

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^[2].
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^[3]. 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.