



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

# Folie 1: Einstieg in das Thema (I)

Mit welchem Thema beschäftigt sich der Input?

- Historisch betrachtet hat sich die **Rolle der Frau in der Gesellschaft** stark verändert
- Die erste Welle der Frauenbewegung erkämpfte, dass Frauen die **gleichen bürgerlichen Rechte im Staat** erhalten wie Männer
- Die **Gleichberechtigung von Frauen und Männern** ist seit 1949 im Grundgesetz (Artikel 3, Absatz 2) festgeschrieben
- Gleichstellungspolitisch wird seither diskutiert, inwieweit diese **rechtliche Gleichstellung auch tatsächlich umgesetzt ist**
- Denn nach wie vor leisten Frauen mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer mit entsprechenden Folgen für ihre eigene finanzielle Unabhängigkeit. Zudem sind sie deutlich seltener in relevanten Führungspositionen der Wirtschaft sowie in politischen Ämtern vertreten (**ungleiche Verteilung von Macht**)



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

# Folie 1: Einstieg in das Thema (II)

- In diesem Input werden **4 gleichstellungspolitische Themenfelder** betrachtet, die aktuell politisch kontrovers diskutiert:
  - **Arbeitsteilung von Frauen und Männern (zwischen bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit)**
  - **Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern („Gender Pay Gap“)**
  - **Frauen in Führungspositionen**
  - **Frauen in politischen Ämtern**
- Wir wollen uns in diesem Input mit unterschiedlichen Positionen zu diesen Themen beschäftigen
- Insbesondere möchten wir auch auf die Unvereinbarkeit zwischen rechten Positionen (wie sie z.B. von der AfD vertreten werden) und gewerkschaftlichen Positionen aufmerksam machen
- Aber bevor es um die einzelnen Positionen geht, interessiert uns erstmal **eure Meinung!**



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

# Folie 2-5: Positionierung

- Dafür bitten wir euch aufzustehen und euch je nach eurer Meinung zu der folgenden Aussage zu positionieren (die Moderation liest die Folie 2 laut vor)
- Wer sich unsicher ist, kann sich in der Mitte aufstellen
- Wer eine Tendenz hat, aber sich nicht eindeutig sicher ist, kann sich zwischen der Mitte und den jeweiligen Seiten positionieren
- (Im Anschluss fragt die Moderation bei den Teilnehmenden nach, warum sie sich an ihrer Stelle aufgestellt haben. Je nach Gruppengröße müssen nicht alle einzeln befragt werden)
- (Bei den Folien 3,4 und 5 wird auf dieselbe Weise vorgegangen: Die Moderation liest die Aussage zunächst laut vor, bittet dann die Teilnehmenden, sich aufzustellen, und fragt nach, warum sie sich an den jeweiligen Stellen aufgestellt haben -> Dieses Vorgehen ermöglicht es den Teilnehmenden ihre Meinungen zu teilen und schafft einen ersten inhaltlichen Austausch!)



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

# Folie 6: Arbeitsteilung

- Frauen leisten täglich **52 Prozent mehr unbezahlte Haus- und Sorgearbeit** als Männer
- Sie sind zudem deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt: Die **Teilzeitquote** von Frauen lag 2018 bei 48 Prozent; der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Männer bei 11 Prozent ([www.sozialpolitik-aktuell.de](http://www.sozialpolitik-aktuell.de))
- In der politischen Landschaft finden sich stellenweise Meinungen, die von einer naturgegebenen (biologischen) Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern ausgehen. Demnach erklären sie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (die wir auch heute noch beobachten) mit „angeborenen“ Fähigkeiten von Frau und Mann
- An dieser Stelle eine kurze Quizfrage an euch ... (die Moderation liest die Frage und Antwortmöglichkeiten auf Folie 6 laut vor und bittet die Teilnehmenden, per Handzeichen für eine der Antwortmöglichkeiten zu stimmen. Antwort c ist richtig)



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

# Folie 7: Arbeitsteilung

- Diese biologische Perspektive auf die Eigenschaften von Frauen und Männern findet sich insbesondere im rechten politischen Spektrum, wie an den dargestellten Zitaten seitens der AfD deutlich wird
- (Die Moderation stellt die einzelnen Zitate auf der Folie 7 vor)
- Frauen und Männern werden hier allein aufgrund ihres biologischen Geschlechts bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten zugewiesen
- Insbesondere aus dem Zitat von Andreas Wild wird deutlich, dass im Rahmen dieser Positionen auch davon ausgegangen wird, dass Frauen nicht nur mehrere Kinder bekommen sollen, sondern sie darüber hinaus auch ihre eigene Erwerbstätigkeit zu diesem Zweck reduzieren oder ganz einstellen sollten
- Aber wie seht ihr das? Haben Frauen und Männer von Geburt an nur aufgrund ihres Geschlechts unterschiedliche Eigenschaften oder werden Mädchen und Jungen unterschiedliche Eigenschaften anezogen, die sie in das Erwachsenenalter mitnehmen?
- (An dieser Stelle gibt die Moderation die Gelegenheit, die Teilnehmenden zu Wort kommen zu lassen -> unterschiedliche Positionen sollten an die Stelle nicht diskutiert, sondern nur gehört werden!)



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

# Folie 8: Arbeitsteilung

- Von Gewerkschaftsseite wird im Zusammenhang mit der Arbeitsteilung insbesondere thematisiert, welche Folgen eine traditionelle Aufgabenteilung hat, in der die Frau mehr unbezahlte Haus- und Sorgearbeit leistet und der Mann mehr bezahlte Erwerbsarbeit
- Hier steht die fehlende eigenständige Existenzsicherung von Frauen genauso im Vordergrund wie der nicht gelebte Wunsch vieler Väter, die eigene Erwerbstätigkeit zu reduzieren
- Daher wurde auf dem letzten ordentlichen Bundeskongress des DGB im Jahr 2018 folgender Beschluss gefasst ... (das Zitat auf der Folie 8 wird von der Moderation vorgelesen)
- (Information für die Moderation: Das Zitat ist ein Auszug aus dem Antrag B006: „Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik“)
- (Im Anschluss an das Vorlesen des Zitats kann die Moderation nochmal bei den Teilnehmenden nachfragen, was ihre persönliche politische Forderung hinsichtlich der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern ist. Dafür können kurz (ca. 2 Minuten) Murmelgruppen aus jeweils 2 Teilnehmenden, die nebeneinander sitzen, gebildet werden. Nach den 2 Minuten stellen alle Teilnehmenden, die möchten, ihr kurzes persönliches Statement (maximal 2 Sätze) vor



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

# Folie 9 (I): Verdienstlücke

- Frauen verdienen im Durchschnitt (brutto) 18 Prozent (2020) weniger die Stunde als Männer. Diese Verdienstlücke wird häufig auch unter dem englischen Begriff „Gender Pay Gap“ diskutiert. Der Gender Pay Gap liegt seit Jahrzehnten bei ca. 20 Prozent. In den letzten Jahren ist er von 21 Prozent leicht gesunken auf aktuell 18 Prozent in 2020.
- Die politischen Positionen unterscheiden sich insbesondere hinsichtlich ihrer Einschätzung der Ursachen für die bestehenden Verdienstnachteile von Frauen. Manche interpretieren die Verdienstnachteile von Frauen als Folge der individuellen Wahl für die schlechter bezahlten Berufe und Positionen sowie für eine geringere Stundenanzahl bezahlter Erwerbsarbeit. Andere sehen darin eine strukturelle Benachteiligung von Frauen
- Je nach Einschätzung der Ursachen, wird ein politischer Eingriff gefordert
- Was meint ihr, welche Position vertritt das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) dazu? (die Moderation liest die Antwortmöglichkeiten auf Folie 9 laut vor und bittet die Teilnehmenden per Handzeichen für eine der Antwortmöglichkeiten zu stimmen. Antwort b ist richtig)
- (Information für die Moderation: Das IW ist ein arbeitgebernahes Institut. Die Abkürzung steht für „Institut der deutschen Wirtschaft“)



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

# Folie 9 (II): Verdienstlücke

- Das IW kommt zu dieser Position aufgrund statistischer Berechnungen. Bei diesen Berechnungen wird versucht, die Ursachen für den Gender Pay Gap zu ermitteln. Insbesondere die Tatsachen, dass Frauen in der Mehrzahl in den schlechter bezahlten Berufen arbeiten und ihre Erwerbstätigkeit zwecks familiärer (Sorge-)Verpflichtungen unterbrechen, tragen zur Verdienstlücke bei
- Vielleicht habt ihr in diesem Zusammenhang auch schon mal den Begriff „bereinigter Gender Pay Gap“ gehört. Darunter werden die Verdienstnachteile von Frauen verstanden, die nicht durch ihren Beruf oder ihre Arbeitszeit (oder sonstige lohnrelevante Merkmale am Arbeitsmarkt) erklärt werden können
- Vergleicht man also mithilfe statistischer Verfahren nur die Verdienste von den Frauen und Männern, die den gleichen Beruf, die gleiche berufliche Position und die gleichen Arbeitszeiten haben, reduziert sich die Verdienstlücke auf 6 Prozent (Statistisches Bundesamt 2020)
- Daraus leitet das IW und – wie wir gleich sehen werden – auch andere Akteure ab, dass staatliches Handeln in Bezug auf die bestehende Lohnlücke zwischen Frauen und Männer nicht notwendig ist
- Zusammengefasst gesagt, gehen sie davon aus, dass Frauen aufgrund ihrer Berufswahl und Arbeitszeitgestaltung selber für die geringeren Verdienste verantwortlich sind



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

# Folie 10/11: Verdienstlücke

- Manchmal hört man vor dem Hintergrund dieser Position auch davon, dass der „Gender Pay Gap“ ein Mythos sei
- So bezeichnete ihn beispielsweise der AfD-Bundestagsabgeordnete Thomas Ehrkorn im Zusammenhang mit seiner Rede im Bundestag zur „Lohndiskriminierung von Frauen“ (im März 2018)
- In dieser Rede sagte er auch ... (die Moderation liest das Zitat auf Folie 10 laut vor)
- Hier wird die Position deutlich, die die bestehenden strukturellen Ursachen für die Verdienstlücke als nicht relevant beurteilt und die Verantwortung für die späteren Verdienste einzig und allein bei den Individuen sieht
- Eine ähnliche Position findet sich auch bei dem CSU-Bundestagsabgeordneten Michael Kießling. Er sprach ebenfalls im März 2018 im Bundestag zum Thema „Lohndiskriminierung von Frauen“ (die Moderation liest das Zitat auf Folie 10 laut vor)
- Trotz dieser Positionen ist seit 2017 das Entgelttransparenzgesetz in Kraft



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

# Folie 12: Verdienstlücke

- Dieses Gesetz wurde bereits im Koalitionsvertrag von 2017 beschlossen. Rechtlich sind Arbeitgeber\_innen dazu verpflichtet, Frauen und Männer für die gleiche oder gleichwertige Arbeit auch gleich zu entlohnen (z.B. Artikel 157 im Vertrag über die Arbeitsweisen der Europäischen Union)
- Bislang wurde die Einhaltung dieses Gebots aber nicht kontrolliert. Das hat sich mit dem Entgelttransparenzgesetz stellenweise geändert. Dennoch besteht auch Kritik an dieser neuen gesetzlichen Änderung. Insbesondere wird kritisiert, dass keine einheitlichen Verfahren vorgegeben werden, die den rechtlichen Ansprüchen genügen (Hinweis für die Moderation: mehr zur Kritik am Entgelttransparenzgesetz auch unter dem folgenden Link: <https://www.dgb.de/themen/++co++d5fe2412-a307-11e9-a996-52540088cada>)
- Diese Kritik wird auch in dem folgenden Zitat von Rainer Hoffmann deutlich (die Moderation liest das Zitat auf Folie 12 laut vor)
- Darüber hinaus fordert der DGB auch, die Berufe aufzuwerten, die heute mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

# Folie 13: Verdienstlücke

- Denn die Berufe, die heute hauptsächlich Frauen übernehmen, sind gesellschaftlich hoch relevant („systemrelevant“)
- Dennoch sind die Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten in den sozialen Dienstleistungsberufen vergleichsweise schlecht und schon heute herrscht ein Fachkräftemangel
- Daher hat der DGB auf seinem ordentlichen Bundeskongress 2018 den Beschluss „B009: Soziale, personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungsberufe aufwerten – den Wert der Arbeit für Menschen anerkennen!“ gefasst
- Darin heißt es ... (die Moderation liest das Zitat auf Folie 13 laut vor)
- Jetzt seid ihr wieder gefragt: Was ist eure politische Forderung in Bezug auf die bestehende Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern? Oder seid ihr der Meinung, dass die Politik hier nicht eingreifen sollte? (die Moderation gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich zu zweit auszutauschen. Einzige Regel: Alle müssen diesmal mit einer anderen Person als zur Arbeitsteilung sprechen. Nachdem sich die Murmelgruppen gefunden haben und sich ca. 2 Minuten ausgetauscht haben, können alle Teilnehmenden, die das gerne möchten, ihr persönliches Statement kurz vorstellen



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

# Folie 14: Frauenquoten

- Der Frauenanteil in den wirtschaftlichen Führungspositionen (der Anteil von Frauen beträgt in Vorständen der Top 200-Unternehmen 10,4 %) und in den politischen Parlamenten (im 19. Bundestag sind 31 % Frauen) ist gering
- Seit 2016 ist ein Gesetz in Kraft, das eine Quote von mindestens 30 % Frauen in Aufsichtsräten voll mitbestimmungspflichtiger und börsennotierter Unternehmen festlegt
- Diese gesetzliche Quote gilt allerdings nur für die Aufsichtsräte. In den Vorständen dieser Unternehmen ist der Frauenanteil mit um die 9 % immer noch sehr gering
- Unternehmen können sogar bis 2022 eine Zielgröße von 0 % in den Vorständen festlegen
- Von den 160 börsendotierten haben 53 Unternehmen diese Zielgröße von 0 % festgelegt (Bericht der AllBright Stiftung „Die Macht hinter den Kulissen. Warum Aufsichtsräte keine Frauen in die Vorstände bringen“ aus dem Jahr 2019)
- Was glaubt ihr, welches Unternehmen hat seine 0 Prozent-Quote mit der folgenden Aussage begründet ... (die Moderation liest die Aussage auf Folie 14 und die Antwortmöglichkeiten laut vor und bittet die Teilnehmenden, per Handzeichen für eine der Antwortmöglichkeiten zu stimmen. Antwort b ist richtig)



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

# Folie 15/16: Frauenquoten

- Die AfD spricht sich in ihrem Grundsatzprogramm ganz grundsätzlich gegen Quoten in der Arbeitswelt aus. Im Wortlaut heißt es dort ... (die Moderation liest das Zitat auf Folie 15 laut vor)
- Quotenregelungen werden hier insgesamt als leistungsfeindlich empfunden
- Das zeigt sich auch in der Position der AfD, hier vertreten durch Katrin Ebner-Steiner, zum Paritätsgesetz in Brandenburg, das als erstes Bundesland Frauenquoten für den Landtag einführen wollte, aber als verfassungswidrig durch das Landesverfassungsgericht widerrufen wurde
- Neben der AfD lehnt auch die FDP Quotenregelungen ab. Grundsätzlich ist die Partei zwar für eine Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungsfunktionen und mit politischen Mandaten, aber insbesondere die Gegner\_innen der Quote argumentieren, dass damit das Leistungsprinzip ausgehebelt wird
- Das zeigt sich auch in dem Zitat von Ria Schröder. Sie sagte im Februar 2020 ... (die Moderation liest das Zitat auf Folie 16 laut vor)



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

# Folie 17 (I): Frauenquoten

- Der DGB bezieht in Bezug auf die Notwendigkeit von Frauenquoten in den Führungsspitzen der Wirtschaft und den Parlamenten eine andere Position
- (Die Moderation liest das erste Zitat auf Folie 17 laut vor)
- Kurze Zwischenfrage: Weiß jemand von euch zufällig, wie hoch der Anteil der weiblichen Abgeordneten im Bundestag ist? (Die Moderation sollte an dieser Stelle einige Zeit warten, ob jemand etwas sagen möchte)
- Aktuell liegt er bei knapp 31 Prozent. Der Anteil ist gegenüber dem vorherigen Bundestag deutlich zurückgegangen. Dort lag der Anteil weiblicher Abgeordneter bei knapp 37 Prozent. Der Rückgang ist insbesondere auf den Einzug der AfD und die Rückkehr der FDP zurückzuführen
- Durch die gesetzliche Vorgabe einer Frauenquote in den Aufsichtsräten börsendotierter Unternehmen ist der Frauenanteil dort deutlich gestiegen. Der Anteil von Frauen in den Vorständen dieser Unternehmen ist weiterhin gering
- Die stellvertretende DGB-Vorsitzende, Elke Hannack fordert daher ... (die Moderation liest das zweite Zitat auf Folie 17 laut vor)
- Mit dem zweiten Führungspositionengesetz wurde diese Forderung stellenweise aufgenommen. Es sieht ein Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau für Vorstände mit mehr als drei Mitgliedern in großen deutschen Unternehmen vor.



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**

# Folie 17 (II): Frauenquoten

- Jetzt seid ihr abschließend noch einmal gefragt: Was ist eure politische Forderung in Bezug auf Frauenquoten? Sind sie aus eurer Sicht z.B. ein gutes Instrument, um die Frauenanteile in Politik und Wirtschaft zu erhöhen, oder widersprechen Frauenquoten aus eurer Sicht der Leistungsgerechtigkeit? (Die Moderation gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich zu zweit auszutauschen. Einzige Regel: Alle müssen sich diesmal mit einer Person austauschen, mit der sie bislang in den Murmelgruppen noch nicht gesprochen haben. Nachdem sich die neuen Murmelgruppen gefunden haben und sich ca. 2 Minuten ausgetauscht haben, können alle Teilnehmenden, die das gerne möchten, ihr persönliches Statement kurz vorstellen)
- (Abschließend sollte sich die Moderation bei den Teilnehmenden für ihre aktive Beteiligung bedanken und sofern es möglich ist, zu einem weiteren, informellen Austausch einladen)



**BILDUNGS  
SCHWERPUNKT.**