

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
17(13)201d

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)
zur Öffentlichen Anhörung zum Thema
Gleichstellung der Geschlechter

am Montag, dem 15. Oktober 2012, 13.00 bis 16.00 Uhr



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

Henriette-Herz-Platz 2 Telefon 030-240 60-0
10178 Berlin
Postanschrift:
Postfach 11 03 72
10833 Berlin

Vorbemerkung

Das Sachverständigengutachten zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung liefert eine hervorragende Analyse zum Stand der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – und zeigt dabei erhebliche Defizite auf. Aus Sicht des DGB ist damit die Notwendigkeit einer regelmäßigen Berichterstattung zu Geschlechtergleichstellung in Deutschland belegt.

Der DGB bedauert die große Diskrepanz zwischen den richtigen Analysen des Sachverständigengutachtens zum Gleichstellungsbericht und den gleichstellungspolitischen Vorhaben, die im Koalitionsvertrag festgelegt wurden. Spätestens mit der Vorlage des Gleichstellungsberichts hätte die Bundesregierung umsteuern müssen – doch es mangelt offenbar nicht an Erkenntnissen, wohl aber am Willen zur Umsetzung.

Leider beschränkt sich der Antrag der Fraktionen CDU/CSU und FDP „Geschlechtergerechtigkeit im Lebensverlauf“ (BT-Drucksache 17/8879) auf die Analyse der Ergebnisse des Sachverständigengutachtens und auf die Darstellung von bereits Erreichtem. Zu begrüßen ist die Forderung an die Bundesregierung, einen Rahmenplan zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Phasen des Lebensverlaufs vorzulegen. Unterstützenswert ist auch die Forderung, „(...) gezielt Maßnahmevorschläge auszuwählen, deren Umsetzung zeitnah wesentlich dazu beitragen können, geschlechtshierarchisch ungleich verteilte Lebensrisiken zu mildern und Geschlechterungerechtigkeiten im Lebensverlauf abzubauen.“ Doch auch in diesem Zusammenhang werden weder konkrete Handlungsfelder identifiziert noch konkrete Maßnahmen vorgeschlagen.

Der Antrag der Fraktion der SPD „Zeit zwischen den Geschlechtern gerecht verteilen“ (BT-Drucksache 17/6466) beinhaltet einen breiten Forderungskatalog an Einzelmaßnahmen, die einer gründlichen Diskussion und Ausgestaltung bedürfen – und als Basis für ein gleichstellungspolitisches Gesamtkonzept dienen könnten.

Zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleiche Chancen für Frauen und Männer im Lebensverlauf“ nimmt der DGB entlang des Fragenkatalogs Stellung:

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 zu rechnen?

„Auf die Einführung eines ‚Betreuungsgeldes‘ sollte der Gesetzgeber verzichten“ Diese Empfehlung des Sachverständigengutachtens¹ teilt der DGB. Die Einführung einer solchen Zahlung signalisiert, dass der Staat einen längeren Berufsausstieg alimentiert – obwohl dadurch der Wiedereinstieg in den Beruf erschwert, die Verdienstmöglichkeiten gemindert und entsprechende Folgen für die Altersabsicherung in Kauf genommen werden. Die Fraktionen CDU/CSU und FDP fordern in ihrem Antrag auf Drucksache 17/8879, „(...) dass Fehlanreize zur Überbewertung kurzfristiger Vorteile zulasten langfristiger Nachteile im Geschlechterverhältnis abgebaut werden“. Eine Betreuungsgeld würde einen weiteren Fehlanreiz setzen.

Daher plädiert der DGB dafür, alle verfügbaren finanziellen Mittel auf den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur zu konzentrieren. Um gleichstellungspolitische Fortschritte zu erzielen, ist ein flächendeckendes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen unverzichtbar. Der ab August 2013 bestehende Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei sollte aktiv beworben werden, denn eine qualitativ hochwertige öffentliche Kinderbetreuung wird Akzeptanz und Nachfrage erhöhen und sollte als Investition in die Zukunft verstanden werden. Der Verzicht auf das Betreuungsgeld wird sich ebenso positiv auf die Nachfrage nach Kinderbetreuungsplätzen auswirken wie steigende Qualität der Einrichtungen und zunehmende Routine in der Nutzung von Betreuungsmöglichkeiten in breiten Bevölkerungskreisen.

Das Sachverständigengutachten empfiehlt ausdrücklich den Verzicht auf die Möglichkeit geringfügiger Beschäftigung ohne soziale Absicherung und die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes. Beide Empfehlungen sind aus Sicht des DGB kurzfristig umzusetzen.

Die sogenannten „Minijobs“ mit einer Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro und ohne eine Begrenzung der Wochenstundenzahl sind vor allem für Frauen eine berufliche Sackgasse und stellen die Weichen in Richtung „Altersarmut“. Zudem werden sie massenhaft missbraucht, um Lohndumping zu betreiben. Im Interesse der Betroffenen, die seit 2003 in die Minijob-Falle geraten sind, muss ihre Rückkehr in reguläre, sozial abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden – um eine eigenständige Existenzsicherung zu gewährleisten und Altersarmut zu vermeiden. (Vgl. Antworten zu den Fragen 9 und 10)

Vor allem Frauen, die zwei Drittel der Beschäftigten im Niedriglohnsektor stellen, würden von einem gesetzlichen Mindestlohn als unterer Haltelinie profitieren, insbesondere in Bereichen ohne Tarifbindung.

Das Sachverständigengutachten befürwortet außerdem eine verbindliche gesetzliche Regelung zur Geschlechterquote für Aufsichtsräte – im Gegensatz zur Positionierung der zuständigen Ministerin, die die Idee einer Flexiquote verfolgt. Daher sollte die Bundesregierung die Initiative der „Berliner Erklärung“ aufgreifen, die von Vertreterinnen aller Fraktionen des Deutschen Bundestages getragen wird. Sie macht deutlich, dass in Deutschland eine parlamentarische Mehrheit für eine Frauenquote in Aufsichtsräten börsennotierter, mitbestimmter sowie öffentlicher Unternehmen von mindestens 30% vorhanden sein könnte.

Eine überfraktionelle Gesetzesinitiative könnte sofort in Angriff genommen werden und hätte die Chance auf Unterstützung aus allen im Bundestag vertretenen Parteien. Der DGB unterstützt ausdrücklich diese Forderung als ersten Schritt in die richtige Richtung.

¹ BT-Drucksache 17/6240: S. 81

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

Die Lebensverlaufperspektive, die sich als wissenschaftlicher Ansatz etabliert hat, gewährt als Langzeitperspektive einen viel umfassenderen Blick auf biographische Verläufe als Momentaufnahmen einzelner Lebensabschnitte. Sie analysiert die Auswirkungen von Entscheidungen, die erst zu einem späteren Zeitpunkt im Lebenslauf ihre Wirkung entfalten und nimmt zudem die Weiterentwicklung der Persönlichkeiten sowie die Dynamik individueller Lebensläufe in den Blick. Dabei werden die (sozialen) Rahmenbedingungen genauso berücksichtigt, wie der zeitliche Kontext und der Umstand, dass Entscheidungen nicht unabhängig von sozialen Beziehungen getroffen werden. Aus den gewonnenen Erkenntnissen lassen sich Wirkungsweisen bestehender Regelungen sowie politische Handlungsempfehlungen ableiten.

Die Lebensverlaufperspektive überzeugt insbesondere, weil ihre Anwendung eine Politikgestaltung ermöglicht, die Eingriffe und Maßnahmen aufeinander abstimmt. Wird dabei über verschiedene Politikfelder hinweg ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, können widersprüchliche Anreize vermieden werden.

Dieses Prinzip missachtet die Bundesregierung, wenn sie zur selben Zeit ein Rechtsanspruch auf Betreuung für Kinder unter drei umzusetzen versucht, den Verzicht auf einen entsprechenden Betreuungsplatz aber finanziell belohnt. Dadurch werden widersprüchliche Anreize gesetzt; das ist inkonsequent und falsch.

In ihrem Gutachten zeigen die Sachverständigen eindrucksvoll auf, dass es in Deutschland derzeit an einem abgestimmten Vorgehen mangelt. Es wäre notwendig, um (trotz bestehender Widerstände) notwendige Veränderungen an Rahmenbedingungen vorzunehmen, die zwar als Vorgabe auf breite Akzeptanz stoßen, häufig aber nicht (mehr) in Übereinstimmung zu bringen sind mit dem Lebensverlauf vieler Menschen, insbesondere der Biographie von Frauen.

Frauen erreichen heute ebenso erfolgreich formale Berufs- und Bildungsabschlüsse wie Männer – schneiden häufig sogar besser ab. Dem widersprechen Rahmenbedingungen, durch die das Alleinverdiener-Modell nach der Eheschließung subventioniert wird.

Frauen wollen und sollen sich am Arbeitsmarkt integrieren. Sie haben ein Recht auf die gleichen Verwirklichungschancen. Erstrebenswert sind daher Rahmenbedingungen, die eine partnerschaftliche Arbeitsteilung hinsichtlich der Erwerbs- wie der (Für)Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern begünstigen und die eigenständige Existenzsicherung von Frauen über alle Lebensphasen hinweg fördern.

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

Die Gleichstellungspolitik in Deutschland folgt keinem einheitlichen Leitbild.

Zwar wirkt das gesellschaftlich tradierte Rollenleitbild des männlichen Familienernährers in vielen Bereichen unverändert fort, doch ist es heute weder die dominierende noch die gewünschte Form partnerschaftlichen Zusammenlebens. Zudem befördert eine Vielzahl von Anreizen eine Rollenverteilung, die Männern die „Ernährerfunktion“ und Frauen die Position als „Zuverdienerin“ zuweist.

Im Gesamtkontext ergibt sich kein stringentes Bild: Die Vorteile des Familienernährermodells (Ehegattensplitting / beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung) werden während der Ehe unverändert gewährt, während die Folgen einer asymmetrischen Rollenverteilung im Fall der Trennung vor (allen durch das neue Unterhaltsrecht) den Frauen aufgebürdet werden, die (häufig genug) schließlich auf Transferleistungen angewiesen sind.

Leitmotiv einer Gleichstellungspolitik muss nach Auffassung des DGB die eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern sein. Dazu müssen Staat und Gesellschaft die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen:

Grundlage dafür sind gerechte Bildungschancen. Sie beginnen beim Zugang zu qualitativ hochwertigen Einrichtungen der frühkindlichen Bildung und führen hin zum Angebot eines gebührenfreien Studiums. Bildungschancen sind Lebenschancen und dürfen nicht von der finanziellen Situation des Elternhauses bestimmt werden.

Wer arbeitet, muss davon seinen Lebensunterhalt finanzieren zu können. Darum ist ein gesetzlicher Mindestlohn (nicht unter 8,50 Euro) als unterste Haltelinie für die große Zahl der Frauen im Niedriglohnsektor ebenso unverzichtbar wie die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse und ihre soziale Absicherung aber der ersten Arbeitsstunde.

Erwerbstätige, die ihre Existenz über Erwerbsarbeit sichern, müssen gleichzeitig familiäre oder soziale Verpflichtungen wahrnehmen können. Dafür müssen gesetzliche wie betriebliche Regelungen sorgen. Umfang und Lage der Arbeitszeiten müssen im Lebensverlauf den unterschiedlichen Bedarfen angepasst werden können, (kurzfristige) Auszeiten zugunsten (familiärer) Sorgearbeit müssen sozial abgesichert sein. Hierzu bedarf es einer stimmigen Weiterentwicklung einer Vielzahl gesetzlicher Regelungen, darunter das BEEG, das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie das Pflegezeitgesetz.

Das von der Kommission entworfene Leitbild „gleicher Verwirklichungschancen“ bewertet der DGB grundsätzlich positiv, auch wenn unsere Gesellschaft noch weit davon entfernt ist, eine Gesellschaft der Wahlmöglichkeiten zu sein. Unterschätzt wird von der Kommission die finanzielle Abhängigkeit der meisten Menschen von der Erwerbstätigkeit. Der Mangel an angemessener und ausreichender Entlohnung sowie die zunehmende Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse engen die Gestaltungsfreiheiten der Beschäftigten hinsichtlich der Realisierung von Arbeitszeitwünschen stark ein. Dass immer weniger Erwerbstätige in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, schränkt ihre Verhandlungsmöglichkeiten und die Durchsetzbarkeit einer individuell angepassten Arbeitszeitgestaltung zusätzlich ein.

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?

Ein Bruch mit veralteten Rollenvorstellungen und Stereotypen ist überfällig. Frauen und Männer wollen heute beides: einen Beruf, ein eigenes Einkommen und Zeit für die Familie. Um dies zu erreichen, bedarf es eines Abbaus bestehender Widersprüche und Fehlanreize in der geltenden Gesetzgebung, allen voran im Steuer- und Sozialrecht.

Jegliche Förderung von geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen muss vermieden werden: Unter anderem durch das Ehegattensplitting und die kostenlose Mitversicherung (i. d. R. der Ehegattin) in der Krankenversicherung werden Frauen auf den reproduktiven Bereich und/oder eine „Zuverdienst“-Rolle und Männer auf den produktiven Bereich und damit die „Familienernährer“-Rolle verwiesen. Stattdessen muss die eigenständige Existenzsicherung und soziale Absicherung jeder Frau und jeden Mannes durch Erwerbsarbeit möglich werden. Dafür bedarf es entsprechender Rahmenbedingungen; dazu gehören der gesetzliche Mindestlohn ebenso wie die Sozialversicherungspflicht ab der ersten Arbeitsstunde u. v. a. m.

Gesellschaftlich sinnvoll sind Partnerschaftsmodelle, die Männer und Frauen im Lebensverlauf in die Lage versetzen, gleichzeitig erwerbstätig zu sein und Fürsorgeverantwortung zu tragen. Dafür muss die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt gefördert und die Übernahme von unbezahlter Arbeit durch Männer unterstützt werden. Jenseits von Erwerbsarbeit stehen Männern bis heute nur wenig alternative und gesellschaftlich akzeptierte Rollen zur Verfügung. Neue, moderne Männer- und Väterrollen müssen forciert und etabliert werden. Dazu beitragen würde eine Modernisierung bzw. Weiterentwicklung des Bundeselterngeldgesetzes und die Ausrichtung institutioneller Vereinbarkeitsmaßnahmen auf die Bedarfe von Männern sowie deren zielgruppengerechte Ansprache.

Ein konsistentes gleichstellungs- und familienpolitisches Leitbild muss jeden Beschäftigten unabhängig von seinem Geschlecht als Mensch mit Fürsorgeverantwortung (für Kinder und/oder Pflegebedürftige) sehen, der Zeit für reproduktive Tätigkeiten benötigt.

Dazu gehört auch eine Debatte über Arbeitszeitmodelle jenseits des Normalarbeitsverhältnisses, die Modelle zur Reduzierung von Vollzeit-Arbeitsverhältnissen in den Mittelpunkt stellt sowie die Verbreitung lebensereignisorientierter Arbeitszeiten und innovativer Arbeitszeitmodelle. Auch ein Rückkehrrecht für (familienbedingt) Teilzeitbeschäftigte auf ein Vollzeit-Arbeitszeitverhältnis zählt dazu.

Der DGB setzt sich ein für mehr Zeitsouveränität bei der Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeiten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen nach Möglichkeit selbstbestimmt über ihre Zeit verfügen können, um Arbeit und Leben besser ausbalancieren zu können. Notwendig ist eine kreative Arbeitszeitgestaltung, die den unterschiedlichen Lebensphasen gerecht wird.

Die Einführung eines Rechtsanspruches auf Wahlarbeitszeiten, der Beschäftigten Gelegenheit zur (befristeten) Verringerung oder Aufstockung der Arbeitszeit sowie zu hoher Teilzeit und gemäßigter Vollzeit bietet, würde die individuelle Zeitsouveränität deutlich verbessern. Bei der Ausgestaltung eines solchen Gesetzentwurfes bedarf es jedoch der Orientierung an der tariflichen Vollzeit zur Bestimmung der Arbeitszeit sowie der Einbeziehung bzw. Beteiligung der gewerkschaftlichen Interessensvertretungen bei der konkreten Umsetzung in den Betrieben.

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?

Durch entsprechende Instrumente, Maßnahmen und gesetzliche Regelungen können größere Optionen bei der Arbeitszeitgestaltung erreicht werden, wodurch die individuelle Wahlfreiheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestärkt wird. Das schafft die notwendigen Spielräume, damit sich Arbeitszeitrealität und Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten deutlich einander annähern. Langfristig sollte die Etablierung eines neuen arbeitszeitpolitischen Leitbildes gelingen, das bei der Festlegung von Arbeitszeitstandards auch Fürsorgetätigkeiten berücksichtigt.

Die Abkehr von der in Deutschland besonders ausgeprägten Präsenz- und Überstundenkultur in Betrieben und Verwaltungen dazu beitragen, die Zeitkonflikte zwischen Erwerbsarbeit und Familienarbeit zu reduzieren.

Darüber hinaus können lebenslaufsorientierte Arbeitszeiten durch einen Mix aus Arbeitszeitmodellen die individuelle Zeitsouveränität erhöhen und den differenzierten biografischen Zeitanforderungen besser gerecht werden: (Lang-) Zeitkonten, Sabbaticals, Wechselmöglichkeiten zwischen Vollzeit und Teilzeit, sowie zwischen unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen oder Schichtlagen sind geeignet, die Synchronisation zwischen den verschiedenen Lebensbereichen zu gestalten. Allerdings bedürfen solche (betrieblichen) Konzepte auch sozialpolitischer Absicherung, um Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf gerecht zu werden und Diskriminierungen im Erwerbsverlauf zu vermindern. Grundsätzlich können individuelle Arbeitszeitregelungen oder Wahlarbeitszeiten die Zeitsouveränität von Beschäftigten erhöhen, beispielsweise durch Gleitzeit und Teilzeitangebote.

Weiterhin bleibt eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung mit größtmöglichem Lohnausgleich zentrale gewerkschaftliche Forderung, weil sie die soziale Umverteilung der Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern zur Folge hat und damit zur Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit beiträgt.

Maßnahmen zur Beschränkung der Wochenendarbeitszeit festigen soziale Zeitinstitutionen, die für die Zeitgestaltung der Familien von großer Bedeutung sind. Ausnahmegenehmigungen für Sonn- und Feiertagsarbeit sollen daher nur in engen Grenzen möglich sein. Darüber hinaus sind Regelungen zur Einschränkung der Mehrarbeit ein Mittel, um die Entgrenzung zwischen Erwerbs- und Familien-Sphäre einzudämmen.

Familienbewusste Maßnahmen im Betrieb sowie eine Unternehmens-/Betriebskultur, die auch die Familienaufgaben und Fürsorgetätigkeiten der Beschäftigten in den Blick nimmt, fördern eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung zwischen Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit. Konzepte für „familienbewusste Arbeitszeiten“ sensibilisieren Unternehmenskulturen und tragen dazu bei, dass Zeitinteressen jenseits der Ökonomie in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden.

Um die partnerschaftliche Wahrnehmung von Sorgearbeit voranzutreiben, besteht auch gesetzlicher Handlungsbedarf: Hier muss zunächst der Rechtsanspruch auf Teilzeit auch auf Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten ausgedehnt werden. Darüber hinaus bedarf es eines Rechtsanspruches auf Rückkehr aus Teilzeit in Vollzeit bzw. auf befristete Teilzeit, auch um Männern die Entscheidung für familienbedingte Auszeiten zu erleichtern.

Durch eine Weiterentwicklung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes und die Ausweitung der Partnermonate kann die stärkere Einbeziehung von Männern in die Elternzeit und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben gefördert werden.

Gleiches gilt für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Pflegezeiten im Sinne des Pflegezeitgesetzes müssen finanziell kompensiert werden, denn eine unbezahlte Freistellung können sich nur wenige leisten. Auch drängen unbezahlte Freistellungen vermehrt Frauen aus dem Beruf, da ihr meist niedrigeres Einkommen eher zur Disposition steht. Eine bezahlte Freistellung von maximal 10 Tagen oder eine maximal sechsmonatige Freistellung, die analog zum Elterngeld vergütet wird, könnte sich positiv auf eine geschlechtergerechtere Inanspruchnahme auswirken.

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)?

In der im Auftrag des Bundesfamilienministeriums erstellten und auf einer repräsentativen Befragung basierenden Studie "Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf" wird deutlich, dass in weiten Teilen der Bevölkerung über die geltenden familienrechtlichen Regelungen erhebliche Unkenntnis besteht. Zwar heiraten demnach zwei Drittel der Paare, um ihrer Partnerschaft einen festen rechtlichen Rahmen zu geben. Aber fast 90 Prozent derer, die im gesetzlichen Güterstand der Zugewinnungsgemeinschaft leben, glauben fälschlicherweise, dass alles, was während einer Ehe erworben wird, beiden Partnern gleichermaßen gehört. In der Studie wird außerdem festgestellt, dass die gleichberechtigte Teilhabe während einer Ehe hohe Zustimmung erfährt, während naheheliche Solidarität für während der Ehe entstandene Nachteile von weiten Teilen der Bevölkerung kritisch gesehen wird.

Aus der Studie lässt sich zunächst schlussfolgern, dass der Staat für den Rechtsrahmen der Ehe eine hohe Verantwortung trägt. Die Eheschließung ist auch in unserer Gesellschaft zunächst ein im Wesentlichen emotional besetzter Akt, über dessen Rechtsfolgen sich die wenigsten im Klaren sind. Eine verpflichtende Aufklärung über die Güterstände durch die Standesämter etwa im Zuge des Aufgebots würde Heiratswillige vor der Eheschließung zwingen, sich mit den Rechtsfolgen ihres Handelns auseinanderzusetzen. Sie sollte von einer offensiven Informationspolitik und der zuständigen Behörden in Form von Websites, Flyern, Infobroschüren, Vortrags- oder Seminarangeboten flankiert werden.

Frauen wollen selbstbestimmt leben. Deshalb sind immer mehr Frauen in Deutschland erwerbstätig, wenn auch häufig (noch) nicht in existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen. Es ist zu erwarten und zu begrüßen, dass es für junge Frauen und nachfolgende Generationen immer selbstverständlicher werden wird, erwerbstätig zu sein und eine eigenständige Existenzsicherung aufzubauen. Daher stellt sich die Frage, ob es angesichts der absehbaren Entwicklungen noch zeitgemäß ist, den gesetzlichen Güterstand der Zugewinnungsgemeinschaft durch das in Europa vorherrschende Modell der Errungenschaftsgemeinschaft zu ersetzen. Wichtig wäre es, Alternativen zu eröffnen, damit insbesondere Frauen, die nicht erwerbstätig sein wollen oder können oder die aufgrund struktureller Benachteiligungen am Arbeitsmarkt keine existenzsichernde Beschäftigung ausüben (können), Wahlmöglichkeiten haben. Neben die Gütertrennung mit Zugewinnungsgemeinschaft als gesetzlicher Güterstand sollte die Errungenschaftsgemeinschaft als Wahlgüterstand treten. Information und Aufklärung über die verschiedenen Güterstände bei der Eheschließung sollten verpflichtend eingeführt werden.

7. Eine der Ursachen für die nach wie vor bestehende Geschlechterungleichheit sind Rollenstereotype z.B. in der Berufs- und Studienwahl. Welche Möglichkeiten sehen Sie, Mädchen und Frauen stärker für die (oft besser bezahlten) MINT-Berufe zu gewinnen?

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 der Bundesregierung zeigt eines sehr deutlich: die Unterschiede bei der durchschnittlichen Vergütungshöhe zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden sind erheblich.

Während männliche Auszubildende im Jahr 2011 in den alten Bundesländern monatlich im Durchschnitt 721 Euro brutto verdienten, erhielten weibliche Auszubildende dagegen durchschnittlich 688 Euro². In den neuen Bundesländern kamen männliche Auszubildende im Durchschnitt auf 658 Euro, ihre Kolleginnen auf 614 Euro. Bereits in der Ausbildung besteht also eine Entgeltlücke von ca. 17% zwischen den Geschlechtern in dualer Ausbildung. Auch bei weiteren Qualitätsmerkmalen guter Ausbildung wie Regelungen zum Überstundenausgleich oder des eigenen Einflusses auf die betriebliche Urlaubsplanung bestehen signifikante Unterschiede, wie der aktuelle Ausbildungsreport des DGB zeigt. So gaben 2011 mehr als ein Viertel der befragten jungen Frauen an, dass sie für Überstunden weder Freizeit- noch finanziellen Ausgleich erhielten.

Der Übergang in eine Berufsausbildung (bzw. in ein Studium) ist eine erste, entscheidende Weichenstellung in Bezug auf die geschlechtsspezifische Spaltung am Arbeitsmarkt. Aufrütteln muss die Erkenntnis, dass *die Erwartungen* junger Frauen an ihren Beruf bzw. an konkrete Berufsbilder – und hier an erster Stelle die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – sich mit der beruflichen Realität schon in der betrieblichen Ausbildung oft nicht decken.

Trotz vieler Fortschritte gestaltet sich das Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer weiterhin nach alten Rollenbildern und stereotypen Zuschreibungen an die jeweiligen Berufe. Resultat sind sogenannte typische Frauen- und Männerberufe, die aufgrund struktureller Unterschiede bereits in der (betrieblichen) Ausbildung zu Ungleichbehandlungen führen und sich nachteilig für einen großen Teil der weiblichen Auszubildenden erweisen.

Die Analyse des Sachverständigengutachtens zu Schwierigkeiten struktureller Übergänge für Mädchen (und Jungen) teilt der DGB; insbesondere die Einschätzung, dass die ungleiche Position von (jungen) Frauen auf dem Ausbildungs- und später auf dem Arbeitsmarkt eben *nicht* auf mangelnde Bildungsbeteiligung oder mangelnde Motivation zurückzuführen ist. Es bedarf ausdrücklich einer Gleichstellungspolitik, die strukturelle Defizite und Hürden für Mädchen und (junge) Frauen abbaut, da der aktuelle Mangel an Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben nicht den je individuellen (Bildungs-)Ressourcen zuzuschreiben ist, die (junge) Frauen mitbringen.

Laut der aktuellen Shell Jugendstudie hat sich die Einstellung zu Ausbildung und Berufseinstieg unter Jugendlichen klar verbessert. Je nach sozialer Herkunft glauben zwischen 40 und 71 Prozent von ihnen, sich ihre beruflichen Wünsche erfüllen zu können. Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt ist für junge Menschen die Schwelle, an der es um ihre Fähigkeiten und Perspektiven geht. Aus Sicht des DGB ist eine fundierte und geschlechtersensible Berufsorientierung - gedacht und gelebt als Vorbereitung und Begleitung auf diesen Prozess - der Schlüssel. Der Herausforderung, sich zu orientieren und Entscheidungen zu treffen, muss konzeptionell Rechnung getragen werden. Ist die Bildung einer individuellen Berufswahlkompetenz das Ziel, dann gehören Erfahrungen aus der realen Berufswelt (Praxis und sinnliches Erleben, Motivation und das Erfahren von Grenzen) ebenso dazu wie eine Methoden-Kompetenz. Sie ermöglichen, eigene Bildungschancen und Bildungswege zu erkennen, abzuwägen und auszuwählen und den eigenen „Weg zum Traumberuf“ bis zum Ziel gehen zu können. An diesem Prozess sind verschiedene AkteurInnen beteiligt: Elternhaus, pädagogische Fachkräfte in Schulen und in der außerschulischen Arbeit, die „peer groups“ der jungen Männer und Frauen, Verantwortliche in den Betrieben. Sie alle prägen und gestalten in ihren Funktionen die Berufswahl junger Menschen – ebenso wie die politischen Rahmenbedingungen.

Die Herausforderung liegt darin, diesen Prozess geschlechtersensibel zu gestalten: (Geschlechter)Stereotype in Lehrplänen und in pädagogischem Handeln entlang der gesamten Bildungskette und in der Berufsberatung sowie in entsprechenden Publikationen müssen aufgedeckt werden. Geschlechtersensibel ist über die Realität konkreter

² BiBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, S. 255

Berufe und Branchen aufzuklären. Jugendlichen brauchen konkrete Erfahrungen, um sich entlang ihrer individuellen Fähigkeiten und Stärken beruflich zu orientieren und nicht an gängigen Rollenbildern. Auf diesen zentralen Handlungsfeldern sind Veränderungen notwendig, sollen mehr junge Frauen für die sogenannten MINT-Fächer gewonnen werden.

Der DGB unterstützt die Analyse des Sachverständigenutachtens zum Gleichstellungsbericht im Bildungskapitel ebenso wie ihre Vorschläge für Handlungsansätze ausdrücklich. Insbesondere die Stärkung Genderkompetenz pädagogischer Fachkräfte, die konsequente Anwendung von Gender Mainstreaming auf bildungspolitische Entscheidungen ebenso wie auf Lehrpläne und Fachdidaktik sowie die damit verbundene Entwicklung geschlechterbewusster Bildungseinrichtungen und einer geschlechterbewussten Pädagogik gehören zu den Anliegen der Gewerkschaften.

Zweifellos sind die bestehenden Benachteiligungen weiblicher Auszubildender in der dualen Ausbildung weniger auf individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz zurückzuführen, als vielmehr auf die stark divergierende Situation in den unterschiedlichen Branchen bzw. Ausbildungsberufen, die bestimmt wird durch strukturelle Faktoren wie Betriebsgröße, Tarifbindung u. v. m..

Die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und jungen Frauen kann einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten leisten. Sie müssen ermutigt werden, sich für Berufe mit günstigeren strukturellen Rahmenbedingungen und Perspektiven zu interessieren. Darum gestaltet der DGB Kampagnen und Projekte mit, die bereits über Jahre hinweg auf dem Feld der geschlechtersensiblen Berufsorientierung Vorbildfunktion haben: Dazu gehört der „Girls Day-Mädchenzukunftstag“ genauso wie der Pakt „Komm, mach MINT“, in dem der DGB als Paktpartner das Ziel, (junge) Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge sowie Absolventinnen für Karrieren in der Wirtschaft zu begeistern und zu fördern, ausdrücklich unterstützt.

Gleichzeitig weist der DGB aber ausdrücklich darauf hin, dass allein die Orientierung von Schülerinnen und Absolventinnen auf MINT-Berufe nicht ausreicht, um mehr Frauen für diese Berufsfelder zu gewinnen. Auch die Arbeitsbedingungen dieser Berufe müssen sich verändern. Denn dort sehen sich junge Frauen auch heute noch durch ein eher männlich geprägtes Arbeitsklima mit den entsprechenden Schwierigkeiten konfrontiert, ihre beruflichen Ambitionen mit Familie und anderen Anliegen zu vereinbaren. Insbesondere junge Ingenieurinnen berichten von der Unmöglichkeit, auf Wunsch Teilzeit zu arbeiten. Auch der berufliche Aufstieg und die Übernahme von Führungsfunktionen sind für Frauen in den MINT-Berufen nach wie vor keine Selbstverständlichkeit.

Darüber hinaus wirbt der DGB ausdrücklich für eine Doppelstrategie: Auch die „klassischen“ Berufe im Dienstleistungsbereich, vor allem die heute immer noch weiblich dominierten Berufe in Gesundheit, Erziehung, Pflege und Sozialer Arbeit sind Zukunftsberufe. Die Attraktivität dieser Berufe muss dringend erhöht werden, vor allem im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und Entlohnung. Die Leistungen der Beschäftigten müssen angemessen honoriert sowie gesellschaftlich anerkannt werden. Ziel ist auch eine konsequente Aufwertung von sogenannten Frauenberufen und damit auch weiblich dominierter Ausbildungsberufe.

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

Das derzeit praktizierte Ehegattensplitting ist unzeitgemäß und ungerecht. Es bevorzugt die Alleinverdiener-Ehe und bevorteilt Bezieher hoher Einkommen. Es sollte daher schrittweise in Richtung einer Individualbesteuerung umgeformt werden. Daraus resultierende finanzielle Mehreinnahmen sollten für die Förderung von Familien mit Kindern sowie die Ausgestaltung des Angebots von Kinderbetreuungseinrichtungen eingesetzt werden.

Die Ausgestaltung der gesetzlichen Krankenversicherung spiegelt die Verhältnisse in der Arbeitswelt wider, das den Lebensentwürfen vieler Menschen heute nicht mehr gerecht wird. Bis zur Beitragsbemessungsgrenze von 3

825 Euro monatlich wirken die Strukturprinzipien der gesetzlichen Krankenversicherung: einerseits das der individuellen Beiträge je nach wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, andererseits das der Solidarität. Dementsprechend sind Familienmitglieder ohne eigenes sozialversicherungspflichtiges Einkommen beitragsfrei mitversichert und mögliche Leistungen werden durch die Gemeinschaft mitgetragen.

Die Umgestaltung des Krankenversicherungssystems hin zu einer Bürgerversicherung (Kernelemente: einheitliches Versicherungssystem für alle Bürgerinnen und Bürger, vollständige paritätische Finanzierung, Verbreiterung der Bemessungsgrundlage auf alle Einkommensarten, Anhebung/Aufhebung der Beitragsbemessungsgrundlage bzw. Solidarbeitrag für Einkommensbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrundlage) könnte auch gleichstellungspolitisch Wirkung entfalten.

Aus Sicht des DGB muss an die Stelle geringfügiger Beschäftigung („Minijobs“) die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse und die soziale Absicherung ab der ersten Arbeitsstunde treten. (Vgl. Beantwortung der Fragen 1, 9 und 10 verwiesen)

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

Der DGB plädiert für eine grundsätzliche Reform dieser Beschäftigungsform, wie zu Frage 10 ausführlich dargestellt wird. Nach Auffassung des DGB besteht das Problem dieser Beschäftigungsverhältnisse nicht in der unzureichenden Ausgestaltung der Rechte geringfügig Beschäftigter. Wesentlich sind vielmehr die grundlegenden Veränderungen am Arbeitsmarkt, die sich in den vergangenen 10 bis 15 Jahren ergeben haben: die sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung ist zurückgegangen, sozialversicherte und geringfügige Teilzeitbeschäftigung sind rasant angestiegen und beide Entwicklungen waren mit zunehmend atypischer Beschäftigung verbunden. In der damit einhergehenden Entgeltdiskriminierung, einer signifikanten Niedriglohnstrategie und dem stellenweise erheblichen Missbrauch der Mini-Jobs liegt das zentrale Problem – obwohl geringfügige Beschäftigungsverhältnisse arbeitsrechtlich mit anderen Beschäftigungsformen gleichgestellt sind. Insofern ist die rechtliche Besserstellung von Mini-Jobs nicht die Lösung des Problems, weil damit das grundsätzliche Problem der negativen Auswirkungen geringfügiger Beschäftigung nicht behoben würde. Der DGB plädiert vielmehr für eine grundlegende Reform.

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

Der DGB unterstützt ausdrücklich das kritische Fazit und die Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission zur geringfügigen Beschäftigung und plädiert für eine grundlegende Reform der geringfügigen Beschäftigung sowie für eine Neuordnung von Kleinstarbeitsverhältnissen mit dem Ziel der sozialen Sicherung dieser Teilzeitarbeit. Zentraler Ansatz des DGB ist dabei die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse bei der Bezahlung, den übrigen Arbeitsbedingungen und der sozialen Sicherung. Dieser fordert Maßnahmen in drei Handlungsfeldern:

Die *Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen* betreffen zunächst die arbeitsrechtlichen Ansprüche von Personen mit geringen Arbeitseinkommen. Diese müssen tatsächlich durchgesetzt werden. Unabhängig von der Arbeitszeit müssen alle Beschäftigten entsprechend ihrer Tätigkeit bei der Entlohnung (Eingruppierung, Gleichwertigkeit der Arbeit) und den übrigen Arbeitsbedingungen gleich behandelt werden; das gebieten schon heute das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie der Grundsatz der Entgeltgleichheit. Dafür sind die Durchsetzung eines gesetzlichen Mindestlohnes von nicht unter 8,50 Euro bzw. die Ausweitung von tariflichen Mindestlöhnen nach dem Entsendegesetz eine wichtige Voraussetzung.

Gesetzliche Mindestlöhne sind zudem Voraussetzung, um eine Kontrolle der Arbeitsverhältnisse und weiterer gesetzlicher Mindestbestimmungen (wie z.B. Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) durch die zuständigen staatlichen Stellen (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) zu ermöglichen. Darüber hinaus muss die Möglichkeit sachgrundloser Befristungen von Arbeitsverhältnissen abgeschafft werden. Denn sachgrundlose Befristungen sind ein wichtiger Grund, warum Beschäftigte auch in kleinen Arbeitsverhältnissen ihre Rechte nicht einfordern. Ein Rechtsanspruch auf eine Arbeitszeiterhöhung bzw. einen Vollzeitarbeitsplatz muss - analog zum bestehenden Recht auf Teilzeitarbeit - hergestellt werden.

Der DGB plädiert weiterhin für die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse *durch die Stärkung der eigenständigen Sozialversicherung und Altersvorsorge*. Alle Arbeitsverhältnisse ab dem ersten Euro sollen der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen. Ein möglicher Weg zur Umsetzung dieser vollen Sozialversicherungspflicht ist die Ausweitung der heute schon existenten Gleitzone, die derzeit im Einkommensbereich von 400 bis 800 Euro gilt, auf die Einkommen von 0 bis 800 Euro. Dabei schlägt der DGB vor, die Sozialversicherungsbeiträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei langsam ansteigenden Beiträgen der ArbeitnehmerInnen erst ab 800 Euro paritätisch zu verteilen - vor allem zur Entlastung von GeringverdienerInnen mit sehr niedrigem Einkommen. Den Beiträgen stehen individuell zurechenbare Ansprüche der Sozialversicherungen gegenüber. Die volle Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro bindet alle Beschäftigten in die Systeme der sozialen Sicherung ein, sie stärkt eigenständige Ansprüche und kontinuierliche Erwerbsverläufe. Und sie unterbindet eine Klassifikation in Jobs erster und zweiter Klasse – in richtige Jobs und in Aushilfsjobs – die sich leider auch oft in den Köpfen vieler geringfügiger Beschäftigter wiederfindet, obwohl diese tariflich beschriebene und entsprechend zu entlohnende Tätigkeiten verrichten; und das nicht selten über viele Jahre.

Nach Ansicht des DGB gehört zur Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse auch, die *pauschale Besteuerung der Nebenverdienste aus geringfügiger Beschäftigung zu beenden*. Auch diese Arbeitsverhältnisse müssen in das allgemeine Besteuerungssystem eingegliedert werden. Um Beschäftigten und der ArbeitgeberInnen die Anpassung zu erleichtern, sollten angemessene Übergangsfristen für die bestehenden Arbeitsverhältnisse vorgesehen werden. Daneben stünde es dem Gesetzgeber frei, für gesellschaftlich nützliche Tätigkeiten Ausnahmen bei der Besteuerung zuzulassen.

Aus Sicht des DGB können die gleichstellungspolitisch relevanten Effekte am Arbeitsmarkt nicht oft genug betont werden; denn diese gilt es umzugestalten. Dazu gehört das Steuerrecht. Grundsätzlich hält der DGB das Ehegattensplitting für nicht mehr zeitgemäß. Als einen ersten Schritt auf dem Weg zu einem zeitgemäßen Steuersystem und vor allem, um die monatlichen Abzüge für Ehepaare wirklichkeitsnäher vorzunehmen, schlägt der DGB die verpflichtende Einführung des sogenannten Faktorverfahren (Steuerklasse IV/IV mit Faktor) vor, wenn beide Ehepartner/innen erwerbstätig sind. Das Faktorverfahren ist bereits geltendes Recht, derzeit aber freiwillig.

Durch die vielfach praktizierte Kombination der Steuerklassen III/V werden die steuerlichen Freibeträge beider Partner auf nur einen Partner übertragen, so dass die tatsächliche Steuerbelastung verzerrt dargestellt wird. Dies begünstigt vor allem die Ehepartnerin/den Ehepartner mit dem höheren Einkommen - in der absoluten Mehrheit der Haushalte den Ehemann - bei der Verteilung der gemeinsamen Steuerschuld. Das Faktorverfahren hingegen nimmt eine Verteilung der Steuerschuld entsprechend der anteiligen Einkommenshöhe vor. Dies würde für viele

Frauen die Hürde senken, eine mit wenigen Stunden ausgestaltete und mit geringem Einkommen verbundene Beschäftigung aufzunehmen. Denn die in der „klassischen“ Konstellation vorherrschende Steuerklasse V und damit einhergehende enorm hohe Steuerbelastung würde sinken und das Nettoeinkommen, das auch Bemessungsgrundlagen für Transferleistungen wie Arbeitslosen- und Elterngeld ist, würde sich erhöhen.

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?

Positiv zu bewerten ist, dass der Berufsausstieg von Frauen nach der Familiengründung immer kürzer wird. Das ist vor allem ein Erfolg des Elterngeldes, das zwei wichtige Anreize setzt: Die Orientierung seiner Höhe am vorherigen Erwerbseinkommen und der vergleichsweise kurze Bezugszeitraum honorieren vormalige Erwerbstätigkeit und fördern den schnellen Wiedereinstieg. Für die eigene Erwerbsbiographie ist es sinnvoll, den Bezug zum Arbeitsmarkt nicht zu verlieren und den Ausstieg möglichst kurz zu gestalten. Ein konsequenter Ausbau einer qualitativ hochwertigen Betreuungsinfrastruktur sollte deswegen stringent fortgeführt werden.

Grundsätzlich begrüßt und unterstützt der DGB Initiativen wie die „Perspektive Wiedereinstieg“, die BMFSFJ und die BA initiiert haben. Auch hier ist zu kritisieren: Mit dem Betreuungsgeld soll der längere Ausstieg aus dem Beruf bezuschusst werden, im Anschluss muss der Wiedereinstieg gefördert werden.

Ein rechtlicher Rückkehranspruch auf einen Vollzeit Arbeitsplatz nach familienbedingter Teilzeit ist ein wichtiger Baustein, um Frauen die Fortsetzung einer eigenständigen Erwerbsbiographie zu ermöglichen.

Gleichstellungspolitische Zielvorgaben an exponierter Stelle im SGB II und SGB III³ zu stärken, hat der DGB mehrfach ausdrücklich begrüßt. So ist die Maßgabe des vormaligen § 8 Abs.1 SGB III, die berufliche Situation von Frauen zu verbessern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile aktiv hinzuwirken, in der Reform 2008 in den § 1 Abs. 2 Satz SGB III an prominentere Stelle aufgestiegen.

Zentral ist aber auch die Erkenntnis, dass weder bei der Umsetzung der Hartz-Reformen, hier vor allem des SGB II, noch in der (fortlaufenden) Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente der gesetzliche Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern durchgängig beachtet wurde. Eine gleichstellungspolitische Bewertung der SGB-II-Umsetzung kam zu dem Ergebnis, dass gleichstellungsorientiertes Handeln bisher nicht systematisch in die Prozesse und Abläufe der BA und der Arbeitsvermittlung integriert, sondern vor allem punktuell und unsystematisch umgesetzt wurde.

Die intensive Fokussierung auf die Überwindung der Hilfebedürftigkeit der gesamten Bedarfsgemeinschaft bestärkt die Orientierung an vermeintlich arbeitsmarktnäheren HilfeempfängerInnen und damit vor allem an Personen, die Vollzeit zur Verfügung stehen und keine Betreuungsaufgaben haben. Damit werden tradierte Rollenbilder und Prozesse traditioneller Arbeitsteilung im Haushaltskontext gestärkt und zementiert. Entgegen dem an sich positiven Ansatz, *alle* HilfeempfängerInnen zu aktivieren, wird in der Realität das Modell eines Alleinverdieners und eine Vermittlung in jedwede Arbeit, leider auch in Mini-Jobs, verstärkt, anstatt der Integration des und der Einzelnen in eine *individuell existenzsichernde* Beschäftigung Priorität einzuräumen. Der DGB fordert, dass die Zumutbarkeitskriterien vor allem im SGB II so verändert werden müssen, dass nur eine Vermittlung in existenzsichernde, von den Arbeitsumständen nicht prekäre Arbeit erfolgend darf.

Das Aktivierungsparadigma im SGB II ist so bestimmend, dass die mangelnde Gleichstellungsorientierung nur mit einer konsequenten Anwendung des Gender Mainstreaming in der Umsetzung des SGB II zu lösen wäre, so die Begleitforschung.

³ § 1 und § 8 SGB III und § I SGB II

Eine der wesentlichen Veränderungen der Hartz-Reformen, die Ablösung individueller Ansprüche durch das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft im SGB II bzw. die umfassende Anrechnung von Partnereinkommen, hatte direkte und indirekte gleichstellungspolitische Auswirkungen. Sie hat Frauen mit Ansprüchen auf Leistungen passiver Arbeitsmarktpolitik schlechter gestellt. Denn die Bedarfsgemeinschaft hatte durch verstärkte Anrechnung im Haushaltskontext eine hohe Anzahl von Nichtleistungsempfänger/innen zur Konsequenz; mehrheitlich Frauen. Auch wenn heute im Vergleich zur vormaligen Regelungen in der Aktivierung durch das SGB II Frauen besser erreicht werden, bleibt die Problematik der NichtleistungsempfängerInnen (diese müssen sich dann wieder im Rechtskreis des SGB III, also bei den Agenturen für Arbeit melden) bestehen.

Eine geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik und damit auch Vermittlungsbemühungen und die Gewährung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen müssen dem Grundsatz der ökonomischen und sozialen Eigenständigkeit für Frauen folgen. Die Bedarfsgemeinschaft steht diesem Anspruch grundsätzlich entgegen.

Da die egalitäre Verteilung der Haus- und Sorgearbeit im Haushaltskontext in der Praxis oft an Grenzen stößt, kann die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen vor allem für vollzeit- oder vollzeitnah erwerbstätige Frauen eine große Entlastung darstellen. Dabei kommt es aber wesentlich auf deren Ausgestaltung an.

Aus Sicht der Haushalte stellt sich die zentrale Frage, ob und wie bezahlbare haushaltsnahe Dienstleistungen bedarfsnah, unbürokratisch und legal in Anspruch genommen werden können.

In Haushalten mit zwei (gut) verdienende Partner/innen (mit und ohne Kinder) ist die Inanspruchnahme von Dienstleistungen (häufig) realisierbar. In Haushalten mit Familienernährerinnen (wenn Frauen mehr als zwei Drittel des Haushaltseinkommens erwirtschaften) ist die Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen abhängig von finanzieller Ausstattung und Prioritätensetzung. Für Haushalte mit niedrigem Einkommen sind haushaltsnahe Dienstleistungen oft ein unerschwinglicher Luxus.

Der DGB ist der Auffassung, dass auch Beschäftigte in Haushalten (zumeist Frauen) ein Recht auf gute und existenzsichernde Arbeit, auf Tariflöhne und Arbeitsschutz haben. Dabei sind die gegenwärtig geltenden Tarifverträge maßgebend, die sowohl für Privathaushalte als auch für Dienstleistungsagenturen gelten, deren Einsatzort der private Haushalt ist.

Grundsätzlich muss gelten: Auch Haushalte sind Arbeitgeber, sie haben Rechte und Pflichten. Dabei müssen personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungen getrennt betrachtet werden. Pflege und Kindererziehung sind keine haushaltsnahen Dienstleistungen, sondern personenbezogene Dienstleistungen, die entsprechende berufliche Qualifikationen voraussetzen.

Wissenschaftliche Studien benennen als zentralen Ansatz zur Förderung regulärer Beschäftigung im Haushalt den Ausbau einer kostengünstigen und bedarfsgerechten Infrastruktur für die Betreuung von Kindern und älteren Menschen. Ergänzend sollten Dienstleistungsunternehmen (die meist kleineren) Jobs im Haushalt zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bündeln. Diese könnten als Anbieter von Dienstleistungen auftreten und Arbeitgeberfunktion für die eigentlichen Dienstleister/innen übernehmen. Ohne finanzielle Förderung sind haushaltsnahe Dienstleistungen allerdings nicht oder nur vereinzelt marktfähig. Ob und wie eine Subventionierung sozial gerecht gestaltet wird, muss diskutiert werden.

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?

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich seit langem intensiv für eine Erhöhung des Anteils von Frauen in den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft ein. Aufgrund der in Deutschland geltenden Mitbestimmungsregelungen ist es den Gewerkschaften möglich, hier selbst im Interesse der Geschlechtergerechtigkeit aktiv zu werden. Das Ergebnis der gewerkschaftlichen Aktivitäten kann sich sehen lassen: Rund zwei Drittel der Frauen in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen sind Vertreterinnen der Arbeitnehmer/innenseite. Aufgrund der großen Eigeninitiative hat sich innerhalb des DGB die Forderung nach einer gesetzlichen Regelung durchgesetzt, die insbesondere die Kapitaleigner verpflichten soll, ihren Frauenanteil in den Aufsichtsratsgremien zu erhöhen. Gesetzlich verankerte Quotenregelungen können einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt leisten. Die stärkere Präsenz von Frauen in Spitzengremien der Privatwirtschaft würde sich auch positiv auf die bisher männliche dominierte Arbeitskultur auswirken.

Voraussetzung dafür sind gesetzliche Regelungen, um die Förderung des weiblichen Nachwuchses zu verankern. Betriebliche AkteurInnen müssen mit Ziel- und Zeitvorgaben verpflichtet werden, Pläne zur Gleichstellung von Frauen zu entwickeln und umzusetzen.

Gesetzliche Maßnahmen zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit sind aus Sicht des DGB dringend notwendig, da sich die hohe Entgeltdifferenz von 23% zulasten der Frauen verfestigt hat. Der DGB spricht sich für ein Entgeltgleichheitsgesetz aus, das sowohl die Privatwirtschaft, als auch den Öffentlichen Dienst (einschließlich der Beamtinnen und Beamten) verpflichten soll, Entgeltstrukturen zu analysieren und Entgeltdifferenzen abzubauen. Freiwillige Angebote dazu haben sich als nicht ausreichend erwiesen. Ohne eine gesetzliche Pflicht zur Anwendung geeigneter Prüfinstrumente (z.B. eg-check) und der konsequenten Beseitigung bestehender Nachteile, werden Frauen um ihr Recht auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit gebracht.

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

Eine solche Verankerung ist indirekt schon Bestandteil des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Ziel des AGG ist es, eine Benachteiligung u. a. aufgrund des Geschlechts zu verhindern oder zu beseitigen. Eine Ungleichbehandlung beim Entgelt bei *gleicher* Arbeit aufgrund des Geschlechts ist unzulässig und führt zum Anspruch auf Schadensersatz – also zum Anspruch auf gleiche Bezahlung. Kompliziert ist die Klärung des Sachverhalts, ob tatsächlich *gleichwertige* Arbeit vorliegt. Dazu bedarf es der Anwendung eines Messinstrumentes, wie z.B. eg-check. Die Überprüfung der Entgeltstruktur müsste dann aber von der möglicherweise betroffenen Person aufgrund des Verdachts auf Entgeltdiskriminierung selbst initiiert werden, was kaum praxistauglich ist.

Statt der Verankerung eines Anspruchs auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten im AGG sollte besser im Rahmen eines Entgeltgleichheitsgesetzes die Überprüfung der Entgelte in allen Betrieben und Dienststellen verpflichtend eingefordert werden. So kämen die Betroffenen auch ohne eigenes Handeln zu ihrem Recht zu gleicher Bezahlung bei gleichwertiger Arbeit. Bei verfestigten 23% Entgeltdifferenz insgesamt ist es notwendig, das Problem der Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern generell anzugehen.

Über das AGG ist derzeit lediglich eine partikuläre Herangehensweise möglich. Notwendig ist aber, das AGG mit einem Verbandsklagerecht auszugestalten, damit die in den Betrieben vertretenen Gewerkschaften aus dem AGG ein Klagerecht ableiten können. Im Zuge einer Novellierung des AGG ist es notwendig, die Rechte der Personalräte mit denen der Betriebsräte gleichzustellen.

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?

Nachteile dürften Unternehmen bei der Vergabe von Aufträgen nur dann befürchten, wenn unter den Vergabekriterien ein Mindestfrauenanteil in Führungspositionen vorgeschrieben wird, die sie einhalten können. Ein Zwang zu einer gesetzlichen Regelung zur Frauenquote dürfte sich daraus in Deutschland nicht zwingend ergeben. Realistisch ist aber die Einschätzung, dass ohne gesetzliche Frauenquote in Deutschland der in anderen Ländern übliche Anteil weiblicher Führungskräfte in vielen deutschen Unternehmen nicht erreicht wird. Eine EU-weite Verständigung über Vorschriften beim Geschlechterproporz bei der Definition von Vergabekriterien könnte hilfreich sein, um Unsicherheiten zu vermeiden. Der DGB hat sich in seiner Stellungnahme zur öffentlichen Konsultation „Unausgewogenes Geschlechterverhältnis in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen in der EU“ entsprechend positiv geäußert.

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?

2001 ist das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts in der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung sowie in den Gerichten des Bundes. Über ein Jahrzehnt später kann nicht davon gesprochen werden, dass dieses Ziel des BGleIG erreicht ist. Die Bundesregierung selbst konstatiert in ihrem Zweiten Erfahrungsbericht zum BGleIG (BT-Drs. 17/4307, S. 99) ein Vollzugsdefizit: „Die Relevanz des BGleIG wird zum Teil nicht erkannt. So scheint das Problembewusstsein für die Ziele des BGleIG oftmals dann nachzulassen, wenn Frauen einen gewissen Sockelanteil an Leitungsfunktionen bzw. anderen Indikatoren erreichen. In den Interviews wurde häufig die Annahme formuliert, dass sich die strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in der Bundesverwaltung quasi automatisch bzw. durch eine „natürliche“ Entwicklung hin zu mehr Gleichstellung verbessern würden. Diese Erwartung kann durch die statistischen Auswertungen im Zuge dieser Evaluation nur sehr bedingt bestätigt werden. Es bestehen Defizite im Wissen um die konkreten Gesetzesinhalte. Eine Förderung der Kenntnisse und eine Sensibilisierung für die Relevanz des BGleIG wären zielführend, um bestehende Lücken in der Gesetzesbefolgung („Compliance Problem“) zu schließen.“

Daraus schlussfolgert die Bundesregierung: „Der zentrale Ansatz, die Umsetzung der Gesetzesziele zu fördern, besteht daher darin, die Verbindlichkeit von Zielen und Instrumenten in den Behörden zu stärken und das Problembewusstsein zu erhöhen.“

Eine prinzipiell geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und -auswertung im Rahmen der Bestandserfassung und Evaluierung gehört zu den grundlegenden Instrumentarien des Gender Mainstreaming, das im Amsterdamer Vertrag von 1999 verbindlich festgeschrieben wurde und die europäischen Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik verpflichtet. Die geschlechterdifferenzierte statistische Datenerfassung beschreibt den Status quo und gibt bei fortlaufender Erhebung Hinweise auf den tatsächlich erreichten Grad der Gleichstellung.

Darüber hinaus sind Indikatoren als Maßstab für das Fortschreiten eingeleiteter Prozesse und das Erreichen gesetzter Ziele unentbehrlich. Durch Indikatoren kann und sollte in allen Phasen der Planung und Umsetzung erfasst werden, ob die Ziele erreicht wurden bzw. ob und inwieweit sie verfehlt wurden. Sie sollten mit der verpflichtenden Maßgabe verbunden sein zu begründen, warum sie gegebenenfalls nicht erreicht wurden.

Gleichstellungsindikatoren dürfen ebenso wenig wie die regelmäßige geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und -auswertung ins Ermessen gestellt, sondern müssen – wie die Bundesregierung in ihrem Zweiten Erfahrungsbericht zum BGleG selbst feststellt – verbindlich vorgeschrieben werden. Darüber hinaus dürfen Indikatoren nicht so niedrig angesetzt werden, dass die Anstrengungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern nachlassen, nur weil die Indikatoren erreicht wurden. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind diesbezüglich noch viel stärker als bisher zu sensibilisieren und in die Pflicht zu nehmen.

Neben klarer Zielsetzung sowie Einführung und Fortschreibung verbindlicher Instrumente sind die Kontrolle ihrer Anwendung, eine Überprüfung, ob die jeweiligen Ziele erreicht wurden, und eine Begründungspflicht, warum sie gegebenenfalls nicht erreicht worden sind, unabdingbar. „Notwendig sind daher behördeninterne und übergreifende Controllingstrukturen über die Umsetzung der Gesetzesziele, sowohl in den obersten Bundesbehörden selbst wie auch in deren Geschäftsbereichen“, schlussfolgert in gleichem Sinne auch die Bundesregierung in ihrem Erfahrungsbericht zum BGleG.

Auch der DGB würde die verpflichtende Einführung von Gleichstellungsindikatoren bei Bundesministerien und obersten Bundesbehörden und die Implementation eines effektiven Controlling uneingeschränkt begrüßen.

16. Welche Schlüsse lassen sich aus der Analyse des Gleichstellungsberichts für zukünftige Reformen der Rente 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?

Der DGB ist der Auffassung, dass es aus gleichstellungspolitischer Perspektive notwendig ist, die erste Säule der Rentenversicherung wieder zu stärken. Denn der Gesetzgeber kann dort seinen politischen Gestaltungsspielraum nutzen und Rentenniveau, Beitragssatz sowie Versichertenkreis definieren. Nur mit einer starken ersten Säule kann Altersarmut vermieden werden. Eine Absenkung des Rentenniveaus auf nur noch 43% provoziert Altersarmut. Vor allem Frauen werden davon betroffen sein. Das Rentenniveau sollte auf dem derzeitigen Stand von ca. 50% beibehalten werden, auch wenn dafür ein moderater Anstieg des Beitragssatzes notwendig ist. Nach Berechnungen des DGB könnte bei schrittweisem Anstieg des Beitragssatzes der GRV auf 22% im Jahr 2025 das heutige Rentenniveau beibehalten werden.

Je dominanter die zweite und dritte Säule werden, desto geringer ist der Einfluss des Staates auf die Höhe späterer Alterseinkommen. Der Verbreitungsgrad betrieblicher Altersvorsorge ist derzeit zu gering. Gerade für Klein- und Kleinbetriebe ist die Umsetzung einer Entgeltumwandlung schwierig oder wird als schwer umsetzbar empfunden, so dass es einer Vielzahl von abhängig Beschäftigten nicht gelingt, diese Form der Altersvorsorge zu nutzen. Davon sind Frauen in besonderer Weise betroffen, da sie häufig in kleinen Betrieben arbeiten.

In der dritten Säule können Anreize lediglich über staatliche Förderung durch Zulagen gesetzt werden. Viele Möglichkeiten der Altersvorsorge, wie z.B. Lebensversicherungen, werden ausschließlich privat organisiert. Vor allem Geringverdiener – zu denen überproportional viele Frauen gehören – können sich eine solche zusätzliche Absicherung häufig nicht leisten. Besonders Alleinerziehende sind in dieser Vorsorgeform unterrepräsentiert. Ein gravierendes Problem ergibt sich, weil der Gesetzgeber die zweite oder dritte Säule von einer zusätzlichen zu einer Vorsorge mit ersetzendem Charakter umgebaut hat, da sie die Lücken schließen soll, die sich aus dem sinkenden Rentenniveau der ersten Säule ergeben.

Wer aus der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund niedrigen Einkommens oder aufgrund von Lücken in der Erwerbsbiographie wenig zu erwarten hat, wird kaum betriebliche und / oder private Vorsorge zum Schließen dieser Lücke betreiben können. Dieses Dilemma lässt sich in erster Linie durch die Stärkung der ersten Säule

lösen – und durch faire Bedingungen am Arbeitsmarkt. Denn Voraussetzung für eine ausreichende finanzielle Absicherung im Alter ist eine kontinuierliche Erwerbsbiographie.

Nur in der ersten Säule ist es möglich, Kindererziehungszeiten oder Zeiten der Pflege von Angehörigen unmittelbar anzuerkennen. Davon profitieren vor allem Frauen. Sie benötigen eine eigenständige Altersvorsorge, da die Bedeutung der Absicherung über den Haushaltszusammenhang oder abgeleitete Rentenansprüche in Zukunft weiter abnimmt. Die Diskussionen um eine Aufstockung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder muss im Gesamtkontext bewertet werden. Ob ein permanentes Rentenanwartschaftssplitting sinnvoll ist, bedarf ebenfalls einer breiteren Diskussion. Entscheidend ist, auf dem Arbeitsmarkt gleichstellungspolitisch voran zu kommen, um die eigenständige Existenzsicherung von Frauen zu fördern.