

**A 007**

Lfd.-Nr. 1058

DGB-Bundesfrauenausschuss

**Von der eigenständigen Existenzsicherung zur selbstbestimmten Erwerbsbiographie von Frauen und Männern**

1 Ein eigenes Einkommen bedeutet finanzielle Unabhängigkeit.  
2 Die überwiegende Zahl der Menschen in Deutschland ist dafür  
3 auf Erwerbsarbeit angewiesen. Die Höhe ihres individuell er-  
4 zielten Einkommens entscheidet darüber, ob sie aus eigener  
5 Kraft ihre Existenz sichern können – unabhängig von der  
6 Haushaltskonstellation, in der sie leben.

7  
8 Zur kurzfristigen Existenzsicherung genügt ein Einkommen,  
9 das den unmittelbaren Bedarf deckt. Zur langfristigen Exis-  
10 tenzsicherung bedarf es eines Einkommens, mit dem über den  
11 unmittelbaren Bedarf hinaus ausreichende Ansprüche erwor-  
12 ben werden, um auch in Phasen ohne eigene Erwerbstätigkeit  
13 wirtschaftlich unabhängig zu sein.

14  
15 Was Männern fast immer gelingt, lässt ein Drittel der Frauen  
16 scheitern: Aus ihrem Einkommen können sie nicht  
17 einmal ihren eigenen, unmittelbaren Bedarf decken. Zwei Drit-  
18 tel der beschäftigten Frauen verdienen nicht genug, um mit ih-  
19 rem Einkommen langfristig die eigene Existenz sichern zu kön-  
20 nen.

21  
22 Geht es um die langfristige finanzielle Absicherung einer Fa-  
23 milie, ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern noch  
24 drastischer: Während jeder zweite erwerbstätige Mann für sei-  
25 nen Unterhalt und den seines Nachwuchses aufkommen  
26 kann, vermag dies nur jede vierte Frau.

27  
28 Die Hälfte der erwerbstätigen Frauen ist nicht in der Lage, sich  
29 und ein Kind kurzfristig finanziell zu versorgen, geschweige  
30 denn für Zeiten ohne eigenes Einkommen vorzusorgen.

31  
32 Angesichts der Entwicklungen am Arbeitsmarkt, sich wandeln-  
33 der Rollenbilder und instabiler Haushaltskonstellationen sind  
34 diese Befunde erschreckend. Sie illustrieren, warum die Ver-  
35 änderung der politischen und institutionellen Rah-  
36 menbedingungen für eine eigenständige Existenzsicherung  
37 von Frauen unabdingbar ist – und in die Forderung nach ei-  
38 nem Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie von  
39 Frauen und Männern münden muss.

40  
41

Beschluss des DGB-Bundeskongresses:

Annahme

und

Annahme als Material an den DGB-Bundesvorstand

42 Aus der Perspektive des Lebensverlaufes entscheidet die Be-  
43 wältigung von Übergängen und die Gestaltung von  
44 Schnittstellen von einer Lebensphase zur nächsten darüber, ob  
45 Menschen ihre Lebensentwürfe verwirklichen können oder ob  
46 sie an ihrer Lebensplanung scheitern. Wer gelungene  
47 Übergänge fördern will, muss Frauen und Männern eine  
48 selbstbestimmte Erwerbsbiographie ermöglichen: Sie haben  
49 einen Anspruch auf Arbeitszeiten, die sich an ihren Lebens-  
50 phasen orientieren – hinsichtlich ihrer Lage und ihrer Dauer,  
51 gemäß ihrem Bedarf und entsprechend ihren Bedürfnissen. Sie  
52 haben Anspruch darauf, dass die institutionellen Rah-  
53 menbedingungen im Sinne einer konsistenten Gleichstellungs-  
54 politik gestaltet sind:

55

56 **1. Gleiche Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt:**  
57 **Prekäre Beschäftigung zurückdrängen – Minijobs re-**  
58 **formieren – Arbeitsmarktpolitik geschlechtergerecht**  
59 **gestalten**

60

61 Der Arbeitsmarkt wird zunehmend heterogener: Das so ge-  
62 nannte „Normalarbeitsverhältnis“ – definiert als unbefristete,  
63 sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Vollzeit mit  
64 existenzsicherndem Einkommen – wird trotz aller  
65 konjunkturellen Bewegungen immer seltener. So vielfältig die  
66 Gründe für diese Entwicklung sind, das Ergebnis ist laut WSI  
67 eindeutig: „Zwei Jahrzehnte Flexibilisierung: Ein Drittel arbei-  
68 tet atypisch.“

69

70 In Deutschland ist Teilzeitarbeit eine Frauendomäne: 85 % der  
71 Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Jede zweite erwerbstätige  
72 Frau arbeitet in Teilzeit, unter denen in sozialversicherungspf-  
73 lichter Beschäftigung ist es jede Dritte.

74

75 Eine besonders prekäre Form weiblicher Teilzeitbeschäftigung  
76 mit hohem Missbrauchspotential sind die Minijobs.  
77 Weit mehr als 7 Mio. Menschen arbeiten heute als Minijobber/  
78 innen – zwei Drittel davon sind Frauen. Eine eigenständige  
79 Existenzsicherung ist in diesen Jobs mit einem Entgelt von bis  
80 zu 450 Euro im Monat gar nicht erst vorgesehen. Dennoch  
81 werden Arbeitssuchende im SGB II in diese Form der Beschäf-  
82 tigung vermittelt – oft mit der Folge, dass sie ihr schmales Ent-  
83 gelt über staatliche Transferleistungen (Hartz IV) „aufstocken  
84 “ müssen.

85

86 Aktuelle Befunde zeigen deutlicher als je zuvor: Eine Brü-  
87 ckenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt, in Vollzeitbeschäf-  
88 tigung mit ausreichendem Einkommen, ist nicht erkennbar:

89 Sind Frauen erstmal in einem Minijob, kleben sie darin  
90 regelrecht fest – oft gegen ihre Wünsche und ursprünglichen  
91 Pläne.

92

93 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den  
94 Bundesgesetzgeber auf.

95

- 96 • die geringfügige Beschäftigung nachhaltig zu reformie-  
97 ren, um auch für (kurze) Teilzeitarbeit eine soziale Absi-  
98 cherung ab der ersten Arbeitsstunde zu erreichen im  
99 Sinne des DGB-Beschlusses zur Neuordnung von Kleinst-  
100 arbeitsverhältnissen.
- 101 • die Erwerbstätigenquote konsequent in Vollzeitäquivalen-  
102 ten zu veröffentlichen.

103

104 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-  
105 Bundesvorstand auf.

106

- 107 • seine Forderungen zur (Arbeitsmarkt-)Politik am Ziel einer  
108 eigenständigen Existenzsicherung und einer selbstbe-  
109 stimmten Erwerbsbiographie für Frauen und Männer aus-  
110 zurichten.
- 111 • die konsequente Umsetzung des DGB-Beschlusses zur  
112 Neuordnung von Kleinstarbeitsverhältnissen weiter vor-  
113 anzutreiben. Die Reform der Minijobs muss fest im The-  
114 menfeld „Neue Ordnung der Arbeit“ verankert sein, das  
115 Reformanliegen muss durch eine breite öffentlichkeits-  
116 wirksame gewerkschaftliche Kampagne unterstützt wer-  
117 den.
- 118 • bei allen Forderungen zur Bekämpfung der prekären Be-  
119 schäftigung nicht nur die eher männlich dominierten For-  
120 men wie Leiharbeit und Werkverträge in den Blick zu  
121 nehmen, sondern auch den Blick für ihre geschlechter-  
122 spezifischen Auswirkungen zu schärfen.

123

124

125 Trotz ungleicher Chancen am Arbeitsmarkt liegen Frauen und  
126 Männer bei der Arbeitslosenquote von rund 7 %  
127 gleichauf. Doch: Fast ein Drittel aller Frauen, die arbeitslos ge-  
128 meldet sind, beziehen keine Leistungen. Und: Frauen sind län-  
129 ger arbeitslos als Männer.

130

131 Durch die Einführung der Hartz-Reformen wurde der Arbeits-  
132 markt in zwei Rechtskreise (SGB II und SGB III) gespalten; dies  
133 steht einer am Einzelfall orientierten Arbeitsförderung im Weg.  
134 Die geschlechterstereotype Arbeitsvermittlung (insbesondere  
135 im SGB II), die Zuweisung von Zuverdienst-Beschäftigungen

136 an Frauen, die Verschärfung der Zumutbarkeitskriterien und  
137 die Absenkung der Budgets für bewährte Instrumente der  
138 Arbeitsmarktpolitik behindern die eigenständige Existenzsi-  
139 cherung von Frauen. Sie entsprechen nicht den gleichstel-  
140 lungspolitischen Zielvorgaben, wie sie der Gesetzgeber im  
141 SGB III prominent verankert hat.

142

143 Prekär sind diese Regelungen vor allem für die steigende Zahl  
144 der Frauen, die als Familienernährerinnen mehr als  
145 60 % des Haushaltseinkommens für sich, ihre Kinder und/oder  
146 ihre Partner/innen erwirtschaften.

147

148 Gleichstellungspolitisch besonders kritisch ist die  
149 Bedarfsgemeinschaft, die im Falle von Langzeitarbeitslosigkeit  
150 oder wenn kein (ausreichender) Anspruch auf Arbeitslosengeld  
151 besteht, arbeitslose Frauen auf das Haushaltseinkommen ihrer  
152 Partner/innen verweist und ihnen einen Anspruch auf Grundsich-  
153 erung verwehrt. Damit werden sie zu arbeitslosen Nichtleis-  
154 tungsempfängerinnen im SGB III, was sich bei der Arbeitsver-  
155 mittlung nachteilig auswirkt.

156

157 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den  
158 Bundesgesetzgeber auf,

159

- 160 • Frauen aller Qualifikationsniveaus nach dem Grundsatz  
161 der ökonomischen und sozialen Eigenständigkeit als Ziel-  
162 gruppe am Arbeitsmarkt zu fördern und die Hindernisse  
163 für eine vollzeitnahe oder Vollzeiterwerbstätigkeit  
164 abzubauen.
- 165 • die aktive Arbeitsmarktpolitik und ihre Instrumente ge-  
166 geschlechtergerecht zu gestalten und entsprechende Ziel-  
167 vorgaben (u. a. § 1 SGB III) konkret und verbindlich zu  
168 verankern. Das bedeutet vor allem:
  - 169 • die Zumutbarkeitskriterien zu entschärfen;
  - 170 • auf Vermittlung in nicht sozialversicherungspflichtige  
171 Beschäftigung (im SGB II) zu verzichten;
  - 172 • die Verweigerung von Arbeit unter Tarif bzw. unter  
173 einem Stundenlohn von 8,50 Euro nicht zu sanktio-  
174 nieren;
  - 175 • keine Lohnkostenzuschüsse für Stundenlöhne unter  
176 8,50 Euro zu gewähren;
  - 177 • Frauen nicht in stereotype Tätigkeiten zu vermitteln  
178 und/oder in die Position der Zuverdienerin zu drän-  
179 gen;
  - 180 • Frauen verstärkt in qualitativ hochwertige arbeits-  
181 marktpolitische Maßnahmen einzubeziehen statt sie

182

- 183 in sogenannte „1-Euro-Jobs“ zu vermitteln – trotz  
184 sinkender Budgets der Arbeitsvermittlung;
- 185 • Nichtleistungsempfänger/innen im SGB III verstärkt  
186 durch gezielte Integration in den Arbeitsmarkt und  
187 ggf. Abbau von Qualifizierungsdefiziten zu unterstüt-  
188 zen;
  - 189 • die Bedarfsgemeinschaft abzuschaffen.

190

191

192

## 193 **2. Arbeitszeiten auf die politische Agenda setzen**

194

195 In keinem anderen Land der EU ist der Unterschied zwischen  
196 der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeit so groß  
197 wie in Deutschland. Die Wünsche der Betroffenen nach einer  
198 partnerschaftlichen Zeitverteilung sind mit einer regulären 40-  
199 Stunden-Woche nicht vereinbar. Vollzeitbeschäftigte Frauen  
200 und Männer wünschen eher kürzere, teilzeitbeschäftigte  
201 Frauen eher längere Arbeitszeiten.

202

203 Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sind die Möglichkei-  
204 ten zur Anpassung der Arbeitszeit im Lebensverlauf  
205 noch begrenzt. Bisher können nicht alle Beschäftigten in be-  
206 stimmten Phasen des Lebens auf ihre Arbeitszeitvolumen  
207 Einfluss nehmen. Das Missverhältnis zwischen gewünschten  
208 (aber unrealisierten) und verwirklichten (aber unfreiwilligen)  
209 Arbeitszeiten drückt sich in der hohen Teilzeitquote von  
210 Frauen aus.

211

212 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern die Ge-  
213 setzgeber auf,

214

- 215 • den im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankerten  
216 Rechtsanspruch auf Teilzeit auch auf Betriebe mit weniger  
217 als 15 Beschäftigten auszuweiten.
- 218 • ergänzend einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit zu  
219 verankern.
- 220 • einen Rechtsanspruch auf Rückkehr aus Teilzeit gesetzlich  
221 zu schaffen und den Beschäftigten die Möglichkeit zu ge-  
222 ben, ihre Arbeitszeit nach Bedarf aufzustocken bis hin zur  
223 Vollzeitbeschäftigung.
- 224 • das Teilzeit- und Befristungsgesetz dahingehend zu  
225 ändern, dass sich die gesetzlich fixierte Frist für die Rück-  
226 meldung durch den Arbeitgeber am Eingang des Antrags  
227 der/des Arbeitnehmenden orientiert; bei Ablehnung des  
228 Teilzeitbegehrens und einer nachfolgenden Klage des  
229 Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin hat die Reduzierung

230 der Arbeitszeit vorbehaltlich zu gelten, bis der juristische  
231 Akt vor dem Arbeitsgericht abgeschlossen ist.

- 232 • das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertre-  
233 tungsgesetze des Bundes und der Länder so umzugestal-  
234 ten, dass die Mitbestimmungsrechte des jeweiligen  
235 Gremiums gestärkt werden.

236

237 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-  
238 Bundesvorstand bzw. die Gewerkschaften auf,

239

- 240 • eine gesellschaftliche Debatte über das Volumen und die  
241 Gestaltung von Arbeitszeiten anzustoßen und voranzu-  
242 treiben.
- 243 • Konzepte für lebensverlaufsorientierte Arbeitszeiten zu  
244 entwickeln und das Thema „kürzere Arbeitszeiten“ auf  
245 die politische Agenda zu setzen.
- 246 • eine Initiative zur Weiterentwicklung des Teilzeit- und Be-  
247 fristungsgesetzes zu starten.
- 248 • sich auf tarifvertraglicher Ebene für Arbeitszeitmodelle  
249 stark zu machen, die sich im Rahmen vollzeitnaher  
250 Teilzeit bewege.

251

252

### 253 **3. Erwerbs- und Sorgearbeit geschlechtergerecht ver-** 254 **teilen**

255

256 Gleichstellung von Frauen und Männern ist erst erreicht, wenn  
257 Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten haben, ein  
258 selbstbestimmtes Leben zu führen – unabhängig vom Ge-  
259 schlecht und von stereotypen Rollenzuschreibungen. Hierzu  
260 müssen bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen den Ge-  
261 schlechtern neu verteilt werden.

262

263 Im Kern geht es um veränderte Erwerbskonstellationen von  
264 Frauen und Männern in Partnerschaften, weg von der tradi-  
265 tionellen Ernährer-Ehe hin zur Etablierung eines Modells, bei  
266 dem grundsätzlich beide Partner/innen ihren eigenen Beitrag  
267 zur Existenzsicherung leisten.

268

269 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-  
270 Bundesvorstand auf,

271

- 272 • eine gesellschaftliche, von den Gewerkschaften initiierte  
273 und maßgeblich von ihnen getragene Debatte über das  
274 Verhältnis von Erwerbs- und (gesellschaftlich notwendi-  
275 ger) Haus- und Sorgearbeit anzustoßen.

276

- 277 • eine Neudefinition des „Normalarbeitsverhältnisses“ vor-  
278 anzutreiben mit Arbeitszeiten, die sich dem Lebensverlauf  
279 anpassen und auch unterhalb des derzeitigen Vollzeitni-  
280 veaus ein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten.

281

282 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den  
283 Bundesgesetzgeber auf,

284

- 285 • den rechtlichen Rahmen für Erwerbsarbeit so zu gestal-  
286 ten, dass die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern  
287 gewährleistet ist und die Notwendigkeit, generativer  
288 Haus- und Sorgearbeit auch im männlichen Lebensverlauf  
289 berücksichtigt wird.
- 290 • Anreize für eine partnerschaftlich egalitäre Arbeitszeitver-  
291 teilung zu schaffen, z. B. durch eine Subventionierung  
292 verkürzter Arbeitszeiten im Fall von Kinderbetreuung und  
293 Pflege bei gleichzeitiger Inanspruchnahme durch beide  
294 Eltern oder beide Lebenspartner/innen.

295

296

#### 297 **4. Haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleis-** 298 **tungen fördern**

299

300 Ein Baustein zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege  
301 sind haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen.  
302 Auch jenseits des Erwerbslebens können Menschen in ver-  
303 schiedenen Haushaltskonstellationen davon profitieren –  
304 wenn sie Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge sind.

305

306 Haushalte brauchen Angebote, um haushaltsnahe und perso-  
307 nenbezogene Dienstleistungen bedarfsnah, unbürokratisch  
308 und legal in Anspruch nehmen und bezahlen zu können. Be-  
309 schäftigte im Haushalt haben ebenso wie andere Beschäftigte  
310 ein Recht auf gute und Existenz sichernde Arbeit, auf Tarif-  
311 löhne, Arbeits- sowie Gesundheitsschutz.

312

313 Dem steigenden Bedarf an Dienstleistungen müssen praxis-  
314 taugliche, bezahlbare Angebote gegenüberstehen die  
315 durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erbracht  
316 werden.

317

318 Die Bündelung von Dienstleistungsangeboten als Grundlage  
319 für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kann  
320 dazu beitragen, die Qualität der zu erbringenden Dienstleis-  
321 tungen ebenso zu sichern wie gute Arbeitsbedingungen für  
322 die in Privathaushalten Beschäftigten.

323

324 Eine Grundlage für gute, menschenwürdige Arbeitsbedingun-  
325 gen für im Haushalt Beschäftigte schafft die Konvention 189  
326 der ILO (Übereinkommen der ILO vom 16. Juni 2011 über  
327 menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte). Der DGB be-  
328 grüßt ausdrücklich die Ratifizierung des Abkommens 189  
329 durch Bundestag und Bundesrat. Es muss auch hierzulande  
330 ohne Ausnahmen für alle Beschäftigten gelten.

331

332 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den  
333 Bundesgesetzgeber auf,

334

- 335 • konsequent darauf hinzuwirken, dass haushaltsnahe und  
336 personenbezogene Dienstleistungen als legale, sozialver-  
337 sicherungspflichtige und finanzierbare Beschäftigungsver-  
338 hältnisse angeboten und nachgefragt werden können.
- 339 • von der bei der Ratifizierung der Konvention Nr. 189  
340 bisher formulierten Ausnahme der Personengruppe nach  
341 § 18 Absatz 1 Nummer 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) (also  
342 der sog. 24 Stunden Pflege) keinen Gebrauch zu machen.  
343 Auch diese Personengruppe muss in den Genuss der  
344 Regelungen der Konvention kommen, vor allem in Bezug  
345 auf die in Artikel 10 Absatz 1 der Konvention 189 ge-  
346 forderte Gleichbehandlung hinsichtlich normaler Arbeits-  
347 zeit, Überstundenvergütung, täglicher und wöchentlicher  
348 Ruhezeiten sowie bezahlten Jahresurlaubs.

349

350 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-  
351 Bundesvorstand auf,

352

- 353 • eine öffentliche Förderung haushaltsnaher Dienstleistun-  
354 gen vor allem in Form gebündelter Lösungen wie Agentur-  
355 en (nach Vorbildern in anderen europäischen Ländern)  
356 hinzuwirken, um eine hochwertige Qualität der Dienstlei-  
357 stungen sowie bezahlbare Preise für alle Haushaltskon-  
358 stellationen zu gewährleisten.

359

360

## 361 **5. Elterngeld weiterentwickeln**

362

363 Mit dem Elterngeld ist eine kontinuierliche Erwerbsbiographie  
364 ein gutes Stück leichter geworden. Mütter kehren heute im  
365 Schnitt wesentlich häufiger und früher wieder ins Berufsleben  
366 zurück als noch die Generation vor ihnen. Die positiven  
367 Effekte des Elterngelds, das einen kurzen Ausstieg relativ hoch  
368 vergütet, machen sich bemerkbar. An diesen Erfolg anknüp-  
369 fend muss das Elterngeld weiterentwickelt und geschlechter-  
370 gerecht ausgestaltet werden.



371 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den  
372 Bundesgesetzgeber auf,

373

- 374 • das Elterngeld so auszugestalten, dass für eine ge-  
375 geschlechtergerechtere Aufteilung der Partnermonate inner-  
376 halb der derzeit geltenden 14 Monate finanzielle Anreize  
377 geschaffen werden. Das Elterngeld prozentual zu stei-  
378 gern, je partnerschaftlicher die Zeiten der Bezugsdauer  
379 zwischen den Eltern aufgeteilt werden, könnte hierfür ein  
380 Modell sein.
- 381 • Müttern und Vätern, die Elterngeld gemeinsam in An-  
382 spruch nehmen und beide gleichzeitig einer Teilzeittä-  
383 tigkeit nachgehen, die gleiche 14-monatige Anspruchs-  
384 dauer einzuräumen wie Eltern in anderen Erwerbskon-  
385 stellationen.
- 386 • künftig Zulagen und Zuschläge als Bestandteile des  
387 regelmäßigen Einkommens zu werten und bei der Berech-  
388 nung des Elterngelds einzubeziehen: Bis zu einem Netto-  
389 entgelt von 600 Euro sollten 100 % als Elterngeld ge-  
390 zahlt werden, für das darüber liegende Entgelt müssten  
391 die Staffelungen bis zur Höchstgrenze von 1.800 Euro  
392 verbessert werden.
- 393 • SGB II-Leistungen, Sozialhilfe und Kinderzuschlag nicht  
394 länger auf das Elterngeld anzurechnen, damit auch  
395 Eltern, die Sozialleistungen beziehen, vom Elterngeld pro-  
396 fitieren können.

397

398

## 399 **6. Pflegezeit verbessern**

400

401 In der Regel übernehmen Frauen die Pflege von Angehörigen.  
402 Sie schränken dafür oft ihre Erwerbstätigkeit ein oder geben  
403 sie ganz auf – zu Lasten ihrer eigenständigen Existenzsiche-  
404 rung.

405

406 Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist eine be-  
407 sondere Herausforderung, weil die Dauer der Pflege kaum  
408 planbar ist und die/der Pflegebedürftige häufig nicht im glei-  
409 chen Haushalt lebt, so dass zusätzliche Wege anfallen. Das Fa-  
410 milienpflegezeitgesetz hat sich mangels Rechtsanspruch und  
411 finanziellen Ausgleichs für die Pflegenden in der Praxis nicht  
412 bewährt.

413

414 Deswegen ist es unverzichtbar, die positiven Ansätze des  
415 Pflegezeitgesetzes zügig weiterzuentwickeln, damit die Be-  
416 troffenen beim drängenden Problem der Vereinbarkeit von Be-  
417 ruf und Pflege gesellschaftliche Unterstützung erfahren.

418 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den  
419 Bundesgesetzgeber auf,

420

- 421 • eine Entgeltersatzleistung für die im Pflegezeitgesetz vor-  
422 gesehene kurzfristige Freistellung von maximal zehn Ta-  
423 gen und die Auszeit von maximal sechs Monaten einzu-  
424 führen. Die Bezugsgröße bei der Vergütung soll das  
425 Arbeitseinkommen der pflegenden Person sein; Vorbild  
426 für die Vergütung während der zehntägigen Freistellung  
427 kann das Kinderkrankentagegeld sein. Eine Begrenzung  
428 bei der Gestaltung der Nutzungsmöglichkeit/-bedingun-  
429 gen kann aus gleichstellungspolitischer Perspektive  
430 sinnvoll sein, um dem Erwerbsaustieg von Frauen nicht  
431 Vorschub zu leisten.
- 432 • zusätzliche Anreize für eine geschlechtergerechte Inan-  
433 spruchnahme der Pflegezeit schaffen.
- 434 • für pflegende Angehörige (oder nahestehende Personen)  
435 einen auf die Dauer der Pflege begrenzten Rechtsan-  
436 spruch auf Teilzeit zu schaffen, der mit einem finanziellen  
437 Ausgleich und der Garantie auf Rückkehr zum Vollzeit-  
438 arbeitsverhältnis verbunden ist.

439

440

## 441 **7. Beruflichen Wiedereinstieg erleichtern**

442

443 Nach Phasen der Erwerbsunterbrechung erweist sich für viele  
444 Frauen die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit als Hürdenlauf. Für  
445 die wenigsten ist es möglich, auf den alten Arbeitsplatz  
446 zurückzukehren, die Kriterien für einen gleichwertigen oder  
447 ähnlichen Arbeitsplatz sind kaum definiert. Nicht selten ka-  
448 pitulieren Frauen vor den Hindernissen, die sich ihnen bei der  
449 Rückkehr in die Erwerbstätigkeit in den Weg stellen und ver-  
450 zichten (vorerst) ganz darauf.

451

452 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den  
453 Bundesgesetzgeber und die Verantwortlichen in den Kommu-  
454 nen auf,

455

- 456 • die Rückkehr von Beschäftigten aus der Elternzeit oder  
457 anderen Phasen der Erwerbsunterbrechung durch gezielte  
458 Maßnahmen reibungsloser zu gestalten, u. a. durch einen  
459 Rechtsanspruch
  - 460 • auf Fort-/Weiterbildung während und auf Qualifizie-  
461 rung/Umschulung nach einer (längeren) für-  
462 sorgebedingten Erwerbsunterbrechung;
  - 463 • auf Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz bzw. die  
464 Definition von Kriterien für die Zuweisung einer

- 465 gleichwertigen Arbeit;
- 466 • auf befristete Arbeits(zeit)arrangements.
- 467 • Arbeitnehmer/innen das Recht einzuräumen, Lage,
- 468 Dauer und Rhythmus der Arbeitszeit den familiären
- 469 Verpflichtungen anpassen und die Arbeitsleistung
- 470 ggf. auch von einem anderen als dem betrieblichen
- 471 Arbeitsplatz aus erbringen zu können.
- 472 • die zeitliche Lücke zwischen dem Ende des Eltern-
- 473 geldbezugs und der Verfügbarkeit eines Betreuungs-
- 474 platzes in einer Kindertageseinrichtung zu schließen
- 475 durch flexible Aufnahmeverfahren in die Kinderbe-
- 476 treuung.

477

478 Darüber hinaus fordern die Delegierten des DGB-Bundes-

479 kongresses die Arbeitsagenturen auf,

480

- 481 • Berufsrückkehrerinnen in ihren Bemühungen stärker zu
- 482 unterstützen, wieder eine existenzsichernde Beschäf-
- 483 tigung aufzunehmen.

484

#### 485 **8. Hochwertige Kinderbetreuung schaffen, auf Be-**

#### 486 **treuungsgeld verzichten**

487

488 Ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind eine Vor-

489 aussetzung dafür, dass Männer und Frauen Familie und Beruf

490 gut vereinbaren können. Sind Betreuungsmöglichkeiten nicht

491 bedarfsgerecht vorhanden, sehen sich vor allem Frauen häufig

492 dazu gezwungen, auf eine Erwerbsarbeit ganz oder teilweise

493 zu verzichten.

494

495 Seit 1. August 2013 haben alle Kinder ab Vollendung des 1.

496 Lebensjahres einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz

497 in einer Kindertageseinrichtung oder in Tagespflege. Im März

498 2012 konnten nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes le-

499 diglich 558.000 Kinder unter 3 Jahren betreut werden. Zu die-

500 sem Zeitpunkt lag der Ausbaubedarf bei rund 220.000 Plätzen

501 bzw. einem erforderlichen Anstieg von fast 40 %.

502

503 Außerdem fehlen nach Berechnungen des Deutschen Jugend-

504 instituts jährlich mindestens 9.000 Erzieher/innen. Die ge-

505 stiegenen Anforderungen an den Beruf der Erzieher/in

506 spiegeln sich im Einkommen der Berufsgruppe nicht wider.

507 Viele Teilzeitbeschäftigte müssen ihr Einkommen mit Hartz IV

508 „aufstocken“. Neueinsteiger/innen werden fast nur noch be-

509 fristet eingestellt. Zu den derzeitigen Beschäftigungs- und

510 Arbeitsbedingungen lässt sich qualifiziertes Personal kaum

511 gewinnen.

512 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern Bund,  
513 Länder und Kommunen auf,

514

- 515 • alles Notwendige zu veranlassen, damit öffentliche  
516 Kindertagesstätten für Kinder, die jünger als drei Jahre  
517 sind.
- 518 • kurzfristig bedarfsgerecht ausgebaut werden können, so-  
519 wohl die noch zu schaffenden Betreuungsplätze für Kin-  
520 der unter drei Jahren als auch Betreuungsplätze für Kin-  
521 der zwischen drei und sechs Jahren räumlich, sachlich  
522 und personell angemessen und auf einem hohen qualita-  
523 tiven Niveau auszustatten und damit die frühkindliche  
524 Bildung in ganztägigen Betreuungseinrichtungen aus-  
525 zubauen und zu stärken.
- 526 • in gut ausgebildete pädagogische Fachkräfte zu investie-  
527 ren und das Ausbildungsniveau zu erhöhen.
- 528 • die Arbeitsbedingungen, das Einkommen, die Fort- und  
529 Weiterbildungsmöglichkeiten und die Berufsperspektiven  
530 der Beschäftigten deutlich zu verbessern.
- 531 • auch in der Tagespflege ein angemessenes Ausbildungsni-  
532 veau sicherzustellen; Tagesmütter und Tagesväter können  
533 gute Kitas nur ergänzen, nicht ersetzen, deshalb darf der  
534 Ausbau der frühkindlichen Bildung nicht in erster Linie  
535 über Tagespflegepersonen erfolgen.
- 536 • eine gute und verlässliche Betreuung von Kindern auch  
537 nach deren Einschulung sicherzustellen, d. h. vor allem  
538 der Ausbau von gebundenen Ganztagschulen, deren  
539 Ganztagsangebote in einem konzeptionellen Zusam-  
540 menhang mit dem Unterricht stehen müssen.

541

542 Das Betreuungsgeld steht dem Ziel einer eigenständigen Exis-  
543 tenzsicherung im Weg, da der Verzicht auf einen staatlich  
544 geförderten Betreuungsplatz den Wiedereinstieg in den Beruf  
545 erschwert oder verhindert. Es ist falsch, diesen Verzicht mit  
546 150 Euro zu belohnen. Gerade die Erwerbs- und Einkommens-  
547 chancen von Frauen mit weniger guten Chancen auf dem  
548 Arbeitsmarkt werden sich durch den längeren Ausstieg weiter  
549 verschlechtern.

550

551 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den  
552 Bundesgesetzgeber auf,

553

- 554 • das Betreuungsgeld ersatzlos zu streichen.
- 555 • die für das Betreuungsgeld veranschlagten Mittel in den  
556 Ausbau und die Finanzierung von Betreuungseinrichtun-  
557 gen – wie vorhergehend beschrieben – zu investieren.

558

559 **9. Professionelle Pflege ermöglichen: Infrastruktur**  
560 **ausbauen – Arbeitsbedingungen in der Pflege verbes-**  
561 **sern – Familien entlasten**

562

563 Die Pflege von Angehörigen durch Mitglieder ihrer Familie  
564 oder andere nahestehende Personen ist keine Selbstverständ-  
565 lichkeit. Familienangehörige werden weder die vollständige  
566 Pflege ihrer Familienmitglieder leisten können noch sollten sie  
567 durch gesellschaftliche Vorgaben dazu gedrängt werden.  
568 Schon aus beruflichen Gründen werden Angehörige nicht rund  
569 um die Uhr für eine pflegebedürftige Person sorgen können.  
570 Zudem verfügen sie nicht über das notwendige Wissen profes-  
571 sioneller Pflegekräfte. Zur Entlastung Pflegebedürftiger wie  
572 Pflegender ist es notwendig, die Betreuungsinfrastruktur mit  
573 niedrigschwelligen Angeboten auszubauen – denn die meis-  
574 ten Menschen sind (im Alter) auf die Unterstützung profes-  
575 sioneller Pflegeeinrichtungen und -dienste angewiesen.

576

577 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern Bund,  
578 Länder und Kommunen auf,

579

- 580 • die Betreuungsinfrastruktur auszubauen: Notwendig sind  
581 beispielsweise niedrigschwellige Informations- und Bera-  
582 tungsangebote, flexible Unterstützung durch qualitativ  
583 hochwertige, bezahlbare ambulante Pflegedienste sowie  
584 entlastende Angebote wie Tages-, Nacht- und  
585 Kurzzeitpflege.
- 586 • Ausbildung, Arbeitsbedingungen und Vergütung derje-  
587 nigen zu verbessern, die hauptberuflich in der Pflege tätig  
588 sind.
- 589 • menschenwürdige Betreuungseinrichtungen schaffen, die  
590 in der Kommune besser verankert sind als bislang.

591

592

593 **10. Einkommensteuerrecht reformieren:**  
594 **Fehlanreize beseitigen – Ehe und Lebenspartnerschaf-**  
595 **ten gleichstellen**

596

597 Das Ehegattensplitting behindert die gleichberechtigte  
598 Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben und die  
599 partnerschaftliche Verteilung von Familienarbeit. Es fördert  
600 nicht die Familie, sondern Ehen mit ungleich verteilten (höhe-  
601 ren) Einkommen. Das Ehegattensplitting schafft Anreize für  
602 das asymmetrische Modell, in dem der Mann das Einkommen  
603 allein oder hauptsächlich erwirtschaftet und die Frau allenfalls  
604 hinzuverdient. Vor allem die Steuerklasse V mit ihrer  
605 übermäßig hohen Steuerbelastung für die weniger verdie-

606 nende Person in der Ehe, meist die Frau, macht reguläre Be-  
607 schäftigung unattraktiv und treibt Frauen in Minijobs. Die ho-  
608 hen Abzüge wirken sich außerdem bei der Berechnung aller  
609 staatlichen Transferleistungen nachteilig aus.

610

611 Tragen Ehepartner/innen in gleichem Maße zum Familienein-  
612 kommen bei, gibt es keinen Splittingvorteil, auch dann nicht,  
613 wenn sie Kinder erziehen und einen Platz in einer Kinder-  
614 tagesstätte brauchen, um berufstätig sein zu können.

615

616 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den  
617 Bundesgesetzgeber auf,

618

- 619 • die Steuerklassenkombination III/IV abzuschaffen und  
620 durch die Steuerklassenkombination IV/IV ergänzt um das  
621 Faktorverfahren zu ersetzen.
- 622 • den Splittingvorteil in einem Zeitraum von fünf bis zehn  
623 Jahren abzuschmelzen und das Ehegattensplitting durch  
624 die Individualbesteuerung zu ersetzen.
- 625 • Unterhaltspflichten der verdienenden Ehe- bzw. Lebens-  
626 partner/innen bei Einführung einer Individualbesteuerung  
627 steuerlich zu berücksichtigen.
- 628 • die Möglichkeit zu schaffen, den Grundfreibetrag auch in  
629 nichtehelichen Lebensgemeinschaften zu übertragen,  
630 wenn Unterhaltsverpflichtungen zur Kürzung von Sozi-  
631 alleistungen führen.
- 632 • im Zuge der Abschmelzung des Splittingvorteils die  
633 arbeitsmarktpolitischen Bedingungen für Ältere zu verbe-  
634 ssern.
- 635 • die Einführung der Individualbesteuerung mit einer Re-  
636 form der Einkommensteuer zu verknüpfen: Um Familien  
637 mit niedrigen und mittleren Einkommen zu entlasten und  
638 Familien mit hohem Einkommen stärker in die Pflicht zu  
639 nehmen, müssen die Steuersätze im unteren Einkom-  
640 mensbereich gesenkt, die im oberen Bereich erhöht wer-  
641 den. Ein besonderes Augenmerk muss im Steuersystem  
642 auf die wachsende Gruppe der Alleinerziehenden gerich-  
643 tet werden, damit es Ihnen möglich ist, den Lebensunter-  
644 halt aus dem eigenen Einkommen zu bestreiten.
- 645 • die zu erwartenden Steuermehreinnahmen in eine ge-  
646 rechte, effektive und gleichstellungsorientierte Famili-  
647 enförderung zu investieren, die Kinder unterer Einkom-  
648 mensbezieher/innen besser fördert und die öffentliche Be-  
649 treuungsinfrastruktur für Kinder und Jugendliche stärkt.
- 650 • das gesamte Einkommensteuer- und Sozialrecht so zu ge-  
651 stalten, dass sich aus den Entscheidungen von Frauen

652

653 und Männern für Erwerbsunterbrechungen im Lebensver-  
654 lauf dieselben Folgen ergeben.

655

656 **[kursiv: Annahme als Material an den DGB-Bundesvor-**  
657 **stand]**

658

659 **11. Beitragsfreie Mitversicherung in der ge-**  
660 **setzlichen**

661 **Krankenversicherung reformieren**

662

663 *Wir brauchen eine Bürger/innenversicherung, damit*  
664 *der Wettbewerb um die besten Risiken in der Versi-*  
665 *chertenstruktur zwischen Privater Krankenversiche-*  
666 *rung (PKV) und Gesetzlicher Krankenversicherung*  
667 *(GKV) überwunden wird.*

668

669 *Im Rahmen dieser Umgestaltung ist auch die bei-*  
670 *tragsfreie Mitversicherung für nicht erwerbstätige*  
671 *Ehe- und Lebenspartner/ innen zu hinterfragen: Jen-*  
672 *seits der Lebensphasen, in denen kleine Kinder be-*  
673 *treut und/oder Angehörige gepflegt werden, ist sie*  
674 *nicht mehr zeitgemäß. Die Bevorzugung von*  
675 *Alleinverdiener/innen-Haushalten gegenüber Dop-*  
676 *pelverdiener/innen-Haushalten durch die bei-*  
677 *tragsfreie Mitversicherung ist nicht mehr zu rechtfen-*  
678 *digen, denn sie wirkt als Fehlanreiz und verleitet*  
679 *gemeinsam mit dem Ehegattensplitting Frauen zum*  
680 *Verzicht auf eine eigenständige Erwerbsbiographie.*

681

682 *Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern*  
683 *den Bundesgesetzgeber auf.*

684

- 685 • *mit der Einführung einer Bürgerversicherung*  
686 *(nach dem DGB-Modell) die beitragsfreie Mit-*  
687 *versicherung durch einen steuerfinanzierten*  
688 *Krankenversicherungsschutz für Ehe- und*  
689 *Lebenspartner/innen, die kleine Kinder betreuen*  
690 *oder Angehörige pflegen, zu ersetzen und damit*  
691 *das Privileg der kostenfreien Mitversicherung*  
692 *auf Kinder ohne Einkommen bis zum 25.*  
693 *Lebensjahr zu beschränken.*
- 694 • *angemessene Übergangsregelungen für*  
695 *Alleinverdiener/innen-Haushalte zu schaffen, die*  
696 *eine Mitversicherung für Ehe- und Lebens-*  
697 *partner/innen bisher in Anspruch genommen*  
698 *haben.*

699

700 **11. Entgeltdiskriminierung durch transparente Ent-**  
701 **geltstrukturen überwinden**

702

703 Wo Tarifverträge gelten und Betriebs- oder Personalräte mitbe-  
704 stimmen, schrumpft die Entgeltlücke – diese Botschaft stellt  
705 der „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ in Betrieben und  
706 Dienststellen in den Mittelpunkt. Wo Gewerkschaften aktiv  
707 sind, bleiben weder unmittelbare noch mittelbare Ge-  
708 haltstheorien unentdeckt. Erfolg und Misserfolg von  
709 Betriebs- und Personalräten muss sich auch an ihrem Einsatz  
710 für Entgeltgleichheit messen lassen.

711

712 Um die unmittelbare Diskriminierung zügig zu überwinden,  
713 brauchen wir transparente Entgeltstrukturen in Betrieben und  
714 Dienststellen. Jeder Betriebs- und Personalrat muss sich für  
715 Entgeltgleichheit zwischen den Kolleginnen und Kollegen ver-  
716 antwortlich fühlen und die Erhebung der entsprechenden Da-  
717 ten auf betrieblicher Ebene einfordern.

718

719 Größer ist die Herausforderung, der mittelbaren Ent-  
720 geltstheorien zu begegnen, wo sie in der unterschiedli-  
721 chen Bewertung von Tätigkeiten begründet ist. Hier ist der Ein-  
722 satz von qualitativen Prüfinstrumenten unverzichtbar und  
723 muss im Rahmen eines Entgeltgleichheitsgesetzes verpflich-  
724 tend vorgeschrieben werden. Liegen der Entgeltstheorien  
725 tarifliche Regelungen zugrunde, müssen sich auch die Ta-  
726 rifvertragsparteien dem Problem stellen und diskriminierungs-  
727 freie Lösungen finden – unter Wahrung der Tarifautonomie.

728

729 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern  
730 Gewerkschaften und Interessenvertretungen auf,

731

- 732 • den Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit (derzeit im  
733 Oktober) jährlich regelmäßig zum Anlass zu nehmen, um  
734 in Betrieben und Verwaltungen Entgeltgleichheit zum  
735 Thema zu machen, zu informieren und Handlungsmög-  
736 lichkeiten für Interessenvertretungen aufzuzeigen,
- 737 • betriebliche Entgeltstheorien – auch unter der Geschlechter-  
738 perspektive – systematisch auszuwerten und im Rahmen  
739 ihrer Möglichkeiten auf eine Verringerung der Entgeltlü-  
740 cke hinzuwirken.

741

742 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den  
743 Bundgesetzgeber auf,

744

- 745 • ein Entgeltgleichheitsgesetz zu verabschieden, das Be-  
746 triebe und Dienststellen durch Anwendung geeigneter



747 quantitativer und qualitativer Instrumente zur Über-  
748 prüfung ihrer Entgeltpraxis sowie zur Beseitigung von un-  
749 mittelbarer und mittelbarer Entgeltdiskriminierung verpf-  
750 lichtet. Um das Unionsrecht auf gleiches Entgelt für  
751 gleichwertige Arbeit für Männer und Frauen durchzuset-  
752 zen, ist dabei eine Umkehr der Beweislast für den Ursa-  
753 chenzusammenhang zwischen Diskriminierung wegen  
754 des Geschlechts und unterschiedlicher Vergütung unver-  
755 zichtbar.

- 756 • das Initiativ- und Beratungsrecht des Betriebsrates bei  
757 Gleichstellungsmaßnahmen (§ 92 Abs. 3 BetrVG) zu ei-  
758 nem Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Durch-  
759 setzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und  
760 Männern, vor allem auch beim Entgelt, zu erweitern.
- 761 • den Katalog der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates  
762 (§ 87 BetrVG) zu erweitern um Regelungen zur Durch-  
763 setzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und  
764 Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäf-  
765 tigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem berufli-  
766 chen Aufstieg“, und um Regelungen zur Förderung der  
767 „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“ (analog  
768 § 80 (1) Nummer 2 a und 2 b BetrVG).
- 769 • gemeinsam mit den Landesgesetzgebern darauf  
770 hinzuwirken, die Rechte der Personalräte so zu stärken,  
771 dass die uneingeschränkte Mitbestimmung bei Maßnah-  
772 men zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung  
773 von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstel-  
774 lung, der Beschäftigung, der Aus-, Fort- und  
775 Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg sowie bei  
776 Regelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs-  
777 tätigkeit und Familien gewährleistet ist. Gleiches muss für  
778 das Initiativrecht gelten.
- 779 • verbindliche Angaben zu Bezahlung und Sonderleistun-  
780 gen in Stellenausschreibungen ebenso vorzuschreiben  
781 wie anonyme Bewerbungsverfahren.

782

783

## 784 **12. Frauendominierte Berufe aufwerten**

785

786 Die Berufswahl ist die zentrale Weichenstellung, mit der junge  
787 Frauen auf dem Arbeitsmarkt ihre Position und damit ihre  
788 Möglichkeiten zur eigenständigen Existenzsicherung nachhal-  
789 tig beeinflussen. Dabei geht es um Einkommen, Aufstiegs- und  
790 die Anschlussqualifikationen, die Möglichkeit, in einer Famili-  
791 enphase auch von vollzeitnaher Teilzeit leben zu können und  
792 um Arbeitszeiten, die es ermöglichen, Beruf und Familie zu  
793 vereinbaren.

794 Branchenabhängig unterscheidet sich die Bezahlung  
795 gravierend, obwohl die Voraussetzungen, z. B. eine dreijährige  
796 Berufsausbildung oder ein einschlägiges Studium, oft gleich  
797 sind. Doch offensichtlich wird die Verantwortung für Men-  
798 schen, wie in den frauendominierten Bereichen der Erziehung,  
799 der Gesundheit oder der Bildung, noch immer weniger  
800 wertgeschätzt als Verantwortung für Technik.

801

802 Schon die Unterschiede in der dualen und der schulischen  
803 Ausbildung sowie deren unterschiedliche gesetzliche Veranke-  
804 rung beeinflussen die Chancen der Auszubildenden in ihrer  
805 zukünftigen (Weiter)Bildungs- und Erwerbsbiographie.  
806 Bildungsmaßnahmen in späteren Lebensphasen, vor allem An-  
807 schluss- und Aufstiegsqualifikationen, müssen für Männer wie  
808 Frauen gleichermaßen möglich sein; dies gilt auch für den  
809 Zugang zur Förderung dieser Qualifizierungen. Zur Aufwertung  
810 frauendominierter Berufe müssen diese strukturellen Unter-  
811 schiede und Barrieren stärker in den Blick genommen werden.

812

813 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-  
814 Bundesvorstand auf,

815

- 816 • eine Debatte über den (gesellschaftlichen) Wert bestimm-  
817 ter Tätigkeiten zu initiieren mit dem Ziel einer besseren  
818 Bezahlung in frauendominierten Branchen. Dazu gehört  
819 auch eine fundierte Auseinandersetzung mit Umständen  
820 und Entwicklungschancen bzw. -hemmnissen, die aus der  
821 Unterschiedlichkeit der dualen und der schulischen Aus-  
822 bildung herrühren; mit dem Ziel der Schaffung bundesein-  
823 heitlicher Standards.
- 824 • sich für die Fortführung des Girls' Day als bundesweitem  
825 Aktionstag einzusetzen sowie für einen sensiblen Um-  
826 gang mit dem Boys' Day; auch Jungen brauchen eine ge-  
827 schlechterspezifische Ansprache und Unterstützung in ih-  
828 rer Lebensplanung; die Angebote müssen sich aber nach  
829 der Zielgruppe und ihren Bedarfen und Situationen rich-  
830 ten und dürfen nicht beliebig sein oder gar Stereotype  
831 verstärken.
- 832 • zu einem kritischen Umgang mit der These über Jungen  
833 als (angebliche) Bildungsverlierer. Es bedarf einer fundier-  
834 ten Analyse, welche Gruppen aufgrund welcher Um-  
835 stände Hindernisse überwinden müssen. Entschieden  
836 abzulehnen ist die Behauptung, dass die weiblichen Be-  
837 schäftigten in Kitas und Grundschulen dafür die Ver-  
838 antwortung tragen.
- 839 • sich einzusetzen für die (weitere) Entwicklung gender-  
840 sensibler Curricula entlang der gesamten Bildungskette

841 und die inhaltliche und finanzielle Förderung gender-  
842 sensibler Fort- und Weiterbildungsangebote für pädagogi-  
843 sches Fachpersonal.

844

845

846

### 847 **13. Karrierewege von Frauen**

848

849 Frauen sind in den Studienfächern Wirtschafts- und Rechtswis-  
850 senschaften mittlerweile genauso stark vertreten wie Män-  
851 ner – aber längst noch nicht in den (durch diese ausbildungs-  
852 gänge dominierten) führenden Positionen der deutschen Wirt-  
853 schaft angekommen. Es ist dringend notwendig, dass verbind-  
854 liche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsposi-  
855 tionen auf allen Hierarchie-Ebenen festgeschrieben werden.  
856 Dabei darf es branchenspezifische Unterschiede geben, aber  
857 das Ziel einer geschlechtergerechten Besetzung darf nicht aus  
858 den Blick geraten.

859

860 Ein wichtiges Signal ist die Einführung einer Geschlech-  
861 terquote für Aufsichtsräte und Vorstände börsennotierter Un-  
862 ternehmen. Verbindliche Ziel- und Zeitvorgaben der EU kön-  
863 nen die Prozesse auf nationaler Ebene beschleunigen, solange  
864 sie mit den nationalen Besonderheiten – in Deutschland: dem  
865 Mitbestimmungsrecht – vereinbar sind.

866

867 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den  
868 Bundesgesetzgeber auf,

869

- 870 • die Repräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen der  
871 deutschen Wirtschaft bis zu den Vorständen verbindlich  
872 zu regeln; dazu gehören auch klare Fristen und wirkungs-  
873 volle Sanktionen. Um die Förderung weiblichen Nach-  
874 wuchses zu verankern, sind gesetzliche Regelungen  
875 notwendig, die betriebliche Akteur/innen verpflichten, mit  
876 verbindlichen Ziel- und Zeitvorgaben versehene Pläne zur  
877 Gleichstellung von Frauen zu entwickeln und umzusetzen.

878

879

### 880 **14. Mindestlohn als Beitrag zur Überwindung der Ent- 881 gellücke**

882

883 Seit Beginn der 1990er Jahre expandiert der Niedriglohnsek-  
884 tor: Mehr als 7 Mio. Beschäftigte in Deutschland arbeiten für  
885 weniger als 9,15 Euro in der Stunde. Davon verdienen über 4  
886 Mio. weniger als 7 Euro brutto pro Stunde und 1,4 Mio. sogar  
887 weniger als 5 Euro.

888 Besonders häufig betroffen sind Beschäftigte in den neuen  
889 Bundesländern, geringfügig Beschäftigte und Frauen.  
890 Frauen stellen zwei Drittel der Beschäftigten im Niedriglohn-  
891 sektor. Nimmt man Schüler/innen, Studierende und Rentner/  
892 innen aus, ist jede dritte abhängig beschäftigte Frau eine  
893 Niedriglöhnerin.

894

895 Bei Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von 8,50  
896 Euro hätte jede/r fünfte Beschäftigte Anspruch auf eine Lohn-  
897 erhöhung – jede vierte erwerbstätige Frau und jeder siebte  
898 erwerbstätige Mann.

899

900 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-  
901 Bundesvorstand auf.

902

- 903 • gleichstellungspolitische Zielsetzungen in die Kampagne  
904 zum flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohn zu inte-  
905 grieren und seine Bedeutung für Frauen deutlich heraus-  
906 zustellen.

907

908

909

## 910 **15. Rentenlücke schließen**

911

912 In unserem erwerbszentrierten Rentensystem ergibt sich die  
913 Rentenhöhe aus der Erwerbsdauer und der Höhe des im  
914 Lebensverlauf erwirtschafteten (sozialversicherungspflichtigen)  
915 Einkommens. Die mangelnde eigenständige Existenzsicherung  
916 von Frauen in der Erwerbsphase wirkt sich direkt auf ihr Ein-  
917 kommen im Rentenalter aus: Die Rentenlücke zwischen Män-  
918 nern und Frauen liegt bei etwa 56 %, in Ostdeutschland ist sie  
919 mit 35 % deutlich kleiner als in Westdeutschland mit 61 %.

920

921 Die Hürden, denen Frauen in ihrer Erwerbstätigkeitsphase  
922 gegenüberstehen, spiegeln sich also unmittelbar in der  
923 Alterssicherung wider. Damit Frauen zukünftig von ihrer Rente  
924 leben können und sich die Rentenlücke zwischen den Ge-  
925 schlechtern verkleinert, muss ein egalitäres Erwerbsverhalten  
926 unterstützt und die klassische Rollenteilung überwunden wer-  
927 den. Zum anderen muss das Rentensystem geschlechterge-  
928 recht gestaltet werden.

929

930 Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den  
931 Bundesgesetzgeber auf.

932

- 933 • die gesetzliche Rentenversicherung zu stärken, da Frauen  
934 seltener der Aufbau einer betrieblichen und/oder privaten

- 935       Vorsorge gelingt und nur in der gesetzlichen Rentenversi-  
936       cherung ein sozialer Ausgleich stattfindet.
- 937 • das derzeitige Rentenniveau mindestens zu erhalten.
  - 938 • unverzüglich ein einheitliches Rentenrecht in Ost und  
939       West zu schaffen.
  - 940 • Kindererziehungszeiten angemessen zu berücksichtigen  
941       und die Anrechnung von Pflegezeiten deutlich anzuhe-  
942       ben. Die Beiträge zur Rentenversicherung von Kinderer-  
943       ziehenden für Geburten vor und ab 1992 sowie in den al-  
944       ten und neuen Bundesländern sind gleich zu behandeln  
945       und als gesamtgesellschaftliche Aufgabe aus Steuermit-  
946       teln zu finanzieren.
  - 947 • bei der Erwerbsminderungsrente die Abschläge abzu-  
948       schaffen und die Zurechnungszeiten zu verlängern.
  - 949 • die Rente nach Mindesteinkommen wieder einzuführen,  
950       damit durch eine Aufwertung geringer Rentenbeiträge  
951       auch Niedriglöhner/innen von ihrem Beitrag zur gesetzli-  
952       chen Rentenversicherung profitieren.
  - 953 • die Möglichkeit zu schaffen, nach 45 Versicherungsjahren  
954       mit 63 Lebensjahren abschlagsfrei in Rente zu gehen  
955       sowie weitere Möglichkeiten flexibler Übergänge zu  
956       schaffen und die oftmals unterbrochenen  
957       Erwerbsbiographien, insbesondere von Frauen, zu berück-  
958       sichtigen.
  - 959 • dafür zu sorgen, dass ein Teil der gesetzlichen, betriebli-  
960       chen oder staatlich geförderten privaten Rente nicht auf  
961       die Grundsicherung angerechnet wird, damit sich zusätz-  
962       liche Vorsorge und insbesondere die gesetzliche Rente  
963       lohnen.

964  
965

## 966 **16. Moderne Gleichstellungspolitik gestalten**

967

968 In den vergangenen Jahrzehnten haben sich die Rollenbilder  
969 von Frauen und Männern ebenso nachhaltig verändert wie die  
970 Bedingungen, unter denen Menschen für sich und ihre Fa-  
971 milien sorgen: Das Modell des „männlichen Familienernährers  
972 “ hat ausgedient, das „Normalarbeitsverhältnis“ entspricht  
973 nicht mehr der Realität. Moderne Gleichstellungspolitik muss  
974 diesen Prozess nicht nur nachvollziehen, sondern auch gestal-  
975 ten: Sie muss Entwicklungen vorwegnehmen und Wege in  
976 eine sozial- und geschlechtergerechte Zukunft ebnen.

977

978 Für beide Geschlechter ist eine selbstbestimmte  
979 Erwerbsbiographie die Voraussetzung für eine eigenständige

980

981

982 Existenzsicherung. Was Männern aufgrund tradierter Normen  
983 und struktureller Vorgaben leichter gelingt, muss auch für  
984 Frauen zur Selbstverständlichkeit werden!