

Bundestagswahl 2021

**Gleichstellungspolitische
Anforderungen an die Parteien**



Strukturelle Ungleichheiten überwinden – gleiche Verwirklichungschancen schaffen!

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben strukturelle Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern wie unter einem Brennglas hervortreten lassen und die sogenannten Gender Gaps' noch deutlicher sichtbar gemacht – von der Sorgelücke über die Entgeltlücke bis hin zur Rentenlücke. Sie sind eng miteinander verknüpft, Folge der mangelnden Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt sowie Hemmnis für ihre eigenständige Existenzsicherung.

Im Mittelpunkt der gleichstellungspolitischen Vorhaben der künftigen Bundesregierung muss nach der Bundestagswahl 2021 die Umverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit stehen, damit Frauen und Männer die gleichen Verwirklichungschancen haben – im Erwerbsleben wie im Privatleben. Mit einem konsistenten Vorgehen muss sie einen Beitrag leisten zur Überwindung der strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern. Dazu ist und bleibt die Einführung einer geschlechtergerechten Haushaltspolitik unverzichtbar. Doch die künftige Bundesregierung kann auch an Fortschritte der zu Ende gehenden Legislaturperiode anknüpfen, indem sie geltende Gesetze wirksam verbessert, die ressortübergreifende Gleichstellungstrategie zu einem verbindlichen Instrument weiterentwickelt und die Bundesstiftung für Gleichstellung ausbaut.

Wichtige Impulse für eine ganzheitliche Gleichstellungspolitik liefern internationale Vereinbarungen und Regelungen (CEDAW, SDGs, ILO-Übereinkommen, EU-Richtlinien) sowie regelmäßige Berichte über deren Umsetzung. Sie müssen als gemeinsame Verpflichtung der gesamten Regierungsarbeit wahrgenommen werden und als Mindestmaß für gleichstellungspolitische Zielsetzungen gelten.



Umverteilen statt vereinbaren – Frauen von Sorgearbeit entlasten, Männer in die Pflicht nehmen



Zeitsouveränität der Beschäftigten erhöhen

- Betriebe und Dienststellen verpflichten, die arbeitszeitbezogenen Bedürfnisse der Beschäftigten zu erheben und unter Beachtung gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen sowie unter Beteiligung der Interessenvertretungen betriebliche Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln.
- Möglichkeit schaffen, Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und den Arbeitsort anzupassen (z. B. Erörterungspflicht der Arbeitgeber) sowie Rechtsfolgen bei Verstößen der Arbeitgeber gegen diese Verpflichtung festlegen und Beschäftigten Möglichkeiten der Durchsetzung eröffnen.
- Mitbestimmungsrechte in Betriebsverfassungsgesetz und Bundespersonalvertretungsgesetz erweitern: Betriebs- und Personalräte nicht nur an der Entwicklung von Arbeitszeitkonzepten, sondern auch an der Lösung individueller Arbeitszeitkonflikte beteiligen.
- Gesetzliche Mindeststandards für Gute Arbeit unabhängig von der Betriebsgröße schaffen und auf Schwellenwerte verzichten.

Öffentliche Kinderbetreuung und Einrichtungen (früh)kindlicher Bildung ausbauen sowie in Qualität investieren

- Durch wohnortnahen und bedarfsgerechten Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen (Betreuungsplätze und -zeiten) die Voraussetzungen schaffen, dass existenzsichernde Erwerbstätigkeit mit angemessenen Arbeitszeiten inklusive Wegezeiten auch im ländlichen Raum möglich ist.
- Qualitativ hochwertige Kinderbetreuung gewährleisten, u. a. indem der Bund sich an den Maßnahmen zur qualitativen Verbesserung der Kindertagesbetreuung im Rahmen des „Gute-KiTa“-Gesetzes dauerhaft finanziell beteiligt und für eine personell und sachlich angemessene Ausstattung öffentlicher Kinderbetreuung sorgt.
- Zeitliche Lücke zwischen dem Ende des Elterngeldbezugs und der Verfügbarkeit eines Betreuungsplatzes in einer Kindertageseinrichtung durch flexible Aufnahmeverfahren in die Kinderbetreuung schließen.
- Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter schaffen sowie den bedarfsgerechten Ausbau der Ganztagsbetreuung mit pädagogisch sinnvollen Konzepten und rhythmisiertem Unterrichtsangebot zeitnah und zügig vorantreiben.



Umverteilen statt vereinbaren – Frauen von Sorgearbeit entlasten, Männer in die Pflicht nehmen

Elterngeld progressiv weiterentwickeln,

so dass die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern gewährleistet ist und Haus- und Sorgearbeit auch in männlichen Lebensverläufen Eingang findet:

- Geschlechtergerechte Ausgestaltung des Elterngeldes stärken durch Ausbau der Partnermonate.
- Einbeziehung von Zulagen und Zuschlägen bei der Berechnung des Elterngelds als Bestandteile des regelmäßigen Einkommens: Bis zu einem Nettoentgelt von 600,- Euro sollten 100 Prozent als Elterngeld gezahlt werden, für das darüber liegende Entgelt müssen die Staffellungen verbessert werden.
- Keine Anrechnung von SGB II-Leistungen, Sozialhilfe und Kinderzuschlag auf das Elterngeld, damit auch Eltern, die Sozialleistungen beziehen, vom Elterngeld profitieren können.

Erwerbstätige mit Pflegeverantwortung unterstützen

und Anreize für eine geschlechtergerechte Inanspruchnahme von Pflegezeiten schaffen:

- Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger aus Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz aufeinander abstimmen und in einem umfassenden Gesetz zusammenführen.
- Entgeltersatzleistung einführen für die im Pflegezeitgesetz (bisher unbezahlt) vorgesehene Auszeit von maximal sechs Monaten (ähnlich dem Elterngeld) sowie finanzielle Unterstützung für pflegende Angehörige bei reduzierter Arbeitszeit.
- Rechtsanspruch schaffen für pflegende Beschäftigte auf flexible Arbeitszeitarrangements und Arbeitsorte für den Zeitraum der Pfl egetätigkeit.
- Qualifizierte, geschlechtersensible Pflegeberatung aus einer Hand ausbauen, die auf Wunsch auch in der häuslichen Umgebung der Pflegebedürftigen stattfindet, sämtliche Fragen rund um die Pflege beantwortet und von der Antragsstellung bis zur Bewilligung unterstützend zur Seite steht.
- Flächendeckendes, ausreichendes und attraktives Angebot an bedarfsgerechten Plätzen in der Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege sicherstellen.

EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

für Eltern und pflegende Angehörige umsetzen. Das gilt insbesondere für die Vaterschaftsfreistellung von zehn Tagen rund um die Geburt eines Kindes.

Zielgenaue Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen einführen

- Sinnvolle, unterstützende Leistungen für Familien und gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten ebenso sicherstellen wie hochwertige Qualität und bezahlbare Preise.
- Durch öffentliche Zuschüsse haushaltsnahe Dienstleistungen bezahlbar machen (z. B. auf der Basis eines Gutscheilverfahrens).
- Infrastruktur für die Bereitstellung haushaltsnaher Dienstleistungen schaffen, z. B. durch Unterstützung bei der Gründung und Konsolidierung von Dienstleistungsagenturen.
- Legalität und Qualität der Angebote sicherstellen, u. a. durch eine Sozialversicherungspflicht ab der ersten Arbeitsstunde.

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben



Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten

- (Informations-)technische Kompetenzen geschlechtergerecht vermitteln, um Grundlagen für Digitalkompetenz und umfassende Berufsorientierung zu schaffen, die Aufklärung über Beschäftigungssicherheit, Einkommenschancen und Aufstiegsmöglichkeiten mit einschließt und frei ist von Rollenklischees.
- Berufliche Perspektiven in männer- und frauendominierten Berufen stärken durch geschlechtergerechte Maßnahmenpläne zur Qualifizierung.
- Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten einführen, das durch Tarifverträge und Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen auszugestaltet ist, gesetzliche Vorgaben zu täglichen Höchstarbeitszeiten sowie zu Ruhezeiten berücksichtigt und die Erfassung, Dokumentation und Vergütung geleisteter Arbeitszeit sicherstellt.

Lohngerechtigkeit gewährleisten

- Entgelttransparenzgesetz wirksam weiterentwickeln und Unternehmen und Dienststellen verpflichten, regelmäßig (mindestens alle drei Jahre) betriebliche Prüfverfahren durchzuführen, deren Ergebnisse als Entgeltberichte betriebsintern zu veröffentlichen sind.
- Ausschließlich vom Gesetzgeber zertifizierte Prüfinstrumente, die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufdecken, für die Durchführung gesetzlich vorgeschriebener betrieblicher Prüfverfahren zulassen.
- Verfahren festschreiben, nach denen bei festgestellter Entgeltdiskriminierung auf betrieblicher Ebene deren Beseitigung durchgesetzt wird.
- Arbeitgeber verpflichten, im Rahmen ihrer jährlichen Berichtspflicht (gemäß § 43 BetrVG) nicht nur zum Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb Stellung zu nehmen, sondern auch einen Entgeltbericht vorzulegen, in dem dargestellt wird, mit welchen Maßnahmen (Ziel und Zeitvorgaben) festgestellte Entgeltungleichheiten abgebaut werden sollen.
- Unternehmen gesetzlich verpflichten, in Stellenausschreibungen verbindliche Angaben zu Bezahlung und Sonderleistungen zu machen und anonyme Bewerbungsverfahren durchzuführen.
- Katalog der Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten erweitern um Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei Einstellung, Beschäftigung, Entgelt, Aus-, Fort- und Weiterbildung und beruflichem Aufstieg, sowie um Regelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.
- Verbandsklagerecht zur Durchsetzung des Rechts auf Lohngleichheit einführen.



Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben

Soziale und personennahe Dienstleistungen aufwerten

- Flächentarifverträge stärken und Allgemeinverbindlichkeitserklärung erleichtern.
- Vollzeit(-nahe) Arbeitsplätze schaffen, die ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen.
- Angemessene Personalbemessung sicherstellen, um die Gesundheit der Beschäftigten sowie die Qualität der Arbeit nicht zu gefährden.
- In soziale und personenbezogene Dienstleistungen investieren.
- Vollzeitschulische Ausbildung konsequent reformieren mit dem Ziel, sie kostenfrei zu gestalten und zu vergüten.
- Aufstiege ermöglichen durch ein transparentes und modulares System finanziell geförderter Weiterbildung.

Minijobs umwandeln

in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, um alle Arbeitsverhältnisse ab der ersten Arbeitsstunde sozial abzusichern. Einen Anreiz dafür kann die steuerliche Entlastung geringer Einkommen (entsprechend dem Vorschlag des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung) schaffen.

Aktive Arbeitsmarktpolitik geschlechtergerecht gestalten

- Zumutbarkeitskriterien entschärfen.
- Geschlechtsunabhängig in ausschließlich sozialversicherungspflichtige und tariflich entlohnte Beschäftigung vermitteln.
- Nichtleistungsempfänger/innen im SGB III einbeziehen.
- Auf die Bedarfsgemeinschaft verzichten.

Klischeefreie Berufsorientierung

- Geschlechtersensibilität als ein Merkmal professionellen Handelns im Feld der Berufsorientierung etablieren und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für die in der Berufs- und Studienwahlbegleitung Tätigen bereitstellen, um eine Berufsorientierung entlang individueller Interessen und Potenziale frei von Geschlechterstereotypen sicherzustellen.
- MINT-Interesse junger Frauen wirksam fördern und auf den nicht-akademischen Bereich ausweiten.
- Ausbildungsbedingungen und Beschäftigungsperspektiven sowie Zugang zu beruflicher Fortbildung, Hochschulen und Universitäten im Anschluss an die Ausbildung, insbesondere in den frauen-dominierten Berufen in Gesundheit, Erziehung und Sozialer Arbeit verbessern.

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben



Repräsentanz von Frauen in Führung von Wirtschaft und Politik erhöhen

- Frauenquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte auf alle Unternehmen mit einem gesetzlich vorgeschriebenen Aufsichtsrat ausweiten und Vorstände in die Regelung einbeziehen.
- Verpflichtende Zielgrößen für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes vorschreiben, die oberhalb des Status Quo liegen müssen.
- Angemessene Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen auf allen Hierarchieebenen der Unternehmen sicherstellen, wobei in einzelnen Branchen die Orientierungsgröße auch der Frauenanteil an der Belegschaft sein kann.
- Gleichberechtigte politische Teilhabe von Frauen sicherstellen durch Neugestaltung der Regularien des Wahlrechtes, so dass in den Parlamenten von Bund und Ländern Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind.

Geschlechterperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz stärken

- Geschlechterperspektive im Arbeitsschutz sowie bei der Weiterentwicklung seines Rechtsrahmens und seiner Regelwerke berücksichtigen mit dem Ziel einer geschlechtergerechten betrieblichen Praxis.
- Gender Mainstreaming in der Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte verankern.
- Gefährdungsbeurteilungen geschlechtergerecht gestalten, u. a. durch Messung psychischer Belastungen.
- Geschlechterrelevante Erkenntnisse aus der Forschung zu Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit sowie zur Arbeitsgestaltung regelmäßig überprüfen und veröffentlichen.
- Nach Geschlechtern differenzierende Gesundheitsberichte regelmäßig erstellen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) novellieren

- Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen auf Schadensersatz und Entschädigung gegenüber dem Arbeitgeber (§ 15 AGG) von zwei auf sechs Monate ausdehnen.
- Verbandsklagerecht für im Betrieb vertretene Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte schaffen, um Betroffene besser unterstützen und entlasten zu können.
- Geltungsbereich auf Kirchen und konfessionelle Einrichtungen ausweiten.



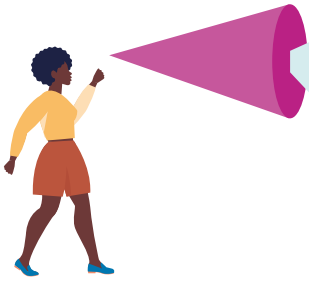
Geschlechtergerechte Alterssicherungspolitik

- Stärkung weiblicher Erwerbsbiographien durch partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Verbesserung der Einkommenschancen von Frauen durch Überwindung der Entgeltlücke.
- Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung und Stabilisierung des derzeitigen Rentenniveaus, da Frauen seltener der Aufbau einer betrieblichen und/oder privaten Vorsorge gelingt.
- Weiterentwicklung der Grundrente im Sinne einer Aufwertung des eigenen Rentenanspruchs ohne Einkommensanrechnung und unabhängig vom Ehepartner oder von der Ehepartnerin.
- Anrechnung der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz auf die 33 Mindestbeitragsjahre der Grundrente (Grundrentenzeiten).
- Schaffung flexibler Übergänge, die auch unterbrochene Erwerbsbiographien berücksichtigen.
- Keine Anrechnung von Teilen der gesetzlichen, betrieblichen oder staatlich geförderten privaten Rente auf die Grundsicherung, damit sich zusätzliche Vorsorge und insbesondere die gesetzliche Rente lohnen.

Steuergerechtigkeit herstellen in Paarbeziehungen, für Familien und Alleinerziehende



- Abschaffung der Steuerklassenkombination III/IV zugunsten der Steuerklassenkombination IV/IV ergänzt um das Faktorverfahren.
- Abschaffung des Splittingverfahrens zugunsten einer Individualbesteuerung unter Berücksichtigung der Unterhaltspflichten verbunden mit Übergangsregelungen.
- Übertragung des Grundfreibetrages auch in nichtehelichen Lebensgemeinschaften, wenn Unterhaltspflichten zur Kürzung von Sozialleistungen führen.
- Verknüpfung einer Individualbesteuerung mit einer Reform der Einkommensteuer: Um Familien mit niedrigen und mittleren Einkommen zu entlasten und Familien mit hohem Einkommen stärker in die Pflicht zu nehmen, müssen die Steuersätze im unteren Einkommensbereich gesenkt, die im oberen Bereich erhöht werden.
- Besondere Berücksichtigung der Belastung Alleinerziehender im Steuersystem, damit es ihnen möglich ist, den Lebensunterhalt aus dem eigenen Einkommen zu bestreiten.
- Investition der zu erwartenden Steuermehreinnahmen in eine gerechte, effektive und gleichstellungsorientierte Familienförderung, die Kinder unterer Einkommensbezieher/innen besser fördert und die öffentliche Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Jugendliche stärkt.
- Gestaltung des gesamten Einkommensteuer- und Sozialrechts so, dass sich aus den Entscheidungen von Frauen und Männern für Erwerbsunterbrechungen im Lebensverlauf dieselben Folgen ergeben.



Gewalt an Frauen entschlossen und wirksam entgegenzutreten

- ILO-Konvention 190 zur Beseitigung sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz ratifizieren und umsetzen.
- Strukturen gegen häusliche Gewalt stärken durch
 - Dauerhafte Finanzierung von Frauenhäusern und Beratungsstellen für Opfer häuslicher Gewalt,
 - Rechtsanspruch auf sofortigen Schutz und Hilfe für alle Opfer häuslicher Gewalt, unabhängig von Einkommen, Aufenthaltstitel, Herkunft, gesundheitlicher Einschränkung oder Behinderung,
 - Verbindliche und bundesweit einheitliche Regelungen zur Einrichtung und nachhaltigen Ausstattung breitgefächelter und bedarfsgerechter Unterstützungssysteme,
 - Sicherstellung des Lebensunterhalts für von Gewalt betroffene Menschen, die vom Leistungsbezug nach dem SGB II und dem SGB XII ausgeschlossen sind, für die Zeit des Aufenthaltes in einer Schutzeinrichtung.
- Menschenhandel und Arbeitsausbeutung stoppen
 - Finanzielle und personelle Ressourcen bereitstellen, um allen von Menschenhandel Betroffenen Zugang zu Schutz- und Unterstützungsangeboten zu ermöglichen.
 - Fachberatungsstellen für von Menschenhandel Betroffene besser ausstatten und speziell für Frauen passende Beratungs- und Unterstützungsangebote konzipieren.
 - Zuständige Behörden wie z. B. Polizei und Zoll in die Lage versetzen, den Menschenhandel, der gekennzeichnet ist von Strukturen organisierter Kriminalität, wirksam zu bekämpfen.
 - Relevante Akteur/innen wie Behörden und Berater/innen speziell für das Thema Frauen als Opfer von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und schweren Arbeitsausbeutung sensibilisieren.
 - Empirische Studien durchführen, die das Maß an Betroffenheit erfassen und vor allem Frauen als Betroffene sichtbar machen.

Geschlechtergerechte Haushalts-, Finanz- und Investitionspolitik



- Unterschiedliche Auswirkungen aller Haushalts- und Finanzentscheidungen aller Ressorts und Politikbereiche auf Frauen und Männer berücksichtigen und das Prinzip des Gender Budgeting umsetzen.
- Gesetzesfolgen gleichstellungsorientiert abschätzen mit dem Ziel, die Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern (Art. 3 Abs. 2 GG) wirksam umzusetzen.
- Institutionalisiertes Monitoring mit gleichstellungspolitischen Kriterien und Zielen einführen und umsetzen.

Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand

Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
+49 30 24060-728
fgf@dgb.de

Dezember 2020

www.frauen.dgb.de

www.facebook.com/dgbfrauen

www.twitter.com/DGB_Frauen

Layout: SCHIRMWERK, Iris Wagner, Essen

Grafiken: [istockphoto.com/Lyubov Ivanova](https://www.istockphoto.com/Lyubov_Ivanova)

frauen.dgb.de