

## Forderungen an die Bundesregierung Langfassung

Berlin, 15. Juli 2022

- **Beseitigung des Gender-Pay-Gap**
- **Staatliche Förderung von weiblichem Unternehmertum**
- **Diskriminierungsfreie Vertrags- und Vergütungssystematik**
- **Paritätische Besetzung von Führungspositionen in Organisationen**
- **Keine Diskriminierung aufgrund von Sorgearbeit**
- **Krisenfeste und qualitativ gute Betreuung von Kindern, Jugendlichen und pflegebedürftigen Menschen**
- **Staatliche Unterstützung für Eltern grundsätzlich je zur Hälfte**
- **Keine steuerliche Begünstigung von Hauptverdiener-Ehen**
- **Standardmäßig reduzierte Wochenarbeitszeit für Eltern und Pflegende**
- **Familienfreundliche Kernarbeitszeiten, Homeoffice-Optionen und Job-Sharing auch in Führungspositionen**
- **Good-Corporate-Governance: Transparenz über Frauenanteil in Führungspositionen und Besetzungsverfahren**
- **Bonifizierung von Frauenförderung für Führungskräfte**
- **Keine Berücksichtigung von Unternehmen ohne Frauen in der Führung bei öffentlich geförderten Projekten**
- **Gendermedizin in Forschung, Lehre und klinischer Praxis**

### Gleichberechtigung endlich umsetzen!

Wir fordern, dass die seit mehr als 70 Jahren im Grundgesetz verankerte Gleichberechtigung von Männern und Frauen endlich umgesetzt wird. Das ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit. Eine geschlechtersensible Sicht fördert Arbeitsbe-

dingungen, die für alle die Übernahme von Sorgearbeit ermöglichen. Diskriminierungen aufgrund potenzieller oder realer Mutter- oder Vaterschaft werden eher wahrgenommen und abgebaut.

Dass hier dringend etwas geschehen muss, zeigt der **gender-pay-gap**. Er ist in Deutschland im europäischen Vergleich mit am höchsten. Frauen verdienen bei gleicher Arbeit 2020 durchschnittlich 18 Prozent je Stunde weniger als Männer. Die gravierende Entgeltungleichheit erklärt sich über geschlechtsspezifische Erwerbsbiografien, Erwerbsunterbrechungen und den deutlichen Einkommensunterschied zwischen „typischen“ Frauen- und Männerberufen.

Für Frauen entstehen aus geschlechtsspezifischen, **impliziten Rollenzuschreibungen erhebliche Nachteile**. Gegen strukturelle Diskriminierung kann jede Einzelne wenig ausrichten. Dies gelingt nur, wenn alle gemeinsam und systematisch für eine wirklich gleiche Verteilung von Karrierechancen eintreten. Staatliche und gesellschaftliche Strukturen und Mechanismen, die die Care-Arbeiten insbesondere von Frauen begünstigen oder diese aufgrund fehlender Infrastruktur dazu verpflichten, sei es in der Kindererziehung oder Pflege der Eltern, darf es nicht mehr geben.

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.

Um zukünftig mehr Raum für geschlechtergerechte, flexible Erwerbs- und Sozialarbeit zu erreichen, **müssen mehr Frauen mitplanen und mitentscheiden** können. Es müssen in Vorständen, auf der hauptamtlichen Führungsebene und in den Aufsichtsorganen der Körperschaften und Organisationen der Selbstverwaltung auf Bundes- und Landesebene, aber auch in den Berufsverbänden deutlich mehr Frauen mitreden können. Wir fordern eine **paritätische Besetzung** oder wenigsten verbindliche Schritte und Zeitpläne, dies zu realisieren.

**Sorgearbeit darf weder direkt noch indirekt zu Diskriminierung führen**

Die Anforderungen an Arbeitnehmer\*innen gehen von der Prämisse größtmöglicher Mobilität, Flexibilität und Verfügbarkeit aus. Menschen, die Sorgearbeit leisten, können dem nicht gerecht werden. Maßgebliche Ursachen für die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen sind neben der häufigen **Unterbewertung von frauendominierten Berufen** familienbedingte Erwerbsunterbrechung oder Teilzeit. Deshalb brauchen wir für beide Geschlechter andere Arbeitszeitmodelle aber auch eine **krisenfeste und qualitativ gute Unterstützung und Betreuung**. Letzteres ist auch für Unternehmer\*innen essenziell. Die Corona-Pandemie hat eindrücklich gezeigt, wie groß die Mängel waren und immer noch sind. Frauen waren davon besonders betroffen. Sie mussten in aller Regel den Ausfall der Betreuungs- und Unterstützungsangebote kompensieren mit entsprechenden Konsequenzen für ihre Erwerbsbiografien.

Wir fordern eine grundlegende und umfassende Neuaufstellung im Zeichen der Gleichberechtigung aber auch im Interesse einer humanen Gesellschaft, die Menschen in dem Umfang Hilfe, Unterstützung, Betreuung und Pflege geben kann, wie sie diese brauchen.

Wir fordern, dass gemeinsame und geteilte Verantwortung für Sorgearbeit sowohl durch Transferzahlungen als auch durch steuerliche Vergünstigungen gefördert werden. 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.

Wir fordern Arbeitszeitmodelle, die es allen Geschlechtern gleichermaßen ermöglichen, ihren Teil der Sorgearbeit zu übernehmen. Insbesondere:

- **Anspruch auf reduzierte Wochenarbeitszeit für Eltern und Pflegende**
- **Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit** nach einer familienbedingten Phase reduzierter Arbeitszeit in größeren Unternehmen
- Bei Körperschaften öffentlichen Rechts die verbindliche Einführung **familienfreundlicher Kernarbeitszeiten** sowie ggf. Präsenzzeiten und Recht auf anteilige Erbringung von Arbeitsleistungen im **Homeoffice**, soweit der Charakter der Tätigkeit dies zulässt.
- Förderung von **Job-Sharing und Tandem-Führungspositionen**

Wir fordern Entlastung und Unterstützung für Menschen, die Sorgearbeit leisten. 2020 fehlten in Deutschland rund 342.000 Kita-Plätze. Je nach Wohnort gestaltet sich die Suche nach einem Kitaplatz schwierig bis unmöglich. Von einem

Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkindern sind wir noch Jahre entfernt. Wir fordern daher immer noch und immer wieder:

- Unterstützung und Entlastung für Eltern. Dazu gehören gut ausgestattete Kindertagesstätten, die über ausreichend Plätze für alle Altersgruppen verfügen und bundesweit eine gesicherte Ganztagsbetreuung ab dem ersten Schuljahr.
- verbesserte und krisenfeste pflegerische und psychosoziale Unterstützung älterer und pflegebedürftiger Menschen

### **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 Entwicklung zur gleichberechtigten Teilhabe vorweisen können, sollen perspektivisch von der Partizipation an öffentlichen Förderungen ausgeschlossen werden.**

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

Wir fordern, **Stellenausschreibungen** so zu formulieren, dass sich sowohl Männer als auch Frauen von den Anforderungen angesprochen fühlen. Zur Entwicklung einer entsprechenden Guideline sollten die maßgeblichen Frauenorganisationen miteinbezogen werden.

**Findungskommissionen** und sonstige Gremien, deren Auftrag die Suche und Auswahl von Führungskräften oder die Besetzung von Gremien ist, sind auch in Bezug auf die Verantwortung innerhalb des Gremiums 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.

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

Die Erkenntnisse der Gendermedizin zeigen, dass bei stärkerer Berücksichtigung geschlechtssensibler Betrachtungsweisen bessere Heilungserfolge erzielt werden. Die Translation dieses Wissens befindet sich jedoch noch in den Kinderschuhen.

Forschung und Lehre orientieren sich oftmals an männlichen Normgrößen.

Frauen sind in klinischen Studien nicht ausreichend repräsentiert. Nur selten werden Dosierungsempfehlungen spezifisch für Frauen erforscht und empfohlen.

Wir fordern, dass die **Gendermedizin** zum verpflichtenden Bestandteil der **Curricula** wird. **Klinische Studien, Leitlinien** und Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses müssen zukünftig gendermedizinische Aspekte berücksichtigen