

Antrag

der Abgeordneten Petra Bläss, Maritta Böttcher, Dr. Ruth Fuchs, Dr. Klaus Grehn, Dr. Barbara Höll, Ulla Jelpke, Dr. Heidi Knake-Werner, Rolf Kutzmutz, Ursula Lötzer, Heidemarie Lüth, Christina Schenk, Dr. Ilja Seifert, Dr. Gregor Gysi und der Fraktion der PDS

Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Trotz einiger Erfolge ist die Gleichstellung von Frauen und Männern nach wie vor nicht verwirklicht. Immer noch sind Frauen strukturell in vielfältiger Weise benachteiligt.

Als wesentliches Hemmnis erweist sich dabei die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Noch immer sind in erster Linie Frauen für die Reproduktionsarbeit zuständig. Diese für eine Gesellschaft überlebensnotwendigen Tätigkeiten werden von vielen Frauen unbezahlt oder unterbezahlt verrichtet. Damit sind sie ökonomisch abhängig – vom Ehegatten und/oder vom Staat.

Die wirtschaftliche Gleichstellung und finanzielle Unabhängigkeit von Frauen ist wesentliche Voraussetzung, um das Staatsziel „Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen“ zu erreichen. Alle hier lebenden Frauen müssen das Recht auf ein eigenständiges existenzsicherndes Einkommen mit sozial- und rentenrechtlicher Absicherung haben.

2. Obwohl eine steigende Erwerbstätigkeit von Frauen festgestellt werden kann, führte diese nicht zu ihrer Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Sie sind vielfach in geringer qualifizierten und entlohnten Teilzeitarbeitsverhältnissen und überdurchschnittlich in Formen ungesicherter Beschäftigung tätig. In besonderem Maße sind dabei Frauen betroffen, die einer mehrfachen Diskriminierung ausgesetzt sind, wie z. B. Migrantinnen. Dies gilt auch für Frauen mit Behinderungen, die nicht selten in eine Ausbildung und Erwerbstätigkeit gezwungen werden, die auf den häuslichen und Dienstleistungsbereich beschränkt bleiben.

Im Zuge des deutschen Einigungsprozesses wurde die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt im Westen nicht weiterentwickelt – stattdessen sind die Arbeitsmarktchancen für Frauen im Osten dramatisch gesunken. Fast zwei Drittel der Langzeitarbeitslosen sind Frauen aller Altersgruppen. Bundesdeutsche Arbeitsmarkt- und Lohnstrukturen vergrößern die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern.

3. Das bestehende rechtliche und tarifliche Regelwerk geht immer noch von lebenslanger Vollzeitbeschäftigung von der Berufsausbildung bis zum Erreichen der Altersgrenze aus. Tatsächlich sind solche Erwerbsverläufe – wenn überhaupt – lediglich für Männer die Norm. Sie unterstellen Haushaltsstrukturen mit einem in der Regel männlichen Vollzeitbeschäftigten und eine überwiegende Zuständigkeit der Frau für Hausarbeit und Kinderbetreuung, die allenfalls Raum für eine mehrfach unterbrochene, zeitlich reduzierte Erwerbsarbeit mit geringeren Chancen auf Qualifikation und Ausbildung läßt. Ein so verstandenes „Normalarbeitszeitverhältnis“ entspricht immer weniger den Ansprüchen von Frauen und Männern und steht einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit im Wege.
4. Junge Frauen haben bei qualifizierten Schulabschlüssen junge Männer mittlerweile übertroffen. Trotzdem erhalten sie ein Jahr nach der Ausbildung ein Einkommen, das durchschnittlich bereits rund 20 % unter dem der Männer liegt.

Bei einem Blick auf die tatsächliche Ausbildungssituation wird deutlich, dass geschlechtsspezifische Aufteilungen bei der Berufswahl fortbestehen. Junge Frauen entscheiden sich vorwiegend für die typisch „weiblichen“ Ausbildungsberufe in Büro, Textilverarbeitung und Verkauf. 54 Prozent aller weiblichen Auszubildenden lernten 1997 in nur zehn Ausbildungsgängen. Zu erkennen ist sogar ein zurückgehendes Interesse der jungen Frauen an „Männerberufen“.

Derzeit sind 50 Prozent der Mädchen, die einen Ausbildungsplatz suchen, noch nicht vermittelt; der Ausbildungsnotstand hat für Mädchen katastrophale Auswirkungen. Sie werden in schlechtbezahlte Berufe gedrängt, die wenig Chancen bieten, oder müssen in schulischen Maßnahmen Warteschleifen ziehen, bis sie einen Ausbildungsplatz finden.

5. In der Bundesrepublik Deutschland ist der Bereich der Wissenschaft eine Männerdomäne. Zwar steigt der Anteil von Frauen bei den Studierenden kontinuierlich an. Ihr Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden betrug 1997 43 Prozent; im Sommersemester 1995 überschritt der Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen/Studienanfängern mit 51,2 Prozent erstmals die 50-Prozent-Schwelle. In den zentralen Positionen und Entscheidungsgremien ist der Frauenanteil jedoch nach wie vor verschwindend klein.

Die Institutionalisierung von Hochschulfrauen-/gleichstellungsbeauftragten ist als ein großer Erfolg zu bewerten, dennoch hat sich an der grundlegenden, patriarchalen Struktur von Wissenschaft und Hochschule wenig geändert. Die männlich geprägten Qualifikationsstrukturen an der Hochschule haben zur Folge, dass der inzwischen gestiegene Frauenanteil bei den Studierenden keine Entsprechung bei den höheren Qualifikationsstufen findet. Männerbündische Rekrutierungsstrategien sorgen für kaum zu durchbrechende Zugangsbarrrieren für Frauen. Hier bedarf es grundlegender struktureller Reformen, die die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen – unabhängig von Geschlecht und Herkunft – gewährleisten.

6. Es ist begrüßenswert und überfällig, dass die Bundesregierung die Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem großen gesellschaftlichen Reformprojekt machen will. Solange die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht so gestaltet sind, dass sie eine tatsächliche Chancengleichheit ermöglichen, sind positive Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen unerlässlich.

Strukturelle Diskriminierungen von Gruppen können jedoch nicht allein auf der individuellen Ebene bekämpft werden. Gruppenbezogene Ansätze – wie beispielsweise die Quote – müssen darüber hinaus Anwendung finden.

Die im Rahmen des von der Bundesregierung vorgelegten Programms „Frau und Beruf“ vorgestellten Maßnahmen sind völlig unzureichend, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben entscheidend voranzubringen.

Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. einen Entwurf für ein arbeitsrechtliches Gleichstellungsförderungsgesetz zu erarbeiten und vorzulegen, das öffentlichen Dienst und Privatwirtschaft verpflichtet und durch Sanktionen anregt, den Anteil von Frauen systematisch so lange zu erhöhen, bis dieser mindestens 50 % in allen Bereichen und auf allen Ebenen beträgt. Bestandteil des Gesetzes sollen sein:
 - die Einführung einer Pflicht zu gleichstellungsfördernden Maßnahmen, wie die Einführung von Gleichstellungsplänen, Quotenregelungen und der Institution einer Gleichstellungsbeauftragten in allen Betrieben und Dienststellen, die regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beschäftigen.
Die Gleichstellungsbeauftragten sind durch die weiblichen Beschäftigten zu wählen, Freistellungsregelungen, Mitwirkungs- und Initiativrechte mit der Möglichkeit der Anrufung einer Vermittlungsstelle müssen gewährleistet sein;
 - die Quotierung der Personal- und Betriebsräte und die Ausweitung ihrer Kompetenzen im Bereich der Gleichstellung,
 - Geldbußen bei Verstößen gegen die Gleichstellungsfördermaßnahmen,
 - die Verbesserung der bestehenden gesetzlichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung,
 - ein wirksames Verbot geschlechtsspezifischer Benachteiligungen: Die Schadensersatzansprüche bei Zuwiderhandlungen müssen ausgeweitet und ergänzt werden; Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin,
 - ein Katalog mit Fördermaßnahmen für besonders benachteiligte Frauen, wie z. B. Frauen mit Behinderungen, die geeignet sind, die vorhandenen Zugangsbarrieren abzubauen;
2. frauendiskriminierende Festlegungen im Arbeitsförderungsgesetz zu korrigieren, durch
 - die Gleichstellung von Betreuungs- und Pflegezeiten mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung,
 - den Abbau von Zugangsbarrieren für Frauen zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung,
 - die verbindliche Quotierung aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente und Regelungen,
 - die Erweiterung der Rechte der Beauftragten für Frauenbelange in den Arbeitsämtern;
3. eine Klagebefugnis für Verbände und Kommissionen, die die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen im Erwerbsleben zum Satzungsziel haben, gesetzlich zu verankern;
4. gleichstellungspolitische Regelungen für die Wirtschaftspolitik des Bundes, der Länder und der Kommunen zu schaffen,
 - einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Rechtsgrundlage dafür schafft, die Vergabe von Aufträgen, Fördermitteln und Subventionen der öffentli-

- chen Hand grundsätzlich an gleichstellungspolitische Maßnahmen zu binden,
- in den wirtschafts- und strukturpolitischen Programmen des Bundes sicherzustellen, dass qualifizierte und zukunftssträchtige Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen eröffnet werden und durch eine Verknüpfung von Gleichstellungspolitik mit Arbeitsmarktpolitik der Zugang von Frauen tatsächlich verbessert wird;
5. einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit für Frauen und Männer garantiert. Das Gesetz soll
- Frauen und Männern während der unterschiedlichen Phasen ihrer Elternschaft eine tatsächliche Wahlfreiheit garantieren zwischen voller Erwerbstätigkeit, einer zeitweisen Freistellung oder einer vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung,
 - Frauen und Männern motivieren, Kinderbetreuung und Berufstätigkeit paritätisch miteinander zu teilen,
 - Kindern ein alters- und bedarfsgerechtes, öffentlich gefördertes Betreuungsangebot sichern,
 - dazu beitragen, dass Kinderbetreuung über den engen familialen Rahmen hinaus als gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen wird;
6. einen Gesetzentwurf zur solidarischen Ausbildungsfinanzierung vorzulegen, der dazu beiträgt, ein quantitativ und qualitativ ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen sicherzustellen;
7. Maßnahmen zu initiieren, die geeignet sind, den Anteil von Frauen in Wissenschaft und Forschung wirkungsvoll zu erhöhen. Dazu gehören insbesondere:
- eine Dienstrechtsreform, die die Erwerbsbiographien von Frauen angemessen berücksichtigt und dazu beiträgt, die Chancengleichheit für Frauen zu verwirklichen;
 - außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind bei gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Regelungen explizit mit einzubeziehen.

Darüber hinaus wird die Bundesregierung aufgefordert,

8. einen Entwurf für die Novellierung des Arbeitszeitgesetzes vorzulegen, der beschäftigungs- und gleichstellungspolitisch orientiert ist und der einen Kaufkraftverlust ausschließt. Der Entwurf soll
- eine Begrenzung der zulässigen wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 40 Stunden beinhalten und
 - die regelmäßige tägliche Arbeitszeit bei sieben Stunden festschreiben.

Den Flexibilisierungsanforderungen der Unternehmen müssen rechtlich abgesicherte Arbeitszeitoptionen entgegengestellt werden, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrer Interessenlage und jeweiligen Lebenssituation in Anspruch nehmen können und die die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sicherstellen. In der Regelung der individuellen Reduzierung von Arbeitszeit ist der Grundsatz der Freiwilligkeit und das Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz festzuschreiben.

Berlin, den 1. September 1999

Dr. Gregor Gysi und Fraktion