

GLEICHSTELLUNG & CHANCENGERECHTIGKEIT

Politische Forderungen des BPW München



BPW München

Business and Professional Women - Germany
Club München e.V.



Business and Professional Women Germany e.V. (BPW) ist ein überparteilicher und überkonfessioneller Zusammenschluss von derzeit ca. **30 Clubs berufstätiger Frauen in Deutschland**. Wir sind Teil des multinationalen Verbandes BPW International, der **in rund 100 Ländern weltweit** vertreten ist und **mehr als 30.000 Mitgliedsfrauen** zählt. Zudem hat BPW ständige Vertreterinnen bei der UNO, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und im Europarat.



1. Parität

1.1 in der Politik

1.2 in der Wirtschaft

1.3 in Wissenschaft, Forschung, Kultur und Medien



2. Gleichstellung

2.1 Equal Pay

2.2 Reform des Ehegattensplittings

2.3 Umfassende Reform der Mini-Jobs

2.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2.5 Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle



3. Abbau von Stereotypen

3.1 Bekämpfung geschlechtsspezifischer Verhaltensweisen

3.2 Care-Arbeit

3.3 Beseitigung stereotyper Algorithmen in der Arbeitswelt

Parität auf allen politischen Ebenen

Obwohl die Hälfte der Bevölkerung Deutschlands weiblich ist, sind **nur ca. 35% der auf Bundesebene** tätigen Politiker:innen **Frauen**. Noch schlechter sieht es auf kommunaler Ebene aus - hier sind es nur knapp 28%.

Ein **Paritätsgesetz** würde dazu beitragen, dass Frauen und Männer gleichermaßen an politischen Entscheidungsprozessen teilhaben und unsere Demokratie gemeinsam gestalten könnten.

Bei der Wahlrechtsreform zur Verkleinerung des Bundestages im Frühjahr 2023 konnte sich die Wahlrechtskommission nicht auf eine paritätische Sitzverteilung im Parlament einigen. Diese wichtige Chance wurde verpasst.

Das dürfen wir nicht hinnehmen. Wir fordern ein Paritätsgesetz.

Mehr Frauen in leitenden Positionen auf allen Führungsebenen

Deutschland lag 2022 im EU-weiten Ranking „Frauen in Führungspositionen“ auf Platz 21 von 27. Das ist mehr als schlecht und fast schon peinlich für eine der führenden Wirtschaftsnationen der EU. **Nur 29% der deutschen Führungspositionen** waren 2022 **mit Frauen besetzt**. Im EU-Durchschnitt sah es mit 35% nicht viel besser aus.

Trotz anhaltender Kritik scheint die „Quote“ das einzige Mittel zu sein, um hier voranzukommen. So gingen in den ersten sechs Monaten nach Inkrafttreten des zweiten Führungspositionengesetzes im August 2021 erstmals 64% aller Dax-Vorstandsposten an Frauen.

Der Anteil weiblicher Neubesetzungen ist in 2023 wieder auf 22% gefallen. Dies zeigt, dass für eine Parität **Quoten sowie gesellschaftliches Umdenken notwendig** sind und sich diese Entwicklung nicht „nur“ auf Großkonzerne beschränken darf.

Transparenz und kontinuierliche Datenerhebung - nur so ist eine konsequente Frauenförderung möglich

Die Parität in öffentlichen Bereichen ist auf einem guten Weg, aber es bedarf weiterer Anstrengungen und einer kontinuierlichen Überwachung. Nur so ist es möglich, **Vielfalt** zu fördern, **Gerechtigkeit** zu fordern und **alle Geschlechter** einzubeziehen.

In Bayern wurden in den letzten Jahren vermehrt Bemühungen zur Verbesserung der **Parität** unternommen. Dies zeigt sich in der verstärkten Förderung von **Frauen in Führungspositionen**, der Einführung geschlechtergerechter Arbeitsbedingungen und der zunehmenden Berücksichtigung von Geschlechterdiversität.

Trotz dieser Fortschritte gibt es noch Herausforderungen, die bewältigt werden müssen, um eine **echte Parität** zu erreichen. Dazu gehören die Förderung von Frauen und diversen Talenten in allen Karrierephasen, die Überwindung von Diskriminierung und Vorurteilen sowie die Schaffung von sicheren Arbeitsumgebungen, in denen alle Geschlechter gleichberechtigt vertreten sind.

Gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit und Aufwertung von „Frauenberufen“ im sozialen Bereich

Der Gender Pay Gap lag 2023 in Deutschland bei 18%. Somit erhielten **Frauen ein Fünftel weniger Gehalt** bzw. Lohn als Männer - gemessen am durchschnittlichen Bruttostundenlohn beider Geschlechter. Zwar hat sich der Gender Pay Gap seit 2015 von 22% auf 18% im Jahr 2023 verringert. Doch wenn es so langsam weitergeht, können auch unsere Enkelinnen von einer gerechten Entlohnung nur träumen.

Eine wesentliche Ursache für den hohen Gender Pay Gap ist die Tatsache, dass Frauen in Deutschland täglich 44,3% mehr Zeit für **unbezahlte Sorgearbeit** aufwenden als Männer, aber auch die Tatsache, dass soziale Berufe, die häufig von Frauen ausgeübt werden, tendenziell unterbezahlt sind und kaum Karrierechancen bieten. Diese Umstände erschweren die berufliche Weiterentwicklung von Frauen und führen in der Folge zu Altersarmut.

Ein wirksames **Entgelttransparenzgesetz** ist Voraussetzung für eine beschleunigte Verringerung des Gender Pay Gap.

Die Reform des Ehegattensplittings darf nicht von der Agenda verschwinden

Beim **Ehegattensplitting** wird das Einkommen der Ehepartner:innen addiert, halbiert und davon die zu zahlende Steuer berechnet. Aufgrund des progressiven Steuersatzes ist die Steuerersparnis dann am größten, wenn einer der beiden Ehepartner:innen viel und der andere wenig oder nichts verdient. Leider basiert dieses Steuerersparmodell auf dem in Deutschland historisch und gesellschaftlich gewachsenen Prinzip, dass der Mann der Alleinverdiener ist und die Frau die Sorgearbeit leistet.

Studien zur Abschaffung des Ehegattensplittings ergaben **viele zu erwartende positive Effekte**. So würden Ehepartner:innen voraussichtlich ihre Arbeitszeit aufstocken, wenn sie dadurch netto mehr verdienen. Frauen würden häufiger aus versicherungsfreien Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse wechseln und generell würde mehr in die Rentenkassen einbezahlt werden, so dass sich später vor allem für Frauen höhere Rentenansprüche ergeben.

Umfangreiche Reform des Minijob-Systems und die Förderung der sozialabgabepflichtigen Beschäftigung

Gut 60% aller Minijobber:innen sind Frauen! Da in diesem Beschäftigungsverhältnis keine oder nur geringe Rentenansprüche erworben werden, droht den Beschäftigten Altersarmut. Zudem wirkt sich diese Beschäftigungsform in der Regel negativ auf finanzielle Sicherheit, berufliche Entwicklung und soziale Absicherung von Frauen aus. Um dies zu vermeiden, sollten Minijobs **ab dem ersten Euro Einkommen voll in die Sozialversicherung** einbezogen werden.

Die Sozialversicherungsbeiträge sollten so verteilt werden, dass der Anteil der Beschäftigten schrittweise steigt, während die Belastung für die Arbeitgeber:innen sinkt. **Ab 850 Euro gilt dann die paritätische Finanzierung.** Ein weiteres Kernproblem ist die pauschale Besteuerung der Einkommen aus Minijobs. Deshalb sollten **Minijobs** zügig und mit angemessenen Übergangsfristen **in das allgemeine Besteuerungssystem** integriert werden.

Konkrete politische Maßnahmen für moderne Familienmodelle

Die aktuelle Situation der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland** ist nach wie vor nicht tragbar. Zwar haben wir mit Elternzeit und Elterngeld im Vergleich zu der Generation unserer Mütter große Fortschritte gemacht. Doch noch immer sind Frauen in Deutschland durch viele Faktoren benachteiligt: Traditionelle Geschlechterrollen, gesellschaftliche Erwartungen, Mangel an flexiblen Arbeitsmodellen, fehlende Kinderbetreuungsangebote, geringe Aufstiegschancen sowie meist mangelnde Unterstützung durch die Arbeitgeber:innen.

Um hier moderne **Familienmodelle** zu **unterstützen**, fordern wir **bezahlbare Kita- sowie Kindergartenplätze für alle** und die **Ganztagsbetreuung in Schulen**. Dies ist nur eine von vielen Herausforderungen, die bewältigt werden müssen, um **Chancengleichheit für Frauen in Familie und Beruf** zu gewährleisten.

Mehr Flexibilität und eine modernere Arbeitswelt

Wir fordern flexible Arbeitszeitmodelle, **Homeoffice** sowie eine moderne, **digitale Arbeitswelt**, um es Frauen zu ermöglichen, ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen zu vereinbaren.

Davon profitieren nicht nur die Frauen, sondern auch die Unternehmen und nicht zuletzt die Männer, die sich gleichberechtigt in der Familie engagieren können. So können Beschäftigte bei **familiären Veränderungen** im Unternehmen gehalten und individuell unterstützt werden.

Dadurch wird verhindert, dass wertvolles Wissen verloren geht, denn die Kosten für Neurekrutierungen und Einarbeitungen entfallen. Insgesamt entsteht durch die Schaffung flexiblerer Modelle eine **Win-Win-Situation für alle Beteiligten**.

Abbau von Stereotypen

Bekämpfung geschlechts- spezifischer Verhaltensweisen

Jede:r soll sich unabhängig von Geschlecht, Interessen und Fähigkeiten entfalten können

Geschlechterstereotypen entwickeln sich aus kulturellen Normen, Erziehung, Medien sowie sozialem Umfeld und beeinflussen uns in unserem Handeln und Verhalten nachhaltig.

Geschlechterrollen werden u.a. durch Erziehung, Gendermarketing, Mediendarstellungen und **Rollenbilder in der Gesellschaft geprägt**.

Es ist daher notwendig, das **Bewusstsein** für diese Stereotypen **zu schärfen**, einen offenen Dialog in der Gesellschaft zu schaffen und Vorurteile abzubauen.

Familienarbeit muss für alle gelten

Unbezahlte Sorgearbeit, wie die **Betreuung und Erziehung von Kindern, Hausarbeit** sowie die Unterstützung und **Pflege von Angehörigen** oder anderen Personen, ist zwischen den Geschlechtern nicht fair verteilt. Nach wie vor übernehmen Frauen den weitaus größeren Teil dieser Tätigkeiten. Diese Arbeit ist aber nicht nur Frauensache, sondern **geht uns alle an!**

Folgende Maßnahmen würden hier Abhilfe schaffen: Eine **öffentliche Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen**, eine **Entgelersatzleistung** für Pflegende sowie die Ausweitung der individuellen, nicht übertragbaren Elterngeldmonate.

Regulierung und eine konkrete Gesetzgebung

Die **Enttarnung und Beseitigung von Stereotypen** in Algorithmus-Systemen im digitalen Bereich erfordert eine multidimensionale Herangehensweise und die Zusammenarbeit verschiedener Akteur:innen.

Wir fordern **Maßnahmen und Ansätze zur Identifizierung und Bekämpfung** von Stereotypen in Algorithmen. Dies kann durch die Überprüfung und Bereinigung von Daten, Diversität in der Entwicklung, Weiterbildung und **Sensibilisierung** sowie die Verwendung von **Fairness-Metriken** erreicht werden.

Die Maßnahmenforderungen gelten insbesondere auch für den Bereich der **künstlichen Intelligenz**.

Homepage: www.bpw-muenchen.de



@bpwmuenchen



@bpwmuenchen



@bpwclubmuenchen

Impressum

Verantwortlich für die Bereitstellung aller Inhalte:

BPW Germany Club München e.V.

Ansprechpartnerin: Co-Vorsitzende Dr. Hella Ludwig
Schneewittchenweg 3, 82223 Eichenau

E-Mail: 1.Vorsitzende@bpw-muenchen.de



Interesse?

Hier mehr erfahren!



BPW München

Business and Professional Women - Germany
Club München e.V.