

BESCHLUSS

**des 70. Ord. Bundesparteitags der FDP, Berlin, 26. bis 28. April 2019
(vorbehaltlich der Überprüfung des Wortprotokolls)**

Freiheit durch Emanzipation – Liberale Agenda für Selbstbestimmung und Vielfalt

In den letzten Jahrzehnten wurde in Bezug auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern¹ und auf die Geschlechterpolitik formal schon viel erreicht. Doch obgleich gesetzliche Hürden und diskriminierende Vorschriften größtenteils abgeschafft sind, sehen wir immer noch einen Unterschied zwischen formalen Rechten und gelebter Wirklichkeit.

Anfang 2019 wurden nur 2,5 Prozent der 160 größten Unternehmen Deutschlands von einem weiblichen CEO geleitet.² Obgleich der Frauenanteil unter den DAX 30 Unternehmen bei 14,5 Prozent liegt, werden zwei von drei Unternehmen durch ausschließlich mit Männern besetzte Vorständen geführt. Und nur 15,1 Prozent aller Start-ups werden von Frauen gegründet.³ Bei gleicher Qualifikation und Leistung verdienen Frauen noch immer sechs Prozent weniger als Männer. Betrachtet man das Gesamteinkommen von Frauen und Männern, beziehen Frauen sogar nur die Hälfte des jährlichen Bruttoeinkommens der Männer.⁴ Und Frauen übernehmen nicht nur einen Großteil der familiären und Pflegearbeit innerhalb von Familien, sie reduzieren ihre Wochenarbeitszeit (und somit ihr Einkommen) nach der Geburt von Kindern deutlicher als Männer.⁵ Diese unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern sind geprägt von persönlichen Wünschen, Vorstellungen und Entscheidungen im Paarkontext. Jedoch sind auch Rollenbilder für den Verlauf von Erwerbsbiographien verantwortlich. Solche Geschlechterstereotypen werden bereits in Kindheit und Schule geprägt und spielen eine wichtige Rolle für die Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen.

Dies zeigt: Nicht nur auf formale Rechte kommt es an, sondern auf die konkreten Chancen, die allen Geschlechtern offenstehen und genutzt werden. Aus diesem Grund erkennen wir an, dass formale Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern allein noch nicht ausreicht. Politische Handlungen

¹ Trotz des Fokus auf Frauen im vorliegenden Papier erkennen wir neben Frauen und Männern diejenigen, die dem Geschlecht „divers“ angehören oder welche binäre Geschlechtszuschreibungen als Beschränkung der individuellen Identität begreifen, an und berücksichtigen diese in der Entwicklung unserer politischen Agenda.

² Vgl. Mixed Leadership-Barometer von Ernst Young, Stand: Januar 2019.

³ Vgl. Deutscher Startup Monitor 2018.

⁴ Vgl. Wochenbericht Nr. 43.2017 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung.

⁵ Vgl. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Ergebnisse des Mikrozensus 2013), Statistisches Bundesamt.

und eine gesellschaftliche Offenheit für unterschiedliche Lebensentwürfe – jenseits von traditionellen Rollen – sind erforderlich, um echte Selbstbestimmung der Geschlechter in einer liberalen Gesellschaft zu erreichen. Dafür möchten wir die richtigen Anreize schaffen.

Vielfältige Lebensentwürfe statt vorgegebene Rollenbilder stärken

Wir Freie Demokraten möchten die Vielfalt der Lebensentwürfe stärken. Frauen und Männern ist gleichermaßen eine freie Entfaltung in allen Lebensbereichen sowie der Zugang zu Chancen zu ermöglichen. Um dies zu erreichen, muss nicht nur die Verteilung von Rollen, sondern auch die Arbeitsverteilung und Arbeitsorganisation in Familie, Beruf und Gesellschaft von uns allen in einer liberalen Gesellschaft hinterfragt werden. Maßnahmen wie die Verbesserung der Kinderbetreuung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten sind voranzutreiben. Ferner müssen die bisherigen familienpolitisch gut gemeinten Maßnahmen darauf überprüft werden, ob sie Selbstbestimmung stärken oder nur vorhandenen Rollenbilder fortschreiben.

Zudem geht Geschlechterpolitik heute weiter: unsere Perspektive verengt sich nicht ausschließlich auf heterosexuelle Frauen in ihren Rollenbildern gegenüber Männern. Frauen sind vielfältiger, die anderen Geschlechter auch. Wir berücksichtigen daher die Lebensrealität homo- und bisexueller Frauen und Männer – insbesondere in der Bildung und im Arbeitsleben. Wir setzen uns für einen fairen rechtlichen Rahmen und faire Chancen im Arbeitsleben für transsexuelle Menschen ein. Und die Gleichstellung intersexueller Menschen ist mit der rechtlichen Einführung des dritten Geschlechts im Personenstandsrecht nicht abgeschlossen. Die Vielfalt von Geschlechtern und geschlechtlichen Orientierungen sind für uns keine Widersprüche. Vielmehr eröffnet das Aufbrechen stereotyper Rollenbilder und Diskriminierungen Chancen für alle Menschen.

Emanzipation ist der Schlüssel zu echter Gleichberechtigung

Für uns Freie Demokraten ist Emanzipation der Schlüssel zu echter Selbstbestimmung. Unter Emanzipation verstehen wir die Befreiung von Regelungen und Vorgaben sowie gesellschaftlichen Vorstellungen, die das Individuum und seine freie Entfaltung einschränken.

Jeder Mensch ist einzigartig. Doch dort, wo diese Unterschiede zu Einschränkungen führen, müssen wir diese Einschränkungen abbauen. Wir unterstützen die Vielfältigkeit von Lebensentwürfen und Lebensentscheidungen, jedoch nicht, dass das Geschlecht noch immer eine zu große Rolle bei Karrierechancen, Einkommen oder Familiengestaltung spielt.

Dabei erachten wir es als zentral, dass durch politische Maßnahmen und Haltungen nicht neue Einschränkungen entstehen. Individuen sind nur soweit in ihrem Handeln einzuschränken, wie dies notwendig ist, um anderen selbstbestimmte Entscheidungen zu ermöglichen.

Emanzipation als Aufgabe von Frauen und Männern

Wir Freie Demokraten verstehen Emanzipation sowohl als einen individuellen als auch einen gesellschaftlichen Befreiungsprozess. Emanzipation lässt sich nicht gegeneinander, sondern erfolgreich nur miteinander erzielen. Wir wollen verschiedene Geschlechter nicht gegeneinander ausspielen. Auch möchten wir nicht Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen den Menschen auf-

heben. Diese Vielfalt bereichert uns. Vielmehr streben wir eine auf das einzelne Individuum bezogene Grundhaltung anstelle eines Gegeneinanders der Geschlechter an. Emanzipation ist eine Aufgabe, der sich Männer und Frauen gemeinsam stellen müssen.

Die Emanzipation von Frauen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie hängt von den individuellen Entscheidungen, Wünschen und Vorstellungen ab, welche jede einzelne Frau hinsichtlich ihres privaten und beruflichen Lebens hat. Zugleich sind an diesem Prozess auch Männer als Teil der Gesellschaft und insbesondere der Familie, welche zu oft noch als Verantwortung von Frauen gesehen wird, beteiligt. Deren Engagement ist für eine liberale Politik der Emanzipation unabdingbar. Denn um vorgegebene Rollenbilder zu überwinden, genügt es nicht, Frauen einerseits mehr Verantwortung im Beruf und Gesellschaft zu übertragen. Vielmehr müssen – wie die FDP schon 1972 in ihrem Programm zu Gleichberechtigung schrieb – „Männer andererseits die Verantwortung in Familie und Kindererziehung übernehmen, die ihnen im Sinne des Wortes Familie eigentlich zukommt.“

Es ist inzwischen selbstverständlich, dass Frauen dieselben Aufgaben wie Männer übernehmen *können*. Mit dieser Agenda möchten wir jedoch den nächsten Schritt in Richtung Gleichberechtigung gehen. Wir setzen uns für eine liberale Gesellschaft ein, in der Frauen diese Chancen auch tatsächlich ergreifen und dabei erfolgreich sein können. Wir Freie Demokraten verfolgen eine liberale Agenda für eine Selbstbestimmung und Vielfalt der Geschlechter – und der Weg dahin ist Emanzipation.

Dabei geht es uns um echte Wahlfreiheiten von Lebensentwürfen für jede einzelne Frau und jeden einzelnen Mann nach ihren oder seinen ureigensten Wünschen. Eine liberale Politik der Emanzipation lebt von unterschiedlichen Erfahrungswelten und hat diese in ihrer Ausgestaltung zu berücksichtigen. Hierbei geht es uns zum Beispiel nicht darum, die Selbstverständlichkeit der Vollerwerbstätigkeit von Müttern einerseits oder umgekehrt die Anzweiflung dieser als Ideal vorzugeben. Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland im Hinblick auf Erwerbstätigkeit, Kinderbetreuung und Sorgearbeit, begreifen wir als Chance, voneinander zu lernen. Um die Herausforderungen der Gegenwart zu meistern, müssen wir sie mit den Erfahrungen der Vergangenheit vereinbaren.

1. Weltbeste Bildung – Für echte Freiheit bei der Berufswahl

„Was möchtest Du werden?“ Rollenbilder prägen die Vorstellung hierüber bei Kindern schon sehr früh. Wir Freie Demokraten möchten, dass Kinder für sich sagen können: „Ich kann alles werden.“ Frei nach dem Motto: „Geht nicht, gibt's nicht!“ Jedoch zeigt eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung,⁶ dass Mädchen ihre Fähigkeiten in Mathematik schon in der fünften Klasse schlechter einschätzen als Jungen – obwohl beide Geschlechter gleich gut sind. Junge Frauen wählen weniger Berufe im sogenannten MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik).

Wir Freie Demokraten möchten, dass Mädchen und Frauen ermutigt werden, alle Chancen zu ergreifen. Neben der Möglichkeit, weitere interessante, zukunftsfähige Berufe zu entdecken, möchten wir auch, dass Frauen sich in diesem Zusammenhang Berufe erschließen, die ihnen bessere Verdienst- und Aufstiegschancen und damit eine bessere Altersversorgung bieten. Gleichzeitig setzen wir uns dafür ein, dass auch Jungen vermehrt Interesse an den bisher stark durch Frauen geprägten, sozialen Berufen entwickeln können.

⁶ DIW (2017).

Du kannst alles werden!

Schon im Kindergarten bzw. der Kindertagesstätte und in der Schule erfahren Mädchen und Jungen, dass ihre Erzieher und Lehrer ganz überwiegend weiblich sind. An der Hochschule und in der Ausbildung treffen sie dann in erster Linie auf männliche Professoren und Lehrer bzw. Meister. Wir Freie Demokraten setzen uns für Folgendes ein:

- In Schulen und in Kindergärten bzw. Kindertagesstätten müssen mehr männliche Lehrer und Erzieher eingestellt werden. Zudem sollen diese Berufe durch eine bessere Bezahlung und eine gute und moderne Ausstattung aufgewertet werden. Die pädagogischen Konzepte von Kitas und Schulen sind dahingehend anzupassen, dass in den verwendeten Materialien wie Büchern ein umfassendes Bild unserer Gesellschaft gezeigt wird: Sowohl klassische, wie auch Regenbogenfamilien; Menschen aller Herkunft und unterschiedliche Familienkonstellationen.
- An Hochschulen müssen bessere Rahmenbedingungen für Wissenschaftskarrieren bestehen, zum Beispiel durch eine bessere Kinderbetreuung an Hochschulen und die Möglichkeit für Väter und Mütter, ihre Lehrverpflichtungen bzw. Forschungszeiten selbstbestimmter festzulegen. Zudem sollen transparentere Kriterien für die Besetzung von unbefristeten Stellen in der Wissenschaft zur besseren Planbarkeit von Karrierewegen beitragen.
- Doppelkarrieren für Top-Forscherinnen und -Forscher sowie deren Lebenspartner sollen unterstützt werden. Das stärkt den Forschungsstandort Deutschland auch im internationalen Vergleich.
- Erzieherinnen und Erzieher, sowie (Hochschul-)Lehrerinnen und Lehrer sollen für Vielfalt und geschlechtersensible Ansprache bereits frühzeitig in der Ausbildung sensibilisiert werden. Sie müssen in der Lage sein, Rollenklischees kritisch zu hinterfragen und in ihrer Kommunikation aktiv von diesen abzurücken. Außerdem müssen Unterrichts- und Studienmaterialien, wie Schulbücher vielfältiger gestaltet werden. Die pluralistische Gesellschaft muss durch diese wiedergespiegelt werden.
- In Schulen sollen Role Models Kinder und Jugendliche ermuntern, Berufe jenseits der stereotypen Rollenbilder zu wählen. Hier setzen wir vor allem auf sogenannte „Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter“, die im Rahmen der Berufsorientierung flächendeckend an Schulen gehen, und auf einen höheren Praxisanteil und mehr Praktika insbesondere in den MINT-Fächern. Projekte wie der sog. „Girls' Day“ oder „Boys' Day“ sind gut, reichen aber nicht aus.

Persönlichkeit stärken – Unternehmergeist kennenlernen

Wir Freie Demokraten setzen uns dafür ein, dass Schülerinnen und Schüler in der Schule schon Entrepreneurship kennenlernen. Im Rahmen des flächendeckend einzuführenden Schulfachs „Wirtschaft“ sollten Projekte stattfinden, die Schülerinnen und Schüler ermuntern, sich später einmal selbständig zu machen. Dies stärkt die Persönlichkeit und gibt gerade denjenigen Mut, die nicht aus einer Familie kommen, in der Unternehmertum vorgelebt wird. Da es zum Beispiel kaum weibliche Gründerinnen im Start-up-Bereich gibt, ist dieser Anstoß gerade für Mädchen wichtig. Hierzu begrüßen wir es, wenn Schulen auch erfolgreiche Unternehmerinnen aus dem lokalen Umfeld der Schule als Vorbilder einladen und sich mit diesen längerfristig in Netzwerken verbinden. Diese Berufsorientierungsangebote sollen schon möglichst früh angeboten werden, bevor sich Rollenvorstellungen anderer festsetzen können.

Interesse für MINT-Fächer und Berufe wecken

Wir Freie Demokraten treten dafür ein, mehr Mädchen und Frauen für MINT-Berufe zu begeistern. Kinder sollen unabhängig von ihrem Geschlecht entsprechend ihrer Neigungen und Fähigkeiten eine Berufswahl treffen können und in ihrer freien Entscheidung unterstützt werden.

- Kinder können schon im Kindergarten bzw. in der Kindertagesstätte durch bestimmte Spielzeuge, aber auch durch das Erklären naturwissenschaftlicher Phänomene im Alltag, für mathematisch-technische Zusammenhänge begeistert werden. Erzieherinnen und Erzieher sollen durch eine Aus- und Fortbildung in diesem Bereich, spielerisch gezielt Interesse – insbesondere bei Mädchen – wecken.
- Lehrkräfte sollen darauf achten, in den MINT-Fächern bei Mädchen und Jungen die gleichen Leistungserwartungen zu haben. Eine höhere Erwartung steigert nämlich die Leistungsfähigkeit durch ein größeres Selbstvertrauen.
- MINT-Fächer müssen pädagogisch besser vermittelt werden und Freude auch am abstrakten Denken fördern. Gerade digitale Angebote können dies unterstützen.
- Wir möchten, dass eine bessere praxis- und erlebnisorientierte Berufsorientierung der MINT-Berufe an der Schule stattfindet und Berufsfelder auch erlebt werden können zum Beispiel durch neue Formate wie durch Computerspiele zur Berufsberatung (sogenannte „serious games“) oder Lernlabore (sog. „fab labs“).
- Jungen und Mädchen müssen schon in der Schule sehen können, was Unternehmen im MINT-Bereich für eine bessere persönliche Lebensplanung wie beispielsweise Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten können. Denn eine angemessene Vorstellung hierüber fördert gerade bei jungen Frauen die Bereitschaft, diese Berufe zu wählen.
- Die Bezeichnungen von Ausbildungsberufen und Studiengängen sollen überarbeitet werden und wenn möglich einen „sinnstiftenden“ Aspekt (zum Beispiel im Gesundheits- und Umweltbereich) aufgreifen. Es hat sich gezeigt, dass junge Frauen sich gerade dann für diese Berufe interessieren.

2. Bildungsoffensive für ein Lebenslanges Lernen – bessere Chancen für Frauen

Bildung in Kita, Schule, Berufsausbildung und Hochschule ist nur der Anfang und die Grundlage für lebenslanges Lernen. Im Zeitalter der Digitalisierung gewinnt die stetige Weiterbildung und Qualifizierung während der Berufstätigkeit und sogar darüber hinaus immer mehr Bedeutung, weil sich Berufsbilder und Anforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft immer schneller und umfassender verändern.

Mit Sorge stellen wir deshalb fest, dass zum Beispiel an betrieblicher Weiterbildung Männer stärker partizipieren als Frauen, insbesondere wenn Frauen in Teilzeit gehen und Kinder bekommen. Ein Phänomen, welches primär Frauen berührt, jedoch grundsätzlich vielen Teilzeitkräften, unabhängig vom Geschlecht, widerfährt. Zudem profitieren Männer im Vergleich zu Frauen monetär deutlich stärker von Weiterbildung. Männer nehmen häufiger an betrieblicher Weiterbildung teil, bei Frauen ist Weiterbildung hingegen eher „Privatsache“ – die Kosten dafür müssen sie also häufiger privat tragen.⁷

⁷ Vgl. Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017), S. 133.

Freiraumkonto und Midlife-Bafög – eine Chance gerade für Frauen

Wir wollen ein zweites Bildungssystem für das ganze Leben schaffen. Denn die Antwort auf die genannten Herausforderungen durch Digitalisierung und die sich wandelnde Berufswelt heißt „lebenslanges und permanentes Lernen“. Aufbauend auf dem in unserem Staat fest verankerten Bildungssystem aus Schule, beruflicher Ausbildung und Studium benötigen wir ein zweites Bildungssystem, das den Menschen ein Leben lang offensteht, um sich weiterzubilden und Bildungsabschlüsse zu erlangen. In diesem System wird die bestehende Weiterbildungs- und Fortbildungslandschaft fortentwickelt und verbessert – mit dem Ziel, vielfältige und effektive Angebote effizient, also gerade auch zeit- und ortsunabhängig, bereitzustellen.

Ein persönliches Freiraumkonto soll dabei die Finanzierung von Weiterbildung und damit verbundener Bildungszeit ermöglichen. Eigenes Einkommen (inklusive Boni, Überstunden oder ungenutzte Urlaubstage) sowie Zahlungen des Arbeitgebers können steuer- und abgabefrei darauf eingezahlt werden (Entgeltumwandlung). Einkommensabhängig soll zudem ein Midlife-Bafög für lebenslanges Lernen zur Verfügung stehen. Gerade für Frauen, die sich oft im Niedriglohnsektor befinden, kann dies eine gute Möglichkeit sein, Weiterbildung zu finanzieren. So können berufliche Perspektiven erschlossen werden. Für Seniorinnen und Senioren bietet das System die Möglichkeit, auf der Höhe der Zeit zu bleiben. Es hilft dabei, neue soziale Kontakte zu schließen und wirkt der Vereinsamung im Alter entgegen.

Partizipation von Frauen in betrieblicher Weiterbildung erhöhen

Wir treten dafür ein, dass sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Unternehmen und im öffentlichen Dienst besser vergegenwärtigen müssen, bei gleichen Funktionen genauso viele weibliche wie männliche Angestellte für Weiterbildungen zu berücksichtigen.

- Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die bereits jetzt schon gesetzlich verpflichtet sind, einen Gleichstellungsbericht anzufertigen, sollen diesen Bericht erweitern: Dabei sind die Anzahl, Umfang und Teilnahme an bzw. von Weiterbildungsmaßnahmen und Nachwuchsführungsprogrammen getrennt nach Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitangeboten zu erfassen.
- Der öffentliche Dienst soll in seinem jeweiligen Gleichstellungsbericht ebenso wie die vorgenannten Unternehmen berichten. Falls hierin festgestellt wird, dass in der gleichen Funktion proportional weniger Frauen weitergebildet wurden als Männer, so ist der öffentliche Dienst verpflichtet, dafür zu sorgen, dass er Frauen ebenso weiterbildet wie Männer, um so deren Karrierechancen zu verbessern.

Weiter- und Ausbildungsformate flexibel gestalten

Die Teilnahme an Weiterbildungen muss mit Familien- bzw. Sorgearbeit vereinbar sein. Das heißt, dass Maßnahmen in unterschiedlichen Zeitfenstern und in unterschiedlicher Dauer angeboten werden sollen. Es sollen auch Weiterbildungsformate mit weniger Präsenz vor Ort und verstärktem Online-Angebot geschaffen werden. Weiterbildungsträger, die neue und familienfreundliche Formate schaffen, sollen besonders ausgezeichnet werden.

Auch sollte es zum Regelfall werden, dass Frauen und Männer, die sich in Elternzeit befinden, an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsangeboten ganz selbstverständlich weiter teilnehmen und parti-

zipieren können, so wie es die Betreuung der Kinder zulässt. Das bedingt auch, dass Fort- und Weiterbildung vermehrt in Teilzeitformaten anzubieten ist und in Härtefällen die Kosten für die Kinderbetreuung übernommen oder zumindest anteilig bezuschusst werden sollten – beispielsweise für Alleinerziehende. Dazu gehört auch, dass die Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit weiter über entsprechende Angebote informiert werden. In der betrieblichen Realität werden Elternzeit und Fort-/Weiterbildung leider noch zu oft als sich gegenseitig ausschließende Faktoren betrachtet. Insbesondere der öffentliche Dienst muss hier mit gutem Beispiel vorangehen.

Neue Formate, wie zum Beispiel Ausbildungsgänge, die in Teilzeit oder modular absolviert werden können, müssen stärker in den Fokus gerückt werden. Sie ermöglichen es im Sinne eines lebenslangen Lernens, auch neben einem bestehenden Arbeitsverhältnis eine Ausbildung zu machen. So können sich neue Chancen für eine andere Tätigkeit auch noch im späteren Berufsleben öffnen.

3. Vorankommen durch eigene Leistung – Gleiche Chancen für Frauen

Frauen haben inzwischen vollen Zugang zum Arbeitsmarkt und dennoch müssen wir feststellen, dass sowohl in Führungspositionen als auch in bestimmten, besser bezahlten Berufsgruppen Frauen noch immer unterrepräsentiert sind. Verstärkt wird dieser Effekt dadurch, dass Frauen den überwiegenden Anteil an familiären und Pflegeverpflichtungen übernehmen. Sie arbeiten daher auch häufiger in Teilzeit und üben im Gegensatz zu Männern vermehrt Berufe im Niedriglohnssektor aus. Und wenn Frauen weniger arbeiten und schlechter verdienen als Männer, besteht für sie auch ein größeres Risiko für Altersarmut. All das zeigt, dass wir nicht nur den Verdienstunterschied von sechs Prozent bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit betrachten können. Viel stärker müssen wir auch auf den Einfluss von Erwerbsunterbrechungen aufgrund von beispielsweise Elternzeiten und die daraus entstehenden Benachteiligungen für Frauen schauen. Es geht um mehr als um Zahlen – wir sind in der Verantwortung veraltete Gesellschaftsstrukturen und Rollenschreibungen aufzubrechen.

An dieser Stelle möchten wir ansetzen, um die wirtschaftlichen Chancen für Frauen zu verbessern. Frauen sollen wie auch Männer durch eigene Leistung vorankommen können. Wir wissen, dass gemischte Teams erfolgreicher sind als reine Männer- und Frauentteams.⁸ Auch Diversität etwa hinsichtlich sexueller Orientierung oder Migrationshintergrund zeigt gerade bei kreativen Aufgaben bessere Ergebnisse als bei völlig homogenen Teams. Daher setzen wir uns mit unserer Politik dafür ein, dass alle Menschen in Deutschland dieselben Chancen für Partizipation, Aufstieg und Einkommen offenstehen und ergreifen können.

Es muss ein kulturelles Umdenken stattfinden und erwerbsfreie Zeiten für die Familie und Kinder dürfen nicht als „Karrierepause“ interpretiert werden, sondern sollten im Gegenteil als aktive Erfahrungszeit gelten, aus der anschließend sehr viel auch wieder in die berufliche Erwerbstätigkeit eingebracht werden kann (Resilienz, Organisationsfähigkeit, körperliche Belastungsfähigkeit, Koordination, etc.).

Wir Freie Demokraten sind Anhänger leistungsorientierter und nicht präsenzorientierter Vergütung.

⁸ Vgl. Diversity Matters von McKinsey (2014).

Gleiche Bezahlung für gleiche Leistung

Bei gleicher Qualifikation, bei gleicher Arbeit und bei gleicher Biografie gibt es in Deutschland aktuell noch immer einen Gehaltsunterschied von sechs Prozent. Als Partei der Leistungsgerechtigkeit ist es für uns inakzeptabel, dass in diesem Fall das Geschlecht und nicht die Leistung über Einkommen entscheidet. Deshalb fordern wir:

- Gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Leistung.
- Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die bereits jetzt schon gesetzlich verpflichtet sind, einen Gleichstellungsbericht anzufertigen, sollen diesen Bericht um die Angabe des unternehmensinternen Gender Pay Gap ergänzen. Es sollen sowohl der durchschnittliche als auch der mittlere Verdienstunterschied und der prozentuale Anteil von Frauen und Männern in den jeweiligen Gehaltsgruppen (unterteilt in 1., 2., 3. und 4. Quartil) angegeben werden.
- Wir Freie Demokraten unterstützen alle Impulse und Anstrengungen um Verhandlungsstärke von Frauen in Bezug auf das Gehalt zu verbessern. Hierzu gehört auch, dass von Arbeitgeberseite transparent gemacht wird, in welchem Bereich sich das Gehalt für eine Stelle bewegt und auf welchen Kriterien eine Einstufung fußt.

Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarung von Familien- und Erwerbsarbeit

Die Versorgung von Kindern und pflegebedürftigen Familienmitgliedern wird immer noch überwiegend von Frauen übernommen. Diese langjährige zeitliche Beanspruchung führt dazu, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Gleichzeitig besteht bei einem Teil der Frauen der Wunsch stärker der Erwerbsarbeit nachzugehen. Hier braucht es eine Politik, die bessere Rahmenbedingungen für diese Frauen setzt. Andererseits stellen wir fest, dass Männer vermehrt das Bedürfnis haben, mehr Zeit für Familienarbeit zu haben. Dies ist gesellschaftlich noch nicht genauso wie bei den Frauen anerkannt. Deshalb setzen wir uns für bessere Rahmenbedingungen zur Übernahme von Familienarbeit für Männer ein, damit Männer und Frauen sich wirklich frei entscheiden können, wie sie Erwerbs- und Familienarbeit aufteilen möchten.

- Wir setzen uns für eine gleichmäßigere Aufteilung der Familienarbeit ein. Der Rechtsanspruch auf „Partnermonate“ für den Elternteil, der weniger Elternzeit nimmt, soll von bisher zwei auf drei Monate Elternzeit erhöht und die Gesamtbezugsdauer auf maximal 15 Monate Elterngeld ausgeweitet werden. Das über 12 Monate hinausgehende Elterngeld wird nur ausgezahlt, wenn jeder der Partner mindestens 3 Monate Elternzeit nimmt. Die Höhe der Mindest- und Maximalbeträge müssen nach mehr als 10 Jahren überprüft und angepasst werden. Alleinerziehende haben den Anspruch auf die kompletten 15 Monate.
- Mütter haben oft einen erhöhten Regenerationsbedarf nach der Geburt. Daher fordern wir die Einführung eines „Partnerschutzes“ analog dem „Mutterschutz“: Nach der Geburt eines Kindes hat der andere Elternteil das Recht, zehn Arbeitstage in Partnerschutz zu gehen. Der Partnerschutz darf auch halbtägig beansprucht werden und besteht dann für die doppelte Zeitdauer. Die Finanzierung des Partnerschutzes erfolgt äquivalent zu demjenigen des Mutterschutzes. Alleinerziehende haben das Recht, eine andere Person für den Partnerschutz zu benennen (zum Beispiel Familienangehörige), die die Alleinerziehende in dieser Zeit unterstützt.
- Eltern-Kind-Zimmer in Unternehmen sind stärker zu fördern. Dafür ist ein KfW-Programm für Unternehmen, die ein Eltern-Kind-Zimmer (Arbeitsplatz) zur Verfügung stellen, aufzulegen. Die KfW-Förderung soll als Zuschuss gewährt werden.

- Wir fordern die steuerliche Behandlung von übernommenen Kinderbetreuungskosten zu verbessern. Dafür ist die Steuerbefreiung des Arbeitgebers für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen, sowie von schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers bis zur Vollendung des 12. Lebensjahrs in Horten oder vergleichbaren Einrichtungen zu erweitern. Zudem sollte die verbesserte steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten sowie Haushaltshilfen geprüft werden.
- Zudem benötigen wir einen flächendeckenden Ausbau der Ganztagsbetreuung sowie Hortbetreuung an Schulen.
- Wir brauchen mehr Kindergarten- bzw. Kindertagesstätten-Plätze bzw. Plätze bei Tagesmüttern /-vätern mit flexibleren Öffnungszeiten (inklusive Notfall-Angeboten über Nacht oder am Wochenende) und insbesondere für Menschen die Schichtarbeit leisten, sogenannte 24-Stunden-Kitas. Des Weiteren sollten auch für Menschen, die im Schichtdienst arbeiten, Kinderbetreuung zu Hause staatlich unterstützt werden. Betriebskindergärten können hier ein gutes Angebot sein, dass auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeführt werden soll, zum Beispiel in Krankenhäusern, der Polizei etc.
- Wir setzen uns für eine Vielfalt der Betreuungsangebote ein, sei es in staatlicher oder freier Trägerschaft, seien es größere Einrichtungen oder kleine „Kinderläden“ bzw. Tageseltern. Gerade die kleinen Anbieter müssen von Bürokratie befreit werden.
- Wir möchten Betriebskindertagesstätten stärker fördern und dazu ein KfW-Programms für Unternehmen, die ihren Beschäftigten Betreuungseinrichtungen für Kinder zur Verfügung stellen, auflegen. Die KfW-Förderung soll in vergünstigten Darlehen oder Zuschüssen ausgestaltet sein. Unternehmen, die ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen finanzielle Unterstützung für eine private Kinderbetreuung geben, sollen dies ebenfalls steuerlich absetzen können. Viele kleinere und mittlere Unternehmen würden gerne familienfreundliches Arbeiten anbieten, allerdings kennen sie hierzu selten die Möglichkeiten. Wir wollen deshalb die vorhandenen Beratungsangebote bekannter machen.
- Besonders in Ballungsräumen können Online-Portale, auf denen Erziehungsberechtigte ihr Kind für einen Kindergarten- bzw. Kindertagesstätten- oder Schulplatz, Tagesmütter-, aber auch Tagesväterbetreuungen vormerken können, für eine schnellere und leichtere Verteilung der Plätze sorgen.

Abschaffung der Steuerklassen III und V

Wir Freie Demokraten möchten, dass Eltern frei entscheiden können, wie sie Beruf und Familie miteinander vereinbaren. Einseitige Modelle, welche die Freiheit arbeitender Mütter und Väter einschränken, sind nicht mehr zeitgemäß. Stattdessen möchten wir flexible Modelle stärken. Daher fordern wir die Steuerklassen III und V abzuschaffen, damit sich in der Steuerklasse IV die Abzugsbeträge beider Ehegatten stärker am jeweiligen Anteil am Bruttoarbeitslohn orientieren.

Selbstbestimmt als Alleinerziehende oder Alleinerziehender

Fast jede fünfte Familie in Deutschland ist aktuell alleinerziehend. 89 Prozent aller Alleinerziehenden sind Frauen. Fast die Hälfte aller Alleinerziehenden in Deutschland sind arm bzw. armutsgefährdet, weshalb Kinder aus Ein-Eltern-Familien ebenfalls einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt sind. Um Alleinerziehende und ihre Kinder besser zu unterstützen, fordern wir:

- Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarung von Familien- und Erwerbsarbeit sind dringend zu verbessern (siehe vorhergehendes Kapitel hierzu). Gerade Alleinerziehende sind auf ein gutes Betreuungsangebot für ihr(e) Kind(er) angewiesen. einem einkommensunabhängigen Basisbetrag, von dem alle Kinder profitieren,
- Alleinerziehende sind finanziell zu entlasten. Um die erhöhten Belastungen von ca. 1,3 Mio. alleinerziehenden Steuerpflichtigen besser zu berücksichtigen soll der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende inkl. des zusätzlichen Entlastungsbetrages ab dem zweiten Kind deutlich angehoben werden (§24b EStG). Sinnvoll ist eine Erhöhung von 1.908 auf 2.500 Euro des Entlastungsbetrags für Alleinerziehende und von 240 auf 310 Euro des zusätzlichen Entlastungsbetrages ab dem zweiten Kind. Darüber hinaus soll der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende in den Bericht über die Höhe des steuerfrei zu stellenden Existenzminimums von Erwachsenen und Kindern (Existenzminimumbericht) aufgenommen und somit regelmäßig angepasst werden.
- Wir setzen uns für die finanzielle und bürokratische Entlastung von Alleinerziehenden, aber auch allen anderen Familien ein. Hierfür möchten wir ein Kinderchancengeld einführen. Das Kinderchancengeld besteht aus drei Komponenten:
 - einem einkommensunabhängigen Basisbetrag, von dem alle Kinder profitieren,
 - einem einkommensabhängigen Flexibetrag, der insbesondere die Situation der Alleinerziehenden durch eine gezielte materielle Förderung berücksichtigt und
 - dem Chancenpaket, das den Kindern den Zugang zu Teilhabe und Bildung durch eine verlässliche Förderung ermöglicht.

Wir Freie Demokraten sind davon überzeugt, dass alle Kinder die gleichen Ansprüche haben. Das Kinderchancengeld garantiert jedem Kind Chancengerechtigkeit und Bildungszugang als Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben in sozialer Verantwortung. Dem Kind wird so die Möglichkeit eröffnet, ein Leben basierend auf seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten aufzunehmen, unabhängig vom Status seiner Eltern. Der Wegfall der bisherigen Leistungen bedeutet den Wegfall bisheriger unnötiger bürokratischer Hemmnisse und eine zielgenauere Hilfe für diejenigen, die Unterstützung benötigen.

Aufwertung von Sorgearbeit durch die Übertragung von Rentenpunkten

Wir Freie Demokraten möchten, dass sich jede Familie so flexibel wie möglich selbst organisieren kann. Wer wann wie Karriere macht, sich um Kinder kümmert, eine Auszeit nimmt oder Angehörige pflegt, sollen diejenigen entscheiden, die es betrifft. Daher fordern wir:

- Das Rentensplitting muss erleichtert und stärker bekannt gemacht werden. Es muss jederzeit möglich sein, auch für befristete Zeiträume, Rentenpunkte zu splitten. Das Rentensplitting soll nicht nur zwischen Ehe- sowie Lebenspartnern, sondern auch zwischen unverheirateten Eltern möglich sein. Mit Rentensplitting sind zum Beispiel beide Ehepartner hinsichtlich ihrer Altersvorsorge so aufgestellt, als hätten sie in dem jeweiligen Zeitraum gleich hohe Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung erworben. In der jährlichen Renteninformation soll künftig immer einfach und verständlich auf die Möglichkeit des Rentensplittings hingewiesen werden. Damit erhöhen wir die Unabhängigkeit partnerschaftlicher Lebensmodelle und sorgen für eine gesteigerte Achtsamkeit hinsichtlich partnerschaftlicher Altersvorsorge.

Flexibilisierung von Arbeit durch mehr Zeitsouveränität und eine neue Präsenzkultur

Aktuell arbeiten Frauen vermehrt in Teilzeit und erledigen in heterosexuellen Beziehungen mehr Hausarbeit als Männer. Aufgrund dieser Doppelbelastung kommen Frauen in einem System, das Quantität über Qualität stellt, zu kurz. Die Lücke im Erwerbseinkommen von Männern und Frauen lässt sich jedoch am besten dadurch schließen, indem Arbeitsleistung statt Arbeitszeit belohnt wird. Daher begrüßen wir eine neue Präsenz- und Transparenzkultur in Unternehmen. Wir setzen uns daher für eine Flexibilisierung von Arbeit ein.

- Das deutsche Arbeitszeitgesetz muss modernisiert werden und endlich die Spielräume nutzen, die das europäische Recht bietet. Hierzu gehört vor allem eine Umstellung der Tages- auf eine Wochenarbeitszeit sowie die flexiblere Handhabung von Ruhezeiten. Wir möchten hiermit die Chancen vergrößern, passgenaue Arbeitszeitmodelle zu finden. Dabei soll niemand mehr arbeiten müssen als zuvor, aber es sollen alle flexibler die Arbeitszeit (am Tag und in der Woche) einteilen können, sofern es sich nicht um besonders sicherheitsrelevante Tätigkeiten handelt.
- Langzeitkonten (auch Wertguthaben- oder Zeitwertkonten genannt) sollen stark ausgebaut werden. Die Möglichkeiten der Mitnahme von Langzeitkonten auf andere Arbeitgeber sollen verbessert werden (auch durch eine Rückübertragung von der Rentenversicherung). Die Kompatibilität mit anderen Instrumenten, etwa mit dem Elterngeld möchten wir verbessern, einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf steuer- und abgabenfreie Entgeltumwandlung einführen und auf der anderen Seite die Unternehmen von Bürokratielasten bei Langzeitkonten befreien.
- Beschäftigte sollen ein Recht auf mobiles Arbeiten und Homeoffice erhalten, sofern Betriebsgröße oder betriebliche Belange dem nach Prüfung durch den Arbeitgeber nicht entgegenstehen. Wir wollen die Debatte umdrehen: Nicht der Wunsch nach Homeoffice soll begründungsnötig sein, sondern die Ablehnung desselben. Zugleich müssen Arbeitgeber beim Homeoffice auch von bürokratischen Vorgaben mancher Arbeitsschutzvorschriften entlastet werden.
- Wir setzen uns für eine neue Präsenz- und Transparenzkultur in Unternehmen ein. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können schon jetzt individuell Vereinbarungen für ein flexibles Arbeiten, das Präsenzzeiten, Verfügbarkeitszeiten sowie Nichtverfügbarkeitszeiten festlegt, abschließen. Wir begrüßen es, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch neue Wege gehen und nicht nur Präsenz- oder Homeoffice-Tage festlegen, sondern auch eine Mischung aus zum Beispiel einem verkürzten Arbeitstag und einer Stunde Homeoffice am Abend vereinbaren. Diese Flexibilisierung erlaubt auch die Steigerung des Stundenanteils, auch wenn Kinder aus Kindergarten bzw. Kindertagesstätte oder Schule abzuholen sind.
- Nichtverfügbarkeitszeiten sind insbesondere in einer immer schnelleren und digitalen Welt zur Erholung unabdingbar. Sie ermöglichen es auch, Sorgeverpflichtungen zur Pflege von Angehörigen oder für die Familie zuverlässig wahrnehmen zu können. Wir fordern, dass Besprechungen und Veranstaltungen mit Präsenzerfordernis innerhalb der Kernzeiten der Betreuung in Kindergärten bzw. Kindertagesstätten und Schulen durchgeführt werden, sofern dies dem Unternehmen organisatorisch möglich ist. Auch müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Freizeit ihrer Beschäftigten respektieren und dürfen nicht erwarten, dass diese außerhalb der Arbeitszeiten jederzeit erreichbar seien.
- Der öffentliche Dienst sollte mit gutem Beispiel vorangehen und vermehrt Vertrauensarbeitszeit einführen. Gerade die häufige Verpflichtung der Dienststellen zur schriftlichen/elektronischen Aufzeichnung der Arbeitszeiten („Stechuhr“) kann flexibles, familienbedingtes und auch Wochenendarbeiten erschweren.

Ganzheitliches Diversity Management im Arbeitsleben

Wir Freie Demokraten befürworten ein ganzheitliches Diversity Management in der Arbeitswelt – nicht nur bei Führungspositionen, sondern in der Breite beruflicher Funktionen. Es entspricht dem liberalen Verständnis des verantwortlichen Unternehmertums und steigert so die Akzeptanz der Sozialen Marktwirtschaft.

Aufgabe des Staates ist es nicht, Diversity Management über Regulierung zu verordnen. Vielmehr geht es um politische Moderation und um die Rolle des Staates als Arbeitgeber im öffentlichen Dienst. Wirtschaft, sozialer und öffentlicher Sektor sollen über Instrumente und den wirtschaftlichen Nutzen ganzheitlichen Diversity Managements informiert werden. Best Practice Dialoge zu initiieren und zu unterstützen, ist vor allem Aufgabe des Bundeswirtschafts- und des Bundesarbeitsministeriums, nicht wie bisher nur des Bundesfamilienministeriums. Die Entwicklung einfacher und kostengünstiger Diversity-Konzepte für den Mittelstand soll gefördert werden.

Wir wollen, dass das Thema „Vielfalt in der Arbeitswelt“ im Blick auf moderne Unternehmenskultur in der beruflichen Bildung verankert wird und dass im Fortbildungswesen der Wirtschaft Schulungsangebote aufgenommen werden. Wir regen an, das Thema zum Gegenstand betrieblicher Vereinbarungen zu machen.

Die unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt (unter anderem Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Behinderung, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung) sollten ganzheitlich von Unternehmen und Behörden in ihre Diversity-Strategien einbezogen werden. Der öffentliche Dienst muss mit gutem Beispiel vorangehen. Strukturen der Frauen- und Behindertenbeauftragten sollten in einen breiteren Ansatz von ganzheitlichem Diversity Management umgestaltet werden. Dabei ist es weiterhin erforderlich, alle Dimensionen von Vielfalt auch gesondert anzusprechen.

Mehr Frauen in Führungspositionen

Der Frauenanteil in den Vorständen der größten deutschen Unternehmen liegt aktuell bei gerade einmal sieben Prozent. Wir Freie Demokraten sind davon überzeugt, dass Unternehmen von mehr Diversität profitieren. Nur in einem wahren Wettbewerb können die besten Ideen gewinnen. Daher setzen wir uns mit unserer Politik dafür ein, dass Frauen in Unternehmen dieselben Chancen für Aufstieg offenstehen stehen wie Männern. Deshalb schlagen wir folgende Maßnahmen vor:

- Jobsharing in Führungspositionen soll verstärkt Praxis werden, um so die Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu verbessern.
- Im gesetzlich schon vorgesehenen Gleichstellungsbericht der Unternehmen sind weitere Kennzahlen zu verankern. Hierzu gehört die vertikale und horizontale Verteilung von Frauen und Männern in Unternehmen, die Teilzeitquote von Frauen und Männern sowie Fördermaßnahmen, welche die Unternehmen verfolgen, um mehr Diversität voranzutreiben.
- Wir setzen uns dafür ein, dass Unternehmen eine Selbstverpflichtung eingehen, dass der Anteil Frauen einer Unternehmensebene sich in der Führung der jeweiligen Unternehmensebene widerspiegelt. Für die Vorstandsebene sollten sich Unternehmen ebenfalls zu einer Verbesserung des Frauenanteils verpflichten.

Der öffentliche Dienst muss vorangehen

Wir Freie Demokraten erwarten vom öffentlichen Dienst als Arbeitgeber eine besondere Anstrengung, gleichberechtigtes Arbeiten von Frauen und Männern zu ermöglichen und ganzheitliches Diversity Management umzusetzen. Die Anforderungen, die die öffentliche Hand an private Unternehmen stellt, muss sie zunächst an sich stellen und auch vorbildhaft erfüllen.

Insofern treten wir dafür ein, dass die vorgenannten Maßnahmen insbesondere vom öffentlichen Dienst auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene umgesetzt werden. Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, ganzheitliches Diversity Management auf allen Ebenen, eine gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen und Jobsharing auf Leitungsebenen müssen durchgängig in der Verwaltung umgesetzt werden. Hierfür müssen die Gleichstellungsberichte regelmäßig und nach einheitlichen Kriterien verfasst und veröffentlicht werden. Insbesondere im Hinblick auf die Bundesministerien ist dies noch nicht gegeben.

Wir möchten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst, die in Teilzeit arbeiten, nicht auf das „Abstellgleis“ gestellt werden. Deshalb möchten wir, dass die Vorgesetzten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig auf die Möglichkeit, den Stundenanteil zu erhöhen, hinweisen.

Wenn Vollzeitstellen in Teilzeit vergeben werden, muss die Arbeitsmenge entsprechend angepasst werden. Der Arbeitgeber soll eine weitere Teilzeitstelle zur Übernahme der restlichen Aufgaben ausschreiben, da diese Aufgaben in der Regel nicht verschwinden. Ist dies aus organisatorischen Gründen nicht möglich, soll der Teilzeitstelle alternativ Unterstützung beispielsweise durch eine Assistenz angeboten werden. Die Behörden des öffentlichen Dienstes haben außerdem prozentuale Selbstverpflichtungen zum Frauenanteil in Führungspositionen nicht nur vorzugeben, sondern umzusetzen.

Gründerinnen stärken

Wir Freie Demokraten möchten mehr Frauen zur Gründung von Unternehmen ermutigen.

Im Bereich der Start-ups sind Frauen, wie eine Erhebung im Rahmen des Deutschen Startup Monitors 2018 zeigt, aktuell mit nur 15,1 Prozent vertreten. Wir müssen also feststellen, dass der Anteil an Gründerinnen in Deutschland unter dem europäischen Durchschnitt liegt und die Chancen hier noch lange nicht gerecht verteilt sind.

Dem gegenüber steht der hohe Anteil an Gründerinnen, denn Frauen machen 40 Prozent aller Selbstständigen aus.⁹ Sie gründen häufiger alleine, weshalb wir Freie Demokraten uns für die Verbesserung von den Rahmenbedingungen und für den Abbau bürokratischer Hürden (beispielsweise durch ein bürokratiefreies Jahr) für kleine Gründungen einsetzen.

Um das Potential unter Gründerinnen stärker auszuschöpfen und mehr Frauen zum Gründen zu bewegen, fordern wir:

- Eine bürokratiefreie Gründungsphase für Unternehmen zu schaffen, sowie eine unabhängige Beratungsstelle, die zugunsten des Unternehmens und nicht des Staates berät.
- Gründungen von einem Zwang zu Mehrfach-Kammerzugehörigkeit zu befreien sowie Krankenkassenbeiträge von freiwillig gesetzlich versicherten Selbstständigen anhand des tatsächlichen

⁹ Vgl. Female Founders Monitor 2018.

Einkommens zu bemessen. In den ersten zwei Jahren nach der Gründung muss die Mitgliedschaft in der IHK bzw. Handwerkskammer beitragsfrei sein.

- Ein, wenn nicht das größte Hindernis für Gründerinnen ist die große Sorge vor Altersarmut. Daher ist eine gesicherte Basisrente mit Anrechnung geleisteter Arbeitsjahre auch während der Selbstständigkeit ein entscheidender Faktor.
- Nur an 17 Prozent der Start-ups, welche Wagniskapitel erhalten, sind Frauen beteiligt, weshalb wir Gründerinnen bei dem Zugang zu und der Einwerbung von Wagniskapital besser unterstützen möchten. Dafür ist ein Venture Capital Fonds in Form einer öffentlich-privaten Partnerschaft einzurichten.
- Wir möchten Frauen bei der Gründung durch die Schaffung eines deutschen Netzwerks für Investorinnen und Investoren unterstützen. Dieses soll das Matching zwischen Gründerinnen und Investorinnen bzw. Investoren erleichtern.
- Darüber hinaus wollen wir weibliche „Business Angels“ fördern, indem beispielsweise die vorhandenen Netzwerke bei einer zentralen Anlaufstation gesammelt werden.
- Wir möchten frühzeitig Schülerinnen und Studentinnen für das Abenteuer Gründung begeistern und so zum Gründen zu ermutigen. Hierfür möchten wir Entrepreneurship an die Schulen bringen (siehe Kapitel „Weltbeste Bildung“). An Hochschulen sind Entrepreneurship Centres einzurichten, die sich mit ihrem Programm explizit an Studentinnen richten und zugleich des Ausbaus der Forschung zu Female Entrepreneurship dienen.
- Der Gründungszuschuss ist von einer vorhandenen Arbeitslosigkeit abzukoppeln. Insbesondere während bzw. nach der Familienphase soll die Gründerin einmalig um eine Förderung in der Startphase bewerben können. Dazu muss sie ein tragfähiges Existenzgründungskonzept vorlegen. Die Antragstellerin muss fachlichen und materiellen Voraussetzungen für die erfolgreiche Ausübung der selbstständigen Tätigkeit durch die Stellungnahme einer fachkundigen Stelle (zum Beispiel IHK) nachweisen. Zur sozialen Absicherung soll auch Gründerinnen, die nicht aus der Arbeitslosigkeit, sondern aus der Familienphase kommen, befristet auf maximal 15 Monate, eine Pauschale von 300 Euro gewährt werden, die es ermöglicht, sich freiwillig in die gesetzlichen Sozialversicherungen abzusichern.

4. Selbstbestimmt in allen Lebenslagen

Respektvoller Umgang miteinander

Wir Freie Demokraten sprechen uns gegen jegliche Form von sexueller Belästigung aus. Im Jahr 2016 wurde mit § 184 i Strafgesetzbuch sexuelle Belästigung ausdrücklich unter Strafe gestellt. Der Ruf nach weiteren neuen Gesetzen ist hier verfehlt. Vielmehr ist eine gesellschaftliche Debatte und Änderung der Umgangskultur miteinander erforderlich. Deshalb begrüßen wir den offenen, durch die „me-too“-Debatte angestoßenen Diskurs. Viel zu lang wurden Probleme tabuisiert.

Der offene Umgang mit diesen Fragen hilft Männern und Frauen dabei, die Grenze zwischen „nett gemeinten Komplimenten“ und sexueller Belästigung zu setzen und zu verstehen. Wir Freie Demokraten erwarten von uns allen gerade in hierarchischen Strukturen wie zum Beispiel in Arbeitsverhältnissen einen sensiblen Umgang miteinander. Sexuelle Anspielungen haben hier genauso wenig etwas zu suchen wie sexistische oder homophobe Witze, denn sie degradieren die oftmals in Abhängigkeitsverhältnissen arbeitenden Frauen, aber auch Männer.

Recht auf körperliche Unversehrtheit – Umsetzung der Istanbul-Konvention

Mit der Ratifizierung der Istanbul-Konvention und deren Inkrafttreten zum 01.02.2018 hat sich Deutschland zu einer Reihe von Maßnahmen im Bereich häuslicher Gewalt verpflichtet, die auch wir Freie Demokraten voranbringen wollen. Frauen, aber auch Männer müssen, wenn sie Gewalt erlitten haben, schnell und unkompliziert Schutz erhalten.

- Wir brauchen ein ganzheitliches Konzept, das insbesondere die Präventionsarbeit als wesentlichen Bestandteil umfasst und eine bessere Koordinierung der beteiligten Akteure beinhaltet. Projektarbeit, zum Beispiel an Schulen, kann oftmals aufgedeckte Fälle häuslicher Gewalt nicht weiterverfolgen, da die Vernetzung zur Beratungsstelle und/oder eine Finanzierung unzureichend vorhanden sind.
- Polizei und Justiz müssen gut ausgestattet sein, damit in Gewaltsituationen schnell eingegriffen und geahndet werden kann. Wir begrüßen es, wenn die Polizei Anstrengungen unternimmt mehr Frauen – auch mit Migrationshintergrund – für den Polizeidienst zu gewinnen. Dies erleichtert es gerade weiblichen Opfern von Gewalt, eine Aussage zu machen.
- Die Bundesländer bzw. Kommunen müssen Frauenhäuser und Beratungsstellen ausreichend finanzieren. Der Bedarf an Männerhäusern soll in den einzelnen Bundesländern erörtert werden.
- Wir setzen uns für einen flächendeckenden Ausbau der anonymen, bzw. anzeigeunabhängigen Spurensicherung ein. Bisher gibt nur einzelne Modellprojekte, wie die „Gewaltschutzambulanz“ der Charité Berlin oder die Münchner Ambulanz für Gewaltopfer der Ludwig-Maximilians-Universität.
- Wir setzen uns für mehr Täterarbeit ein, da sie am Ende des Tages auch Opferschutz ist.
- Eine bessere Aufklärung über weibliche Genitalverstümmelung (vor allem für Ärztinnen und Ärzte, Hebammen, Jugendämter etc.) muss erfolgen. Betroffene Frauen müssen Beratung erhalten können und informiert werden, welche Konsequenzen die Verstümmelung bei ihren Töchtern haben kann. Auch bei der Arbeit des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung soll diesem Thema mehr Budget und Raum gewidmet werden.
- Sogenannte „Wiederherstellungsoperationen“ sollen von den Krankenkassen bezahlt werden.

Eine Umfrage des Bundesverbandes der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe in Deutschland hat 2017 erstmals das Thema „digitale Gewalt“ gegen Frauen thematisiert. Um weitere Anhaltspunkte über digitale Formen von Gewalt, oft mit sexualisiertem Bezug, zu gewinnen, sollen diese Formen der Gewalt in regelmäßigen Abständen von der jährlichen polizeilichen Kriminalstatistik erfasst werden. Zudem sprechen wir uns dafür aus, dass das Strafrecht daraufhin überprüft wird, ob die bestehenden Sexualstraftaten digitalisierte Formen der sexualisierten Gewalt, die häufig keine körperlichen Elemente mehr enthalten, ausreichend abdecken. Zudem muss „digitale Gewalt“ einen höheren Stellenwert in der polizeilichen Aus- und Weiterbildung erhalten. Jede Dienststelle soll einen zuständigen und fachkundigen Ansprechpartner vor Ort stellen.

Menstruation ist alltäglich

Die weibliche Menstruation wird auch heute noch oft tabuisiert oder als Randthema angesehen. Ausdruck findet dies unter anderem in der Besteuerung von Damenhygieneprodukten wie Tampons, Binden und ähnlichen Artikeln. Im Handel werden diese mit einer Umsatzsteuer von 19 Prozent angeboten. Sie sollten allerdings mit dem ermäßigten Umsatzsteuersatz von 7 Prozent besteuert werden.

Bessere Chancen für einen erfüllten Kinderwunsch

Wir Freie Demokraten fordern einen offenen Umgang mit den Möglichkeiten der modernen Reproduktionsmedizin. Insbesondere Frauen, aber auch Männer leiden unter ungewollter Kinderlosigkeit. Allen Menschen muss deshalb unabhängig vom Familienstand der Zugang zu reproduktionsmedizinischen Angeboten gegeben werden. Das Kindeswohl hängt von der Liebe der Eltern ab, nicht von der Art der Zeugung.

Hierfür ist es notwendig, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen des Bundes über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen der assistierten Reproduktion dahingehend zu geändert werden,

- dass der Bund im gesamten Bundesgebiet unabhängig von einer Ko-Finanzierung durch die Länder 25 Prozent der Kosten für die ersten vier Versuche von Kinderwunschbehandlungen übernimmt,
- dass die Förderung gleichberechtigt auf Alleinstehende ausgeweitet wird,
- dass die Nutzung von Samenzellspenden gefördert wird, dass die Nutzung von kryokonservierten Ei- und Samenzellen bezahlt wird (social freezing)

Wir fordern des Weiteren den Bund auf, zu prüfen, inwieweit die für eine Förderung durch die geltenden Altersgrenzen (bei Frauen vom 25. bis zum 40. Lebensjahr) der Lebenswirklichkeit in Deutschland entsprechen. Die Altersgrenzen für Adoptionen sind ebenfalls veraltet und müssen überprüft sowie nach oben angepasst werden.

Eizellspenden werden in Deutschland legalisiert. Nichtkommerzielle Leihmutterchaft ist in vielen Staaten der EU bereits legal und sollte auch in Deutschland auch unter Auflagen erlaubt werden.

Eine selbstbestimmte Geburt

Um Frauen eine selbstbestimmte Geburt zu ermöglichen, treten wir dafür ein, dass es weiterhin eine Wahlfreiheit zwischen einer Entbindung in einer Geburtshilfeklinik oder in einem Geburtshaus existiert. Hierfür müssen die Kliniken bzw. Geburtshäuser personell und räumlich besser ausgestattet werden. Wir Freie Demokraten wollen die flächendeckende Versorgung mit Hebammenhilfe sicherstellen. Eine angemessene Vergütung ist dafür ebenso eine Voraussetzung wie die nachhaltige Lösung der Haftpflichtproblematik. Und auch mehr Ausbildungsplätze sowie Studienplätze sind zur Verfügung zu stellen, denn die Hebammenausbildung soll nach erklärtem Willen der Bundesregierung bis 2020 an die Hochschulen überführt werden.

Auch künftig werden wir uns dafür einsetzen, dass die Nachsorge einer Geburt durch Hebammen in Form von Hausbesuchen stattfindet.

Abschaffung § 219a Strafgesetzbuch

Das Strafrecht regelt in seinen §§ 218 ff. Strafgesetzbuch (StGB) die Voraussetzungen für einen straffreien Schwangerschaftsabbruch. Für uns Freie Demokraten ist klar, dass eine sachliche Information über den Abbruch für schwangere Frauen, die oft in der schwierigsten Situation ihres Lebens sind, möglich sein muss. § 219 a StGB ist deshalb zu streichen, denn er stellt die sachliche Information zu

legalen Schwangerschaftsabbrüchen unter Strafe. Landesrechtliche Regelungen (zum Beispiel in Bayern), die das Informationsrecht auf Schwangerschaftsabbrüche weitergehend einschränken, sind abzuschaffen. Wir stellen fest, dass Frauen praktische Hürden in den Weg gestellt werden, um die oft knappe 12 Wochen-Frist einzuhalten. So erhalten Frauen oft nicht rechtzeitig einen Beratungstermin oder finden – vor allem im ländlichen Raum – kaum Ärzte oder Krankenhäuser, die den Abbruch vornehmen. Wenn für die Frau feststeht, dass sie das Kind nicht bekommen möchte, muss es ihr innerhalb der gesetzlichen Frist auch möglich sein, diese Entscheidung umzusetzen. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass es eine flächendeckende Versorgung mit Beratungsstellen und Einrichtungen, die einen Abbruch vornehmen, gibt. Wir fordern, dass Frauen einen Anspruch haben sollen, den erforderlichen Beratungstermin innerhalb von einer Woche zu erhalten.

Sexuelle Selbstbestimmung

- Vor allem junge kinderlose Frauen finden oftmals nicht die Möglichkeit, ihren Wunsch nach einer Sterilisation zu verwirklichen, obwohl dies rechtlich problemlos möglich ist. Die Schwierigkeit besteht darin, einen Arzt oder eine Ärztin zu finden, der/die bereit ist, diesen Eingriff durchzuführen. Wir vertrauen in die Mündigkeit von volljährigen Frauen und Männern und möchten ihnen deshalb den Weg zu einer von ihnen gewünschten Sterilisation erleichtern. Ein möglicher Weg wäre ein (digitales) Verzeichnis, in das sich Ärztinnen und Ärzte sowie Einrichtungen freiwillig eintragen lassen können.
- Frei verkäufliche Lösungsmittel, die die Wirkung von KO-Tropfen haben, dürfen nur noch vergällt, also mit dem Zusatz von Bitterstoffen, verkauft werden. Immer wieder wird das Lösungsmittel Gamma-Butyrolacton (GBL) aus der Industrie als sogenannte KO-Tropfen missbraucht, um zu meist Frauen und Mädchen in einen willenlosen Zustand zu versetzen und zu missbrauchen. Das Lösungsmittel ist geschmacksneutral, wird schnell abgebaut im Körper, ist somit nach kurzer Zeit nicht mehr nachweisbar und bewirkt im Nachgang einen Gedächtnisverlust. Durch den Zusatz von Bitterstoffen könnte ein Teil der Verbrechen verhindert werden, da niemand mehr die Tropfen unbemerkt – etwa in seinem Getränk – zu sich nehmen würde.