L01

Leitantrag

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

Initiator*innen: Frauen des Landesvorstands (dort beschlossen am: 05.09.2024)

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

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

FLINTA verdienen mehr – im Bund und in Berlin

Unklare Gehalts- und Beförderungsstrukturen befördern den Gender Pay Gap. Wenn Gehaltsstrukturen und -verhandlungen, sowie Beförderungen undurchsichtig sind, haben FLINTA weniger Informationen und Möglichkeiten, faire Gehälter zu fordern. Fehlende Transparenz bei der Tarifeinstufung und Entgeltungleichheit werden als Individualproblem ausgelegt, obwohl sich dahinter Strukturen abbilden, die echte Lohngerechtigkeit verhindern. Das Entgelttransparenzgesetz muss endlich

ausgeführt werden und zur Lohntransparenz verpflichten. Deswegen unterstützen wir das Vorhaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die EU-Entgelttransparenzrichtlinie zügig und umfassend in nationales Recht zu überführen.

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

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

FLINTA haben beim Sprung in die Selbständigkeit mit mehr Herausforderungen zu kämpfen als Männer. Hierzu tragen nicht nur traditionelle Rollenbilder, die Frauen als Chefinnen nicht vorsehen, bei. Auch die Tatsache, dass für FLINTA eine Familiengründung in Selbständigkeit mit wesentlich höheren Hürden verbunden ist als für Männer, spielt eine entscheidende Rolle. Dass während des Mutterschutzes Kund*innen zu anderen Anbieter*innen wechseln, lässt sich kaum verhindern - dies führt jedoch dazu, dass viele selbständige FLINTA kaum Elternzeit nehmen können, um so schnell wie möglich nach dem Mutterschutz wieder ihre Arbeit aufzunehmen. Damit FLINTA in dieser Situation nicht ihre Selbständigkeit aufgeben müssen, muss es dringend flexiblere Kinderbetreuungsmöglichkeiten auch für einzelne Tage oder wenige Stunden auch für sehr kleine Kinder vor dem Eintritt in die Kita geben. Es darf nicht sein, dass selbständige Mütter die Zeit des Mutterschutzes selbst absichern müssen, während dies bei Angestellten umlagefinanziert ist. Hier ist die Solidargemeinschaft in der Pflicht. Deshalb unterstützen wir die Forderungen der Initiative „Mutterschutz für alle“.

Gendergerechte Ausbildung

Die Berufswahl und Verteilung in verschiedenen Branchen wird stark von patriarchalen Strukturen beeinflusst. Berufe, die als "Frauenberufe" gelten, werden in diesen Strukturen oft abgewertet und schlechter bezahlt. Wenn

verschiedene Geschlechter dazu neigen, unterschiedliche Berufe zu wählen, die unterschiedlich bewertet und bezahlt werden, verstärkt das die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern.

Ein wichtiger Beitrag für eine gendergerechte Ausbildung beginnt schon bei der Berufsorientierung. Hier ist es notwendig, gezielt Mädchen und junge FLINTA für Ausbildungsberufe, die momentan noch männerdominiert sind, anzusprechen und sie für diese zu begeistern. Es sollte mehr (bezahlte) Praktika und einzelne Mitlauftage geben, damit verschieden Berufe kennengelernt werden können. Die Zusammenarbeit der Schulen mit den Jugendberufsargenturen muss ausgebaut werden, sodass Berufsberater*innen von der Jugendberufsargenturen mit festem Arbeitsplatz in den Schulen in mehreren Beratungsgesprächen Beziehungsarbeit leisten können und z.B. Schüler*innen an Betriebe vermitteln können.

Wir fordern außerdem genügend Ausbildungsplätze. Dies kann durch eine Umlagefinanzierung ermöglicht werden, bei der alle Betriebe, die nicht ausbilden eine Umlage zahlen, die dann in Ausbildungen investiert wird. So gibt es mehr ausbildende Betriebe und die Qualität der Ausbildungen steigt, weil z.B. bessere Vergütung möglich ist und überbetriebliche Ausbildungsstätten finanziert werden.

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

FLINTA in männerdominierten Berufen

Wir brauchen dringend mehr Handwerker*innen und FLINTA sind die größte Potenzialgruppe. Um FLINTA für den Handwerksberuf zu begeistern, braucht es mehr Vernetzung unter den Frauen, Sensibilisierung bei den bisher männlich dominierten Betrieben und gezielte Berufsorientierung. Zudem braucht es Beschwerdestrukturen für Antidiskriminierung und für Probleme im Betrieb. Dabei sollte alles zentral über eine Stelle laufen, damit diese auch bekannt wird und sich etabliert. Es braucht auch eine zentrale Beratungsstelle (z.B. für Azubis mit Kind, oder Hilfe bei Bürokratie), die über das Azubiwerk läuft. Dieses wollen wir analog zum Studierendenwerk aufbauen. Das Azubiwerk soll außerdem Wohnraum akquirieren, um die Wohnungskrise für Azubis zu bekämpfen. Auch gemeinsame Studi- und Azubiwohnheime können eine geeignete Strategie sein. Genau so, wie es an Unis zusätzlich zu den Modulen beispielsweise FLINTA-

Programmierkurse gibt , sollte es auch kostenlose und bekannte Angebote für FLINTA in Ausbildungen geben (z.B. Schweißkurse), um die Möglichkeit zu haben sich auf den Beruf vorzubereiten.

Wie das Handwerk sind die Digitalwirtschaft und Start-up-Unternehmen ein männlich dominiertes Feld, in denen FLINTA eher die Ausnahme bilden. Berlin ist Hotspot der Digitalwirtschaft und Ort digitalpolitischer Debatten. Die Digitalwirtschaft mit ihren vielen Start-ups ist ein zentraler Motor der wirtschaftlichen Entwicklung und sichert Berlin als Standort mit Zukunft. Doch der Anteil von weiblichen Gründerinnen liegt in Berlin bei nur 18,3 Prozent[2]. Deshalb setzen wir uns für höhere Frauenquoten bei der Vergabe von Gründungsförderungen ein. Wir müssen zudem die Aus- und Weiterbildungsangebote für digitale Kompetenzen für FLINTA fördern und FLINTA in der Digitalbranche sichtbarer machen.

Auch in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sind FLINTA stark unterrepräsentiert. In den Leistungskursen, den Ausbildungen oder Studiengängen, den Professuren oder der Berufswelt bilden FLINTA nur die Ausnahme, sodass gut bezahlte Jobs oder Entscheidungspositionen männlich besetzt bleiben. Die Förderung für Mädchen und junge FLINTA in MINT-Fächern muss schon ab der Grundschule regelmäßig angesetzt und durch alle weiterführenden Schulen fortgesetzt werden. Gezielte Schnupperangebote in außerschulischen Bildungseinrichtungen sowie Initiativen und Vereine, die die spielerische Vermittlung von MINT-Kompetenzen an Mädchen und junge FLINTA zum Ziel haben, wollen wir in Berlin stärker unterstützen. Genau wie im Handwerk sind wir im MINT-Bereich mit einem extremen Fachkräftemangel konfrontiert, der uns nicht zuletzt bei der Bekämpfung der Klimakrise Steine in den Weg legt.

Ungerechte Verteilung von Care-Arbeit

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

Gleichzeitig gilt es in Berlin verlässliche Strukturen in Kita- und Ganztag anzubieten, um qualitativ hochwertige Betreuung und Bildung zu ermöglichen. Hierzu sind Qualifizierungs- und Onboardingstrategien auch für Quereinsteiger*innen, Jobwechlser*innen, Einwander*innen und Menschen mit Fluchthintergrund zu entwickeln, um den wachsenden Bedarf an Fachkräften zu

decken und berufsbegleitende Qualifizierung zu ermöglichen. Die bündnisgrüne Abgeordnetenhausfraktion hat erfolgreich für höhere Löhne für Erzieher*innen gekämpft - nun gilt es, auch die Arbeitsbedingungen so zu verbessern, dass sich in Zukunft wieder mehr Menschen für diesen Beruf entscheiden. Wir unterstützen deshalb - sowohl zum Wohl der Kinder als auch zum Erreichen von besseren Arbeitsbedingungen für das Personal - die Bestrebungen zum Kita Qualitätsentwicklungsgesetz unserer Bundesfamilienministerin Lisa Paus. Ein verlässliches Bildungs- und Betreuungsangebot erleichtert vor allem Frauen ihre Erwerbsarbeitszeit und Entwicklungsmöglichkeiten frei zu wählen.

FLINTA in Führungspositionen

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

Lohnungleichheit

Frauen verdienen auch dann weniger, wenn das Land Berlin Arbeitgeberin ist. Es ist nicht glaubwürdig, sich gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz einzusetzen, wenn diese Ungleichheit bei den eigenen Arbeitnehmer*innen fortbesteht. Deshalb fordern wir den Senat auf, effektive Maßnahmen für Lohngerechtigkeit umzusetzen und Transparenz herzustellen. Um gleiche Chancen und faire Löhne für alle zu erreichen, müssen wir die Hindernisse beseitigen, die das verhindern. Dazu gehören undurchsichtige *Tarifeinstufungen*, die Elternzeit als Karrierestopper und die Schwierigkeit, Familie und Vollzeitjob zu vereinbaren.

FLINTA im Niedriglohnsektor

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

In Berlin fordern wir den Ausbau von Programmen für den (Wieder)-Einstieg von Alleinerziehenden und Coachingprogramme für FLINTA in Minijobs, um ihren Einstieg in Beschäftigung mit Sozialversicherung zu fördern. Um FLINTA aus prekären Arbeitsbeschäftigungen zu helfen, fordern wir die rechtliche und die steuerrechtliche Gleichstellung von Regenbogenfamilien. Eine echte Gleichstellung bedarf außerdem eines Nationalen Aktionsplans, vergleichbar mit dem Aktionsplan zur Bekämpfung von Hass und Hetze bei LGBTIQ*-Personen.

Tarifverträge

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

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

Intersektionaler Blick auf den Arbeitsmarkt

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

Vorhandene Strukturen und Angebote in Berlin müssen sich sowohl an zugewanderte FLINTA selbst als auch an die im Wege des Familiennachzugs mit- und

nachreisenden Familienangehörigen richten. Diese Strukturen und Angebote sollen den Wunsch nach Erwerbsarbeit unterstützen, dürfen dabei aber nicht nur auf ein Aktivwerden der Zugewanderten und deren Kenntnis des deutschen Bildungs- und Arbeitsmarktes setzen. Hier müssen die vielfältigen Wege und Möglichkeiten aufgezeigt werden und die Informationen zu den FLINTA gebracht werden.

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

Eine strukturelle dauerhafte Förderung ist essentiell, um vorhandene Berliner Projekte, die schwerbehinderte FLINTA empowern, weiterzuentwickeln statt immer wieder neue Modellprojekte zu starten. Wir brauchen eine dauerhafte und stabile Finanzierung der Angebote, die regelmäßig angepasst wird, weil Bedarfe und Aufgaben stets wachsen. Außerdem ist ein gesellschaftlicher und politischer Bewusstseinswandel nötig: weg von der rein medizinischen Betrachtung hin zum Empowerment – Menschen mit Behinderungen sind Expert*innen eigener Sache. Darüber hinaus ist es notwendig, dass Frauenbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und anderen Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen gesetzlich verankert und finanziell ausgestattet werden.

Was wir fordern:

- Wir müssen FLINTA für den Handwerksberuf begeistern, aber auch die Bedingungen für diese Gruppe verbessern.

- FLINTA in der Digitalwirtschaft, in der Selbständigkeit und in MINT-Fächern dürfen nicht weiter die Ausnahme sein. Wir müssen aktiv daran arbeiten, die Strukturen in diesen Bereichen zu verändern.

- Care-Arbeit muss endlich als gleichwertige Arbeit anerkannt werden. Wir fordern in Berlin ein flächendeckendes und qualitatives Betreuungsangebot.

- Wir fordern gezielte Maßnahmen, die Frauen dabei unterstützen, in Führungspositionen zu kommen, und so die Bemühungen für mehr Gleichberechtigung in Führungsetagen weiterführen.

- Das Entgelttransparenzgesetz muss endlich ausgeführt werden und zur

Lohntransparenz verpflichten.

- Im Bund wie in Berlin sind eine weitere Anhebung des Mindestlohns und stärkere gesetzliche Kontrollen notwendig. Hierbei sollte Berlin weiterhin seiner Vorreiterrolle gerecht werden.

- Tarifbindung in Berliner Unternehmen muss deutlich ausgebaut werden, um gute Arbeitsbedingungen zu sichern.

- Spezifische Formen von Diskriminierung müssen besser erkannt und bekämpft werden. Geflüchtete FLINTA brauchen Unterstützung, die an ihre besonderen Bedürfnisse angepasst ist. Um schwerbehinderten FLINTA gleiche Teilhabe zu ermöglichen, müssen Angebote dauerhaft und verlässlich finanziert werden.

Der Gender Pay Gap, die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, liegt in Deutschland seit vier Jahren unverändert bei 18 Prozent. Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans* und agender Personen (FLINTA) sind von unfairer Entlohnung und ungleicher Behandlung auf dem Arbeitsmarkt besonders betroffen. Knapp jede fünfte Frau (19 Prozent) arbeitete im April 2023 in Deutschland im Niedriglohnsektor. FLINTA sind auch seltener in Führungspositionen vertreten (nur zu 28,7 Prozent). Zudem übernehmen FLINTA mehr unbezahlte Sorgearbeit, weshalb sie weniger oft in Vollzeit angestellt sind. Mehr als zwei Drittel der 6,4 Millionen Minijobs in Deutschland werden von Frauen getätigt. Das beeinträchtigt ihre finanzielle Unabhängigkeit und erhöht das Risiko für Altersarmut. Ohne die Erwerbs- und Care-Arbeit von FLINTA wäre unsere Gesellschaft jedoch nicht funktionsähig. Daher setzen wir uns dafür ein, dass gute Arbeit gerecht entlohnt wird und die Bedeutung von Care-Arbeit anerkannt wird.

Quellen:

[1]https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.htm-l

[2]https://projektzukunft.berlin.de/standort/startups

[3]https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-rund-81-prozent-der-vollzeitbeschaftigten-wollen-vier-tage-woche-49242.htm

[4] https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_050_62.html#:~-:text=19%20%25%20der%20Frauen%20arbeiteten%20im%20Niedriglohnsektor&text=Bei%20den%20M%C3%A4nnern%20war%20es,st%C3%A4rker%20als%20bei%20den%20M%C3%A4nnern