

# ***Schweriner Leitsätze*** **„Den Staat geschlechtergerecht gestalten“**

Beschluss der 17. Bundeskonferenz  
der kommunalen Frauen- und  
Gleichstellungsbeauftragten

in Schwerin

5. – 7. Juni 2005

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen  
Geschäftsstelle  
Silke Helling  
Anklamer Straße 38  
10115 Berlin  
Tel.: 0 30 / 41 71 54 06  
Fax: 0 30 / 41 71 54 07  
Email: [bag@frauenbeauftragte.de](mailto:bag@frauenbeauftragte.de)  
[www.frauenbeauftragte.de](http://www.frauenbeauftragte.de)

## Gliederung

Vorbemerkung	Seite 2
Wie viel Staat brauchen die Frauen?	Seite 2
Bildungspolitik ist Gesellschaftspolitik	Seite 4
Soziale Sicherung geschlechtergerecht gestalten	Seite 5
Neue Konzepte für Arbeitsmarkt und Beschäftigung durch innovative Arbeitszeitpolitik	Seite 8
Anhang	Seite 11

## Vorbemerkung

Mit den Grundgedanken, die die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) in ihrem Grundsatzpapier: „Frauenagenda zum neuen Sozialstaat“ (Dresdner Dokument) 2003 formuliert hat, hat sie sich gleichzeitig dazu verpflichtet, an der Gestaltung eines geschlechtergerechten Staates hin zur Geschlechterdemokratie weiter zu arbeiten. Die vier großen Themen, die sich aus dem Dresdner Dokument heraus ergaben wurden zunächst im Rahmen einer Fachtagung und dann in getrennten Arbeitsgruppen weiterentwickelt. Das Ergebnis sind diese Leitsätze, die den Stand der augenblicklichen Diskussion widerspiegeln. Auch diese werden nicht abschließend sein, sondern befinden sich in einem steten Wandlungsprozess. Insofern haben die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten es sich zur Aufgabe gemacht, die staatlichen Reformprozesse kontinuierlich kritisch zu begleiten und nach Möglichkeit zu beeinflussen.

Wesentliche Grundlage für einen produktiven Wandlungsprozess der Bundesrepublik Deutschland zu einem geschlechterdemokratischen Staat ist die Herausbildung einer Antidiskriminierungskultur, wie sie bisher noch kaum besteht. Unsere Gesellschaft muss begreifen, dass es zu den humanistischen Grundwerten gehört, Diskriminierungen jeder Form nicht nur auf dem Papier, sondern auch im Alltagsleben entgegenzutreten. Wir sind froh, dass mit der Vorlage eines Antidiskriminierungsgesetzes ein wichtiger Schritt zu einer neuen Gesellschaftsordnung gegangen wird. Wenn dieses Gesetz gelebt werden wird, werden sich auch andere in diesen Leitsätzen behandelte Politikbereiche wandeln.

## Wie viel Staat brauchen die Frauen?

Auch 2005 sind wir in der Bundesrepublik Deutschland weit von wirklicher Geschlechtergerechtigkeit entfernt. Deutschland gehört im europäischen Vergleich zu den Schlusslichtern bei Geschlechtergerechtigkeit und Gleichberechtigung. Der Widerspruch zwischen gesetzlicher Verpflichtung und tatsächlichem Handeln hat sich vergrößert. Seit Bestehen der BAG, seit 20 Jahren, wurden unzählige Anträge gestellt und nur ein Bruchteil davon umgesetzt. Deshalb fassen wir die frauenpolitischen Forderungen mit diesem Leitantrag zusammen.

Der Katalog der CEDAW führt u.a. Gewalt gegen Frauen in vielerlei Formen und Lebensbereichen, Menschenhandel von Frauen, Ausbeutung von Prostituierten und mangelnde Evaluierung der Auswirkungen der Gesetze, politischer Konzepte und Programme und unzureichende Ausführung des Verfassungsauftrages, die faktische Gleichberechtigung herzustellen als Mängel auf.

Anstelle des neoliberalen Staates, der die Schere zwischen arm und reich immer weiter spreizt, brauchen wir einen starken, geschlechtergerechten Sozialstaat nach dem Vorbild der skandinavischen Länder.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fordert die Bundesregierung und die Oppositionsparteien im Bundestag auf, endlich konsequent und nachhaltig für die tatsächliche Umsetzung des Verfassungsauftrages im Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz frauenpolitisch wirksame Instrumentarien zu schaffen.

*„Keine der Regierungen, Parteien, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände hat sich die wichtigsten Anliegen der Frauenbewegung der letzten Jahre zur Neugestaltung von Arbeit und Sozialstaat und zur gleichen Beteiligung an der Macht zu Eigen gemacht und deren Vorschläge ausreichend aufgenommen.“*

*Aus: Frauenagenda zum neuen Sozialstaat, Dresdner Dokument der BAG, 2003*

Das Grundgesetz Artikel 3 Absatz 2 besagt seit 1994, dass der Staat die tatsächliche Umsetzung der Gleichberechtigung fördert, tatsächlich aber setzen sich insbesondere die Bundesländer (Hessen), sowie Städte, Landkreise und Gemeinden bei ihren „Haushaltskonsolidierungen“ oftmals über jeden Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit hinweg und verhalten sich damit faktisch verfassungswidrig. Bundesgesetze wie das Gewaltschutzgesetz werden durch Streichungen der Zuschüsse für Frauenhäuser und Beratungsstellen für von Gewalt betroffene Frauen und Kinder (Landesregierung Hessen 2003) bewusst konterkariert, ohne dass dies Konsequenzen nach sich zieht.

Nicht ausreichend umgesetzte frauenpolitische Forderungen sind unter anderem:

#### **Arbeits- Finanz- und Wirtschaftspolitik**

- Die Systeme der sozialen Sicherung sollen eine eigenständige Existenzsicherung für alle Frauen unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Lebensentwürfe, garantieren.
- Steuerung des Arbeitsmarktes unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit zur Abwendung fortschreitender Verarmung von Frauen (z.B. Lohndiskriminierung sanktionieren)
- Kollektive Arbeitszeitverkürzung
- Widerruf des Prinzips Stabilität vor Investition in Beschäftigung
- Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft
- Aktive Antidiskriminierungspolitik
- Gleichstellungsorientierte Tarifpolitik

#### **Innen- und Sicherheitspolitik und öffentlicher Haushalt**

- Methodisch angewandte Genderanalyse bei jedem Gesetzgebungsverfahren, um einseitig diskriminierende Auswirkungen wie bei der Umsetzung des SGB II vor der Verabschiedung erkennen und abwenden zu können
- Sofortige und nachprüfbar Einführung des Gender Budgeting im Bundeshaushalt bei gleichzeitiger Installation von Steuerungs- und Controllinginstrumenten (z.B. geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und -auswertung).
- Verbesserung der Sicherheit im öffentlichen Raum
- Konsequente Umsetzung des Gewaltschutzgesetzes
- (z.B. Finanzielle Absicherung von Maßnahmen, Frauenhäuser, Interventionsstellen, Pflichtleistung statt freiwillige Aufgabe)
- Konsequente Einführung der Individualbesteuerung
- sofortige Abschaffung des Ehegattensplittings

#### **Familien- und Gesundheitspolitik**

- Programme, die Männer konsequent in die Verantwortung für Partnerschaft, Familie und Gleichberechtigung nehmen (z.B.: unterlassene Unterhaltszahlungen als Straftatbestand)
- Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kindern von Anfang an u.a. durch flächendeckende und flexible Kinderbetreuungsangebote mit entsprechenden Qualitätsstandards und die Absicherung von Berufsorientierungsangeboten auch für Nicht-Leistungsempfängerinnen
- Frauengerechte Gestaltung der Gesundheitspolitik

#### **Partizipation und Demokratie**

- Tatsächliche Beachtung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes
- Geschlechterparitätische Besetzung aller öffentlichen Gremien
- Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im öffentlichen Raum
- Beibehaltung von frauen- und mädchenpolitisch wirksamen Instrumenten und Angeboten für diese Zielgruppe (z.B.: Ausbau des „Girls' Days“ als spezifisches, bewusstseinsbildendes Förderinstrument, keine „Aufweichung“ in einen generellen Berufsorientierungstag an Schulen)

#### **Internationale Politik**

- Der Staat muss sich als moderner, ziviler und global denkender Staat auf das Parlament der Völker, die UN, beziehen und nicht nur geltendes internationales Recht und Vereinbarungen wie Peking +10 umsetzen, sondern auch die UN selbst demokratisieren und das Völkerrecht im Zeitalter global revolutionierter Geschlechterverhältnisse mit tiefgreifenden Auswirkungen auf die ganzen Gesellschaften im Sinne der Freiheit, Gleichberechtigung und Solidarität weiterentwickeln

# Bildungspolitik ist Gesellschaftspolitik

Bildung beinhaltet sowohl Persönlichkeitsbildung als auch berufliche und politische Bildung. Frauen verfügen mittlerweile über einen hervorragenden Bildungsstand. Dieses spiegelt sich nicht in ausreichendem Maße in ihrer beruflichen Entwicklung und der Partizipation im öffentlichen Leben wider. Für alle Bildungsbereiche ist es von Bedeutung, die Geschlechterperspektive im Sinne von Frauenpolitik und Mädchenförderung zu thematisieren und zu implementieren. Bildung umfasst die Bereiche der vorschulischen Bildung, der schulischen Bildung, der beruflichen und universitären Bildung und der Erwachsenenbildung / des lebenslangen Lernens. Neben gesetzlichen und organisatorischen Maßnahmen, die zu treffen sind und die weiter unten angesprochen werden, ist es auch nötig, Veränderungen, die ja gerade in diesem Bereich stark mit persönlichen Einstellungen und Möglichkeiten einhergehen „wachsen“ zu lassen und in dem Sinne eines Verständigungsprozesses „vor Ort“ einzusetzen.

## Für alle Bildungsbereiche übergreifend haben folgende Prämissen zu gelten:

- Wir brauchen ein qualitativ hochwertiges für alle zugängliches Bildungssystem.
- In allen Bildungsbereichen muss die Genderperspektive als verpflichtende Querschnittsaufgabe verankert werden. Dies gilt sowohl für die Ausbildung der Lehr- und Betreuungskräfte als auch für das Curriculum. Eine Geschlechterperspektive auf alle Lebensbereiche muss eine Selbstverständlichkeit werden und aktiv in das Bewusstsein aller treten.
- Zugang zu allen Bildungsbereichen und zu allen Ausbildungsgängen und Berufen ist für alle soziale Gruppen gleichermaßen zu gewährleisten und aktiv zu fördern.
- Das Prinzip des Gender Mainstreaming und der Gender Budgetierung ist für alle Bereiche einzuführen. Wo Barrieren für Frauen bestehen, z.B. in der Berufswahl, bei der Erwachsenenbildung oder in der Hochschule, sind diese aktiv abzubauen

Im Folgenden werden die einzelnen Bildungsbereiche gesondert aufgeführt und Punkte genannt, die besonders aktuell und notwendig sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu erreichen.

### 1. Vorschulbereich (Kindertagesstätten / Krippen)

- Einrichtungen für Kinder im Vorschulbereich sind als Bildungseinrichtung anzuerkennen
- Die Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher benötigt eine Umstrukturierung und Aufwertung; Frauen und Männer sind als Fachkräfte gleichermaßen einzusetzen
- Genderwissen ist sowohl in die Ausbildung der Erzieher/innen als auch in den Bildungsauftrag aufzunehmen.
- Es ist eine reale Bedarfsdeckung (flexible Zeitmodelle) in den Bereichen Krippe, Kindertagesstätte, Schulkindbetreuung zu erreichen
- Gebührenfreiheit ist im Kindertagesstättenbereich einzuführen

### 2. Schulen

- Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte in den Bereichen Gender Mainstreaming mit dem Ziel Geschlechtergerechtigkeit ist zu intensivieren
- Frauenpolitik und Geschlechterfragen sind verbindlich in die Lehrpläne aller Schulformen und Fächer aufzunehmen. Dies gilt für alle Fächer; insbesondere sind Fragen von Lebensplanung und Berufswahl geschlechtsspezifisch zu thematisieren
- Neben den Regelfall der Koedukation treten geschlechtergetrennte Unterrichtseinheiten
- Gemeinsames Lernen von Schülerinnen und Schülern bis zur 8. Klasse (kein 3 - gliedriges Schulsystem)
- Ganztagschule ist als Regelangebot einzuführen
- Bundesweite Vergleichbarkeit der Abschlüsse (Abitur)

### 3. Berufliche Bildung

- Frühzeitige geschlechtergerechte Berufsorientierung
- Bildung für alle sozialen Gruppen
- Aufwertung von Frauenberufen

- Genderperspektive als verbindlicher Ausbildungsteil für alle Berufe im Bildungs- und Beratungsbereich
- Geschlechterspezifische Barrieren im Bildungsverlauf erkennen und beseitigen
- Spezielle Ausbildungsformen für junge Mütter mit Kindern aller Nationalitäten
- Fördermaßnahmen und Qualifizierung u.a. für Berufsrückkehrerinnen und Migrantinnen,

#### 4. Hochschulausbildung

- Nachweis der Genderqualifikation und Umsetzung für alle Professuren in allen Studiengängen
- Konsequente Quotierung von allen Stellen an der Hochschule
- Genderthematik in den Rahmenrichtlinien aller Studiengängen verankern
- Verbindliche Verankerung von Frauen-, Mädchen- und Genderforschung in allen Ausbildungsgängen
- Interdisziplinäres und fächerübergreifendes und praxisbezogenes Lernen für alle fördern
- Konkrete Frauenförderung in Studium, Lehre, Forschung in Hochschulen und Universitäten
- Schaffung von Bedingungen an Hochschulen, dass Frauen mit Kindern studieren können
- Modellangebote für Frauenstudiengänge
- Verpflichtung: Mittel zielgruppenorientiert einsetzen
- Sicherung der Studienmöglichkeiten für Mütter und Väter
- Kostenfreier Zugang zu allen Hochschulen ohne Studiengebühren für das Erststudium

#### 5. Lebenslanges Lernen

- Gleiche Fortbildungsbedingungen für Frauen und Männer, Partizipation von Frauen in allen Bildungsbereichen
- Aufhebung von Altersgrenzen bei Fördermittelprogrammen und Stipendien.
- Mentoringprogramme für Frauen
- Aufwertung des Dienstleistungssektors
- Einbeziehung von Migrantinnen (z.B. Sprachkurse, Integrationskurse)

## Soziale Sicherung geschlechtergerecht gestalten

### Umgestaltung der Rentenversicherung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) fordert, das bestehende Rentensystem geschlechtergerecht umzustrukturieren. Ein geeignetes Rentenmodell hat der Deutsche Juristinnenbund bereits im Jahre 2000 vorgestellt (s. Anhang 1), dem sich die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen anschließt. Dieses verfolgt die Ziele,

1. Kindererziehung stärker als bisher als rentenrechtliche Leistung anzuerkennen,
2. diskontinuierliche Erwerbsverläufe besser abzusichern,
3. die Umverteilung innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung zugunsten von Frauen zu verstärken und damit
4. die eigenständige Alterssicherung von Frauen einführen zu können.

Zur Umsetzung dieser vier Ziele ist im Modell vorgesehen,

- die Rente aus einem beitragsunabhängigen Grundbetrag und einem beitragsabhängigen Steigerungsbetrag zusammensetzen,
- die rentenrechtliche Zuordnung und Bewertung beitragsfreier Zeiten nicht zu individualisieren,
- die für den Fall des Todes bestehende abgeleitete Sicherung in das System der gesetzlichen Rentenversicherung als eigenständige Alterssicherung zu integrieren und
- den versicherten Personenkreis hinsichtlich der Selbständigen und über das djb Modell hinaus auch hinsichtlich der BeamtInnen zu erweitern.

Darüber hinaus fordert die BAG, den Personenkreis, die eine staatlich geförderte Riester-Rente erwerben können, zu erweitern. Es sollen auch diejenigen zum Kreis der Zulagenberechtigten gehören, denen Kinder- Berücksichtigungszeiten gutgeschrieben werden (bis zum 10. Lebensjahr des jüngsten Kindes). Als Mindest- Sparbeitrag sollen aus eigener Leistung mindestens 60 Euro pro Jahr angespart werden, um die Zulagen zu erhalten. Der Gesetzgeber hat seit 2002 eine private Zusatzversorgung in das Renten- System eingebaut, („Riester- Rente“), das durch staatliche Zulagen

bzw. Steuerentlastung erheblich gefördert wird. Bisher können nur Personen mit Pflichtbeiträgen bzw. Beamtinnen und Beamte von diesen Förderungen profitieren. Frauen, die wegen der Betreuung von Kindern nicht erwerbstätig sind, und keinen zulageberechtigten Ehepartner haben, haben keine Chance, ihre ohnehin geringen Ansprüche durch eine Riester- Rente zu verbessern.

## **Zur Reform der Gesetzlichen Krankenversicherung**

Die Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fordert zur Reform der GKV:

- Einführung einer Bürgerversicherung unter Einbeziehung aller Erwerbspersonen
- Einschränkungen bei der beitragsfreien Familienversicherung
- Unisextarife auch für die PKV
- Modifizierung des Sachleistungsprinzips
- Demokratisierung und geschlechtergerechte Besetzung des Bundesausschusses

Begründung:

Die derzeitigen systemverändernden Reformbestrebungen beziehen sich überwiegend auf die Frage, wie das Einnahmepotential der gesetzlichen Krankenversicherung erhöht werden kann. Im Mittelpunkt des Systemstreits stehen die Alternativen Bürgerversicherung und Kopfpauschale.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen hat sich bereits im Dresdner Dokument 2003 für ein System der Bürgerversicherung ausgesprochen. Von einem auf viele Köpfe verteilten lohnabhängigen Beitragsaufbringungssystem profitieren Frauen, da sie über erheblich geringere Erwerbseinkommen verfügen als Männer. Das Solidarsystem stützt vor allem einkommensschwächere Personen, Kopfpauschalen hingegen kommen Besserverdienenden zu Gute. Von den BefürworterInnen der Kopfpauschalen wird zwar auch diskutiert, steuerfinanzierte Ausgleichszahlungen z.B. für Kinder einzubeziehen. Diese Bestrebungen lassen jedoch deutlich den Schwachpunkt des Kopfpauschalensystems zu Tage treten. Letztlich dürfte dieses zu einer weiteren Verkomplizierung des Krankenversicherungssystems führen. Wirkliche Verbesserungen sind nicht erkennbar.

Auch eine Bürgerversicherung auf der Basis der bisherigen GKV unter Einbeziehung aller bisher nicht versicherungspflichtiger Erwerbspersonen wirft aus frauenpolitischer Sicht Fragen auf. Vor allem die bisherige Möglichkeit der Familienversicherung für nicht erwerbstätige Ehegatten – meist Hausfrauen – ist kontraproduktiv für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit. In Verbindung mit dem Ehegattensplitting lohnt sich für viele Familienfrauen eine Erwerbstätigkeit nicht. Die Familienversicherung muss daher deutlich eingeschränkt werden. Nach derzeitiger Lebensrealität sollte eine Beitragsfreiheit nur noch bei Erziehung von Kindern unter 3 Jahren möglich sein. Pflegende sollten über die GPfIV krankenversichert werden. Auch darf der Solidargedanke nicht überstrapaziert werden. Die Festlegung eines Höchstbeitrages in Form einer Beitragsbemessungsgrenzen, die allerdings gegenüber dem heutigen Stand angehoben werden sollte, würde dem Bedürfnis vieler Menschen entgegenkommen, sich zusätzliche Leistungen über eine Privatversicherung zu verschaffen. Private Krankenversicherungen dürfen nur noch dann zugelassen werden, wenn sie Unisextarife anbieten.

Grundsätzlich sollten die Beiträge auch weiterhin paritätisch von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen aufgebracht werden. Bevor ein Einfrieren von Arbeitgeberbeiträgen zu Lasten der ArbeitnehmerInnen angedacht wird, müssen dringend Veränderungen auf der Leistungsseite vorgenommen werden.

Auf den ersten Blick birgt das Leistungssystem der GKV wenig Diskriminierungspotential, da die jeweils gleiche Leistung bei hohem oder niedrigem Beitrag erbracht wird. Nicht nur aus frauenpolitischer Sicht muss jedoch vor allem das Sachleistungsprinzip in Frage gestellt werden. Die Abrechnung der medizinischen Leistungen über den Umweg der Kassenärztlichen Vereinigungen schafft Intransparenz von Kosten und Leistung, führt zur Finanzierung bürokratischer Wasserköpfe und leistet Misstrauen bis hin zum Betrug Vorschub. Hier sehen wir ein hohes Kosteneinsparpotential bei gleichzeitiger Verbesserung von Leistungen und Verhandlungsmöglichkeiten der Versicherten.

Gleichzeitig müssen zum Schutz der PatientInnen weiterhin Rahmenvereinbarungen mit den Leistungserbringenden einschließlich der Pharmazeutischen Industrie geschlossen werden.

Die erst in den letzten Jahren begonnene Frauengesundheitsberichterstattung hat deutliche Defizite in der Qualität der medizinischen Versorgung von Frauen zu Tage treten lassen. Begonnene Maßnahmen der Bundesregierung zur Verbesserung der Qualität und zum Abbau von Unter- und Fehlversorgungen müssen unter Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte fortgeschrieben werden.

Ein weiteres Problem ist die bisher unangefochtene Position des gemeinsamen Bundesausschusses der Krankenkassen und der Kassenärztlichen Vereinigungen. Mit quasi gesetzgeberischer Kompetenz legt dieser Ausschuss fest, was eine Kassenpatientin erhalten darf. Den einzelnen Kassen bleibt kaum Verhandlungsspielraum gegenüber den Versicherten, ob ein bestimmtes Medikament oder eine bestimmte Therapie im Einzelfall bezahlt werden darf. Gerade Frauen haben unterstützt durch die Frauengesundheitsbewegung verstärktes Interesse an sogenannten alternativen Heilmethoden entwickelt, deren Wirksamkeit vom Bundesausschuss beharrlich abgestritten und damit für gesetzlich Versicherte nicht erstattungsfähig ist. Dieser Bundesausschuss wäre in einem ersten Schritt geschlechterparitätisch zu besetzen und den PatientenvertreterInnen gleichwertiges Stimmrecht zuzubilligen. Die Festlegungen dürfen lediglich empfehlenden Charakter haben.

### **Neuorientierung in der Pflege**

1. Die BAG fordert, stationäre Leistungen nicht aus der Pflegekasse zu finanzieren.
2. Die Leistungen aus der Pflegekasse für ambulante Pflege müssen im Bereich „Pflege von altersdementen Personen“ neu strukturiert werden, insbesondere ist der Pflegeaufwand für diesen Personenkreis neu zu bewerten.
3. Im Bereich der ambulanten Pflege muss ein erheblich erweitertes Angebot einer Pflege außerhalb der Familie angeboten werden.
4. Ambulante Pflege innerhalb und außerhalb der Familie muss gleich bewertet werden.

Begründung:

Zu 1)

Bereits mit der Einführung der Pflegekasse zum 1. April 1995 war klar, dass die Finanzierung der Pflege auf tönernen Füßen stand: Der Beitragssatz wurde gesetzlich festgeschrieben. Es war absehbar, dass einer sinkenden Zahl von Beitragszahlerinnen und -zahlern eine sich ständig erhöhende Zahl von Leistungsberechtigten gegenüber stehen würde. Weiter stand fest, dass durch steigende Personalkosten eine höhere Leistung anfallen würde, selbst wenn der Pflegebedarf konstant geblieben wäre. Der finanzielle Kollaps der Pflegeversicherung war somit von Beginn an vorprogrammiert.

Seit Einführung von Leistungen zur stationären Pflege wiesen Kritikerinnen und Kritiker darauf hin, dass nur in den wenigsten Fällen den stationär Gepflegten ein finanziell autonomes Leben gewährleistet werden könnte. In Wirklichkeit ist im Falle eines Heimaufenthalts ein Großteil der Gepflegten weiterhin auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen. Es profitieren somit entweder die Kommunen von der Pflegeversicherung, die durch deren Leistung weniger an ergänzender Hilfe zum Lebensunterhalt bezahlen müssen, oder das Vermögen der Gepflegten wird geschont, davon profitieren die künftigen Erben.

Eine Entlastung der Kommunen müsste systemgerecht durch Steuern und nicht durch Sozialversicherungsbeiträge erreicht werden. Eine Entlastung künftiger Erben entspricht nicht den Grundsätzen eines Sozialstaats, der nur noch mit Mühen Minimalstandard in den Sozialversicherungssystemen erhalten kann. In Konsequenz daraus muss die stationäre Pflege aus dem Leistungskatalog der Pflegeversicherung gestrichen werden.

Zu 2)

Die teilweise noch vorhandenen körperlichen Fähigkeiten altersdementer Personen führen zu absurd positiven Bewertungen für die Pflegestufe. Eine vorhandene Demenz muss zu einer signifikanten Erhöhung der Pflegestufe führen.

Zu 3)

Heute wird ein Großteil der Gepflegten von Familienangehörigen betreut, die teilweise durch ambulante Pflegedienste entlastet werden. Angesichts der fortschreitend alternden Gesellschaft muss eine Infra- Struktur im Pflegebereich neu geschaffen, gefördert und ständig vorgehalten werden, die der großen Zahl von Alleinstehenden Rechnung trägt.

Ausweitungen der ambulanten Pflege dürfen nicht dazu führen, dass insbesondere Frauen an der Aufnahme bzw. Fortführung einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit gehindert werden.

Zu 4)

Leistungen die innerhalb der Familie erbracht werden, werden zur Zeit geringer bewertet als „Pflegesachleistungen“. Eine monetäre Gleichwertigkeit dieser Pflegeleistungen ist herbeizuführen

## **Neue Konzepte für Arbeitsmarkt und Beschäftigung durch innovative Arbeitszeitpolitik**

Zwei Jahre nach Einführung der Agenda 2010 haben sich die Befürchtungen bewahrheitet, die Frauenpolitikerinnen und -lobbyistinnen bereits damals hatten:

Alle seitdem stattgefundenen "Reformen" gehen von einem frauen- und familienpolitischen Leitbild der Ernährerrolle des Mannes aus, das der Realität nicht (mehr) entspricht.

Die eigenständige Existenzsicherung von Frauen, gleichstellungspolitische Grundforderung seit Jahrzehnten, wurde aufgegeben zugunsten einer verstärkten Abhängigkeit von einem Partner in allen Sozial- und Steuersystemen, euphemistisch als "Reorientierung auf die Familie" verschleiert.

Ein Boom ist lediglich im Niedrigstlohnsektor, den Mini-Jobs und den Ich-AGen zu verzeichnen, wodurch reguläre Arbeitsplätze vernichtet werden und den Sozialversicherungskassen Einnahmen in Milliardenhöhe entgehen. Spezielle Fördermaßnahmen für Frauen aufgrund ihrer strukturellen Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt finden kaum mehr statt.

Ein halbes Jahr nach der "größten und umfangreichsten Reform des Arbeitsmarktes" in der Bundesrepublik (Hartz IV) stellt sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt folgendermaßen dar:

Neben den offiziell 5,2 Millionen Erwerbslosen, davon 45,9 % Frauen, sind mehrere Hunderttausende erwerbsfähige Langzeitarbeitslose wegen erhöhter Anrechnung von Partnereinkommen aus den Statistiken verschwunden. Dies sind überwiegend Frauen in Ehe- und Lebensgemeinschaften. Die darüber hinaus existierende sog. "stille Reserve" (Wiedereinsteigerinnen) hat de facto keinen Zugang mehr zu Qualifizierungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen. Eines der wenigen arbeitsmarktpolitischen Instrumente, die Langzeitarbeitslosen derzeit zur Verfügung stehen, sind die "1-Euro-Jobs", staatlich verordnete Arbeit ohne jegliche ArbeitnehmerInnenrechte. Diese werden ganz unverhohlen als gewollter Einstieg in einen neuen Niedriglohnsektor bezeichnet. Workfare (= keine staatliche Leistung ohne Gegenleistung) statt Welfare geht von unmündigen BürgerInnen aus, die mit Zwangsmaßnahmen an einen ersten Arbeitsmarkt herangeführt werden müssen, den es so derzeit nicht gibt. Von dem verheißenen Ansatz "Fördern und Fordern" ist lediglich letzteres geblieben. Ein Blick nach Europa zeigt: Deutschland braucht keinen ausgebauten Niedriglohnsektor (dort gibt es schon vorrangig Frauen), sondern existenzsichernde Beschäftigung für Frauen in der Industrie und im Dienstleistungsbereich.

### **Workfare für Arbeitslose - Subventionen für die Unternehmen?**

Gleichzeitig verlagern immer mehr Firmen - trotz steigender Gewinne - Arbeitsplätze ins Ausland und setzen diese Kosten ganz legal steuerlich ab. Nach wie vor werden Forderungen nach weiterer Deregulierung (Kündigungsschutz) und Steuersenkungen gestellt. Mit verlängerten Arbeitszeiten werden derzeit ganze Belegschaften erpresst. Dies dient angeblich dazu, neue Arbeitsplätze zu schaffen.

So lässt sich, anknüpfend an das Dresdner Dokument von 2003, feststellen:

Mit der Agenda 2010 wurde ein Normensystem etabliert, das weder demokratisch noch sozial noch freiheitlich ist und mehr als der Hälfte der Bevölkerung, nämlich den Frauen, keine gleichen Chancen

einräumt. Die Agenda ist an einer Kategorie von Leistungsfähigkeit orientiert, die sich allein an unmittelbarer und jederzeit verfügbarer Verwertbarkeit auf einem sich einengenden Markt orientiert, ohne auf gesellschaftliche und individuelle Voraussetzungen der Erwerbstätigen und Erwerbsfähigen zu achten. Die aktuelle gesetzliche Norm „jede Arbeit ist zumutbar“ führt zur Verschwendung volkswirtschaftlicher Ressourcen. Beispiele aus anderen Ländern (z.B. Dänemark) zeigen, dass eine Orientierung an dem Leitbild „Qualität“ sowohl der persönlichen Qualifizierung von Frauen dient als auch volkswirtschaftlichen Nutzen (Nachhaltigkeit) bringt. Sie ist auf eine rein wirtschaftliche Effizienz ausgerichtet, deren Folgen und Kosten auf die Gesellschaft und innerhalb derer auf die untersten sozialen Ränge abgewälzt werden, wie der jüngste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung "Lebenslagen in Deutschland" belegt. Der einseitige Effizienzansatz zwingt dazu, ständig den sozialen Ausschluss zu definieren anstatt soziale Integration zu ermöglichen. Dies ist zum Schaden auch der Wirtschaft, aber auf jeden Fall der Gesellschaft insgesamt und steht auch im krassen Gegensatz zum Anliegen des Antidiskriminierungsgesetzes, das die Bundesregierung (wenn auch nur auf Druck der EU) nur halbherzig umzusetzen bereit ist. Außerdem zeigen z.B. Untersuchungen des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), dass Großbetriebe mit Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer höhere Umsätze und ein höheres Beschäftigungswachstum als andere Betriebe erreichen.

### **Neue Frauen hat das Land!**

Demgegenüber steht eine Generation von Frauen, die so qualifiziert und hoch motiviert ist wie nie zuvor. Die lebenslange Erwerbsorientierung von Frauen ist Fakt. Frauen wollen und müssen für sich und häufig auch für ihre Kinder den Lebensunterhalt sicherstellen. Bisher ist ihnen das nur um den Preis der Anpassung an "männliche" Erwerbsbiografien gelungen, durch Doppel- und Dreifachbelastung durch Familie und Beruf und unter Verzicht auf Karriere durch Teilzeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung, um die Vereinbarkeit notdürftig herzustellen. Aber auch aus volks- und betriebswirtschaftlicher Sicht ist es Verschwendung, das spezifische Qualifikationspotential von Frauen im Sinne von Diversity Managing nicht in eine zukunftsorientierte Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik mit einzubeziehen. (s. auch Nürnberger Erklärung 1996)

### **Arbeit neu verteilen**

Hierbei kann es nicht nur um eine Umverteilung von bezahlter Arbeit von oben nach unten und von Männern zu Frauen gehen. Neben dem Faktor "Geld" rückt zunehmend der Faktor "Zeit" in den Mittelpunkt neuer Arbeitsmarktpolitik, nachdem das herkömmliche "Normalarbeitsverhältnis" und die rollenspezifische Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ausgedient haben.

Frauen leisten nämlich nicht nur Erwerbsarbeit, sondern arbeiten auch im bürgerschaftlichen Engagement, in der Familie und insbesondere in der Pflege von Angehörigen. Dies sind kostenlose Dienstleistungen für die gesamte Gesellschaft, die sich zwar im Bruttosozialprodukt der Bundesrepublik nicht wiederfinden, aber ohne die unsere Gesellschaft nicht lebensfähig wäre. Eine denkbare Professionalisierung dieser Dienstleistungen würde die öffentliche Hand überfordern und die sozialen Sicherungssysteme sofort zum Kollaps führen ("Frauen als Pflegedienst der Nation").

Eine Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Erwerbsarbeitsmarkt setzt eine radikale Veränderung der bestehenden (Arbeits-)Zeitarrangements auf allen Ebenen voraus, von der Tages- und Wochen- bis zur Lebensplanung. Die Ausgrenzung von Frauen aus dem Erwerbsarbeitsmarkt oder die Abschiebung in den Niedriglohnsektor, in Teilzeitarbeit und ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse ist nicht auf fehlende Qualifikation oder mangelnde Motivation zurückzuführen. Vielmehr ist der Lebensalltag von Frauen von zusätzlichen zeitlichen Belastungen und Diskontinuitäten geprägt, die lebensbiografisch bedingt sind. (Kindererziehung, Altenpflege). Neue zaghafte Ansätze von Work-Life-Balance auch für Männer reichen nicht aus, um Frauen in ihrer zugeschriebenen Zuständigkeit für den Reproduktionsbereich, aber auch in ihrer selbstgewollten Übernahme von Verantwortung auch nur ansatzweise zu entlasten.

Wer gleiche Zugänge von Frauen und Männern auf dem Erwerbsarbeitsmarkt schaffen will, muss auch die Arbeit im Reproduktionsbereich neu organisieren. Ausgehend von der Kategorie Arbeit und dem Begriff "gesellschaftlich notwendige Arbeit" muss die Arbeitsteilung, die Bewertung von Arbeit und ihre Organisation insgesamt neu und jenseits herkömmlicher „Work-Life-Balance“-Konzepte

gedacht und gestaltet werden. Alle Tätigkeiten, sowohl die jetzt bezahlt geleisteten als auch die jetzt unbezahlt geleisteten, müssen neu bewertet und auf beide Geschlechter gleichmäßig verteilt werden.

### **Arbeitszeit verkürzen**

Der Schlüssel für ein solches neues Arbeitszeitmanagement heißt: radikale Arbeitszeitverkürzung für alle statt Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit und Lebensarbeitszeit. Hierbei geht es um Gerechtigkeit zwischen Arbeitsplatzinhaber/innen und Arbeitslosen. Aber es geht gleichzeitig auch um die Gerechtigkeit zwischen Männern und Frauen und um die Frage der Zeitsouveränität der Geschlechter. Für eine solche innovative Arbeitszeitpolitik sehen wir Gestaltungsmöglichkeiten der Politik, die gleichzeitig auch Rahmenbedingungen für eine Vollbeschäftigung sein können.

Fest steht, die alten Rezepte: Wachstum = Arbeitsplätze, Erhöhung der Wochenarbeitszeit und Verlängerung der Lebensarbeitszeit = Arbeitsplätze sowie die jahrelange Position als Exportweltmeister sind nachweislich weder geeignet, für mehr sozialversicherte Beschäftigung zu sorgen, noch geeignet, die Geschlechtergerechtigkeit voran zu bringen. Die letzten großen Arbeitszeitverkürzungen in der Metallindustrie (35-Stunden-Woche, 4-Tage-Woche bei VW) hatten zwar nachweislich Effekte von Beschäftigungssicherung; allerdings mit einem erheblichen Webfehler. Diesen Modellen fehlte vor allem die konsequente Verknüpfung mit Geschlechterpolitik im Allgemeinen und mit unbezahlter Arbeit in Familie, mit bürgerschaftlichem Engagement und Weiterbildung.

- Neben der Neubewertung von Arbeit im allgemeinen sind Zeitbudgets festzulegen, die auf die unterschiedlichen Lebenslagen zugeschnitten sind. Frauen wie Männer müssen nicht nur die Möglichkeit haben, sondern auch verpflichtet werden, ihr Leben mit oder ohne Familie mit Erwerbstätigkeit sowie mit Bildung und bürgerschaftlichem Engagement zu synchronisieren.
- Hierzu wird eine Familien- und Pfl egeteilzeit eingeführt, die analog der Altersteilzeit aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit, ggf. aus Mitteln der Pflegeversicherung, finanziert wird.
- Gleichzeitig wird ein Punktesystem zur Honorierung der Übernahme von Arbeit in den drei genannten Bereichen Erwerbsarbeit, Familienarbeit und bürgerschaftliches Engagement in der Renten- und Sozialversicherung aufgebaut.
- Eine allgemeine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 30 Stunden für Frauen und Männer muss in einem Arbeitszeitgesetz verankert werden ("Kurze Vollzeit") und mit einer existenzsichernden Entlohnung gekoppelt werden.
- Alle Anreize im Steuer- und Versicherungssystem, die zu einer ungleichen Verteilung von Arbeitszeit zwischen Ehepartnern führen, sind abzuschaffen (Ehegattensplitting, Subventionierung von geringfügiger Beschäftigung, kostenfreie Mitversicherung in der GKV (s.o.), Hinterbliebenenrente).

### **Strukturelle Diskriminierungen beseitigen**

Ein derartiger Umbau unserer Arbeitsgesellschaft entbindet uns nicht von der Aufgabe, auch bereits erkannte strukturelle Probleme bei der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt erneut und engagiert anzugehen. Dies bezieht sich insbesondere auf:

- Schaffung von Rahmenbedingungen wie qualifizierte, kostenlose Ganztagsbetreuung für Kinder aller Altersstufen mit Rechtsanspruch
- Aufwertung typischer Frauenberufe
- Programme zur Übernahme von Führungsaufgaben durch Frauen (Mentoring)
- Anpassungsqualifizierung für Berufsrückkehrerinnen
- Berufswahlorientierung für Mädchen und Jungen
- Frauenbeschäftigung in zukunftsfähigen technologischen und wissenschaftlichen Bereichen
- Abschaffung nicht existenzsichernder Beschäftigung wie Mini-Jobs, 1-Euro-Jobs, Teilzeit im Niedriglohnsektor, Ich-AG
- Unterstützung von Existenzgründerinnen
- Schaffung von regionalen Arbeitsplätzen, ggf. durch einen steuerfinanzierten zweiten Arbeitsmarkt
- Equal Pay als Strategie von Lohndiskriminierungen
- Existenzsicherung unabhängig vom Familienstand für Frauen und Männer

## **Anhang 1: djb-Modell zur Rentenversicherung**

Die Übersicht zum Modell orientiert sich am Aufbau des Sozialgesetzbuchs (SGB) Sechstes Buch (VI) Gesetzliche Rentenversicherung.

### **Versicherter Personenkreis**

Alle bisher nicht versicherten Selbstständigen sind in den Kreis der Versicherungspflichtigen einzubeziehen. Das Einkommen (Arbeitsentgelt und Einkünfte aus selbstständiger Arbeit) wird bis zur Beitragsbemessungsgrenze für die Beitragsfinanzierung herangezogen. Die Beitragsbemessungsgrenze ist auch die Leistungsbemessungsgrenze. Beim Beitragseinzug ist den Besonderheiten der Erzielung der Einkünfte bei den Selbstständigen Rechnung zu tragen.

Langfristig ist angesichts der Veränderung der Arbeitswelt und der Sicherungsdefizite bei diskontinuierlichen Erwerbsverläufen eine schrittweise Erweiterung des versicherten Personenkreises auf nicht Erwerbstätige anzustreben. Ziel ist eine Versicherung der Wohnbevölkerung.

### **Versicherungsfall Alter**

Zum Versicherungsfall Alter wird - abgesehen von der Rente für Schwerbehinderte - wie bisher zugrunde gelegt

- eine Wartezeit von fünf Versicherungsjahren für die Regelaltersrente ab 65 und
- eine Wartezeit von 35 Versicherungsjahren für die Altersrente langjährig Versicherter ab 62.

Neu wird zum Ausgleich der infolge der Aufhebung der Frauenaltersrente bei der Rente für langjährig Versicherte vor 65 trotz Anrechnung der Kinderberücksichtigungszeiten unverändert bestehenden mittelbaren Diskriminierung beim Rentenzugang vor 65 eine neue Form der vorgezogenen Altersrente mit 62 wegen Kindererziehung eingeführt.

Altersrenten vor 65 sind wie bisher mit Rentenabschlägen verbunden.

In die Wartezeit gehen Beitragszeiten ein. Dazu gehören auch Kindererziehungszeiten, die wie bisher für jedes Kind rentenbegründend wirken.

### **Versicherungsfall Erwerbsminderung**

Erwerbsminderungsrenten sind so auszugestalten, dass bisher bestehende Benachteiligungen von typischen Frauenberufen beim Berufsschutz aufgehoben werden.

### **Versicherungsfall Tod**

Witwen- und Witwerrente werden in der bisherigen Form von einem rentenrechtlichen Beitragsausgleich abgelöst (siehe Punkt 2.6).

Für den Fall des Todes sind nur noch – wie bisher mit der Erziehungsrente – für einen begrenzten Zeitraum Rentenzahlungen vorgesehen, um die infolge des Todes des anderen Ehepartners eintretende Sicherungslücke aufzufangen.

### **Höhe der Versichertenrente**

Die Versichertenrente setzt sich aus einem beitragsunabhängigen Grundbetrag und einem beitragsabhängigen Steigerungsbetrag zusammen.

### **Beitragsunabhängiger Grundbetrag**

Der volle beitragsunabhängige Grundbetrag setzt voraus, daß die Versicherungszeit von 25 Jahren erreicht ist. Unterhalb dieser Versicherungszeit wird der beitragsunabhängige Grundbetrag anteilig entsprechend der Versichertenzeit erworben. Bei Auslandsberührung erfolgt die Berechnung im pro-rata-temporis Verfahren. Mindestbeitragszeit für den Grundbetrag sind 5 Jahre.

Der Grundbetrag ist nach Entgeltpunkten festgesetzt, also dynamisiert. Ausgehend vom jetzigen Wert des Entgeltpunktes würde der Grundbetrag 12 Entgeltpunkte betragen, also ca. 600,00 DM.

Für den Grundbetrag werden Beitragszeiten und je Kind die drei Jahre Kindererziehungszeiten angerechnet. Dies gilt auch für die vor dem 1.1.1992 geborenen Kinder (zur Finanzierung siehe Punkt 2.8).

Mit dem Grundbetrag werden - anders als bisher - alle beitragslosen Zeiten aufgefangen. Sie werden - anders als bisher - unabhängig von der individuellen Gesamtleistung bewertet. Die bisher für viele Frauen besonders nachteilige und für Hochverdiener mit langen beitragslosen Zeiten besonders vorteilhafte Gesamtleistungsbewertung wird aufgehoben.

### **Beitragsabhängiger Steigerungsbetrag**

Der Steigerungsbetrag ist abhängig von der Zahl und der Höhe der Entgeltpunkte, die auch in den Grundbetrag einfließen. Sie bestimmen nach dem Äquivalenzprinzip die Höhe des Steigerungsbetrags. Wie im geltenden Recht für die Monatsrente wird der Steigerungsbetrag aus der Multiplikation der individuellen Entgeltpunkte und des aktuellen Rentenwertes errechnet und – gegebenenfalls abhängig von der Art der Neuregelung der Erwerbsminderungsrente – auch des Steigerungssatzes. Die drei Jahre Kindererziehungszeiten für die vor und nach dem 1.1.1992 geborenen Kinder werden als Entgeltpunkte angerechnet. Der aktuelle Rentenwert wird deutlich niedriger als bisher anzusetzen sein, da ein Teil der Rente aus dem beitragsfinanzierten Grundbetrag besteht.

### **Rentenrechtlicher Beitragsausgleich**

Innerhalb einer bestehenden Ehe werden die Einkommen den Beitragskonten der beiden Ehepartner jeweils getrennt in Höhe der Hälfte des Gesamteinkommens zugeschrieben.

Sofern ein Ehegatte vor dem Erreichen des Rentenalters stirbt, wird die damit entstehende Sicherungslücke durch die in 2.4 genannte Rentenzahlung aufgefangen.

Der rentenrechtliche Beitragsausgleich findet nur innerhalb einer bestehenden Ehe statt und ersetzt den jetzigen Versorgungsausgleich. Der rentenrechtliche Beitragsausgleich endet mit der Auflösung der Ehe.

### **Zusatzleistungen**

Beim Zuschuss zur Krankenversicherung und zur Pflegeversicherung handelt es sich um rentenrechtliche Zusatzleistungen, die ergänzend zum Erwerbsminderungsschutz als rentenrechtliche Gegenleistung auch in dem Zeitraum zu berücksichtigen sind, wenn der Grundbetrag bereits in vollem Umfang erreicht und der Steigerungsbetrag entsprechend abgeflacht ist.

### **Finanzierung**

Für die Erweiterung der Kindererziehungszeiten um die vor 1992 Geborenen sind – vorübergehend – vermutlich 20 - 25 Milliarden DM erforderlich.

Im übrigen ist das Modell kostenneutral unter der Voraussetzung, dass die bisher für die Hinterbliebenenrenten aufgewendeten Mittel für die Rentenreform zur Verfügung stehen und nicht als Sparmasse eingesetzt werden.

Mit der Erweiterung des versicherten Personenkreises werden alle Selbstständigen zur Beitragsfinanzierung herangezogen. Hinsichtlich der Einkünfte aus selbstständiger Arbeit ist ausgehend davon, dass das Modell nicht vorsieht, alle Einkunftsarten heranzuziehen, eine Untergrenze zu definieren, ab der die sonstigen Einkünfte nachzuweisen sind oder ansonsten ein Mindestbeitrag zu zahlen ist. Dessen Höhe müsste dem Umstand Rechnung tragen, dass der Mindestbetrag für den Grundbetrag anspruchsbegründend wirkt.

### **Wirkungen für andere Systeme der Alterssicherung**

Die dem djB-Modell zugrunde liegenden Grundsätze werden auf andere bundesgesetzlich geregelte Alterssicherungssysteme übertragen, sofern sie nicht in die gesetzliche Rentenversicherung integriert werden.