



Gleichstellungsorientierte Unternehmen

Frauen und Männer brauchen verlässliche Erwerbsarbeitsplätze mit existenzsichernden Einkommen, um Wahlmöglichkeiten im Lebensverlauf wahrnehmen zu können. Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit dürfen nicht länger ein Karrierehemmnis und soziales Risiko darstellen. Auch angesichts des demografischen Wandels ist Gleichstellungspolitik für Unternehmen unverzichtbar. Durch die langfristige Bindung und Förderung der Beschäftigten auch in Erziehungs- und Pflegezeiten werden Arbeitsqualität und -effektivität in den Unternehmen gestärkt. Unternehmen müssen aus Verantwortung zu einer Gesellschaft beitragen, welche die Sorgearbeit für andere möglich macht. Wir brauchen eine Unternehmenskultur, die Qualität von Arbeit nicht an der Verweildauer am Arbeitsplatz misst. Hier sollte die Kirche in ihrer Funktion als Arbeitgeberin Vorreiterin sein. Der Gesetzgeber ist gefragt, den Unternehmen Rahmenbedingungen vorzugeben, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt fördern.

Die kfd setzt sich ein für

- gesetzlich vorgeschriebene Lohntransparenz zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Dazu gehört die grundsätzliche Neubewertung der sogenannten Frauenberufe. Die psychosozialen Belastungen müssen in allen Berufen finanziell berücksichtigt werden.
- grundsätzlich auf Dauer angelegte und sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse, die Existenzsicherung und selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen. Es ist gesetzlich zu garantieren, dass niemand bei Vollzeitbeschäftigung auf staatliche Zusatzleistungen angewiesen ist.
- die Umwandlung aller Minijobs in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Nur so ist ein Beitrag zu eigenständiger Existenzsicherung zu leisten und Altersarmut vorzubeugen.
- eine gesetzliche Frauenquote für obere und mittlere Führungspositionen in Unternehmen. Die Unternehmen müssen dies mit entsprechenden Vorgaben und Maßnahmen in der Personalentwicklung vorantreiben.
- die Anerkennung der Qualifikationen, die Frauen und Männer in Zeiten der Sorgearbeit und des Ehrenamtes erwerben. Diese müssen bei Bewerbungen, Einstufungen und beruflicher Weiterentwicklung berücksichtigt werden.
- Arbeitszeitvereinbarungen, die sich an der aktuellen Lebenssituation der einzelnen Beschäftigten orientieren und ihnen helfen, Beruf, Familie, Ehrenamt und Pflege zu vereinbaren.
- Unternehmen sollen für die Beschäftigten Angebote zur Unterstützung in bestimmten Lebensphasen vorhalten (Kinderbetreuung, Pflege, Krankheit von Angehörigen).
- den Schutz der Sonn- und Feiertage im Sinne der Allianz für den freien Sonntag.