

Antrag

der Abgeordneten Ina Lenke, Sibylle Laurischk, Miriam Gruß, Jens Ackermann, Dr. Karl Addicks, Daniel Bahr (Münster), Uwe Barth, Rainer Brüderle, Angelika Brunkhorst, Patrick Döring, Mechthild Dyckmans, Jörg van Essen, Hans-Michael Goldman, Dr. Christel Happach-Kasan, Heinz-Peter Haustein, Elke Hoff, Hellmut Königshaus, Gudrun Kopp, Heinz Lanfermann, Harald Leibrecht, Patrick Meinhardt, Jan Mücke, Burkhardt Müller-Sönksen, Dirk Niebel, Jörg Rohde, Marina Schuster, Dr. Max Stadler, Dr. Rainer Stinner, Christoph Waitz, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der FDP

Frauenpolitik – Gesellschaftlicher Erfolgsfaktor

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

sich konsequent für die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Deutschland nach folgenden Maßgaben einzusetzen:

- Frauenpolitik muss vorangetrieben werden im Bewusstsein, dass Frauen mehrheitlich besser qualifiziert sind als jemals zuvor und dass sie für die Gesellschaft besondere Perspektiven, Wissen und Erfahrungen mitbringen. Die wirkungsvollste Triebfeder für ein Engagement zur Frauenförderung ist es, Gleichstellung als Erfolgsfaktor zu erkennen. Dies gilt ganz besonders für die Arbeitswelt. Die berufliche Gleichstellung von Frauen muss vorangetrieben werden angesichts eines sich ständig vergrößernden Wettbewerbs um die besten Fachkräfte in einer alternden Bevölkerung und aus der Erkenntnis heraus, dass es für die eigene Organisation ein Verlust ist, wenn weibliche Potentiale sich aufgrund von Diskriminierungen nicht optimal entfalten. Dagegen wird die zielgruppenadäquate Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einer Kultur, die Vielfalt schätzt und ermöglicht, die wirtschaftlich besten Ergebnisse bringen.
- Bestehende Barrieren und Benachteiligungen, die der faktischen Gleichberechtigung der Geschlechter entgegenstehen, müssen in einem breiten gesellschaftlichen Prozess, der Frauen und Männer gleichermaßen betrifft und einbezieht, durch vielfältige Ansätze und Maßnahmen beseitigt werden. Bei der Gleichstellung geht es nicht nur um Frauen, sondern um die Stellung von Frau und Mann zueinander auf der Grundlage gleicher Rechte, Pflichten und Chancen in allen Lebensbereichen. Nicht nur Frauen haben ein Recht, ohne Diskriminierung Führungs- und Entscheidungspositionen einzunehmen, auch Männern müssen Chancen zur Erweiterung ihres Rollenspektrums gegeben werden; durch Abbau von Vorurteilen beispielsweise hinsichtlich der erweiterten oder ausschließlichen Familientätigkeit eines Mannes. Im Rahmen der Unterstützung der Erziehungs- und Bildungskompetenz ist auch die Väterkompetenz zu berücksichtigen.

- Gender Mainstreaming sollte die gesamte Politik als Prozess zur Qualitätsentwicklung prägen. Durch die Ausrichtung aller gesellschaftlichen Vorhaben an den Lebensrealitäten und Interessen beider Geschlechter wird die Wirksamkeit von politischen und verwaltungstechnischen Maßnahmen erhöht.
- Ein zentrales Anliegen der Förderung der Gleichberechtigung ist die nachhaltige, existenzsichernde Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, die ihnen die erstrebte wirtschaftliche Sicherheit und Unabhängigkeit, auch im Alter, aber auch gesellschaftliche Integration und Anerkennung bietet. Fehlanreize im Steuer- und Transfersystem, wie die Steuerklasse V, Schwächen in der Arbeitsmarktvermittlung und Arbeitsmarktpolitik sowie die hohe Regulierungsdichte am Arbeitsmarkt müssen abgebaut werden. Durch die Regulierungsdichte werden nachweislich gerade Frauen benachteiligt. Sie finden keinen adäquaten Zugang zum Arbeitsmarkt, weil Arbeitgeber angesichts des hohen Regulierungsniveaus anderen, als „risikoärmer“ antizipierten Beschäftigungsgruppen, den Vorzug geben.
- Die Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer müssen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern intensiviert und vor allem die Angebote für eine bedarfsgerechte, hochwertige Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen ausgebaut werden. Hierzu ist ein Kinderbetreuungsgipfel einzuberufen, um in einer gemeinsamen Kraftanstrengung gemeinsam mit Ländern und Kommunen ein ganzheitliches Konzept für flexible Modelle für die Familie und Kinderbetreuung zu erstellen; die zahlreichen finanziellen Leistungen der Familienförderung sind unter Einbeziehung der regionalen Unterschiede und der Flexibilisierung der Arbeitswelt auf ihre Effizienz und Wechselwirkung zu überprüfen und transparent zu gestalten.
- Besondere Anstrengungen müssen zur zielgruppengerechten Förderung und Nutzung der Beschäftigungspotentiale von älteren und zugewanderten Frauen unternommen werden. Bei diesen Gruppen sind die Beschäftigungsquoten bislang gering und häufig liegen nur Beschäftigungen in Niedriglohnbereichen vor.
- Die Beschränkungen und intransparenten, aufwändigen Verfahren bei der Gründung neuer Unternehmen und der undurchlässige Arbeitsmarkt verhindern besonders im Dienstleistungssektor die Schaffung von Arbeitsplätzen und müssen abgebaut werden. Da die Dienstleistungsbranche aber in der Regel für Frauen gute Beschäftigungsmöglichkeiten bietet, leiden sie wiederum besonders unter den Hemmnissen für diesen Sektor.
- Die Existenzgründungsförderung von Frauen ist konsequent fortzusetzen. Bislang sind Frauen unter den Selbstständigen unterrepräsentiert. Deshalb sollen sie im Rahmen bestehender Programme zielgruppengerecht, auf ihre spezifischen Bedarfe ausgerichtet, angesprochen und unterstützt werden. Schon in Schulen, im Berufsbildungssystem und im Studium sind Gründergeist und unternehmerisches Denken bei Mädchen und Frauen stärker zu fördern.
- Da die Ursachen für die Einkommensungleichheit zwischen Männern und Frauen zahlreich sind, bedarf es breit angelegter Strategien, um diese schrittweise zu überwinden. Anstrengungen in der Bildungspolitik müssen auf ein verändertes Studien- und Berufswahlverhalten von Mädchen und Frauen zielen, damit sie stärker bisher männerdominierte – und besser vergütete – Wirtschaftszweige und Tätigkeiten erobern. Mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit, muss Frauen ein anderes Erwerbsverhalten und damit bessere Einkommenschancen ermöglicht werden. Da Einkommensunterschiede gerade bei hohem Ausbildungsniveau

groß sind, muss der Aufstieg von Frauen in Führungspositionen und ihre gleichberechtigte Integration in den Führungsebenen gefördert werden. Frauennetzwerke und Mentoringprojekte können dies unterstützen.

- Einen wichtigen Beitrag zu mehr Lohngerechtigkeit müssen die Tarifpartner – nicht zuletzt im öffentlichen Dienst – leisten, indem sie die bestehenden Arbeitsbewertungssysteme und deren praktische Anwendung auf potentiell diskriminierende Mechanismen hin untersuchen und diese beseitigen. Besonderes Augenmerk gebührt der Unterbewertung frauendominierter Tätigkeiten durch die Nichtberücksichtigung von Anforderungen und Belastungen, die Doppel- und Mehrfachbewertung von Kriterien, die Männerdomänen begünstigen, die Verwendung unterschiedlicher Kriterien bei der Bewertung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten, die diskriminierende Auslegung von Anforderungsmerkmalen und die Anwendung verschiedener Maßstäbe bei der Bewertung vergleichbarer Arbeit von Frauen und Männern.
- Wir brauchen ein durchlässiges und flexibles Bildungssystem. Nötig ist ein Aufbau der Bildung in kleineren abgeschlossenen Einheiten (Modulen), die aufeinander aufbauen, aber unterschiedliche Kombinationen zulassen, um Verschiebungen von Interessen, Berufswechsel, die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und den Beruf nach dem Beruf besser abzubilden. Ausbildung, Studium und auch Fort- und Weiterbildung müssen so gestaltet sein, dass sie auch für Menschen mit Familienpflichten zugänglich sind. Aus- und Weiterbildung müssen stärker individuell vorhandenes Wissen und Fähigkeiten anerkennen und darauf aufbauen, auch auf Kompetenzen, die im Zusammenhang mit Familienarbeit erworben werden.
- Der öffentliche Dienst sollte als Arbeitgeber/Dienstherr in der Herstellung von Chancengleichheit Vorbild und Vorreiter sein. Bisher fehlt oft das Bewusstsein, dass Gender Mainstreaming Teil einer zielgruppengerechten modernen Personalpolitik, Innovations- und Erfolgsfaktor einer Organisation ist. Gerade Prozesse der Verwaltungsmodernisierung und des Bürokratieabbaus müssen die Perspektiven und Potentiale von weiblichen Beschäftigten und Kundinnen mit einbeziehen.

Berlin, den 6. März 2006

Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion

Begründung

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland hat nicht nur die Gleichberechtigung von Frauen und Männern klar in Artikel 3 Abs. 2 verankert, sondern seit über 10 Jahren auch das Gebot der Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung und Beseitigung bestehender Nachteile durch den Staat. Die Situation von Frauen in Deutschland zeigt, dass diese Handlungsvorgaben des Grundgesetzes immer noch aktuell sind:

Die Frauenerwerbstätigenquote d. h. der Anteil der Frauen, die tatsächlich eine bezahlte Arbeit haben, ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen und liegt inzwischen bundesweit bei 59 Prozent (Mikrozensus 2004: Männer; 70,1 Prozent). In der Bundesrepublik Deutschland gibt es über 15,98 Millionen erwerbstätige Frauen. Frauen stellen inzwischen 44,8 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland (Mikrozensus 2004). Allerdings wächst der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen und liegt bei über 42 Prozent. Nach Angaben des Mikrozensus waren im März 2004 rund 86,1 Prozent der erwerbstätigen Frauen in

der Bundesrepublik Deutschland als Angestellte und Arbeiterinnen tätig. Unter den Beamten betrug der Frauenanteil 35,8 Prozent, dagegen unter den mithelfenden Angehörigen 76,4 Prozent. Immer mehr Frauen gründen Existenzen. 2004 gab es laut Mikrozensus in der Bundesrepublik Deutschland 1,112 Millionen beruflich selbstständige Frauen; dies entspricht einem Frauenanteil an den Selbstständigen von ca. 28,9 Prozent. Frauenbeschäftigung konzentriert sich in den alten wie in den neuen Bundesländern nach wie vor auf relativ wenige Berufe. Die Verteilung auf einzelne Berufe zeigt, dass sich über 55 Prozent aller erwerbstätigen Frauen in nur 20 Berufen wieder finden. Zum größten Teil handelt es sich um Dienstleistungsberufe mit niedrigen Qualifikationsanforderungen und geringen Aufstiegsmöglichkeiten. Die meisten Frauen arbeiten in Büroberufen, als Warenkauffrauen und im Gesundheitswesen. Unterrepräsentiert sind Frauen dagegen vor allem in Fertigungsberufen und in naturwissenschaftlich-technischen Berufen und Studiengängen, also im Ingenieurwesen, in der Chemie, Physik, Mathematik und Technik.

Frauen erwirtschaften einen großen Teil des Bruttosozialprodukts, tragen wesentlich zum Steueraufkommen bei und leisten erhebliche Beiträge in den Sozialversicherungssystemen. Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist ein enormes Potenzial für die Wirtschaft, das bisher jedoch nicht genügend genutzt wird. Trotz immer besserer Bildungsabschlüsse kommen Frauen noch zu selten in höhere Positionen und besser bezahlte Tätigkeiten, wobei hier sicherlich auch die Frage der Kinderbetreuung eine Rolle spielt. Nach der jüngsten Analyse des Instituts für Arbeits- und Berufsforschung (IAB) sind Frauen unter dreißig Jahren mit 43 Prozent fast genau so stark in Leitungsfunktionen vertreten wie gleichaltrige Männer; ihr Anteil sinkt jedoch ab der Geburt des ersten Kindes bis zum Alter von 40 Jahren auf knapp über 20 Prozent. Der Frauenanteil an allen Managementpositionen (nach Eurostat) ist seit 1998 kaum gestiegen und liegt bei 26,42 Prozent. Die höchsten Positionen nach den Ministerposten, die erste und zweite Ebene darunter, sind in den Zentralverwaltungen in Deutschland zu 0 Prozent beziehungsweise 14 Prozent mit Frauen besetzt, während der EU-Durchschnitt in diesen Ebenen bei 16 Prozent beziehungsweise 24 Prozent liegt. In der höchsten Entscheidungsebene der 50 größten börsennotierten Unternehmen findet sich in Deutschland gar keine Frau als Präsident oder Vorstandsvorsitzende, unter den Mitgliedern der Entscheidungsgremien liegt der Frauenanteil bei 12 Prozent. In Norwegen und Schweden werden in den höchsten Entscheidungsgremien Frauenanteile von 21 Prozent und 20 Prozent erreicht. Unter den Mitgliedern der obersten Gerichtshöfe in Deutschland sind 20 Prozent Frauen; in anderen EU-Staaten liegen die Frauenanteile deutlich höher, etwa bei 39 Prozent in Norwegen. Mit weniger als 10 Prozent Frauen unter den Professoren belegt Deutschland den viertletzten Platz in der EU.

Die Rechtslage ist seit mehr als 45 Jahren eindeutig: Grundgesetz, Bürgerliches Gesetzbuch, Bundesgleichstellungsgesetz und die EU-Richtlinie zur Lohngleichheit verbieten es, Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit schlechter zu bezahlen als Männer. Frauen erhielten nach Eurostat im Jahr 2004 im Durchschnitt aller Beschäftigten ca. 78,5 Prozent des Lohnes der Männer. Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern liegt 7,7 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt der EU-15-Länder. Selbst vollzeitbeschäftigte Frauen mit gleicher Humankapitalausstattung, d. h. Ausbildung und Berufserfahrung, in gleichen Berufen und Betrieben erhalten einen 12 Prozent niedrigeren Lohn als Männer.

Ausgehend von der Erkenntnis, dass – wie gezeigt – eine faktische Gleichberechtigung der Geschlechter in der Gesellschaft nicht gegeben ist, werden seit vielen Jahren spezielle frauenfördernde Maßnahmen gefordert und durchgeführt. Diese aktive Frauenförderung durch so genannte positive Maßnahmen erweckte und erweckt zum Teil bei Männern – und auch Frauen – den Eindruck, es ginge darum, das weibliche Geschlecht zu bevorteilen. Das war und ist nicht der Fall. Frauenförderung will vielmehr einen Ausgleich für nachgewiesene,

faktische Nachteile oder Ungerechtigkeiten schaffen. Dabei ist wissenschaftlich längst belegt, dass Diskriminierungen keineswegs immer dadurch beseitigt werden, dass alle Personen rechtlich gleich gestellt und gleich behandelt werden. Die Gleichberechtigung der Geschlechter durchzusetzen heißt daher auch, Vielfalt zu fördern. Die moderne Frauenpolitik greift die heute differenzierten und gewandelten Lebenssituationen und Lebenswünsche von Frauen auf. Aufgabe der Politik ist es, sich dafür einzusetzen, dass unsere Gesellschaft in allen Lebensbereichen durch geeignete Rahmenbedingungen jeder Frau ermöglicht, ihr persönliches Lebensziel zu verfolgen. Die heutige Frauenpolitik baut auf die Qualifikationen, Stärken und die Leistungsbereitschaft von Frauen.

Die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern setzt einen gesellschaftlichen Wandel im weiblichen und im männlichen Rollenverständnis und die stärkere Wertschätzung und Integration weiblicher Potenziale in Wirtschaft und Gesellschaft voraus. Mit dem Abbau von Benachteiligungen muss die Anerkennung besonderer Talente und Kompetenzen einhergehen. Frauenförderung hatte und hat zu Recht den Blick auf Defizite hinsichtlich der Gleichberechtigung von Frauen gerichtet. Frauen fordern aber mehr denn je, dass der Blick auch auf ihre Potentiale gerichtet wird. Zum Selbstverständnis vieler Frauen gehören heute: Eigenverantwortung, Selbständigkeit, Leistungsbereitschaft und -fähigkeit, Toleranz, Veränderungsbereitschaft und soziale Verantwortung. Diese Werte und Prinzipien sind es, auf die die heutigen Frauen setzen und die sie an vielen Stellen in unserer Gesellschaft schmerzlich vermissen. Sie wollen auf eigenen Beinen stehen und sich nicht in eine tatsächliche oder empfundene Abhängigkeit von einem Partner begeben. Sie wollen ihr persönliches Lebenskonzept frei und ohne Schranken wählen und leben. Sie wollen für ihre Arbeit, sei es in der Erwerbswelt oder in der Familie, eine angemessene Anerkennung finden. Sie sind leistungsbereit und leistungsstark und fordern, dass allein im Leistungsprinzip das Kriterium für Karriere und Erfolg liegt – und nicht in versteckten oder unbewussten Vorurteilen gegen ihre Fähigkeiten. Viele Frauen tragen große persönliche Verantwortung für Kinder, Partnerschaft, hilfebedürftige Eltern. Gleichzeitig beanspruchen sie Eigenverantwortung für ihr Leben und Verantwortung in Beruf und Gesellschaft. Frauen sind nicht über einen Kamm zu scheren – ihre Ziele und Bedürfnisse sind vielfältig und Vielfalt und Toleranz gegenüber dieser Individualität ist ihnen wichtig. Eine Politik, die alle diese Prinzipien hoch hält, das Individuum in den Mittelpunkt stellt und statt mit der Gießkanne zu agieren zielgruppengerechte Lösungen finden will, trifft die Vorstellungen der Frauen. Emanzipierung ist in vielerlei Hinsicht Liberalisierung.

Um unsere Gesellschaft zu einer liberalen Bürgergesellschaft weiter zu entwickeln brauchen wir Menschen, die veränderungsbereit sind. Wir brauchen die Frauen. Gerade weil Frauen erleben, dass die heutigen Verhältnisse in unserer Gesellschaft ihnen immer noch Nachteile bringen, sind sie in besonderem Maße bereit, sich mit Nachdruck für Reformen stark zu machen. Dabei sind es typischerweise eher Frauen, die in solchen Veränderungsprozessen ganzheitliche Problemlösungskompetenzen und auch eine soziale Verantwortung zeigen. Die traditionellen Zuständigkeiten sehr vieler Frauen im Bereich des Privatlebens, in Ehrenämtern etc. haben tendenziell bei Frauen zur Entwicklung eines besonderen Maßes an Empathie geführt, das heißt zur Bereitschaft und Fähigkeit, sich in die Einstellungen und Bedürfnisse anderer Menschen einzufühlen. Sie stehen für Lebensentwürfe und -ziele, in denen wirtschaftlicher/beruflicher Erfolg, Verantwortung für Familie, politisches und bürgerschaftliches Engagement, Verstand und Herz keine Gegensätze sind. Ihre Mehrfachorientierung und die Rollenerweiterung machen Frauen zu glaubwürdigen Vorreiterinnen für flexible, zukunftsweisende Lebensmuster und zukunftsweisende Politik. Die Reformen, die Frauen sich wünschen, braucht unsere Gesellschaft insgesamt: Ein flexibilisiertes, modulares Ausbildungssystem und eine flexible Arbeits-

welt, die wechselnde oder gleichzeitige Phasen von privatem und beruflichem Engagement erleichtern und fördern; eine Kultur der Förderung und Anerkennung bürgerschaftlichen Engagements, einen Rückbau belastender, überbordender staatlicher Eingriffe und Bürokratie.

