



Inhalt

aktuell

+++ Bundestagswahlen 2017: Frauenpolitik im Blick – Die Wahlprüfsteine der dbb bundesfrauenvertretung

+++ Spitzentreffen im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Zugang zu Führungspositionen für Teilzeitkräfte erleichtern

+++ Alterssicherung: Gender Pension Gap schließt sich nur langsam

mehrwert

+++ Wissenswert: komba gewerkschaft startet Frauen-Kampagne: Frau, trau' Dich!

+++ Unterhaltung gewinnen: Bibi & Tina – DIE GROSSE SHOW

Impressum



dbb
beamtenbund
und tarifunion

bundesfrauen-
vertretung

Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

Telefon 030. 40 81 - 44 00
Telefax 030. 40 81 - 44 99
frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de
www.facebook.com/dbb-
bundesfrauenvertretung

Editorial

Wir nehmen euch beim Wort

In der heißen Phase des Wahlkampfs legen sich die beiden großen Volksparteien ins Zeug, die Stimmen der Frauen für sich zu gewinnen – mit sehr unterschiedlichen Strategien.

Die CDU wirbt mit Stuserhalt. Im EMMA-Magazin etwa wirbt die Union mit einem Konterfei von Angela Merkel und dem Spruch „Felsin in der Brandung“. Erst kürzlich brachte die Bundeskanzlerin die Absicht ein, bei einer Wiederwahl 50 Prozent der Ministerposten in ihrem neuen Kabinett mit Frauen zu besetzen, zumindest die CDU/CSU geführten Ministerien sollen dann paritätisch verteilt werden. Darüber hinaus setzen die Christdemokraten auf familienpolitische weniger auf frauenpolitische Wahlreize.

Auch die SPD prescht vor, deutlich energischer. Neben der Ankündigung, die Frauenquote für Führungspositionen für die Wirtschaft verbindlich einzuführen, stieß die neue Bundesfrauenministerin Dr. Katarina Barley in ihrer bisher kurzen Amtszeit ein Gesetzesvorhaben zur Verbesserung der Qualität in Kitas an und legte gemeinsam mit Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles und der rheinland-pfälzischen Ministerpräsidentin Malu Dreyer einen Aktionsplan für die Aufwertung sozialer Berufe vor. Weiterhin auf der Agenda der SPD: die Einführung der Familienarbeitszeit.

Alles nur Wahlkampfaktionismus oder ernstgemeinte Politik?

Leider werden wir erst nach den Bundestagswahlen, nach den Koalitionsverhandlungen erfahren, ob die angekündigten Vorhaben tatsächlich Bestand haben.

Um bei den vielen Wahlversprechen den Überblick zu behalten, haben wir die Wahlprogramme der Parteien auf frauen- und familienpolitische Schwerpunkte durchgesehen. Dabei zeigt sich: Die Parteien messen der Frauenpolitik sehr unterschiedliche Bedeutung bei. Wir haben uns deshalb entschieden, unsere Erwartungen an eine geschlechtergerechte Bundespolitik zu formulieren und diese den Parteien in Form von Wahlprüfsteinen vorzulegen. Die Antworten der Parteien haben wir für Sie auf den folgenden Seiten zusammengestellt.

Helene Wildfeuer
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Bundestagswahlen 2017

Frauenpolitik im Blick

Die Parteiprogramme zur Bundestagswahl sind beschlossen. Dabei fällt auf: Die Parteien messen der Frauen- und Gleichstellungspolitik sehr unterschiedliche Bedeutung bei. Die dbb bundes-

frauenvertretung hat bei den Parteivorsitzenden nachgefragt, wie sie die Situation der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst verbessern wollen.

► Frauen in Führungspositionen

Die dbb bundesfrauenvertretung erwartet von den Parteien, dass sie sich ernsthaft für mehr Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst einsetzen und den dazugehörenden strukturellen Prozess mit geeigneten Maßnahmen flankieren. Wie sehen für Sie diese Maßnahmen aus?

CDU/CSU

CDU und CSU ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern – und die Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ein wichtiges Anliegen. Der Gleichstellungspolitik von CDU und CSU liegt der Ansatz zugrunde, dass wir in einer freien Gesellschaft leben, in der sich jeder Mensch unabhängig von Geschlecht, Ethnie und anderen Merkmalen frei entfalten und entwickeln können soll.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzubringen, wurden in dieser Legislaturperiode bereits viele Maßnahmen umgesetzt:

- Das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst,
- das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen,
- die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns und die Stärkung der Tarifbindung,
- das Gesetz zur Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit,
- die Neuregelungen zum Mutterschutz,
- das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf sowie die Pflegestärkungsgesetze.

In der nächsten Legislaturperiode wollen CDU und CSU die Gleichstellung in Führungspositionen im öffentlichen Dienst entschlossen vorantreiben. Wir wollen sie bis spätestens 2025 ab-

schließend erreicht haben. Wir setzen verstärkt auf Bündnisse mit und im öffentlichen Dienst, in der Wirtschaft und Zivilgesellschaft.



Unser Ziel ist, dass künftig Führungsgremien jeweils zu 50 Prozent mit Frauen und Männern besetzt sind. Dem öffentlichen Dienst kommt eine Vorbildfunktion zu. Wir werden daher die Frauenquote weiter steigern und ihren Geltungsbereich ausdehnen. Die Übernahme von Führungsaufgaben in Teilzeit muss selbstverständlicher werden.

Dazu gehören auch familiengerechte Arbeits- und Besprechungszeiten, Homeoffice und Dienstreiseregulungen. Da vor allem Frauen von der sogenannten Teilzeitfalle betroffen sind, ist ein weiterer wichtiger Baustein das Recht, nach einer Phase der freiwilligen Teilzeitarbeit auf die frühere Arbeitszeit zurückzukehren.



Wir wollen endlich Gleichberechtigung in den Führungsgremien, für die Privatwirtschaft wie für den öffentlichen Dienst. Diese sind in Deutschland weitgehend Männerdomänen. Wir fordern eine 50-Prozent-Frauenquote für die 3 500 börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen. Die Potenziale und Qualifikationen von Frauen zu verpassen, kann sich dieses Land nicht weiter leisten.

37,1% der Bundestagsabgeordneten sind zum Ende der 18. Wahlperiode des Deutschen Bundestages Frauen. Bündnis90/Die Grünen und DIE LINKE stellen jeweils mehr weibliche als männliche Abgeordnete. Sind bei der SPD immerhin 44 Prozent der Abgeordneten weiblich, sitzen für die CDU/CSU überwiegend männliche Volksvertreter im Parlament: Lediglich 79 der insgesamt 309 Sitze im 18. Bundestag, die auf die Unionsfraktion entfallen, sind weiblich besetzt.

Darum wollen wir Maßnahmen für Führungspositionen auf allen betrieblichen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Denn nur so zieht Geschlechtergerechtigkeit in die Führungsetagen ein.



Wir Freie Demokraten wollen mehr Frauen in Führungsverantwortung, sowohl in der Wirtschaft als auch im öffentlichen Dienst. Frauen sind in Führungspositionen sehr erfolgreich und gemischte Teams arbeiten ebenfalls produktiver und erfolgreicher. Wir erwarten daher von Unternehmen in Deutschland eine deutliche Verbesserung des Frauenanteils in Führungspositionen und werden uns dafür auch im öffentlichen Dienst einsetzen. Eine gesetzliche Quote lehnen wir jedoch ab: So werden Frauen zu Platzhaltern degradiert und nicht entsprechend ihrer Leistungen gewürdigt. Wir setzen vielmehr auf Anreize, verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtungen.

DIE LINKE.

DIE LINKE fordert die Verbesserung und konsequente Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes und eine Überarbeitung des Beurteilungssystems, das von geschlechtsspezifischer Diskriminierung befreit werden muss. Eine geringere zeitliche Verfügbarkeit oder Präsenz am Arbeitsplatz in der Dienststelle, etwa wegen Haus- und Sorgearbeit, darf nicht in die Be-

urteilung einfließen. Führungskräfte brauchen regelmäßige Fortbildungen in Gender- und anderen Diversity-Themen. Genderkompetenz muss als wichtiges Kriterium für die Besetzung von Führungspositionen anerkannt werden. Die Mitspracherechte von Gleichstellungsbeauftragten müssen erweitert und vor allem besser durchgesetzt werden – auch durch ein eigenes Klagerecht.

Letztlich brauchen wir in Deutschland endlich eine effektive Antidiskriminierungspolitik. Dies wollen wir unter anderem durch die Einführung eines Verbandsklagerechtes für Gewerkschaften und Antidiskriminierungsverbände durchsetzen.

► Gleichstellungspolitik

Welche klaren Vorgaben werden Sie definieren, um der Gleichstellungspolitik Verbindlichkeit und Transparenz zu verschaffen und die Kontrolle des Erreichten sicherzustellen? Wie werden Sie Berufe, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, aufwerten? Welche Möglichkeiten sehen Sie dazu im Rahmen der vorherrschenden Tarifautonomie und im Rahmen der Sozialpartnerschaft?

CDU/CSU

Bereits in dieser Legislaturperiode gibt der zweite Gleichstellungsbericht „Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten“, den das Kabinett beschlossen hat, Auskunft über die Erreichung der Ziele.

Für die Verwirklichung der vollständigen Gleichstellung sind aber noch weitere Schritte notwendig. CDU und CSU wollen daher auf der Grundlage des Gutachtens den derzeitigen Zustand analysieren und weitere zukünftige Handlungsoptionen erörtern. Auch künftig wird dank der Gleichstellungsberichte eine Auskunft darüber möglich sein, ob wir auf dem Weg einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern vorangekommen sind.

CDU und CSU wollen soziale Berufe attraktiver machen, denn sie leisten Tag für Tag einen großen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und Miteinander. Sie verdienen unseren Respekt und unsere Anerkennung. Wie bereits bei der Altenpflege wollen wir das Schulgeld zum Beispiel für die Ausbildung von Physio- und Ergotherapeuten, Logopäden und wei-

Weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst sollten CDU oder CSU wählen, weil

„... CDU und CSU sich dafür einsetzen, dass es den Menschen besser geht, Familien besonders unterstützt werden und Frauen und Männer gleichberechtigt am Berufs- und Familienleben teilhaben können.“

teren Heilberufen abschaffen. Nach der Modernisierung der Ausbildung in den Pflegeberufen, wollen wir die Arbeitsbedingungen im Pflegebereich weiter verbessern. Die auf den Weg gebrachten Verbesserungen bei der Personalausstattung werden wir entschlossen umsetzen.



In einem Aktionsplan werden wir alle gleichstellungspolitischen Maßnahmen bündeln. Wir werden systematisch beobachten, messen und überwachen, ob die Ziele des Aktionsplans eingehalten werden. Um die Gleichstellungspolitik fortlaufend zu unterstützen, werden wir eine Stelle einrichten, die berät und Service anbietet.

Wir werden gemeinsam mit den Tarifpartnern soziale Berufe aufwerten.

Weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst sollten SPD wählen, weil

„... Frauen- und Gleichstellungspolitik bei uns ganz oben auf der Agenda steht: Entgeltgleichheit, mehr Frauen in Führungspositionen, mehr Partnerschaftlichkeit und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – dafür und für noch viel mehr setzen wir uns ein!“

Künftig soll aus der vollschulischen eine echte duale Ausbildung werden. So machen wir sie gebührenfrei und schaffen eine Ausbildungsvergütung. Für die Gesundheitsfachberufe schaffen wir einen bundeseinheitlichen Rahmen. Um der Zersplitterung der arbeitsrechtlichen Vereinbarungen und Tarifabschlüsse zu begegnen, ist ein allgemeinverbindlicher Branchen-tarifvertrag Soziales notwendig.



Unsere grüne Gleichstellungspolitik ist dem Leitbild der wirtschaftlichen Unabhängigkeit verpflichtet. Frauen und Männer sollen so leben können, wie sie es wollen. Zu den Voraussetzungen gehört, dass Frauen am gesellschaftlichen Wohlstand, am Einkommen und Vermögen gleichberechtigt teilhaben. Da gibt es noch einiges zu tun. Soziale Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, werden nicht angemessen bezahlt. Wir wollen den Care-Berufen endlich den Stellenwert geben, den sie verdienen. Für uns heißt das insbesondere mehr Personal, eine bessere Bezahlung und mehr Mitsprache- und Aufstiegsmöglichkeiten. Wir befürworten einen Tarifvertrag „Soziale Dienste“, der dann für alle gilt. Wir setzen uns dafür ein, dass es hier schnellstmöglich zu einer Einigung von Gewerkschaften und Arbeitgebern kommt. Wir werden mit einem effektiven Entgeltgleichheitsgesetz gegen die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern vorgehen. Es wird auch für kleine Betriebe gelten und ein wirksames Verbandsklagerecht enthalten.



Wir Freie Demokraten wollen die vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern. Wir verurteilen jede Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder eines anderen Merkmals. Die klassische Einteilung von Frauen- und Männerberufen wollen wir auflösen. Frauen wollen wir noch stärker ermuntern, bisher klassische Männerberufe zu erobern, die oft besser bezahlt sind als diejenigen, die viele Frauen traditionell ergreifen. So kann die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern verkleinert werden.

Wir wollen zudem ein ganzheitliches Diversity Management in der Arbeitswelt vorantreiben, das auch die Dimensionen Religion und sexuelle Orientierung berücksichtigt. Dies ist für uns eine sinnvolle Alternative zu Quoten und anderen Formen bürokratischer Antidiskriminierungspolitik. Der öffentliche Dienst kann hier durch die Umstrukturierung der Frauen- und Behindertenbeauftragten in einen breiteren Ansatz von ganzheitlichem Diversity Management mit gutem Beispiel vorangehen.

► **DIE LINKE.**

Neben einer besseren Durchsetzbarkeit des bestehenden Gleichstellungsrechts auch auf dem Klageweg gehört die Aufstellung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen, auch wenn sie von den Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen wird, in den Verantwortungsbereich der Leitungsebene. Dies ist bei der Personalbeurteilung der jeweiligen Führungskräfte zu berücksichtigen.

Wo es in der Macht des Gesetzgebers liegt, setzt sich DIE LINKE bereits für die Aufwertung von frauentypischen Tätigkeiten ein. So fordern wir einen Mindestlohn in der Pflege in Höhe von 14,50 Euro. Die mutigen und kraftvollen Streiks sowohl in der Pflege als auch in den Sozial- und Erziehungsdiensten haben wir solidarisch begleitet. Die Tarifautonomie entbindet nicht von der Beachtung des geltenden Antidiskriminierungsrechts. Hier kann ein Verbandsklagerecht verbunden mit wissenschaftlich begleiteten geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsverfahren helfen, der systematischen Unterbewertung von „Frauenarbeit“ entgegenzuwirken.

Die Betriebe wollen wir darüber hinaus zur Durchführung von zertifizierten Entgeltvergleichsverfahren verpflichten.

► **Digitalisierung**

Die zunehmende Entgrenzung von Arbeit aufgrund der Digitalisierung darf nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Bei allen positiven Auswirkungen der Digitalisierung dürfen die davon ausgehenden Risiken nicht unterschätzt werden. Hier sind die Arbeitgeber, Dienstherren, Tarifvertragsparteien und Personalvertretungen in besonderer Weise gefordert, damit die Gesundheit der Beschäftigten erhalten bleibt. Wie wollen Sie die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Mitbestimmungsrechte entsprechend anpassen?



Wir haben in Deutschland gute Erfahrungen mit der Zusammenarbeit von Tarifpartnern, also Arbeitgebern und Arbeitnehmern, zum Wohle der Beschäftigten und der wirtschaftlichen Entwicklung gemacht. Darum

beneiden uns viele andere Länder in Europa. Wir wollen die Tarifautonomie, die Tarifpartnerschaft und die Tarifbindung deshalb stärken und ermutigen.

Insbesondere mit Blick auf die Veränderungen durch die Digitalisierung vertrauen wir auf die Sozialpartnerschaft. So haben für uns Lösungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene Vorrang vor gesetzlicher Regulierung. Wir wollen gesetzliche Regelungen so ausgestalten, dass zusätzliche Flexibilität, Spielräume und Experimentierräume für Unternehmen entstehen, für die ein Tarifvertrag gilt oder angewendet wird, oder eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat erfolgt.



Digitale Arbeit muss gute Arbeit sein. Der Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff muss angepasst werden, um die Schutzfunktion des Arbeitsrechts zu erhalten. Gesetzliche Rahmenbedingungen, tarifvertragliche Regelungen und betriebliche Ausgestaltung müssen ineinandergreifen, um die Chancen der Digitalisierung zu nutzen.

Wir werden das Arbeitsschutzrecht um verbindlichere Regelungen wie eine wirksamere Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung erweitern und den Ausbau der Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte vorantreiben. Zum Schutz vor Missbrauch persönlicher Daten werden wir ein Beschäftigtendatenschutzgesetz schaffen. Die Ressourcen der Betriebsräte bei der Einführung von IT-Systemen und Software werden wir stärken.

Wir wollen ein Wahlarbeitszeitgesetz auf den Weg bringen, in dem Rechtsansprüche der Beschäftigten, finanzielle Unterstützung in bestimmten Lebensphasen und Anreize für die Aushandlung betrieblicher Wahlarbeitszeitkonzepte miteinander verzahnt sind.



Wir wollen die Digitalisierung der Arbeitswelt aktiv gestalten, so dass sie zu mehr Selbstbestimmung der Beschäftigten führt und dass sie allen Menschen gute Arbeit ermöglicht. Wir setzen uns für mehr Mitsprache

der Beschäftigten beim Umfang und der Lage ihrer Arbeitszeit ein, wie auch für ein Recht auf Homeoffice, wenn keine wichtigen betrieblichen Gründe dagegensprechen. Um der Arbeitsverdichtung und verstärkten Überwachung von Arbeit entgegenzuwirken, müssen der Arbeitsschutz und die betriebliche Mitbestimmung entsprechend weiterentwickelt werden. Wenn Vertrauensarbeitszeit entgrenzt wird, sollen Betriebs- und Personalräte ein Mitbestimmungsrecht über die Menge der Arbeit erhalten. Um psychische Gefährdungen beim Arbeitsschutz stärker zu berücksichtigen, wollen wir, dass den Betriebspartnern Werkzeuge an die Hand gegeben werden, um passgenaue Lösungen gegen Stress zu entwickeln. Damit Beschäftigte auch in der sich rasant wandelnden Ar-

Weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst sollten Bündnis 90/Die Grünen wählen, weil

„...wir seit unserer Gründung den Anspruch auf die Hälfte der Macht den Frauen vertreten. Wir machen feministische Politik konsequent als eigenständiges Politikfeld mit einer Querschnittsaufgabe, die alle anderen Gesellschaftsbereiche durchdringt. Wir wollen die noch bestehenden Ungerechtigkeiten beseitigen. Wir wollen mehr. Und unsere Gesellschaft kann mehr. Chancen, Macht, Geld und Zeit wollen wir endlich gerecht zwischen Frauen und Männern teilen. Anfangen müssen wir jetzt.“

beitswelt eine berufliche Perspektive haben, müssen gute berufliche Aus- und Weiterbildung einen wesentlich größeren Stellenwert erlangen. Deshalb wollen wir sowohl Arbeitslose als auch erwerbstätige Menschen gezielter und bedarfsgerechter als heute bei der Weiterbildung unterstützen.



Jeder soll seine Chancen in der digitalen Welt ergreifen können. Digitalisierung ist dabei nicht nur eine Frage der Technologie. Staatliche und private Bildungseinrichtungen werden künftig besonders intensiv

► **Weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst sollten FDP wählen, weil**

„...wir Freie Demokraten uns zu einem starken öffentlichen Dienst bekennen. Wir wollen diesen auch für junge Menschen attraktiv halten und in einigen Bereichen deutlich personell verstärken – insbesondere die Polizei, die kommunalen Ausländerbehörden und die Justiz. Wir wollen die Chancen des E-Government für eine bürgerfreundliche Verwaltung nutzen und setzen uns für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein, damit insbesondere Frauen bei Aufstiegschancen und Altersvorsorge nicht benachteiligt werden.“

Methodenkompetenz, Kreativität, Innovationsfreude und Neugier vermitteln müssen. Denn in der schnelllebigen Welt der Zukunft werden wir vor allem Methoden erlernen müssen, wie Wissen verarbeitet und daraus Neues generiert werden kann. Information wird nicht durch Google zu Wissen. Hier müssen staatliche, betriebliche und private Weiterbildungsangebote für faire Chancen sorgen, damit es nicht zu einer gesellschaftlichen Spaltung kommt.

In Betrieben wollen wir Freie Demokraten mehr Demokratie bei der Einrichtung und den Wahlen des Betriebsrates. Dazu gehört aber auch, dass es neben der Modernisierung der Verfahrensfragen der betrieblichen Mitbestimmung die Möglichkeit eines Dialogprozesses geben muss, um die Aktualität der Mitbestimmungsgegenstände zu prüfen und gegebenenfalls zu entpumpeln – zum Beispiel bei der technologischen Weiterentwicklung in der Arbeitswelt.

DIE LINKE.

Gerade die Digitalisierung zeigt die Begrenzung der Mitbestimmung. Beamtinnen und Beamte als Expertinnen und Experten ihrer Tätigkeit werden nicht zurate gezogen. Dabei ist auf Führungsebene aus ganz nachvollziehbaren Gründen das Wissen um die Fachprozesse und ihre Details häufig nicht so vorhanden, wie es notwendig wäre. Das nutzt vor allem den externen IT-Dienstleistern, gerade im Bereich Bera-

tung und Projektmanagement. Die Schwierigkeiten rund um die Einführung neuer IT-Prozesse oder der Umstellung auf vollständig digitalisierte Fachprozesse sind aber nur ein wichtiger und drängender Aspekt. Auch bei anderen Maßnahmen zur Umorganisation von Verwaltungen werden Personalvertretungen häufig erst beteiligt, wenn die zentralen Entscheidungen nicht mehr revidierbar sind. In einer Anpassung des Bundespersonalvertretungsgesetzes müsste also eine Verpflichtung zur Information und auch ein verbindliches Verfahren zur Konsultation schon im Planungsstadium von zentralen Organisationsentscheidungen festgeschrieben werden. Die Zusammenarbeit unterschiedlicher Ebenen von Staat und Verwaltung in der Digitalisierung macht auch eine Öffnung für eine entsprechende Zusammenarbeit von Personalräten notwendig. Auch das müsste in eine Reform des Personalvertretungsrechts einbezogen werden.

► **Alterssicherung – Rente und Versorgung**

Der Gender Pay Gap, der sich derzeit im Gender Pension Gap fortsetzt, muss überwunden werden. Wie setzen Sie sich aktiv dafür ein, dass Frauen auch im Alter ein Auskommen mit dem Einkommen ermöglicht wird? Wie werden Sie dafür sorgen, dass die Anrechnung von Kindererziehungszeiten bei Beamtinnen, deren Kinder vor dem 01.01.1992 geboren sind, systemgerecht und wirkungsgleich in das Beamtenversorgungsrecht übertragen wird?



CDU und CSU stehen dafür ein, dass die Einkommen der Rentnerinnen und Rentner auch in Zukunft berechenbar und angemessen sind. Wer sein ganzes Leben gearbeitet hat, soll im Alter davon leben können. Wir bekräftigen die Rentenreform der Großen Koalition von 2007. Sie hat die Weichen für die Entwicklung des Renteneintrittsalters bis 67, des Rentenniveaus und der Rentenbeiträge bis zum Jahr 2030 umfassend und erfolgreich gestellt. Damit wurde auch die Generationengerechtigkeit verlässlich gesichert.

Unsere erfolgreiche Politik der letzten zwölf Jahre hat dazu geführt, dass neue Arbeitsplätze und Wachs-

tum entstanden sind. Durch die gute Wirtschaftslage sind die Renten in den letzten Jahren oberhalb der Inflationsrate gestiegen. Das Rentenniveau hat sich deshalb besser entwickelt, als in den Prognosen vorhergesagt: Derzeit liegt das Rentenniveau bei 48,2 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte gestiegen. In der Mütterrente haben wir einen weiteren Rentenpunkt für Kinder eingeführt, die vor 1992 geboren wurden. Dies bedeutet eine Rentensteigerung um rund 30 Euro je Kind für knapp zehn Millionen Mütter bundesweit.

Die Weiterentwicklung der Rente nach 2030 soll in einem partei- und fraktionsübergreifenden gesellschaftlichen Konsens unter Einbeziehung der Tarifpartner geregelt werden. Zu diesem Zweck setzen wir eine Rentenkommission ein, die bis Ende 2019 Vorschläge erarbeiten soll.

Mit Blick auf die Rente existiert zudem gerade für ältere Jahrgänge die sogenannte Rente nach Mindestentgeltpunkten für rentenrechtliche Zeiten vor 1992. Dort werden unterdurchschnittliche Einkommen und daraus entstehende Entgeltpunkte in der Rente aufgewertet. Davon profitieren insbesondere Frauen.

Um Altersarmut von Frauen in Zukunft zu vermeiden, setzen wir darüber hinaus auch auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um Berufstätigkeit für Eltern zu ermöglichen, muss das Angebot der Kindertagesbetreuung flexibel, verlässlich, bezahlbar und flächendeckend sein. Die Kinderbetreuung muss über das Alter von sechs Jahren hinaus garantiert sein. Daher wollen wir in der kommenden Wahlperiode auch einen Rechtsanspruch auf Betreuung im Grundschulalter einführen.

CDU und CSU wollen die eigenständige Alterssicherung von Frauen weiter stärken. Es ist wünschenswert, dass Kindererziehungszeiten in den unterschiedlichen Versorgungssystemen in Deutschland anerkannt werden. Auch in der Beamtenversorgung werden grundsätzlich Kindererziehungszeiten anerkannt. Die Anerkennung der Kindererziehungszeit in der Beamtenversorgung liegt je nach Dienstherrn bei den Ländern oder dem Bund. In Bayern beispielsweise wurde für Geburten bis zum 31.12.1991 zum 01.07.2014 die anrechenbare Erziehungsleistung um ein Jahr auf jetzt zwei Jahre erhöht.



Wir wollen, dass Frauen und Männer im Berufsleben gleichgestellt sind und damit Lohnungleichheit beendet wird. Wir haben mit dem Transparenzgesetz dieser Lohnungleichheit den Kampf angesagt. Wir wollen es zu einem Entgeltgleichheitsgesetz weiterentwickeln. Dabei werden wir Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben einbeziehen. Wir wollen ein Verbandsklagerecht, bessere Auskunftsansprüche und verpflichtende Prüfverfahren zu den Entgeltstrukturen. Unterschiedliche Erwerbsphasen wie verringerte Arbeitszeit während der Kindererziehung oder unterschiedliche Erwerbsformen wie Solo-Selbstständigkeit werden wir in der Rentenversicherung besser absichern.

Die Regelungen des Rentenversicherungsleistungsverbesserungsgesetzes sind insgesamt nicht auf die Beamtenversorgung des Bundes und fast aller Länder übertragen worden. Bei den Kindererziehungszeiten in der Beamtenversorgung spricht dagegen schon die systematisch unterschiedliche Gestaltung vor und nach 1992. In der Rentenversicherung werden Kindererziehungszeiten einkommensunabhängig mit Entgeltpunkten berücksichtigt. Darauf verweist das Beamtenversorgungsrecht für Kindererziehungszeiten ab 1992. Hingegen erhöhen solche vor 1992 in der Beamtenversorgung den prozentualen Versorgungssatz durch Anrechnung von sechs Monaten als ruhegehaltfähige Dienstzeit. Die Kindererziehungszeit einer Staatssekretärin erbringt damit fast das Sechsfache derjenigen einer Oberamtsgehilfin. Die Auswirkungen dieser unsozialen Gestaltung würden sich verdoppeln, wenn man die Verdoppelung der Entgeltpunkte in der Rentenversicherung für Kindererziehungszeiten vor 1992 „systemgerecht“ auf die Beamtenversorgung übertragen wollte.

Es kommt hinzu, dass der Bund zwar grundsätzlich Beiträge für Kindererziehungszeiten an die Rentenversicherung leistet, wobei aber der jetzt gewährte zusätzliche Entgeltpunkt für Geburten vor 1992 zunächst nicht berücksichtigt wird, also aus dem System selbst finanziert werden muss.



Grundsätzlich unterstützen wir die Ausweitung der Kindererziehungszeiten in der Rente für Mütter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden. Voraussetzung ist eine nachhaltige und solidarische Finanzierung. Um die Rentenlücke wirklich zu schließen, wollen wir die Benachteiligungen am Arbeitsmarkt beseitigen sowie die bessere Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit ermöglichen. Frauen leisten mehr Erziehungs- und Pflegearbeit, arbeiten oft in Teilzeit oder in schlecht bezahlten Branchen und erwerben weniger Rentenansprüche. Für Frauen muss es einfacher werden, sich durch Erwerbsarbeit selbst besser abzusichern. Mit guten Angeboten für die Kinderbetreuung, einer Umwandlung der Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, einem Rückkehrrecht auf Vollzeit, einer echten Pflegezeit, einer fairen Abbildung von Pflegezeiten bei der Rente und mit gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit können wir die Rentenlücke für Frauen mittelfristig schließen. Auch die Anrechnung von Aufwandsentschädigungen für Ehrenämter auf die Rente werden wir neu ordnen.



Wir wollen den Gender Pension Gap mit einer verbesserten Alterssicherung schließen. So wollen wir die Einkommens- und Erwerbsstrukturen von Frauen grundlegend verbessern. Wir setzen uns beispielsweise dafür ein, dass alle Eltern frei entscheiden können, welches Arbeitsmodell sie wählen. Wir wollen flexible Arbeitszeitmodelle, digitale Arbeitsplätze und einen Ausbau der Kinderbetreuung, um Familie und Job leichter vereinbar zu machen. So kann die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern verkleinert werden. Zudem halten wir Freie Demokraten es für richtig, die Einkünfte aus privater und betrieblicher Altersvorsorge nur teilweise auf die Grundsicherung im Alter anzurechnen. Freiwillige Altersvorsorge muss sich für jeden immer auszahlen. Das betrifft zum Beispiel auch Frauen, die familien-

bedingt viel in Teilzeit gearbeitet oder wenig verdient haben. Statt einer Ausweitung der Mütterrente, wollen wir die Attraktivität der privaten und betrieblichen Altersvorsorge steigern.

DIE LINKE.

Da unser Rentensystem derzeit überwiegend auf Erwerbsarbeit ausgerichtet ist, werden sich die arbeitsmarktorientierten Gleichstellungsmaßnahmen auch positiv auf die Rente von Frauen auswirken. Aber wir wollen auch konkret rentenpolitisch handeln: Wir wollen, dass jedes Jahr Kindererzie-

Weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst sollten Die Linke wählen, weil

„... für DIE LINKE ein gelingender öffentlicher Dienst, der für alle zugängliche öffentliche Dienstleistungen anbietet und die Daseinsvorsorge absichert, von zentraler Bedeutung ist. Eine funktionierende öffentliche Infrastruktur ist für uns eine Frage der sozialen Gerechtigkeit. Gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten, die auch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einschließen, sind dabei eine Grundvoraussetzung. Wir wenden uns daher nicht nur gegen jede Form des Personalabbaus im öffentlichen Dienst, sondern sind im Gegenteil für eine auch personelle Stärkung. Wir wollen sachgrundlose Befristungen, die auch im öffentlichen Dienst immer häufiger werden, ersatzlos streichen.“

hung, egal ob vor oder nach 1992 in der Rente berücksichtigt wird. Wir wollen, dass Zeiten niedriger Löhne in der Rente wieder aufgewertet werden. Dazu wollen wir die sogenannte Rente nach Mindestentgeltpunkten entfristen und ausweiten. Für alle, die trotz dieser Schritte kein ausreichendes Alterseinkommen haben, wollen wir die Solidarisches Mindestrenten einführen. Wer im Alter kein großes Vermögen oder kein ausreichendes Einkommen hat, dessen/deren Alterseinkommen wird aus Steuermitteln auf 1050 Euro angehoben.

Spitzentreffen im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Zugang zu Führungspositionen für Teilzeitkräfte erleichtern

Die Ergebnisse des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung standen beim Spitzentreffen der Frauenverbände im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 7. September 2017 zur Debatte. Stellvertretend für die mehr als 400 000 weiblichen dbb Mitglieder brachte Helene Wildfeuer die Forderungen der dbb bundesfrauenvertretung zur Verbesserung der Situation der überwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst in den Meinungs austausch ein.

Um weiblichen Beschäftigten den Zugang zu Führungspositionen zu erleichtern, müsste ein diskriminierungsfreies Beurteilungssystem installiert werden, forderte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer. „Teilzeit ist auch im öffentlichen Dienst die Karrierebremse Nummer eins. Wer die Arbeitsstunden für längere Zeit reduziert, wird nicht oder nur in Ausnahmefällen mit Spitzennoten bedacht und in der Folge später oder gar nicht befördert.“ Vor allem Frauen seien davon betroffen, da sie die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst ausmachten. Sie müssten nicht nur schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten, sondern auch schlechtere Verdienstmöglichkeiten hinnehmen, die wiederum zu niedrigeren Alterseinkünften führten.

„Aktuell beträgt der Verdienstunterschied im öffentlichen Dienst acht Prozent“, betonte Wildfeuer. Bundesfrauenministerin Barley zeigte sich problembewusst. Sie wolle die Thematik prüfen.

Frauenpolitische Wahlversprechen einhalten

Bereits im Vorfeld des Treffens hatte Wildfeuer die Bundesfrauenministerin aufgefordert, ihre frauen- und familienpolitischen Vorhaben auch nach den Bundestagswahlen bestimmt weiterzuverfolgen. „Das Gesetzesvorhaben zur Verbesserung der Qualität in Kitas und der Aktionsplan zur Aufwertung sozialer Berufe sind Projekte, die wir seit langem fordern. In der Umsetzung sehen wir einen konkreten Auftrag an die künftige Bundesregierung, egal wie



Nach dem Motto „Frauenministerin First“ überreichte Helene Wildfeuer der Bundesfrauenministerin Dr. Katarina Barley das erste Exemplar der gerade fertiggestellten Fachtagungsbroschüre „Frauen 4.0: Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst – Jetzt umdenken!“

diese zusammengesetzt sein wird“, machte Wildfeuer deutlich. Viele der adressierten Frauen kämpften in ihren Branchen seit vielen Jahren für die nun angekündigten Maßnahmen wie etwa eine kostenfreie und vergütete Ausbildung, bessere Löhne und vielfältige berufliche Entwicklungschancen. Hier würden große Hoffnungen auf bessere Arbeits- und Lebensverhältnisse geweckt. Diese zu enttäuschen, würde das Vertrauen in eine ernstgemeinte Gleichstellungspolitik erschüttern. „Die künftige Bundesregierung muss der herausragenden Leistung dieser engagierten Frauen endlich Rechnung tragen“, so die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.



© Coloures-Pic/Fotolia.de

Alterssicherung

Gender Pension Gap schließt sich nur langsam

Die Rentenlücke zwischen den Geschlechtern schließt sich nur langsam. Im Jahr 2015 betrug sie insgesamt 53 Prozent. Das geht aus der Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen hervor.

Betrachtet man die unterschiedlichen Alterssicherungssysteme (Beamtenversorgung ausgenommen) zeigt sich ein differenzierteres Bild. Die größte Lücke mit 60 Prozent klafft in der betrieblichen Altersversicherung, gefolgt von der gesetzlichen Rentenversicherung (45 %). Geringer fallen die geschlechterbedingten Unterschiede bei der privaten Altersversorgung aus: In der Zusatzversicherung des öffentlichen Dienstes lag der Gender Pension Gap bei 37 Prozent, in der

privaten Altersversorgung sogar nur bei 14 Prozent.

Besser versorgt im Alter: Frauen in Ostdeutschland

Auch regional zeigen sich in Deutschland Unterschiede bei der Altersversorgung. Während der Gender Pension Gap in den neuen Bundesländern knapp unter 30 Prozent (28 %) fiel, war er in den alten Bundesländern mehr als doppelt so hoch (58 %). Seit dem Jahr 1995 hat sich die relative Rentenlücke aufgrund des gesellschaftlichen Wandels und zunehmender Erwerbstätigkeit von Frauen kontinuierlich verringert. Die Schritte sind jedoch klein: In 20 Jahren ist sie in Deutschland insgesamt nur um 16 Prozent geschrumpft (1995: 69%; heute: 53%). Die Regie-

rung geht davon aus, dass dieser Trend anhält, da immer mehr Frauen erwerbstätig werden. Laut Bundesregierung ist davon auszugehen, dass sich der Trend in Zukunft fortsetzen wird.

Rentenlücke: Folge traditioneller Rollenverteilung

Die Bundesregierung weist in ihrer Antwort auf die Grünen-Anfrage deutlich darauf hin, dass das Erwerbsleben der Frauen, die sich heute im Ruhestand befinden, immer noch weitgehend von einem traditionellen Partnerschaftsmodell geprägt sei, bei dem Frauen mit Beginn der Ehe die Hausfrauen- und Kindererziehungsrolle übernehmen. Dies führe zu deutlichen Unterschieden der Einkommen im Alter nach Geschlecht.

Die Bezifferung der Rentenlücke ließe der Bundesregierung zufolge keine Rückschlüsse auf den Wohlstand von Frauen im Alter oder die Gefahr von Altersarmut zu. Weder der Haushaltskontext noch die Hinterbliebenenleistungen würden bei der Analyse der Alterseinkünfte berücksichtigt.

Wissenswert

**komba gewerkschaft
startet
Frauen-Kampagne**

**Frau,
trau' Dich!**

komba gewerkschaft

Frauen fehlen in Führungspositionen – auch bei den Gewerkschaften. Zeit, etwas zu ändern! Die komba gewerkschaft hat deshalb die Kampagne „Frau, trau' Dich!“ ins Leben gerufen. Vorgestellt werden füh-

rende komba-Frauen und ihr ganz persönlicher Weg ins gewerkschaftliche Spitzenamt.

Mit der Kampagne „Frau, trau' Dich!“ will der Ausschuss für Frauenpolitik und Gleichstellungsfragen der komba gewerkschaft Frauen motivieren, sich sowohl im Job als auch in ihrer Gewerkschaft mehr zuzutrauen und zu engagieren. „Zwar spielen viele Frauen mit dem Gedanken, eine höhere Position oder ein gewerkschaftliches Amt anzunehmen, doch häufig fällt die Entscheidung dann dagegen aus. Grund dafür ist, dass Frauen oft bezweifeln, dass sie noch eine weitere, verantwortungsvolle Herausforderung neben ihren Alltagsaufgaben stemmen können. Sie trauen es sich nicht zu und hinterfragen obendrein, ob ihre Fähig- und Fertigkeiten auch ausreichend sind. Und so bleibt es häufig nur bei einem Wunsch“, erklärt die Vorsitzende des Ausschusses Elke Stirken.

Mit verschiedenen Interviews von Mandatsträgerinnen, die in der komba gewerkschaft aktiv sind, soll Frauen Mut gemacht werden, sich mehr in der komba gewerkschaft zu engagieren. Ziel ist es unter anderem, den Einsatz der komba gewerkschaft zu frauenspezifischen Themen vielfältiger und breiter aufzustellen und mehr komba-Frauen an gewerkschaftliche Spitzenpositionen heranzuführen.

Mehr zur Kampagne unter <http://www.komba.de/themen-komba-bund/frauen-themen-bund/frau-trau-dich-komba-bund.html>

Führungsfrauen in der komba gesucht:

Erzählen Sie uns Ihre gewerkschaftliche Erfolgsgeschichte. Wir freuen uns auf Ihre Zuschriften an frauen@komba.de

Unterhaltung gewinnen

„Bibi & Tina – DIE GROSSE SHOW“

Seit über 25 Jahren hält der Kultstatus um die kleine Hexe Bibi und ihre beste Freundin Tina nun schon an: Kassetten, Bücher, Kinofilme und mehrfach ausgezeichnete Soundtracks begeistern ein Millionenpublikum. Gekrönt wird diese Erfolgsgeschichte nun mit dem zweistündigen Live-Musical, in dem die ewig dreizehnjährigen Mäd-

chen ein musikalisches Abenteuer antreten. Ihre Freunde Alex, Holger und Sophie sowie die treuen Weggefährten um Frau Martin, Graf Falko von Falkenstein und dem schillernden und wandlungsfähigen Hans Kakmann dürfen da nicht fehlen. Ebenso wenig wie die beliebtesten „Bibi & Tina“-Hits aus den vier gefeierten Kinofilmen und den dazu gehörenden Erfolgs-Soundtracks. Dank Freundschaft, Ehrgeiz, Zusammenhalt und Gemeinschaft meistern die Freunde jede Herausforderung. Und natürlich wird auch gehext. Denn ganz ohne „Hex! Hex!“ geht es selbst bei einem solchen

Popkonzert nicht. „Unsere Show ist ein Erlebnis zwischen Kindergeburtstag und Sommerferien. Für viele Kids wird es wahrscheinlich die erste Show ihres Lebens in einer großen Arena sein. Ein Spektakel, bei dem alle gemeinsam singen, tanzen und sich in den Armen liegen“, erzählen die Produzenten Peter Plate und Ulf Leo Sommer. Gemeinsam mit Daniel Faust sind sie als Kreativteam für

die Produktion der Bibi & Tina Songs verantwortlich. Als eines der erfolgreichsten Musikproduzenten-Teams komponierten, texteten und produzierten sie alle Songs aus den Bibi & Tina Kinofilmen. In Kooperation mit Semmel Concerts GmbH verlost die dbb bundesfrauenvertretung 2 x 2 Tickets für den Musical-Spaß für die ganze Familie. Schicken Sie einfach eine E-Mail mit dem Stichwort „Bibi & Tina“ an frauen@dbb.de und nehmen Sie am Gewinnspiel teil. Bitte geben Sie neben dem gewünschten Spielort auch Ihre Kontaktdaten und Ihre dbb Mitgliedsnummer an. Die aktuellen Tourdaten finden Sie im Internet unter www.bibiundtina-show.de. Einsendeschluss: 14. Oktober 2017.



Impressum:

Herausgeberin:
dbb bundesfrauenvertretung
Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin
Tel: 030. 40 81 - 44 00, Fax: - 44 99
frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de
www.facebook.com/dbb-bundesfrauenvertretung

Verantwortlich:
Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:
Birgit Strahlendorff

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Einverständnis der Herausgeberin.