

Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik: Synopse der Wahlprogramme der Parteien zur Bundestagswahl 2013

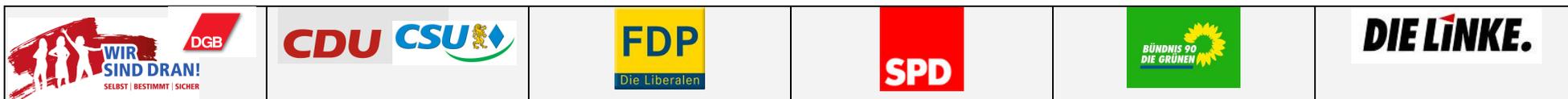
(Stand: 24.06.2013, DGB-Bundesvorstand, Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik)

					
<p>Von der eigenständigen Existenzsicherung zur selbstbestimmten Erwerbsbiographie von Frauen und Männern</p> <p>Gute Arbeit - Sichere Rente - Soziales Europa - Aktiver Staat: Politikwechsel für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</p>	<p>Gemeinsam erfolgreich für Deutschland. Regierungsprogramm 2013-2017.</p>	<p>Bürgerprogramm 2013</p>	<p>Das Wir entscheidet. Das Regierungsprogramm 2013-2017.</p>	<p>Zeit für den grünen Wandel. Teilhaben. Einmischen. Zukunft schaffen.</p>	<p>100% Sozial</p>
<p>DGB Frauen, Leitantrag zur DGB BFK am 21.-23.11.2013.</p> <p>DGB-BV-Beschluss 2.10.2012, Ergänzungsbeschluss 09.04.2013.</p>	<p>24.06.2013 Präsentation des Regierungsprogramms.</p> <p>Wilhelmshavener Erklärung. Gemeinsam für ein starkes Deutschland. 04./05.01.2013</p>	<p>BPT-Beschluss: 04./05.05.2013 (Vorläufige Fassung)</p>	<p>BPT-Beschluss: 14.04.2013.</p>	<p>BPT-Beschluss: 26.-28.04.2013.</p>	<p>Leitantrag verabschiedet im Parteivorstand am 14.04.2013. BPT-Beschluss: 14.-16.06.2013.</p>



1. Gleichstellungspolitische Leitbilder

<p>Eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern sowie Lebensverlaufsperspektive.</p>	<p>Wirtschaftlicher Erfolg: wenn Frauen und Männer, Jüngere und Ältere, Einheimische und Zugewanderte ihre Kompetenzen und Fähigkeiten gleichermaßen in die Betriebe einbringen.</p> <p>Ziel: gleichwertige Chancen für alle – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Hautfarbe.</p>	<p>Mehr berufliche Aufstiegschancen für Frauen. Mehr Vätern die Vereinbarkeit Beruf und Familie erleichtern.</p> <p>Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst durch Selbstverpflichtung erhöhen.</p> <p>Zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit: eigenständige Programme zur Jungen- und Männerpolitik entwickelt.</p>	<p>Lebensverlaufsperspektive: passgenaue Rahmenbedingungen anbieten, die in jeder Lebensphase Frauen und Männern die gleichen Wahlmöglichkeiten und Teilhabechancen eröffnen.</p> <p>Konsistente Gleichstellungspolitik quer über alle Politikfelder.</p> <p>Gender-Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip im Regierungshandeln.</p>	<p>Geschlechterpolitik als Zeitpolitik: Rahmenbedingungen schaffen, die Bedürfnissen und Lebensentwürfen von Männern und Frauen Rechnung tragen.</p> <p>Lebensverlaufsperspektive: Gleichstellungspolitik, die über alle Lebensphasen hinweg konsistent ist.</p> <p>Gender-Mainstreaming: bei allen politischen Handlungen nach den Auswirkungen auf Frauen und Männer fragen.</p> <p>Gender-Budgeting auf allen Ebenen: geschlechtersensible Analyse des Haushalts.</p> <p>Männer: Ihre Anliegen, Bedürfnisse sollen in der geschlechterpolitischen Debatte einen eigenen Raum finden.</p> <p>Ziel: Geschlechterdemokratie.</p>	<p>Konsequente Gleichstellungspolitik, die Frauen im Beruf, in Politik, Bildung und Medien eine gleichberechtigte Teilhabe sichert und sie vor Diskriminierung und Gewalt schützt</p> <p>Überprüfung aller Politikbereiche, ob sie Gleichstellung fördern oder schaden.</p> <p>Ziel: geschlechtergerechte Gesellschaft.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



2. Gleichstellung am Arbeitsmarkt

2.1 Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

<p>Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, das die betrieblichen Akteure zur Erstellung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen verpflichtet (u.a. Frauen in Führungspositionen, Geschlechterquote in Aufsichtsräten, Weiterentwicklung der Mitbestimmung).</p>	<p>Verpflichtende „Flexi-Quote“: Forderung von börsennotierten oder mitbestimmungspflichtigen Unternehmen, eine verbindliche Frauenquote für Vorstand und Aufsichtsrat festzulegen. Diese soll öffentlich ausgewiesen und nachträglich nicht nach unten berichtet werden.</p> <p>Ab dem Jahr 2020: feste gesetzliche Quote von 30% für Frauen in Aufsichtsratsmandaten von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen.</p>	<p>Ablehnung der Geschlechterquote in Aufsichtsräten.</p> <p>Verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Unternehmen.</p>	<p>Verbindliche Regelungen für die Privatwirtschaft zur Förderung von Frauen in allen Betriebshierarchien, in denen sie unterrepräsentiert sind.</p> <p>Verbindliche 40%-Geschlechterquote für Aufsichtsräte und Vorstände börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen.</p>	<p>Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft: Betriebe und Tarifpartner zu aktiven Gleichstellungsmaßnahmen verpflichtet.</p> <p>Feste Quote von 50% für Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen.</p> <p>Perspektivisch die Quote auf andere Ebenen ausweiten: Frauen im gesamten Unternehmen gleichstellen.</p>	<p>Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft.</p> <p>Unternehmen, in denen Frauen oder Männer in Bezahlung, Aufstieg und Verantwortung benachteiligt sind, müssen verbindlich Gleichstellungsmaßnahmen einführen.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					
2.2 Geschlechtergerechter öffentlicher Dienst					
<p>Öffentlicher Dienst muss als Vorbild für andere Arbeitgeber/innen gleiche und gleichwertige Arbeit gleich bezahlen.</p>	<p>Mehr Frauen in Führungspositionen: Bund, Länder und Kommunen müssen mit gutem Beispiel vorangehen.</p>	<p>Ablehnung der Quote. Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst durch Selbstverpflichtung erhöhen.</p>	<p>Beteiligung von Frauen in Führungspositionen: öffentlicher Sektor muss beispielhaft vorangehen. Frauenanteil in der Wissenschaft durch am Kaskadenmodell orientierte Zielquoten erhöhen. In wissenschaftlichen Führungsgremien Anteil von min. 40% erreichen. Überarbeitung des Bundesgleichstellungsgesetzes.</p>	<p>Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen verpflichten, Zielquoten min. dem Kaskadenmodell entsprechend zu bestimmen. Nichterfüllung: Folgen für die Mittelvergabe. Institutionelle und projektgebundene Forschungsförderung an gleichstellungspolitische Verpflichtungen knüpfen: mittelfristig min. 50% Frauen auf allen Ebenen.</p>	<p>50%-Quote für den öffentlichen Dienst vom Gesetzgeber umgehend und in allen Gehaltsgruppen einführen. Verbindlich sanktionierte Quotierung in Wissenschaftseinrichtungen, die den Anteil von Frauen auf jeder Karriere-stufe deutlich stärkt.</p>
<p>Möglichkeit, bei der öffentlichen Auftragsvergabe soziale Kriterien zu berücksichtigen (z.B. Tariftreue, Mindestlohn, Gleichstellung von Männern und Frauen).</p>			<p>Verbindliche Kriterien bei der Vergabe öffentlicher Aufträge: Tariftreue und soziale Kriterien (Entgeltgleichheit und Frauenförderung).</p>	<p>Öffentliche Aufträge: Aktionsplan für ökologische, soziale Beschaffung mit klaren Zielvorgaben nach dem Prinzip des Gender-Budgetings, einheitliche Arbeitshilfen, Fortbildungs- und Vernetzungsmöglichkeiten und eine zentrale Service- und Beratungsstelle. Öffentliche Aufträge: Aktivitäten und Initiativen in Sachen Diversity-Management unterstützen und fördern.</p>	<p>Vergabe von öffentlichen Aufträgen an Mindestlöhne und an die Einhaltung ortsüblicher Tarifverträge knüpfen.</p>

					
2.3 Überwindung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern					
<p>Gesetzliche Regelungen:</p> <p>a) zur besseren Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern,</p> <p>b) zum verbindlichen Einsatz von Prüfinstrumenten zur geschlechtergerechten Bewertung von Tätigkeiten schaffen.</p>	<p>Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.</p> <p>Prüfung: gesetzlicher Transparenzpflichten um Entgeltgleichheit zu erreichen.</p>		<p>Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit.</p> <p>Entgeltgleichheitsgesetz zur Beendigung struktureller Lohnbenachteiligung von Frauen.</p> <p>Entgeltgleichheitsgesetz verpflichtet die Betriebe Lohndiskriminierung von Frauen aufzudecken und zu beenden.</p> <p>Betriebe bei Untätigkeit sanktionieren.</p>	<p>Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit.</p> <p>Entgeltgleichheitsgesetz mit verbindlichen Regelungen, wirksamen Sanktionen und Verbandsklagerecht.</p>	<p>Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit.</p> <p>Eingruppierungskriterien der Tarifverträge nach geschlechtergerechten Kriterien überarbeiten.</p>



2.4 Eindämmung von prekärer Beschäftigung

<p>Flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von min. 8,50 € / Stunde.</p>	<p>Allgemein verbindliche Lohnuntergrenzen in Bereichen, in denen kein tarifvertraglich festgelegter Lohn existiert.</p> <p>Festlegung durch Kommission der Tarifpartner: orientiert an bereits für allgemein verbindlich erklärten tariflich vereinbarten Lohnuntergrenzen.</p>	<p>Ablehnung des Mindestlohns.</p>	<p>Flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von min. 8,50 € / Stunde.</p> <p>Höhe des Mindestlohns: auf Vorschlag einer vom BMAS eingesetzten Mindestlohnkommission jährlich angepasst.</p> <p>Regeln zur Kontrolle und Sanktionen bei Umgehung.</p>	<p>Flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von min. 8,50 € / Stunde.</p> <p>Höhe wird von einer Mindestlohnkommission (Gewerkschaften, Arbeitgeber/innenverbänden und Expert/innen aus der Wissenschaft) festgelegt.</p>	<p>Flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von min. 10 € / Stunde.</p> <p>Mindestlohn muss jährlich steigen, dabei min. die Produktivitäts- und Preisentwicklung berücksichtigen.</p> <p>Bis Ende der Wahlperiode: Anstieg Mindestlohn auf 12 € / Stunde.</p>
<p>Alle Arbeitsverhältnisse ohne Ausnahme sozialversicherungspflichtig machen.</p> <p>Sonderstatus von Mini-Jobs beenden: bei Einkommen unter 800 € sind die Beiträge der Arbeitgeber/innen höher, darüber gilt die paritätische Finanzierung (DGB-Reformkonzept).</p>		<p>Ablehnung ausnahmsloser Sozialversicherungspflicht.</p> <p>Grenze für Mini-Jobs (zzt. 450 €) regelmäßig entsprechend der Lohnentwicklung anpassen, als Chance auf Lohnerhöhung.</p>	<p>Gewerbliche Mini-Jobs: grundlegende arbeitsrechtliche, tarifliche Ansprüche im schriftlichen Arbeitsvertrag niederlegen - Kontrolle ihrer Einhaltung verbessern.</p> <p>Umgehung des Arbeitsrechts bei Mini-Jobs ausschließen, soziale Absicherung verbessern.</p> <p>Schrittweise: Einführung eigenständiger sozialer Absicherung aller Beschäftigungsverhältnisse in den Zweigen der Sozialversicherung.</p>	<p>1. Schritt Mini-Jobs eindämmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gesetzlicher Mindestlohn als max. Stundenbegrenzung, - Streichung der Ausstiegsklausel aus der Rentenversicherung, - bei Vertragsabschluss Beschäftigte schriftlich über ihre Rechte informieren, - Kontrollen in den Betrieben verstärken. <p>-2. Schritt Reform des Niedriglohnssektors:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mini-Jobs durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ersetzen. 	<p>Mini-Jobs von der ersten Stunde an sozialversicherungspflichtig machen.</p> <p>Ziel: Teilzeitarbeit nicht unter 18 Stunden / Woche, außer auf ausdrücklichen Wunsch der/des Beschäftigten.</p>



2.5 Stärkung der Tarifpolitik

<p>Flächentarifverträge stärken und Allgemeinverbindlichkeitserklärungen fördern (Wegfall des 50%-Quorums sowie Präzisierung öffentliches Interesse).</p>	<p>Sozialpartnerschaft, Tarifautonomie und Mitbestimmung haben sich bewährt. Gesetz über Tarifeinheit umsetzen und damit Tarifpartnerschaft stärken.</p>	<p>Ablehnung: bisherige Regelungen sind ausreichend. Tarifvertragsgesetz, Arbeitnehmerentsendegesetz und Mindestarbeitsbedingungen-gesetz bieten die Möglichkeit, in einzelnen Branchen Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären oder eine Lohnuntergrenze festzulegen.</p>	<p>Stärkung des bewährten Tarifvertragssystems, der Tarifbindung und der Tarifeinheit. Sicherung von stabilen Flächentarifverträgen. Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (50%-Quorum soll durch Prüfung des öffentlichen Interesses ersetzt werden).</p>	<p>Stärkung des Tarifsystems und Tariffucht bekämpfen. Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von branchenspezifischen Mindestlöhnen und Branchentarifverträgen.</p>	<p>Mitbestimmung der Beschäftigten, Rechte von Gewerkschaften und Betriebsräten ausbauen. Flächentarifverträge wiederherstellen. Allgemeinverbindlichkeitserklärung ohne Zustimmung der Arbeitgeber/innen oder auf Antrag einer Tarifvertragspartei, Gewerkschaftsseite hat ein Vetorecht.</p>
<p>Durch die Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen die Schaffung weiterer tarifgeschützter Branchenmindestlöhne unterstützen und Lohndumping durch Entsendung verhindern.</p>		<p>Ablehnung der Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Für Branchen, in denen ein repräsentativer Tarifvertrag nicht existiert, das subsidiäre Verfahren nach dem Mindestarbeitsbedingungengesetz praktikabler gestalten. Wegfall des Rechtsbegriffs der sozialen Verwerfungen.</p>	<p>Arbeitnehmerentsendegesetz auf alle Branchen ausweiten und damit die Möglichkeit, einen tariflich vereinbarten Mindestlohn auf alle Beschäftigten einer Branche zu erstrecken, stärken.</p>		

					
2.6 Weiterentwicklung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)					
Weiterentwicklung des AGG: Erweiterung des Verbandsklage- gerechtes für im Betrieb ver- tretende Gewerkschaften, Betriebs- und Personal- rät/innen und Mitarbei- ter/innenvertretungen.			AGG weiterentwickeln. Bessere Finanzierung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.	AGG ändern: seine Bestim- mungen auf Beschäftigungs- verhältnisse in kirchlichen Einrichtungen ausweiten. AGG effektiver gestalten: Rechtsschutz für Betroffene stärken und Verbandsklage- recht gegen strukturelle Dis- kriminierungen einführen.	AGG in kirchlichen Einrichtun- gen anwenden. AGG mit einem Verbandsklage- gerecht ausstatten.

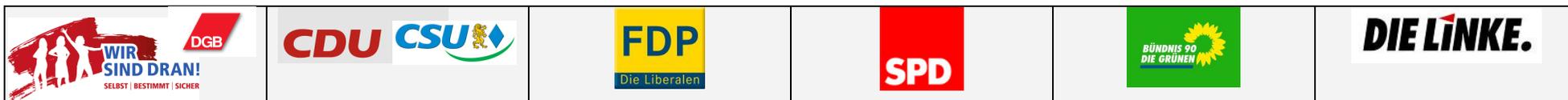


2.7 Geschlechterpolitische Schärfung der Arbeitsmarktpolitik und ihrer Instrumente: Grundsatz der ökonomischen und sozialen Eigenständigkeit von Frauen

<p>Arbeitsmarktpolitische Instrumente stärken und geschlechterpolitisch schärfen, um Menschen bei der Bewältigung der Risiken von beruflichen/gesellschaftlichen Übergängen u.a.: Kindererziehungs-, Qualifizierungs- und Pflegephasen oder Arbeitsplatzverlust besser zu unterstützen.</p>	<p>Durch weniger Bürokratie, klare Zielvorgaben und eine deutlich bessere Vermittlung sollen Langzeitarbeitslose schnell wieder einen Arbeitsplatz finden. Vor allem alleinerziehende Frauen und Menschen ohne Berufsabschluss erhalten so neue Chancen.</p> <p>Programm „Perspektive 50plus“: ältere Menschen wieder in Arbeit zu bringen.</p> <p>Frage: Wie bessere Chancen von Frauen und Älteren am Arbeitsmarkt schaffen?</p>		<p>Aktive Arbeitsmarktpolitik soll Arbeitslosigkeit verhindern, Arbeitsvermittlung verbessern und verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit aufbrechen.</p> <p>Orientierung an modernen Erwerbsbiografien.</p> <p>Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt fördern.</p> <p>Hohes Niveau der Mittel für aktive Arbeitsförderung.</p> <p>Großes Augenmerk auf die Situation von älteren Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen richten.</p> <p>Öffentlich geförderten Beschäftigungssektor (ÖBS) mit Angeboten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung schaffen.</p> <p>Finanzierung: auch durch den Transfer von passiven in aktive Leistungen.</p> <p>Adäquate sozialpädagogische Begleitung sowie Qualifizierungsmaßnahmen.</p>	<p>Qualifizierte Angebote für Erwerbslose und Wiedereinsteiger/innen nach einer Familienzeit.</p> <p>Mix aus Bildung, Qualifizierung und Unterstützung.</p> <p>Ungenutzte Fachkräftepotentiale mobilisieren: gute Ausbildung, kunden- und kompetenzorientierte Arbeitsvermittlung, verstärkte berufliche Weiterbildung, Zugang zu Nachqualifizierung und lebenslangem Lernen, unterstützt durch ein Weiterbildungs-BAföG.</p>	<p>Mehr Mittel für Bildung und Qualifizierung von Erwerbslosen</p> <p>Öffentlich geförderter Beschäftigungssektor (ÖBS) schafft zusätzliche, sinnvolle, existenzsichernde und tariflich abgesicherte Arbeitsplätze</p> <p>ÖBS an den Bedürfnissen der Erwerbslosen und an den regionalen Gegebenheiten ausrichten</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					
<p>Kritische Prüfung der Zumutbarkeitsregelungen.</p>					<p>Arbeitsangebote an Erwerbslose müssen deren berufliche Qualifikation und deren ethische Überzeugungen berücksichtigen.</p> <p>Eingliederung beruht auf dem Prinzip der Freiwilligkeit.</p>
<p>Keine Vermittlung in nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (im SGB II).</p>			<p>Zugänge zu guter, sicherer und sozialversicherter Arbeit schaffen.</p>		
<p>Keine Sanktionen bei Verweigerung von Arbeit unter Tarif bzw. bei Arbeit unter ortsüblichen Löhnen.</p>				<p>Kurzfristig: - Sanktionsmoratorium.</p> <p>Langfristig: - Wunsch- und Wahlrecht der Arbeitsuchenden in den Jobcentern; - Verbandsklagerecht sowie Ombudsstellen, um Konflikte frühzeitig, unter Vermeidung von Gerichtsverfahren und auf Augenhöhe zu lösen; - Eingliederungsvereinbarungen nicht durch Verwaltungsakt ersetzen.</p>	<p>1. Schritt Sanktionen beseitigen und Prozesskosten- und Beratungshilfe muss ausbauen.</p> <p>2. Schritt: Abschaffung von Hartz-IV.</p> <p>Konzept: keine Mindestsicherung unter 1.050 Euro.</p>

					
Keine Lohnkostenzuschüsse der Arbeitsagenturen für Jobs unter Stundenlohn 8.50 € / Stunde.					Entlohnung darf einen Stundenlohn von 10 Euro und (wenn die Wochenarbeitszeit darunter liegt) einen Brutto-lohn von monatlich mindestens 1.500 Euro nicht unterschreiten.
Gezielte Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagenturen und Jobcenter.		Individuelles Fallmanagement mit gut ausgebildeten Vermittler/innen und sinnvoller Betreuungsschlüssel: noch mehr Menschen den Weg in den Arbeitsmarkt ebnen.			
Einbeziehung von Frauen in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.					
Prüfung zentraler arbeitsmarktpolitischer Instrumente wie der Bedarfsgemeinschaft, die vor allem Frauen den Zugang zu finanzieller und aktiver Unterstützung am Arbeitsmarkt erschwert.			Langzeitarbeitslose, die wegen der Anrechnung von Partner-einkommen bisher keinen Anspruch auf aktivierende Leistungen nach dem SGB II haben, unterstützen.	Kurzfristig: Zugang zu allen Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung unabhängig vom Leistungsbezug machen. Langfristig: Bedarfsgemeinschaften durch individuelle Existenzsicherung ersetzen.	Anstelle der Bedarfs- und Einsatzgemeinschaften das Individualprinzip, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Unterhaltsverpflichtungen, einführen.



3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3.1 Kinderbetreuung ausbauen

<p>Ausbau der (frühkindlichen) Bildung in ganztägigen Kitas und Schulen systematisch vorantreiben.</p>	<p>Ausbau von Kindertagesstätten und Kinderbetreuung gemeinsam mit Ländern, Städten und Gemeinden vorantreiben.</p> <p>24-Stunden-Kitas einrichten, um Eltern mit wechselnden Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.</p> <p>Ausbau von Ganztagschulen unterstützen unter Einbeziehung von außerschulischen Kräften (Vereinen, ehrenamtlichen Strukturen).</p>	<p>Ausbau des qualitativ hochwertigen Betreuungsangebots für unter Dreijährige vorantreiben.</p> <p>Ausbau: qualitativ hochwertiger Kindertageseinrichtungen und des Angebots von Tageseltern.</p>	<p>Stufenweise Einführung eines flächendeckenden, bedarfsgerechten, gebührenfreien Angebots an Ganztagskitas und -schulen.</p> <p>Kita-Gebühren, soweit möglich, schrittweise abgeschaffen</p>	<p>Ausbau der Betreuungs- und Bildungsinfrastruktur.</p> <p>Flächendeckender Ausbau von Kitas und Ganztagschulen.</p>	<p>Bedarfsgerechte, qualitativ hochwertige Ganztagesbetreuung für Kinder, die ihren unterschiedlichen und altersspezifischen Bedürfnissen gerecht wird.</p> <p>Ausbau von Ganztagschulen.</p> <p>Betreuungseinrichtungen mit flexiblen Öffnungszeiten.</p> <p>Abschaffung von Gebühren im öffentlichen Bildungssystem.</p>
<p>Am Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz zwingend festhalten und ein entsprechendes Angebot auf qualitativ hohem Niveau mit Ländern und Kommunen realisieren.</p>	<p>Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder zwischen 12 und 36 Monaten.</p> <p>Kinderbetreuungsangebote an Hochschulen erweitern.</p>	<p>Kitas: Betreuungsschlüssel und die Ausbildung der Erzieher/innen verbessern.</p> <p>Betriebskindergärten, private Einrichtungen mit öffentlichen, gemeinnützigen und kirchlichen Trägern gleichstellen und bürokratische Hürden für neue Einrichtungen senken.</p>	<p>Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz einlösen.</p> <p>Kinderbetreuungsangebote an Hochschulen erweitern.</p> <p>Qualität der Bildungsinhalte erhöhen.</p> <p>Angemessene finanzielle Ausstattung der Einrichtungen.</p>	<p>Am Rechtsanspruch festhalten.</p> <p>Qualität sichern (Betreuungsschlüssel, Arbeitsbedingungen).</p>	<p>Alle Kinder von einem Jahr an haben einen Rechtsanspruch auf einen Platz in einer Kindertagesstätte.</p> <p>Bei der Bereitstellung von Plätzen in Kindertagesstätten gilt der tatsächliche Bedarf.</p> <p>Aufstockung der öffentlichen Bildungsausgaben.</p>

					
<p>Rechtsanspruch auf Ganztagskita flächendeckend einführen</p>			<p>Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz ab einem Jahr stufenweise zum Rechtsanspruch auf Ganztagsbildung und -betreuung weiterentwickeln.</p>	<p>Ausdehnung des Rechtsanspruchs auf einen Ganztagsplatz in der Kita bzw. der Kindertagespflege.</p>	<p>Rechtliche und finanzielle Grundlage für ein flächen- und bedarfsgerechtes ganztägiges Schulangebot schaffen.</p>
<p>Multiprofessionelles pädagogisches Personal und bessere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen.</p>	<p>Ausbildung von Erzieher/innen weiterhin unterstützen. Rahmenbedingungen von Tagesmütterangebot und Kindertagespflege verbessern. ½ Mrd. € für „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ bereitstellen. Arbeit in der Pflege, Betreuung und frühkindlichen Bildung weiter aufzuwerten, auch in der Bezahlung.</p>	<p>Aus- und Fortbildung der Erzieher/innen verbessern. Pädagogischen Fachhochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation zur Voraussetzung für die Leitung einer Einrichtung machen. Tagesmütter und -väter besser stellen. Inklusion im frühkindlichen Bereich ausbauen und im Schulalltag fortsetzen. Exzellenzinitiative im Bereich Lehrer/innenausbildung.</p>	<p>Gute, inklusions- und praxisgerechte Ausbildung des Fachpersonals. Bund: Fachkräfteoffensive für Erzieher/innen. 2. Ganztagsschulprogramm: Verbesserung der Qualität der und Förderung des erforderlichen Lehr- und Fachpersonals.</p>	<p>Ausbildung und Weiterbildung von mehr Erzieher/innen unterstützen. Arbeitsbedingungen von Erzieher/innen verbessern, Lohndumping verhindern. Qualitätsoffensive auf Bundesebene: jährlich 1 Mrd. € bereitstellen. Geschlechtersensible Pädagogik, Bildungsarbeit und Berufsberatungsangebote.</p>	<p>Standards guter Arbeit realisieren. Größere Wertschätzung für Bildungsberufe und bessere Bezahlung von Erzieher/innen. Schulformunabhängige Ausbildung für Lehrer/innen in der Sekundarstufe.</p>

					
3.2 Betreuungsgeld abschaffen					
Ersatzloser Verzicht auf die Auszahlung eines Betreuungsgeldes.	Erhalt des Betreuungsgeldes.	Betreuungsgeld hinsichtlich seiner Wirkungen überprüfen. Widerspricht es dem Ziel, mehr Wahlfreiheit zwischen privater und staatlicher Kinderbetreuung zu ermöglichen: Abschaffung.	Betreuungsgeld abschaffen. Die jährlich freigesetzten 2 Mrd. € in den Ausbau von Kitas und Tagespflege investieren.	Betreuungsgeld abschaffen. Freigesetzte Mittel zugunsten einer besseren Ausstattung der Kitas einsetzen.	Betreuungsgeld abschaffen.



3.3 Mehr Zeitsouveränität für Beschäftigte

<p>Mehr Zeitsouveränität für Beschäftigte.</p>	<p>Unternehmen dabei unterstützen Arbeitsplätze besser auf die Bedürfnisse von Familien anzupassen: flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Telearbeit, Betriebs-Kitas, Zusammenarbeit mit Kinderbetreuungseinrichtungen mit flexiblen Betreuungszeiten.</p> <p>Modell: beide Elternteile arbeiten in vollzeitnaher Teilzeit (ca. 30 Stunden / Woche) - in Deutschland noch öfter möglich.</p> <p>Möglichkeiten suchen, wie Beschäftigte während der Familienphase ihre Fachkenntnisse und Fertigkeiten in Weiterbildungsmaßnahmen erhalten und verbessern können.</p> <p>„Wiedereinstiegs-BAföG“ einführen.</p>	<p>Mehr berufliche Aufstiegschancen für Frauen– Vätern die Möglichkeit geben stärker als bisher Beruf und Familie zu vereinbaren.</p> <p>Rahmenbedingungen schaffen, die Unternehmen ermutigen, familienfreundliche Arbeitsplätze zu schaffen: Flexibilisierung der Arbeit.</p> <p>Flexible Arbeitszeitmodelle, Home Office-Möglichkeiten, Freistellungsjahre, Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit in Unternehmen erleichtern.</p>	<p>Mehr Zeitsouveränität für Beschäftigte; familienfreundliche, gesunde Arbeitsbedingungen.</p> <p>Lebensverlaufsperspektive.</p> <p>Bestehendes Diskriminierungsverbot im Teilzeit- und Befristungsgesetz durchsetzen.</p> <p>Jobs auf unterschiedlichen Hierarchieebenen müssen flexibel mit verschiedenen Wochenstunden geleistet werden können.</p> <p>Job-Sharing ausbauen.</p> <p>Einführung Familienarbeitszeit: Eltern erlauben, ihre Arbeitszeit zeitlich befristet partnerschaftlich zu reduzieren (z.B. 30-Stunden/Woche).</p> <p>Einführung von Arbeitszeit- und Lebensarbeitszeitkonten unterstützen: kurzzeitige Arbeitsunterbrechungen z.B. für Pflege, Betreuung oder Weiterbildung ermöglichen.</p>	<p>Zeitsouveränität für Eltern.</p> <p>Neue Zeitmodelle: Leitbild vollzeitnahe Teilzeittätigkeit für Frauen und Männer, die Raum für gerecht verteilte Sorge- und Pflegearbeit und für Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit lässt.</p> <p>Arbeitszeit und -volumen zwischen den Geschlechtern, zwischen viel Arbeitenden und Arbeitslosen oder prekär Beschäftigten besser verteilen.</p> <p>Demografischer Wandel: familienfreundliche Unternehmenskultur, Qualifizierungsangebote sowie gute Rahmenbedingungen für alters- und altersgerechte Arbeitsplätze, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen. Besondere Anstrengungen, um Frauen und Männern gleichermaßen den Zugang zu zukunftsfähigen Arbeitsplätzen zu ermöglichen.</p>	<p>Mehr Zeitautonomie für Beschäftigte.</p> <p>Kürzere Vollzeit für alle: Umverteilung der vorhandenen Erwerbsarbeit über kollektive Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich sowie Diskussion über die Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern.</p> <p>Eltern brauchen als Beschäftigte mehr Rechte, um trotz Erwerbsarbeit genug Zeit für ihre Familie zu haben.</p> <p>Besonderer Kündigungsschutz für Eltern bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres des Kindes.</p>
------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					
			<p>Mehr Mitbestimmung für Arbeitnehmer/innen, wenn Arbeitszeiten aus betrieblichen Gründen reduziert werden.</p>		
<p>Rechtsanspruch auf Teilzeit auch auf Beschäftigte in Kleinbetrieben ausdehnen.</p>			<p>Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung konkretisieren und stärken. Rechtsanspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz um ein Rückkehrrecht zur alten Arbeitszeit für Eltern und pflegende Angehörige ergänzen.</p>		<p>Individuelles Recht auf Teilzeitarbeit muss uneingeschränkt gelten.</p>
<p>Recht auf Aufstockung von Teilzeitarbeit auf Vollzeit sowie auf befristete Teilzeitarbeit (u. a. familienbedingt, zum Übergang in die Rente) einführen.</p>	<p>Rückkehr von Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung erleichtern. Rückkehrrecht auf Vollzeit nach familien- oder pflegebedingter Teilzeit.</p>		<p>Rückkehrrecht auf Vollzeit nach familien- oder pflegebedingter Teilzeit.</p>	<p>Rückkehrrecht auf Vollzeit.</p>	<p>Rückkehrrecht auf Vollzeit.</p>

					
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

3.4 Umsetzung der EU-Elternzeitrichtlinie in nationales Recht

<p>Rechtsanspruch auf Rückkehr an den alten Arbeitsplatz; auf befristete Arbeitszeitreduzierungen und auf Aufstockung der Arbeitszeit auch für Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten; auf befristete Arbeitsarrangements nach der Elternzeit; auf vorläufige Weiterbeschäftigung nach der Elternzeit zu geänderten Arbeitszeitarrangements; auf Fort- und Weiterbildung während der Elternzeit.</p>					
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--



3.5 Geschlechtergerechte Weiterentwicklung des Elterngeldes

<p>Ausbau der Partnermonate innerhalb der 14 Monate, um eine gleichwertigere Aufteilung zu erreichen.</p>		<p>Partnermonate stärken.</p>	<p>Elterngeld so weiterentwickeln, dass Partnerschaftlichkeit gestärkt wird.</p>	<p>Partnermonate mit dem Ziel einer partnerschaftlichen Aufteilung weiterentwickeln.</p>	<p>Flexibler Elterngeldanspruch von 12 Monaten pro Elternteil (bzw. von 24 Monaten für Alleinerziehende).</p> <p>Elterngeld zu einem sozial ausgestalteten Elterngeldkonto weiterentwickeln: kann auch in Teilabschnitten von mindestens zwei Monaten bis zur Vollendung des siebten Lebensjahres des Kindes genommen werden und gleichzeitig von beiden Elternteilen.</p>
<p>Geteilte Inanspruchnahme des Elterngeldes durch Mutter und Vater bei gleichzeitiger Teilzeittätigkeit beider Eltern und einer Anspruchsdauer von 14 Monaten ermöglichen.</p>	<p>Teilelterngeld einführen, das bis zu 28 Monate bezogen werden kann.</p>	<p>Inanspruchnahme des Elterngeldes durch bessere Teilzeitmöglichkeiten weiter flexibilisieren und die Flexible Anrechnung von Selbständigkeit, bei Alleinerziehenden und bei Teilzeitmodellen während der Elternzeit.</p>	<p>Mütter und Väter sollen bei gleichzeitiger Teilzeittätigkeit das Elterngeld 14 Monate lang beziehen können.</p>	<p>Teilelterngeld fair ausgestalten, damit Eltern, die sich Berufstätigkeit und Familienarbeit frühzeitig teilen, nicht länger benachteiligt werden.</p>	<p>Beendigung der finanziellen Benachteiligung von Eltern, die sich beide für Teilzeitarbeit während der Elterngeldzeit entscheiden.</p>
<p>Lücke zwischen Ende des Elterngeldbezugs und Verfügbarkeit eines Betreuungsplatzes in einer Kindertageseinrichtung schließen.</p>					

					
<p>Aufhebung der Anrechnung auf SGB II-Leistungen, Sozialhilfe und Kinderzuschlag.</p>			<p>Basiselterngeld für SGB II Empfänger/innen wieder anrechnungsfrei stellen.</p>	<p>Abschaffung der Anrechnung des Elterngeldes auf das Arbeitslosengeld II.</p>	<p>Keine Anrechnung auf andere Transferleistungen wie Hartz IV.</p>
<p>Anrechnung von Bezügen aus Arbeitslosen- und Krankengeld sowie von Ausbildungszeiten und Berücksichtigung von Zulagen und „sonstigen Bezügen“ (z.B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld) bei der Berechnung des Elterngelds.</p>		<p>Elterngeld für Selbstständige vereinfachen: Einkommen, das sie sich vor ihrer Elternzeit erarbeitet haben, ihnen aber erst während der Elternzeit gezahlt wird, soll nicht auf das Elterngeld angerechnet werden.</p>			

					
3.6 Kündigungsschutz verbessern, sachgrundlose Befristung abschaffen					
<p>Kündigungsschutz verbessern und die sachgrundlose Befristung abschaffen.</p>	<p>Zeitarbeit, Befristungen und Werkverträge als Möglichkeit, berufliche Perspektiven zu schaffen.</p> <p>Befristungen im akademischen Mittelbau abbauen.</p>	<p>Zeitarbeit, Befristungen, Mini-Jobs als Anreiz für Unternehmen neue Stellen zu schaffen.</p> <p>Kündigungsschutz nicht verschärfen.</p> <p>Altersdiskriminierung bei Kündigungsfristen aufheben.</p> <p>Vorbeschäftigungsverbot bei der befristeten Beschäftigung lockern.</p> <p>Kettenbefristungen durch eine einjährige Karenzfrist verhindern.</p>	<p>Sozial abgesicherte, gute Arbeit muss wieder die Norm sein.</p> <p>Abschaffung sachgrundloser Befristungen.</p> <p>Katalog möglicher Befristungsgründe überprüfen.</p>	<p>Im bestehenden Kündigungsschutz Lücken zu schließen.</p> <p>Abschaffung sachgrundloser Befristungen.</p> <p>Befristungsgründe reduzieren.</p>	<p>Kündigungsschutz muss gestärkt, profitablen Unternehmen müssen Massenentlassungen verboten werden.</p> <p>Befristungen der Arbeitsverhältnisse zurückdrängen und auf wenige sachliche Gründe begrenzen.</p> <p>Kündigungsschutz für Eltern, der bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres des Kindes gilt.</p>



3.7 Weiterentwicklung des Pflegezeitgesetzes

<p>Weiterentwicklung des Pflegezeitgesetzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - durch Einführung einer Entgeltersatzleistung für die im Pflegezeitgesetz (bisher unbezahlt) vorgesehene kurzfristige Freistellung von maximal zehn Tagen und für die Auszeit von maximal sechs Monaten; - Bezugsgröße bei der Vergütung soll das vormalige Arbeitseinkommen der pflegenden Person sein. 			<p>Einführung einer flexiblen Pflegezeit: Rechtsanspruch auf Job-Rückkehr und Lohnersatzleistung.</p> <p>Kurzfristige Pflegesituationen: zehntägige Auszeit für Angehörige mit einer Lohnersatzleistung koppeln (Vorbild Kinderkrankengeld).</p> <p>Länger andauernde Pflegesituationen: flexible Pflegezeit mit Lohnersatzleistung entwickeln.</p> <p>Nach Verringerung der Arbeitszeit auf Grund der Pflege Angehöriger: Arbeitnehmer/innen müssen wieder auf alte Arbeitszeit zurückkehren können.</p> <p>Beide Maßnahmen aus der Pflegeversicherung finanzieren.</p>	<p>Max. dreimonatige Pflegezeit mit einer steuerfinanzierten Lohnersatzleistung einführen.</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

3.8 Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen

<p>Förderungen haushaltsnaher Dienstleistungen als sinnvolle, unterstützende Leistungen für Familien (nach europäischem Vorbild), um gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten ebenso zu gewährleisten wie hochwertige Qualität und bezahlbare Preise für die Familien.</p>	<p>Familien die Inanspruchnahme von haushalts- und familienunterstützenden Dienstleistungen weiter erleichtern.</p>		<p>Damit Menschen länger zu Hause leben können: Mix an unterstützenden Alltagshilfen bieten: haushaltsnahe Dienstleistungen, Begegnungsmöglichkeiten oder Hilfen im Notfall.</p>	<p>Vereinfachtes Anmeldeverfahren für haushaltsnahe Dienstleistungen im Privathaushalt beibehalten.</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					
4. Geschlechtergerechte Alterssicherungspolitik					
Stärkung weiblicher Erwerbsbiografien durch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	Siehe 3.	Siehe 3.	Siehe 3.	Siehe 3.	Siehe 3.
Verbesserung der Einkommenschancen von Frauen durch Überwindung der Entgeltlücke.	Siehe 2.	Siehe 2.	Siehe 2.	Siehe 2.	Siehe 2.
Stabilisierung des derzeitigen Rentenniveaus und schrittweise Anhebung (DGB-Rentenkonzept 2013).	Beitragssatzsenkung in 2012 und 2013.	Beitragssatz langfristig unter 20 % halten.	Derzeitiges Niveau bis 2019 beibehalten, in 2020 Neubewertung.	Angemessenes Rentenniveau.	Rentenniveau auf 53% anheben.
Sozialer Ausgleich in der Rente: - Kompaktmodelle zur Bekämpfung von Altersarmut; - Alterssicherung von Frauen; - Faire Berücksichtigung von Zeiten der Kindererziehung und der Pflege in der Alterssicherung; - Rente nach Mindesteinkommen.	Lebensleistungsrente von 850 € mit Kinder- und Pflegekomponente (40 Jahre versichert, privat vorgesorgt). Bessere Bewertung von Pflege. Höhere Bewertung der Kindererziehung für vor 1992 geborene Kinder als „Mütterrente“.	Ablehnung von Mindest- und Solidarrente. Stärkere Förderung der privaten und betrieblichen Vorsorge.	Höherbewertung der Zeiten der Arbeitslosigkeit. Fortsetzung der Rente nach Mindesteinkommen: wenn Rente unter 850 € liegt, Aufstockung durch bedarfsgeprüfte Solidarrente (30 Beitragsjahre/40 Versicherungsjahre). Bessere Bewertung von Kindererziehung.	Steuerfinanzierte Garantierente von min. 850 € für Neurentner/innen (30 Jahre aktiv dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehend). Obligatorisches Rentensplittling. Bessere Bewertung von Kindererziehung.	Solidarische Mindestrente von 1050 € um Zeiten von Arbeitslosigkeit, niedrigen Löhnen, Kindererziehung, Pflege besser absichern.

					
Aussetzen der „Rente mit 67“.	„Rente mit 67“ soll bleiben.	Renteneintritt ab 60 möglich: Zeitpunkt frei wählbar, wenn Alterseinkommen über Grundversicherungsniveau liegt.	„Rente mit 67“ aussetzen bis min. 50% der 60-64jährigen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.	„Rente mit 67“ beibehalten.	„Rente mit 67“ abschaffen.
Höhere Erwerbsminderungsrente.	Erhöhung der Rentenansprüche.	Prinzip „Reha vor Rente“: Einsparungen bei Erwerbsminderungsrenten.	Abschaffung der Abschläge. Verlängerung der Zurechnungszeit.	Abschlagsfreie Erwerbsminderungsrente ab 63.	Abschaffung der Abschläge. Erleichterung des Zugangs zur Erwerbsminderungsrente.
Übergang vom Erwerbsleben in die Rente.	„Kombirente“: bessere Möglichkeiten der Verbindung von Teilzeitarbeit und Rente.	Abschaffung der Zuverdienstgrenzen. Flexibler Renteneintritt ab 60. Teilrente möglich.	Abschlagsfreie Rente mit 63 und 45 Versicherungsjahren. Teilrente ab 60 oder vergleichbare flexible Übergangsmodelle.	Teilrente ab 60.	Abschlagsfreier Renteneintritt mit 65 oder nach 40 Beitragsjahren (möglich ab 60).
Ausbau der betrieblichen Altersversorgung.	Freibeträge für private und betriebliche Vorsorge.	Ausbau der privaten und betrieblichen Altersvorsorge.	Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge. Verbesserung der Kostentransparenz bei Riester-Rente.	Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge. Basisprodukt für Riester-Rente.	Ansprüche aus Riester-Rente in die Gesetzliche Rentenversicherung überführen.

					
5. Abbau bestehender Fehlanreize in der Gesetzgebung und Evaluation familienpolitischer Leistungen					
<p>Schrittweise Umformung des Ehegattensplittings in Richtung einer Individualbesteuerung und für Ehe und Lebenspartnerschaft im Steuerrecht.</p> <p>Steuerklasse IV/IV (mit Faktorverfahren) als Regelfall.</p>	<p>Ehegattensplitting erhalten und zu einem Familiensplitting weiterentwickeln.</p>	<p>Ehegattensplitting beibehalten und auf gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften ausweiten.</p> <p>Steuerklasse V abschaffen.</p> <p>Familien leistungsgerecht besteuern. Freibeträge der Kinder schrittweise auf das Niveau der Freibeträge von Erwachsenen anheben.</p>	<p>Anstelle der Steuerklassenkombination III/V soll das Faktorverfahren treten: Dabei werden beide Einkommen mit einem gleich hohen Durchschnittssatz besteuert.</p> <p>Ablehnung des Familiensplittings.</p> <p>Künftige Ehen und Lebenspartnerschaften: ab einem Stichtag Partnerschaftstarif einführen, bei dem beide Partner/innen individuell besteuert werden, gegenseitige Unterhaltsverpflichtungen werden berücksichtigt.</p> <p>Für Ehepartner/innen, die ihre Lebensplanung auf das bisherige Steuersystem ausgerichtet haben: keine Änderungen.</p>	<p>Ehegattensplitting durch Individualbesteuerung mit übertragbarem Existenzminimum ersetzen.</p> <p>1. Schritt: Einkommen bis 60.000 Euro mit einem Splittingdeckel von Belastungen ausnehmen.</p> <p>2. Schritt: Splittingdeckel schrittweise innerhalb von zehn Jahren abbauen.</p> <p>Einnahmen, die dem Staat durch das Ehegattensplitting entgehen, zur Finanzierung von guten Kitas, Ganztagschulen und für eine Kindergrundsicherung nutzen.</p> <p>Umfassendes Aktionsprogramm zur Unterstützung von Frauen beim (Wieder-)Einstieg in existenzsichernde Erwerbsarbeit.</p>	<p>Ehegattensplitting abschaffen - individuelle Besteuerung einführen.</p> <p>Einsparungen nutzen, um das Zusammenleben mit Kindern zu fördern.</p>

					
<p>Förderung von Familien mit Kindern.</p>	<p>Siehe 3. Familien finanziell besser fördern: - Ehegattensplitting erhalten; - Familiensplittings einführen (steuerliche Berücksichtigung von Kindern schrittweise auf den für Erwachsene geltenden Freibetrag anheben).</p>	<p>Siehe 3. Bündelung aller kindbezogenen Leistungen mit einer elektronischen Kinderkarte im Modellversuch erproben. Karte als Möglichkeit Kindern direkt Förderleistungen zukommen zu lassen</p>	<p>Siehe 3. Sozial gestaffeltes Kindergeld. Kindergrundsicherung</p>	<p>Siehe 3. Kindergrundsicherung</p>	<p>Siehe 3. Grundsicherung für alle Kinder und Jugendlichen.</p>
<p>Bessere Unterstützung von Alleinerziehenden.</p>	<p>Weniger Bürokratie, klare Zielvorgaben, bessere Vermittlung: Langzeitarbeitslose sollen wieder einen Arbeitsplatz finden. Alleinerziehende Frauen und Menschen ohne Berufsabschluss erhalten so neue Chancen. Familien finanziell besser fördern: besonderes Augenmerk auf Bedürfnisse von Alleinerziehenden.</p>	<p>Unterhaltsvorschuss wieder zur Überbrückungsleistung machen. Dauer des Bezugs verkürzen und im Gegenzug den Bezug bis zum 18. Lebensjahr des Kindes ausweiten. Elternzeit: flexible Anrechnung bei Alleinerziehenden.</p>	<p>Alleinerziehende steuerlich entlasten und gerechter behandeln. Unterhaltsvorschuss ausbauen und Alleinerziehende besser unterstützen, Unterhaltsansprüche durchzusetzen. Alleinerziehenden mit gemeinsamer Sorge den Bezug von max. 14 Monaten Elterngeld ermöglichen, wenn vom anderen Elternteil kein Elterngeld beansprucht wird.</p>	<p>Armutrisiko von Alleinerziehenden vermindern: besondere Unterstützung in Form von Betreuungsinfrastruktur, flexiblen Arbeitszeitmodellen, Weiterentwicklung des Unterhaltsvorschusses.</p>	<p>Flexiblen Elterngeldanspruch von 12 Monaten pro Elternteil bzw. von 24 Monaten für Alleinerziehende. Mehr Unterstützung für Alleinerziehende um ins Berufsleben zurückzukehren sowie ggf. eine Ausbildung absolvieren zu können - Förderung ausbauen.</p>