

## Das Rollback verhindern – gleichstellungspolitische Impulse setzen

Für eine echte Gleichstellung der Geschlechter ist noch viel zu tun. Das hat nicht zuletzt die Corona-Krise gezeigt: Berufstätige Frauen tragen die Hauptlast der Sorgearbeit. Deutlich seltener wird ihr Kurzarbeitergeld aufgestockt. Und häufiger als ihre männlichen Kollegen wurden sie gänzlich vom Arbeitsmarkt verdrängt. Partnerschaftliche Lebensmodelle geraten unter Druck. Die Entgelt- und Rentenlücke droht weiter zu wachsen.

Laut einer Studie des Weltwirtschaftsforums (WEF) dauert es noch 135,6 Jahre bis zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern dauern. Vor der Krise waren es noch 95 Jahre – rund 40 Jahre weniger! Deutschland rutsche im Gleichstellungsindex um einen Platz und belegt nun Platz elf (2006: Platz 5). Auch wenn in der laufenden Legislaturperiode gesetzliche Fortschritte erzielt wurden, wird Deutschland damit dem grundgesetzlichen Auftrag, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und bestehende Nachteile zu beseitigen, nur ungenügend gerecht. Für die IG Metall ist klar: Frauen dürfen nicht zu Krisenverliererinnen werden.

Viele Familien kamen in der Corona-Krise an und über ihre Belastungsgrenzen. Die Ergebnisse der IG Metall- Beschäftigtenbefragung untermauern das: 78 Prozent der Familien mit Kindern unter 14 Jahren mussten ihren Alltag völlig neu organisieren. Zwei Drittel nahmen die zeitweise Schließung von Kitas und Schulen als große Belastung wahr.

Die IG Metall macht sich für eine **partnerschaftliche Arbeitsteilung** zwischen Männern und Frauen stark – sie muss erleichtert und gefördert werden.

- Anreize für das Allein- bzw. das Zuverdiener-Modell abschaffen
- Abschaffung der Lohnsteuerklassenkombination III und V. Bei Erwerbstätigkeit beider Eheleute gilt für beide die Steuerklasse IV ergänzt um das Faktorverfahren. Dadurch wird das jeweilige Erwerbseinkommen in Paarhaushalten bereits beim monatlichen Nettolohn gerechter abgebildet.
- Einführung einer Individualbesteuerung für neu geschlossene Ehen im Rahmen einer umfassenden Reform des Steuersystems
- Abschaffung der kostenlosen Mitversicherung, Versicherungspflicht ab dem ersten Euro (Mini- und Midijobs)
- Ausweitung partnerschaftlicher Elemente beim Elterngeld: Ausweitung der nicht übertragbaren Monate beim Elterngeld. Konkret: zukünftig 4 statt 2 nicht übertragbare Monate inkl. einer Verlängerung der Gesamtbezugsdauer auf 16 Monate
- Jedes Kind bis 14 Jahre muss einen Anspruch auf einen Platz in einer Ganztagsbetreuung haben.
- Einführung einer zweiwöchigen Vaterschaftsfreistellung direkt nach der Geburt (wie Mutterschutz)

Auch das Entgelttransparenzgesetz hat den Gender Pay Gap nicht kleiner werden lassen. Dazu braucht es endlich ein echtes **Entgeltgleichheitsgesetz**.

- Entgelttransparenzgesetz muss zu einem Entgeltgleichheitsgesetz ausgebaut werden
  - Senkung der Schwellenwerte

- Vergleichbarkeit über Tarifgruppen hinweg herstellen
- Pflicht zur Beseitigung von ungleicher Bezahlung
- Verbandsklagerecht, um praktische Durchsetzung zu stärken
- Es braucht verpflichtende betriebliche Prüfverfahren und konkrete Kriterien und Vorgaben für die Prüftools
- Monitoring, damit Digitalisierung nicht zur Entwertung von Beschäftigung führt
- Verbindliche Aufforderung an die Tarifvertragsparteien: diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren
- EU-Transparency-Richtlinie auch im deutschen Entgeltgleichheitsgesetz umsetzen
- Rahmenbedingungen im Betrieb und der Gesellschaft verändern, Haupthindernisse gegen gleiche Bezahlung (Stichworte Vereinbarkeit, steuerliche Fehlanreize etc.)

Die IG Metall ist davon überzeugt: ohne **Frauenförderung** werden wir keine Gleichstellung erreichen. Wir fordern daher

- eine verpflichtende Verankerung gleichstellungspolitischer Prozesse auf allen Ebenen eines Unternehmens.
- die Schärfung des Führungspositionengesetzes
  - Ausweitung der 30%-Quote auf alle Unternehmen und auf den Vorstand
  - keine Zielvorgabe „0“
  - eine systematische Verankerung gleichstellungspolitischer Prozesse
- geförderte Initiativen in Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen und Unternehmen, um den Anteil von Frauen in MINT-Berufen zu erhöhen.

**Betriebsräte** sind wichtige gleichstellungspolitische Akteur\*innen. Sie müssen deshalb mit **mehr Rechten** ausgestattet werden:

- Wirksames Mitbestimmungsrecht zu Gleichstellung im Betriebsverfassungsgesetz verankern
  - Mitbestimmungsrecht für Gleichstellung und Vereinbarkeit ausbauen (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b)
  - Einführung von verpflichtenden Gleichstellungsausschüssen im Betrieb
  - Es braucht ein Recht, Bruttolohn- und Gehaltslisten übermittelt zu bekommen.
- Verbindlichkeit beim Gleichstellungsbericht (§43 (2) BetrVG) erhöhen: Vorgaben vom Gesetzgeber, welche Inhalte er beinhalten muss

Die Corona-Krise wirft einen weiteren Schatten – die Zahl **gewalttätiger Übergriffe gegen Frauen und Kinder** nahm in den langen Lockdown-Phasen deutlich zu. Aber auch am Arbeitsplatz sind physische und psychische Gewalt an Frauen viel zu häufig an der Tagesordnung. Umso wichtiger ist und bleibt eine ausgebaute und finanziell gut ausgestattete Infrastruktur.

- Der Arbeitsplatz muss ein Ort des respektvollen Miteinander sein: Förderung von Betriebsvereinbarungen: Initiative vom BMFSFJ für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (Unterstützung bei Abschluss von Betriebsvereinbarungen)
- Mehr Investitionen in Frauenhäuser (mehr Plätze, Zugang entbürokratisieren und Hürden senken, Finanzierung stärken)