

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**

1 Der Gender Pay Gap, die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, liegt in
2 Deutschland bei 18 Prozent.[\[1\]](#) Von unfairen 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 und Entgeltungleichheit werden als
19 Individualproblem ausgelegt, obwohl sich dahinter Strukturen abbilden, die echte
20 Lohngerechtigkeit verhindern. Das Entgelttransparenzgesetz muss endlich

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

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

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

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

56 **Gendergerechte Ausbildung**

57 Die Berufswahl und Verteilung in verschiedenen Branchen wird stark von
58 patriarchalen Strukturen beeinflusst. Berufe, die als "Frauenberufe" gelten,

59 werden in diesen Strukturen oft abgewertet und schlechter bezahlt. Wenn
60 verschiedene Geschlechter dazu neigen, unterschiedliche Berufe zu wählen, die
61 unterschiedlich bewertet und bezahlt werden, verstärkt das die Lohnlücke
62 zwischen den Geschlechtern.

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

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

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

86 **FLINTA in männerdominierten Berufen**

87 Wir brauchen dringend mehr Handwerker*innen und FLINTA sind die größte
88 Potenzialgruppe. Um FLINTA für den Handwerksberuf zu begeistern, braucht es mehr
89 Vernetzung unter den Frauen, Sensibilisierung bei den bisher männlich
90 dominierten Betrieben und gezielte Berufsorientierung. Zudem braucht es
91 Beschwerdestrukturen für Antidiskriminierung und für Probleme im Betrieb. Dabei
92 sollte alles zentral über eine Stelle laufen, damit diese auch bekannt wird und
93 sich etabliert. Es braucht auch eine zentrale Beratungsstelle (z.B. für Azubis
94 mit Kind, oder Hilfe bei Bürokratie), die über das Azubiwerk läuft. Dieses
95 wollen wir analog zum Studierendenwerk aufbauen. Das Azubiwerk soll außerdem
96 Wohnraum akquirieren, um die Wohnungskrise für Azubis zu bekämpfen. Auch

97 gemeinsame Studi- und Azubiwohnheime können eine geeignete Strategie sein. Genau
98 so, wie es an Unis zusätzlich zu den Modulen beispielsweise FLINTA-
99 Programmierkurse gibt , sollte es auch kostenlose und bekannte Angebote für
100 FLINTA in Ausbildungen geben (z.B. Schweißkurse), um die Möglichkeit zu haben
101 sich auf den Beruf vorzubereiten.

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

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

124 **Ungerechte Verteilung von Care-Arbeit**

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

133 Gleichzeitig gilt es in Berlin verlässliche Strukturen in Kita- und Ganztags
134 anzubieten, um qualitativ hochwertige Betreuung und Bildung zu ermöglichen.

135 Hierzu sind Qualifizierungs- und Onboardingstrategien auch für
136 Quereinsteiger*innen, Jobwechsler*innen, Einwander*innen und Menschen mit
137 Fluchthintergrund zu entwickeln, um den wachsenden Bedarf an Fachkräften zu
138 decken und berufsbegleitende Qualifizierung zu ermöglichen. Die bündnisgrüne
139 Abgeordnetenhausfraktion hat erfolgreich für höhere Löhne für Erzieher*innen
140 gekämpft - nun gilt es, auch die Arbeitsbedingungen so zu verbessern, dass sich
141 in Zukunft wieder mehr Menschen für diesen Beruf entscheiden. Wir unterstützen
142 deshalb - sowohl zum Wohl der Kinder als auch zum Erreichen von besseren
143 Arbeitsbedingungen für das Personal - die Bestrebungen zum Kita
144 Qualitätsentwicklungsgesetz unserer Bundesfamilienministerin Lisa Paus. Ein
145 verlässliches Bildungs- und Betreuungsangebot erleichtert vor allem Frauen ihre
146 Erwerbsarbeitszeit und Entwicklungsmöglichkeiten frei zu wählen.

147 **FLINTA in Führungspositionen**

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

157 **Lohnungleichheit**

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

166 **FLINTA im Niedriglohnsektor**

167 Knapp jede fünfte Frau (19 Prozent) [\[4\]](#) arbeitete im April 2023 in Deutschland im
168 Niedriglohnsektor. Sowohl im Bund als auch in Berlin hat der Mindestlohn die
169 Lohnsituation vieler Menschen verbessert. Um die sozialpolitische Situation von
170 Menschen abzusichern, müssen der Mindestlohn weiter erhöht und gesetzliche

171 Kontrollen verstärkt werden. Berlin sollte dabei weiterhin eine Vorreiterrolle
172 spielen. Teilzeitarbeit darf kein Hindernis für berufliche Entwicklung sein und
173 nicht zu niedrigerem Einkommen oder Altersarmut führen. Es ist wichtig, die EU-
174 Mindestlohnrichtlinie umzusetzen, die Mitbestimmung zu stärken und die
175 Beteiligung von FLINTA zu fördern.

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

183 **Tarifverträge**

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

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

200 **Intersektionaler Blick auf den Arbeitsmarkt**

201 Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt hängt nicht nur vom Geschlecht ab.
202 Verschiedene Diskriminierungsformen wirken gleichzeitig und beeinflussen sich
203 dabei. Um spezifische Diskriminierungsformen besser erkennen und abbauen zu
204 können, ist deswegen eine intersektionale Perspektive notwendig. So sind
205 migrantische FLINTA auf spezifische und unterschiedliche Weisen in der
206 Arbeitswelt diskriminiert. FLINTA migrieren aus den verschiedensten Gründen und

207 sind eine in sich sehr vielfältige Gruppe. Entsprechend unterschiedlich ist der
208 Unterstützungsbedarf, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder den Schritt in
209 die Selbstständigkeit zu wagen. Für geflüchtete FLINTA stellt die
210 Massenunterkunft von geflüchteten Personen am ehemaligen Flughafen Tegel (UA
211 TXL) zudem aktuell eine weitere Herausforderungen dar.

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

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

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

237 **Was wir fordern:**

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

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

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

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

- 248 • Das Entgelttransparenzgesetz muss endlich ausgeführt werden und zur
249 Lohntransparenz verpflichten.

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

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

- 255 • Spezifische Formen von Diskriminierung müssen besser erkannt und bekämpft
256 werden. Geflüchtete FLINTA brauchen Unterstützung, die an ihre besonderen
257 Bedürfnisse angepasst ist. Um schwerbehinderten FLINTA gleiche Teilhabe zu
258 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 funktionsfähig. 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-vollzeitbeschäftigten-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