen auf allen Entscheidungsebenen der Betriebe zu sichern. Das gilt für private und öffentliche Unternehmen sowie für den öffentlichen

Dienst und für alle Gremien (wie z.B. Sachverständigenkommissionen, Beiräte, Kuratorien und andere).

C. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen

7. Wir wollen **Kindertagesstätten und Ganztagschulen** quantitativ und qualitativ ausbauen und einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung gesetzlich verankern.

8. Wir wollen das Elterngeld 14 Monate für Väter und Mütter auszahlen, die beide gleichzeitig das Elterngeld in Anspruch nehmen wollen. Ebenso wollen wir das Elterngeld weiter entwickeln mit dem Ziel einer paritätischen Aufteilung zwischen Vater und Mutter.

9. Teilzeitarbeit ist oft die einzige Möglichkeit, nach einer Erwerbsunterbrechung wieder in den Beruf zurückzukehren, lässt jedoch meist keine eigenständige Lebensplanung und Altersabsicherung zu. Um Familie und Beruf partnerschaftlich besser organisieren zu können, müssen sich die Arbeitszeiten von Frauen und Männern annähern: Männer wollen häufig ihre Arbeitszeit reduzieren, wohingegen in Teilzeit arbeitende Frauen ihre Wochenarbeitsstunden gern ausweiten würden. Der unter Punkt 3. beschriebene Rechtsanspruch hilft, einer **befristeten vollzeitnahen Teilzeit (30 Stunden)** für beide näher zu kommen.

D. Abbau der geschlechterspezifischen Diskriminierung im Steuerrecht

10. Rahmenbedingungen wie das Steuerrecht in Deutschland verfestigen überholte Rollenbilder. Wir wollen die **Steuerklassenkombination III/V durch ein verpflichtendes Faktorverfahren ersetzen** sowie das **Ehegattensplitting reformieren** - hin zu einer Individualbesteuerung und dabei Alt-Ehen schützen.

E. Abbau der geschlechterspezifischen Diskriminierung in der Bildung

11. Die Ausbildung der Erzieher/Erzieherinnen/Pädagogen/Pädagoginnen muss um die Geschlechterperspektive erweitert werden.

12. Die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie muss in allen Lebensphasen möglich sein. Deshalb fordern wir eine Teilzeitausbildung sowie die Weiterentwicklung des „Meister-BAföG“ und des BAföG zu einem „Erwachsenen BAföG“. Dazu gehört auch die Aufhebung von Altersgrenzen für Zulassungen zu Ausbildungsgängen, Stipendien, BAföG usw.

13. Lebenslanges Lernen muss als Leitprinzip in staatlichen Institutionen und Unternehmen verankert werden.

Die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Der Niedriglohnsektor ist weiblich

Der Anteil klassischer Normalarbeitsverhältnisse geht zurück. Befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Minijobs und Leiharbeit prägen zunehmend die Arbeitswelt von Frauen. Von allen atypisch Beschäftigten in Deutschland sind 71 Prozent weiblich (Stat. Bundesamt 2008). Jede zweite Frau in Deutschland arbeitet in Teilzeit, unter Müttern sind es sogar mehr als 70 Prozent (Hans-Böckler-Stiftung, 2007). Das ist umso dramatischer, als nur jede zweite Mutter überhaupt erwerbstätig ist. Eine eigenständige Lebensplanung und eigenständige Absicherung im Alter ist für Frauen so kaum möglich. Schon heute beziehen Frauen in (West-)Deutschland nur gut halb so viel Rente wie Männer (Rentenbericht der Bundesregierung 2008: Männer 951 Euro monatlich, Frauen 478 Euro (West)).

Gleichstellungspolitisch sind gerade Minijobs kritisch zu betrachten. Es hat sich gezeigt, dass vor allem Frauen in diese Beschäftigungsverhältnisse gedrängt werden. Damit einhergehend wurden und werden existenzsichernde Arbeitsplätze abgebaut. Wir als SPD-(Bundestagsfraktion) müssen diese Problematik endlich erkennen und handeln.

Frauen verdienen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit weniger als Männer

Lohndumping ist in Deutschland ein bedeutendes Thema. Der gesetzliche flächendeckende Mindestlohn ist die richtige Antwort - zumal: Frauen würden von ihm überproportional profitieren. Der gesetzliche Mindestlohn kann aber nur eine untere Auffanglinie sein, eine grundsätzliche Lösung für gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit ist er nicht.

Gerade in Deutschland ist die Lohnlücke in den vergangenen Jahren immer weiter aufgeklafft. Mit einem Gehaltsunterschied von 23,2 Prozent zwischen Männern und Frauen nimmt Deutschland in Europa einen der hintersten Ränge ein. Selbst wenn strukturelle Faktoren wie Teilzeitbeschäftigung, Erwerbsunterbrechung aufgrund von Schwangerschaft und Kindererziehung sowie Berufswahl herausgerechnet werden, bleibt immer noch eine nicht unerhebliche Lohnlücke. Diese Restgröße ist allein mit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu erklären. Für transparente Entgeltsstrukturen und dem Abbau von Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern schlagen wir vor: Unternehmen müssen per Gesetz verpflichtet werden, ihre Entgeltstrukturen zu erfassen, auszuwerten und geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten zu beseitigen.

Der Fachkräftemangel nimmt deutlich zu; schon heute kann der Bedarf in vielen Branchen nicht gedeckt werden. Im Gegensatz zum Produzierenden Gewerbe wurden im Jahr 2008 überdurchschnittlich viele Fachkräfte in Dienstleistungsbetrieben eingestellt. Dieser Strukturwandel wird die Beschäftigungschancen von Frauen erhöhen, denn traditionell ist ihr Anteil in Dienstleistungsbranchen sehr hoch (IAB-Forschungsbericht 4/2009). Um den Fachkräftebedarf in diesen Berufsfeldern zu stabilisieren, braucht es einen geeigneten Rahmen: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege muss hierfür ebenso vorangetrieben werden wie die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Es ist höchste Zeit für eine Neubewertung von Arbeitstätigkeiten - frei von herkömmlichen Rollenvorstellungen.

Vorausgesagt wird ein Mangel von ca. 80.000 Erzieherinnen und Erziehern. Nach Aussagen des Statistischen Bundesamtes werden schon im Jahr 2025 im Gesundheitswesen, in der Pflege und

Altenhilfe 152.000 ausgebildete Fachkräfte fehlen. Der damit verbundene Versorgungsnotstand kann nur abgepuffert werden mit einem ganzen Bündel an Maßnahmen: Bessere Rahmenbedingungen für Pflegekräfte müssen hier genauso in den Fokus rücken wie die Ausdehnung von Ausbildungskapazitäten.

Führungspositionen sind fest in männlicher Hand

Trotz Selbstverpflichtung der Wirtschaft sind Frauen in Führungspositionen mit der Lupe zu suchen. Gerade einmal 2,16 Prozent aller Vorstandsmitglieder der DAX 30-Unternehmen sind weiblich. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten auf Anteilseignerseite liegt hier bei 7,42 Prozent. Freiwillig hat sich an dieser Stelle bisher nichts bewegt. An einer gesetzlichen Quote für Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen von mindestens 40 Prozent führt deshalb kein Weg mehr vorbei. Nur wenn mehr Frauen der Sprung in eine Entscheidungsposition gelingt, kann die Arbeitswelt in den Unternehmen frauen- und familienfreundlicher werden.

Die von Bundesfrauenministerin Schröder geforderte „Flexi-Quote“ scheidet schon im Ansatz. Erste Unternehmen, darunter Henkel, Metro und Fresenius, haben bereits signalisiert, dass sie sogar eine individuelle Geschlechterquote für Führungspositionen ablehnen. Abermals zeigt sich: Auf den guten Willen der Wirtschaft kann nicht gebaut werden.

Forderungen für mehr Gleichstellung am Arbeitsmarkt:

- **Gesetzlicher flächendeckender Mindestlohn**
- **Gesetz zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit**
- **Umfassende Reformen in den sozialen und personenorientierten Dienstleistungsbereichen hin zur „guten Ausbildung“ und zur „guten Arbeit“**
- **Reform der Minijobs - kurzfristig: u.a. Stundenbegrenzung, langfristig: Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse**
- **Mindestens 40 %-Quote für Aufsichtsräte und Vorstände**

Beruf und Familie sind heute nur im Ausnahmefall partnerschaftlich zu vereinbaren

Beim Aufbrechen von herkömmlichen Rollenbildern hinkt Deutschland noch hinterher. Frauen werden noch überwiegend als Zuverdienerinnen betrachtet, die Hauptlast für Haushalt und Familie liegt bei ihnen. Demgegenüber dominiert nach wie vor das Bild vom „männlichen Ernährer“. Frauen in Deutschland haben es schwer, gegen diese Geschlechterstereotypen anzukämpfen.

Die Lebenswirklichkeit aber zeigt: Frauen wollen ökonomisch unabhängig sein. Sie wollen sich beruflich ihren Qualifikationen entsprechend entfalten und eine Familie haben. Auch Männer wollen neben dem Beruf mehr Verantwortung in der Familie übernehmen. Patchworkfamilien, nichteheliche Geburten und die Zahl Alleinerziehender nehmen zu. Auf diese veränderten Lebensentwürfe muss sich die Politik einstellen.

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur eine Herausforderung für Frauen, sondern vor allem auch für Männer. Um Vätern und Müttern Berufs- und Familienalltag zu erleichtern, muss der quantitative und vor allem qualitative Ausbau der Betreuung für unter 3-Jährige forciert werden. Umso unverständlicher ist es, dass Schwarz-Gelb nach wie vor am geplanten Betreuungsgeld ab 2013 festhält. 2 Mrd. Euro sollen für eine „Herdprämie“ gezahlt werden, die vor allem Frauen von einer möglichst baldigen Rückkehr in den Beruf abhalten wird. Statt dessen sollte das Geld nachhaltig angelegt und in den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur investiert werden.

Das Elterngeld ist zu mehr Partnerschaftlichkeit weiterzuentwickeln. Vätern und Müttern sollte ermöglicht werden, gleichzeitig über 14 Monate Teilzeit zu arbeiten und Elterngeld zu bekommen. Heute ist das nur für 7 Monate möglich. Erfreulich ist, dass inzwischen jeder vierte junge Vater zwei Partnermonate in Anspruch nimmt. Das heißt aber umgekehrt auch: 75 Prozent der Väter verzichten auf Elternzeit bzw. Elterngeld. Wir plädieren deshalb für eine obligatorische paritätische Aufteilung: sieben Monate Elternzeit für die Frau und sieben Monate für den Mann. Das wäre echte Partnerschaftlichkeit.

Forderungen zu mehr Partnerschaftlichkeit:

- **Verstärkter flächendeckender quantitativer und qualitativer Ausbau von Kindertagesstätten und Ganztagschulen**
- **Verlängerung der Auszahlung des Elterngeldes auf 14 Monate, wenn beide – Vater und Mutter – gleichzeitig auf Erwerbseinkommen verzichten (in der Regel Teilzeit arbeiten) und gleichzeitig Elterngeld beziehen (Aufhebung des doppelten Anspruchsverbrauchs)**
- **Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld hin zu einer wirklich paritätischen Aufteilung zwischen Mutter und Vater**
- **Recht auf vollzeitnahe Teilzeit (z.B. 30 Std.)**
- **Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit**

Geschlechterstereotype prägen Steuersystem und soziale Sicherungssysteme

Einerseits prägt unser Rechtssystem überholte Rollenbilder, andererseits prägen überholte Vorstellungen unser Rechtssystem und blockieren Veränderungen.

Sowohl das Steuersystem mit seinen Regelungen zu Ehegattensplitting und Steuerklassen III/V, die Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie die Hinterbliebenenversorgung gehen vom Leitbild der „Versorgerehe“ aus. Diese Systeme zementieren überholte Rollenmuster und -stereotype.

Unser Parteitagbeschluss vom 26. September 2010, eine Reform des Ehegattensplittings hin zu einer Individualbesteuerung anzustreben, ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Dabei soll einerseits die verfassungsmäßig gebotene Unterhaltsverpflichtung berücksichtigt, andererseits sollen „Alt-Ehen“ geschützt werden, die sich in der Vergangenheit aufgrund der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auf ein bestimmtes Lebensmodell festgelegt haben.

Das Ehegattensplitting ist ein längst überholtes und sozial ungerechtes Steuermodell. Den größten Splittingvorteil genießen gut verdienende Alleinverdienerpaare, Ehepaare mit niedrigem Einkommen profitieren dagegen nicht. Darüber hinaus entspricht das Ehegattensplitting nicht mehr modernen Familienformen: 30 Prozent aller Kinder werden nichtehelich geboren, ihre Eltern können diesen Steuervorteil ebenso wenig nutzen wie Paare, bei denen beide Partner vergleichbar verdienen. Den Staat kostet das Ehegattensplitting jährlich rund 20 Milliarden Euro. Diese sollten sinnvoll in Infrastrukturleistungen des Staates, wie den Ausbau von Ganztagsbetreuung und Ganztagschulen, investiert werden.

Forderungen zu einem geschlechtergerechten Steuersystem

- **Abschaffung der Steuerklasse III/V**
- **Reform des Ehegattensplitting hin zu einer Individualbesteuerung unter Berücksichtigung der „Alt-Ehen“**

Bildung als Schlüssel für eine tatsächliche Gleichstellung

Zurzeit wird eine Debatte geführt, die Mädchen zu Gewinnerinnen in der Bildung und Jungen zu Verlieren erklärt. Diese verkürzte Sichtweise entspricht jedoch nicht der Realität: Der Zugang zu Bildung wird nicht nur über das Geschlecht bestimmt. Vielmehr spielen hierfür der soziale Status, die Herkunft sowie der Bildungshintergrund der Eltern eine wichtige Rolle.

Betrachten wir den Bildungsverlauf von Mädchen und Jungen / Männern und Frauen über den gesamten Lebenslauf hinweg, so stellen wir fest, dass Frauen zwar insgesamt einen besseren Schulabschluss nachweisen können, aber anschließend die sich daraus ergeben Chancen weniger nutzen (können). Junge Männer hingegen haben zwar schlechtere Bildungsvoraussetzungen, nutzen aber im Lebensverlauf ihre Chancen zu Weiterbildung und Qualifizierung. Hierfür gibt es verschiedene Gründe: Zum einen ist unser Bildungssystem von Anfang an stark von Rollenstereotypen geprägt, die das ganze Leben prägen. Ferner ist unser Bildungssystem nach wie vor nach oben nicht durchlässig. Sowohl für Frauen als auch für Männer müssen Weiterbildungssysteme entwickelt werden, die ihnen eine zweite und dritte Chance eröffnen. Insbesondere in der Zeit der Elternschaft unterbrechen eher Mütter als Väter Ausbildung/Studium und erreichen zum Teil keinen Abschluss. Nicht nur diesen Eltern muss zu einem anderen, für sie günstigeren Zeitpunkt die Möglichkeit eingeräumt werden, sich kostengünstig weiterzubilden und zu qualifizieren. In der akademischen Bildung ist die Frage der besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie von entscheidender Bedeutung, weil beide Phasen in der Lebensbiografie oft zusammenfallen, was sich bei Frauen negativ auswirkt.

Lebenslanges Lernen muss wie Gender-Mainstreaming in der Bildungs- und Gleichstellungspolitik Leitprinzip werden. Institutionen, Unternehmen ebenso wie Bürgerinnen und Bürger müssen sich darauf einstellen (können), dass in jedem Abschnitt des Lebens eine Weiterbildung oder Umschulung möglich ist - und das unabhängig von den finanziellen Möglichkeiten. Häufig ist der Weg aus dem Niedriglohnsektor deshalb so schwer, weil eine neue Ausbildung nicht finanzierbar ist. Auch der zweite, dritte und vierte Bildungsweg muss selbstverständlich werden.

Neueste Untersuchungen haben ergeben, dass vor allem an den Übergängen von einer Schule in die nächste, von der Schule in Ausbildung/Studium und von der Ausbildung in Beruf/Weiterbildung besondere Risiken für Jungen und Mädchen bestehen, die durch die Mehrgliedrigkeit unseres Schulsystems verstärkt werden. Langes gemeinsames Lernen, kleinere Klassen, Ganztagschulen mit qualitativ hochwertigen ganztägigen Angeboten sowie das Zusammenführen allgemeiner und beruflicher Bildungswege können hier Barrieren abbauen.

Forderungen zu mehr Gleichstellung in der Bildung

- **Erweiterung der Ausbildung der Erzieher/Erzieherinnen/Pädagogen/Pädagoginnen um die Genderperspektive, -Kompetenz**
- **Verbesserung der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie in allen Lebensphasen mit:**
 - **Teilzeitausbildung**
 - **Weiterentwicklung des „Meisterbafög“ und des BAföG zu einem „Erwachsenen BAföG“**
 - **die Aufhebung von Altersgrenzen für Zulassungen zu Ausbildungsgängen, Stipendien, BAföG usw.**
- **Lebenslanges Lernen als Leitprinzip in staatlichen Institutionen und Unternehmen verankern**

Fazit

Die Gleichstellungspolitik in Deutschland ist in sich nicht konsistent, sondern widersprüchlich: Einerseits befürworten wir die Erwerbstätigkeit von Frauen, so auch mit den neuen Unterhaltsregelungen und dem Elterngeld. Andererseits signalisieren wir Frauen mit dem Ehegattensplitting, der beitragsfreien Mitversicherung in der Krankenkasse und Minijobs, nicht oder nur geringfügig erwerbstätig zu sein. Auf die Spitze getrieben würde eine solche Widersprüchlichkeit mit dem von Schwarz-Gelb geplanten Betreuungsgeld.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Menschenrecht und erfordert eine konsistente Gleichstellungspolitik in allen Bereichen. Das Prinzip des **Gender Mainstreaming** muss Leitlinie der Politik sein.

Männer und Frauen sind nicht länger als Ehepaar, Eltern oder auch gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaft, sondern individuell – jede/r für sich – zu betrachten. Nur wenn sie entsprechende Rahmenbedingungen vorfinden, können Frauen und Männer ihr Leben frei gestalten. Nur dann haben sie gleiche Verwirklichungschancen in Familie, Beruf und Gesellschaft.

Wir als SPD-Bundestagsfraktion sehen uns von der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht in unseren Forderungen bestätigt. Die Kommission hatte neben der Einführung einer Quote für Führungspositionen der Wirtschaft eine Reform des Ehegattensplittings hin zur Individualbesteuerung ebenso gefordert wie die Einführung von Mindestlöhnen sowie die Stärkung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Darüber hinaus hatten die Sachverständigen der Bundesregierung zum Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz, zur Weiterentwicklung des Elterngeldes und zur Distanzierung vom Betreuungsgeld geraten. So sieht eine zukunftsfähige, so sieht unsere Gleichstellungspolitik aus.

„Vorrangig geht es in der Gleichstellungspolitik um die Unterstützung neuer Lebensentwürfe von Frauen und Männern. Gleichzeitig ist sie aber auch ein unverzichtbarer Bestandteil einer modernen Innovationspolitik. Denn durch eine Nutzung aller Talente unserer Gesellschaft werden Unternehmen leistungsfähiger und flexibler. Gleichzeitig führt die Erwerbstätigkeit von Frauen nicht nur zu zusätzlicher wirtschaftlicher Nachfrage, sondern es entstehen auch neue Beschäftigungsverhältnisse, vor allem im Dienstleistungsbereich. Wenn zudem Frauen vollwertige Beitragszahler werden und nicht nur abgeleitete Ansprüche nutzen, werden die Sozialsysteme stabilisiert. Die Kosten der gegenwärtigen Nicht-Gleichstellung übersteigen die einer zukunftsweisenden Gleichstellungspolitik bei weitem.“ (Prof. Dr. Ute Klammer et al.: „Neue Wege – gleiche Chancen

/ Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S.226)

Zum Weiterlesen

- Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „Mit gesetzlichen Regelungen die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben umgehend durchsetzen“ vom 25. Februar 2010 (DrucksachenNr.: 17/821)
- Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „**Quoten**regelung für Aufsichtsräte und Vorstände gesetzlich festschreiben“ vom 09. Februar 2011 (DrucksachenNr.: 17/4683)
- Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „**Entgeltgleichheit** zwischen Männern und Frauen gesetzlich durchsetzen“ vom 16. März 2011 (DrucksachenNr.: 17/5038)
- Beschluss der SPD-Bundestagsfraktion von **Eckpunkten für ein Entgeltgleichheitsgesetz** vom 22. März 2011 (Intranet der Fraktion)
- gemeinsame Anhörung des Rechts- und Familienausschusses zur Quote (GE der Grünen-BTF, Antrag SPD-BTF und Antrag Linke-BTF) am 11. Mai
- Antrag der SPD-BTF „**Zeit** zwischen den Geschlechtern gerecht verteilen – Partnerschaftlichkeit stärken“ (DrucksachenNr.: 17/6466)
- Dokumentation des **Minijob**-Workshops der AG Gleichstellungspolitik am 30. Juni 2011