

6. Frauen-Alterssicherungskonferenz

Frauen

sind gut ausgebildet, selbstbewusst und sie fordern ihren Platz in der Gesellschaft ein. Frauen wollen und müssen arbeiten.

Aber

Frauen sind noch immer auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Führungspositionen sind noch immer fest in Männerhand. Frauen bekommen durchschnittlich 23 Prozent weniger Lohn und vor allem ist ihr Anteil im Niedriglohnsektor extrem hoch. In der Folge sind Frauen vor allem von Armut und insbesondere von Altersarmut bedroht.

„Alleinernährer-Modell“ ist veraltet – Sozial- und Steuersystem reformieren

Der gesellschaftliche Wandel ist spürbar und trotz aller Diskussionen um die Geschlechterrollen erweisen sich die Strukturen als auffallend beharrlich.

Das deutsche Sozial- und Steuersystem fördert weiterhin die Ehe durch das Ehegattensplitting. Das ist Ausdruck eines alten „Alleinernährer-Modells“, das noch immer das Denken und Handeln beherrscht und schon lange nicht mehr der Realität entspricht. Die Arbeit von Frauen wird auf einen „Zuverdienst“ reduziert, was natürlich auch einen erheblichen Einfluss auf die familiäre Aufgabenverteilung hat.

Die Folgen sind vielfältig: Frauen leben weiterhin in Abhängigkeit – es fehlt eine eigenständige Sicherung für eine eigene Lebensplanung. Scheitert die Ehe oder sind Frauen allein erziehend, dann drohen finanzielle Probleme oder Armut.

Das Ehegattensplitting erschwert Erwerbsarbeit von Frauen und fördert hohe Einkommen sowie starke Einkommensunterschiede. Die steuerliche Ehe- und Familienförderung muss deswegen neu geordnet und sozial gerechter ausgestaltet werden. Es muss eine Individualbesteuerung eingeführt werden und die Sozialversicherungsansprüche müssen von vorne herein den Bürgerinnen und Bürgern individuell zugewiesen werden.

Wandel in der Erwerbsarbeit – „Gute Arbeit“ für Frauen

Die Zahl der klassischen Normalarbeitsverhältnisse – Vollzeit, unbefristet, sozialversicherungspflichtig – nimmt ab. Dafür nehmen atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu. Frauen sind davon besonders betroffen - Teilzeit, Minijobs, Leiharbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse - 64 Prozent der geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Häufig sind die Beschäftigungsverhältnisse prekär.

20 Prozent der Beschäftigten arbeiten im Niedriglohnbereich – davon sind 69 Prozent (4,5 Millionen) Frauen. Frauen sind darüber hinaus deutlich häufiger als Männer von besonders niedrigen Löhnen betroffen. Häufig fallen niedrige Stundenlöhne und kurze Arbeitszeiten zusammen. Viele Frauen können von ihrer Arbeit nicht leben und spätestens im Alter droht Armut.

Der Niedriglohnbereich darf nicht weiter ausgeweitet werden, sondern muss eingedämmt werden. Dazu ist ein **flächendeckender Mindestlohn** als Unterkante unerlässlich. Zusätzlich sind mehr **branchenspezifische Mindestlöhne** notwendig. An diesem Punkt muss die Bundesregierung endlich ihre Blockade beenden. Aber auch das **Tarifvertragssystem** muss wieder gestärkt werden, indem mehr Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden.

Wir setzen uns zudem für eine **Regulierung der Leiharbeitsbranche** ein. Das Beispiel Schlecker zeigt, dass die negativen Auswirkungen von Leiharbeit mittlerweile auch Frauen trifft. Eine **Regulierung der Leiharbeit** ist dringend notwendig. Der Gleichbehandlungsgrundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ muss gelten. Zusätzlich soll ein Flexibilitätsbonus in Höhe von 10 Prozent des Bruttolohns bezahlt werden. Für verleihfreie Zeiten fordern wir einen Mindestlohn und insbesondere mehr Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte.

Die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse hat ein Rekordhoch erreicht. Derzeit sind 47 Prozent der neu abgeschlossenen Arbeitsverträge befristet. Diese Tendenz führt zu großer Unsicherheit und erschwert die Lebensplanung der Beschäftigten enorm. Die Bundesregierung will an diesem Punkt nicht handeln, sondern sogar noch mehr Flexibilität ermöglichen. Wir wenden uns gegen diese Pläne. Notwendig ist, dass die **sachgrundlose Befristung** abgeschafft wird und die **Befristungsgründe**, wie beispielsweise bei der Anstellung junger und älterer Menschen, auf den Prüfstand gestellt werden.

Mini-Job-Falle beenden

Wir wollen mit dem **Progressiv-Modell** die Abgabenlast für BezieherInnen von kleinen und mittleren Einkommen gezielt senken, um sie zu entlasten. Ähnlich wie in unserem progressiven Steuersystem soll eine Progression bei den Sozialabgaben eingeführt werden. Dabei würden für Einkommen bis 2.000 Euro die Beitragssätze von einem Sockel aus langsam und stufenlos auf die reguläre Höhe der Sozialversicherungsabgaben ansteigen. Wegen ihrer im Vergleich geringeren Löhne würden vom Progressiv-Modell Frauen überdurchschnittlich profitieren.

Im Progressivmodell sollen auch die Mini-Job-Regelungen aufgehen. Jede Erwerbstätigkeit wäre dann mit einer **Absicherung** bei Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Arbeitslosigkeit und im Alter verbunden. Zurzeit nehmen Arbeitgeber bei Minijobs häufig (rechtswidrige) Lohnabschläge vor. 30 Prozent der Mini-Jobgenden verdienen weniger als fünf Euro in der Stunde. Das Progressiv-Modell wirkt der derzeitigen Praxis entgegen und nutzt damit insbesondere Frauen.

Entgeltgleichheit durchsetzen

Deutschland ist seit Jahren mit einem durchschnittlichen Lohnunterschied von 23 Prozent zwischen Frauen und Männern eines der Schlusslichter in der Europäischen Union. Typische Frauenberufe werden nach wie vor schlechter entlohnt als überwiegend von Männern ausgeübte Berufe. Aber selbst wenn Ausbildung, Alter und Beruf gleich sind, verdienen Frauen im gleichen Betrieb im Durchschnitt 12 Prozent weniger als Männer.

Im **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** muss ein ausdrückliches **Verbot von Entgeltdiskriminierung** aufgenommen werden. Ebenso wollen wir mit einem **Verbandsklagerecht** die Beschäftigten stärken. Der bisher mögliche individuelle Klageweg ist für Frauen risikoreich und unüberschaubar. Vor allem aber muss Arbeit neu bewertet werden. „Typische“ Frauenberufe dürfen nicht weiter als „unproduktiv“ angesehen und damit schlechter entlohnt werden.

Bei der Durchsetzung von Entgeltgleichheit besitzen **Betriebs- und Personalräte** eine wichtige Schlüsselfunktion, die wir weiter **stärken** wollen. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sollen künftig in Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden. Vor allem aber sollen die Betriebs- und Personalräte ein Initiativrecht zur Gleichstellung und für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhalten.

Geschlechtssensible Unterstützung bei Arbeitslosigkeit

Alle Frauen – unabhängig von Ansprüchen – müssen durch die aktive Arbeitsmarktpolitik unterstützt werden. Notwendig ist ein **passgenaues und individuelles Fallmanagement**, das endlich die besondere Situation von Frauen und insbesondere von Alleinerziehenden berücksichtigt und entsprechende Angebote macht. Darüber hinaus muss der **Ausbau der Kinderbetreuung** für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorangetrieben werden. Qualifizierungen in berufliche Zukunftsbereiche müssen auch Frauen verstärkt angeboten werden. Die **partnerabhängige Leistungsberechnung** im Falle der Langzeitarbeitslosigkeit wollen wir **abschaffen**. Für ein selbstbestimmtes Leben ist eine eigenständige Existenzsicherung unerlässlich.

Existenzgründerinnen unterstützen

Existenzgründungen sollen für Frauen attraktiver und sicherer werden. Dazu ist die **Entfristung der freiwilligen Arbeitslosenversicherung** für Selbstständige notwendig und ebenso die **Öffnung dieser Option** auch für diejenigen, die direkt nach dem Hochschulabschluss oder aus der Grundsicherung heraus ein Unternehmen gründen. Weiter sollen Selbstständige und Freiberuflerinnen, die keine andere Rentenabsicherung haben, in die **gesetzliche Rentenversicherung** integriert werden, um das Altersrisiko zu senken.

Gute Bildung für Frauen

Viele junge Frauen haben eine besonders gute Schulbildung. Und doch schöpfen sie ihre Potenziale häufig nicht aus. Betriebliche Strukturen und Kommunikationsformen sind meist nur auf Männer ausgerichtet. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist noch immer nicht gewährleistet. Wir brauchen eine qualifizierte **Berufs- und Studienberatung**, die diese Tatsachen mit einbezieht und transparent macht, aber auch jenseits der traditionellen Rollenbilder berät. Sie sollte ebenso Fragen nach den beruflichen Chancen und Möglichkeiten des Weiterkommens sowie die Verdienstmöglichkeiten umfassen. Wir brauchen eine **Aufwertung typischer Frauenberufe**, z.B. in der Pflege. Ebenso wichtig ist es, das Interesse an naturwissenschaftlichen und technischen Berufen zu unterstützen.

Mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes haben wir 2005 die **Teilzeitausbildung** erleichtert. Diese Möglichkeit soll mehr genutzt werden. Wir brauchen **familienfreundlichere Hochschulen**

mit Kinderbetreuungsangeboten auf dem Campus, unterstützende Studienbedingungen für studierende Eltern, ein Recht auf ein Teilzeitstudium sowie familiengerechte Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen.

Berufstätigkeit mit Kindern und Pflege von Angehörigen muss möglich sein

98 Prozent der arbeitslos gemeldeten BerufsrückkehrerInnen sind Frauen. Für diese große Gruppe ist die bessere Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben zentral. Um diese zu gewährleisten, brauchen wir eine gute Infrastruktur. Wir setzen uns dafür ein, dass Eltern sowohl für unter drei jährige als auch für ältere Kinder einen **Rechtsanspruch** auf eine qualitativ hochwertige **ganztägige Kinderbetreuung** erhalten.

Die mangelhafte Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird zu einem großen Problem. Ein verändertes Rollenverständnis, die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen, die zunehmende Mobilität und sich wandelnde Familienstrukturen werden hier zu massiven Veränderungen führen. Wir brauchen ein **pflegepolitisches Gesamtkonzept**, um die Übernahme von Pflege bei Männern wie Frauen zu unterstützen. Die Bedingungen für Angehörige pflegebedürftiger Menschen sind zu verbessern und ambulante Versorgungsstrukturen konsequent zu fördern. Wer pflegt, soll entlastet werden. Dafür sind eine unabhängige Beratung, bessere Leistungen der Pflegeversicherung, etwa der Tages- und Kurzzeitpflege, und flexible Arbeitszeitmodelle, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auch langfristig zu ermöglichen, erforderlich.

Gleichstellung fördern

Reine Appelle reichen hier nicht aus. Wir brauchen ein **Gleichstellungsgesetz** für die Privatwirtschaft. In einem ersten Schritt sollen Großbetriebe (ab 251 Beschäftigte) verpflichtet werden, aktiv Maßnahmen zur Gleichstellung zu ergreifen. Die Erfahrungen daraus sollen dann in einem zweiten Schritt nach drei Jahren in Maßnahmen für kleine und mittelständische Betriebe einfließen. Die Auswahl, Konkretisierung und Ausgestaltung der Handlungsfelder soll den Unternehmen überlassen bleiben. Mindestens drei Maßnahmen aber sind nachprüfbar durchzuführen. Ein zentrales Element muss die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern sein. Ein **Verbandsklagerecht** soll zum Tragen kommen, wenn keine Aktivitäten eingeleitet werden. Gewerkschaften, Betriebs- bzw. Personalräte sowie Verbände, die sich für Gleichstellung einsetzen, sollen stellvertretend klagen können.

Der Frauenanteil in deutschen Aufsichtsräten ist weiterhin sehr gering und lag 2008 bei 8 Prozent. Wir meinen, ohne eine gesetzliche Regelung nach norwegischem Vorbild wird es nicht gehen. Wir fordern eine **Quote von 40 Prozent** mit dem Ziel einer paritätischen Besetzung bis 2017.

Die Garantierente als Mindestsicherungselement einführen

Es gibt viel zu tun und alle Kraft muss dafür eingesetzt werden, damit Frauen vor Armut und Altersarmut geschützt werden. Die Arbeitsbedingungen für Frauen stehen dabei im Mittelpunkt grüner Politik. Und doch wird es Altersarmut bei Frauen geben. Deswegen ist die Einführung einer Garantierente unerlässlich.

Es gibt immer mehr Menschen, deren Rente nicht zum Leben ausreicht. Zusätzlich zur Rente haben sie einen Anspruch auf die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. Diese muss aber in einem aufwändigen Verfahren beantragt werden. Viele Menschen nehmen den Anspruch auf die Grundsicherung aus unterschiedlichen Gründen nicht wahr. Manche wissen nicht, dass sie Anspruch auf die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung haben. Andere schämen sich diese Leistung in Anspruch zu nehmen.

Eine Garantierente soll als Mindestsicherungselement in die Rentenversicherung integriert und allen Rentnerinnen und Rentnern, egal ob sie Teilzeit, Vollzeit oder nie gearbeitet haben, ohne eine weitere bürokratisch aufwändige Prüfung, ausgezahlt werden. Dies schützt insbesondere Frauen vor Altersarmut. Unzureichende Rentenansprüche werden durch die Garantierente auf ein Mindestniveau automatisch aufgestockt - unabhängig davon, wie lange in die Rentenversicherung eingezahlt wurde. Wir wollen aber keine Gleichmacherei in der Rente. Deswegen sollen die im Erwerbsleben erarbeiteten Ansprüche bei der Garantierente mitberücksichtigt werden. Wer im Laufe seines Erwerbslebens Rentenansprüche erworben hat, soll auch eine höhere Garantierente erhalten.