

position

The DGB logo consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font. It is placed on a blue background that features a stylized graphic of a hand holding a pen, with the hand and pen rendered in shades of blue and white.

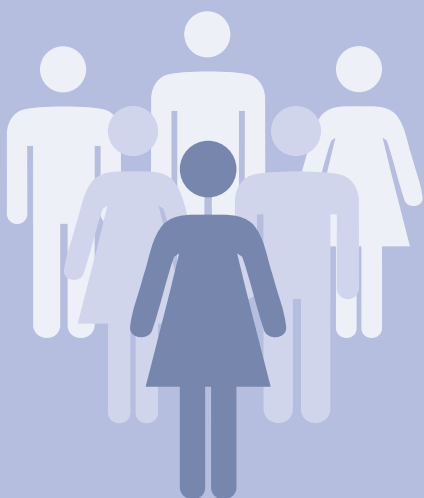
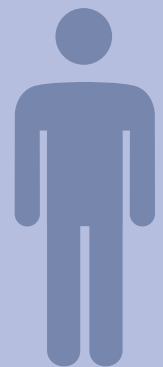
DAS ERWARTEN WIR!

Gleichstellungspolitische
Anforderungen
an die Parteien zur
Bundestagswahl 2017

Gleichstellung am Arbeitsmarkt

Überwindung der Entgeltlücke

- Stärkung der **Flächentarifverträge** und Erleichterung der **Allgemeinverbindlichkeitserklärung**
- **Entgeltgleichheitsgesetz**, das Betriebe und Dienststellen durch Anwendung geeigneter quantitativer und qualitativer Instrumente zur Überprüfung ihrer Entgeltpraxis sowie zur Beseitigung von unmittelbarer und mittelbarer Entgeltdiskriminierung verpflichtet. Um das Unionsrecht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit für Männer und Frauen durchzusetzen, ist dabei eine Umkehr der Beweislast für den Ursachenzusammenhang zwischen Diskriminierung wegen des Geschlechts und unterschiedlicher Vergütung unverzichtbar.
- Gesetzliche Verpflichtung der Unternehmen, in Stellenausschreibungen **verbindliche Angaben zu Bezahlung und Sonderleistungen** zu machen und **anonyme Bewerbungsverfahren** durchzuführen.
- Erweiterung des Initiativ- und Beratungsrechts des Betriebsrates bei Gleichstellungsmaßnahmen (§ 92 Abs. 3 BetrVG) zu einem Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, vor allem auch beim Entgelt
- Soziale Absicherung aller Arbeitsverhältnisse ab der ersten Arbeitsstunde, insbesondere **Reform der MiniJobs** (vgl. DGB-Reformkonzept)
- **Aufwertung frauendominierter Berufe** mit dem Ziel einer besseren Bezahlung und besserer Entwicklungschancen



Frauen in Führungsfunktionen

Verbindliche gesetzliche Regelungen zur Repräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen auf allen Hierarchieebenen der deutschen Wirtschaft mit klaren Fristen und wirkungsvollen Sanktionen. Um die Förderung weiblichen Nachwuchses zu verankern, sind gesetzliche Regelungen notwendig, die betriebliche Akteur/innen verpflichten, mit verbindlichen Ziel- und Zeitvorgaben versehene Pläne zur Gleichstellung von Frauen zu entwickeln und umzusetzen (**Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft**).

Gleichstellung am Arbeitsmarkt

Weiterentwicklung der Mitbestimmungsrechte

Gleichstellungspolitische Weiterentwicklung der Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten, insbesondere durch

- den **Ausbau des** derzeitigen **Initiativ- und Beratungsrechtes** des Betriebsrates bei Gleichstellungsmaßnahmen zu einem echten Mitbestimmungsrecht, bei Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, vor allem auch beim Entgelt;
- eine **Erweiterung des Kataloges der Mitbestimmungsrechte** von Betriebs- und Personalräten um die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und beruflichem Aufstieg sowie um Regelungen zur Förderung der „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“;
- die Verpflichtung des Arbeitgebers, im Rahmen seiner jährlichen Berichtspflicht (gemäß § 43 Abs. 2 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 (mit Ziel- und Zeitvorgaben) festgestellte Entgeltungleichheiten abgebaut werden sollen;
- **Vorgaben zur Repräsentanz des Minderheitengeschlechtes** im Betriebs- und im Wirtschaftsausschuss, mindestens gemäß seinem Anteil im Betriebsrat. Auch bei der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern muss das Minderheitengeschlecht mindestens im Verhältnis seiner Vertretung im Betriebsrat berücksichtigt werden. Die Personalvertretungsgesetze sind entsprechend weiterzuentwickeln.



Gestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik und ihrer Instrumente

Geschlechtergerechte Gestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik und ihrer Instrumente sowie verbindliche Verankerung entsprechender Zielvorgaben (u. a. § 1 SGB III). Das bedeutet vor allem:

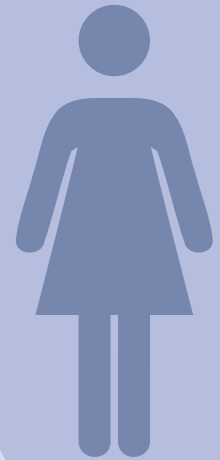
- die Zumutbarkeitskriterien zu entschärfen;
- auf Vermittlung in nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (im SGB II) zu verzichten;
- Frauen nicht geschlechterstereotyp in Tätigkeiten zu vermitteln und/oder in die Position der Zuverdienerin zu drängen;
- Frauen verstärkt in qualitativ hochwertige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einzubeziehen, statt sie in sogenannte „1-Euro-Jobs“ zu vermitteln – trotz sinkender Budgets der Arbeitsvermittlung;
- Nichtleistungsempfänger/innen im SGB III verstärkt durch gezielte Integration in den Arbeitsmarkt und ggf. Abbau von Qualifizierungsdefiziten zu unterstützen und
- die Bedarfsgemeinschaft abzuschaffen.

Gleichstellung am Arbeitsmarkt

Geschlechterperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Stärkung der Geschlechterperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz

- **Berücksichtigung der Geschlechterperspektive im Arbeitsschutz** sowie bei der Weiterentwicklung seines Rechtsrahmens und seiner Regelwerke mit dem Ziel einer geschlechtergerechten betrieblichen Praxis
- Verankerung des Gender Mainstreaming in der Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte
- **geschlechtergerechte Gestaltung der Gefährdungsbeurteilungen**, u. a. durch Messung psychischer Belastungen
- Förderung der geschlechtersensiblen Gestaltung der betrieblichen Gesundheitsförderung und des betrieblichen Eingliederungsmanagement, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen
- regelmäßige Überprüfung und Veröffentlichung geschlechterrelevanter Erkenntnisse aus der Forschung zu Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit sowie zur Arbeitsgestaltung
- **Erstellung regelmäßiger, nach Geschlechtern differenzierender Gesundheitsberichte**



Geschlechterperspektive in der Berichterstattung der Bundesregierung

Stärkung der Geschlechterperspektive in der Berichterstattung der Bundesregierung (u. a. im Armuts- und Reichtumsbericht)



Öffentliche Auftragsvergabe

Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der öffentlichen Auftragsvergabe (z. B. Tariftreue, Mindestlohn, Gleichstellung von Männern und Frauen)

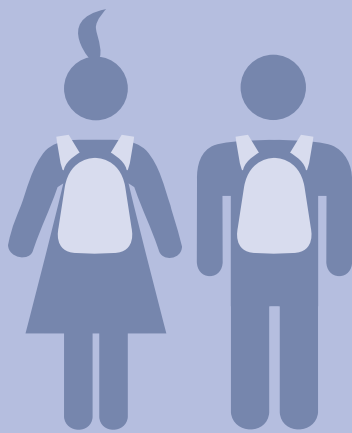
Weiterentwicklung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Erweiterung des Verbandsklagerechtes für im Betrieb vertretene Gewerkschaften, Betriebs- und Personalrät/innen und Mitarbeitervertretungen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ausbau hochwertiger Kinderbetreuung

- bedarfsgerechter **Ausbau ganztägiger Betreuungseinrichtungen** und Stärkung der (frühkindlichen) Bildung für Kinder unter sechs Jahren mit räumlich, sachlich und personell angemessener Ausstattung und auf einem hohen qualitativen Niveau
- bedarfsgerechte Investitionen in **gut ausgebildete pädagogische Fachkräfte** und deren Ausbildungsniveau sowie Verbesserung der Arbeitsbedingungen, des Einkommens, der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und der Berufsperspektiven für die Beschäftigten



- Sicherstellung eines angemessenen Ausbildungsniveaus in der Tagespflege; Tagesmütter und Tagesväter können gute Kitas nur ergänzen, nicht ersetzen, deshalb darf der Ausbau der frühkindlichen Bildung nicht in erster Linie über Tagespflegepersonen erfolgen
- gute und verlässliche Betreuung von Kindern auch nach deren Einschulung, vor allem durch den **Ausbau gebundener Ganztagschulen**, deren Ganztagsangebote in einem konzeptionellen Zusammenhang mit dem Unterricht stehen müssen
- Schließen der zeitlichen Lücke zwischen dem Ende des Elterngeldbezugs und der Verfügbarkeit eines Betreuungsplatzes in einer Kindertageseinrichtung durch flexible Aufnahmeverfahren in die Kinderbetreuung

Zeitsouveränität

Zeitsouveränität für Beschäftigte schaffen durch

- die Ausweitung des im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankerten Rechtsanspruchs auf Teilzeit auch auf Betriebe mit weniger als 15 Beschäftigten;
- die **Verankerung eines Rechtsanspruchs auf befristete Teilzeit sowie auf Rückkehr aus Teilzeit**; Beschäftigte müssen ihre Arbeitszeit nach Bedarf aufstocken können bis hin zur Vollzeitbeschäftigung;
- Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes so, dass sich die gesetzlich fixierte Frist für die Rückmeldung durch den Arbeitgeber am Eingang des Antrags der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers orientiert; bei Ablehnung des Teilzeitbegehrens und einer nachfolgenden Klage des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin hat die Reduzierung der Arbeitszeit vorbehaltlich zu gelten, bis der juristische Akt vor dem Arbeitsgericht abgeschlossen ist;
- die Umgestaltung des Betriebsverfassungsgesetzes und des Bundespersonalvertretungsgesetzes, damit die Mitbestimmungsrechte des jeweiligen Gremiums gestärkt werden.



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kündigungsschutz und sachgrundlose Befristung

Verbesserung des Kündigungsschutzes und **Abschaffung der sachgrundlosen Befristung**

Weiterentwicklung des Elterngeldes

Weiterentwicklung des Elterngeldes so, dass die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern gewährleistet ist und die Notwendigkeit generativer Haus- und Sorgearbeit auch im männlichen Lebensverlauf berücksichtigt wird:

- **geschlechtergerechte Ausgestaltung des Elterngeldes** stärken durch **Ausbau der Partnermonate** innerhalb der 14 Monate
- **Schaffung von Anreizen für eine partnerschaftlich egalitäre Arbeitszeitverteilung**, z. B. durch eine Subventionierung verkürzter Arbeitszeiten im Fall von Kinderbetreuung und Pflege bei gleichzeitiger Inanspruchnahme durch beide Eltern oder beide Lebenspartner/innen
- Einbeziehung von Zulagen und Zuschlägen bei der Berechnung des Elterngeldes als Bestandteile des regelmäßigen Einkommens: Bis zu einem Nettoentgelt von 600,- Euro sollten 100 % als Elterngeld gezahlt werden, für das darüber liegende Entgelt müssten die Staffellungen bis zur Höchstgrenze von 1.800,- Euro verbessert werden
- keine Anrechnung von SGB II-Leistungen, Sozialhilfe und Kinderzuschlag auf das Elterngeld, damit auch Eltern, die Sozialleistungen beziehen, vom Elterngeld profitieren können.



Verbesserung der Pflegezeit

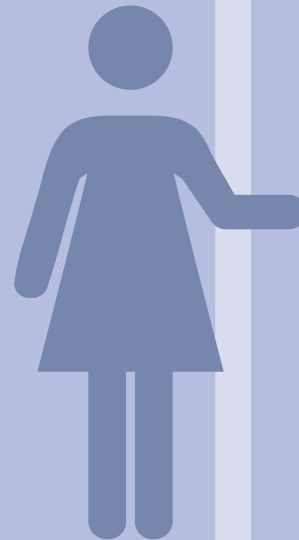
- **Einführung einer Entgeltersatzleistung** für die **im Pflegezeitgesetz** vorgesehene (bisher unbezahlte) Auszeit von maximal sechs Monaten, Bezugsgröße bei der Vergütung soll das vormalige Arbeitseinkommen der pflegenden Person sein.
- Schaffung zusätzlicher **Anreize für eine geschlechtergerechte Inanspruchnahme der Pflegezeit**, z. B. durch einen auf die Dauer der Pflege begrenzten Rechtsanspruch auf Teilzeit für pflegende Angehörige (oder nahestehende Personen), der mit einem finanziellen Ausgleich und der Garantie auf Rückkehr zum Vollzeitverhältnis verbunden ist.
- **Ausbau der Betreuungsinfrastruktur**, u. a. in Form niedrigschwelliger Informations- und Beratungsangebote, flexibler Unterstützung durch qualitativ hochwertige, bezahlbare ambulante Pflegedienste sowie entlastender Angebote wie Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege und menschenwürdige Betreuungseinrichtungen, die in der Kommune besser verankert sind als bislang.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wiedereinstieg

Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs durch einen Rechtsanspruch auf

- **Qualifizierung/Umschulung** während und nach einer (längeren) fürsorgebedingten Erwerbsunterbrechung;
- **Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz** bzw. Definition von Kriterien für die Zuweisung einer gleichwertigen Arbeit nach der Elternzeit;
- **befristete Arbeits(zeit)arrangements**; Lage, Dauer und Rhythmus der Arbeitszeit müssen den familiären Verpflichtungen angepasst und die Arbeitsleistung ggf. auch von einem anderen als dem betrieblichen Arbeitsplatz erbracht werden können.

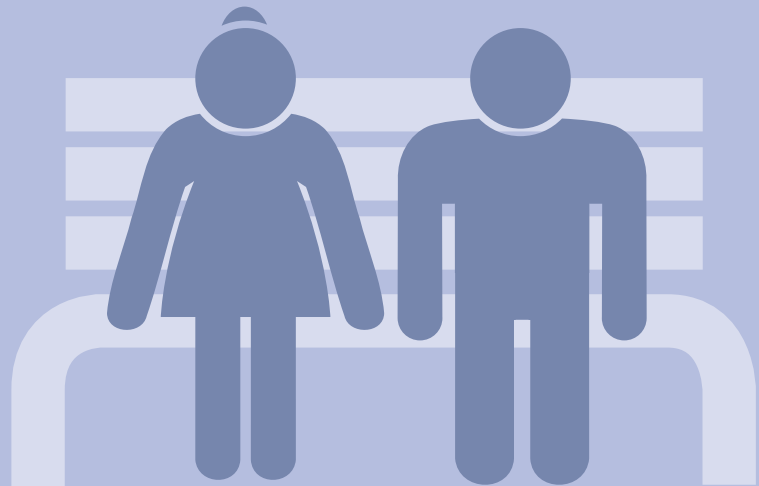


Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen

Zielgenaue Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen als sinnvolle, unterstützende Leistungen für Familien, um gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten ebenso zu gewährleisten wie hochwertige Qualität und bezahlbare Preise für die Familien.

Geschlechtergerechte Alterssicherungspolitik

- Stärkung weiblicher Erwerbsbiographien durch partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Verbesserung der Einkommenschancen von Frauen durch die Überwindung der Entgeltlücke
- **Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung und Stabilisierung des derzeitigen Rentenniveaus**, da Frauen seltener der Aufbau einer betrieblichen und/oder privaten Vorsorge gelingt und nur in der gesetzlichen Rentenversicherung ein sozialer Ausgleich stattfindet.
- **Angemessene Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten**. Die Beiträge zur Rentenversicherung von Kindererziehenden für Geburten vor und ab 1992 sowie in den alten und neuen Bundesländern sind gleich zu behandeln und als gesamtgesellschaftliche Aufgabe aus Steuermitteln zu finanzieren.
- **Abschaffung der Abschläge bei der Erwerbsminderungsrente** und Verlängerung der Zurechnungszeiten
- **Wiedereinführung der Rente nach Mindesteinkommen**, damit auch Niedriglöhner/innen durch eine Aufwertung geringer Rentenbeiträge von ihrem Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung profitieren.
- **Schaffung flexibler Übergänge**, die auch unterbrochene Erwerbsbiographien, insbesondere von Frauen, 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.



Fehlanreize im Steuerrecht beseitigen

- **Abschaffung der Steuerklassenkombination III/IV zugunsten der Steuerklassenkombination IV/IV** ergänzt um das Faktorverfahren
- **Abschmelzen des Splittingvorteils** in einem Zeitraum von fünf bis zehn Jahren zugunsten einer Individualbesteuerung verbunden mit der Verbesserung arbeitsmarktpolitischer Bedingungen für Ältere
- **steuerliche Berücksichtigung der Unterhaltspflichten der verdienenden Ehe- bzw. Lebenspartner/innen** bei Einführung einer Individualbesteuerung
- **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 Alleinerziehenden** im Steuersystem, damit es ihnen möglich ist, den Lebensunterhalt aus eigenem 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.



Bekämpfung häuslicher Gewalt

- **dauerhafte Finanzierung von Frauenhäusern und Beratungsstellen** für Opfer häuslicher Gewalt
- **Rechtsanspruch** für alle Opfer häuslicher Gewalt **auf sofortigen Schutz und schnelle Hilfe**, unabhängig von Einkommen, Aufenthaltstitel, Herkunft, gesundheitlicher Einschränkung oder Behinderung
- verbindliche und bundesweit einheitliche Regelungen zur Vorhaltung 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 Schutz-einrichtung

