

## **Forderungen der Spitzenfrauen Gesundheit an die nächste Bundesregierung**

Berlin, Januar 2025

### **Echte Gleichberechtigung!**

Deutschland hat in den vergangenen Jahren einige Fortschritte auf dem Weg zur Gleichberechtigung gemacht. Im Gesundheitswesen wurden Mindestbeteiligungsregelungen in den Vorständen der Körperschaften der Sozialversicherungsträger und der kassenärztlichen und kassenzahnärztlichen Vereinigungen durchgesetzt. Dort ist nun jeweils mindestens eine Frau vertreten. Das ist ein wichtiger Fortschritt, der auch durch die Arbeit der Spitzenfrauen Gesundheit erreicht wurde. Klar ist aber, dass das nicht ausreicht, um die Kultur in den Boards zu verändern. Weiterhin sind weibliche Vorstandsvorsitzende in den Körperschaften eine Seltenheit und fast immer sind nur wenige Frauen in Spitzen-Gremien zu finden. Frauen stehen deshalb unter einem größeren Erfolgsdruck, ihre Leistungen werden mit männlichen Maßstäben gemessen und ihre Lebensmodelle mit Familien-Auszeiten wirken als Karriere-Bremsen. Zu einer echten Gleichberechtigung, in der Unterschiedliches mit gleicher Wertschätzung behandelt wird, ist es noch ein weiter Weg!

Die Spitzenfrauen Gesundheit fordern deshalb:

### **1. Frauenanteil als Indikator für Good Corporate Governance**

Wir fordern die Veröffentlichung des Frauenanteils in den ersten beiden Führungsebenen an prominenter Stelle auf den Internetseiten der Unternehmen bzw. Institutionen oder Körperschaften. Für die Führungskräfte in den obersten Ebenen soll die Steigerung des Frauenanteils ein Kriterium bei erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen sein. Akteur:innen, die keine nachhaltige Entwicklung zur gleichberechtigten Teilhabe vorweisen können, sollen von der Partizipation an öffentlichen Förderungen konsequent ausgeschlossen werden.

## **2. Mehr Transparenz und Zielvorgaben für Bewerbungsverfahren**

Stellenbesetzungsgremien und Findungskommissionen für die Suche und Auswahl von Führungskräften oder die Besetzung von Gremien sind paritätisch zu besetzen. Dies gilt insbesondere auch für Vorstellungsgespräche oder Assessments.

Nach Abschluss von Besetzungsverfahren für Positionen mit Personalführungskompetenz gilt eine interne Veröffentlichungspflicht über die Zahl der männlichen und weiblichen Bewerber sowie eine Dokumentationspflicht.

## **3. Job-Sharing-Programme für Frauen und Männer in Führung, die Sorgearbeit leisten**

In Zeiten des Fach- und Führungskräftemangels ist es dringender denn je erforderlich, Frauen und Männern in Phasen der Sorgearbeit gezielt Brücken in die Führung zu bauen. Sorgearbeit wird in Zukunft nicht nur für die eigenen Kinder geleistet werden müssen, sondern immer öfter auch für die Eltern. Die Spitzenfrauen fordern die Politik auf, für Unternehmen, die Job-Sharing-Modelle für Menschen mit Sorgeaufgaben anbieten, attraktive steuerliche Anreize zu setzen.

## **4. Anspruch auf familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und Homeoffice**

Wir fordern Arbeitszeitmodelle, die es allen Geschlechtern gleichermaßen ermöglichen, ihren Teil der Sorgearbeit zu übernehmen und insbesondere einen Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit nach einer familienbedingten Phase reduzierter Arbeitszeit in größeren Unternehmen. Bei Tätigkeiten, die auch im Homeoffice erledigt werden können, müssen Personen mit nachgewiesenen Sorgeaufgaben einen Anspruch auf Homeoffice erhalten.

## **5. Endlich ausreichend und gute Kinderbetreuung!**

Seit vielen Jahren ist bekannt, dass es in Deutschland viel zu wenig Angebote qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung und Ganztagschulen gibt. Es fehlen derzeit über 400.000 Kita-Plätze in Deutschland. Dem gegenüber wird ein Bedarf von etwa 100.000 zusätzlichen Erzieher:innen geschätzt, um eine angemessene Betreuung sicherzustellen<sup>1</sup>. Angesichts des ab 2026 geltenden Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkindern besteht ein erhöhter Ausbaubedarf an Ganztagschulen. Prognosen zufolge werden bis zum Schuljahr 2026/27 bundesweit rund 470.000 zusätzliche Betreuungsplätze benötigt<sup>2</sup>. Doch auch

---

<sup>1</sup> Bertelsmann Stiftung (Hrsg. 2023): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023

<sup>2</sup> Erster Bericht der Bundesregierung zum Ausbaustand der ganztägigen Bildungs- und Betreuungsangebote für Grundschulkindern, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/234238/542e764d0223806ba63d913e3cc65da1/gafoeg-bericht-2023-data.pdf>

Schüler:innen in den Sekundarstufen I und II benötigen strukturierte Betreuung, um berufstätige Eltern zu unterstützen.

## **6. Vollständige steuerliche Absetzbarkeit von Ausgaben für Kinderbetreuung**

Ausgaben für Kinderbetreuung können bisher nur zum Teil von der Einkommenssteuer abgesetzt werden. Für in Vollzeit tätige Eltern muss die Abzugsfähigkeit in vollem Umfang gewährleistet werden. Kinderbetreuung ist keine private Entscheidung, sondern eine schlichte Notwendigkeit, um beruflich aktiv zu bleiben und damit auch der Allgemeinheit zu dienen.

## **7. Haushaltsnahe Dienstleistungen attraktiver gestalten**

Der Arbeitsmarkt für haushaltsnahe Dienstleistungen gestaltet sich schwierig. Die geltenden Minijobregelungen und Hinzuverdienstgrenzen wirken limitierend und der Sektor ist anfällig für Schwarzarbeit. Hier ist eine grundsätzliche Überarbeitung nötig, damit eine gewünschte Berufstätigkeit von Frauen nicht an der mangelnden Unterstützung bei der Sorge- und Hausarbeit scheitert.

## **8. Staatliche Unterstützung für Eltern grundsätzlich je zur Hälfte**

Wir fordern, dass gemeinsame und geteilte Verantwortung für Sorgearbeit sowohl durch Transferzahlungen als auch durch steuerliche Vergünstigungen gefördert wird. Regelungen wie zum Beispiel das ElterngeldPlus, die dies direkt oder indirekt sanktionieren, sollten schnellstmöglich modifiziert werden.

- Der Anspruch auf Elternzeit wie die Zahlung des Elterngeldes müssen zur Hälfte auf beide Elternteile verteilt werden.
- Steuerliche Begünstigungen von Allein- oder Hauptversorgerehen (Ehegattensplitting) werden abgeschafft.

## **9. Förderung von weiblichem Unternehmertum und diskriminierungsfreie Vertragsbedingungen**

Wir fordern daher die Förderung von weiblichem Unternehmertum. Zugangsmöglichkeiten zu Kapital für frauengeführte Unternehmen in der Gründungs- und Wachstumsphase müssen verbessert werden. Der Staat kann gezielt mit Fördermitteln unterstützen. Wir fordern eine diskriminierungsfreie Vertrags- und Vergütungssystematik. Dafür ist eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung aller vertraglichen Beziehungen zwischen Leistungserbringer:innen und Arbeit- und Auftraggeber:innen und aller Förderinstrumente unter dem Aspekt der Vermeidung von Diskriminierung derjenigen Menschen, die Sorgearbeit leisten, notwendig.

## **10. Vorgabe gendermedizinischer Standards für Forschung, Lehre und Versorgung**

Die Erkenntnisse der Gendermedizin zeigen, dass bei stärkerer Berücksichtigung geschlechtssensibler Betrachtungsweisen bessere Erfolge erzielt werden können. Die Translation dieses Wissens befindet sich jedoch noch in den Anfängen. Gesundheitsbezogene Forschung orientiert sich nach wie vor oft am männlichen Standard und das Thema Frauengesundheit wird dadurch vernachlässigt. Frauen sind in klinischen Studien nicht ausreichend repräsentiert. Nur selten werden Dosierungen und Nebenwirkungen von Medikamenten spezifisch für Frauen erforscht. Wir fordern, dass Gendermedizin in die Curricula aller Gesundheitsberufe integriert wird. Klinische Studien, Leitlinien und Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses müssen zukünftig gendermedizinische Aspekte berücksichtigen.

## **11. Datennutzung über das Forschungsdatenzentrum nur bei nachgewiesener Gendersensibilität**

Zukünftig wird die Nutzung von Daten aus dem Gesundheitswesen erheblich ausgeweitet. Über das Forschungsdatenzentrum kann auch die Industrie unentgeltlich auf den Datenpool der GKV zugreifen. Es bedarf einer gesetzlichen Ergänzung, dass dies nur bei garantiert gendersensibler Forschung möglich ist.

## **12. Im Gesundheitswesen genutzte KI muss nachweislich diskriminierungsfrei sein**

In der Zukunft wird die Gesundheitsversorgung immer stärker durch Elemente künstlicher Intelligenz ergänzt werden. Es ist jedoch nicht akzeptabel, wenn bestehende, geschlechterbezogene Verzerrungen in Datensätzen, Modellen und Algorithmen nicht konsequent korrigiert und somit fortgeführt werden. Diese benachteiligen vor allem Frauen, die Folgen können schwerwiegend sein. Die Zulassungsvorgaben für medizinische KI-Produkte müssen daher künftig Anforderungen für eine geschlechtersensible Datenbasis umfassen. Dies erfordert repräsentative Trainingsdatensätze, die Geschlechter, Altersgruppen, Ethnien und sozioökonomische Hintergründe abbilden. Um den Gender Data Gap zu schließen, müssen künftig öffentliche Förderungen an die geschlechtersensible Datenerhebung und -analyse gebunden sein. Transparente Prüfverfahren und regelmäßige Audits sollten sicherstellen, dass KI-Systeme fair und effektiv für alle Menschen arbeiten.