Beschluss des Unterbezirksparteitages Bremen-Stadt, 15. Oktober 2022	**2022**	**A55**

Gute Arbeit für Frauen

1. Die Ausgangslage

Trotz des Bildungserfolgs von Frauen hat sich an den Strukturen des **geschlechtsspezifisch aufgeteilten Arbeitsmarkts** in den vergangenen Jahrzehnten wenig geändert. Das Gesundheitswesen ist (Stand Juni 2021) die größte Branche in Bremen, mit etwa 19.800 weiblichen bzw. 4.700 männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Verkehr, Lagerei und Logistik (6.400 Frauen und 17.800 Männer) und Fahrzeugbau (2.400 Frauen und 19.200 Männer) folgen auf den Plätzen 2 und 3. In allen großen Branchen, auch im IT-Bereich auf Platz 11 mit 2.600 Frauen und 6.900, liegen die Zahlen der weiblichen und männlichen Beschäftigten weit auseinander. Aber nicht nur die Beschäftigtenzahlen liegen in den verschiedenen Branchen weit auseinander, sondern auch die durchschnittlichen Einkommen. Viele frauendominierte Branchen wie der Einzelhandel und das Sozial- und Gesundheitswesen zeichnen sich durch tendenziell niedrigere Löhne und Gehälter und gesundheitlich belastende Arbeitsbedingungen aus. Letztere sind ein wesentlicher Grund, warum Beschäftigte im Gesundheitswesen nach durchschnittlich 7 Jahren den Job verlassen. Demgegenüber sind die Männer in Bremen überdurchschnittlich häufig und länger im bessergestellten und tariflich gut regulierten produzierenden Gewerbe tätig (24,8 Prozent der Männer und 6,9 Prozent der Frauen).

Arbeits- und Fachkräftemangel zählt inzwischen zu den größten Geschäftsrisiken in Bremen: Im Land Bremen konnten 2021 26,7% der offenen Stellen nicht besetzt werden (HH: 18,2%, Berlin: 15,8%). Besonders hohe Nachfrage besteht im Gesundheits- und Bildungswesen und im Handwerk und in der IT-Branche, wo aber nur jede 7. Bewerbung von einer Frau stammt. Gesucht werden besonders berufserfahrene Fach- und Füh-

rungskräfte mit Kompetenzen im Bereich Digitalisierung, IT und Transformation. Der demografische Wandel ist also deutlich spürbar, führt aber keineswegs automatisch zu Verbesserungen auch für Frauen.

Denn in Bremen ist die **Erwerbsbeteiligung** von Frauen weit unterdurchschnittlich: In keinem anderen Bundesland ist die Erwerbstätigenquote (67,8%) und der Anteil der Frauen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (44,3%) niedriger. Die Minijob-Quote im Land Bremen lag 2019 bei 33,9% der Frauen gegenüber 21,9% der Männer. Weit weniger als die Hälfte der bremischen Frauen kann also ihren eigenen Lebensunterhalt existenzsichernd verdienen und dementsprechend auch der Altersarmut vorbeugen. Auch der Anteil der Frauen in Führungspositionen (22,3%) ist nirgendwo in Deutschland geringer. Die Situation in den verschiedenen Branchen stellt sich unterschiedlich dar, aber auch da, wo viele Frauen beschäftigt sind, handelt es sich im Bundesvergleich überdurchschnittlich häufig um Minijobs – von denen zwischen 2019 und 2021 viele verloren gegangen sind. Die Betroffenen, in sehr vielen Bereichen überwiegend bis fast ausschließlich Frauen, sind ohne Anspruch auf Kurzarbeitergeld direkt in die Erwerbslosigkeit abgerutscht.

Wegen der hohen Minijob-Quote bei Frauen liegt der **Gender Pay Gap** in Bremen bei 22%, während er im Bundesschnitt bei 18% liegt. Frauen in Bremen verdienen also 22% weniger als Männer. Die Corona-Pandemie hat sich hinsichtlich der Verteilung der Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Rollenverteilung für die meisten Frauen negativ ausgewirkt. Besonders erwerbstätige Frauen mit Mehrfachbelastungen (Haushalt, Beruf, Angehörigenfürsorge) haben zunehmend auch mit gesundheitlichen Folgen zu kämpfen, weil über Monate alle bisherigen Unterstützungssysteme – allen voran die Kinderbetreuungseinrichtungen – ausgefallen sind.

2. Digitalisierung und ökologische Transformation

Positive Entwicklungen bei der **Erwerbsbeteiligung** von Frauen zeigen sich in erster Linie in den Bereichen Recht und Verwaltung und im Gesundheitswesen. Insgesamt lässt sich beobachten, dass Frauen von Beschäftigungszuwächsen im hoch qualifizierten Bereich profitieren, auch wenn sich dies nicht auf der Führungsebene zeigt. Dennoch weisen die Prognosen schon jetzt darauf hin, dass sowohl die Digitalisierung als auch die ökologische Transformation die Frauen mit traditionellen Berufsinteressen noch stärker betreffen werden. Bei der Analyse der Berufen mit erhöhten Fachkräftebedarf im Zuge der ökologischen Transformation liegt der Frauenanteil bei 23 der identifizierten 26 Schlüsselberufe unter 20%, in 17 Berufen sogar unter 10%.

Digitalisierung ist weder grundsätzlich gut noch schlecht für Frauen. Sie trifft keineswegs nur Tätigkeiten in überwiegend von Männern geprägten Branchen wie zum Beispiel der Produktion oder der Logistik, sondern auch den Dienstleistungsbereich. Beispiele sind der Bankensektor und der Einzelhandel. Die Durchsetzung der Digitalisierung ohne flankierende politische Steuerung und Begleitung birgt weitere Gefahren für die Erwerbstätigkeit von Frauen, etwa in Gestalt von ungeregelter Plattformarbeit. Auch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die geringe Teilhabe von Frauen im MINT-Bereich wirken sich tendenziell negativ aus. Daher sind auch in diesem Bereich Anstrengungen erforderlich, um die Beschäftigung von Frauen zu sichern. Konkret bedeutet dies in erster Linie einen massiven Ausbau von spezifischen Weiterbildungsangeboten für Frauen, die ihrer Lebensrealität mit mehrfachen zeitlichen Beanspruchungen entsprechen und die auch ihren statistisch höheren Ausbildungsstand berücksichtigen.

Geschlechtergerechtigkeit muss auch bei der Gestaltung der Digitalisierung und ökologischen Transformation ein wichtiges Ziel sein. Konkret bedeutet dies auch, dass **Zuschüsse für bestimmte Investitionsbereiche** an konkrete Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils gekoppelt werden müssen. Im Rahmen der branchenspezifischen Wirtschaftsförderung müssen Vergaben und Förderungen an messbaren Verbesserun-

gen (Zahl der weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Führungskräfte) gekoppelt werden. Der Senat sorgt so für die geschlechtergerechte Ausrichtung der Wirtschaftsförderung, die vor dem Hintergrund, dass zukünftig ein Großteil der Fördermittel in Projekte mit Blick auf die Digitalisierung und/oder die ökologische Transformation fließen wird, unverzichtbar für die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist. Die für die Mittelvergabe beim Bremen-Fonds entwickelte Gender-Ampel soll für diese Investitionen als Einstieg in ein flächendeckendes Gender Budgeting eingesetzt werden.

Um Frauen den Zugang zu Arbeitsplätzen im MINT-Bereich zu erleichtern, ist eine gezielte Ansprache und eine früh einsetzende **Berufsorientierung** erforderlich. Das Pilotprojekt „Be oK - Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“ für die 6./7. Klassen ist dafür ein wichtiger Baustein und muss flächendeckend verstetigt werden. Generell muss zudem neben den gezielten MINT-Programmen / Studiengängen für Frauen und anderen wichtigen Projekten der Hochschulen und Forschungsinstitute des Landes in diesem Bereich auch die Ausgestaltung der technisch-naturwissenschaftlichen Studiengänge und Unterrichtsfächer kritisch betrachtet werden. Das Aufbrechen von Geschlechtsstereotypen im Rahmen der schulischen Berufsorientierung und eine klischeefreie, zukunftsorientierte Berufsberatung müssen zu einer veränderten Berufswahl von Frauen beitragen, wenn diese nicht noch weiter abgehängt werden sollen. Ein Ziel sozialdemokratischer Politik muss sein, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufzuweichen, also mehr Frauen in MINT-Berufe zu bekommen und zugleich „typische Frauenberufe“ endlich angemessen aufzuwerten. Diese Aufwertung kann sich nicht auf die Benennung von Berufen als „systemrelevant“ (etwa im Einzelhandel, im Gesundheitswesen oder im Bildungs- und Erziehungsbereich) beschränken, sondern muss sich auch monetär auswirken. Die historisch bekannte Folge einer solchen Aufwertung ist die Erhöhung der Attraktivität solcher Berufe für Männer. Das klassische Beispiel dafür ist die Informatik, die erst als „irgendetwas mit Büro“ galt, so dass der Frauenanteil in den ersten Studiengängen bei 2/3 und mehr Frauen lag. Viele Professorinnen der ersten

Stunde haben in diesen frühen Jahren studiert. Erst mit der Erkenntnis der Relevanz dieses Bereichs sind Frauen zunehmend aus diesem Berufsfeld ausgegrenzt worden.

Zur aktiven Unterstützung von Frauen in der **digitalen Transformation** sind vielfältige Maßnahmen erforderlich. Ein wichtiger Baustein ist der Einsatz von Transformationslotsinnen. Diese können zum Beispiel im Gesundheitsbereich Veränderungsprozesse unterstützen, wenn sie fachliche, praktische Erfahrungen im Gesundheitswesen mit fachkundiger Beratung bei Auswahl und Einsatz neuer (digitaler) Technik verbinden können. Aber auch andere Zielgruppen können gezielt in digitaler Technik weiterqualifiziert werden, etwa Künstlerinnen. Insbesondere im IT-Bereich (Dienstleistungen, Social Media…) bieten sich gezielte Fortbildungsprogramme an für die 40% Akademikerinnen, die nicht ausbildungsadäquat beschäftigt sind. Weiterbildungsangebote insbesondere im Bereich der ökologischen Transformation können speziell für Frauen mit Berufsabschluss (also im Übergang von der Fachkraft zur Spezialistin) entwickelt werden.

Bei der **Weiterbildung** und -qualifizierung dürfen Frauen in Elternzeit, mit Betreuungspflichten und in Teilzeit nicht ausgeschlossen werden. Bei den Bildungsträgern von Seiten der öffentlichen Hand sollte darauf geachtet werden, dass Weiterbildung in Teilzeit möglich ist. Ganztagsbetreuung während der Weiterbildung ist ebenso ein Schlüssel, der vielen Frauen die Teilhabe überhaupt erst ermöglicht. Gerade in der neu eingerichteten LABEW sollte besonders auf diese Aspekte geachtet werden. Während der Elternzeit sollte darauf geachtet werden, dass den Eltern schon frühzeitig Angebote und Hinweise zum beruflichen Wiedereinstig gemacht werden. Auch zielgerichtete Weiterbildungsangebote sind so denkbar. Das sollte regulär am Anfang, auf der Hälfte und gegen Ende der Elternzeit erfolgen.

Darüber hinaus sind zur Begleitung des digitalen und ökologischen Wandels auch gezielte Maßnahmen zur Unterstützung der **Existenzgründung** von Frauen erforderlich,

etwa durch Mikrokredite oder Zuschüsse zur Gründung, den Ausbau von Coaching-Programmen, wie sie z.B. Belladonna anbietet, Supervision und Beratung während der ersten beiden Geschäftsjahre. Auch eine Existenzgründungsberatung und Begleitung in Fremdsprachen (Englisch, Französisch, Türkisch, Arabisch, Russisch / Ukrainisch) ist sinnvoll. Unterstützend wirkt auch die finanzielle Unterstützung von Dienstleistungspools mit Aufgaben von Website-Pflege über Social Media bis zum klassischen Sekretariat für Einzelunternehmerinnen.

Eine weitere erforderliche Maßnahme ist ein massiver Ausbau des (berufsbegleitenden) Deutschunterrichts. Dadurch können Quereinsteiger:innen in Berufen eingesetzt werden, die dringend auf dem Arbeitsmarkt gebraucht werden.

Die Erhöhung des Anteils von Frauen im Technikbereich soll sich auch fachlich auswirken: Algorithmen und Künstliche Intelligenz (KI) müssen weiblicher werden. Männlich dominierte Technologien können sonst geschlechterspezifische Vorurteile weiter reproduzieren. Wenn der Einsatz von Algorithmen, zum Beispiel bei der Personalrekrutierung, über das Leben oder die Chancen von Menschen mitentscheidet, dürfen sie niemals diskriminieren, etwa indem Lücken in Erwerbsbiographien automatisch zur Aussonderung aus Personalauswahlverfahren führen. Aus diesem Grund sind verantwortungsvolle Algorithmen gefragt, die vorurteilsfrei programmiert sind und auf diskriminierungsfreien Datenlagen basieren.

3. Geschlechtergerechtigkeit und Innovation

Der in dieser Legislaturperiode eingeschlagene Weg zu mehr Chancengleichheit muss konsequent fortgeführt und die Einbindung des Themas Gleichstellung in die Innovationsstrategie weiter ausbaut werden. Im Rahmen der neuen EFRE-Förderperiode 2021-2027 werden gezielt Mittel für die Landesinitiative „Gendergerechtigkeit und Diversität als Erfolgsfaktoren für Innovation und Fachkräftesicherung“ bereitgestellt, um Frauen

für innovative Unternehmen zu gewinnen. Dies gilt besonders für bisher männerdominierte Branchen. Besonderes Augenmerk muss dabei bei den Fachkräften, also den Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung, liegen. Ein weiteres Ziel ist die Erschließung von Qualifizierungswegen, die den Übergang von der Fachkraft zur Spezialistin ermöglichen.

Eine konkrete Maßnahme ist die EFRE-Fördermaßnahme „Gender Diversity in KMU“, mit der die Ziele der Innovationsstrategie verfolgt werden, die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit in einer digitalen, kollaborativen und vernetzten Wirtschaft zu stärken, neue Produkte und Geschäftsmodelle ebenso wie neue Zielgruppen für die Fachkräftesicherung in den Unternehmen zu erschließen und den Anteil von Frauen als Fach- und Führungskräfte in innovativen Schlüsselbranchen deutlich zu erhöhen. Die Förderung einer diversitäts-und vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur soll dabei auch dem Zweck dienen, innovative Schlüsseltechnologie durch gemischte Teams zu fördern. Schlichter formuliert: Durch größere Vielfalt (und dazu gehört eine stärkere Beteiligung von Frauen) können die Unternehmen kreativer, produktiver und innovativer werden.

Geschlechtergerechtigkeit und Diversität sind wesentliche Erfolgsfaktoren für alle politischen und gesellschaftlichen Maßnahmen, so ist es in Artikel 2 der Landesverfassung verankert. Dies gilt aber durchaus auch für den Bereich der Arbeit. Zahlreiche Untersuchungen über den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg von Start-ups und anderen Unternehmen belegen, dass neben gesunden Arbeitsbedingungen auch Diversität der Teams wesentliche Erfolgsbedingungen für Produktivität, wirtschaftlichen Erfolg und langfristige Mitarbeiter:innenbindung darstellen.

4. Entgeltgleichheitsstrategie und gesetzliche Maßnahmen

Der Senat hat die Senatsstrategie „Entgeltgleichheit“ auf den Weg gebracht, um auf Landesebene Maßnahmen umzusetzen, um den Gender Pay Gap zu schließen. Möglich ist dies nur, wenn sich die Beschäftigungsperspektiven für Frauen in Bremen und Bremerhaven insgesamt verbessern. Der Diskussionsprozess muss daher mit den Strategien der Landesinitiative verzahnt werden. Die begonnene Debatte muss mit allen relevanten Akteur:innen vertieft und die Umsetzung in der kommenden Legislaturperiode vorangetrieben werden.

In diesem Zusammenhang sind Tarifverträge geeignete Instrumente für mehr Transparenz und Entgeltgerechtigkeit. Die SPD setzt sich daher für die Erhöhung der Tarifbindung ein und hat die Erweiterung des **Tariftreue- und Vergabegesetzes** mit Blick auf das Merkmal Tariftreue auf den Weg gebracht. Bei der Koppelung der Vergabe an die Tariftreue muss besonders der Dienstleistungssektor einbezogen werden, in dem viele Frauen mit Minijobs arbeiten.

Im Land Bremen muss das „Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (**Landesgleichstellungsgesetz**)“ reformiert werden, insbesondere im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils auf sämtlichen Führungsebenen.

Auf Bundesebene ist eine Weiterentwicklung des **Entgelttransparenzgesetzes** erforderlich. Unternehmen und Verwaltungen müssen dazu verpflichtet werden, Löhne und Gehälter im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und Verfahren festzulegen, mit denen Ungleichheit bei der Entlohnung beseitigt wird, ohne dass sich Betroffene selbst darum kümmern müssen. Effektive und weitreichende Sanktionierungen, wie sie bspw. in Island oder Großbritannien der Fall sind, sowie ein Verbandsklagerecht müssen dabei ebenfalls berücksichtigt werden. Wir werden uns zudem für ein

Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft einsetzen und prüfen, in welchem Umfang hier auch verbindliche landesrechtliche Regelungen geschaffen werden können.

Ebenfalls auf Bundesebene muss perspektivisch das **Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft** vorangetrieben werden. Der Juristinnenbund hat dazu im Juli 2021 ausführliche Empfehlungen für die Handlungsfelder Personalstruktur und Personalentwicklung; Entgelt; Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz; Arbeitszeit und Vereinbarkeit vorgelegt.

5. Aktuelle und zukünftige Handlungsfelder

Bedarfsgerechte **Kinderbetreuungsangebote** spielen die entscheidende Rolle, um die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt voranzutreiben. Der massive Ausbau von Betreuungsplätzen, den der Senat in den vergangenen Jahren mit enormen Anstrengungen bewältigt hat, hat bessere Voraussetzungen für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen geschaffen und wird auch deshalb fortgesetzt. Auch der Ausbau des Betreuungsangebots in Randzeiten (insbesondere am frühen Morgen und am Nachmittag) muss dabei weiter als Ziel verfolgt werden. Nur so kann es auch gelingen, den Arbeits- und Fachkräftemangel abzustellen.

Der Anteil an **Alleinerziehenden** / Ein-Eltern-Familien ist in Bremen besonders hoch. Der Anteil der Frauen liegt hier bei etwa 95%. Fast jede dritte Familie in Bremen ist eine Ein-Eltern-Familie. Etwa die Hälfte der Alleinerziehenden ist auf Unterstützungsleistungen des Staats angewiesen, und sogar 80% der Ein-Eltern-Familien mit mehreren minderjährigen Kindern. Auch in diesem Bereich ist Bremen Schlusslicht bei der Erwerbsbeteiligung (61%). Der Anteil von arbeitslosen Alleinerziehenden ohne Berufsabschluss liegt bei 69% (im Bundesdurchschnitt 54%). Zwar gibt es in etlichen Stadtteilen erfolgreiche Projekte für Alleinerziehende, die jedoch oft nur befristet durchgeführt werden. Wesent-

liche Ziele müssen daher die Verstetigung der Projekte und die Herstellung der Transparenz sein: Alle Betroffenen müssen wissen, an wen sie sich in ihrem Stadtteil wenden können. Das Beratungssystem in der bisherigen Struktur zielt zudem oft auf eine kurzfristige Integration in den Arbeitsmarkt. In vielen Fällen muss jedoch das Ziel der Unterstützung eine Stabilisierung der Lebenslage sein: Fragen des Wohnens, des Unterhalts, des Nachholens von Schulabschlüssen und Ausbildungen müssen über einen längeren Zeitraum begleitet und unterstützt werden, bevor die Aufnahme einer dauerhaften Berufstätigkeit möglich ist. Nur in diesem Sinne dauerhafte Angebote schaffen die Grundlagen für eine dauerhafte Reduzierung des Armutsrisikos. Unverzichtbar ist auch die Übergangspflege, also flexible und regionale Angebote zur Kinderbetreuung in den Stadtteilen für Arbeitssuchende. Darüber hinaus ist eine Berufsbildungsoffensive gefragt, die sich alternative Ausbildungsmodelle (insbesondere in Teilzeit) schafft.

Ein Abbau der hohen Minijob-Quote ist schon allein deshalb erforderlich, um Altersarmut vorzubeugen. Neben Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit, Arbeitsschutz und gesunde Arbeitsbedingungen sind auch Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagnen zum Wert von Teilzeitarbeit sinnvoll, mit denen Personalverantwortliche und Führungskräfte dazu angeregt werden, Teilzeit-Arbeitende zu fördern und zur Übernahme von mehr Stunden zu motivieren. Dazu gehört auch, die Diskriminierung von Fürsorgeleistenden hinsichtlich materieller Benachteiligungen und sozialer Ausgrenzung abzubauen. Auch eine Kampagne für die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen mit Beteiligung von Berufsberatung, Schulen und Kitas kann zu einer Veränderung des gesellschaftlichen Klimas beitragen.

Grundsätzlich zu unterstützen ist auch die Planung des Senats, eine gezielte **Kampagne „Raus aus der Minijobfalle“** durchzuführen. Diese verfolgt verschiedene Ziele: Arbeitgeber:innen sollen von den Vorteilen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung überzeugt werden, während Arbeitnehmer:innen über die Nachteile der Minijobs informiert und auf ihre Rechte und Beratungsangebote hingewiesen werden sollen.

Der Anteil an weiblichen **Führungskräften** in Bremen muss mit geeigneten Mitteln erhöht werden. Ein Mittel dazu sind spezielle Coachings für (potentielle) weibliche Führungskräfte in Sachen Verhandlungsführung. Ein weiterer kleiner Hebel dazu ist die Veränderung der Kultur über den öffentlichen Dienst durch Umsetzung der Modelle zur geteilten Führung / Teilzeitführung und dual career ebenso wie gezielte Anreizmodelle für Elternzeit bei Vätern. Dazu gibt es Modelle anderer Kommunen wie gezielte Beratung und Information von werdenden Eltern, Kontakthalteprogramme oder auch Broschüren des Arbeitsgebers über Partnerschaftsmodelle. Ziel ist dabei die Verkürzung von Auszeiten. Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensführung muss der öffentliche Sektor eine Vorreiterrolle spielen. Dazu ist für alle senatorischen Dienststellen, Ämter, die Eigenbetriebe und die Mehrheitsgesellschaften eine Auditierung oder Zertifizierung als familienfreundliche Betriebe anzustreben. Im Sinne der Initiative „Carat – caring all together“ der Universität Bremen unter der Schirmherrschaft von Andreas Bovenschulte sollen im Land Bremen Vorbilder geschaffen werden für eine chancengerechte Verteilung und Bezahlung von Arbeit, Ausbildung und Fürsorgeaufgaben.

Darüber hinaus müssen auch Datenlücken geschlossen werden, um ggf. neue Maßnahmen treffen zu können. Es gibt derzeit verschiedene Methoden zur Überprüfung der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, zum Beispiel das eg-check-Verfahren, das in Bremerhaven erprobt wurde. Eine neueres Verfahren ist „Fair Solution“ mit einem Gendercheck. Basierend auf den Ergebnissen wird der Beratungsbedarf ermittelt, um den (erwartungsgemäß vorhandenen) Gender Gap aufzulösen. Nach der Beratung werden die Unternehmen im Prozess begleitet. Beide Verfahren sollten in Pilotprojekten auch in Bremen ausgeweitet werden, um insbesondere Unternehmen auf die Problematik hinzuweisen.

6. Ausblick

Das Ziel sozialdemokratischer Politik ist Geschlechtergerechtigkeit. Das konservative Alleinverdienermodell in seinem modernen Gewand – gutverdienender Mann mit hohem Tariflohn, dazuverdienende Minijobberin – entspricht nicht diesem Gerechtigkeitsideal. Ziel muss sein, dass jeder Mensch jeglichen Geschlechts für seinen eigenen Lebensunterhalt und seine Altersversorgung allein sorgen kann. Nur dann ist gleichberechtigte Teilhabe möglich. Politik und Verwaltung haben hier eine Vorbildfunktion und müssen auf dieses Ziel hinwirken. Tatsächlich wird aber ohne Einführung der kurzen Vollzeit bei vollem Lohnausgleich Geschlechtergerechtigkeit nicht zu erreichen sein.