

L4NEU FIT*-RECHTE IM ARBEITSLEBEN

Antragsteller*in: Arbeitskreis Frauen, Inter* und Trans* und Landesvorstand GJHH
Beschlussdatum: 05.12.2018
Tagesordnungspunkt: 8. Leitantrag

Antragstext

1 Das Grundgesetz enthält in Artikel 3 das Prinzip, dass alle Menschen vor dem
2 Gesetz gleich (Absatz 1) und Männer und Frauen gleichberechtigt sind (Absatz
3 2). Dem Staat wird ebenso im Artikel 2 aufgetragen, die tatsächliche
4 Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf
5 die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Aus dem Grundgesetz leitet
6 sich also unmittelbar eine Handlungsmaxime ab, die auch nicht mit Verweis auf
7 ein Bundesgesetz eingeschränkt wird.

8 Die UN-Konferenz zu Frauen im Jahr 1995 in Peking hat bereits als strategisches
9 Ziel die „Erleichterung des gleichberechtigten Zugangs von Frauen zu
10 Ressourcen, Beschäftigungsmöglichkeiten, Märkten und zum Handel“
11 festgestellt und ebenso die Staaten und Regierungen, neben anderen Akteur*innen,
12 zum Handeln aufgefordert.

13 Aus diesen beiden Punkten ergibt sich also ganz klar die Zuständigkeit des
14 Staates für die Durchsetzung der Gleichberechtigung. Eine Delegation dieser
15 Verantwortung an die Wirtschaft beziehungsweise „den Markt“ wird dem
16 Handlungsauftrag nicht gerecht. Die Bescheinigung dieser Notwendigkeit zur
17 Besserung kann sogar im zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
18 (2013-2017) gefunden werden.

19 Gender Gaps

20 Der sogenannte Gender-Pay-Gap beziffert die Verdienstlücke für gleichwertige
21 Arbeit zwischen Frauen und Männern. Das bedeutet, dass Frauen durchschnittlich
22 länger arbeiten müssen als Männer, um das gleiche Geld zu verdienen. Dieser Wert
23 wird jährlich vom Statistischen Bundesamt errechnet und beträgt rund 21%. Aber
24 auch bei der gleichen Arbeit sind es noch unglaubliche 6% Unterschied im Gehalt.

25 Eine Beschränkung auf den Gender-Pay-Gap greift jedoch zu kurz. Denn Frauen sind
26 oft von mehreren Diskriminierungen betroffen, die häufig aus nicht direkt
27 miteinander verwandten Kontexten kommen. Dies sollte im Sinne der
28 Intersektionalität beachtet werden, um genau solche Fälle zu erkennen und eine
29 Verbesserung in der ganzen Breite zu erreichen.
30

31 Als Alternativmodell zur Darstellung des sowohl gesellschaftlichen als auch
32 finanziellen Ungleichgewichts zwischen den Geschlechtern dient beispielsweise
33 der Gender-Lifetime-Earnings-Gap, der untersucht, wie viel Frauen insgesamt über

34 das komplette Leben gerechnet weniger verdienen als Männer.

35 Hinzu kommt, dass Frauen vor allem die sozialen Berufe zugeschrieben werden, die
36 größtenteils im Niedriglohnsektor liegen. Dazu gehören vor allem Jobs in der
37 Kranken- und Altenpflege und der Erziehung. Es ist also zum einen wichtig, das
38 Rollenbild der Frau in ausschließlich sozialen Berufen aufzubrechen. Dazu
39 gehört es, Frauen nicht mehr von klein auf hin zu diesem Spektrum des
40 Arbeitsmarktes zu erziehen. Zum anderen ist es wichtig, die Berufe in der
41 Kranken- und Altenpflege und in der Erziehung so zu entlohnen, wie es für die
42 wertvolle Arbeit, die Menschen in diesen Berufen leisten, angemessen ist. Frauen
43 können anderenfalls leicht in ein finanziell bedingtes,
44 geschlechterhierarchisches Abhängigkeitsverhältnis zur*zum Partner*in oder
45 Familie geraten. Wir brauchen eine Sozialpolitik und gesetzliche Regelungen, die
46 dies verhindern.

47 Diese Mehrfachdiskriminierung, die sich auch in der Hausarbeit widerspiegelt,
48 wird durch den Gender-Care-Gap beschrieben, der angibt, wieviel mehr sogenannte
49 Care-Arbeit Frauen pro Tag im Vergleich zu Männern leisten. Nach aktuellen
50 Zahlen des zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung stecken Frauen
51 täglich zirka 90 Minuten mehr Zeit in unbezahlte Care-Arbeit als Männer. Weder
52 soll die Arbeit das gesamte Leben bestimmen, noch die Karriere durch Sorgearbeit
53 verhindert werden. Dazu ist mehr (finanzielle) Wertschätzung für soziale
54 Berufe und Care-Work überfällig.

55 **Vereinbarkeit von Familie und Karriere**

56 Jede Frau muss die Freiheit haben, ihr Leben nach eigenen Wünschen und
57 Bedürfnissen zu gestalten. Dazu gehört auch das Recht auf Kinderlosigkeit und
58 eine gesellschaftliche Akzeptanz für diese Entscheidung.
59 Viele Frauen übernehmen aber auch noch die klassische Rolle der Hausfrau und
60 Mutter, dennoch sollte dies mit einer beruflichen Karriere vereinbar sein, durch
61 einen erleichterten Wiedereinstieg, eine deutliche Reduktion der
62 Regelarbeitszeit und flexible Arbeitszeitmodelle zu Gunsten der
63 Arbeitnehmer*innen, sowie guter Kinderbetreuungsangebote. Eine der
64 Grundvoraussetzungen für eine Gleichstellung im Arbeitsleben ist eine gute und
65 mit den Arbeitszeiten vereinbare Betreuung von Kindern. Der Rechtsanspruch auf
66 einen Kitaplatz war daher ein erster richtiger Schritt. Allerdings mangelt es
67 vielerorts an qualifiziertem Fachpersonal in ausreichender Zahl, um ein gerade
68 für kleine Kinder gutes Betreuungsniveau und -verhältnis bieten zu können. Eine
69 entsprechend hohe Qualität der Betreuung ist notwendig, damit die Kinder nicht
70 darunter leiden.

71 Im Zuverdiener*innen-Modell arbeitet die Frau zwar weiterhin, allerdings nur in
72 Teilzeit. Eine Rückkehr in Vollzeit nach einer signifikanten Zeit in Teilzeit
73 ist oftmals nicht möglich. Mangels eines Rechtsanspruches sind Frauen (und auch
74 Männer) dem Unternehmen dahingehend machtlos ausgeliefert.

75 Wir fordern, dass ein Rückkehrrecht auf Vollzeit und die Gleichbehandlung von
76 Vollzeit und Teilzeit bei der beruflichen Weiterentwicklung gesetzlich
77 festgeschrieben wird.

78 Bereits seit längerer Zeit gibt es für Eltern die Möglichkeit Elternzeit zu

79 nehmen. Nach Ende der Elternzeit wird das Arbeitsverhältnis fortgesetzt. Dabei
80 besteht aber kein Anspruch auf den exakt gleichen Arbeitsplatz. Immer mehr
81 Männer möchten mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Dennoch wissen zu viele
82 noch nicht von den bereits vorhandenen Möglichkeiten, Elternzeit in Anspruch zu
83 nehmen. Daher ist eine Aufklärungskampagne sinnvoll, um bei Männern die
84 Möglichkeiten der Inanspruchnahme bekannter zu machen.

85 **Diskriminierung und Gewalt im Arbeitsumfeld**

86 Auch in den Unternehmen selbst muss sich noch einiges ändern. Es braucht
87 unbedingt Ansprechpartner*innen, wie beispielsweise Gleichstellungsbeauftragte
88 vor Ort, die bei Diskriminierung aufgrund von Geschlechtsidentität oder
89 Sexualität Hilfestellung bieten und sich für einen gleichberechtigten Umgang
90 im Betrieb einsetzen. Viele Frauen müssen immer noch sexuelle Übergriffe im
91 Umfeld der Arbeit erleben. Dies ist ein untragbarer Zustand, gegen den
92 konsequenter vorgegangen und bereits präventiv geschult werden muss. Die Folge
93 jeglicher sexueller Gewalt am Arbeitsplatz sollte immer die Kündigung der
94 übergriffigen Person sein. Präventionsmaßnahmen zum Thema sexuelle
95 Belästigung und Übergriffe am Arbeitsplatz und ein konsequenteres Vorgehen
96 gegen diese ist für uns ein dringend erforderlicher Schritt.

97 **Inter*- und Trans*-Personen im Arbeitskontext Schutz und Rechte einräumen**

98 Besonders Inter*- und Trans*-Menschen haben es im Arbeitsleben schwer. Viele von
99 ihnen können über ihre geschlechtliche Identität am Arbeitsplatz nicht
100 sprechen und müssen sie geheim halten, da sie Diskriminierung und Mobbing, wenn
101 nicht sogar einen Verlust des Arbeitsplatzes fürchten müssen. Inter*- und
102 Trans*-Menschen sind nicht durch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) vor
103 einer Kündigung aufgrund ihres Geschlechtes geschützt. Im Gegensatz kann
104 der*die Arbeitgeber*in sogar eine Geheimhaltung der Geschlechtsidentität als
105 Kündigungsgrund anführen. Wir fordern die Schaffung eines sicheren
106 Arbeitsumfelds für Inter*- und Trans*-Menschen, indem an Arbeitsplätzen mehr
107 Aufklärung geleistet wird und sie durch das AGG gegen Kündigung geschützt
108 werden.

109 Darum fordert die GRÜNE JUGEND Hamburg:

- 110 • die gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit nach dem Vorbild Islands,
111 ein konsequentes Entgeltgleichheitsgesetz, das diesen Namen auch verdient
112 und eine Kontrolle dessen durch Behörden.
- 113 • eine höhere gesellschaftliche und finanzielle Wertschätzung für soziale
114 und Care-Berufe.
- 115 • zum Abbau von finanziellen Abhängigkeiten einen lückenlosen,
116 existenzsichernden Mindestlohn und die Eindämmung von Minijobs, sowie ein
117 Bedingungsloses Grundeinkommen.
- 118 • einen leichteren Berufswiedereinstieg, flexible Arbeitszeitenmodelle zu
119 Gunsten der Arbeitnehmer*innen, eine deutliche Reduktion der
120 Regelarbeitszeit und gute Kinderbetreuungsangebote.

- 121 • ein Rückkehrrecht auf Vollzeit und eine gesetzliche Festschreibung zur
122 Gleichbehandlung von Vollzeit und Teilzeit bei der beruflichen
123 Weiterentwicklung.

- 124 • rechtliche Regeln, die einem finanziellen Abhängigkeitsverhältnis von
125 Frauen zu ihren Partner*innen oder ihrer Familie entgegenwirken.

- 126 • Gleichstellungsbeauftragte in allen Unternehmen.

- 127 • Präventionsmaßnahmen zum Thema sexuelle Belästigung und Übergriffe am
128 Arbeitsplatz und ein konsequenteres und striktes Vorgehen gegen diese.

- 129 • die Schaffung eines sicheren Arbeitsumfelds für Inter*- und Trans*-
130 Menschen, indem mehr an Arbeitsplätzen darüber aufgeklärt wird und sie
131 durch das AGG gegen Kündigung geschützt werden.

- 132 • eine FIT*-Quote von 50% für Aufsichtsräte, Betriebsräte, Vorstände und
133 sonstige Führungspositionen.

Begründung

erfolgt mündlich