

Deutscher Bundestag  
Ausschuss f. Familie,  
Senioren, Frauen u. Jugend  
Ausschussdrucksache  
17(13)201b



**Deutscher Bundestag  
17. Wahlperiode  
Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

**Positionen und Kommentare des Deutschen Frauenrates  
zum Fragenkatalog der öffentlichen Anhörung  
„Gleichstellung der Geschlechter“**

Montag, 15. Oktober 2012  
13:00 bis 16:00 Uhr  
Paul-Löbe-Haus

Anzuhörende Sachverständige für den Deutschen Frauenrat:

Astrid Hollmann  
Stellvertretende Vorsitzende

## **Vorbemerkung**

Der DEUTSCHE FRAUENRAT als demokratische Vereinigung von über 50 bundesweit aktiven Frauenverbänden und -organisationen nimmt Stellung zu Gesetzen und Fragen mit gleichstellungspolitischer Relevanz. Grundlage hierfür sind die Beschlüsse seiner Mitgliederversammlung, auf der auch die nachfolgenden Argumentationen basieren. Fragen, zu denen der DEUTSCHE FRAUENRAT keine Beschlusslage aufweist, können leider nicht beantwortet werden.

## **Fragenkatalog**

*1. Welche Schlussfolgerungen aus dem Gutachten der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sind Ihrer Meinung nach sofort bzw. vordringlich in politisches Handeln umzusetzen und mit welchen Wirkungen und mit welchen Ergebnissen wäre dann entsprechend zu rechnen?*

Die vordringlichsten Schlussfolgerungen, die das ExpertInnengutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht vorsieht, sind aus Sicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES die Forderung nach Beseitigung der Sonderstellung geringfügiger Beschäftigung, die Beseitigung der Anreize für lange Unterbrechungen von Erwerbsarbeitszeiten der Frauen, Abbau der Rollenstereotype sowie ein den tatsächlichen Bedürfnissen entsprechender qualitativer wie quantitativer Ausbau der Ganztagsangebote für Kinder. Frauen dominieren sowohl die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse als auch den Niedriglohnsektor und weisen bis heute lange Erwerbsunterbrechungen auf. Die bestehenden Anreize für lange Erwerbsunterbrechungen (Ehegattensplitting und kostenlose Krankversicherung) wirken in erster Linie auf Frauen und verfestigen traditionelle Rollenbilder. Dies hat langfristige Folgen für Frauen und behindert sie darin, ein existenzsicherndes Einkommen sowie eine ausreichende Alterssicherung selbst zu generieren. Alle Maßnahmen hätten die Wirkung, dass eine eigenständige Existenzsicherung für Frauen – auch mit Fürsorgeverantwortung ermöglicht und selbstverständlich wird.

*2. Was halten Sie von der im Gutachten verwandten Lebensverlaufsperspektive? Welche Rolle kann sie im Hinblick auf die Analyse und die Herstellung von gleichen „Verwirklichungschancen“ für Frauen und Männer spielen?*

Die im ExpertInnengutachten verwendete Lebensverlaufsperspektive wird vom DEUTSCHEN FRAUENRAT grundsätzlich positiv gewertet. Sie ermöglicht es, die kumulativen Wirkungen einzelner Entscheidungen in bestimmten Lebensphasen auf die weitere Entwicklung des Lebensverlaufs zu untersuchen. Sie kann also politische Stellschrauben klarer benennen, denn ein rein statischer Blick ist oft einengend und kann so kaum langfristige Folgen einmal getroffener Entscheidungen benennen.

*3. Im Gutachten wird das Fehlen eines konsistenten Leitbildes in der deutschen Gleichstellungspolitik kritisiert – wie müsste ein solches Leitbild Ihrer Meinung nach aussehen?*

Das im ExpertInnengutachten formulierte neue Leitbild – das des erwerbstätigen Erwachsenen mit Fürsorgeverantwortung im Lebensverlauf – ist aus der Sicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES ausdrücklich zu begrüßen.

Denn aus Sicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES ist gesellschaftlich relevante Arbeit nicht alleine auf die Erwerbsarbeit beschränkt. Sie besteht vielmehr aus den drei Säulen Erwerbsarbeit, gesellschaftliches Engagement und Fürsorgearbeit. Alle drei Säulen sind dabei als gleichwertig zu sehen, was bedeutet, dass deren Wahrnehmung im Lebensverlauf ohne irreparable Nachteile möglich sein muss.

Das oft zitierte Leitbild des adult-worker-models ist deshalb aufgrund der fehlenden Säulen gesellschaftliches Engagement und Fürsorgeverantwortung abzulehnen. Ebenso wird das bislang dominierende Leitbild des männlichen Alleinernährers vom DEUTSCHEN FRAUENRAT abgelehnt.

*4. Der Erste Gleichstellungsbericht konstatiert im Kapitel 3, dass die Rollenbilder und -zuweisungen der Geschlechter sowohl in der Arbeitswelt als auch im gesellschaftlichen Feld in Bewegung geraten sind. Welche Maßnahmen zur Umbewertung von Arbeit, Arbeitszeiten, zur geschlechtergerechten Aufteilung von produktiven und reproduktiven Tätigkeiten schlagen Sie vor? Wie stehen Sie zu einem im Gutachten geforderten Gesetz zu Wahlarbeitszeiten?*

In seinem 2009 verabschiedeten Positionspapier „Entgelt – gleich“ zeigt der DEUTSCHE FRAUENRAT entsprechende Maßnahmen auf. So wird eine verbindliche Einführung geschlechtergerechter Arbeitsbewertungssysteme gefordert, um die deutlichen Einkommensunterschiede zwischen Männer- und Frauenberufen abzubauen. Aus der Sicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES darf der Dienst am Menschen grundsätzlich nicht weniger wert sein als der an einer Maschine. Es muss ein gesellschaftlicher Diskurs geführt werden über die Wertigkeit von Arbeit sowie über die Wertschätzung der beiden anderen Säulen gesellschaftlich relevanter Arbeit - Fürsorge und gesellschaftliches Engagement. Bezüglich der Arbeitszeiten fordert der DEUTSCHE FRAUENRAT bereits seit 1994 eine Verkürzung der Regelarbeitszeit. Er sieht dies als notwendige Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilung von Haus- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen. Für eine gerechtere Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit muss langfristig die Etablierung neuer Rollenbilder für Männer und Frauen forciert werden. So sind aus Sicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES in allen Bildungs- und Erziehungseinrichtungen von Anfang an diskriminierungsfreie, egalitäre und partnerschaftliche Rollenbilder zu vermitteln. Auch sind alle Gesetzesvorhaben darauf hin zu überprüfen, ob sie geeignet sind, zu entsprechenden Veränderungen beizutragen. Kurzfristige Maßnahmen für eine gerechtere Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sind die Einführung der paritätischen Aufteilung der Bezugszeiten des Elterngeldes zwischen Frauen und Männern sowie ein flächendeckender Ausbau qualifizierter Ganztagsbetreuung.

*5. Die Angleichung der Zeitverteilung zwischen Frauen und Männern, Müttern und Vätern und eine Stärkung der Partnerschaftlichkeit gehören mit zu den erforderlichen Schritten zu mehr Gleichstellung, da gegenwärtig die Zeitbedürfnisse erkennbar mit Zeitkonflikten einhergehen. Welche Instrumente, Maßnahmen und gesetzlichen Regelungen sind dabei erforderlich, und welche mittelbaren und unmittelbaren Ziele können damit erreicht werden?*

Auch hier greift die seit langem aufgestellte Forderung des DEUTSCHEN FRAUENRATES nach einer generellen Arbeitszeitverkürzung. Erste Schritte wären, Mehrarbeit und Entgrenzungstendenzen abzubauen. Auch müssen Flexibilisierungsmaßnahmen zu mehr Zeitsouveränität bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern führen und nicht ausschließlich den Arbeitgeber/inneninteressen folgen. Gleichzeitig muss der um sich greifenden, weiblich dominierten und nicht existenzsichernden Teilzeitarbeit mit sehr wenigen Wochenstunden entgegen gewirkt werden. Hierzu sind die Minijobs abzuschaffen und ein Rückkehrrecht in eine Vollzeitbeschäftigung rechtlich zu verankern. Ganz wesentlich wird es darauf ankommen, das Familienbewusstsein in der Arbeitswelt zu stärken und zwar dahingehend, dass Existenzsichernde Erwerbsarbeit und Familiensorge miteinander vereinbart werden können. Dies wäre ein deutlicher Fortschritt auf dem Weg zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

*6. Welche Schlüsse sind rechtspolitisch aus der Erkenntnis zu ziehen, dass während bestehender Partnerschaft die Bereitschaft zur Solidarität groß ist, nach dem Scheitern der Partnerschaft aber kaum noch Bereitschaft besteht, (Mit-)Verantwortung für die Folgen asymmetrischer Rollenteilung zu übernehmen? Sind für einen fairen Nachteilsausgleich von in der Ehe gemeinsam getroffenen Entscheidungen Unterhaltsrecht und Güterrecht im Zusammenhang zu betrachten und kommt dem Ehegüterrecht nach der Unterhaltsrechtsreform von 2008 eine größere Bedeutung zu? Was halten Sie von der Einführung einer "Errungenschaftsgemeinschaft" (=gütergemeinschaftlicher (Wahl-) Güterstand)?*

Der DEUTSCHE FRAUENRAT hat zu den genannten Fragen keine Beschlusslage. Er kann sich deshalb zu den Sachverhalten nicht äußern.

*7. Eine der Ursachen für die nach wie vor bestehende Geschlechterungleichheit sind Rollenstereotypen z.B. in der Berufs- oder Studienwahl. Welche Möglichkeiten sehen Sie, Mädchen und Frauen stärker für die (oft besser bezahlten) MINT-Berufe zu gewinnen?*  
In der 2008 verabschiedeten Resolution des DEUTSCHEN FRAUENRATES „Ohne Frauen fehlt der Technik was“ wird u.a. ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft sowie ein Gesamtkonzept zur Förderung von Frauen in technischen Berufen als elementar für die Gewinnung von Frauen für technische Berufe und Branchen erachtet. Dazu gehören aus Sicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES integrale Personalentwicklungskonzepte, in denen Frauen gleichberechtigt berücksichtigt werden, die Evaluierung von Frauenfördermaßnahmen und ggf. die Entwicklung neuer Fördermaßnahmen sowie die geschlechtergerechte Ergebnisquotierung aller Arbeitsfelder in den Bereichen Technik und Forschung.

Darüber hinaus erachtet der DEUTSCHE FRAUENRAT die Einführung einer geschlechtsbewussten Pädagogik in der Bildung als wichtig. Diese hat u.a. ein erweitertes Berufswahlspektrum für Jungen und Mädchen durch eine geschlechtersensible Bildungs- und Berufswahlberatung zu forcieren.

Grundsätzlich kann sich die Gleichstellungspolitik und Frauenförderung auf dem Arbeitsmarkt aber nicht nur auf die Gewinnung von Frauen für MINT-Berufe beschränken. Sie muss vielmehr die Segregation des Arbeitsmarktes in "Männer-" und "Frauenberufe" überwinden. Dazu gehört in erster Linie eine massive finanzielle Aufwertung weiblich dominierter Berufe und Branchen.

*8. Zentrale Punkte, die Gleichstellung behindern, sind das Ehegattensplitting, die kostenfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, Minijobs. Was müsste sich hierbei ändern?*

Das Ehegattensplitting, die kostenfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie Minijobs sind Ausdruck des konservativen Leitbildes des männlichen Alleinernährers. Dieses sieht eine Ehe bis zum Tod vor und verweist Frauen auf unbezahlte Haus- und Fürsorgeverantwortung bzw. auf die Rolle der Zuverdienerin bspw. in Minijobs. Eine zentrale Forderung des DEUTSCHEN FRAUENRATES ist die ökonomische Eigenständigkeit von Frauen – sowohl das Ehegattensplitting als auch die kostenfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie auch Minijobs behindern dies. Sie subventionieren direkt und indirekt eine traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern bei finanzieller Abhängigkeit der Frauen von Ihren Partnern. Der DEUTSCHE FRAUENRAT plädiert deshalb nachdrücklich für eine Abschaffung dieser Regelungen.

*9. Welche Schritte wären bei der Ausgestaltung des Rechtsrahmens für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu tun, um die beschriebenen Nachteile (keine Brückenfunktion, mangelnde Durchlässigkeit zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung etc.) für Frauen abzumildern?*

Grundsätzlich fordert der DEUTSCHE FRAUENRAT, angesichts der mit Minijobs verbundenen dramatischen Fehlentwicklungen, die sofortige Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze und die Einführung einer Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro.

Als unverzichtbar hält der DEUTSCHE FRAUENRAT die folgenden Gesetzesänderungen:

- Die zulässige Arbeitszeit bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist zu begrenzen (höchstens 50 Arbeitsstunden im Monat);
- Die geplante Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 Euro ist nicht durchzuführen;
- Im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende muss:
  1. Die Definition der Zumutbarkeit (§ 10 SGB II) entsprechend den vorgenannten Forderungen verändert werden. Zumutbar darf nur die Arbeit sein, für die mindestens ein tariflicher oder gesetzlicher Mindestlohn gezahlt wird. Im Rahmen von Minijobs ist dies unter anderem durch die Begrenzung der Arbeitsstunden sicher zu stellen.
  2. Beim Hinzuverdienst (gem. § 30 SGBII) muss der volle Lohn tatsächlich an die Arbeitsagentur abgeführt werden, damit die Gemeinschaft der Steuerzahler/innen durch den Anrechnungsbetrag auf die Regelleistung entlastet wird.

*10. Der Erste Gleichstellungsbericht hält im Part „Erwerbsleben“ fest, dass die Frauenarmut in Deutschland zunehme, dass gerade die Alterszeit nicht abgesichert und der Niedriglohnsektor für Frauen eine Falle sei. Wie bewerten Sie die Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission, die Sonderstellung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen abzuschaffen und einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen?*

Die ökonomische Eigenständigkeit von Frauen spielt für den DEUTSCHEN FRAUENRAT eine zentrale Rolle. Sowohl geringfügige Beschäftigungsverhältnisse als auch der ausufernde Niedriglohnsektor konterkarieren dies. Der DEUTSCHE FRAUENRAT begrüßt und unterstützt deshalb nachdrücklich die im Sachverständigen Gutachten aufgestellten Forderungen nach Abschaffung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sowie nach Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Von beiden Maßnahmen würden in der

Mehrheit Frauen profitieren. Sie sind es, die sowohl geringfügige Beschäftigungsverhältnisse als auch den ausufernden Niedriglohnsektor dominieren. So waren im März 2012 rund 62 Prozent der Minijobber/innen im gewerblichen Bereich Frauen – unter den Minijobber/innen in Privathaushalten sogar 92 Prozent. Von den Beschäftigten im Niedriglohnsektor sind rund 64 Prozent weiblich. Insbesondere Minijobber/innen haben dabei das weitaus höchste Risiko, für einen Niedriglohn zu arbeiten. So verdienten sie 2010 im Durchschnitt im gewerblichen Bereich 259,56 € und in Privathaushalten 183,59 €. Im ganzen Niedriglohnsegment lagen die durchschnittlichen Stundenlöhne im Jahr 2010 mit 6,68 € in West- und 6,52 € in Ostdeutschland erheblich unter der bundeseinheitlichen Niedriglohnschwelle von 9,15 €. Bei Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von 8,50 € hätte jede vierte Beschäftigte Anspruch auf eine Lohnerhöhung.

*11. Wie können und sollten Wiedereinstiege in Erwerbsarbeit gefördert werden? Welche Rolle kommt der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu, welche Rolle dem (Ehe-)Partner? Welche Bedeutung könnte ein rechtlicher Rückkehranspruch auf Vollzeit nach einer familienbedingten Reduzierung auf Teilzeit haben? Welche Rolle spielen entlastende haushaltsnahe Dienstleistungen?*

Aus Sicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES müssen insbesondere Erwerbsunterbrechungen so kurz wie möglich gehalten werden, denn je länger der familienbedingte Ausstieg aus dem Berufsleben, desto schwieriger der Wiedereinstieg. Bislang existieren jedoch Regelungen, die klare Anreize für lange Erwerbsunterbrechungen der Frauen setzen. Dies sind die Ehegattenbesteuerung, die beitragsfreie Familienmitversicherung in der GKV sowie fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Umso unverständlicher ist für den DEUTSCHEN FRAUENRAT, die von der Bundesregierung geplante Einführung eines weiteren Anreizes - dem des Betreuungsgeldes. Dieses wird lange familienbedingte Auszeiten der Frauen aus dem Beruf weiter zementieren. Eine erste einfache Maßnahme wäre deshalb die Nichteinführung des Betreuungsgeldes – aber auch die anderen genannten Regelungen müssen mittelfristig durch gleichstellungsorientierte gesetzliche Regelungen ersetzt werden.

Die Bundesagentur für Arbeit kann wiedereinsteigende Frauen unterstützen, indem sie ihnen passgenaue Beratungs- und Stellenangebote anbietet. Diese haben aber für die betroffenen Frauen existenzsichernd zu sein.

Dem (Ehe-) Partner kommt im Prozess des beruflichen Wiedereinstiegs ein wichtiger Part zu. Der berufliche Wiedereinstieg kann nur dann gelingen, wenn die unbezahlte Haus- und Fürsorgearbeit auf beide Partner/innen aufgeteilt wird. Damit dies im Alltag gelingt, müssen nachhaltige sowie flächendeckende Programme implementiert werden, die die unterschiedlichen Rollenzuschreibungen für Männer und Frauen langfristig aufbrechen. Bezüglich der Teilzeitarbeit betont der DEUTSCHE FRAUENRAT, dass sie in ihrer jetzigen Ausprägung für die meisten Frauen keine langfristige Perspektive darstellt, da sie meist nicht existenzsichernd ist. Ein Rechtsanspruch auf Rückkehr in Vollzeit mindert das Risiko für Frauen, dass diese einmal getroffene Entscheidung im Lebensverlauf irreversibel bleibt. Er ist deshalb ausdrücklich zu begrüßen.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT sieht in den haushaltsnahen Dienstleistungen eine Möglichkeit zur Verbesserung des Wiedereinstiegs von Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung. Diese sind dabei finanziell so zu fördern, dass Frauen spürbar entlastet werden. Dies darf allerdings nicht zu Lasten der (wiederum überwiegend weiblichen) Beschäftigten in diesem Berufsfeld gehen. Auch sie benötigen existenzsichernde Löhne sowie eine eigenständige soziale Absicherung.

*12. Wie bewerten Sie die Notwendigkeit von gesetzlichen Regelungen für Frauen in Führungspositionen durch eine gesetzlich festgelegte Quote sowie für gesetzliche Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit und die im Gutachten dazu empfohlenen Maßnahmen?*

Sowohl beim Thema Entgeltgleichheit als auch bezüglich der Anteile von Frauen in Führungsfunktionen sind keinerlei Fortschritte in den letzten Jahren zu verzeichnen. Beides hat sich vielmehr auf schlechtem Niveau manifestiert.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT befürwortet deshalb eine gesetzlich festgelegte Frauenquote für Aufsichtsräte und Vorstände. Beides darf nicht länger eine Männerdomäne sein. Die Stagnation der letzten Jahre belegt, dass es ohne eine solche verbindliche gesetzliche Regelung nicht zu einer Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen kommen wird. Auch spricht sich der DEUTSCHE FRAUENRAT klar für eine Einführung eines Gesetzes zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit aus, allerdings ohne dabei die Tarifautonomie zu berühren.

Die im Sachverständigengutachten genannten Maßnahmen zur Reduzierung des Gender Pay Gap, werden vom DEUTSCHEN FRAUENRAT ausdrücklich unterstützt. Auch er fordert in seinem 2009 verabschiedeten Positionspapier zur geschlechtergerechten Entlohnung „Entgelt – gleich!“ u.a. die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns, die Koppelung öffentlicher Aufträge an das Kriterium der Entgeltgleichheit, die Selbstverpflichtung der Tarifparteien zur (regelmäßigen) Überprüfung von Tarifverträgen auf diskriminierende Regelungen sowie die Einführung vergleichender Lohn tests nach Schweizer Vorbild.

*13. Wie bewerten Sie die Forderung des Sachverständigengutachtens des Ersten Gleichstellungsberichtes, im Komplex „Entgeltgleichheit“ den „Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) rechtlich zu verankern“ (S. 243)?*

Es muss in der Tat konstatiert werden, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bislang und in seiner jetzigen Ausfertigung keinen entscheidenden Durchbruch in Sachen Entgeltgleichheit brachte. Nach Auffassung des DEUTSCHEN FRAUENRATES hat dies die Hauptursache allerdings darin, dass zum einen nur Einzelklagen zulässig sind und es zum anderen erhebliche Beweisschwierigkeiten für Betroffene gibt. Gefordert werden deshalb die Einführung eines Verbandsklagerechts, umfassende Schadensersatzansprüche sowie entsprechende Beweiserleichterungen im AGG.

Darüber hinaus spricht sich der DEUTSCHE FRAUENRAT für die Einführung eines eigenständigen Gesetzes zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit aus. Dieses muss u.a. Tarifvertragsparteien und Unternehmen verpflichten, ihren Entgeltsystemen diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren und Arbeitsbewertungen zugrunde zu legen, Verfahren zur Überprüfung der Entgeltsysteme festzulegen, eine gerichtliche Überprüfbarkeit der Entgeltsysteme zu ermöglichen sowie ein Verbandsklagerecht einzuräumen.

*14. Vor einigen Monaten gab es Berichte, nach denen deutsche Unternehmen Nachteile bei der Vergabe von Aufträgen im Ausland befürchten müssten, wenn es in Deutschland keine Frauenquote gebe. Sind Ihnen solche Sorgen von Unternehmen bekannt und wie schätzen Sie eine solche Gefahr ein?*

Diese Sorgen sind dem DEUTSCHEN FRAUENRAT nicht bekannt. Eine Einschätzung zu dieser spezifischen Frage kann dementsprechend nicht erfolgen. Grundsätzlich zeigen aber verschiedene Studien, dass Unternehmen mit gemischt-geschlechtlichen Führungsteams bei

wichtigen Kennzahlen oft signifikant besser abschneiden als Unternehmen mit rein männlichen Gremien. So zeigt eine Studie des Bundesfrauenministeriums (2011), dass es einen „positiv signifikanten Performance-Effekt“ bei bestimmten Unternehmen gibt, befinden sich Frauen im Aufsichtsrat. Eine Studie von Ernst & Young (2012) zeigt, dass sich Unternehmen mit weiblichen Vorstandsmitgliedern bei allen Kennziffern besser entwickelten als Unternehmen ohne weibliche Vorstandsmitglieder. Besonders groß war der Abstand bei Umsatz und Gewinn. Berücksichtigt man diese Studienergebnisse, so lassen sich langfristig in der Tat Wettbewerbsnachteile auf internationaler Ebene für deutsche Unternehmen konstatieren sollte es nicht gelingen, die überwiegend rein männlichen Führungsteams abzulösen.

*15. Was halten Sie von der verpflichtenden Einführung von Gleichstellungsindikatoren (Glix) bei Bundesministerien und obersten Bundesbehörden, um den Anteil der Geschlechter in den einzelnen Ebenen transparent zu machen?*

Der DEUTSCHE FRAUENRAT hat hierzu keine ausdrückliche Beschlusslage. Er begrüßt allerdings grundsätzlich Verfahren, die unterschiedliche Auswirkungen auf die Geschlechter verdeutlichen sowie messbar machen.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT hat jedoch klare Positionierungen zur genderbewussten Besetzung von Entscheidungs- und Führungspositionen – sei es in begutachtenden und entscheidenden Gremien in Wissenschaft, Forschung und Technik, sei es in Führungspositionen in der Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst. Neben einer Quotierung von Vorständen und Aufsichtsräten werden u.a. interne Frauenförderpläne inklusive konkreter Zielvorgaben und Sanktionsmöglichkeiten, die Überwindung der Geschlechtersegregation in der Wissenschaftspolitik durch Quotierung sowie transparente Kriterien bei Stellenbesetzungen gefordert.

*16. Welche Schlüsse lassen sich aus der Analyse des Gleichstellungsberichts für zukünftige Reformen der Rentenversicherung ziehen? Ist es im Sinne des Berichts naheliegend, die Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder auf 3 Jahre aufzustocken? Was halten Sie von einem permanenten Rentenanwartschaftssplitting?*

Nach Ansicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES gilt es bei zukünftigen Rentenreformen insbesondere die folgenden Forderungen umzusetzen: Dringend notwendig ist eine Höherbewertung der Pflegezeiten in der Rentenversicherung mit dem Ziel einer Angleichung an die Erziehungszeiten. Der eingeläutete Systemwechsel zu Lasten der gesetzlichen Rentenversicherung und zu Gunsten einer privaten kapitaldeckenden Vorsorge hat vor allem negative Konsequenzen für Frauen. Dieser muss zurückgenommen und stattdessen die gesetzliche Rentenversicherung wieder in ihrer Lebensstandard sichernden Funktion gestärkt werden.

Das Sachverständigengutachten bemängelt die Inkonsistenz in der Rentenversicherung bei Anrechnung der Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder. Und auch für den DEUTSCHEN FRAUENRAT ist es nicht nachvollziehbar, warum diejenigen, die ihre Kinder vor 1992 geboren haben, nur ein Jahr Kindererziehungszeit anerkannt bekommen und nicht drei Jahre, wie alle anderen und fordert hier Nachbesserung.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT begrüßt und unterstützt den Vorschlag, ein permanentes Rentenanwartschaftssplitting einzuführen. Eine Übertragung auf andere Versorgungssysteme ist dabei unverzichtbar und ist auf jeden Fall sicherzustellen. Dieses Partnerschaftsmodell muss das Regelmodell sein und nicht nur eine Option (der beide zustimmen müssen). Dies bringt den Ausbau der eigenständigen Alterssicherung von Frauen voran und wirkt der Altersarmut vieler Frauen entgegen.