

Gleiche Chancen für Frauen und Männer

# Gleichstellung im Beruf durchsetzen

Im März 1911 wurde der erste internationale Tag der Frau begangen. Frauen kämpften um ihr Wahlrecht und für bessere Bezahlung. 100 Jahre später haben Frauen formal die gleichen Rechte wie Männer. Aber die tatsächliche Gleichstellung ist auch im 21. Jahrhundert noch nicht erreicht. Obwohl Frauen inzwischen bessere Bildungsabschlüsse machen als Männer, haben sie in der Arbeitswelt nach wie vor schlechtere Chancen auf ordentliche Arbeit und eigene Karriere: Sie sind in geringerem Maße erwerbstätig als sie es sich selbst wünschen. Sie erhalten selbst bei gleicher Qualifikation für die gleiche Tätigkeit durchschnittlich weniger Lohn als Männer. Sie sind überdurchschnittlich häufig im Niedriglohnssektor beschäftigt und finden sich deutlich seltener in Führungspositionen wieder.

Die SPD-Bundestagsfraktion kämpft dafür, echte Gleichstellung im Beruf durchzusetzen. Freiwillige Selbstverpflichtungen der Wirtschaft haben keinen Durchbruch gebracht. Deshalb fordern wir gesetzliche Regelungen für gleichen Lohn und gleiche Chancen auf Spitzenjobs. Wir wollen eine gesetzliche Frauenquote von mindestens 40 Prozent für Aufsichtsräte und Vorstände. Zur Durchsetzung von gleichem Lohn für gleiche Arbeit für Frauen und Männer fordern wir eine gesetzliche Regelung der Entgeltgleichheit. Die Zeit ist reif, den Druck zu erhöhen und mit der viel beschworenen Gleichstellung ernst zu machen. Dabei geht es nicht nur um die Frauen. Gleichstellung erleichtert es auch Männern, eine aktive Rolle in der Familie zu übernehmen. Schließlich schöpft Gleichstellung ein großes zusätzliches Wachstumspotenzial aus, steigert die Binnennachfrage und gibt Impulse für zusätzliche Beschäftigung. Die Gleichstellung von Frauen ist auch Teil eines neuen Wirtschaftsmodells.

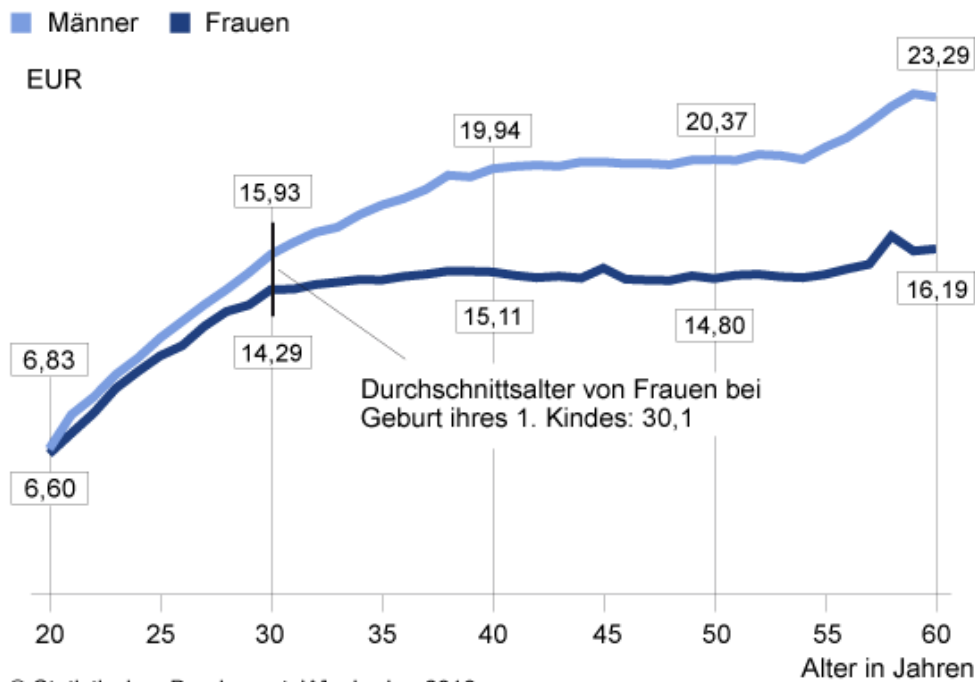
**Inhalt**

- 1. Gleicher Lohn und gute Arbeit..... 2**
  - Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit..... 4
  - Mindestlohn und eine neue Ordnung für Arbeit ..... 4
- 2. Mehr Frauen an die Spitze ..... 4**
  - Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft..... 5
- 3. Familie und Beruf vereinbar machen ..... 6**
  - Ganztagsbetreuung für Kinder ..... 8
  - Familiengerechte Arbeitszeiten ..... 8
  - Partnerschaftliche Teilung der Familienarbeit..... 9
- 4. Schwarz-Gelb lässt die Frauen im Stich ..... 9**

## 1. Gleicher Lohn und gute Arbeit

Erwerbstätige Frauen erhalten durchschnittlich 23 Prozent weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen. Deutschland schneidet damit deutlich schlechter ab als der Durchschnitt der Europäischen Union (18 Prozent). Nur in vier der 27 EU-Staaten ist der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern noch größer als bei uns.<sup>1</sup>

### Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst nach Geschlecht 2006



Die Ursachen dieser Benachteiligung von Frauen sind vielfältig. Typische Frauenberufe (z.B. im Dienstleistungsbereich) werden im Schnitt schlechter vergütet als klassische Männerberufe (z.B. im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich). Da die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen sich auf nur fünf von 87 Berufsgruppen verteilt, hat dies unmittelbare Auswirkungen. Zudem sind es nach wie vor überwiegend die Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit für Kinder und Familie (z.B. auch für die Pflege von Angehörigen) unterbrechen.

Je länger diese Auszeiten dauern, desto größer sind danach die Einbußen beim Lohn. Außerdem gelingt der Wiedereinstieg in den Beruf oft nur in Teilzeitform – mit entsprechenden Auswirkungen auf das Einkommen.

So erreichen Frauen zum einen seltener besser bezahlte Führungspositionen – und wenn, dann verdienen sie auch hier weniger: Bei Frauen, die Leitungsfunktionen oder hochqualifizierte Tätigkeiten in der Privatwirtschaft ausüben, beträgt der Lohnunterschied zu ihren männlichen Kollegen sogar 28

<sup>1</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt 2009: Verdienstunterschied von Männern und Frauen weiter bei 23%, Pressemitteilung vom 12.11.2009; Statistisches Bundesamt 2010: Gender Pay Gap 2008: Deutschland weiterhin eines der Schlusslichter in der EU, Pressemitteilung vom 05.03.2010, Wiesbaden.

Prozent.<sup>2</sup> Zum anderen arbeitet fast jede dritte Frau für einen Niedriglohn: Mit fast 70 Prozent stellen Frauen die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten im unteren Einkommenssegment.

Nach wie vor spielt auch schlicht Diskriminierung eine Rolle: Selbst bei gleicher Qualifikation und gleicher Tätigkeit bei gleichem Alter im gleichen Betrieb liegt der Durchschnittslohn von Frauen um etwa acht bis 12 Prozent unter dem der Männer.<sup>3</sup> Mit anderen Worten: Nur aufgrund ihres Geschlechts bekommen Frauen für die gleiche Leistung weniger Geld.

Für viele Frauen gehen ungleiche Bezahlung und unfreiwillige Teilzeitarbeit mit dem Fehlen einer eigenständigen Existenzsicherung und mit mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten einher. Die Benachteiligung hat Folgen für das Lebenszeiteinkommen und die spätere Rentenhöhe: „Wenn man so rechnet, liegt das monatliche Einkommen von Frauen im Schnitt weit unter der Hälfte dessen, was Männer im Monat verdienen,“ sagt die Soziologin Jutta Allmendinger.<sup>4</sup> Die Folge für die Frauen sind niedrigere Rentenanwartschaften aus eigener Erwerbstätigkeit und ein höheres Risiko von Altersarmut.

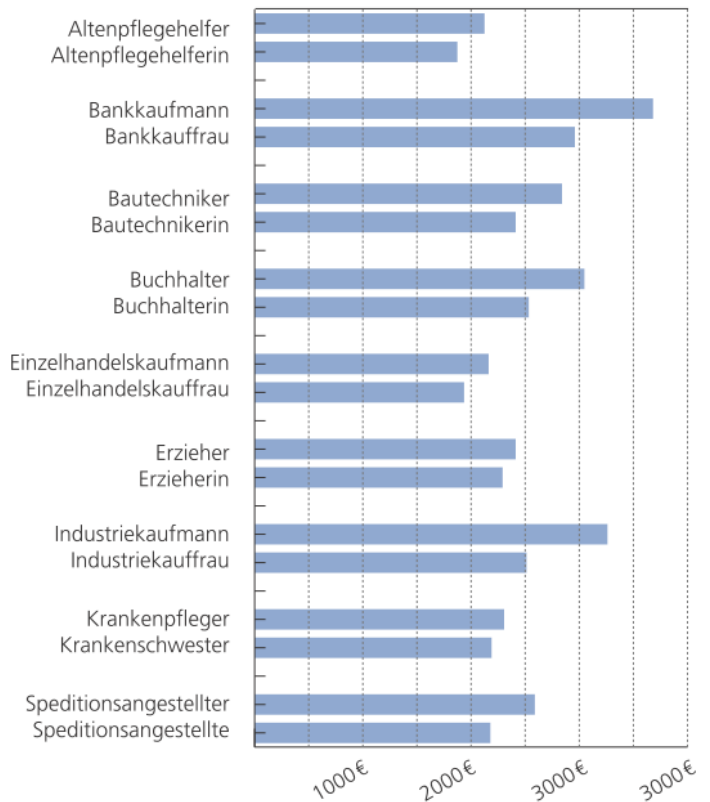
Auch die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Folgen von ungleicher Bezahlung dürfen nicht unterschätzt werden. Am unteren Ende der Lohnskala führt die Ausbreitung von Dumpinglöhnen zu Milliardenkosten für den Steuerzahler: Mit 11 Milliarden Euro jährlich werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Grundsicherung bezuschusst, weil ihr Lohn allein nicht zum Leben reicht.

Gleichzeitig gefährdet die insgesamt stagnierende Lohnentwicklung in Deutschland die Binnennachfrage durch schwachen privaten Konsum – und damit den wirtschaftlichen Aufschwung.

Die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen ist auch ein wichtiger Schritt, um Sozialausgaben zu senken, die Einnahmen der Sozialversicherungen zu stärken und zu einer dauerhaften konjunkturellen Erholung beizutragen. EU-Kommissarin Viviane Reding schätzt, dass „allein in Deutschland die Beseitigung der Lohnunterschiede zu einem Anstieg des Bruttoinlandsprodukts von rund 30 Prozent führen könnte.“<sup>5</sup>

Deshalb fordert die SPD-Bundestagsfraktion:

**Gender Pay Gap**



Quelle: Hans Böckler Stiftung 2009, FES 2011

<sup>2</sup> Vgl. DIW 2010: Führungskräfte-Monitor 2010, Berlin, S. 12f. (Zahlen für 2008).

<sup>3</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2010 (Zahlen für 2008); vgl. auch IAB 2009 (Zahlen für 2006).

<sup>4</sup> Allmendinger, Jutta 2010: Von wegen gleicher Lohn! in: Der Tagesspiegel vom 16.11.2010, S. 6.

<sup>5</sup> Die Welt vom 05.03.2010.

## Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist gesetzlich verboten. Unsere Verfassung, das EU-Recht und das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbieten Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts – auch beim Lohn. Allerdings hapert es bei der tatsächlichen Durchsetzung der Ansprüche.

Um wirksam gegen Diskriminierung beim Lohn vorzugehen und gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit auch in der Praxis durchzusetzen, fordert die SPD-Bundestagsfraktion ein Gesetz zur Herstellung von Entgeltgleichheit. Dazu gehört, dass die Lohnstrukturen in den Unternehmen transparent gemacht und die Rolle von Betriebs- und Personalräten gestärkt wird.

## Mindestlohn und eine neue Ordnung für Arbeit

Der Arbeitsmarkt ist prekärer geworden. Niedriglöhne und atypische Beschäftigung haben Arbeit für viele Menschen unsicherer gemacht. Vor allem Frauen sind davon betroffen: Fast jede dritte Frau, die arbeiten geht, erhält einen Niedriglohn. In atypischer Beschäftigung, z.B. in Mini- und Teilzeit-Jobs, arbeiten mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer.

Wir wollen den Niedriglohnsektor zurückdrängen und sozial abgesicherte, unbefristete und ordentlich bezahlte Arbeit wieder stärken. Dazu gehört an erster Stelle ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn. Außerdem wollen wir gerade im Teilzeitbereich gleichen Lohn, gleiche Qualifizierungsmöglichkeiten und gleiche Aufstiegschancen wie bei Vollzeittätigkeiten durchsetzen. Um Lohn-dumping zu verhindern, muss im ersten Schritt die wöchentliche Arbeitszeit für Mini-Jobs begrenzt werden. Dienstleistungsberufe sind deutlich aufzuwerten und gemäß ihrer gesellschaftlichen Bedeutung zu bezahlen. Außerdem gilt es, das Berufswahlspektrum von Frauen zu erweitern.

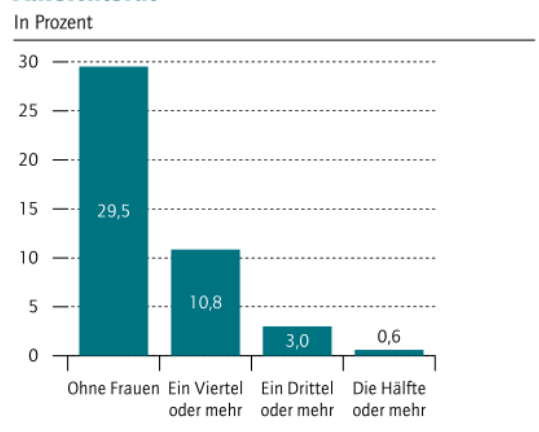
## 2. Mehr Frauen an die Spitze

Frauen erwerben jeden zweiten Hochschulabschluss und besetzen fast jeden zweiten Arbeitsplatz. Trotzdem sind Führungspositionen nach wie vor in Männerhand.

Nur 29 der 906 Vorstandsposten (3,2 Prozent) in den 200 größten Unternehmen Deutschlands sind mit Frauen besetzt. Bei den DAX30-Unternehmen sind es sogar nur 2,2 Prozent.

In den Aufsichtsräten sieht es nicht viel besser aus: Hier stellen Frauen in den 200 größten Unternehmen gerade mal 10,6 Prozent der Mitglieder, zu drei Vierteln als Vertreterinnen der Arbeitnehmer. Je weiter man in den Unternehmenshierarchien nach oben blickt, desto weniger Frauen trifft man dort an.<sup>6</sup>

Unternehmen nach Frauenanteil im Aufsichtsrat

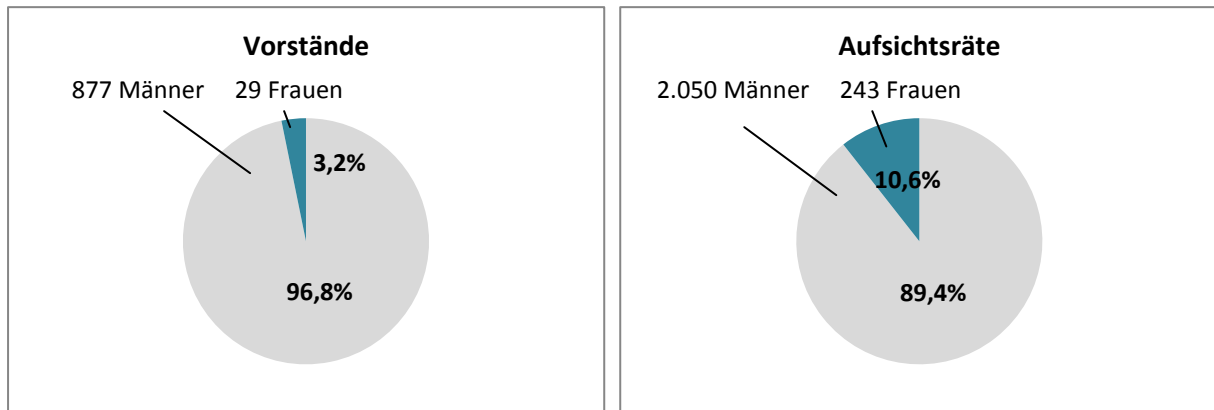


Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2011

<sup>6</sup> Vgl. Holst, Elke / Schimeta, Julia 2011: 29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen, in: DIW-Wochenbericht Nr. 3/2011 vom 18.01.2011; vgl. auch DIW 2010: Führungskräfte-Monitor 2010, Berlin; Kohaut, Susanne / Möller, Iris 2010: Frauen in Chefetagen, in: Wirtschaftsdienst 6/2010, S. 420-422; Weckes, Marion 2011: Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten in den 160 börsennotierten Unternehmen zum 31. Januar 2011, Hans Böckler Stiftung, Februar 2011.

### Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten der 200 größten Unternehmen (ohne Finanzsektor)



Daten: DIW Berlin 2011

Obwohl die Wirtschaft schon vor zehn Jahren in einer freiwilligen Vereinbarung mit der Bundesregierung zugesagt hat, den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen zu erhöhen, stoßen Frauen trotz gleicher Qualifikation immer noch an die berühmte „gläserne Decke“.

Die Unternehmen schaden damit nicht nur den Frauen, sondern auch sich selbst: Zahlreiche Studien belegen, dass Unternehmen mit gemischten Teams wirtschaftlich erfolgreicher sind.<sup>7</sup> Der ehemalige Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, Klaus Zimmermann, resümierte: „Jede Frau, die beruflich nicht in die Position kommt, für die sie qualifiziert ist, kostet uns Wachstum.“<sup>8</sup>

Manche Unternehmen haben das inzwischen erkannt. So hat zum Beispiel die Deutsche Telekom AG im März 2010 eine Frauenquote von 30 Prozent für Führungspositionen beschlossen. Allerdings stellen solche positiven Beispiele die große Ausnahme dar. Deshalb fordern wir gesetzliche Regelungen.

### Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Zehn Jahre Freiwilligkeit haben keinen durchgreifenden Erfolg gebracht. Deswegen ist es an der Zeit, die Quotierung von Vorständen und Aufsichtsräten in der Wirtschaft gesetzlich verbindlich zu machen, um Frauen mit gleicher Qualifikation tatsächlich auch die gleichen Chancen zu geben. Ein solches Gesetz muss folgende Regelungen enthalten:<sup>9</sup>

- Eine Quote von mindestens 40 Prozent für Männer und Frauen in Aufsichtsräten. Die Quotierung muss sowohl für die Gruppe der Anteilseigner als auch für die Gruppe der Arbeitnehmer gelten.
- Die schrittweise Einführung einer Quote von mindestens 40 Prozent für Vorstände. Neben dem oder der Vorstandsvorsitzenden muss jeweils ein Stellvertreter dem anderen Geschlecht angehören.

<sup>7</sup> Eine Zusammenstellung entsprechender Forschungsergebnisse findet sich auf der Website der „Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft“ unter <http://www.bundesinitiative-gleichstellen.de/studien-und-publikationen.html>

<sup>8</sup> DIW 2010: Frauen in Führungspositionen: Stillstand bei der Chancengleichheit, Pressemitteilung vom 15.07.2010

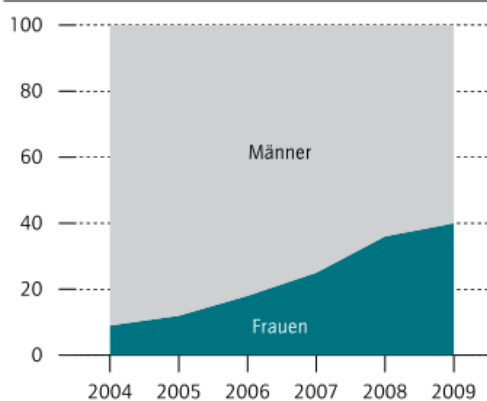
<sup>9</sup> Vgl. Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „Quotenregelung für Aufsichtsräte und Vorstände gesetzlich festschreiben“, BT-Drs. 17/4683 vom 09.02.2011.

- Große Ausschüsse, wie etwa Personal-, Haupt- und Präsidialausschuss, müssen ebenfalls quotiert werden.
- Die Nichteinhaltung der Quotenvorgaben muss gesetzlich sanktioniert werden.

Andere Länder sind längst weiter als wir – und machen vor, was gesetzliche Quoten bewirken können: Norwegen hat 2003 als erstes Land eine Geschlechterquote von 40 Prozent für Aufsichtsräte eingeführt und den Frauenanteil dadurch von sieben auf 42 Prozent erhöht. In den Niederlanden greift eine Quote für Aufsichtsräte und Vorstände ab 2016. Belgien und Frankreich führen ebenfalls gesetzliche Regelungen ein.

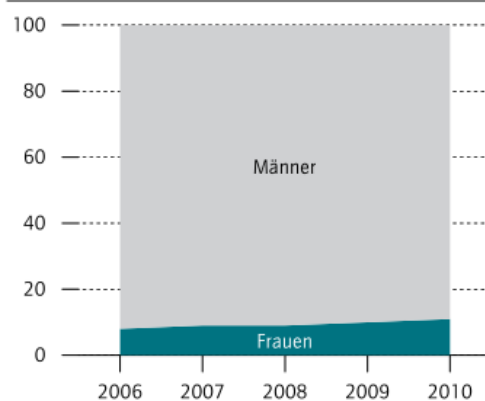
### Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsräten in Norwegen

In Prozent



### Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsräten in Deutschland

In Prozent



Quelle: DIW Berlin 2011

## 3. Familie und Beruf vereinbar machen

Über 90 Prozent der Väter, aber nur 66,7 Prozent der Mütter mit minderjährigen Kindern sind erwerbstätig. Zwar gehen immer mehr Mütter nach einer Auszeit wieder arbeiten, aber immer seltener in Vollzeit: Während erwerbstätige Väter fast ausschließlich Vollzeit arbeiten, sind von den erwerbstätigen Müttern mehr als zwei Drittel in Teilzeit beschäftigt.<sup>10</sup> Verglichen mit früher gehen heute zwar mehr Frauen arbeiten, aber die Arbeitszeit, die von Frauen geleistet wird, stagniert.

Die Rückkehr in den Beruf nach einer Familienauszeit gelingt oft nur schwer. Je länger Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, je länger sie danach in Teilzeitbeschäftigung bleiben, desto schwerer wird es für sie, die Nachteile beim Lohn und bei den Karrierechancen wieder aufzuholen.

Dabei ist es keineswegs so, dass die meisten Mütter freiwillig auf Beruf und Karriere verzichten. Häufig haben sie aufgrund fehlender Kinderbetreuungsangebote keine andere Wahl. 70 bis 85 Prozent der beurlaubten und nichterwerbstätigen Mütter wollen gerne erwerbstätig sein. Mütter, die unter 20 Stunden pro Woche arbeiten, möchten ihre Arbeitszeiten im Durchschnitt gerne um mehrere Stunden erhöhen. Umgekehrt würden viele vollzeitbeschäftigte Mütter, die im Durchschnitt inklusive der Überstunden etwa 44 Stunden pro Woche arbeiten, ihre tatsächliche Arbeitszeit gerne verrin-

<sup>10</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Genios-Online Datenbank (Zahlen für 2009).

gern. Zusammen genommen ergibt sich ein klarer Trend: Viele Mütter wünschen sich eine sogenannte „vollzeitnahe Teilzeit“, also eine Wochenarbeitszeit von etwa 30 bis 35 Stunden.<sup>11</sup>

Männer wie Frauen wollen beides: Sie wollen sich im Beruf verwirklichen. Und sie wollen für ihre Familie und die Kinder da sein. Aber immer noch scheitern sie viel zu oft an fehlenden Betreuungsangeboten für die Kinder, an wenig familiengerechten Arbeitszeitregelungen und an alten Rollenmustern. Die Folge sind entweder ungewollte Abhängigkeiten von Partnern oder von Sozialleistungen sowie der unfreiwillige Verzicht auf Selbstverwirklichung im Beruf – oder aber der Verzicht auf Kinder und Familie.

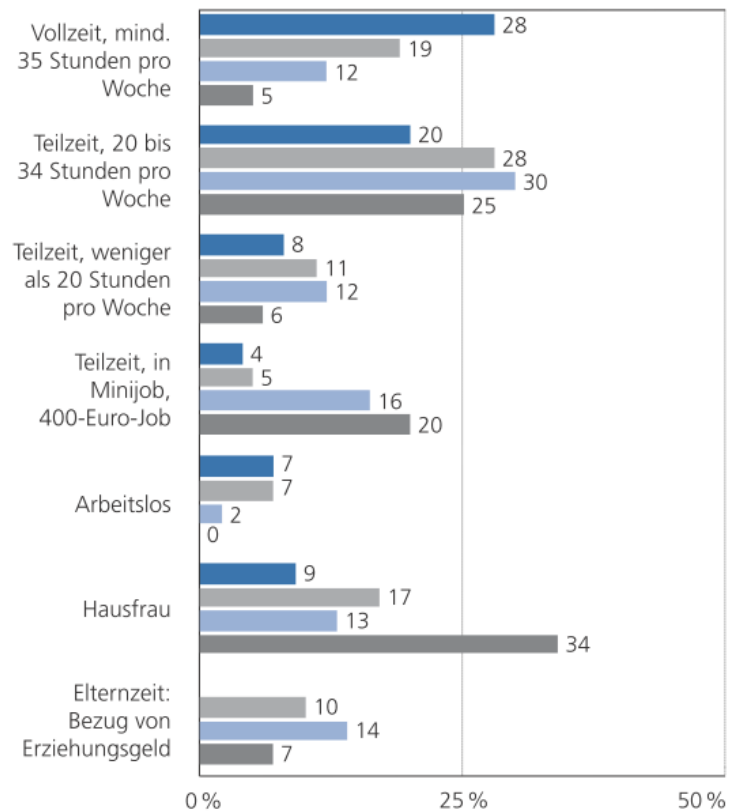
Die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf hindert viele Frauen daran, zum Lebensunterhalt der Familie beizutragen oder diesen gar aus eigener Kraft zu sichern. Gerade auch Alleinerziehende führt dies oft direkt in die Bedürftigkeit.

Hinzu kommt, dass eine Gesellschaft, die auch aufgrund des Bevölkerungsrückgangs in Zukunft mehr denn je auf gut ausgebildete und motivierte Beschäftigte angewiesen ist, es sich auch aus ökonomischen Gründen nicht leisten kann, die Potenziale von Frauen zu verschenken.

Schon heute klagt die Wirtschaft in manchen Branchen und Regionen über Fachkräftemangel und damit verbundene Wohlstandsverluste. Das Institut zur Zukunft der Arbeit hat berechnet, dass die nicht realisierten Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche von Müttern einem ungenutzten Potenzial von insgesamt 1,56 Millionen zusätzlichen Vollzeitkräften entsprechen.<sup>12</sup> Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch ein ökonomischer Faktor.

Auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind andere Länder deutlich weiter als wir. Beispiel Frankreich: Hier ist der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen deutlich höher als in Deutschland. Das gilt gerade auch für Mütter mit kleinen Kindern. Gleichzeitig fallen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede geringer aus als in Deutschland. Eine aktuelle Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung führt dies unter anderem auf familienfreundlichere Arbeitszeiten, den gesetzlichen Mindestlohn, eine bessere

**Berufstätigkeit von Frauen mit Erwerbsunterbrechung**



Basis: Frauen, die eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung schon erlebt haben oder derzeit in der Phase sind (n = 605 Fälle)

■ Kein Kind    ■ 1 Kind  
 ■ 2 Kinder    ■ 3 und mehr Kinder

Quelle: FES 2011

<sup>11</sup> Vgl. Eichhorst, Werner et al 2011: Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten - ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels, IZA Research Report No. 33, Februar 2011.

<sup>12</sup> Vgl. ebd.

Förderung der Vollzeit-Erwerbstätigkeit von Frauen sowie auf eine bessere Betreuungs- und Bildungspolitik zurück. Bei den Betreuungsangeboten ist Frankreich Spitzenreiter in Europa.<sup>13</sup>

### **Ganztagsbetreuung für Kinder**

Ganztägige Betreuungsangebote für Kinder sind ein Schlüssel für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

- Wir wollen, dass alle Eltern das Angebot eines ganztägigen, vorschulischen Betreuungsplatzes für ihre Kinder erhalten. Den von der SPD durchgesetzten Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz wollen wir zu einem Anspruch auf einen Ganztagsplatz ausweiten.
- Wir fordern eine Masterplan „Ganztagschule 2020“ von Bund und Ländern: Wir wollen, dass spätestens in zehn Jahren alle Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit haben, eine gute Ganztagschule zu besuchen.

Um arbeitssuchenden Müttern den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern, brauchen wir außerdem eine bessere, spezialisierte Arbeitsvermittlung – nicht zuletzt auch für Alleinerziehende. Dabei muss das Prinzip gelten, dass jedes Arbeitsangebot der Jobcenter mit einem Betreuungsangebot für die Kinder verbunden ist.

### **Familiengerechte Arbeitszeiten**

Neben guter Ganztagsbetreuung für die Kinder wünschen sich Frauen wie Männer familienfreundlichere Arbeitszeiten, um die unterschiedlichen Zeitbedürfnisse besser in Einklang zu bringen. Sie wünschen sich Zeit für die Kindererziehung oder auch die Pflege Angehöriger. Und sie wünschen sich Zeit für Beruf und Karriere.

Die SPD-Bundestagsfraktion setzt sich für Arbeitszeitregelungen ein, die unterschiedlichen Lebensphasen gerecht werden:

- Teilzeitarbeit, insbesondere mit geringer Stundenzahl, ist der Karrierekiller Nummer eins. Deshalb wollen wir den Beschäftigten einen rechtlichen Anspruch auf befristete Teilzeit geben, die von der Stundenzahl her der Vollzeit möglichst nahe kommt. Und wir wollen das Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz stärken.
- Wir wollen die Vereinbarkeit häuslicher Pflege mit Beruf und Karriere verbessern – durch eine partnerschaftlich ausgestaltete und sozial abgesicherte Pflegezeitregelung, die das Pflegen von Angehörigen nicht zur beruflichen und finanziellen Sackgasse werden lässt.

Wir brauchen einen Bewusstseinswandel in den Unternehmen: Arbeitgeber, die über Fachkräftemangel klagen, müssen ihre Arbeitnehmerinnen motivieren, nach der Geburt eines Kindes in den Beruf zurückzukehren, Arbeitszeiten familiengerecht flexibilisieren und für mehr Betriebskita sorgen.

---

<sup>13</sup> Vgl. Ebert-Libeskind, Cilia / Schildmann, Christina 2011: Eine 'volkswirtschaftlich bedenkliche Vergeudung von Ressourcen'. Frauen auf dem Arbeitsmarkt - Zahlen, Daten, Fakten, Friedrich-Ebert-Stiftung.

## Partnerschaftliche Teilung der Familienarbeit

Wir wollen Erwerbsunterbrechungen gleichmäßiger auf Männer und Frauen verteilen, um die Lohnunterschiede zu verringern und allen gleiche Karrierechancen zu ermöglichen. Mit dem von der SPD auf den Weg gebrachten Elterngeld ist es gelungen, das Engagement der Väter bei der Betreuung von Kindern zu stärken. Über 20 Prozent der Väter machen inzwischen von diesem Angebot Gebrauch, allerdings meist nur für kurze Zeit.

- Wir wollen das Elterngeld so weiterentwickeln, dass die Elternzeit noch besser als bislang partnerschaftlich aufgeteilt werden kann.
- Auch steuerrechtliche Hemmnisse für die partnerschaftliche Teilung von Familie und Beruf wollen wir beseitigen.

## 4. Schwarz-Gelb lässt die Frauen im Stich

Im Januar 2011 hat die interdisziplinäre Sachverständigenkommission ihr Gutachten für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung fertig gestellt.<sup>14</sup> Dass sich Frauenministerin Kristina Schröder bei der Übergabe des Berichts von ihrem Staatssekretär vertreten ließ, spricht Bände. Denn die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fordern all das, was wir Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten ebenfalls für richtig halten – im Gegensatz zur schwarz-gelben Bundesregierung.

Das Gutachten wird zum Offenbarungseid der Regierung Merkel. Wenn es nach Schwarz-Gelb geht, soll alles beim Alten bleiben. Union und FDP setzen weiter auf die freiwillige Einsicht der Unternehmen – und lassen damit die Frauen im Stich.

Der schwarz-gelbe Vorschlag für eine „Familienpflegezeit“ gibt pflegenden Familienangehörigen keine Ansprüche auf Arbeitszeitverkürzung gegenüber ihren Arbeitgebern und verkommt stattdessen zu einem reinen Fördergesetz für die Versicherungswirtschaft. Auch bei der Quotierung von Führungspositionen setzen Union und FDP weiter auf Freiwilligkeit, ebenso bei der Frage der gleichen Bezahlung von Frauen und Männern. Schwarz-Gelb vernachlässigt den Ausbau von Kitas und Ganztagschulen und lehnt Beschränkungen bei Minijobs ebenso ab wie den flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohn.

Besonders beschämend ist, dass „Frauenministerin“ Kristina Schröder von ihrer eigenen Untätigkeit dadurch ablenkt, dass sie die diskriminierten Frauen auch noch verhöhnt und ihnen die Verantwortung für ihre Probleme zuschreibt: Frauen seien schließlich „selbst daran schuld, dass sie zwar die besseren Noten bekommen, aber nicht die besseren Jobs.“<sup>15</sup>

Dabei ist längst klar: Wer politisch weiter untätig bleibt, wird nichts für die Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen. Das lehrt die Erfahrung der letzten Jahre und Jahrzehnte.

Die SPD-Bundestagsfraktion ist überzeugt: Gleichstellung ist auch eine Machtfrage. Wir müssen die Regeln verändern, damit Frauen für die gleiche Leistung den gleichen Lohn und bei gleicher Qualifikation

---

<sup>14</sup> Vgl. Neue Wege - gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Januar 2011, Download: [http://www.fraunhofer.de/Images/110204\\_Gleichstellungsbericht\\_final\\_tcm7-78851.pdf](http://www.fraunhofer.de/Images/110204_Gleichstellungsbericht_final_tcm7-78851.pdf)

<sup>15</sup> Die Zeit vom 22.04.2010.

tion die gleichen Karrierechancen haben. Das ist eine Frage der Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft. Und es ist eine Frage der Zukunftsfähigkeit unserer Volkswirtschaft. Das Gutachten der Sachverständigenkommission stellt fest: Die Benachteiligungen, denen Frauen im Erwerbsleben ausgesetzt sind, „behindern nicht nur individuelle Verwirklichungschancen, sondern stellen auch eine volkswirtschaftlich bedenkliche Vergeudung von Ressourcen dar.“<sup>16</sup>

Die Zeit ist reif, echte Gleichstellung zu einem zentralen Bestandteil der Modernisierung unseres Landes zu machen.

---

<sup>16</sup> Gutachten der Sachverständigenkommission 2011, S. 134.