

Forderungen des Deutschen Frauenrats zur Bundestagswahl 2017
(Argumente des Fachausschusses „Bundestagswahl 2017“ zu den Forderungspaketen)

Teil 2¹ Frauen- und Gleichstellungspolitik mit Lebensverlaufsperspektive

- Arbeitsmarktpolitik als Basis der Existenzsicherung
- Alterssicherungspolitik

Arbeitsmarktpolitik als Basis der Existenzsicherung

Argumente: Für eigenständige Existenzsicherung

Obwohl immer mehr Frauen in Deutschland einer Erwerbstätigkeit nachgehen, erfreuen sich die wenigsten von ihnen wirtschaftlicher Unabhängigkeit – mit drastischen Folgen für ihre Alterssicherung. Denn die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt ist noch längst nicht gesellschaftliche Realität und zeigt sich insbesondere in der geschlechtsspezifischen Entgelt- und Arbeitszeitlücke sowie in der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Daher ist eine konsistente Gleichstellungspolitik mit dem Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung über den gesamten Lebensverlauf hinweg unabhängig von anderen Erwachsenen unverzichtbar.

Der DF fordert Rahmenbedingungen für mehr Eigenständigkeit.

- Die künftige Bundesregierung muss die gesetzlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen so gestalten, dass Frauen und Männer gleichermaßen einer Erwerbsarbeit nachgehen und Sorgearbeit übernehmen können. Dabei ist insbesondere die Lebensverlaufsperspektive zu berücksichtigen. Damit kann sie auch einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftepotenzials leisten.

Argumente: Für Entgeltgleichheit

Zwischen dem Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern klafft eine Lücke von 21 Prozent. Die Ursachen der Entgeltdifferenz sind vielfältig: Frauen und Männer arbeiten in unterschiedlichen Berufen und Branchen (horizontale Segregation), in unterschiedlichen Positionen (vertikale Segregation) und mit unterschiedlichem Erwerbsvolumen. Aber auch geschlechtsspezifische Diskriminierung trägt zu der Differenz bei. Der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap, dessen Ursache allein die Diskriminierung von Frauen beschreibt, beträgt 6 Prozent. Den Ursachen muss auf unterschiedlichen Ebenen begegnet werden.

¹ Die DF-Forderungen zur Bundestagswahl 2017 bestehen aus insgesamt 4 Themenblöcken, die jeweils als PDF-Datei verfügbar sind: 1. Für Gleichstellung, sozialen Ausgleich und Nachhaltigkeit, 2. Für Frauen- und Gleichstellungspolitik mit Lebensverlaufsperspektive, 3. Für Gleichberechtigte Teilhabe in Beruf und Gesellschaft, 4. Für Frauengesundheit und das Recht auf Unversehrtheit. Sie basieren auf den Beschlüssen der Mitgliederversammlungen. Eine Zusammenstellung ohne Argumentationen ist auf der Homepage des DF zu finden.

Forderungen des Deutschen Frauenrats zur Bundestagswahl 2017
(Argumente des Fachausschusses „Bundestagswahl 2017“ zu den Forderungspaketen)

Der DF fordert gleichen Lohn bei gleicher und gleichwertiger Arbeit.

- Gesetzliche Regelungen zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit unter Wahrung der Tarifautonomie:
 - Verpflichtung von Tarifvertragsparteien und Unternehmen, ihren Entgeltsystemen objektive, diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren und Arbeitsbewertungen zugrunde zu legen, die den EU-rechtlichen Vorgaben genügen, in dem sie alle Anforderungen und Belastungen der Arbeit aufnehmen und adäquat bewerten, und bei festgestellten Diskriminierungen die Entgeltsysteme entsprechend verändern.
 - Sicherstellung, dass die Ergebnisse von Überprüfung und Veränderung tariflicher und betrieblicher Entgeltsysteme gerichtlich kontrolliert werden können.
 - Einrichtung einer unabhängigen Institution, die Überprüfungs- und Klagebefugnisse erhält, Untersuchungen zu diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungsverfahren und Arbeitsbewertungen durchführt und Information und Beratung anbietet.
 - Ein Verbandsklagerecht für Koalitionen im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG und rechtsfähige Verbände eingeführt wird, die sich satzungsgemäß für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen.
- Die Höhe des Mindestlohnes muss so bemessen werden, dass sie bei einer Vollzeitbeschäftigung zu einem Einkommen führt, das deutlich über dem sozio-kulturellen Existenzminimum liegt.
- Durch eine Vorrangregelung für Tarifverträge entsprechend § 2 III S. 1 MiLoG und die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen ist die Tarifbindung zu stärken.
- Gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung frauendominierter Berufe:
 - faire Arbeits – und Ausbildungsbedingungen für alle frauendominierten Berufe
 - Ausbildungen dürfen nicht kostenpflichtig sein; sie müssen den Zugang zur gesetzlichen Rentenversicherung gewährleisten; beispielsweise mit einer rentenversicherten Auszubildendenvergütung,
 - im Gesundheitswesen sind die Berufsgesetze und Ausbildungsverordnungen dringend zu novellieren; insbesondere in den medizinisch-technischen und pharmazeutisch-technischen Berufen (MTA, PTA),
 - alle Gesundheitsfachberufe sind finanziell aufzuwerten nach dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“,
 - Gesundheitsfachberufe müssen professionell sowie karrierefördernd für Frauen sein und dazu durchlässiger werden, beispielsweise durch Kompetenzorientierung und hochschulische Ausbildungsmöglichkeiten,
 - für die Sozialberufe sollten entsprechend bundeseinheitliche Rahmenbedingungen geschaffen werden,
 - Berücksichtigung der steigenden Anforderungen in frauendominierten Berufe(n) in den Tarifverhandlungen,
 - Ausweitung der Zahl der Vollzeit-Arbeitsplätze sowie existenzsichernder vollzeitnaher Arbeitsverhältnisse,
 - Förderung der Aufstiegsmöglichkeiten in Frauenberufen,

Forderungen des Deutschen Frauenrats zur Bundestagswahl 2017
(Argumente des Fachausschusses „Bundestagswahl 2017“ zu den Forderungspaketen)

- Überführung atypischer Erwerbsformen in stabile und sichere Arbeitsverhältnisse.

Argumente: Für die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen

Frauen arbeiten überwiegend in kleinen und mittleren Unternehmen, die keiner Tarifbindung unterliegen und wo deshalb oft keine leistungsgerechten Löhne gezahlt werden. Insbesondere die Praxis, bei geringfügig entlohnter Beschäftigung (Minijob) einen sogenannten Aushilfen-Lohn zu zahlen, der weit von einem Tarifvertrag entfernt ist, gehört dazu.

Der DF fordert Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen.

- Im Rahmen der Mindestlohnpolitik muss der Gesetzgeber öfter Gebrauch von der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen machen.

Argumente: Für Chancengleichheit und mehr Frauen in Führung

Nach der Erhebung des statistischen Bundesamtes (2015) ist nicht einmal jede dritte Führungskraft in Deutschland weiblich. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen ist in 25 Jahren um nur wenige Prozentpunkte gestiegen. Den niedrigsten Frauenanteil in Leitungspositionen hatte die Baubranche, den höchsten der Bereich Erziehung und Unterricht; beide Quoten entsprechen in etwa den jeweiligen Frauenanteilen in den betreffenden Branchen.

Der DF fordert Herstellung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt.

- Ein Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft, das den unterschiedlichen Bedingungen in Betrieben und Branchen gerecht wird: Es muss Handlungsverpflichtungen vorschreiben für die Tarifvertragsparteien, für die Betriebsparteien und für die ArbeitgeberInnen in Betrieben ohne Betriebsrat. Damit entsteht die Pflicht zur Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Chancengleichheit, die dazu führen, dass Benachteiligungen von Frauen abgebaut, Arbeitsbedingungen verbessert, der Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erhöht, Lohngerechtigkeit hergestellt wird und Fraueninteressenvertretung geregelt werden. Ein solches auf Verhandlung basierendes Gleichstellungsgesetz erfordert, dass in anderen Gesetzen ebenfalls die Gleichstellung von Männern und Frauen berücksichtigt wird.
- Festschreibung des Initiativrechts des Betriebsrates und der zwingenden Mitbestimmung in Sachen Chancengleichheit im Betriebsverfassungsgesetz;
- Reform des § 611 BGB: Fehlende Aktivitäten zur Gleichstellung können als Beleg für eine Diskriminierung wegen des Geschlechtes im Sinne dieses Paragraphen dienen;
- Umkehr der Beweislast, wenn der/die ArbeitgeberIn Frauen bei Entscheidungen oder Maßnahmen, wie z. B. bei Einstellung, Versetzung, Eingruppierung oder Kündigung, benachteiligt oder aber Zeitwünsche nicht berücksichtigt, obwohl das möglich wäre. Die Sanktionen für diskriminierende Entscheidungen dürfen sich nicht auf einen minimalen Schadenersatz beschränken.
- Quotenregelung für Aufsichtsräte deutscher Unternehmen (mind. 40 Prozent Frauen) realisieren.
- Änderung des Vergaberechtes durch Festschreibung eines Kriterienkataloges mit branchenspezifischen- und betriebsgrößenabhängigen Zielvorgaben und Beurteilungsmaßstäben zur Vergabe

Forderungen des Deutschen Frauenrats zur Bundestagswahl 2017
(Argumente des Fachausschusses „Bundestagswahl 2017“ zu den Forderungspaketen)

öffentlicher Aufträge, der an Artikel 3 Abs. 2 GG zu orientieren ist, mit dem Ziel, bei der Auftragsvergabe durch die öffentlichen Hände Betriebe, die Frauen fördernde Maßnahmen nachweisen können, zu bevorzugen.

Argumente: Für Arbeitszeitsouveränität in allen Berufen und Betrieben

Während Männer in der Regel einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, ist jede zweite erwerbstätige Frau teilzeitbeschäftigt, in erster Linie aufgrund familiärer Verpflichtungen. Viele von ihnen sind unfreiwillig in Teilzeit bzw. würden gern ihre Arbeitszeit erhöhen. Das Potential von Frauen wird nicht genutzt. Männer hingegen äußern vielfach den Wunsch, ihre Arbeitszeit zugunsten der Vereinbarkeit reduzieren zu können oder zumindest weniger Überstunden leisten zu müssen.

Teilzeitarbeit ist insbesondere bedingt durch tradierte Rollenmuster, mangelnde Arbeitszeitsouveränität in Vollzeitjobs, eine unzureichende Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Pflegebedürftige. Während im Jahr 2015 83 Prozent aller Männer zwischen 20 und 49 Jahren aktiv erwerbstätige Väter waren, lag die Erwerbstätigenquote der Mütter bei nur 45 Prozent. Zudem erweist sich Teilzeitarbeit meist als Sackgasse, mit negativen Folgen für Einkommen, Aufstiegschancen und Alterssicherung.

Der DF fordert Arbeitszeitsouveränität.

- Neudefinition des „Normalarbeitsverhältnisses“ und von Wahlmöglichkeiten durch Arbeitszeiten, die sich dem Lebensverlauf wie den gesellschaftlichen Veränderungen anpassen und auch unterhalb des derzeitigen Vollzeitniveaus ein existenzsicherndes Einkommen für Männer und Frauen gewährleisten. Langfristig darf die 30 Stunden-Woche kein Tabuthema mehr sein.
- Vermeidung von Arbeitsverdichtung und erhöhtem Leistungsdruck durch eine ausreichende Personalbemessung.
- Absicherung von Teilzeitbeschäftigten durch:
 - Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze in den Systemen der sozialen Sicherung und Gleichstellung der Mini-Jobs in den Systemen der sozialen Sicherung.
 - einen Rechtsanspruch auf eine Befristung von Teilzeitarbeit bzw. ein Rückkehrrecht nach Teilzeitarbeit auf den früheren Beschäftigungsumfang sowie auf Arbeitszeitaufstockung, wenn entsprechende Arbeitsplätze im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen (Einfügung in § 7 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).
 - gleichen Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb der (Teilzeit-)Arbeitszeit und beruflicher Aufstieg wie für Vollerwerbstätige;
 - Schutz vor Anordnung von Teilzeitarbeit durch ArbeitgeberInnen
 - Erschwerung der Ablehnung von Teilzeitarbeit durch den/die ArbeitgeberIn, die nur noch aufgrund „dringender betriebliche Gründe“ zulässig sein sollte (TzBfG).
- Damit Teilzeitbeschäftigung nicht länger in die berufliche Sackgasse führt, ist das Recht auf Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung gesetzlich zu verankern.

Forderungen des Deutschen Frauenrats zur Bundestagswahl 2017
(Argumente des Fachausschusses „Bundestagswahl 2017“ zu den Forderungspaketen)

Argumente: Für Arbeitsmarktpolitik mit gleichberechtigtem Zugang zum ersten Arbeitsmarkt

Eine geschlechtergerechte Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik muss in jeder Lebensphase auch für Frauen die Aufnahme einer existenzsichernden Arbeit, soziale Absicherung und ausreichende Alterssicherung im Blick haben – unabhängig davon, ob eine Frau in einer Partnerschaft lebt oder nicht.

Der DF fordert Zugang zum ersten Arbeitsmarkt für Frauen.

- Effektiver Zugang zu Arbeitsförderungsleistungen (SGB II/SGB III) auch für Frauen ohne Bezug von Grundsicherungsleistungen aufgrund der Anrechnung von Partnereinkommen im Rahmen der Bedarfsgemeinschaft (Subsidiaritätsprinzip) solange das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft noch nicht abgeschafft ist.
- Die Integration der Genderperspektive in die Arbeitsmarktforschung, damit künftig hinreichende und aussagefähige Daten für die Wirkungsforschung und als Grundlage für evidenzbasierte Politikgestaltung zur Verfügung stehen. In der Arbeitsmarktforschung ist der Wirkungsforschung künftig ein Vorrang gegenüber der Forschung zur Umsetzung der Gesetze zu geben.
- Die soziale Absicherung und arbeitsmarktpolitische Flankierung der Übergänge zwischen Phasen des Lernens, der abhängigen Arbeit und der Familienarbeit.
- Die Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze und die Einführung einer Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro mit dem Ziel der Gleichbehandlung jeder Erwerbstätigkeit und aller Arbeitsverhältnisse.
- Die Veränderung der Definition der Zumutbarkeit (§ 10 SGB II): Zumutbar darf nur die Arbeit sein, für die mindestens ein tariflicher oder gesetzlicher Mindestlohn gezahlt wird.
- Transparente und legale Angebote an haushaltsnahen und personenbezogenen Dienstleistungen, die bedarfsgerecht, leicht zugänglich und bezahlbare, unbürokratisch und für jede/n durchschaubar und leicht handhabbar sein müssen:
 - Ihre Nutzung muss durch Subventionierung bestimmter haushalts- bzw. familienunterstützender Angebote für alle Bevölkerungsschichten möglich werden; die Förderung bestimmter Anbietermodelle muss darauf abzielen, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu schaffen.
 - Einrichtungen öffentlich geförderter Strukturen statt ökonomisch agierender Agenturen müssen Privatpersonen in ihrer Rolle als Arbeitgebende bzw. Arbeitnehmende im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen unterstützen, insbesondere in der Möglichkeit und Ausgestaltung von gleichzeitiger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in mehreren Privathaushalten.
 - Durchsetzung geltender Arbeitsrechte und Ansprüche auf Arbeits- und Gesundheitsschutz; allgemein verbindliche Tarifverträge.
 - Vergleich der Bewertung haushaltsnaher Dienstleistungen mit vergleichbaren Berufen anhand fundierter Prüfverfahren sowie Entwicklung von Qualitätsstandards für diese Dienstleistungen und entsprechender Qualifizierungen für die Beschäftigten.
 - Einbeziehung aller im Haushalt Beschäftigten, auch der sogenannten 24-Stunden-Pflegekräfte, in den Geltungsbereich der ILO-Konvention 189.

Forderungen des Deutschen Frauenrats zur Bundestagswahl 2017
(Argumente des Fachausschusses „Bundestagswahl 2017“ zu den Forderungspaketen)

Argumente: Für geschlechtergerecht gestaltete „Arbeit 4.0“

Digitalisierung ermöglicht mehr zeitliche und räumliche Flexibilität, dennoch darf sich die Weiterentwicklung nicht ausschließlich am technischen Machbaren, sondern muss sich an praktikablen, anwendungsfreundlichen Lösungen orientieren.

Der DF fordert Chancengleichheit bei „Arbeit 4.0“.

- Nutzung des Strukturwandels, um die Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt auszubauen, u.a. durch eine bessere Verknüpfung zwischen bezahlter Erwerbsarbeit und familiärer Arbeit für beide Geschlechter.
- Arbeits- und sozialrechtliche Absicherung der Flexibilisierungen, die sich durch digitalen Wandel ergeben: Neue Arbeitsplätze müssen als echtes Anstellungsverhältnis ausgestattet sein. Die gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen müssen eingehalten werden.
- Gesetzgeber und Tarifparteien müssen Initiativen für eine sozialverträgliche Gestaltung von Telearbeit entwickeln und dabei auch gleichstellungspolitische Gesichtspunkte berücksichtigen, u.a.:
 - Freiwilligkeit der Teilnahme und Recht auf Rückkehr an einen betrieblichen Arbeitsplatz,
 - keine Ausweitung von ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen und Scheinselbständigkeit und Sicherung des ArbeitnehmerInnen – Status mit allen Rechten,
 - Sicherstellung von zeitweiliger Präsenz der Teleheimarbeitnehmer/innen im Betrieb (alternierende Telearbeit),
 - Schaffung von betrieblich adäquaten Arbeits-, Fort – und Weiterbildungsbedingungen sowie Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Telearbeit,
 - Ausstattung der Telearbeitsplätze durch den/die ArbeitgeberIn (Ausstattung, Versicherung, Miet- und Nebenkosten) sowie regelmäßige Überprüfung der Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen bei Einrichtung und Benutzung von Telearbeitsplätzen.
 - Beachtung des Datenschutzes durch geeignete organisatorische und technische Maßnahmen
 - Förderung von „Telehäusern“, in denen TelearbeiterInnen verschiedener Firmen Büros haben und in denen die Infrastruktur für Kindergärten, Banken, Lebensmittelgeschäfte o. ä. geschaffen wird.

Forderungen des Deutschen Frauenrats zur Bundestagswahl 2017
(Argumente des Fachausschusses „Bundestagswahl 2017“ zu den Forderungspaketen)

Alterssicherungspolitik

Argumente: Für eigenständige Existenzsicherung im Erwerbsleben und im Alter

Im Sozialrecht ist das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft fest als Institution abgeleiteter Sicherung installiert. Im Falle z.B. von Erwerbslosigkeit werden Frauen für ihre Existenzsicherung auf das Einkommen weiterer erwachsener Personen in ihren Haushalten verwiesen und erhalten ggf. keinerlei eigene Leistungen. Da Männer im Durchschnitt die höheren Erwerbseinkommen erzielen, sind Frauen häufiger von dieser Form existenzieller Abhängigkeit betroffen. Das gilt auch für das Rentenalter. Die Alterssicherung ist der Spiegel des Erwerbslebens. Frauen verdienen im Durchschnitt immer noch 21 Prozent weniger Lohn als Männer und/oder unterbrechen zugunsten der Familienarbeit ihre Erwerbsbeteiligung und/oder sind dauerhaft in Teilzeit beschäftigt. Seniorinnen haben deshalb und aufgrund von Arbeitslosigkeit im Durchschnitt knapp 60 Prozent weniger eigene Altersversorgungsbezüge als Senioren. Etwa 60 Prozent aller Rentnerinnen beziehen eine Rente von unter 600 Euro. Frauen sind somit häufiger von Altersarmut betroffen als Männer. 61 Prozent der Beziehenden von Grundsicherung im Alter sind deshalb Frauen.

Der DF fordert eigenständige Existenz- und Alterssicherung für Frauen.

- Frauen im Erwerbsalter haben ein Recht auf Erwerbstätigkeit, die auf eigenständige Rentenansprüche im Alter, ökonomische Unabhängigkeit vom Ehe- oder Lebenspartner sowie von staatlichen Sozialleistungen abzielt.
- Die abgeleiteten Formen der sozialen Sicherung und Armutsvermeidung durch Absicherung durch den Ehepartner bzw. die Ehepartnerin sind mittel- und langfristig durch die eigenständige Absicherung zu ersetzen.

Argumente: Für gleichstellungsorientierte Alterssicherung durch Stärkung der gesetzlichen Rente

Die gesetzliche Rente ist nach wie vor die verlässlichste und für über neunzig Prozent der Frauen im Rentenalter die hauptsächliche Altersversorgung. Sie ist die einzige Altersvorsorge, in der ein sozialer Ausgleich für familienbedingte Leistungen bzw. Erwerbsunterbrechungen erfolgt. Betriebliche und private Altersvorsorge kann nur als Ergänzung gefördert werden, da sie für viele Frauen nicht finanzierbar sind. Das gilt insbesondere für Alleinerziehende. In Branchen mit hohem Frauenanteil stehen Betriebsrenten, wenn überhaupt, nur unzureichend zur Verfügung. Das „Drei-Säulen-Modell“ trägt so zur Ausweitung der geschlechtsspezifischen Rentenlücke bei und ist nicht zum Ersatz der gesetzlichen Rente geeignet. Es ist für Frauen in seiner jetzigen Form keine hinreichende Lösung.

Der DF fordert die Stärkung der gesetzlichen Rente.

- Die soziale Absicherung von Lebensrisiken muss Vorrang vor privater Altersvorsorge haben.
- Wer Rentenbeiträge einzahlt, muss auch ein Alterseinkommen oberhalb des Existenzminimums erhalten, beispielsweise eine Rente nach Mindesteinkommen oder Mindestentgeltpunkten. Das gilt für alle Frauen und somit auch für pflichtversicherte Frauen in berufsständischen Versorgungswerken, die der „ersten Säule“ zuzurechnen sind.

Forderungen des Deutschen Frauenrats zur Bundestagswahl 2017

(Argumente des Fachausschusses „Bundestagswahl 2017“ zu den Forderungspaketen)

- Auch in Verbindung mit der Grundsicherung ist ein Anrechnungsmodell für die Altersrente erforderlich, das den solidarischen Beitrag der sozialversicherten Beschäftigung für die Altersvorsorge honoriert.
- Die Finanzierungsbasis der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) muss durch eine Erwerbstätigen-Versicherung verbessert werden. Zum einen sind damit Beschäftigte ohne bisher ausreichende Altersvorsorge in den Schutz der gesetzlichen Alterssicherung einzubeziehen. Zum anderen sind Mehreinnahmen auch durch eine Erhöhung des Bundeszuschusses zu erreichen.
- Mit der Erwerbstätigen-Versicherung soll der Schutz vor Altersarmut auch auf den Kreis von heute ausgeschlossenen, aber schutzbedürftigen Erwerbstätigen ausgedehnt werden, so beispielsweise für die vielen Soloselbständigen. Gerade Frauen in diesem Arbeitsmarktsegment habe keine ausreichende Altersvorsorge.
- Der Beitragssatz ist mit dem Ziel der Armutsvermeidung und Lebensstandardsicherung durch die gesetzliche Rente wieder anzupassen. Auch das Überschreiten der bis 2030 zunächst festgelegten Beitragsobergrenze von 22 Prozent darf dabei kein Tabu sein.
- Die paritätische Finanzierung der Alterssicherung durch ArbeitgeberInnen und Beschäftigte in der gesetzlichen Rente.

Argumente: Für die Lebensstandardsicherung durch die gesetzliche Rente

Das durch gesetzliche Vorgaben in der Rentenanpassungsformel sinkende Rentenniveau ist ein Hauptgrund für Altersarmut, die Frauen aufgrund ihrer Erwerbsbiografien besonders hart trifft und die sie durch die Lücken des Drei-Säulen-Modells nicht privat ausgleichen können. Ein weiteres Absenken des Rentenniveaus auf 43 Prozent im Jahre 2030 ist deshalb für Frauen nicht hinnehmbar. Der Weg eines erheblichen Teils der Rentnerinnen in die Grundsicherung wäre vorprogrammiert. Altersarmut trotz Rente führt jedoch in eine Legitimitätskrise.

Die Bundespolitik rückt aktuell nur marginal von der Beitragssatz-Stabilität ab, die in Verbindung mit den anderen Faktoren der Rentenformel weiterhin für ein von den begrenzten Beitragseinnahmen abhängiges niedriges Rentenniveau verantwortlich ist. Zudem hat die Entkoppelung der jährlichen Rentenanpassungen von der allgemeinen Lohnentwicklung seit der Riester-Reform zu deutlichen Kaufkraftverlusten bei den Renten geführt.

Der DF fordert die Stabilisierung und Anhebung des Rentenniveaus.

- Altersarmut ist ursachenadäquat zu bekämpfen, insbesondere mit dem Ziel der Rückkehr der Lebensstandardsicherung in der GRV und der entsprechenden Anhebung des Rentenniveaus vor Steuern. Um ein weiteres Absinken des Rentenniveaus zu verhindern, müssen die Kürzungsfaktoren in der Rentenanpassungsformel entsprechend reformiert werden.
- Zu einer Wiederanhebung sind weitere Leistungsverbesserungen erforderlich, die auch auf einer verbesserten Beitragszahlung (Erwerbstätigen-Versicherung; Anhebung Beitragssatz) basieren.

Forderungen des Deutschen Frauenrats zur Bundestagswahl 2017
(Argumente des Fachausschusses „Bundestagswahl 2017“ zu den Forderungspaketen)

Argumente: Für bessere Absicherung weiblicher Erwerbsverläufe

Der Erfolg von Rentenpolitik wird immer zunächst an den „Normalarbeitsverhältnissen“ gemessen. Typisch dafür ist der sogenannte Standardrentner. Bei diesem wird angenommen, dass er 45 Jahre lang stets zum für die Rentenversicherung ermittelten Durchschnittsverdienst erwerbstätig gewesen ist. Pro Jahr erhält er dafür einen Entgeltpunkt und kommt damit auf 45 Entgeltpunkte. Das ist ein typisch männlicher Erwerbsverlauf. Dies führt heute zu einer Bruttorente von 1.370 Euro (1.7.2016 West) und 1.290 (Ost), mit entsprechend niedrigeren Zahlbeträgen nach Abzug der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge und vor Steuern. Für Frauen gelten andere Bedingungen. Sie kommen durch Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit wegen Kindererziehung, Pflege oder folgender Arbeitslosigkeit auf durchschnittlich weniger als 30 Entgeltpunkte.

Besonders dramatisch ist der Anstieg der Minijobs auf seit Jahren durchgängig über 7 Millionen, davon sind zwei Drittel von Frauen besetzt. Etwa 3 Millionen sind verheiratet. Ihre durchschnittliche Verweildauer im Minijob beträgt 8 Jahre. Pro Jahr Beschäftigung mit voller Rentenversicherung bringt der Minijob ca. 4 Euro monatliche Rente. Wird der anteilige Rentenbeitrag von der Beschäftigten nicht gezahlt, was in ca. 80 Prozent dieser Arbeitsverhältnisse vorkommt, so ist der Betrag entsprechend geringer.

Der DF fordert zur Altersvorsorge versicherungspflichtige Beschäftigung und Ersatzleistungen.

- Für eine lebensstandardsichernde Altersvorsorge ist die geschlechtsspezifische Lohndifferenz zu beseitigen. Dazu gehört die unverzichtbare Forderung nach gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit.
- Dringend erforderlich ist das Rückkehrrecht zur Vollzeitarbeit bzw. bisherigen Arbeitszeit.
- Die ca. 7 Millionen geringfügig entlohnten Beschäftigten sind in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln. Die bisherige Opt-Out-Lösung ist zu streichen. Die sozialversicherungsrechtliche Privilegierung dieser Beschäftigten ist dazu grundsätzlich aufzuheben.
- Volle Einbeziehung von Lohnersatzleistungen in der GRV, beispielsweise für Arbeitslose, wenn sie unter das SGB II fallen oder für Zeiten des Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz.
- Die rentenrechtliche Absicherung von pflegenden Angehörigen ist weiter zu verbessern. Insbesondere sind die Beitragskürzungen bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Pflegesachleistungen zu streichen.

Argumente: Für eine gerechte Erziehungsrente für alle Mütter

Die Alterssicherungspolitik der 18. Legislaturperiode hat für Mütter mit dem zusätzlichen Entgeltpunkt für vor 1992 geborene Kinder in 2014 eine spürbare Verbesserung von 12 Prozent bei den durchschnittlichen Rentenzahlbeträgen der Frauen erreicht. Dennoch sind die Forderungen des DF nicht erfüllt. Es gibt immer noch ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen, je nachdem, ob ein Kind vor oder ab 1992 geboren wurde oder ob die Mutter in Ost- oder Westdeutschland lebt und versichert war. Auch Adoptivmütter werden oft schlechter gestellt als leibliche Mütter, denn die Voraussetzung ist

Forderungen des Deutschen Frauenrats zur Bundestagswahl 2017
(Argumente des Fachausschusses „Bundestagswahl 2017“ zu den Forderungspaketen)

bisher die Erziehung des Kindes in dessen 13. Lebensmonat. Zu kritisieren ist auch, dass die zusätzlichen Entgeltpunkte für viele Mütter nicht zu einem höheren Alterseinkommen geführt haben, weil der Betrag in der Grundsicherung, der Hinterbliebenenrente und bei Pensionen mit angerechnet wird. Da zudem bis 2019 die Finanzierung aus Beitragsmitteln erfolgt, entlastet sich der Staat so von eigenen Ausgaben zu Lasten der gesetzlichen Rente und zu Lasten der Mütter, die so nicht von einer ihnen zustehenden Leistung profitieren. Die Finanzierung ist jedoch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, für die alle Steuerzahlerinnen und Steuerzahler aufkommen müssen.

Der DF fordert gleichberechtigte Anerkennung von Kindererziehung.

- Die Anrechnung von drei Kindererziehungsjahren beim Rentenbezug muss auch für Mütter gelten, deren Kinder vor 1992 geboren wurden.
- Jedes Kind muss der Gesellschaft gleich viel wert sein, und zwar unabhängig von seiner geografischen Herkunft. Während Frauen pro Kind im Westen aber seit dem 1. Juli 2017 31,03 Euro mehr Bruttorente im Monat erhalten, sind es im Osten lediglich 29,69 Euro.
- Um den tatsächlichen Erziehungsverhältnissen bei der Adoption besser Rechnung tragen zu können, sollte der Rentenversicherung auf Antrag und in begründeten Einzelfällen eine von der pauschalen Zuordnungsregelung abweichende Einzelfallentscheidung ermöglicht werden.
- Ein gestaffelter Rentenfreibetrag bei der Grundsicherung im Alter ist einzuführen.
- Die Finanzierung der Mütterrente aus dem Rententopf ist zu beenden, denn die Verantwortung tragen nicht nur die Beitragszahlenden in der GRV.