

CHANCENGERECHTIGKEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Die SPD hat das Thema Gleichberechtigung von Mann und Frau zum Wahlkampfthema erhoben. Eine Ausweitung der gesetzlichen Frauenquote und ein Entgeltgleichheitsgesetz sind dabei die zentralen Vorschläge aus den Reihen der SPD und der Grünen. Auch wir Freie Demokraten sehen noch heute eine Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Gesetzliche Quoten und immer neue Vorschriften lehnen wir aber ab. Stattdessen setzen wir auf eine Verbesserung der Rahmenbedingungen und gerechte Chancen für Männer wie Frauen.

WAS SIND DIE FAKTEN?

- Auf Wahlplakaten behauptet die SPD, dass eine Lohnlücke zwischen der Arbeit von Männern und Frauen von 21 Prozent klappe. Hierbei handelt es sich um die sogenannte unbereinigte Lücke. Tatsächlich verdienen Frauen in vergleichbarer Beschäftigung wie Männer in Deutschland 2014 sechs Prozent weniger als Männer. Denn Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit, in Branchen mit niedrigeren Löhnen und seltener in gut bezahlten Führungspositionen.
- Die SPD wirbt weiterhin mit der Ausweitung einer Frauenquote. Eine solche hat sie gemeinsam mit der CDU für neu zu besetzende Aufsichtsratspositionen von voll mitbestimmungspflichtigen Aktiengesellschaften durchgesetzt. Die Quote greift also in der Regel in großen Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten.
- Dem Großteil der Arbeitnehmer wird heute noch genau vorgeschrieben, wann der Arbeitstag beginnt und wann er endet: bei 60 Prozent der Angestellten gelten starre Arbeitszeitregeln. Nur ein Viertel der Beschäftigten kann mit Arbeitszeitkonten zwischen arbeitsintensiven Hochphasen und Zeiten mit weniger Belastung ausgleichen.

WAS FORDERN WIR FREIE DEMOKRATEN?

Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern

Wir wollen, dass jeder Mann und jede Frau passende Rahmenbedingungen vorfindet, um das eigene Potenzial voll zu entfalten und das Leben nach eigener Vorstellung zu gestalten. Wir setzen uns dafür ein, dass alle Eltern frei entscheiden können, welches Arbeitsmodell sie wählen. Damit Väter und Mütter Beruf und Familie besser vereinbaren können, wollen wir flexible Angebote zur Kinderbetreuung fördern, auch in Betrieben. Einseitige Modelle, wie die Steuerklasse V, wollen wir abschaffen.

Flexibler Arbeitsmarkt als Grundvoraussetzung

Wir fordern einen flexiblen Arbeitsmarkt, der Männern wie Frauen faire Chancen bietet. Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zeigt, dass das größte Hindernis für „Frauen im Chefsessel“ Pausen im Arbeitsleben oder phasenweise Teilzeit darstellen. Um diese Hürden zu überwinden, setzen wir uns für flexible Arbeitszeitmodelle und digitale Arbeitsplätze ein. So wird zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten möglich, sodass Familie und Job leichter vereinbar sind.

Wahlmöglichkeiten für Männer und Frauen

Wir wollen Frauen noch stärker ermuntern, klassische Männerbranchen zu erobern. Dort sind die Jobs meist besser bezahlt als die, die viele Frauen traditionell ergreifen. So kann die Lohn-

lücke zwischen den Geschlechtern verkleinert werden. Dazu wollen wir uns beispielsweise dafür einsetzen, Kinder schon in jungen Jahren für technische und mathematische Fächer zu begeistern. Denn für eine spätere Berufswahl sind ein frühes Interesse und eine anschauliche Erklärung ausschlaggebend. Genauso wollen wir gesellschaftliche Hemmnisse abbauen, wenn Männer vermeintliche Frauenberufe ergreifen.

Mehr Frauen in Führungsverantwortung

Wir wollen mehr Frauen in Führungsverantwortung, sowohl in der Wirtschaft als auch im Öffentlichen Dienst. Frauen sind in der Leitung von Unternehmen und anderen Führungspositionen sehr erfolgreich. Gemischte Teams arbeiten produktiver und erfolgreicher. Wir erwarten daher von Unternehmen in Deutschland eine deutliche Verbesserung des Frauenanteils in Führungspositionen und werden uns dafür auch im Öffentlichen Dienst einsetzen. Eine gesetzliche Quote ist für uns aber nicht der richtige Weg. Wir setzen vielmehr auf Anreize für die Unternehmen, verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtungen.

WAS WIRD DISKUTIERT?

Frage: Stimmt es, dass Frauen für gleiche Arbeit 21 Prozent weniger Gehalt bekommen?

Antwort: Die Aussage „für gleiche Arbeit 21 Prozent weniger Gehalt“ stimmt nicht. Frauen verdienen 2014 im Durchschnitt 16,26 Euro in der Stunde, Männer 20,71 Euro. Das bedeutet zwar 21 Prozent weniger. Ein großer Teil der Lohnlücke erklärt sich allerdings mit statistischen Methoden. Nicht das Geschlecht bestimmt den Stundenlohn. Frauen arbeiten jedoch deutlich häufiger in Teilzeit, in Branchen mit niedrigeren Löhnen und viel seltener in gut bezahlten Führungspositionen. Rechnet man diese Faktoren mit ein, bleiben noch sechs Prozent Lohnunterschied für vergleichbare Positionen, die sogenannte bereinigte Lohnlücke.

Wir wollen genau an diesen Faktoren ansetzen. Wir wollen Frauen flexiblere Arbeitsmodelle ermöglichen, sie ermuntern auch in Männerdomänen zu arbeiten und sie fördern, in Führungspositionen zu kommen und Führungsverantwortung zu übernehmen. Um die verbleibende Lücke zu schließen, brauchen wir vor allem ein gesellschaftliches Umdenken und eine offene Diskussion über die real bestehenden Hürden. Denn gerade gut ausgebildete Frauen Mitte 30 werden heute noch zu oft von vielen Arbeitgebern als tickende Zeitbombe angesehen und gar nicht erst eingestellt.

Frage: Warum ist es wichtig, sich für Frauen in Führungspositionen einzusetzen?

Antwort: Empirische Studien in Deutschland und den USA haben gezeigt, dass Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil in der Führungsebene besser wirtschaften. Arbeiten gemischte Teams an der Spitze eines Unternehmens, sind diese effizienter und kreativer. Allein wirtschaftlich sind also Frauen in Führungspositionen erstrebenswert. Jahr für Jahr verschwenden wir Potenziale, wenn Frauen bei den Top-Jobs das Nachsehen haben. Es ist Zeit für ein Umdenken. Gerade für junge und ehrgeizige Mädchen und Frauen sind weibliche Vorbilder wichtig. Denn nur, wenn sie sehen, dass auch sie Großes erreichen können, können sie bei ihren eigenen Zielen groß denken.

Frage: Wäre da nicht eine Frauenquote der einzige Weg?

Antwort: Eine Quotenregelung ist für uns der falsche Ansatz. Gibt es diese, werden Frauen in Führungspositionen sofort als „Quotenfrauen“ diskreditiert und erst recht nicht ernst genommen. Wir wollen eine Förderung nach Leistung, nicht nach Geschlecht. Daher sehen wir eine Quote auch als ungerecht an. Eine gesetzliche Quote fördert außerdem zusätzliche Bürokratie. Unternehmen würden bei der Personalsuche weiter gehemmt, und das in Zeiten von Fachkräftemangel. Wir setzen statt einer Quotenregelung auf Chancengerechtigkeit. Dazu wollen wir vor allem die wahren Hürden für den Aufstieg von Frauen aus dem Weg räumen, nämlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Frage: Welche alternativen Vorschläge haben die Freien Demokraten dann, um Frauen an die Spitze zu bringen?

Antwort: Wir setzen bei den Unternehmen auf ein freiwilliges und verantwortliches Handeln. Ziele zum Frauenanteil in der Führungsebene können beispielsweise in einem eigenen Verhaltenskodex (Corporate Social Responsibility) festgehalten und veröffentlicht werden. Dazu wollen wir Unternehmen ermutigen. Der Öffentliche Dienst sollte mit gutem Beispiel vorangehen und einen höheren Frauenanteil in den Führungspositionen anstreben.

Frage: Heißt das, die FDP will sich nur für Frauen und nicht für Männer einsetzen?

Antwort: Nein. Wir wollen, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, um ihr Leben frei und selbstbestimmt zu gestalten. Aber die realen Barrieren, vor denen Frauen auch heute noch stehen, müssen abgebaut werden. Wir wollen das mit einem flexibleren Arbeitsmarkt, einer verantwortungsvollen Wirtschaft und einer stärkeren Motivation der Frauen anpacken.