

Frauenpolitik in der Wirtschaftskrise ? – Geschlechtergerechtigkeit: wann, wenn nicht jetzt!

Schon jetzt steht fest: Die Wirtschafts- und Finanzkrise wird Frauen weltweit besonders hart treffen und hat für sie bereits jetzt spürbare Folgen.

Überdurchschnittlich häufig sind es Frauen, die in prekären, unsicheren und unterbezahlten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten müssen. Gleichzeitig sind fast immer Frauen diejenigen, die die Hauptlast der Familienarbeit wie z.B. Betreuung der Kinder und Sorge für pflegebedürftige Angehörige tragen.

Diese Mehrfachbelastung führt zu einer schlechteren Ausgangssituation auf dem Arbeitsmarkt, der zunehmend zeitliche und örtliche Flexibilität erfordert. Deshalb ist es für uns wichtig, gerade in Krisenzeiten Frauen nicht alleine zu lassen. Wir möchten durch gleiche Chancen am Arbeitsmarkt dafür sorgen, dass Frauen ihre Existenz eigenständig absichern können.

Auch in Deutschland gilt: Frauen in der Arbeitswelt erhalten nicht nur weniger Lohn, sie haben zudem wesentlich schlechtere Aufstiegschancen als Männer. Frauen gelangen seltener in Leitungspositionen, kommen im gehobenen Management oder in Aufsichtsräten nur selten an und der Frauenanteil unter den Beschäftigten, die nach Tarif bezahlt werden, ist deutlich geringer als der Anteil der Männer. Mehr Frauen als Männer sind schon heute in der Situation, trotz Erwerbsarbeit zusätzliche Leistungen zum Lebensunterhalt in Anspruch nehmen zu müssen, da das Einkommen zum Auskommen nicht ausreicht.

In Zeiten der Krise besteht die Gefahr, dass sich diese mehrfache Diskriminierung von Frauen weiter verschärft.

Geschlechterblick auch bei Konjunkturpaketen notwendig

Trotzdem spielt die Frage der Geschlechtergerechtigkeit bei den Konjunktur fördernden Maßnahmen der Großen Koalition so gut wie keine Rolle. Eine Prüfung nach dem Gender Mainstreamingprinzip, wie sich diese Maßnahmen auf die Geschlechter auswirken, findet nicht statt.

Wir treten dafür ein, dass Mittel nur an Betriebe vergeben werden dürfen, die sich aktiv für Gleichstellung einsetzen. Angesichts der schwierigen Situation reicht es jedoch nicht aus, in eine wohlfeile Gleichstellungsrhetorik zu verfallen, wie die große Koalition es tut, und gleichzeitig aber bei bloßen Forderungen zu verharren, ohne notwendiges Handeln folgen zu lassen. Jetzt sind Taten gefragt.

Was wir nicht brauchen ist eine Politik, die seit Jahren vergeblich auf die Selbstverpflichtung der Wirtschaftsverbände setzt, ohne Konsequenzen aus deren Nicht-Agieren zu ziehen, wie von der Leyen und Merkel es tun. Auch die Ankündigungsrhetorik à la SPD, die im Wahlkampf gesetzliche Maßnahmen einfordert, die sie kurze Zeit davor im Parlament niedergestimmt hat, geht an den Realitäten und Anforderungen dieser Zeit vorbei.

Für uns Grüne steht fest: Geschlechtergerechtigkeit ist kein Thema für politische und wirtschaftliche Schönwetterphasen.

Gerade jetzt kommt es darauf an, die Gleichstellung der Geschlechter und damit eine zentrale Gerechtigkeitsfrage fest in den Blick zu nehmen. Wir setzen auf eine offensive Politik, die Frauen im Erwerbsleben voran bringt und ihnen eine eigenständige Absicherung ermöglicht. Wir treten für gesetzliche Regelungen ein, die Frauen stärken, um gegen Diskriminierung vorzugehen.

Auch die Wirtschaft kann und wird von den Kompetenzen und Potentialen der Frauen profitieren. Dass diese aufgrund überkommener Rollenbilder, fehlender Infrastruktur und hartnäckiger Männerseilschaften nicht genutzt werden, ist auch in ökonomischer Hinsicht ein Fehler und nicht länger hinnehmbar. Wir setzen uns auch und gerade in den Bereichen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik für geschlechtergerechte Reformen ein.

Die Existenz eigenständig absichern

Die Wirtschafts- und Finanzkrise führt es uns deutlich vor Augen: Eine eigenständige Absicherung für Frauen ist notwendig. Sie ist es schon alleine deshalb, weil eine Absicherung über abgeleitete Ansprüche der (Ehe)PartnerIN angesichts hoher Arbeitslosigkeit oder auch der Scheidungsrate nicht mehr funktionieren kann.

Deshalb brauchen wir europaweit eine deutliche Steigerung der Frauenerwerbsquote, aber nicht durch Minijobs und prekäre Beschäftigung. Denn diese geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse bieten keine soziale Absicherung und schaffen somit nur neue Probleme, wie unzureichende Alterssicherung und Kinderarmut.

Bereits im Lissabonvertrag der EU wurde die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen als Ziel festgeschrieben, um dem Fachkräftemangel der Wirtschaft entgegen zu wirken und neue Arbeitsplätze, vor allem im personalintensiven Dienstleistungsbereich zu schaffen.

Ein gesetzlicher Mindestlohn kommt vor allem Frauen zugute und hilft ihnen, sich eigenständig abzusichern. Nach wie vor arbeiten viele Frauen in schlechtbezahlten, tariflich nicht gebundenen Branchen. Von einem europäischen Sozialpakt, der die soziale Sicherheit erhöht und die Rechte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärkt, würden deshalb auch vor allem die Frauen profitieren.

Gerechte Löhne

Die Einkommensunterschiede bei Frauen und Männern, auch bei durchaus vergleichbaren Tätigkeiten, nehmen nicht ab, sondern zu. Mit einer Lohndifferenz von etwa 22 Prozent landet Deutschland im europäischen Vergleich abgeschlagen auf einem der hinteren Plätze. Diese Lohndifferenz wirkt sich erwiesenermaßen negativ auf die Erwerbstätigkeit von Frauen aus – zu Lasten der Frauen und unserer Sozialsysteme. Wir begrüßen deshalb den Vorschlag des EU-Kommissars Spidla, europaweit mit Sanktionen gegen die Staaten vorgehen zu wollen, die nicht aktiv zur Verminderung der Lohnunterschiede beitragen.

Das europaweit garantierte Recht auf gleichen Lohn für Frauen und Männer muss endlich durchgesetzt werden.

Die traditionelle Schlechterbewertung typischer Frauenberufe muss ein Ende haben. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände müssen intensiv daran arbeiten, diskriminierende Arbeitsplatzbeschreibungen zu überwinden. Dazu gehört auch eine größere Transparenz bei den Gehaltsstrukturen eines Unternehmens.

Auch der Staat muss mit einer Überarbeitung der Eingruppierungskriterien für den öffentlichen Dienst mit gutem Beispiel vorangehen.

Mit einem effektiven Verbandsklagerecht im Antidiskriminierungsgesetz wollen wir Frauen ermutigen, gegen diese Art der Diskriminierung auch gerichtlich vorzugehen, um den Druck auf die Tarifparteien zu erhöhen.

Frauen in die Aufsichtsräte

Wir brauchen endlich Gleichstellung auch in Führungspositionen. Dazu gehört, dass die „gläserne Decke“, die Frauen aus den Führungstagen fernhält, eingerissen wird und Frauen die gleichen Aufstiegschancen erhalten. Viele Studien haben gezeigt, dass Unternehmen, die Frauen in ihren Aufsichtsratgremien haben, erfolgreicher wirtschaften. Dennoch nimmt Deutschland auch beim Anteil der Frauen in Aufsichtsräten einen beschämenden drittletzten Platz in Europa ein. Diese Situation steht einer erfolgreichen Wirtschaftspolitik entgegen. Auch hier können wir von unseren europäischen Nachbarn lernen: Norwegen hat vorgemacht, dass gesetzliche Quoten auch für Aufsichtsräte großer Unternehmen funktionieren. Wir fordern eine gesetzliche 40-Prozent-Quote für die Aufsichtsräte aller börsennotierten Unternehmen, damit sich die Qualität und die Kontrolle der Unternehmensleitung verbessert.

Qualifizierte Frauen, die diese Aufsichtsratspositionen besetzen können, finden sich in den deutschen Konzernen, im Mittelstand, in den freien Berufen und unter Unternehmerinnen. Sie müssen nur ins Blickfeld gerückt und durch die gläserne Decke gelassen werden.

Gleichstellung auch in der Privatwirtschaft

Für Gleichstellung haben wir Grüne uns in Europa erfolgreich stark gemacht. Jetzt kommt es auch auf die nationale Umsetzung und die Anwendung in der Privatwirtschaft an.

Mit einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, das Personalentwicklungspläne und klare Zielvorgaben für Einstellung, Qualifizierung und Beurteilung beinhaltet, wollen wir der Gleichstellung auf die Sprünge helfen. Gleichstellung ist Chance für Unternehmen: Sie sorgt dafür, dass Unternehmen erfolgreicher sind und weniger unter dem Fachkräftemangel leiden, der viele Unternehmen bereits erfasst hat. Die Ausgestaltung der konkreten Maßnahmen soll dabei nach Branchen und Betriebsgrößen flexibel gehandhabt werden, um optimale Ergebnisse zu erzielen. Öffentliche Aufträge sollen bevorzugt an Unternehmen vergeben werden, die Gleichstellung ernst nehmen.

Potentiale der Frauen nutzen

Frauen sind heute besser ausgebildet denn je und verfügen durchschnittlich über die besseren Schulabschlüsse als Männer. Das spiegelt sich im Berufsleben so aber nicht wider. Viele Frauen wollen ihre Kompetenz in unsere Gesellschaft einbringen, werden aber durch diskriminierende Strukturen und fehlende Infrastruktur daran gehindert. Dieses Potential brach liegen zu lassen, kann sich weder Gesellschaft noch Wirtschaft länger erlauben. Der Stillstand in Sachen Gleichstellung muss auch aus wirtschaftspolitischen Gründen endlich überwunden werden.

Dazu gehört auch der Umbau des Steuer- und Sozialsystems, damit Erwerbshindernisse für Frauen (wie z.B. das Ehegattensplitting) wegfallen. Gleichzeitig muss die Infrastruktur der unterstützenden Maßnahmen wie z.B. Kinderbetreuung und Pflegedienste schleunigst so ausgebaut werden, dass Frauen durch eine Berufstätigkeit nicht doppelt und dreifach belastet sind oder sich aufgrund von Betreuungstätigkeiten gegen eine Berufstätigkeit entscheiden müssen.

Die Chance der Krise nutzen – für ein Aufbrechen traditioneller Rollenbilder

Gerade in Krisenzeiten ist die Versuchung groß, sich in die vermeintliche Sicherheit und Stabilität der traditionellen Geschlechterordnung zurückzuziehen. Dabei macht gerade die Krise deutlich, dass das klassische Modell des Alleinernährers schon lange nicht mehr trägt. Denn fällt der Alleinernährer durch Arbeitslosigkeit, Scheidung, Krankheit oder andere Gründe aus, steht die Familie vor dem Nichts.

Das Überwinden dieser starren Geschlechterrollen und ihrer traditionellen Zuschreibungen birgt mehr Wahlmöglichkeiten und damit mehr Freiräume und Selbstbestimmung für Männer und Frauen.

Hier sind auch die Männer in der Pflicht, ihren Teil der Verantwortung zu übernehmen. Immer mehr Männer fordern diesen auch aktiv ein. Die gerechte Aufteilung der Verantwortung kann aber nur gelingen, wenn die traditionellen Rollenbilder mit ihren zentralen Zuschreibungen auf Erwerbsarbeit und Alleinernährerrolle aufgebrochen werden. Familienfreundliche, flexible Arbeitszeiten auch für Väter und auch für Führungspositionen sind dafür wegweisend.

Hier müssen sich die Unternehmen und Wirtschaftsverbände endlich bewegen.

Gewinnen können dabei alle – Frauen, Männer, Kinder, die Wirtschaft und letztlich auch unser Sozialsystem.