

# GLEICHSTELLUNG VORANBRINGEN

Mehr Chancen für Frauen

Gesagt ✓  
Getan ✓  
Gerecht ✓



# GLEICHSTELLUNG PER GESETZ

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ So steht es im Grundgesetz. Doch für viele Frauen ist dieser Anspruch unserer Verfassung noch immer nicht Wirklichkeit. Obwohl Frauen bessere Bildungsabschlüsse machen als Männer, haben sie in der Arbeitswelt schlechtere Chancen. Sie sind in geringerem Maße erwerbstätig, als sie es sich selbst wünschen. Sie erhalten bei gleicher Qualifikation und gleicher Arbeit durchschnittlich weniger Lohn. Sie arbeiten häufiger im Niedriglohnsektor und in Teilzeit. Seltener schaffen sie den Sprung in Top-Positionen.



*Trotz gleicher Qualifikation verdienen Frauen bei gleicher Arbeit oft weniger als Männer.*

Die SPD-Bundestagsfraktion hat im Koalitionsvertrag wichtige Schritte für die Gleichstellung von Frauen in

Wirtschaft und Beruf durchgesetzt. Vieles davon kann nur per Gesetz erreicht werden. Das gilt für Top-Jobs für Frauen in Unternehmen ebenso wie für die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern, für die Bekämpfung von Dumpinglöhnen oder für mehr Zeitsouveränität. Wir wollen Frauen und Männern die Möglichkeit geben, ihren jeweiligen Lebensentwurf frei zu wählen und ihre Aufgaben je nach Bedarf immer wieder neu aufzuteilen. Und wir wollen Frauen- und Familienarmut bekämpfen. Deshalb setzen wir die Vereinbarungen des Koalitionsvertrages konsequent um.

## FRAUEN AN DIE SPITZE

In keiner anderen Wirtschaftsnation gibt es so wenige Frauen in Führungspositionen wie in Deutschland. Freiwillige Selbstverpflichtungen der Wirtschaft haben daran in den vergangenen 14 Jahren nichts geändert. Auch wenn Frauen besser qualifiziert sind, haben sie deutlich schlechtere Karrierechancen als Männer. Damit machen wir Schluss.

Wir haben im Bundestag die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote beschlossen. Ab 2016 müssen börsennotierte und voll mitbestimmungspflichtige Unternehmen mindestens 30 Prozent der frei werdenden Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzen. Wird diese Quote nicht erfüllt, bleiben die Aufsichtsratsmandate unbesetzt („Leerer Stuhl“). Zudem werden weitere 3.500 Unternehmen verpflichtet, sich konkrete Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in ihren Aufsichtsräten, Vorständen und den oberen Management-Ebenen zu setzen und über die Fortschritte zu berichten.

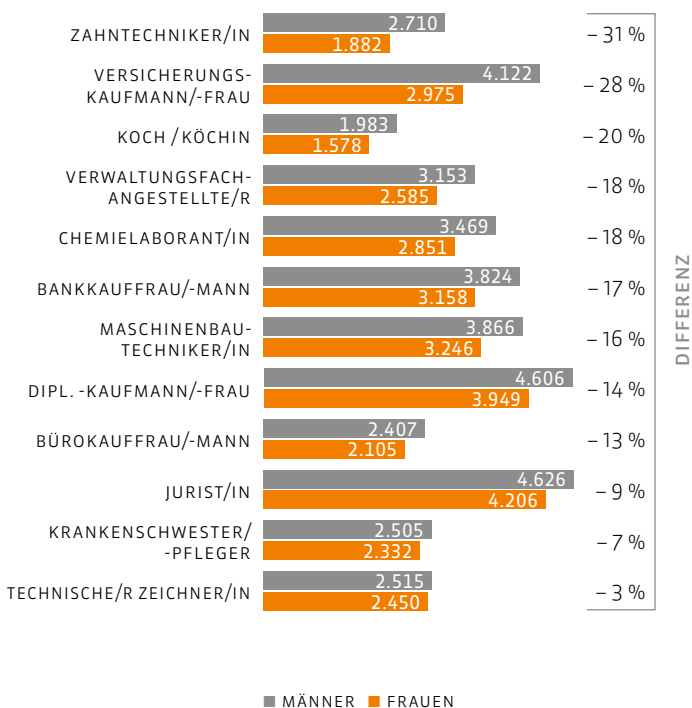
Der Bund geht mit gutem Beispiel voran: In Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, soll ab 2018 eine Geschlechterquote von 50 Prozent bei Neubesetzungen gelten. Zudem soll auch die Bundesverwaltung für jede Führungsebene

konkrete Zielvorgaben zur Steigerung des Frauen- bzw. Männeranteils erlassen.

Wir sorgen also dafür, dass bei der Besetzung von Top-Jobs die Qualifikation und nicht das Geschlecht zählt. Wir öffnen Frauen die Türen in die Chefetagen und verändern Unternehmenskulturen. Wenn weibliche Vorstände von DAX-Unternehmen und Frauen als Aufsichtsratsvorsitzende endlich Normalität sind, wird das auch für Gleichstellung in den unteren Hierarchieebenen sorgen.

## Frauen: Gleiche Arbeit, weniger Geld

Der monatliche Bruttoverdienst\* in Euro beträgt für ...



\* ohne Sonderzahlungen; Quelle: lohnspiegel.de 2013, Hans-Böckler-Stiftung 2013

## GLEICHER LOHN

Erwerbstätige Frauen erhalten durchschnittlich 22 Prozent weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen. Die Ursachen dieser Benachteiligung sind vielfältig: Auszeiten zur Erziehung von Kindern sind ungleich verteilt. Der Wiedereinstieg in den Beruf gelingt oft nur in Teilzeit, nicht selten in prekärer Beschäftigung. Hinzu kommt strukturelle Diskriminierung: Selbst bei gleicher Qualifikation und gleicher Tätigkeit bei gleichem Alter im gleichen Betrieb liegt der Durchschnittslohn von Frauen deutlich unter dem der Männer.

Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist eine Gerechtigkeitsfrage. Deshalb werden wir die Lohndiskriminierung von Frauen mit einem Entgeltgleichheitsgesetz bekämpfen, das Transparenz in Unternehmen herstellt. Nur dort, wo Lohndiskriminierung offen gelegt wird, kann sie abgestellt werden. Deshalb sollen Unternehmen ab 500 Beschäftigten verpflichtet werden, zur Entgeltgleichheit Stellung zu nehmen und Lohnungleichheit im Betrieb zu beseitigen.

## GESETZLICHER MINDESTLOHN

Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist uns ein historischer Durchbruch gelungen, von dem gerade auch viele Frauen profitieren. Seit dem 1. Januar 2015 haben alle volljährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf einen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Im Übergang sind bis Ende 2016 Abweichungen möglich. Voraussetzung ist in der Regel ein Mindestlohn-Tarifvertrag. Ab dem 1. Januar 2017 gilt der gesetzliche Mindestlohn flächendeckend. Gleichzeitig stärken wir die Tarifbindung, damit Tarifverträge auch dort greifen, wo immer weniger Unternehmen der Tarifgemeinschaft angehören.



Der gesetzliche Mindestlohn und bessere Tariflöhne wirken den Lohnunterschieden auf dem Arbeitsmarkt entgegen und machen auch viele Frauen unabhängig von ergänzender Sozialhilfe. Darüber hinaus werden wir den Missbrauch von Werkverträgen und von Leiharbeit bekämpfen.

## ZEIT FÜR PARTNERSCHAFT

Wir wollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, die partnerschaftliche Aufgabenteilung in Familie und Beruf fördern und Müttern wie Vätern mehr Zeit für Familie ermöglichen.



*Das neue ElterngeldPlus unterstützt Mütter und Väter bei der partnerschaftlichen Aufgabenteilung.*

## ELTERNGELDPLUS

60 Prozent der Eltern kleiner Kinder wollen sich Erwerbsarbeit und Familie partnerschaftlich teilen, aber nur 14 Prozent können diesen Wunsch verwirklichen. Um sie dabei zu unterstützen, haben wir das ElterngeldPlus beschlossen. Es gilt für Eltern, deren Kinder ab dem 1. Juli 2015 geboren werden.

Künftig können Eltern bei Teilzeitarbeit doppelt so lange Elterngeld beziehen (bis zu 28 Monate). Wenn Mütter und Väter parallel 25 bis 30 Stunden pro Woche arbeiten, um sich Familien- und Erwerbsarbeit zu teilen, erhalten beide das ElterngeldPlus für weitere vier Monate (Partnerschaftsbonus). Außerdem können Eltern

zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes künftig 24 Monate Elternzeit nehmen und die Elternzeit flexibler aufteilen.

## AUSBAU DER KINDERBETREUUNG

Um Müttern und Vätern mehr Zeitsouveränität zu geben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, hat die SPD-Bundestagsfraktion in der letzten Großen Koalition einen Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz ab dem 1. Geburtstag des Kindes durchgesetzt. Daran schließen wir in dieser Wahlperiode an und sorgen dafür, dass der Bund die Investitionen in den Ausbau der Kinderbetreuung verstärkt. Konkret investieren wir rund 750 Millionen Euro zusätzlich in Krippen und Kitas.

SPDFRAKTION.DE

**HERAUSGEBERIN** SPD-BUNDESTAGSFRAKTION,  
PETRA ERNSTBERGER MDB, PARLAMENTARISCHE GESCHÄFTS-  
FÜHRERIN, PLATZ DER REPUBLIK 1, 11011 BERLIN

**TEXT | REDAKTION** STEFAN HINTERMEIER  
**HERSTELLUNG** SPD-BUNDESTAGSFRAKTION, ÖFFENTLICHKEITS-  
ARBEIT

© **FOTOS** KL AUS VYHNALEK (TITEL), ISTOCK.COM/ MEDIAPHOTOS  
(S. 1), ISTOCK.COM/ PEOPLEIMAGES (S. 5/6)

DIESE VERÖFFENTLICHUNG DER SPD-BUNDESTAGSFRAKTION DIENT  
AUSSCHLIESSLICH DER INFORMATION. SIE DARF WÄHREND EINES  
WAHLKAMPFES NICHT ALS WAHLWERBUNG VERWENDET WERDEN.