
Stellungnahme

der dbb bundesfrauenvertretung

zum Koalitionsvertrag vom 28. November 2013

5. Dezember 2013

Die Statistik rechnet mit einer rapiden Alterung der Gesellschaft. Im Jahr 2060 wird ein Drittel der Bevölkerung 65 Jahre und älter sein. Mindestens 60 Prozent davon, so prognostizieren die Experten, werden weiblich sein. Wenn die sozialen Sicherungssysteme und das Gesundheitssystem nicht an die bevorstehenden Entwicklungen angepasst werden, droht eine Katastrophe. Vor allem Frauen gehören schon jetzt zu den Verliererinnen im Alter. Bereits heute verfügen sie im Ruhestand über weniger als die Hälfte der Renten und Versorgungsbezüge wie Männer. Der Grund dafür ist in den Erwerbsstrukturen und in den Alterssicherungssystemen begründet, die noch immer auf männliche Lebensverläufe ausgelegt sind. Frauen, die aufgrund von Teilzeitarbeit, Erziehungs- und Pflegezeiten nicht die Anspruchsvoraussetzungen für eine angemessene Alterssicherung erfüllen, droht ein hohes Risiko, im Alter arm zu sein.

Lebensverlaufsperspektive berücksichtigen

Mütterrente

Mit dem Konzept einer Mütterrente für Mütter, die ihre Kinder vor dem 1. Januar 1992 geboren haben, geht die Koalition einen ersten Schritt in die Richtung, die Kindererziehungszeiten vor 1992 besser in der Altersversorgung anzuerkennen. Allerdings führt die Anerkennung von nur einem zusätzlichen Rentenpunkt nicht zu einer vollen Gleichbehandlung mit Elternteilen, die Erziehungsleistungen nach 1992 erbracht haben. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung kann eine volle Gleichbehandlung beider Gruppen nur darüber herbeigeführt werden, dass für Kindererziehungsleistungen **vor 1992** ebenso wie für diejenigen nach dem 1. Januar 1992 **drei Rentenpunkte** anerkannt werden. Wenn auch die Mütterrente als positives Signal gewertet werden kann, fordert die dbb bundesfrauenvertretung weiterhin mit aller Entschiedenheit eine Beseitigung der Ungleichbehandlung von Kindererziehungszeiten, die vor bzw. nach dem 1. Januar 1992 erbracht wurden. Eine **systemgerechte Berücksichtigung** von Kindererziehungszeiten als ruhegehaltstfähige Dienstzeit bei der Beamtenversorgung, und zwar unabhängig vom Alter der Mutter und unabhängig vom Geburtsjahrgang der Kinder, ist notwendig. Analog dazu sind auch Pflegezeiten für Angehörige bei der Beamtenversorgung und in der Rente besser als bisher zu berücksichtigen.

Die Bundesregierung hatte im Bundesgleichstellungsbericht 2012 die **Lebensverlaufsperspektive** als Maßstab für die Beurteilung von Erwerbsbiografien in den Mittelpunkt gestellt. Gerade Frauen haben häufige **Unterbrechungen** der Erwerbsbiografie auf-

grund von **familiären Verpflichtungen**. Diese Unterbrechungen führen in der weiteren Entwicklung zu Einbußen und zu niedrigen Einkünften im Alter.

Fortentwicklung des Teilzeitrechts

Um diese Nachteile abzufedern, muss das **Teilzeitrecht** weiter entwickelt werden. Einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit auf Seiten der Beschäftigten zu schaffen und mit einem Rückkehrrecht auf die ursprüngliche Arbeitszeit zu verbinden, ist sinnvoll. Allerdings darf diese Möglichkeit nicht als Entschuldigung und Rechtfertigung dafür missbraucht werden, vermehrt befristete Teilzeitstellen ausgeschrieben werden. Der Anspruch von einer Teilzeitbeschäftigung wieder in eine Vollzeitstelle zurückzukehren (**Rückkehrrecht**) reicht aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung nicht aus, weil dies voraussetzt, dass die Arbeitnehmerin zuvor einmal eine Vollzeitstelle inne hatten. Dies ist aber nicht immer der Fall. Damit Teilzeit nicht zur „**perspektivlosen Dauerfalle**“ wird, ist es wichtig, dass Teilzeitkräfte einen leichteren Zugang zu Vollzeitstellen erlangen, auch wenn sie zuvor keine Vollzeitstelle innegehabt haben. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert einen **Anspruch** Teilzeitbeschäftigter auf **Aufstockung** bzw. Aufnahme einer **Vollzeitbeschäftigung**. Teilzeit ist allenfalls als **vorübergehendes** Modell geeignet, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Die Darlegungslast im Teilzeit- und Befristungsgesetz auf den Arbeitgeber zu übertragen, ist positiv

Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeitsphasen stehen in einem engen Zusammenhang mit der Erziehung von Kindern und der Pflege von Angehörigen. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert eine verbesserte Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegeleistungen nicht nur in den Alterssicherungssystemen, sondern auch in der Leistungsbewertung. Die Leistungsbewertung von Teilzeitkräften muss diskriminierungsfrei gestaltet werden. Teilzeit darf nicht als Karrierehemmnis wirken.

Förderung der Telearbeit

Der Appell, selbstbestimmte Telearbeitsplätze als Instrument der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, richtet sich im Koalitionsvertrag an die Wirtschaft einerseits und die Tarifpartner andererseits. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert den Ausbau alternierender Telearbeitsplätze im öffentlichen Dienst und bessere Möglichkeiten für Beschäftigte, Arbeitszeit und Arbeitsort flexibler zu bestimmen. Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßt die Zusage der Koalitionspartner, das Angebot an Telearbeitsplätzen im öffentlichen Dienst weiter auszubauen. Die dbb bundesfrauenvertretung werden die Weitere Entwicklung in diesem Bereich kritisch begleiten und darauf achten, dass den Worten auch Taten folgen werden.

Beruflicher Wiedereinstieg

Die neue Bundesregierung will Frauen und Männer beim beruflichen Wiedereinstieg unterstützen und fördern. Beim Thema Wiedereinstieg ist im Koalitionsvertrag nur von

sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach einer Familienzeit die Rede. Hier muss neben dem Bereich der Tarifbereich auch der Beamtenbereich mitgedacht werden. Wichtig ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung, dass auch längere Familienphasen nicht zu einem völligen Herausfallen aus dem Erwerbsleben führen. Gerade Frauen in der sog. „stillen Reserve“ brauchen besondere Unterstützung. Ziel arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen muss es sein, dass möglichst wenige Frauen überhaupt in die „stille Reserve“ kommen, wo sie leider häufig bleiben, ohne je wieder den Anschluss ans Erwerbsleben zu erlangen. Das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ wirkt als Erleichterung beim Wiedereinstieg und sollte auch auf die Berufe im öffentlichen Dienst stärker in den Blick nehmen.

Positiv ist die geplante bessere Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei Einstellungen und Beförderungen im öffentlichen Dienst. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung muss hier aber auch eine positive Berücksichtigung sonstiger Familienphasen wie z. B. der Pflege pflegebedürftiger Angehöriger, die zunehmend dazu führt, dass gerade Frauen im Beruf pausieren, Berücksichtigung finden.

Elternzeit/Elterngeld

Ausdrücklich begrüßt die dbb bundesfrauenvertretung die Pläne, Elternzeit und Elterngeld flexibler zu gestalten. Bei der Elternzeit sollen zukünftig 24 statt bisher nur 12 Monate auf einen Zeitpunkt zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes übertragen werden können. Der **übertragbare Zeitraum** wird damit gegenüber der bisherigen Regelung **verdoppelt**. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung wäre eine Ausweitung der Altersgrenze ist zum **14. Lebensjahr des Kindes** wünschenswert.

Auch die verbesserten Möglichkeiten für die gemeinsame Inanspruchnahme von Elterngeld neben einer nicht geringfügigen Teilzeittätigkeit („**ElterngeldPlus**“) erscheint sinnvoll, um über die nicht nur geringfügige Teilzeittätigkeit den Anschluss an den Beruf auch während des Elterngeldbezuges zu erhalten. Allerdings kommt es hier noch auf die konkrete Ausgestaltung an. Das bisherige Konzept von ElterngeldPlus sieht einen Partnerschaftsbonus in Höhe von 10 % des Elterngeldes vor, wenn die Elterngeldbeziehenden beide parallel zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten. Vorausgesetzt wird also für beide Elternteile das Beibehalten einer eher vollzeitnahen Teilzeittätigkeit, um in den Genuss des Bonus zu kommen. 20 Stunden Erwerbstätigkeit pro Woche sollten als untere Grenze festgelegt und der Bonus höher ausgestaltet werden.

Kinderbetreuungsinfrastruktur

Die Kindertagespflege und ihr Berufsbild sollten weiterhin gestärkt werden. Für das Gesamtkonzept einer qualitativ hochwertigen Betreuung ist es aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung unerlässlich, dass Erzieherinnen und Erzieher mindestens auf Fachhochschulniveau ausgebildet werden. Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten müssen in voller Höhe als Werbungskosten bei der Steuer absetzbar sein.

Verbesserungen für Familien

Die Koalition betont, dass die Gesellschaft starke **Familien** braucht. Zu einer Stärkung von Familien gehört aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung eine bessere Berücksichtigung im **Steuerrecht**. Das Steuerrecht muss sich stärker als bisher am Vorhandensein von Kindern orientieren. Deswegen fordert die dbb bundesfrauenvertretung die volle Absetzbarkeit von erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten.

Negativ auf Frauenerwerbsarbeit wirkende **Anreizsysteme** müssen einer kritischen Prüfung unterzogen werden. Hierzu gehört es aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung auch, das Ehegattensplitting im Hinblick auf sich wandelnde Lebens- und Familienformen zu überdenken und zeitgemäß anzupassen.

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Die Inanspruchnahme haushaltsnaher und familienunterstützender Dienstleistungen muss attraktiver gemacht werden. Dazu gehört für die dbb bundesfrauenvertretung auch eine bessere steuerliche Berücksichtigung solcher Dienstleistungsangebote für diejenigen, die sie in Anspruch nehmen.

Frauenquote/Frauen in Führungspositionen

Die Koalition will den Anteil weiblicher Führungskräfte in Deutschland erhöhen. Aufsichtsräte, die ab 2016 neu besetzt werden, sollen eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent aufweisen. Dass bei Nichterreichen dieser Quote die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Sitze frei bleiben, ist als erster Schritt richtig aber nicht ausreichend. Insbesondere wird das Thema Frauenquote in keiner Weise auf den öffentlichen Dienst bezogen. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung müssen auch für den öffentlichen Dienst und seine Führungspositionen Geschlechtermargen von mindestens 30 % festgelegt werden; die Nichterreichung der Ziele muss mit Sanktionen verknüpft werden. Die dbb bundesfrauenvertretung hätte sich ein Bekenntnis zu einer umfassenderen Quotenregelung, etwa nach dem Muster der 2012 im Bundestag gescheiterten Initiative, auch für die Führungspositionen im öffentlichen Dienst gewünscht.

Entgeltgleichheit

Die dbb bundesfrauenvertretung ist wie die Koalitionspartner der Meinung, dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nicht zu akzeptieren ist. Der nach wie vor bestehende Missstand hatte die dbb bundesfrauenvertretung bereits im Jahr 2009 zu einem Expertengespräch unter Beteiligung des BMI und des BMFSFJ zum Thema Entgeltgleichheit veranlasst. Um eine Sensibilisierung der Gesellschaft dafür zu erreichen, dass nach wie vor geschlechterspezifische Lohnunterschiede bestehen, sollten Projekte wie der **Equal Pay Day** weiter gefördert werden.

Das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ durchzusetzen setzt in der Politik aber auch bei den Tarifpartnern einen Denkprozess darüber voraus, wann Arbeiten „gleichwertig“ sind. Bisher sind technische Arbeiten im Allgemeinen höher bezahlt als solche Arbeiten, bei denen es mehr auf soziale Kompetenzen ankommt und die vorrangig von Frauen wahrgenommen werden. Dieser gesamtgesellschaftliche Sensibilisierungsprozess sollte von der Politik mit angestoßen werden und im Ergebnis mit dazu beitragen, geschlechtsspezifische Lohndifferenzen zu bekämpfen.

Geschlechtergerechte Berufswahl

Die Berufs- und Studienfachwahl ist stark von traditionellen Rollenbildern geprägt. Es ist deshalb wichtig, Mädchen und junge Frauen umfassend über alle Berufs- und Verdienstmöglichkeiten zu informieren. Projekte wie der jährlich stattfindende **Girls' Day**, durch den Mädchen für technische (MINT-)Berufe begeistert werden sollen, sollten deshalb weiter gefördert werden.

Pflege

Den Pflegebedürftigkeitsbegriff auf neue Bedürfnisse anzupassen und neu zu definieren, ist gerade für den Bereich demenzieller Erkrankungen notwendig. Gerade solche Menschen werden häufig von - meist weiblichen - Angehörigen im häuslichen Umfeld gepflegt. Pflegeleistungen müssen in allen Alterssicherungssystemen besser als bisher für die Alterssicherung der Pflegenden anerkannt werden.

Die tägige Auszeit bei der Pflege, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer neuen Pflegesituation brauchen, mit einer Lohnersatzleistung analog dem Kinderkrankengeld zu koppeln, ist ein positiver Schritt.

Die Koalition hat ihren Willen festgeschrieben, zu überprüfen, ob die Anrechnung von Pflegezeiten in der Rentenversicherung verbessert werden kann. Dies muss systemkonform auch für den Bereich der Beamtenversorgung bedacht werden.

Die Pflegeausbildung sollte insgesamt verbessert werden, um Pflege qualifizierter anbieten zu können.

Regelaltersgrenze/ flexibler Eintritt in den Ruhestand

Bei der Möglichkeit, nach 45 Beitragsjahren abschlagsfrei in Rente zu gehen dürfen nicht nur Zeiten der Arbeitslosigkeit mit berücksichtigt werden; die bessere Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten sowie Berücksichtigungszeiten bei der Berechnung der Beitragsjahre ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung zwingend notwendig, damit auch Frauen die Chance haben, 45 Beitragsjahre und damit den früheren Renteneintritt zu erreichen. Die Möglichkeiten des freiwilligen flexiblen Übergangs in den Ruhestand sollten erweitert werden.