

Antrag

der Abgeordneten Tabea Rößner, Memet Kilic, Dr. Tobias Lindner, Brigitte Pothmer, Elisabeth Scharfenberg, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Ekin Deligöz, Katja Dörner, Kai Gehring, Agnes Krumwiede, Monika Lazar, Krista Sager, Ulrich Schneider, Arfst Wagner (Schleswig), Beate Walter-Rosenheimer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mit einem Nationalen Aktionsplan die Chancen des demografischen Wandels ergreifen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der demografische Wandel ist schon jetzt eine der größten Herausforderungen Deutschlands. Während die Weltbevölkerung nach wie vor rasant wächst, bleibt es in Deutschland beim gegenteiligen Trend: Ohne Zuwanderung gäbe es längst eine anhaltende Schrumpfung. Prognosen nach, kommt es in den nächsten 40 Jahren neben einem Bevölkerungsrückgang von ca. 7 Millionen Einwohnern zu einer deutlichen Alterung der Bevölkerung. Das hat Auswirkungen auf die soziale und ökonomische Situation Deutschlands. Die Menschen werden anders arbeiten, anders zusammenleben, anders mobil sein. Mit der demografischen Entwicklung sind Chancen, jedoch auch große Herausforderungen verbunden. Dies betrifft sowohl die Ausgaben und Einnahmen der öffentlichen Haushalte wie auch die Anpassung der öffentlichen Infrastruktur und die sozialen Sicherungssysteme. Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, braucht Deutschland einen Nationalen Aktionsplan, der alle betroffenen Politikbereiche umfasst und zukünftige Generationen nicht zusätzlich belastet. Dieser muss über eine allgemeine und abstrakte Strategie hinausgehen und klare und explizite Schritte zur Bewältigung des demografischen Wandels vorsehen.

Was ein solcher Aktionsplan beinhalten muss, wird beispielhaft an einem Bereich aufgezeigt, der eines der drängendsten Probleme des demografischen Wandels betrifft: Bereits heute gibt es einen Fachkräftemangel in den Pflege- und Erziehungsberufen sowie in den technischen Berufen, und dieser wird sich aufgrund des erheblichen Rückgangs der Zahl der (sozialversicherungspflichtigen) Erwerbsspersonen noch weiter verschärfen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, schlägt die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ein Maßnahmenpaket für die Handlungsfelder Arbeitsmarkt, Einwanderung, Bildung und Gleichstellung vor. Wenn diese Bereiche mit den weiteren vom demografischen Wandel betroffenen Politikfeldern zusammengedacht werden – die Umstrukturierung der kommunalen Finanzen und Verwaltung, Stadt- und Landesentwicklung, Bauen und Wohnen, Gesundheit, Pflege und selbstbestimmtes Leben im Alter, Sicherung eines auskömmlichen Einkommens im Alter, Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, Mobilität und Teilhabe – kann es

gelingen, den Wandel als Chance für mehr Teilhabe und Gerechtigkeit innerhalb der Gesellschaft und als Motor für vielfältige Reformen zu gestalten.

Erstes Handlungsfeld: Arbeitsmarkt

Schon heute zeichnet sich ab, dass die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter abnimmt. Der demografische Wandel in Verbindung mit unterlassenen politischen Handeln hat bereits jetzt Folgen für die Arbeitswelt: Belegschaften altern und Fachkräfte fehlen. In einigen Berufsfeldern und Regionen macht sich der fehlende Nachwuchs bereits heute bemerkbar, Arbeits- und Ausbildungsplätze können nicht vergeben und Fachkräfte nicht gefunden werden. Besonders schlecht sieht es bei zukunftsorientierten Berufen wie der Pflege, Betreuung und Erziehung, aber auch im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich aus. Die Bundesregierung hat dieses Problem ignoriert und vernachlässigt. Auch der 2012 gestarteten Fachkräfteoffensive fehlt eine ganzheitliche Strategie. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollten neben wirtschaftlichen Aspekten immer auch die Perspektive der Betroffenen im Blick haben. So wünschen sich die meisten Menschen mit Blick auf ihren Arbeitsplatz und ihre Lebensqualität mehr Mitsprache und Gestaltungsspielraum bei ihrer Arbeitszeit.

Die Generation der einstigen Baby-Boomer dominiert den Arbeitsmarkt heute. In wenigen Jahren wird sie jedoch als größte Kohorte der Beschäftigten kurz vor dem Ende ihrer Berufstätigkeit stehen bzw. in Rente gehen. Es ist dringend erforderlich, die Beschäftigungsquote und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Älterer über das erreichte Niveau hinaus zu verbessern. Dazu sind die Erhöhung des Erwerbsbeteiligungsvolumens von Frauen und die bessere Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten dringend erforderlich. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels muss darüber hinaus bezüglich älterer Beschäftigter ein Umdenken einsetzen, denn ohne die Einbeziehung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird sich die demografische Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt beschleunigen. Jahrzehntlang wurden ältere Beschäftigte innerbetrieblich aufs Abstellgleis verschoben, bei Neueinstellungen diskriminiert und durch eine Frühverrentungspolitik aus dem Arbeitsleben gedrängt. Ein längeres Erwerbsleben mit flexiblen Übergängen in den Ruhestand ist – wenn die Menschen nicht überfordert werden – die Chance auf mehr Teilhabe und ein erfüllteres Leben. Auch für Unternehmen ergeben sich dadurch Chancen: Die Arbeitskraft und die Kompetenzen Älterer sind für die wirtschaftliche Leistungskraft unverzichtbar, und auch eine moderne Unternehmenskultur, die auf Vielfalt setzt, kommt nicht ohne eine gute Mischung der Generationen aus.

Zweites Handlungsfeld: Einwanderung und Integration

Die bessere Förderung inländischer Arbeitskräfte und verstärkte Integration von Frauen und Älteren in den Arbeitsmarkt wird nicht ausreichen, um den Bedarf an Fachkräften zu sichern. Ein bislang weitgehend unausgeschöpftes Potenzial liegt bei gut ausgebildeten Migrantinnen und Migranten, die derzeit oft unter ihrem Qualifizierungsniveau und abseits ihres erlernten Berufes arbeiten müssen, da ihre ausländischen Abschlüsse nicht hinreichend anerkannt werden. Fachkräftemangel herrscht beispielsweise im Bereich der Ingenieure, Ärzte, Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger, Erzieherinnen und Erzieher und bald auch Lehrerinnen und Lehrer. Dennoch verweigern Bund und Länder bestimmten Berufsgruppen bzw. Drittstaatsqualifizierten den gleichwertigen Arbeitsmarktzugang. Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen von 2012 und der schrittweisen Umsetzung der dazugehörigen Landesanererkennungsgesetze setzt eine Verbesserung ein. Jedoch sind viele akademische Berufe von diesen Verbesserungen ausgeschlossen. Die Tür wurde einen Spalt weit geöffnet, aber die Türschwelle ist nach wie vor zu hoch. Deshalb brauchen wir flankierende

Förder- und Beratungsmaßnahmen, eine gemeinsame Anerkennungskultur der Länder und eine flächendeckende Nachqualifizierungsstruktur, um Fachkräften mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen gerecht zu werden und damit einen effektiven Beitrag zur Gestaltung des demographischen Wandels zu leisten.

Damit sich mehr Menschen für ein Leben und eine Arbeitsaufnahme in Deutschland entscheiden, braucht es neben dem Abbau bürokratischer Hemmnisse und erleichterter Zuzugsregelungen, auch attraktive einwanderungs- und integrationspolitische Rahmenbedingungen, mit Perspektiven für die Partnerinnen und Partner und Bildungschancen für ihre Kinder.

Ein Nationaler Aktionsplan zur Gestaltung des demografischen Wandels muss nicht zuletzt einen Beitrag zu einer Kultur der Teilhabe für Migrantinnen und Migranten leisten. Dazu gehören erleichterte Zugänge zu Bildung und Weiterbildung, zum Arbeitsmarkt und zur sozialen Förderung. Rechtliche Benachteiligungen müssen abgebaut werden.

Drittes Handlungsfeld: Bildung

Bereits heute, aber erst Recht in den kommenden Jahrzehnten mit vermutlich immer weniger Neugeborenen, kann es sich unsere Gesellschaft nicht weiter leisten, Kinder durch unser Bildungssystem fallen zu lassen. Es darf kein Talent zurückgelassen werden. Beste Bildungschancen für alle sind damit ein Gebot der Gerechtigkeit und der ökonomischen Innovations- und Zukunftsfähigkeit. Bislang gibt es viel zu viele Bildungsverlierer. Die Zahl der Jugendlichen, die die Schule abbrechen, der funktionalen Analphabeten, der Jugendlichen in Warteschleifen und der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss ist nach wie vor zu hoch. Überdies hängen Bildungschancen in Deutschland in unverantwortlicher Weise von der sozialen Herkunft ab. Es herrscht ein Mangel an Kita-, Ganztagschul-, Ausbildungs- und Studienplätzen bei gleichzeitiger Zunahme des Fachkräftemangels. Unser Bildungs- und Hochschulsystem muss daher durch den quantitativen und qualitativen Ausbau der Infrastruktur, durch Inklusivität und bessere Übergänge demografiefest gemacht werden. Durch bessere Bildungschancen, Zugänge und Übergänge wird mehr Teilhabe erreicht. Alle jungen Menschen sollen zu einem beruflichen Abschluss geführt werden.

Auch in schrumpfenden Regionen müssen eine angemessene Bildungsinfrastruktur erhalten und kleine Schulen etwa durch jahrgangsübergreifendes Lernen und multifunktionale Nutzung gesichert werden. Gerade im ländlichen Raum führt die demografische Entwicklung zu einer doppelten Problemlage: Zum einen bleiben viele Ausbildungsstellen unbesetzt. Zum anderen gibt es Gegenden, die nur über wenige oder kleine Betriebe verfügen. Hier kann mit dem Modell „DualPlus“ die Leistungsfähigkeit des regionalen Ausbildungssektors gestärkt werden.

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auch Arbeitsuchende sind in Deutschland bisher viel zu wenig an der Fort- und Weiterbildung beteiligt. Der demografische Wandel macht eine weiterbildungsaktive Gesellschaft immer notwendiger. Lebenslanges Lernen muss dabei durch das Zusammenwirken von guter Beratung, Zeit für Weiterbildung und klugen Finanzierungsinstrumenten wie dem Weiterbildungs-BAföG gefördert werden.

Viertes Handlungsfeld: Frauen- und Familienpolitik

Der internationale Vergleich zeigt: mit einer modernen Familienpolitik entscheiden sich mehr Menschen für Kinder. Viele junge Frauen und Männer möchten durchaus Kinder haben, sehen sich aber vor Hindernisse gestellt. Vor allem die Verwirklichung eines partnerschaftlichen egalitären Familienmodells, das von der Mehrheit der jungen Menschen gewünscht wird, ist in Deutschland

nach wie vor schwer. Immer noch sind es aber zumeist Frauen, die einen großen Teil der privaten Erziehungs- und Pflegeleistungen erbringen und dafür, trotz guter Ausbildung und beruflicher Qualifikation, ganz oder teilweise aus dem Beruf aussteigen. Die eklatante Infrastrukturschwäche von der Kinderbetreuung bis zur Verankerung von Wohn- und Hilfsangeboten für ältere Menschen und die vorhandenen Fehlanreize im Steuer- und Sozialsystem befördern die Ausgrenzung von Frauen aus dem Arbeitsmarkt. Dabei ist die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen eine zentrale Stellschraube zur Bewältigung des demografischen Wandels.

Fast ein Viertel (4,7 Millionen) der Frauen zwischen 25 und 55 Jahren ist in Deutschland nicht erwerbstätig. Diejenigen, die es sind, sind zumeist in Teilzeit beschäftigt. Und zwar nicht in der häufig gewünschten großen Teilzeit, die bei 32 bis 35 Wochenstunden liegt, sondern in Minijobs oder 50-Prozent-Stellen. Häufig entspricht eine Teilzeittätigkeit nur für eine bestimmte Lebensphase den Arbeitszeitwünschen von Eltern. Ein mangelndes Recht auf Rückkehr in die Vollzeit sorgt jedoch dafür, dass Teilzeit häufig zur Falle wird, in der vor allem Frauen ungewollt verharren müssen.

Die meisten Frauen würden gerne (mehr) arbeiten, scheitern jedoch oft an den Hindernissen bei der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben. Das liegt unter anderem an einer vielerorts mangelhaften Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur und einer familienunfreundlichen Arbeitswelt, in der Arbeitszeiten und Arbeitsumfang wenig flexibel sind und die Zeitsouveränität nicht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern obliegt. Unabhängig von der Vereinbarkeitsproblematik, führen vor allem niedrige Löhne in typischen Frauenberufen, die steuerliche Begünstigung der traditionellen Aufgabenteilung in den Familien durch das Ehegattensplitting, die Ausweitung der Minijobs und Lohnungleichheit zu einem geringeren Erwerbsvolumen von Frauen.

Der demografische Wandel bedeutet für die Gesellschaft eine große Herausforderung, die jedoch zu Chancen für bisher vielfach ausgebremschte Menschen gemacht werden können. Gleichzeitig wird es gelingen, auf diese Weise auch die Lebensqualität vieler Menschen zu erhöhen.

II. Der Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen umfassenden Aktionsplan vorzulegen, der sich auf alle für den demografischen Wandel relevanten Handlungsbereiche erstreckt, d. h. kommunale Finanzen und Verwaltung, Stadt- und Landesentwicklung, Bauen und Wohnen, Gesundheit, Pflege und selbstbestimmtes Leben im Alter, Sicherung eines ausreichenden Einkommens im Alter, Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, Mobilität und Teilhabe. Folgende Maßnahmenpakete sollen für die Felder Arbeitsmarkt-, Integrations-, Bildungs-, Frauen- und Familienpolitik umgesetzt werden:

1. Es sind Rahmenbedingungen für einen alters- und altersgerechten Arbeitsmarkt zu schaffen, indem Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen verbessert, lebenslanges Lernen gefördert und in die Gesundheitsförderung investiert wird. Gemeinsam mit den Sozialpartnern müssen die Anforderungen an den gesetzlichen Arbeitsschutz angepasst werden und der Gesundheitsschutz und die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungschancen gerade für die älteren Beschäftigten verbessert werden. Flexible Arbeitszeitmodelle sind ebenso notwendig wie flexible individuelle Übergänge in den Ruhestand. Folgende Maßnahmen sind dafür umzusetzen:
 - a) Unternehmen sollen mithilfe von Beratungen dabei unterstützt werden, betriebsspezifische Lösungen im Bereich Arbeitsorganisation (z. B. altersgemischte Teamarbeit, Tandemlösungen von jüngeren und älteren Be-

- schäftigten, Arbeitszeitmodelle) und Gesundheitsförderung (z. B. Arbeitsplatzgestaltung) zu entwickeln.
- b) Die Träger der Berufsgenossenschaften und der betrieblichen Gesundheitsförderung müssen ihre Aktivitäten ausbauen und stärker auf Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben sowie weibliche Beschäftigte ausrichten.
 - c) Das Instrument des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) muss in sämtlichen Betrieben zur Anwendung kommen, damit Beschäftigte, die aufgrund ihres Alters, eines Unfalls oder einer Krankheit ihrer regulären Arbeit nicht mehr in gewohntem Maße nachkommen können, auf sie zugeschnittene Arbeitsbedingungen, Hilfsmittel bzw. Assistenz bekommen.
 - d) Gefährdungsbeurteilungen sind ein zentrales Instrument im Arbeitsschutzgesetz. Eine flächendeckende Umsetzung der Regelungen und bessere Kontrollen sind notwendig. Der betriebliche Arbeitsschutz muss darüber hinaus durch eine Anti-Stress-Verordnung, mehr als heute vor Stress und psychischer Überlastung schützen.
 - e) Beschäftigungspakte und Demografie-Tarifverträge zwischen den Sozialpartnern, die die Integration Älterer ins Arbeitsleben und alters- und altersgerechte Arbeit fördern, sind zu unterstützen.
 - f) Eine Teilrente bei Verringerung der Arbeitszeit ab dem 60. Lebensjahr wird eingeführt. Sie wird auch für Menschen jenseits der Regelaltersgrenze attraktiv ausgestaltet, um einen längeren Verbleib in Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Dabei sollen die Hinzuverdienstgrenzen transparenter gestaltet und insbesondere für Geringverdienende verbessert werden.
 - g) Innerhalb der Betriebe müssen Anreize für Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen, für alle Beschäftigten, unabhängig von Alter, Geschlecht und Qualifizierung, geschaffen werden. Dabei werden kleine und mittlere Unternehmen durch Beratung und vernetzte Angebote gezielt gefördert, um ihre Weiterbildungsaktivitäten zu erhöhen und eine altersgerechte Personalentwicklung zu realisieren. Die Betriebe sollen vor allem dabei unterstützt werden, diejenigen zu fördern, deren berufliche Qualifikationen veraltet sind.
 - h) Ältere Arbeitslose müssen durch Qualifizierungen effektiver wieder ins Erwerbsleben integriert werden. Alle Regelungen, die nicht auf die Integration, sondern auf die Ausgrenzung älterer Arbeitsloser zielen, sind zu streichen. Das betrifft sowohl die Regelung in § 53a Absatz 2 SGB II, nach der über 58-jährige erwerbsfähige Leistungsbezieher und -bezieherinnen unter bestimmten Bedingungen nicht mehr als arbeitslos gelten, als auch die mögliche Zwangsverrentung Arbeitsuchender nach § 12a Absatz 1 Satz 2 SGB II.
 - i) Der Berufseinstieg für junge Menschen muss erleichtert werden. Für Praktika müssen eindeutige Regelungen und Mindestbedingungen gelten: ein schriftlicher Vertrag, ein Zeugnis, eine Mindestaufwandsentschädigung und eine festgelegte zeitliche Begrenzung.
2. Die Bundesregierung wird aufgefordert, durch einen Nationalen Aktionsplan zum demografischen Wandel die berufliche Anerkennung der bereits hier lebenden Migrantinnen und Migranten zu verbessern, Zuwanderung zu erleichtern und Fachkräfteeinwanderung transparent zu gestalten. Dafür sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- a) Es wird ein Punktesystem eingeführt, um Einwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dieses Modell schafft die Möglichkeit, die Arbeitskräfteeinwanderung anhand eines bestimmten, gesellschaftlich abgestimmten Kriterienkatalogs zu steuern. Danach vergibt der Staat für bestimmte Variablen (wie Bildungsabschluss, berufliche Qualifikation, Berufserfahrung und Sprach-/Deutschkenntnisse der Antragstellerinnen und Antragsteller) Punkte, wobei sich diejenigen mit den höchsten Punktzahlen für eine Einwanderung qualifizieren.
 - b) Um weitere Anreize für die Einwanderung qualifizierter Arbeitskräfte zu schaffen, sollten die hierfür notwendigen rechtlichen Vorgaben vereinfacht und transparent gestaltet werden.
 - c) Es müssen ausreichende Möglichkeiten geschaffen werden, damit sich alle Erwerbsfähigen ihren Kompetenzen und Potenzialen entsprechend entwickeln und qualifizieren können. Dazu gehören ein erleichterter Zugang zur Anerkennung der im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen durch eine kunden- und kompetenzorientierte Arbeitsvermittlung, einen bundesweiten Beratungsanspruch, eine gemeinsame Anerkennungskultur der Länder und eine flächendeckende Nachqualifizierungsstruktur flankiert von Förder- und Stipendienprogrammen. Die angemessene Förderung dieser Weiterbildungsmaßnahmen für Menschen im und außerhalb des Leistungsbezug muss sichergestellt werden.
 - d) Eine Verankerung der berufsbezogenen Sprachförderung wird als Element der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB III und insbesondere im SGB II als Regelinstrument sichergestellt.
3. Die Bundesregierung wird aufgefordert, durch einen Nationalen Aktionsplan zum demografischen Wandel, das Bildungs-, Hochschul- und Ausbildungssystem demografiefest zu machen und ein qualitativ und quantitativ ausreichendes Bildungsangebot durch folgende Maßnahmen zu sichern:
- a) Gemeinsam mit den Ländern wird über die Aufhebung des Kooperationsverbots im Bildungsbereich verhandelt, um diese insbesondere bei der Schaffung eines flächendeckenden Angebots an Ganztagschulen zu unterstützen.
 - b) Gemeinsam mit den Ländern werden die Bildungszugänge sowie die Übergänge zwischen einzelnen Bildungsschritten verbessert und gerade benachteiligte Menschen etwa durch bessere Möglichkeiten der Sprachbildung und Alphabetisierung unterstützt.
 - c) Gemeinsam mit den Ländern wird eine Strukturreform der beruflichen Bildung im Sinne des grünen Modells „DualPlus“ durchgeführt, damit ein breites und gutes regionales Ausbildungsangebot aufrechterhalten werden kann und alle Ausbildungswilligen auch einen Ausbildungsabschluss erreichen können. Die wenig effizienten Maßnahmen des bisherigen Übergangssystems werden damit in eine effektive Förderung überführt, die betriebliche Ausbildung konjunkturunabhängiger macht, individuelle Lern- und Ausbildungspfade ermöglicht und Ausbildungsbetriebe besser unterstützt.
 - d) Um Weiterbildung für Zukunftsberufe zu stärken, sollen die Mittel der Arbeitsförderung auf Qualifizierungsangebote für zukunftsorientierte Berufe, wie zum Beispiel Pflegefachberufe, Betreuung, Erziehung und weitere regional identifizierte Zukunftsberufe konzentriert werden. Insbesondere die Umschulungen im Erziehungsbereich sollen auch über zwei Jahre hinaus gefördert werden.

- e) Der Hochschulpakt muss zu einem wirksamen Instrument werden, durch das alle Studienberechtigten einen Studienplatz erhalten, sich die Studienbedingungen verbessern und die Hochschulen mehr Planungssicherheit erhalten.
 - f) Die Studienfinanzierung wird kurzfristig gestärkt durch eine Erhöhung der Freibeträge und Fördersätze beim BAföG und mittelfristig durch dessen Ausbau zu einem Zwei-Säulen-Modell, um insbesondere mehr junge Menschen aus finanziell schwachen Familien zu erreichen.
 - g) Lebenslanges Lernen wird durch ein Weiterbildungs-BAföG unterstützt. Damit wird die Weiterbildungsbeteiligung vor allem der bisher unterrepräsentierten Gruppen deutlich erhöht. Der Rechtsanspruch für eine Förderung wird nicht an starre Altersgrenzen gebunden. Das neue Gesetz wird die Finanzierung des Lebensunterhaltes in der Weiterbildungsphase durch Zuschüsse und Darlehen abhängig von der individuellen Situation der Berechtigten regeln.
4. Insbesondere das Potenzial von Frauen wird viel zu wenig genutzt. Obwohl sie hervorragende Qualifikationen haben, sind sie noch immer unterdurchschnittlich erwerbstätig. Folgende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und für eine gleichberechtigte Bezahlung sind unerlässlich, um die Erwerbsbeteiligungsquote von Frauen zu erhöhen:
- a) Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsleben werden geschaffen, indem gemeinsam mit den Ländern und Kommunen eine qualitativ hochwertige und flexible Betreuungs- und Bildungsinfrastruktur zügig ausgebaut wird.
 - b) Die Möglichkeiten zur selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung durch Langzeitkonten, Teilzeitoptionen oder temporäre Freistellungen sind weiterzuentwickeln und auszubauen. Das im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankerte Recht auf Teilzeit ist um ein Rückkehrrecht auf eine Vollzeittätigkeit zu ergänzen.
 - c) Das Elterngeld soll dementsprechend weiter entwickelt werden, damit die Zahlung eines Teilelterngeldes bei gleichzeitiger Teilzeittätigkeit beider Eltern ohne doppelten Anspruchsverbrauch flexibel ermöglicht wird. Im Zuge dessen ist das Modell der Partnermonate weiter zu entwickeln.
 - d) Die Elternzeitregelungen werden flexibilisiert, indem der Zeitraum der übertragbaren Elternzeitmonate nach dem dritten Lebensjahr von bisher zwölf auf dann 24 Monate ausgeweitet und die Inanspruchnahme der Elternzeit bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres ermöglicht wird.
 - e) Das Betreuungsgeld wird abgeschafft. Die dafür vorgesehenen Mittel fließen in den quantitativen und qualitativen Kitausbau.
 - f) Eine „grüne Pflegezeit“ von bis zu drei Monaten soll Angehörigen die Möglichkeit eröffnen, für eine Pflege in Ruhe alles Nötwendige zu organisieren. Für die drei Monate gibt es eine Lohnersatzleistung und anschließend ein volles Rückkehrrecht in den Beruf zu den alten Konditionen. Darüber hinaus werden Entlastungsangebote für pflegende Angehörige in Form von besseren ambulanten Versorgungs- und Beratungsangeboten für Pflegebedürftige und ihre Familien ausgebaut.
 - g) Mit einem Entgeltgleichheitsgesetz für beide Geschlechter wird gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit durchgesetzt.
 - h) Der Niedriglohnsektor inklusive der Minijobs wird reformiert, um einen leichteren Einstieg in sozialversicherungspflichtige und existenzsichernde Erwerbsarbeit zu erreichen.

- i) Ein gesetzlicher Mindestlohn und branchenspezifische Mindestlöhne werden eingeführt.
- j) Das Ehegattensplitting wird abgeschmolzen, um eine Individualbesteuerung mit einem auf die Partnerin/den Partner übertragbaren Grundfreibetrag zu schaffen. Gleiches Recht muss für eingetragene Lebenspartnerschaften gelten. Die staatlichen Mehreinnahmen werden für die Familien in Infrastrukturausbau und Kinderleistungen investiert.

Berlin, den 23. April 2013

Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion