

akut

The DGB logo consists of a red parallelogram with the white text "DGB" inside. It is located in the upper right corner of the poster.

DGB



**FRAUEN BESTIMMT.
IHR HABT DIE WAHL.**

Frauen bestimmt.

Gleichstellungspolitische Positionen
des DGB im Wahljahr 2009



www.dgb-frauen.de

FRAUEN BESTIMMT.

Gleichstellungspolitische Positionen des DGB im Wahljahr 2009

Das Wahljahr 2009 gibt den Bürgerinnen und Bürgern viel Gelegenheit, über ihre Vertretungen in den Parlamenten zu bestimmen. Wer die Parteien an ihren gleichstellungspolitischen Zielen messen will, kann dies mit den folgenden Positionen der DGB-Frauen gleich in mehreren Politikfeldern tun.

Leider hat sich auch 2009 die Erkenntnis noch lange nicht überall durchgesetzt: Frauen wollen eigenständig und selbstbestimmt leben. Dafür ist in jeder Lebenslage eine eigenständige soziale und finanzielle Sicherung eine Grundvoraussetzung – unabhängig davon, ob Frauen alleine, in einer Partnerschaft, in einer Ehe mit oder ohne Kinder leben. Die aktuelle Politik in der Bundesrepublik handelt noch immer nicht nach diesem modernen Frauenbild. Frauen werden allzu oft als Ehefrauen, Hausfrauen, als Mütter und als Zuverdienerinnen gesehen, nicht aber als eigenständige Personen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist in Deutschland nach wie vor schlecht bis sehr schlecht. Das zeigen die wesentlichen Eckdaten wie die Entgeltgleichheit, der Frauenanteil in Führungsfunktionen oder das Arbeitszeitvolumen im europäischen Vergleich. Ein Lohnunterschied von 23 Prozent und ein stagnierender Frauenanteil von durchschnittlich 22 Prozent in mittleren und 5 Prozent in hohen Führungspositionen sprechen eine deutliche Sprache. Die Große Koalition ist nur halbherzige Schritte gegangen. Sie trug so nur begrenzt dazu bei, in der auslaufenden Legislaturperiode die Ziele von Lissabon bis 2010 zu erreichen. Die Quote der Frauenerwerbstätigkeit liegt zwar bei 60 Prozent. Doch qualitative Verbesserungen wurden nicht erreicht. Daher müssen in der neuen Legislaturperiode unbedingt auch auf europäischer Ebene neue qualitative Ziele gesteckt werden.

Frauen werden auf dem Arbeitsmarkt immer noch gravierend benachteiligt. Sie haben weitaus häufiger als Männer eine unsichere und nicht existenzsichernde Arbeit. Sie sind stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen und profitieren nicht im gleichen Maße wie Männer von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. Die Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre haben die Arbeitsbedingungen der Frauen massiv unter Druck gesetzt und verschlechtert.

Diese Gerechtigkeitslücke dürfen wir nicht länger hinnehmen. 60 Jahre, nachdem im Grundgesetz die Gleichberechtigung verankert wurde, müssen wir immer noch die tatsächliche gerechte Teilhabe von Frauen einfordern. Diese Schieflage in der Behandlung von Frauen und Männern kann sich Deutschland angesichts einer steigenden weiblichen Partizipation am Arbeitsmarkt und erfolgreicher Bildungskarrieren von Frauen sowie einem tiefgreifenden demografischen Wandel nicht länger leisten. Dies bedeutet auch anzuerkennen, dass eine engagierte Familienpolitik die aktive Frauen- und Gleichstellungspolitik nicht ersetzen kann oder sie gar überflüssig macht. Eine gleichstellungsorientierte Familienpolitik bewerten die DGB-Frauen daher nur als Teil einer gelungenen Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Einige der folgenden Forderungen können von den Gewerkschaften oder den Betriebs- und Personalräten selbst in Verhandlungen eingebracht werden. Dennoch ist politische Flankierung dringend notwendig, um gleichstellungspolitisch Fortschritte zu erzielen. Wir wollen, dass die Politik handelt, um endlich die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Dazu bedarf es neuen Ansätze in der beruflichen Gleichstellung, der Arbeitsmarktpolitik, der Bildungspolitik, der Sozial- und Steuerpolitik und der Verkehrspolitik – auch auf europäischer Ebene. Die Beteiligung von Frauen in der aktiven Politik muss gefördert werden. Für eine engagierte Gleichstellungspolitik müssen aus Sicht der DGB-Frauen folgende Punkte umgesetzt werden.

I. Die berufliche Gleichstellung gesetzlich regeln

Klare Vorgaben zur Gleichstellung in der Privatwirtschaft

Die 2001 getroffene Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft hat keine nennenswerten Erfolge gebracht. Die Betriebsparteien, also Betriebsräte und Arbeitgeber, und die Tarifvertragsparteien müssen zum Handeln verpflichtet werden. Die handelnden Akteure und Akteurinnen müssen für ihren Bereich die Situation der Frauen analysieren und auf dieser Grundlage ein Konzept zur Gleichstellung entwickeln und umsetzen. Hierzu bedarf es insbesondere gesetzlicher Regelungen, damit z.B. die Datenlage im Unternehmen regelmäßig erfasst, analysiert und weiterentwickelt werden kann. Die daraus zu entwickelnden Maßnahmen und Zielvorgaben können alle betrieblichen Handlungsfelder einbeziehen wie Einstellung, Aufstieg, Qualifizierung und Entgelt oder auch die Arbeitszeit. Damit ein solches Konzept greift, muss ein Initiativrecht des Betriebsrates im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verankert werden.

Entgeltgleichheit von Männern und Frauen – jetzt!

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern lassen sich nicht gänzlich über Strukturfaktoren erklären. Nach Auffassung der DGB-Frauen handelt es sich auch um geschlechtsspezifische Einkommensdiskriminierung. Sowohl Tarifverträgen als auch z.B. dem Bildungssystem liegen immer wieder diskriminierende Mechanismen und Annahmen zu Grunde. Diese müssen fortlaufend kritisch überprüft werden, da sie von Stereotypen abgeleitet werden.

Neben der geplanten Einführung von Logib-D ab Sommer 2009 sollte die Bundesregierung noch andere betriebliche Instrumente zur Messung der Entgeltgleichheit vorschlagen, die bereits in anderen Ländern wie Kanada erfolgreich in Betrieben und Dienststellen eingesetzt werden. Besonders diejenigen betrieblichen Messinstrumente für Entgeltgleichheit erfüllen die langjährigen Forderungen der Gewerkschaftsfrauen, die die Anforderungen an Tätigkeiten messen und vergleichbar machen. Ein

solcher Schritt erfordert jedoch konsequentes Handeln. Ohne verbindliche rechtspolitische Rahmenbedingungen, wie z.B. die Koppelung an die öffentliche Auftragsvergabe und der Ausbau der Mitsprachrechte der Betriebsräte laufen betriebliche Instrumente wie Logib-D ins Leere.

Daher fordern die DGB-Frauen u.a.:

- Der gesetzliche Mindestlohn muss eingeführt werden.
- Das Durchsetzungsgebot um die tatsächliche Entgeltgleichheit herzustellen, muss gesetzlich verankert werden (wie z.B. in Frankreich). Dazu gehören effektive Regelungen für Schadenersatz und Entschädigungen sowie umfassende Klagemöglichkeiten mit verlängerten Fristen und einem Verbandsklagerecht mit erleichterter Beweisführung.
- Ein Initiativrecht des Betriebsrates im Betriebsverfassungsgesetz.
- Diskriminierungsfreie Systeme zur Arbeitsbewertung. Im öffentlichen Dienst sind politische Entscheidungsträger auf den unterschiedlichen Ebenen der Verwaltung als Arbeitgeber in der Pflicht – wir erwarten, dass sie ihrer Vorbildfunktion gerecht werden. (Weitere Vorschläge siehe im Positionspapier der DGB-Frauen: www.entgeltgleichheit.de)

Karrieren planen – mehr Frauen in Führungspositionen

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen entspricht nicht annähernd ihrem Anteil an allen Beschäftigten. Auch in frauendominierten Branchen, wie dem Gesundheitswesen, den privaten Dienstleistungen sowie im Kredit- und Versicherungswesen stellen Frauen nur rund 10 Prozent der Führungskräfte. Notwendig sind aktive, verbindliche Gleichstellungsregelungen auf betrieblicher Ebene.

Dafür fordern die DGB-Frauen:

- Eine Analyse und Neudefinition kultureller Leitbilder. Es muss Schluss sein mit den traditionellen Geschlechterrollen. Notwendig ist eine geschlechtergerechte Führungskultur.
- Mehr Frauen in Führung – dies gilt für alle Hierarchie-Ebenen: Von der Vorarbeiterin über die Gebietsleiterin, die Projektleiterin und Abteilungsleiterin bis zu den Vorständen der DAX-Unternehmen.

- Die uneingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit von Führungskräften muss thematisiert werden.
- Sowohl der gezielte Ausbau von (vollzeitnaher) Teilzeitarbeit in Führungspositionen als auch die gezielte Förderung von Teilzeitbeschäftigten beim beruflichen Aufstieg muss angestrebt werden.
- Die Ausschreibung von Stellen, Bewerbungsgespräche und die Besetzung von Führungsfunktionen müssen transparent sein.
- Eine verpflichtende Genderexpertise bei Entscheidungsträgern hinsichtlich der Auswertung von Bewerbungen, Hearings und Assessmentcentern.
- Es müssen konkrete Zielvorgaben zur Frauenförderung definiert werden, sowohl bei der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung als auch der Karriereförderung.
- Eine gesetzlich geregelte Quotierung der Aufsichtsratsgremien ist notwendig.

Vereinbarkeit fördern – für eine nachhaltige Politik

In der Politik ist die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angekommen. Der demografische Wandel zwingt zum Umdenken. Doch die Konzepte der Bundesregierung sind noch nicht schlüssig: ein Jahr Elterngehalt, drei Jahre Elternzeit, zehntägige kurzfristige Arbeitsverhinderung und bis zu sechs Monate Freistellung zur Organisation der Pflege. Und was kommt danach? Für den Rest des Erwerbslebens stehen viele Beschäftigte mit Familienaufgaben vor der Frage: Familie oder Beruf? Familie oder Karriere? In Deutschland werden die Erwerbschancen von Frauen extrem von mangelnden Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinträchtigt. Wir brauchen eine nachhaltige Politik mit Horizont.

Die DGB-Frauen fordern daher:

- Ganztägige Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen müssen flächendeckend und mit flexiblen Öffnungszeiten verfügbar sein. Aktuell müssen die vom Bund zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel zügig an die Kommunen weiter geleitet und

dort zweckbestimmt eingesetzt werden. Das Betreuungsangebot für unter Dreijährige muss endlich ausgebaut werden.

- Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz muss weiterentwickelt werden. Die langjährige Forderung des DGB, Elterngeld als Lohnersatz zu gewähren, wurde umgesetzt und zeigt positive Wirkung. Das Elterngeld für Geringverdienende muss aber erhöht werden. Eltern, die gleichzeitig Teilzeit arbeiten, dürfen beim Elterngeld nicht länger benachteiligt sein. Dafür muss mehr Geld bereit gestellt werden, nicht für ein Betreuungsgeld nichterwerbstätiger Eltern. Die Partnermonate auszuweiten, um so die Bezugszeit über 14 Monate hinaus zu verlängern, halten wir nicht für sinnvoll.
- Wohnortnahe Beratungsangebote für Pflegebedürftige und pflegende Angehörige und ein bedarfsgerechtes Angebot von Pflegedienstleistungen sind erforderlich.
- Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten müssen familiengerecht werden. Eine gesetzlich mögliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden ist extrem familienfeindlich. Besonders Eltern und pflegende Angehörige benötigen planbare und nach ihren Bedürfnissen flexible Arbeitszeiten. Dazu gehören auch Verbesserungen beim Teilzeit- und Befristungsgesetz.

II. Die Arbeitsmarktpolitik geschlechtergerecht weiterentwickeln

Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik muss auf die soziale und ökonomisch eigenständige Existenzsicherung aller ArbeitnehmerInnen und damit auch auf die armutsfeste Alterssicherung für Frauen ausgerichtet werden. Das bedeutet, das Prinzip der familiären Subsidiarität abzulösen, zugunsten einer individuellen Absicherung in Zeiten der Beschäftigung und der Erwerbslosigkeit. Und es erfordert einen geschlechtergerechten Blick auf veränderte Beschäftigungsstrukturen.

Deshalb fordern die DGB-Frauen:

- Eine geschlechtergerechte Verteilung der Arbeitszeit statt steigender Teilzeit- und Unterbeschäftigung von Frauen.
- In den Statistiken muss die Erwerbstätigenquote nach Vollzeitäquivalent ausgewiesen und dargestellt werden, damit die Umverteilung, die in Form steigender Teilzeitarbeit innerhalb der Frauenbeschäftigung stattfindet, sichtbar wird.
- Alle Arbeitsverhältnisse müssen als reguläre Beschäftigung gelten und vom ersten Euro an in die Systeme der sozialen Sicherung eingebunden werden.
- Die Zumutbarkeit muss auf sozial abgesicherte und tariflich bezahlte, mindestens aber durch gesetzlichen Mindestlohn abgesicherte Erwerbstätigkeit begrenzt sein.
- Prekäre Beschäftigung muss aktiv bekämpft werden, als Maßstab muss die existenzsichernde Arbeit gelten. Das betrifft insbesondere solche Formen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten. Dazu zählen Praktika, unfreiwillige Teilzeit als Form der Unterbeschäftigung, 1-Euro-Jobs und das Abdrängen von ALG-EmpfängerInnen in die ungewollte Selbständigkeit.
- Die Regelungen für Bedarfsgemeinschaften müssen abgeschafft werden.
- Für eine selbstbestimmte Lebens- und Familienplanung sollten EmpfängerInnen von ALG I und II Verhütungsmittel kostenlos erhalten.
- In den geschäftspolitischen Zielen der Bundesagentur für Arbeit (BA) müssen gleichstellungspolitische Ziele verankert und ein geschlechterspezifisches Controlling eingeführt werden.
- Zielförderquoten müssen eingehalten und damit mehr Frauen in arbeitsmarktnahe und hochwertige Maßnahmen einbezogen werden.
- Ergebnisse der gendersensiblen Evaluation sollten konsequent umgesetzt werden, wenn notwendig muss entsprechend politisch nachgesteuert werden.
- Die Rechte und Pflichten einer/eines Gleichstellungsbeauftragten am Arbeitsmarkt sollten analog zum Sozialgesetzbuch (SGB) III auch für das SGB II festgeschrieben werden.

- Der konkrete Verbleib der Leistungsempfänger nach Geschlecht muss im SGB III durchgängig mit Förderstatistiken und Daten belegt werden.
- Eine geschlechtergerechte Aufteilung der Finanzmittel der Bundesagentur für Arbeit (Gender Budgeting) ist notwendig.
- Die Umstrukturierung der Jobcenter darf nicht zu Lasten weiblicher Beschäftigter dort und zu Lasten von ALG-II-Empfängerinnen gehen.
- Notwendig ist eine gendersensible Arbeitsvermittlung und Berufsberatung durch die VermittlerInnen bzw. BeraterInnen und Stärkung ihrer Genderkompetenz.
- Maßnahmen der BA und der Jobcenter müssen mit frauenpolitisch wirksamen Leistungen der Daseinsvorsorge, z.B. Kinderbetreuung und Pflegeunterstützung, verknüpft werden.

III. Die Bildungspolitik modernisieren – Für sichere Arbeitsplätze und Beschäftigung

Wir brauchen eine konsequente Bildungspolitik des lebenslangen Lernens entlang der gesamten Bildungskette. Nur so verwirklichen wir gleichen Zugang zu Bildung in allen Lebensphasen. Mädchen und junge Frauen sind bildungspolitisch auf dem Vormarsch. Sie machen überdurchschnittlich oft hohe Schulabschlüsse und sie erreichen die besseren Abschlüsse. Sie wollen gute Ausbildungsplätze, ihre Anteile an den Studierenden und an Promotionen steigen. Wir haben die am besten ausgebildete Generation aller Zeiten. Diese guten Startchancen verlieren sich mit Eintritt in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt oder die akademische Laufbahn allerdings schnell.

Wir brauchen eine geschlechtergerechte Bildungspolitik. Die öffentliche Wahrnehmung darf sich nicht auf die ‚benachteiligten‘ Jungen verengt. Dazu gehört auch die gendersensible Auswertung der PISA-Studien. Denn Untersuchungen wie PISA zeigen deutlich, dass Ungleichbehandlungen, die sich u.a. auf traditionelle Rollenbilder beziehen, bereits früh

in der Bildungskette und vor allem in der Schule verankert werden. So partizipieren junge Frauen viel weniger am naturwissenschaftlichen Unterricht.

Alle, die im Bildungsbereich arbeiten, tragen große Verantwortung. Dies muss sich in der Aufwertung ihrer Berufe wiederfinden.

Die DGB-Frauen fordern daher:

- Alle Bildungseinrichtungen von der Kita bis zur Universität müssen gebührenfrei sein.
- Einen Rechtsanspruch auf qualitativ hochwertige, ganztägige und bedarfsgerechte kostenfreie Bildungs- und Betreuungsangebote vom ersten Lebensjahr an.
- Die Aus- und Weiterbildung von Erzieherinnen/Erziehern und Lehrerinnen/Lehrern muss aufgewertet und qualitativ weiterentwickelt werden.
- Wir brauchen gendergerechte Bildungsmaterialien und Unterrichtsgestaltung. Damit werden tradierte Rollenmuster und der ‚heimliche Lehrplan‘ in allen Altersstufen aufgebrochen. Gleiches gilt für mehr männliches Personal in Kindertagesstätten und Grundschulen.
- Mit gezielten Maßnahmen sollte das Spektrum für Mädchen und junge Frauen bei der Berufswahl konsequent erweitert werden.
- In den Schulalltag muss ein Konzept zur gendersensiblen und besseren Berufsorientierung integriert werden. Dazu gehören Betriebspraktika an allen Schultypen. Auch die Zusammenarbeit mit den Eltern muss verstärkt werden, da diese großen Einfluss auf die Berufswahl haben.
- Junge Frauen sollten in mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern gezielt angesprochen und gefördert werden. Ihre Interessen in diesen Feldern sollten gestärkt werden. Dazu zählen frühzeitige praxisnahe Angebote, die auf ihre Bedürfnisse abgestimmt sind.
- Gezielte Förderprogramme für Frauen zur Überwindung von Barrieren im Universitätsbetrieb auf dem Weg zu Promotion und Habilitation müssen fortgesetzt werden.

- Wir brauchen ein konsequentes Gender Mainstreaming und Gender Budgeting bei der Hochschulfinanzierung und der Vergabe öffentlicher Forschungsförderung.
- Die betriebliche Weiterbildung muss Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigen.

IV. Die Sozial- und Steuerpolitik endlich umbauen

Auch der Sozial- und Steuerpolitik muss das Leitbild einer eigenständigen Existenzsicherung zu Grunde gelegt werden. Die Rente muss zum Leben reichen – auch für Frauen. Steuerliche Regelungen, wie das Ehegattensplitting, die Steuerklasse V und die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse, behindern die Erwerbstätigkeit von Frauen und fördern die geringfügige Beschäftigung. Diese Regelungen qualifizieren Frauen nach wie vor als ‚Zuverdienerinnen‘ ab, obwohl sich dieses System traditioneller Arbeitsteilung in der Realität längst überlebt hat. Viele steuerliche Regelungen, wie Kinderfreibeträge oder steuerliche Absetzbarkeit von haushaltsnahen Dienstleistungen, sind zwar gut gemeint, aber sie dienen in erster Linie den Besserverdienenden und fördern nicht selten den Niedriglohnsektor im haushaltsnahen und im ambulanten Bereich.

Mangelnde Geschlechtergerechtigkeit in der Gesundheitspolitik benachteiligt die Frauen täglich sowohl bei der Gesundheitsversorgung als auch bei ihrer Krankenversicherung. Mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz wurden etliche gewerkschaftliche Reformvorstellungen realisiert. Einige Punkte sind noch in der politischen Bearbeitung, wie zum Beispiel der „Pflegebegriff“. Dennoch wurde aus frauenpolitischer Sicht die Pflegereform nicht zu Ende gedacht. So droht beispielsweise ein Fachkräftemangel in der Altenpflege. Es gibt zu wenig Personal und zu wenig Zeit für die Pflege. Es droht die Gefahr, dass Frauen durch die Übernahme der häuslichen Pflege dies ausbügeln müssen und dass Ehrenamtliche die Pflegefachkräfte „entlasten“ sollen.

Die DGB-Frauen fordern deshalb:

- Die Sozialversicherungssysteme müssen auf individuelle, existenzsichernde Arbeit ausgerichtet werden. Frauen sind keine Zuverdienerinnen.
- Die Individualbesteuerung der Einkommen ist notwendig.
- Alle Beschäftigungsverhältnisse müssen sozialversicherungspflichtig sein.
- Die gesetzliche Rente ist zu stärken, denn sie leistet für Frauen nach wie vor die Hauptsicherung im Alter. Wir brauchen ebenfalls ein verbindliches Rentensplitting.
- Unisex-Tarife für betriebliche und private Versicherungen zur ergänzenden Altersvorsorge.

Für die Gesundheitspolitik fordern wir:

- Die gesetzliche Verpflichtung zu einer geschlechtergerechten Gesundheitsversorgung.
- Notwendig ist ein Gender Mainstreaming in allen Bereichen der Gesundheitsversorgung, z.B. bei Disease Management-Programmen.
- Eine eigenständige Krankenversicherung für alle Frauen.
- Unisex-Tarife in der privaten Krankenversicherung.
- Quoten für die gesundheitspolitischen Entscheidungsgremien.
- Die Krankenversicherung muss solidarisch und paritätisch finanziert werden. Dazu muss die Versicherungspflichtgrenze wegfallen und die Versicherungspflicht auf alle Einkommensarten ausgedehnt werden.
- Das Abtreibungsrecht darf nicht verschärft werden.
- Präventionsmaßnahmen dürfen nicht in die Familie verlagert werden.

Bezogen auf die Pflegeversicherung fordern wir:

- Ein ausreichendes wohnortnahes Angebot von ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen mit qualifiziertem Fachpersonal.
- Bund, Länder und Kommunen müssen für eine ausreichende Anzahl von Pflegefachkräften sorgen.
- Das Engagement von Ehrenamtlichen in der Pflege ist klar zu definieren. Ehrenamtliche können professionelle Pflege nicht ersetzen, wohl aber sinnvoll ergänzen.

V. Die Verkehrspolitik an den Bedürfnissen der NutzerInnen ausrichten

Der öffentliche Nahverkehr (ÖPNV) ist für Kinder, Jugendliche, ältere Menschen und Behinderte eine wesentliche Voraussetzung, um das tägliche Leben zu bewältigen. Viele Frauen können sich aufgrund ihrer Einkommenssituation keinen eigenen PKW leisten. Wenn sie heute erwerbstätig sein wollen, sind sie auf einen gut ausgebauten öffentlichen Personennahverkehr angewiesen. Auch viele weitere Ziele des täglichen Lebens sind immer schwieriger mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. Der durchschnittliche Nutzer eines PKWs ist in der Regel 40 Jahre alt. Die Nutzerin des ÖPNV ist dagegen im Durchschnitt 19 Jahre alt – so die Statistik.

Ob und wie der ÖPNV genutzt werden kann, hängt aber auch davon ab, wie sicher Züge, Haltepunkte und Bahnhöfe sind. Kinder, Jugendliche, ältere Menschen und Frauen müssen sicher sein, die Verkehrsmittel ohne Angst vor Übergriffen nutzen zu können. Diese Übergriffe nehmen jedoch erschreckend zu. Dennoch wird hier von den Aufgabenträgern und Unternehmen oftmals der Rotstift angesetzt. Sicherheit ist aber kein zusätzlicher Luxus, sondern unabdingbare Grundlage für einen nutzbaren ÖPNV. Videoüberwachung ist keine Alternative. Gut ausgebildete Fachkräfte, die die Sicherheit der Fahrgäste gewährleisten, müssen grundsätzlich in allen Bussen, Bahnen und Eisenbahnen vorgeschrieben werden. Darüber hinaus können sie auch durch guten Kundenservice die Attraktivität der Verkehrsmittel steigern.

Die DGB-Frauen fordern daher:

- Der öffentliche Personennahverkehr ist weiter auszubauen und auf die Bedürfnisse der Bevölkerung auszurichten.
- Es müssen ausreichend Regionalisierungsmittel vom Bund zur Verfügung gestellt und ihre zweckgerechte Verwendung muss kontrolliert werden.

VI. Die politische Partizipation von Frauen verbessern

Frauen haben es immer noch schwerer als Männer, in der Politik aktiv zu sein. Dies liegt nicht nur an den teilweise familien- und kinderunfreundlichen Bedingungen. Auch der Zugang von Frauen zu politischen Ämtern bedarf einer besseren Förderung. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Kommunalpolitik erfordert eine gesonderte Debatte und Regelung. Die Kommune steht dem täglichen Leben der Menschen am nächsten und sollte daher insbesondere auf die Lebensverhältnisse und den Bedarf von Frauen und Familien eingehen. Dazu gehört die entsprechende Partizipation.

Die DGB-Frauen fordern deshalb:

- Der Anteil von Frauen auf allen Ebenen der Politik und in politischen Ämtern muss erhöht werden. Hierfür müssen sowohl das Bundesgleichstellungsgesetz als auch das Bundesgremiengesetz herangezogen werden.

VII. Europa muss weiblicher werden – für mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern

Eine innovative und gleichstellungsorientierte Sozialpolitik ist für ein gerechtes und lebenswertes Europa ebenso wichtig wie eine Regulierung der Binnen- und Finanzmärkte. Die DGB-Frauen unterstützen daher u.a. die geplante Verlängerung der Mutterschutzfristen von bisher 14 auf 18 Wochen (Standard der Internationalen Arbeitsorganisation, Genf).

Die DGB-Frauen fordern zudem:

- Die konsequente Reduzierung der Einkommensunterschiede soll als neues Ziel verbindlicher als bisher für die nationalen Reformberichte festgeschrieben werden.

- Die europäischen Gremien müssen konsequenter als bisher geschlechterparitätisch besetzt werden – letztlich werden dies nur gesetzliche Regelungen gewährleisten.
- Gender Mainstreaming und insbesondere Gender Budgeting sind auf der EU-Ebene selbst, aber auch in einzelnen Mitgliedsstaaten ins Hintertreffen geraten. Die vorhandenen Instrumente müssen intensiviert und verpflichtend angewendet werden. Dazu gehört auch, die Vergabe von EU-Mitteln noch stärker als bisher an das Kriterium der Geschlechtergerechtigkeit zu binden.
- Die europäischen Institutionen sollten eine koordinierte Mindestlohn-Politik betreiben. Damit würden die sozialen Standards in Europa verbessert und der Zugang zur sozialen Sicherung für Frauen zukünftig besser gewährleistet. Damit könnten auch die starken sozialen und wirtschaftlichen Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten weiter angeglichen werden.

Frauen werbt und wählt,
jede Stimme zählt,
jede Stimme wiegt,
Frauenwille siegt!

Wahlslogan von Elly Heuss-Knapp zur ersten Wahl von Frauen
in Deutschland am 19.1.1919

DGB Bundesvorstand | Bereich Gleichstellungs- und
Frauenpolitik | 10178 Berlin | www.dgb-frauen.de