

# Leitantrag

**FLINTA-Vollversammlung, Bündnis 90/Die Grünen Berlin am Samstag, 28.  
September 2024**

**Initiator\*innen:** FLINTA-Konferenz (dort beschlossen am: 28.09.2024)

**Titel:** **Wir verdienen mehr! Für einen feministischen  
Arbeitsmarkt**

---

1 Der Gender Pay Gap, die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, liegt in  
2 Deutschland bei 18 Prozent.[\[1\]](#) Von unfairer Entlohnung und ungleicher Behandlung  
3 auf dem Arbeitsmarkt sind Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans\* und  
4 agender Personen (FLINTA) besonders betroffen. FLINTA arbeiten häufiger in  
5 Berufen, die strukturell schlechter bezahlt werden und übernehmen seltener  
6 Führungspositionen. Sie erledigen mehr unbezahlte Sorgearbeit und nehmen  
7 aufgrund von Schwangerschaften und Kindererziehung häufiger längere Auszeiten  
8 aus dem Erwerbsleben. Sie arbeiten häufiger in Teilzeit oder in Minijobs. All  
9 das wirkt sich negativ auf die finanzielle Selbstständigkeit von FLINTA aus und  
10 sorgt dafür, dass sie häufiger von Altersarmut betroffen sind. Doch ohne die  
11 Erwerbsarbeit und Care-Arbeit von FLINTA würde unsere Gesellschaft nicht  
12 funktionieren. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass gute Arbeit endlich auch  
13 gut entlohnt wird.

## 14 **FLINTA verdienen mehr – im Bund und in Berlin**

15 Unklare Gehalts- und Beförderungsstrukturen befördern den Gender Pay Gap. Wenn  
16 Gehaltsstrukturen und -verhandlungen, sowie Beförderungen undurchsichtig sind,  
17 haben FLINTA weniger Informationen und Möglichkeiten, faire Gehälter zu fordern.  
18 Fehlende Transparenz bei der Tarifeinstufung oder generell fehlende Tarifbindung  
19 sowie faktische Entgeltungleichheit werden als Individualproblem ausgelegt,  
20 obwohl sich dahinter Strukturen abbilden, die echte Lohngerechtigkeit  
21 verhindern. Das Entgelttransparenzgesetz muss in seiner Grundstruktur erheblich

22 verbessert und auch endlich umgesetzt werden und Unternehmen auch kleinerer  
23 Betriebsgrößen zur proaktiven Lohntransparenz verpflichten. Deswegen  
24 unterstützen wir das Vorhaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren,  
25 Frauen und Jugend, die EU-Entgelttransparenzrichtlinie zügig und umfassend in  
26 nationales Recht zu überführen.

27 Ungleich verteilte Sorgearbeit ist auch heute noch ein geschlechterbasiertes  
28 Problem. FLINTA sind häufiger in Teilzeitbeschäftigung tätig oder unterbrechen  
29 ihre Karrieren, um sich um Familie und Kinder zu kümmern. Das führt zu geringen  
30 Verdienstmöglichkeiten und wirkt sich negativ auf die Rente für FLINTA aus.  
31 Obwohl sich viele Familien Fürsorge- und Erwerbsarbeit gleichberechtigt  
32 aufteilen wollen, gilt bei der Steuer nach wie vor das Modell: ein Elternteil  
33 verdient das Geld, der zweite Elternteil bleibt zuhause und kümmert sich um die  
34 Care-Arbeit.

35  
36 Das Ehegattensplitting ist ungerecht sowie unzeitgemäß und muss reformiert  
37 werden. Aktuell ist die Steuerersparnis umso höher, je größer der  
38 Einkommensunterschied zwischen den Ehepartner\*innen und je höher das gemeinsame  
39 Einkommen ist. Somit fördert das Ehegattensplitting Alleinverdiener-Haushalte  
40 mit hohem Einkommen und stellt eine große Hürde für die Erwerbstätigkeit von  
41 Frauen dar. Sie arbeiten häufiger in Teilzeit oder Minijobs und erzielen damit  
42 ein niedrigeres Lebenserwerbseinkommen. Dies führt zu einem erhöhten  
43 Armutsrisiko im Alter oder nach einer Trennung. Auch bildet das  
44 Ehegattensplitting die vielfältigen Formen partnerschaftlichen Zusammenlebens  
45 nicht ab. Die Reform soll das Ehegatten-Splitting durch eine  
46 Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag ersetzen.  
47 Alleinerziehende (Ein-Eltern-Familien), die sowohl das Familieneinkommen  
48 erwirtschaften als auch die Familien-care-Arbeit leisten, werden aktuell durch  
49 die Eingruppierung in die Steuerklasse 2 benachteiligt. Auch für sie müssen  
50 grundlegende Veränderungen, die die Abschaffung der Steuerklasse 2 nicht  
51 ausschließen, geschaffen werden.

52 Statt eine Brücke zu Vollbeschäftigung zu schaffen, sind Teilzeit und Minijobs  
53 zu Dauerbeschäftigungen gewachsen. Die Zahl der Minijobs beträgt deutschlandweit  
54 über 6,4 Millionen. Mehr als zwei Drittel betreffen Frauen. Insbesondere  
55 Alleinerziehende sind davon betroffen. Wichtige Hebel hiergegen sind die  
56 Reformierung von Steuervorteilen bei Minijobs und den Einbezug in die  
57 Sozialversicherung gesetzlich zu regeln.

58 FLINTA haben beim Sprung in die Selbständigkeit mit mehr Herausforderungen zu  
59 kämpfen als Männer. Hierzu tragen nicht nur traditionelle Rollenbilder, die  
60 Frauen als Chefinnen nicht vorsehen, bei. Auch die Tatsache, dass für FLINTA  
61 eine Familiengründung in Selbständigkeit mit wesentlich höheren Hürden verbunden

62 ist als für Männer, spielt eine entscheidende Rolle. Dass während des  
63 Mutterschutzes Kund\*innen zu anderen Anbieter\*innen wechseln, lässt sich kaum  
64 verhindern - dies führt jedoch dazu, dass viele selbständige FLINTA kaum  
65 Elternzeit nehmen können, um so schnell wie möglich nach dem Mutterschutz wieder  
66 ihre Arbeit aufzunehmen. Damit FLINTA in dieser Situation nicht ihre  
67 Selbständigkeit aufgeben müssen, muss es dringend flexiblere  
68 Kinderbetreuungsmöglichkeiten auch für einzelne Tage oder wenige Stunden auch  
69 für sehr kleine Kinder vor dem Eintritt in die Kita geben. Es ist problematisch,  
70 dass selbständige Menschen nicht automatisch in die gesetzlichen  
71 Krankenversicherungen einzahlen (können), die ja Mutterschaftsgeld als  
72 Versicherungsleistung tragen. Wir unterstützen deshalb die Forderung nach einer  
73 Bürgerversicherung und die Forderungen der Initiative "Mutterschutz für alle".  
74 Darüber hinaus braucht es zusätzlich Lösungswege, die die wirtschaftlichen  
75 Gefahren für das Unternehmen während des Mutterschutzes über spezielle,  
76 finanziell leistbare Ausfallversicherungen abwenden.

77 Im Vergleich zum Gender-Pay-Gap fällt der Pension-Pay-Gap noch viel dramatischer  
78 aus. Langfristige Verbesserungen könnten die Ursachen beheben, aber das betrifft  
79 vor allem zukünftige Generationen. Auf viele Frauen aus den Babyboomer-  
80 Jahrgängen wartet dagegen eine Rente unter dem Existenzminimum. Das bedeutet,  
81 dass viele von ihnen auf Transferleistungen angewiesen sein werden oder von der  
82 Versorgung in einer „Ernährer-Ehe“ abhängig bleiben. Wir brauchen mutige Reformen  
83 des Rentensystems: Zum Beispiel durch eine Grundrente ohne Bedürftigkeitsprüfung  
84 für ALLE, ergänzt durch eine einkommensabhängige verpflichtende Versicherung, in  
85 die ALLE einzahlen.

## 86 **Gendergerechte Ausbildung**

87 Die Berufswahl und Verteilung in verschiedenen Branchen wird stark von  
88 patriarchalen Strukturen beeinflusst. Berufe, die als "Frauenberufe" gelten,  
89 werden in diesen Strukturen oft abgewertet und schlechter bezahlt. Wenn  
90 verschiedene Geschlechter dazu neigen, unterschiedliche Berufe zu wählen, die  
91 unterschiedlich bewertet und bezahlt werden, verstärkt das die Lohnlücke  
92 zwischen den Geschlechtern.

93 Ein wichtiger Beitrag für eine gendergerechte Ausbildung beginnt schon bei der  
94 Berufsorientierung. Hier ist es notwendig, gezielt Mädchen und junge FLINTA für  
95 Ausbildungsberufe, die momentan noch männerdominiert sind, anzusprechen und sie  
96 für diese zu begeistern. Es sollte mehr (bezahlte) Praktika und einzelne  
97 Mitlaftage geben, damit verschiedenen Berufe kennengelernt werden können. Die  
98 Zusammenarbeit der Schulen mit den Jugendberufsagenturen muss ausgebaut werden,  
99 sodass Berufsberater\*innen von der Jugendberufsagenturen mit festem  
100 Arbeitsplatz in den Schulen in mehreren Beratungsgesprächen Beziehungsarbeit

101 leisten können und z.B. Schüler\*innen an Betriebe vermitteln können.

102 Wir fordern außerdem genügend betriebliche Ausbildungsplätze zusätzlich zum  
103 neuen Gesetz zur Ausbildungsgarantie (April 2024). Dies wird durch eine  
104 Umlagefinanzierung bewerkstelligt, bei der alle Betriebe, die nicht ausbilden,  
105 eine Umlage in einen Fonds einzahlen, der dann neue, weitere Ausbildungsplätze  
106 schafft und gleichzeitig die ausbildenden Betriebe entlastet. So gibt es mehr  
107 ausbildende Betriebe und die Qualität der Ausbildungen steigt, weil z.B. bessere  
108 Vergütung möglich ist und überbetriebliche Ausbildungsstätten finanziert werden.

109 In Berlin gibt es die Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung, ein sehr  
110 sinnvolles und hilfreiches Konzept, das derzeit noch recht unbekannt ist. Durch  
111 eine Umbenennung kann sie attraktiver und bekannter gestaltet werden. Wir  
112 fordern außerdem eine Orientierungsausbildung, bei der man die Branche und  
113 Berufliche Schulen, Oberstufenzentren, kennenlernt, aber sich noch nicht für  
114 eine Ausbildung entscheidet. Durch Zentrale Tage der offenen Tür in den  
115 Oberstufenzentren und organisierte, begleitete Teilnahme von Schüler\*innen der  
116 allgemeinbildenden Schulen können diese Art von Angeboten besser an die  
117 Schüler\*innen getragen werden.

#### 118 **FLINTA in männerdominierten Berufen**

119 Wir brauchen dringend mehr Handwerker\*innen und FLINTA sind die größte  
120 Potenzialgruppe. Um FLINTA für den Handwerksberuf zu begeistern, braucht es mehr  
121 Vernetzung unter den Frauen, Sensibilisierung bei den bisher männlich  
122 dominierten Betrieben und gezielte Berufsorientierung. Zudem braucht es  
123 Beschwerdestrukturen für Antidiskriminierung und für Probleme im Betrieb. Dabei  
124 sollte alles zentral über eine Stelle laufen, damit diese auch bekannt wird und  
125 sich etabliert. Es braucht auch eine zentrale Beratungsstelle (z.B. für Azubis  
126 mit Kind, oder Hilfe bei Bürokratie), die über das Azubiwerk läuft. Dieses  
127 wollen wir analog zum Studierendenwerk aufbauen. Das Azubiwerk soll außerdem  
128 Wohnraum akquirieren, um die Wohnungskrise für Azubis zu bekämpfen. Auch  
129 gemeinsame Studi- und Azubiwohnheime können eine geeignete Strategie sein. Genau  
130 so, wie es an Unis zusätzlich zu den Modulen beispielsweise FLINTA-  
131 Programmierkurse gibt, sollte es auch kostenlose und bekannte Angebote für  
132 FLINTA in Ausbildungen geben (z.B. Schweißkurse), um die Möglichkeit zu haben  
133 sich auf den Beruf vorzubereiten.

134 Wie das Handwerk sind die Digitalwirtschaft und Start-up-Unternehmen ein  
135 männlich dominiertes Feld, in denen FLINTA eher die Ausnahme bilden. Berlin ist  
136 Hotspot der Digitalwirtschaft und Ort digitalpolitischer Debatten. Die  
137 Digitalwirtschaft mit ihren vielen Start-ups ist ein zentraler Motor der  
138 wirtschaftlichen Entwicklung und sichert Berlin als Standort mit Zukunft. Doch

139 der Anteil von weiblichen Gründerinnen liegt in Berlin bei nur 18,3 Prozent<sup>[2]</sup>.  
140 Deshalb setzen wir uns für höhere Frauenquoten bei der Vergabe von  
141 Gründungsförderungen ein. Projekte, die Gründerinnen unterstützen, wollen wir  
142 finanziell besser ausstatten. Wir müssen zudem die Aus- und  
143 Weiterbildungsangebote für digitale Kompetenzen für FLINTA fördern und FLINTA in  
144 der Digitalbranche sichtbarer machen. Denn neben der Tatsache, dass auch FLINTA  
145 von den guten Gehältern in der Digitalbranche profitieren sollen, wird in dieser  
146 Branche die Technologie unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens entwickelt.  
147 Diversere Entwickler\*innenteams sorgen dafür, dass Künstliche Intelligenz,  
148 Social Media Plattformen und eine digitale Verwaltung auch die Bedürfnisse von  
149 FLINTA berücksichtigen und diese weniger anfällig für Diskriminierung, Hassrede,  
150 Datenschutzverstöße, Doxing und Stalking sind.

151 Auch in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und  
152 Technik) sind FLINTA stark unterrepräsentiert. In den Leistungskursen, den  
153 Ausbildungen oder Studiengängen, den Professuren oder der Berufswelt bilden  
154 FLINTA nur die Ausnahme, sodass gut bezahlte Jobs oder Entscheidungspositionen  
155 männlich besetzt bleiben. Die Förderung für Mädchen und junge FLINTA in MINT-  
156 Fächern muss bereits in der frühkindlichen Bildung angesetzt und durch alle  
157 weiterführenden Schulen fortgesetzt werden. Gezielte Schnupperangebote in  
158 außerschulischen Bildungseinrichtungen sowie Initiativen und Vereine, die die  
159 spielerische Vermittlung von MINT-Kompetenzen an Mädchen und junge FLINTA zum  
160 Ziel haben, wollen wir in Berlin stärker unterstützen.

161 FLINTA sollten in jeder Lebensphase unterstützt werden, Kenntnisse zu erwerben,  
162 die ihre Situation am Arbeitsmarkt verbessern. Daher muss lebenslanges Lernen  
163 für FLINTA in Weiterbildungsinitiativen unterstützt werden. Gerade in der sich  
164 schnell ändernden Software- und Digitalbranche sind Weiterbildungen essentiell,  
165 um aktuelle Kenntnisse vorweisen zu können. FLINTA können reguläre  
166 Weiterbildungsmaßnahmen, die häufig außerhalb der Arbeitszeiten stattfinden,  
167 jedoch oft aufgrund von Care-Arbeit nicht besuchen. Daher sind Einrichtungen,  
168 wie zum Beispiel das Frauen Computer Zentrum Berlin (FCZB e.V.) oder die ReDI  
169 School of Integration, die Kinderbetreuung anbieten und auch auf die  
170 Kommunikationsbedürfnisse eingehen zu unterstützen.

171 Genau wie im Handwerk sind wir im MINT-Bereich mit einem extremen  
172 Fachkräftemangel konfrontiert, der uns nicht zuletzt bei der Bekämpfung der  
173 Klimakrise Steine in den Weg legt. Die Energiewende hin zu Erneuerbaren wird die  
174 europäische und deutsche Infrastruktur und Wirtschaft transformieren. Als Grüne  
175 haben wir die besondere Verantwortung, diese Transformation sozial und inklusiv  
176 zu gestalten. Die Stärkung von FLINTA in diesem Sektor ist nun wichtig, um sie  
177 auch von den neuen Jobs in der Energiewende profitieren zu lassen, einen  
178 Wiedereinstieg nach Jobverlust zu ermöglichen und nicht erneut ungleiche  
179 Strukturen zu etablieren.

## 180 **Ungerechte Verteilung von Care-Arbeit**

181 Der Begriff „Vollzeitarbeit“ erkennt nur die Lohnarbeitszeit an. Besonders  
182 FLINTA, aber auch andere Menschen mit Sorgeverantwortung, leisten zusätzlich zu  
183 ihrer Lohnarbeit viele Stunden unbezahlte Arbeit. Wer einen Haushalt führt,  
184 Kinder erzieht und eine Familie versorgt oder wer Angehörige pflegt, die\*der  
185 arbeitet. Um das neben der Erwerbsarbeit zu schaffen, wünschen sich viele  
186 Arbeitnehmer\*innen eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit bei vollem  
187 Lohnausgleich<sup>[3]</sup>. Wir wollen den erfolgreichen Beispielen vieler Städte folgen  
188 und in Berlin ein Modellprojekt zur reduzierten Wochenarbeitszeit auf den Weg  
189 bringen.

190 Gleichzeitig gilt es in Berlin verlässliche Strukturen in Kita- und Ganztage  
191 anzubieten, um qualitativ hochwertige Betreuung und Bildung zu ermöglichen.  
192 Hierzu sind Qualifizierungs- und Onboardingstrategien auch für  
193 Quereinsteiger\*innen, Jobwechsler\*innen, Einwander\*innen und Menschen mit  
194 Fluchthintergrund zu entwickeln, um den wachsenden Bedarf an Fachkräften zu  
195 decken und berufsbegleitende Qualifizierung zu ermöglichen. Die bündnisgrüne  
196 Abgeordnetenhausfraktion hat erfolgreich für höhere Löhne für Erzieher\*innen  
197 gekämpft - nun gilt es, auch die Arbeitsbedingungen so zu verbessern, dass sich  
198 in Zukunft wieder mehr Menschen für diesen Beruf entscheiden. Wir unterstützen  
199 deshalb - sowohl zum Wohl der Kinder als auch zum Erreichen von besseren  
200 Arbeitsbedingungen für das Personal - die Bestrebungen zum Kita  
201 Qualitätsentwicklungsgesetz unserer Bundesfamilienministerin Lisa Paus. Ein  
202 verlässliches Bildungs- und Betreuungsangebot erleichtert vor allem Frauen ihre  
203 Erwerbsarbeitszeit und Entwicklungsmöglichkeiten frei zu wählen.

#### 204 **FLINTA in Führungspositionen**

205 Für mehr Geschlechtergerechtigkeit braucht es auch mehr FLINTA in  
206 Führungspositionen - sowohl, weil sie Unternehmen oft anders leiten, als auch  
207 weil sie so Vorbild für jüngere Frauen sind. Bis eine Ausgeglichenheit beim  
208 Zugang zu Führungspositionen erreicht ist, braucht es deshalb Maßnahmen, die den  
209 Weg von FLINTA in Führungspositionen gezielt unterstützen. Gerade bei den  
210 Landesunternehmen konnten wir während unserer Regierungszeit wichtige Schritte  
211 gehen - daran gilt es anzuknüpfen und diesen Weg weiter zu gehen. Schwarz-Rot  
212 lässt hier viel zu viel Potenzial in unserer Stadt liegen; wir wollen hingegen  
213 endlich die Hälfte der Macht - auch in Führungspositionen!

#### 214 **Lohnungleichheit**

215 Frauen verdienen auch dann weniger, wenn das Land Berlin Arbeitgeberin ist. Es  
216 ist nicht glaubwürdig, sich gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz einzusetzen,  
217 wenn diese Ungleichheit bei den eigenen Arbeitnehmer\*innen fortbesteht. Deshalb  
218 fordern wir den Senat auf, effektive Maßnahmen für Lohngerechtigkeit umzusetzen

219 und Transparenz herzustellen. Um gleiche Chancen und faire Löhne für alle zu  
220 erreichen, müssen wir die Hindernisse beseitigen, die das verhindern. Dazu  
221 gehören undurchsichtige *Tarifeinstufungen*, die Elternzeit als Karrierestopper  
222 und die Schwierigkeit, Familie und Vollzeitjob zu vereinbaren.

## 223 **FLINTA im Niedriglohnsektor**

224 Knapp jede fünfte Frau (19 Prozent)[\[4\]](#) arbeitete im April 2023 in Deutschland im  
225 Niedriglohnsektor. Sowohl im Bund als auch in Berlin hat der Mindestlohn die  
226 Lohnsituation vieler Menschen verbessert. Um die sozialpolitische Situation von  
227 Menschen abzusichern, müssen der Mindestlohn weiter erhöht und gesetzliche  
228 Kontrollen verstärkt werden. Berlin sollte dabei weiterhin eine Vorreiterrolle  
229 spielen. Teilzeitarbeit darf kein Hindernis für berufliche Entwicklung sein und  
230 nicht zu niedrigerem Einkommen oder Altersarmut führen. Es ist wichtig, die EU-  
231 Mindestlohnrichtlinie umzusetzen, die Mitbestimmung zu stärken und die  
232 Beteiligung von FLINTA zu fördern.

233 In Berlin fordern wir den Ausbau von Programmen für den (Wieder)-Einstieg von

234 Pflegenden, Familienversorger\*innen und Alleinerziehenden und Coachingprogramme  
235 für FLINTA in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, um ihren Einstieg  
236 in Beschäftigung mit Sozialversicherung zu fördern. Um FLINTA aus prekären  
237 Arbeitsbeschäftigungen zu helfen, fordern wir die rechtliche und die  
238 steuerrechtliche Gleichstellung von Regenbogenfamilien und Ein-Eltern-Familien  
239 (Alleinerziehende).

240 Eine echte Gleichstellung bedarf außerdem eines Nationalen Aktionsplans,  
241 vergleichbar mit dem Aktionsplan zur Bekämpfung von Hass und Hetze bei LGBTIQ\*-  
242 Personen.

## 243 **Tarifverträge**

244 Tarifverträge sichern gute Arbeitsbedingungen, Mitbestimmungsrechte, Zeit für  
245 Weiterbildung und Work-Life-Balance. In Berlin haben nur 13 Prozent der  
246 Unternehmen eine Tarifbindung, während es im öffentlichen Dienst und bei den  
247 landeseigenen Unternehmen 60 Prozent sind – dies ist deutlich ausbaufähig.  
248 Konsequente Maßnahmen gegen die sinkende Tarifbindung sind notwendig. Dies kann  
249 in Berlin unter anderem durch die Auftragsvergabe der öffentlichen Hand an  
250 Unternehmen, die einem Tarifvertrag angehören, erreicht werden, zum Beispiel bei  
251 Schulessen oder Schulreinigung.

252 Ein effektives Entgeltgleichheitsgesetz ist ebenfalls erforderlich, um

253 Chancengerechtigkeit zu fördern und die EU-Richtlinie für Lohngleichheit  
254 umzusetzen. In der Betrachtung und Eingruppierung von Erzieher\*innen versus  
255 Ingenieur\*innen und Handwerker\*innen gibt es nach wie vor strukturell  
256 unterschiedliche Bewertungen. Das Land Berlin soll seine Stimme in der  
257 Tarifgemeinschaft der Länder einbringen, um einen Prozess anzustoßen, der auch  
258 die Eingruppierungen im Öffentlichen Dienst im Hinblick auf  
259 Geschlechterstereotype und verfestigte Ungleichheiten untersucht und anpasst.

## 260 **Intersektionaler Blick auf den Arbeitsmarkt**

261 Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt hängt nicht nur vom Geschlecht ab.  
262 Verschiedene Diskriminierungsformen wirken gleichzeitig und beeinflussen sich  
263 dabei. Um spezifische Diskriminierungsformen besser erkennen und abbauen zu  
264 können, ist deswegen die intersektionale Perspektive auf Erwerbsarbeit für alle  
265 FLINTA in ihrer lebensweltlichen Realität notwendig. So sind zum Beispiel  
266 migrantische FLINTA auf spezifische und unterschiedliche Weisen in der  
267 Arbeitswelt diskriminiert. FLINTA migrieren aus den verschiedensten Gründen und  
268 sind eine in sich sehr vielfältige Gruppe. Entsprechend unterschiedlich ist der  
269 Unterstützungsbedarf, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder den Schritt in  
270 die Selbstständigkeit zu wagen. Für geflüchtete FLINTA stellt die  
271 Massenunterkunft von geflüchteten Personen am ehemaligen Flughafen Tegel (UA  
272 TXL) zudem aktuell eine weitere Herausforderungen dar.

273 Vorhandene Strukturen und Angebote in Berlin müssen sich sowohl an zugewanderte  
274 FLINTA selbst als auch an die im Wege des Familiennachzugs mit- und  
275 nachreisenden Familienangehörigen richten. Diese Strukturen und Angebote sollen  
276 den Wunsch nach Erwerbsarbeit unterstützen, dürfen dabei aber nicht nur auf ein  
277 Aktivwerden der Zugewanderten und deren Kenntnis des deutschen Bildungs- und  
278 Arbeitsmarktes setzen. Hier müssen die vielfältigen Wege und Möglichkeiten  
279 aufgezeigt werden und die Informationen zu den FLINTA gebracht werden.

280 Auch FLINTA mit Behinderungen erfahren auf dem Arbeitsmarkt eine doppelte  
281 Diskriminierung: die Überschneidung der Diskriminierung aufgrund ihrer  
282 Behinderung und aufgrund ihre Geschlechts macht ihre Position im Arbeitsmarkt  
283 besonders marginal. Sie werden schlechter bezahlt, erhalten selten Vollzeit- und  
284 Führungspositionen und sind durch Haushalts- und Familienaufgaben besonders  
285 belastet. Deswegen müssen wir sie darin zu empowern, selbst zu handeln und  
286 selbst zu entscheiden. Von gleichberechtigter Teilhabe sind wir noch weit  
287 entfernt.

288 Eine strukturelle dauerhafte Förderung ist essentiell, um vorhandene Berliner  
289 Projekte, die FLINTA mit Behinderungen empowern, weiterzuentwickeln statt immer  
290 wieder neue Modellprojekte zu starten. Wir brauchen eine dauerhafte und stabile



291 Finanzierung der Angebote, die regelmäßig angepasst wird, weil Bedarfe und  
292 Aufgaben stets wachsen. Außerdem ist ein gesellschaftlicher und politischer  
293 Bewusstseinswandel nötig: weg von der rein medizinischen Betrachtung hin zum  
294 Empowerment – Menschen mit Behinderungen sind Expert\*innen eigener Sache.  
295 Darüber hinaus ist es notwendig, dass Frauenbeauftragte in Werkstätten für  
296 Menschen mit Behinderungen und anderen Einrichtungen für Menschen mit  
297 Behinderungen gesetzlich verankert und finanziell ausgestattet werden.

#### 298 **Was wir fordern:**

- 299 • Wir müssen FLINTA für den Handwerksberuf begeistern, aber auch die  
300 Bedingungen für diese Gruppe verbessern.
  
- 301 • FLINTA in der Digitalwirtschaft, in der Selbständigkeit und in MINT-  
302 Fächern dürfen nicht weiter die Ausnahme sein. Wir müssen aktiv daran  
303 arbeiten, die Strukturen in diesen Bereichen zu verändern.
  
- 304 • Care-Arbeit muss endlich als gleichwertige Arbeit anerkannt werden. Wir  
305 fordern in Berlin ein flächendeckendes und qualitatives Betreuungsangebot.
  
- 306 • Für die Pflege von Angehörigen soll es Lohn-Ersatzleistungen geben und es  
307 sollen angemessene Rentenpunkte dafür angerechnet werden.
  
- 308 • Wir fordern gezielte Maßnahmen, die Frauen dabei unterstützen, in  
309 Führungspositionen zu kommen, und so die Bemühungen für mehr  
310 Gleichberechtigung in Führungsetagen weiterführen.
  
- 311 • Das Entgelttransparenzgesetz muss endlich realitätsnah verbessert und  
312 umgesetzt werden und zur Lohntransparenz verpflichten.
  
- 313 • Im Bund wie in Berlin sind eine weitere Anhebung des Mindestlohns und  
314 stärkere gesetzliche Kontrollen notwendig. Hierbei sollte Berlin weiterhin  
315 seiner Vorreiterrolle gerecht werden.
  
- 316 • Tarifbindung in Berliner Unternehmen muss deutlich ausgebaut werden, um  
317 gute Arbeitsbedingungen und faire Entlohnung zu sichern.
  
- 318 • Spezifische Formen von Diskriminierung, die sich überlagern und  
319 gegenseitig negativ verstärken können, müssen besser erkannt und bekämpft  
320 werden. Geflüchtete FLINTA brauchen außerdem die Unterstützung, die an  
321 ihre besonderen Bedürfnisse angepasst ist. Um FLINTA mit Behinderungen

322 gleiche Teilhabe zu ermöglichen, müssen Angebote dauerhaft und verlässlich  
323 finanziert werden.