

## **Antrag**

**der Abgeordneten Nicole Bauer, Katja Suding, Daniel Föst, Grigorios Aggelidis, Renata Alt, Christine Aschenberg-Dugnus, Nicola Beer, Mario Brandenburg (Südpfalz), Dr. Marco Buschmann, Britta Katharina Dassler, Hartmut Ebbing, Dr. Marcus Faber, Thomas Hacker, Katrin Helling-Plahr, Markus Herbrand, Katja Hessel, Dr. Gero Clemens Hocker, Dr. Christoph Hoffmann, Reinhard Houben, Gyde Jensen, Thomas L. Kemmerich, Dr. Marcel Klinge, Pascal Kober, Carina Konrad, Konstantin Kuhle, Alexander Graf Lambsdorff, Ulrich Lechte, Dr. Martin Neumann, Hagen Reinhold, Bernd Reuther, Dr. Stefan Ruppert, Dr. Wieland Schinnenburg, Matthias Seestern-Pauly, Frank Sitta, Judith Skudelny, Benjamin Strasser, Michael Theurer, Stephan Thomae, Manfred Todtenhausen, Dr. Andrew Ullmann, Johannes Vogel (Olpe), Sandra Weeser, Nicole Westig und der Fraktion der FDP**

### **An Chancengerechtigkeit nicht nur am Internationalen Frauentag denken**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

In den letzten Jahrzehnten wurden in Deutschland auf Grundlage des Gleichstellungsgrundsatzes nach Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes hinsichtlich der Gleichberechtigung der Geschlechter formal Fortschritte erzielt. Bei der gelebten Gleichberechtigung, die in der Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen faire Chancen unabhängig vom Geschlecht schafft, herrscht aber noch Nachholbedarf.

1. Es ist eine Tatsache, dass mittlerweile etwa genauso viele Frauen Abitur machen, studieren und einen Hochschulabschluss erlangen wie Männer ([www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Bildung.pdf?\\_\\_blob=publication-File](http://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Bildung.pdf?__blob=publication-File)). Trotz dieser positiven Entwicklungen sind sie in Spitzenpositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und im Öffentlichen Dienst noch immer weniger vertreten als Männer ([www.tagesschau.de/wirtschaft/daxkonzerne-frauenanteil-101.html](http://www.tagesschau.de/wirtschaft/daxkonzerne-frauenanteil-101.html), [www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html](http://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html), [www.zeit.de/politik/deutschland/2018-09/gleichberechtigung-frauen-diskriminierung-fuehrungspositionen-ministerien/komplettansicht](http://www.zeit.de/politik/deutschland/2018-09/gleichberechtigung-frauen-diskriminierung-fuehrungspositionen-ministerien/komplettansicht)). Eine ausgewogenere Verteilung von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen wäre Ausdruck und Förderung zugleich für mehr Chancengerechtigkeit in Deutschland.

2. Der durchschnittliche Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern verharrt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes seit Jahren bei rund 20 Prozent. Vergleichsgrundlage ist dabei der Bruttostundenlohn von Männern. Der Entgeltunterschied ist unabhängig von Berufs- und Branchenwahl sowie Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/3261/umfrage/gender-pay-gap-in-deutschland/>). Die Gründe für diese Diskrepanz sind vielschichtig: das Berufswahlverhalten, die den Tarifverträgen zugrundeliegende Bewertung von Berufen, die überwiegend Frauen ergreifen, häufigere und längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die hohe Teilzeitquote von Frauen sowie ein nach wie vor geringer Anteil von Frauen in Führungspositionen. Bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit verdienen Frauen ca. 6 Prozent weniger als Männer. Während der Verdienstabstand beim Berufseinstieg noch relativ gering ist, nimmt er mit den Jahren zu. Als Spätfolge macht sich der Entgeltunterschied im Alter bemerkbar und ist dafür verantwortlich, dass Frauen häufiger von Altersarmut betroffen sind als Männer. Seit 2008 findet jährlich der Equal Pay Day statt, der die Öffentlichkeit bezüglich bestehender Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern und ihrer Ursachen sensibilisieren soll.
  3. Der Equal Pay Day am 18. März 2019 steht unter dem Motto „Wertsache Arbeit“. Er soll darauf aufmerksam machen, dass Frauen überdurchschnittlich häufig in Berufsfeldern der Sozialen Arbeit, der Haushaltsbezogenen Dienstleistungen, der Gesundheit und Erziehung (sogenannte „SAHGE“-Berufe) arbeiten. Diese Berufe sind tendenziell schlechter bezahlt als beispielsweise Berufe aus dem MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Eine ausgewogenere Verteilung von Männern und Frauen in den unterschiedlichen Branchen und Berufen wäre Ausdruck und Förderung zugleich für mehr Chancengerechtigkeit in Deutschland. Das Aufbrechen von Rollenbildern und die Förderung von Talenten und Interessen unabhängig von diesen sind dafür essentiell.
  4. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur ein gleichstellungspolitisches und familienpolitisches Ziel, es stünden dem Arbeitsmarkt auch mehr qualifizierte Frauen zur Verfügung. Qualitativ hochwertige und verlässliche Kinderbetreuungsangebote stellen hier eine wesentliche Grundlage dar, die besonders auch für Alleinerziehende unabdingbar für die Erwerbstätigkeit ist. Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hätte starken Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in der gesamten Lebens- und Berufslaufbahn und würde somit maßgeblich zu Chancengerechtigkeit und fairer Bezahlung beitragen.
  5. Innovative Arbeitszeitmodelle in Form von Langzeitkonten, Jobsharing u. a. sowie die Chancen der Digitalisierung für Telearbeit, Homeoffice u. a. ermöglichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Zeit für Verantwortung, sei es in der Familie, in der Pflege Angehöriger oder im Ehrenamt. Sie führen zu weniger Fehlzeiten, weniger Personalfuktuation und einer höheren Motivation.
- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,
1. in Abstimmung mit den Bundesländern einen Katalog mit konkreten Handlungsempfehlungen zu erarbeiten, um bei Mädchen und Jungen schon in der Schule das Wissen um die Vielfalt der Karrieremöglichkeiten in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und im Öffentlichen Dienst zu vermitteln;
  2. sich statt einer Quotierung für eine Kultur der Vielfalt auf allen Ebenen in Unternehmen sowie Einrichtungen und Organisationen in Politik, Wirtschaft, Wissen-

- schaft und Gesellschaft einzusetzen, betriebliche und personalwirtschaftliche Ansätze zu unterstützen, die familienfreundliche Arbeitszeiten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Angebote für Mütter und Väter umsetzen;
3. die Ursachen der sich im Lebensverlauf verbreiternden Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern weiter zu erforschen und Bereiche mit Handlungsbedarf zu identifizieren;
  4. das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen auf seine Wirksamkeit kritisch zu evaluieren;
  5. gemeinsam mit den Bundesländern die freie Entwicklung von Talenten und Interessen unabhängig von festgeschriebenen Rollenbildern durch pädagogische Konzepte bereits in Kitas und Schulen zu fördern;
  6. diejenigen Programme und Initiativen systematisch zu evaluieren und falls nötig, anzupassen, welche die Bundesregierung fördert oder finanziell unterstützt, mit dem Ziel das Berufswahlspektrum von Jungen und Mädchen zu verbreitern, um so überkommene Rollenbilder aufzubrechen und sowohl mehr Mädchen für Berufe in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik zu gewinnen als auch mehr Jungen für personenbezogene Dienstleistungsberufe zu motivieren;
  7. die Kindertagesbetreuung als eine wesentliche Grundlage für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzuerkennen und bei den Ländern darauf hinzuwirken, die ihnen vom Bund zufließenden Mittel aus dem Sondervermögen "Kinderbetreuungsausbau" für einen weiteren, bedarfsgerechten Ausbau einzusetzen, die aus dem Bundesprogramm „KitaPlus“ für eine zeitliche Ausweitung des Betreuungsangebots an Randzeiten und für Kinder von Schichtarbeitenden, sowie die aus dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung (KiQuTG) explizit nicht für eine pauschale Beitragsfreiheit, sondern für Maßnahmen, die eine bundesweit qualitativ hochwertige, sich an wissenschaftlichen Kriterien orientierende, regelmäßig überprüfbare und damit vergleichbare Kindertagesbetreuung fördern;
  8. gemeinsam mit den Bundesländern für eine verlässliche Weiterentwicklung der Qualität der Kindertagesbetreuung im Sinne einer gesicherten Anschlussfinanzierung über das Jahr 2022 hinaus zu sorgen, um Planungssicherheit für alle Betroffenen, insbesondere Mütter und Väter zu gewährleisten;
  9. die Zeitsouveränität von Frauen und Männern nach deren Bedürfnissen im Lebensverlauf zu stärken und flexiblere Arbeitsmodelle wie Jobsharing zu fördern sowie unter Einhaltung der Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) eine wöchentliche statt einer werktäglichen Höchstarbeitszeit einzuführen, um neue Freiräume für die Einteilung der Arbeitszeiten zu schaffen;
  10. die Chancen der Digitalisierung zu nutzen und Mobiles Arbeiten und Telearbeit zu fördern, um damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken;
  11. in Unternehmen sowie Einrichtungen und Organisationen in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft dafür zu werben, die häufig noch vorherrschende „Präsenzkultur“ am Arbeitsplatz zu hinterfragen und eventuell durch eine „Effizienzkultur“ zu ersetzen, in der es weniger auf physische Präsenz am Arbeitsplatz, sondern auf erbrachte Leistung ankommt.

Berlin, den 11. März 2019

**Christian Lindner und Fraktion**

