

Besser mit Frauen

Notwendige Schritte für eine Modernisierung von Wirtschaft und Arbeit

Fraktionsbeschluss 9. September 2010

Frauen sind in Bewegung. Sie sind gut ausgebildet, sie sind selbstbewusst und sie fordern ihren Platz in der Gesellschaft ein. Frauen wollen berufstätig sein und sie wollen Familie und sie sehen es als normal an, beides miteinander zu vereinbaren. Auf Hauptversammlungen fragen Aktionärinnen nach der Anzahl von Frauen im Aufsichtsrat. Konservative Politikerinnen erwärmen sich für die Quote für Aufsichtsräte und Führungspositionen.

Und es ist auch an der Zeit. In anderen Industrienationen werden die Vorteile von gemischten Teams längst gesehen. Frauen sind nicht per se besser als ihre männlichen Kollegen – sie haben aber einen anderen Blick auf die Dinge. Dies machen sich viele internationale Konzerne bereits zu Nutze und richten Diversity-Abteilungen ein. Mit der Deutschen Telekom hat erstmals ein deutscher Global Player eine Quote beschlossen. Betriebe sind gut beraten, jetzt auf diese Entwicklung zu reagieren. Denn der demographische Wandel wird bereits ab 2015 zu einem starken Absinken des Erwerbspersonenpotenzials führen. Besonders schwierig wird die Lage in Ostdeutschland: Die anhaltende Abwanderung junger, gut ausgebildeter Menschen - vor allem Frauen - ist eine besondere Schwierigkeit für die Gesellschaft und die Wirtschaft in Ostdeutschland. Frauen wollen erwerbstätig sein – und sie müssen es auch. Nicht zuletzt das geänderte Unterhaltsrecht und die Regelungen des Elterngeldes fordern das.

Aber: Nach wie vor sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt deutliche Unterschiede nach dem Geschlecht erkennbar. Der Anteil von Frauen im Niedriglohnsektor ist hoch, ebenso ihr Anteil an den Teilzeitbeschäftigten oder den geringfügig Beschäftigten. Der durchschnittliche Lohnunterschied liegt bei 23 Prozent. Führungspositionen in Wirtschaft oder Wissenschaft sind fest in Männerhand. Trotz des gesellschaftlichen Wandels, trotz aller Diskussionen um die Geschlechterrollen erweisen sich diese Strukturen als auffallend beharrlich.

Die Ursachen für diese Unterschiede sind vielfältig und oft das Ergebnis eines Zusammenspiels von persönlichen Entscheidungen und vorgegebenen Strukturen. Wenn alle Mädchen in der Klasse einen Ausbildungsplatz als Arzthelferin anstreben, erfordert es deutlich mehr Anstrengung, einen anderen, etwa technischen Beruf auszusuchen. Wenn alle Frauen aus dem Freundeskreis nach dem ersten Kind nur halbtags arbeiten, ist die Hürde, selber wieder Vollzeit zu arbeiten, hoch. Gerade in der Mittelschicht und vor allem in den westlichen Bundesländern werden die Kosten für z.B. Kinderbetreuung, Haushaltshilfe und der erhöhte Alltagsstress zusammen gerechnet. Im Ergebnis erscheint die Entscheidung für die Reduzierung der Arbeitszeit der Frau dann völlig rational. So arbeiten fünf Prozent der Väter mit Kindern unter 16 Jahren Teilzeit – aber 77 Prozent der Mütter. Das Gender Pay Gap, also der durchschnittliche Unterschied der Stundenlöhne zwischen Männern und Frauen, liegt in den alten Bundesländern, wo das Familienernährer-Zuverdienerinnen-Modell noch fest verankert ist, bei 24 Prozent. In den neuen Bundesländern hingegen beträgt es nur 6 Prozent. Dort waren vor der Wiedervereinigung Frauen und Männer gleichermaßen in den Erwerbsbereich integriert, auch wenn das Gros der Hausarbeit bei den Frauen verblieb. Hier sind auch die Zustimmung und das Streben nach Vollzeiterwerbstätigkeit von Müttern weiterhin hoch.

Das deutsche Sozial- und Steuersystem bleibt Spitze bei der Förderung der Ehe, wie das Ehegattensplitting oder die Mitversicherung in der Krankenkasse zeigen. Deutlich scheint das Modell des Alleinernährers durch. Dabei birgt es - vor allem für Frauen, aber auch für Männer - erhebliche Risiken. Scheitert die Ehe, wird der Partner erwerbslos, krank oder stirbt, steht eine Frau mit längerer Erwerbsunterbrechung oder Teilzeitbeschäftigung sehr schnell vor finanziellen Problemen.

Die Rolle des Alleinernährers zu übernehmen, übt dagegen erheblichen Druck auf Familienväter aus und eine Scheidung bringt Unterhaltsverpflichtungen mit sich. Erst mit dem Elterngeld und dem in Aussicht gestellten Rechtsanspruch auf Betreuung für Kinder unter drei Jahren werden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit andere Modelle der Aufgabenteilung in der Familie finanziell unterstützt.

Die Erwerbsarbeit wandelt sich insgesamt. Der Anteil des klassischen Normalarbeitsverhältnisses – Vollzeit, unbefristet, sozialversicherungspflichtig – geht zurück. befristete Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeit, Minijobs, und Leiharbeit prägen immer mehr die Arbeitswelt gerade auch für Frauen. So stieg zwar die Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahren, das Arbeitsvolumen von Frauen insgesamt veränderte sich aber nicht. Der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit ist also mit der Zunahme von Teilzeittätigkeit verbunden. 64 Prozent der geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Die atypischen Beschäftigungsverhältnisse sind häufig prekär, was dazu führt, dass Frauen von ihrer Arbeit nicht leben können und auf zusätzliche Transferleistungen oder auf Partnereinkommen angewiesen sind. Eine eigenständige Lebensplanung ist so nicht möglich. Im Alter droht den Frauen Armut.

In den meisten Unternehmen sind **Frauen in Führungspositionen** weiterhin rar. In Deutschland besteht eine „männliche Monokultur“. Lediglich 2,5 Prozent aller Vorstandsmitglieder der 200 größten Wirtschaftsunternehmen sind weiblich. Eine Studie von Sinus Sociovision identifizierte „seitens der Männer massive informelle und soziokulturelle Bollwerke gegenüber Frauen“ als wesentliche Hindernisse für Frauen in Führungspositionen. Fazit: Von allein wird sich nichts ändern und das, obwohl es einen zunehmenden Bedarf an qualifizierten Führungskräften gibt.

Wer diese Strukturen so verändern will, dass sie den Bedürfnissen und den veränderten Lebensverhältnissen der Menschen entsprechen, muss an verschiedenen Punkten ansetzen. Echte Gleichberechtigung fordert beiden Seiten etwas ab. Ohne Vorgaben des Staates wird es dabei nicht gehen. Freiwillige Übereinkommen und Appelle haben über Jahre kaum Veränderungen gebracht. Deutschland braucht zur Herstellung von tatsächlicher Gleichstellung und der Modernisierung der Wirtschaft jetzt verbindliche gesetzliche Regelungen mit einem festen Zeitrahmen sowie positiven Anreizen und Sanktionen.

Neun Modernisierungsfelder

1. **Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft einführen** - weil freiwillige Vereinbarungen nichts bewirken.
2. **Eine verbindliche Quote für Aufsichtsräte und Vorstände festlegen** - damit die männliche Monokultur überwunden wird.
3. **Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit** - und so mehr Gerechtigkeit schaffen.
4. **Für verlässliche Löhne und faire Arbeitsbedingungen sorgen** - damit Frauen und Männer von ihrer Arbeit leben können.
5. **Existenzgründerinnen unterstützen** - und neuen Geschäftsmodellen einen guten Rahmen setzen.
6. **Die Ehe- und Familienförderung neu ordnen** - weil der Staat nicht länger ein bestimmtes Familienmodell bevorzugen darf.
7. **Bessere Unterstützung und Förderung bei Arbeitslosigkeit organisieren** - und dabei der besonderen Situation von Frauen Rechnung tragen.
8. **Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern** - und eine Veränderung der Arbeitskultur befördern.
9. **Bildung flexibler und gerechter gestalten** - weil wir die jungen Frauen mit ihren guten Abschlüssen brauchen.

1. Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft einführen

2001 schlossen die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft die Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Eine Vereinbarung ohne Verpflichtungen, ohne Kontrollen, ohne Sanktionen. In den bisher drei Bilanzen zu dieser Vereinbarung wurde deutlich, dass sich in Deutschland kaum etwas tut. Wir dürfen nicht länger warten. Es muss jetzt gehandelt werden. In einem **ersten Schritt** sollen mit einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft **Großbetriebe** (ab 250 Beschäftigte) verpflichtet werden, aktiv Maßnahmen zur

Gleichstellung zu ergreifen. Die Erfahrungen daraus sollen in einem zweiten Schritt nach drei Jahren in Maßnahmen für kleine und mittelständische Betriebe einfließen.

Großunternehmen sollen regelmäßige geschlechtsspezifische **Personalstatistiken** erstellen, die Gehaltsstruktur und Positionen transparent machen und eine **Gleichstellungsbeauftragte** bestellen.

Welche **Maßnahmen zur Gleichstellung** Unternehmen ergreifen, soll dabei nicht starr durch das Gesetz vorgegeben werden. Die Auswahl, Konkretisierung und Ausgestaltung der Handlungsfelder soll vielmehr den Unternehmen überlassen bleiben. Mindestens drei Maßnahmen aber sind nachprüfbar durchzuführen. Wichtige Instrumente sind dabei Personalentwicklungspläne und entsprechende Fördermaßnahmen für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht sowie klare Zielvorgaben für Gleichstellung bei Ausbildung, Einstellung, Qualifizierung und Beurteilung. Ein zentrales Element muss außerdem die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern sein. Bleibt ein Unternehmen innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren untätig, ist es Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten und des Betriebsrates einzugreifen. Für untätige Unternehmen sind Sanktionen vorzusehen.

Ein **Verbandsklagerecht** soll gesetzlich verankert werden. Gewerkschaften, Betriebs- bzw. Personalräte sowie Verbände, die sich für Gleichstellung einsetzen, sollen stellvertretend klagen können, wenn das Unternehmen keine entsprechenden Maßnahmen einleitet.

Das neue Gleichstellungsgesetz soll die **Vergabe öffentlicher Aufträge** zwingend an soziale Kriterien wie z.B. Entgelt- und Chancengleichheit der Beschäftigten des Auftragnehmers knüpfen. Diese Möglichkeit besteht zwar bereits durch die Reform des Vergaberechts im Jahr 2009, wird aber auch bei öffentlichen Ausschreibungen noch viel zu wenig genutzt. Mit der gesetzlichen Verpflichtung können öffentliche Aufträge grundsätzlich nur noch an Unternehmen vergeben werden, die solche Gleichstellungsmaßnahmen auch tatsächlich durchführen.

Die gesetzlichen Vorgaben wollen wir flankieren durch positive Anreize für die Unternehmen, die Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen.

2. Eine verbindliche Quote für Aufsichtsräte festlegen

Aufsichtsräte spielen eine wichtige Rolle bei der Kontrolle von Unternehmen. Das ist gerade in der Wirtschaftskrise deutlich geworden. Gerne werden sie aus einem Pool von Männern mit ähnlichen sozioökonomischen Merkmalen rekrutiert, die sich kennen und schon lange zusammen arbeiten – mal in diesem Vorstand, mal in jenem Aufsichtsrat. Der Frauenanteil in deutschen Aufsichtsräten ist dementsprechend gering und lag 2008 bei 8 Prozent. Bei der Vertretung der Kapitaleseite liegt er nur bei 4 Prozent. Trotz aller öffentlichen Diskussionen in den letzten Jahren (der bündnisgrüne Antrag auf Quotierung der Aufsichtsräte wurde erstmals im Mai 2007 in den Bundestag eingebracht, zuletzt im März 2010) hat sich daran nichts geändert. Wir meinen, ohne eine gesetzliche Regelung wird es nicht gehen. Wir wollen das Ziel einer paritätischen Besetzung von Aufsichtsräten gesetzlich verankern und deshalb eine **Quote von mindestens 40 Prozent** bis 2017 auch für die Kapitaleseite einführen. Ein eine vergleichbare Regelung soll es für Vorstände geben.

3. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

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

Wir wollen mit dem **Ausbau der Verbandsklage** die Beschäftigten stärken. Verbände sollen im Namen und mit Einverständnis der Betroffenen klagen können, aber auch ohne Betroffene, wenn eine tarifvertragliche Regelung diskriminiert. Der bisher mögliche individuelle Klageweg ist für die Beschäftigten risikoreich und unüberschaubar. Daher wird meist erst zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses geklagt. Und selbst wenn die Klage erfolgreich war, bedeutet das nicht, dass andere Beschäftigte davon profitieren.

Die Tarifparteien sind außerdem zu einer **diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung** zu verpflichten. Das beinhaltet auch die Überprüfung bestehender Tarifverträge auf diskriminierende Bestandteile. Traditionell als Frauenberufe geprägte Berufe wie in der Erziehung, in der Krankenpflege und in der Altenpflege müssen im Hinblick auf eine indirekte Einkommensdiskriminierung überprüft werden. Hier sind auch Bund, Länder und Kommunen und die Gebietskörperschaften als Arbeitgeber sowie als Gesetzgeber bzw. Normengeber gefragt, Regelungen des TvöD entsprechend neu auszutarieren.

Und schließlich brauchen wir **Transparenz** bei den Entgelten, damit Diskriminierung erkennbar und ein Klageweg möglich wird. Dazu gehört, dass sich die Beschäftigten über ihr Arbeitsentgelt und dessen Zusammensetzung austauschen dürfen. Klauseln in Arbeitsverträgen, die das verbieten, sind nicht rechtmäßig.

Darüber hinaus sollen Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte oder auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes von Unternehmen die Durchführung einer **statistischen Entgeltanalyse** verlangen können. Stellt sich dabei heraus, dass es Gehaltsdiskriminierung gibt, erhalten die Beschäftigten ein Auskunftsrecht über die Zusammensetzung und Höhe der Löhne und Gehälter im Unternehmen.

Wir erwarten außerdem, dass sich die Gewerkschaften für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit mehr engagieren als bisher. **Betriebs- und Personalräte** besitzen hier eine wichtige Schlüsselfunktion, die wir weiter **stärken** wollen. Wir brauchen mehr weibliche Betriebs- und Personalrätinnen. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sollen künftig in Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden. Vor allem aber sollen die Betriebs- und Personalräte ein Initiativrecht zur Gleichstellung und für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhalten.

4. Für verlässliche Löhne und faire Arbeitsbedingungen sorgen

Mehr als ein Fünftel der abhängig Beschäftigten in Deutschland arbeitet für einen Niedriglohn. 69 Prozent davon sind Frauen. Bei den meisten fallen niedrige Stundenlöhne und kurze Arbeitszeiten durch Teilzeit- oder Minijobs zusammen, so dass ihnen eine eigene Existenzsicherung kaum möglich ist. Aber auch bei Vollzeitarbeit reicht ein Niedriglohn-Einkommen oft nicht, so dass ergänzendes Arbeitslosengeld II beantragt werden muss. Verlässliche Löhne und faire Arbeitsbedingungen erhöhen die soziale Sicherheit für Frauen und vermeiden unstete Erwerbsbiografien. Sie ermöglichen eine eigenständige Lebensplanung und schützen vor Altersarmut.

Um die weitere Ausbreitung des Niedriglohnsektors und von Lohnarmut zu verhindern, ist daher ein **flächendeckender Mindestlohn** unerlässlich. Hiervon würden Frauen überproportional profitieren; zugleich würde damit die Entgeltungleichheit von Frauen und Männern in Deutschland gemildert. Darüber hinaus brauchen wir mehr **branchenspezifische Mindestlöhne**, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen und mehr allgemein verbindlich erklärte Tariftlöhne. Wir setzen uns außerdem für eine **Regulierung der Leiharbeitsbranche** ein, um Lohndumping zu verhindern. Die Zahl der befristeten Beschäftigung hat ein Rekordhoch erreicht. Insgesamt wurden 47 Prozent der neu abgeschlossenen Arbeitsverträge befristet. Das führt zu großer Unsicherheit und wirkt sich erheblich auf die Lebensplanung aus. Deswegen wollen wir die **sachgrundlose Befristung** abschaffen und den Katalog der Befristungsgründe reduzieren.

Mit einem Mindestlohn allein ist eine eigenständige Existenzsicherung nicht immer gewährleistet, denn auch kleine Einkommen sind in Deutschland mit einer hohen Abgabenlast belegt. Das grüne **Progressivmodell** zeigt, wie die Abgabenlast gezielt für BezieherInnen von kleinen und mittleren Einkommen gesenkt werden könnte. Im Progressivmodell sollen auch die **Mini-Job-Regelungen** aufgehen. Sie haben sich insbesondere für Frauen als Niedriglohnfalle erwiesen. Jede Erwerbstätigkeit wäre dann mit einer **Absicherung** bei Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Arbeitslosigkeit und im Alter verbunden.

Die Bedeutung von Vielfalt im Unternehmen wird inzwischen vermehrt anerkannt. Migrantinnen kommt dabei mit ihren besseren Bildungsabschlüssen eine wichtige Rolle zu. Allerdings sind Migrantinnen häufig teilzeit- bzw. geringfügig beschäftigt. Ein Grund: Migrantinnen wählen oft wenig zukunftsträchtige Ausbildungsberufe, die zudem häufig unterhalb ihrer Bildungskompetenzen liegen. Wir wollen eine Stärkung von **Migrantinnennetzwerken** und eine Erhöhung des Migrantinnenanteils im Öffentlichen Dienst. Wichtig ist die erleichterte **Anerkennung von Berufsabschlüssen**, die nicht in Deutschland er-

worben wurden. Darüber hinaus ist eine liberale Einbürgerungspolitik erforderlich, denn Eingebürgerte sind deutlich besser in den Arbeitsmarkt integriert, als Migrantinnen ohne deutschen Pass.

5. Existenzgründerinnen unterstützen

Frauen sind erfolgreiche Unternehmensgründerinnen, sie scheitern seltener als Männer auf ihrem Weg in die Selbständigkeit. Der Frauenanteil bei den Unternehmensgründungen liegt mit 41 Prozent jedoch noch unter dem der Männer. Sie gründen weniger kapitalintensiv und mit einer geringeren Zahl an MitarbeiterInnen. Gründerinnen sind finanziell weniger risikobereit als ihre männlichen Kollegen. Sie profitieren deshalb besonders von Maßnahmen, die den Schritt in die Selbständigkeit sozial sicherer machen und die Zutrittsschwellen in die Selbständigkeit absenken.

Wir fordern die **Öffnung der freiwilligen Arbeitslosenversicherung** für Selbständige auch für diejenigen, die direkt nach dem Hochschulabschluss oder aus der Grundsicherung heraus ein Unternehmen gründen. Die von der schwarz-gelben Koalition beschlossene Vervielfachung der Beiträge für die Arbeitslosenversicherung hingegen belastet neue Solo-Selbständige und muss wieder zurückgenommen werden. Selbständige und Freiberuflerinnen ohne Rentenabsicherung, sollen in die **gesetzliche Rentenversicherung** einbezogen werden, um das Armutsrisiko im Alter zu senken. Zusätzlich wollen wir ein individuelles Altersvorsorgekonto als einheitliches Dach für die private und betriebliche Altersvorsorge, damit auch beim Schritt in die Selbständigkeit die Riester-Förderung weiter läuft. Auch Marktzutrittsbarrieren müssen abgebaut werden. Mit einem **besseren Angebot an Mikrokrediten** kann auch geringerer Kapitalbedarf bei der Gründung passgenau gedeckt werden.

6. Die Ehe- und Familienförderung neu ordnen

Wir wollen die steuerliche Ehe- und Familienförderung neu ordnen, sozial gerechter ausgestalten und an ähnlich verdienenden PartnerInnen orientieren. Das Ehegattensplitting wirkt als negativer Erwerbsanreiz für Ehefrauen und fördert vor allem hohe Einkommen und starke Einkommensunterschiede. Wir schlagen vor, das Ehegattensplitting zu einer **Individualbesteuerung** weiterzuentwickeln, wobei Unterhaltspflichten der PartnerInnen weiterhin im Rahmen der verfassungsrechtlichen Vorgaben berücksichtigt werden. Die Steuermehreinnahmen wollen wir für den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und die Einführung einer Grundsicherung von 330 Euro/Monat für alle Kinder verwenden. Wir lehnen das **Betreuungsgeld** entschieden ab, weil es als „Herdprämie“ den Wiedereinstieg in den Beruf erschwert und Kinder von frühkindlicher Förderung fernhält.

7. Bessere Unterstützung und Förderung bei Arbeitslosigkeit organisieren

Frauen müssen unabhängig davon, ob sie einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben, von der aktiven Arbeitsmarktpolitik profitieren und entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen gefördert werden. Untersuchungen haben gezeigt, dass überkommene Rollenbilder auch bei der Arbeitsvermittlung immer noch wirken. So wurden Frauen beispielsweise erheblich weniger Vollzeitstellen angeboten als Männern – unabhängig von der Zahl ihrer Kinder. Das muss sich ändern. Notwendig ist endlich ein **passgenaues und individuelles Fallmanagement**, das die besondere Situation von Frauen und insbesondere von Alleinerziehenden berücksichtigt und entsprechende Angebote macht. Die für die kommenden Jahre vorgesehenen Kürzungen von 16 Milliarden sind in jeder Hinsicht kontraproduktiv. Qualifizierungen in berufliche Zukunftsbereiche müssen auch Frauen verstärkt angeboten werden. Die **partnerabhängige Leistungsberechnung** im Falle der Langzeitarbeitslosigkeit wollen wir **abschaffen**, denn für ein selbstbestimmtes Leben ist eine eigenständige Existenzsicherung unerlässlich.

8. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern

Wir brauchen eine neue Balance von Arbeitsleben und Alltagsleben. Immer noch gilt: Wer im Büro am längsten das Licht anhat, wird als besonders einsatzfreudig und leistungsbereit angesehen. Dabei wird jedoch nicht berücksichtigt, was in dieser Zeit wirklich geleistet wird. Eine zunehmende Orientierung hin zum Ergebnis und weg von der reinen Arbeitszeit ist in vielen Bereichen langsam zu erkennen.

Eine neue Arbeitskultur muss einhergehen mit einer Ausdehnung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und einem anderen Umgang mit Teilzeit. Die bereits jetzt möglichen Arbeitszeitverkürzungen müssen in Zukunft durch ein **Rückkehrrecht auf Vollzeit** ergänzt werden, um unproblematisch wieder in eine Vollzeittätigkeit zurückkehren zu können. **Teilzeit ist auch für Leitungspositionen** – für Frauen und Männer - zu ermöglichen. Dabei muss im Blick sein, dass Teilzeit alles unterhalb der Vollzeit ist, also nicht automatisch nur eine halbe Stelle bedeutet. Ein wichtiger Baustein für eine andere Zeit- und Arbeitskultur sind außerdem insolvenzgesicherte, übertragbare **Langzeitkonten für Arbeitszeit**.

Die Betreuungs- und Sorgearbeit in der Familie wird weiterhin größtenteils von Frauen geleistet - mit erheblichen Risiken für ihre berufliche Weiterentwicklung. Ein **Rechtsanspruch** auf eine qualitativ hochwertige **ganztägige Kinderbetreuung** für Kinder ab Vollendung des ersten Lebensjahres genauso wie für ältere Kinder gibt Familien den notwendigen verlässlichen Rahmen. Paare, die sich die Sorgearbeit für ihre ganz kleinen Kinder teilen wollen, sollen mit einer Weiterentwicklung des Teilelterngebildes unterstützt werden.

Auch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf stellt in erster Linie Frauen vor schwierige Entscheidungen. Wir brauchen ein **pflegepolitisches Gesamtkonzept** um die Übernahme von Pflege bei Männern wie Frauen zu unterstützen. Werden die Pflegeaufgaben nicht dauerhaft selbst übernommen, soll eine **dreimonatige Pflegezeit** mit beruflicher Freistellung und steuerfinanzierter Lohnersatzleistung die Organisation ermöglichen.

9. Bildung flexibler und gerechter gestalten

Viele junge Frauen haben eine besonders gute Schulbildung. Damit stünde ihnen die Welt der Berufe offen. Mädchen entscheiden sich bei der Ausbildungs- und Studienwahl aber weiter überproportional häufig für "typisch weibliche" Berufsfelder. Die jungen Frauen schöpfen ihre Potenziale nicht aus. Wir brauchen eine **Berufs- und Studienberatung**, die jenseits der traditionellen Rollenbilder berät. Sie muss für beide Geschlechter Fragen nach den beruflichen Chancen und Möglichkeiten des Weiterkommens sowie die Verdienstchancen umfassen. Wir brauchen eine **Aufwertung typischer Frauenberufe**, z.B. in der Pflege. Ebenso wichtig ist es, das Interesse an naturwissenschaftlichen und technischen Berufen zu unterstützen.

Außerdem muss auch die Vereinbarkeit von Familie und Qualifizierung einfacher werden. Mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes haben wir 2005 die **Teilzeitausbildung** erleichtert. **Familienfreundliche Hochschulen**, unterstützende Studienbedingungen für studierende Eltern, ein Recht auf Teilzeitstudium, das auch den BAföG-Anspruch umfasst, sowie familiengerechte Arbeitsbedingungen für WissenschaftlerInnen sind ein weiterer wichtiger Baustein.

Unser Bildungssystem muss leistungsstärker werden und junge Menschen mit schlechteren Startchancen erfolgreicher unterstützen. Auf besonderes hohe Hürden treffen Kinder mit Migrationshintergrund. So liegt bei den 20- bis unter 30-Jährigen, die über keinen beruflichen Bildungsabschluss verfügen und trotzdem nicht an Bildung teilnehmen, der Anteil von Frauen türkischer Herkunft besonders hoch. Statt zu integrieren grenzt unser **Bildungssystem** aus. Hier müssen kurzfristig gezielte Angebote für den Schulabschluss ansetzen. Priorität hat für uns die Verbesserung der Qualität, in der frühkindlichen Bildung, in Schule und Hochschule und in der beruflichen Ausbildung. Zusätzlich sollen Schulen und Kitas flächendeckend Ganztagsplätze anbieten, nur dann kann die individuelle Förderung früh beginnen. Mit DualPlus haben wir außerdem ein Konzept entwickelt, mit dem alle Jugendlichen zu einer anerkannten Berufsausbildung kommen können.