

BUNDESTAGSWAHL 2025

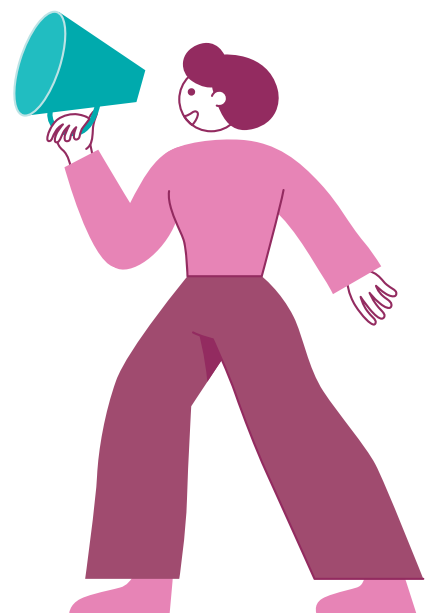
GLEICHSTELLUNGS- POLITISCHE ANFORDERUNGEN AN DIE PARTEIEN



Mit entschlossenen und konsistenten Maßnahmen muss die neue Bundesregierung endlich einen nachhaltigen Beitrag leisten zur Überwindung der Geschlechterungleichheiten. Dazu sind strukturelle Weichenstellungen ebenso erforderlich wie Maßnahmen in einzelnen Politikfeldern. Um das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (Art. 3 Abs. 2 GG) zu erreichen, ist ein planvolles und geordnetes Vorgehen auf der Grundlage des Dreiklangs aus Gleichstellungsscheck, Gleichstellungsstrategie und geschlechtergerechter Haushaltsführung unverzichtbar.

Nach der Bundestagswahl 2025 muss die Umverteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit im Mittelpunkt der gleichstellungspolitischen Vorhaben der künftigen Bundesregierung stehen, damit Frauen die gleichen Verwirklichungschancen haben – im Erwerbsleben wie im Privatleben. Ein solches Vorgehen ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch ein Beitrag zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit Deutschlands.

Wichtige Impulse für eine ganzheitliche Gleichstellungspolitik liefern internationale Vereinbarungen (CEDAW, SDGs, ILO-Übereinkommen, EU-Richtlinien) und regelmäßige Berichte über deren Umsetzung. Sie müssen als gemeinsame Verpflichtung der gesamten Regierungsarbeit wahrgenommen werden und als Mindestmaß für gleichstellungspolitische Zielsetzungen gelten.



1. Haushalts-, Finanz- und Steuerpolitik geschlechtergerecht umsetzen

- Das Prinzip der **geschlechtergerechten Haushalts- und Finanzpolitik** (Gender Budgeting) umsetzen, indem die unterschiedlichen Auswirkungen der Finanzentscheidungen aller Ressorts und Politikbereiche auf Frauen und Männer berücksichtigt werden.
- Die **Berechnungsgrundlage des Bruttoinlandsproduktes** erweitern und Leistungen der Versorgungsökonomie berücksichtigen, um ihren Wert in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung sichtbar zu machen.
- Die **Privilegierung von Kapitaleinkünften** beenden, die **Finanztransaktionssteuer** wieder einführen und die ausgesetzte **Vermögensteuer** verfassungskonform wieder erheben.
- Erbschaften und Schenkungen gerecht besteuern.
- **Gewerbesteuer** durch Einbeziehung der Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit zu einer Gemeindewirtschaftsteuer auszubauen.
- **Steuergerechtigkeit** herstellen in Paarbeziehungen, für Familien und Alleinerziehende
 - Splittingverfahren abschaffen zugunsten einer Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag – auch in nichtehelichen Lebensgemeinschaften, wenn Unterhaltspflichten zur Kürzung von Sozialleistungen führen.
 - Übergang zur Individualbesteuerung mit einer Reform der Einkommensteuer verknüpfen nach dem Grundsatz: Familien mit niedrigen und mittleren Einkommen entlasten und Familien mit hohem Einkommen stärker in die Pflicht zu nehmen.
 - Besondere Belastungen Alleinerziehender im Steuersystem berücksichtigen, damit es ihnen möglich ist, den Lebensunterhalt aus eigenem Einkommen zu bestreiten.
 - Einkommensteuer- und Sozialrecht so gestalten, dass die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die individuellen Risiken, die mit Phasen der Haus- und Sorgearbeit (Erwerbsunterbrechung/-reduzierung) im Lebensverlauf einhergehen, gestärkt wird.

2. Umverteilen statt vereinbaren – Frauen von Sorgearbeit entlasten, Männer in die Pflicht nehmen

- **Zeitsouveränität** der Beschäftigten erhöhen
 - Betriebe und Dienststellen verpflichten, die arbeitszeitbezogenen Bedürfnisse der Beschäftigten zu erheben und unter Beachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen sowie unter Beteiligung der Interessenvertretungen betriebliche Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln.
 - Anspruch auf Bestimmung von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit schaffen sowie auf Anpassung des Arbeitsorts, einschließlich Regelung der Rechtsfolgen bei Verstößen und Möglichkeit der gerichtlichen Durchsetzung.
 - Mitbestimmungsrechte in Betriebsverfassungsgesetz und Bundespersonalvertretungsgesetz erweitern: Betriebs- und Personalräte nicht nur an der Entwicklung von Arbeitszeitkonzepten, sondern auch an der Lösung individueller Arbeitszeitkonflikte beteiligen.
- Öffentliche **Kinderbetreuung** und Einrichtungen (früh)kindlicher Bildung ausbauen und in Qualität investieren
 - Kinderbetreuungseinrichtungen so ausbauen, dass sie den Bedarf verlässlich decken und Betreuungszeiten anbieten, die Eltern eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit mit angemessenen Arbeitszeiten inklusive Wegezeiten auch im ländlichen Raum ermöglichen, gut erreichbar sind und mittelfristig bundesweit kostenfrei in Anspruch genommen werden können.
 - Zeitliche Lücke zwischen dem Ende des Elterngeldbezugs und der Verfügbarkeit eines Betreuungsplatzes in einer Kindertageseinrichtung durch flexible Aufnahmeverfahren in die Kinderbetreuung schließen.
 - Qualitativ gute Kinderbetreuungsangebote sicherstellen und Standards für das Personal und die Rahmenbedingungen festlegen; dazu muss sich der Bund an den Maßnahmen zur qualitativen Verbesserung dauerhaft finanziell beteiligen und dafür sorgen, dass die Einrichtungen personell und sachlich angemessen ausgestattet werden.
 - Rechtsanspruch schaffen auf Ganztagsbetreuung für Kinder bis 14 Jahre und Ausbau der Ganztagschulen mit pädagogisch sinnvollen Konzepten und rhythmisiertem Unterrichtsangebot zügig vorantreiben, ergänzt durch bedarfsdeckende und kindeswohlorientierte Angebote für Ferienbetreuung sowie für die Betreuung von Kindern von Arbeitnehmer*innen, die Schichtarbeit leisten.



- Infrastruktur und Personalausstattung für Freizeit-, Beratungs- und Hilfeinrichtungen für Jugendliche und junge Erwachsene ausbauen und deren nachhaltige Finanzierung sicherstellen.

→ **Elterngeld** partnerschaftlich und zukunftsorientiert weiterentwickeln

- Für jedes Elternteil vier Elterngeldmonate exklusiv und acht weitere Monate zur freien Aufteilung zwischen beiden Elternteilen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) verankern.
- Die Lohnersatzleistung in den exklusiven, nicht übertragbaren Monaten unter der Voraussetzung, dass sie vollständig in Anspruch genommen werden, auf 80 Prozent des entgangenen Nettoeinkommens erhöhen und dynamisieren.
- Die Lohnersatzleistung in den disponiblen Elterngeldmonaten ebenfalls auf 80 Prozent des entgangenen Nettoeinkommens erhöhen und dynamisieren, wenn sie zu gleichen Teilen von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden.
- Regelungen ohne Nachteile für Alleinerziehende anpassen.
- Mindest- und Höchstbetrag anheben und Staffelung der Ersatzraten zugunsten niedriger Einkommen verbessern.
- Elterngeld entsprechend den steigenden Lebenshaltungskosten dynamisieren.
- Bei der Berechnung des Elterngeldes Zulagen und Zuschläge als Bestandteile des regelmäßigen Einkommens berücksichtigen und ausschließen, dass der Bezug von Kurzarbeitsgeld den Anspruch mindert.
- Elterngeld nicht auf Bürgergeld, Sozialhilfe und Kinderzuschlag anrechnen, damit Eltern, die Sozialleistungen beziehen, stärker vom Elterngeld profitieren können.
- Rückkehrrecht auf den früheren Arbeitsplatz schaffen sowie ein Kündigungs- und Diskriminierungsverbot verankern.
- Zehntägige bezahlte Freistellung für den zweiten Elternteil rund um die Geburt eines Kindes zusätzlich zur Elternzeit einführen und in diesem Zusammenhang ein Kündigungs- und Diskriminierungsverbot sowie einen Rückkehranspruch regeln.

→ **Pflegeinfrastruktur** ausbauen und geschlechtergerechte Pflege stärken

- Gemischte Betreuungsarrangements durch neue Versorgungsmodelle absichern.
- Durch den Ausbau bedarfsgerechter und professioneller Unterstützungs- und Entlastungsangebote sicherstellen, dass jeder Pflegehaushalt auf öffentlich bereitgestellte und aufeinander abgestimmte Hilfen und Strukturen zugreifen kann: neben medizinisch-pflegerischen Leistungen u. a. Tages-, Nacht- und Wochenendbetreuung, stundenweise Betreuung, Unterstützung im Haushalt und Bereitschaftsdienste.
- Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger aus Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz aufeinander abstimmen und in einem Gesetz zusammenführen – unter Berücksichtigung der Vorschläge des Zweiten Berichts des Unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.
- Steuerfinanzierte Entgeltersatzleistung einführen für die im Pflegezeitgesetz (bisher unbezahlt) vorgesehene Auszeit von maximal sechs Monaten (ähnlich dem Elterngeld) sowie finanzielle Unterstützung für pflegende Angehörige bei reduzierter Arbeitszeit.

- Rechtsanspruch schaffen für pflegende Beschäftigte auf flexible Arbeitszeitarrangements und Arbeitsorte für den Zeitraum der Pfl egetätigkeit.
 - Aufsuchende, präventive Beratungsangebote zur häuslichen Pflege schaffen, die neben den individuellen Behandlungs-, Versorgungs- und Unterstützungsbedarfen der Pflegebedürftigen auch die mittel- und langfristigen Folgen für Pflegend e, deren Gesundheit und deren eigenständige Existenzsicherung thematisieren.
 - Den Personenkreis „nahe Angehörige“ erweitern, rechtlich definieren und in entsprechende gesetzliche Regelungen aufnehmen, so dass auch Wahlangehörige und Verantwortungsgemeinschaften erfasst werden und füreinander Verantwortung übernehmen können.
 - Pflegeberufe durch eine leistungsgerechte Vergütung aufwerten, den Arbeits- und Gesundheitsschutz verbessern und bedarfsgerechte Personalbemessung vorantreiben.
 - Versicherungsfremde gesamtgesellschaftliche Leistungen aus Steuermitteln finanzieren und verhindern, dass Sozialversicherungsbeiträge und Steuermittel zulasten von Pflegekräften und Pflegebedürftigen zur Erwirtschaftung von Renditen verwendet werden.
- Zielgenaue **Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen** einführen
- Unterstützende Leistungen für Familien und gute Arbeitsbedingungen für Beschäftigte ebenso sicherstellen wie hochwertige Qualität und bezahlbare Preise.
 - Durch öffentliche Zuschüsse haushaltsnahe Dienstleistungen bezahlbar machen (z. B. auf der Basis eines Gutscheilverfahrens) sowie legale, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse fördern.
 - Infrastruktur für die Bereitstellung haushaltsnaher Dienstleistungen schaffen, z. B. durch Unterstützung bei der Gründung und Konsolidierung von Dienstleistungsagenturen.



3. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben ermöglichen

- **Lohngerechtigkeit** gewährleisten
 - EU-Entgelttransparenzrichtlinie sofort und vollständig in nationales Recht umsetzen, um auf betrieblicher Ebene wirksame Prüfverfahren zu etablieren.
 - Verfahren für die Beseitigung auf betrieblicher Ebene festgestellter Entgeltdiskriminierung festschreiben.
 - Verbandsklagerecht zur Durchsetzung des Rechts auf Lohnleichheit einführen.

- **Arbeitswelt 4.0** geschlechtergerecht gestalten
 - (informations-)technische Kompetenzen geschlechtergerecht vermitteln, um Grundlagen für Digitalkompetenz und umfassende Berufsorientierung – frei von Rollenklischees – zu schaffen, einschließlich Aufklärung über Beschäftigungssicherheit, Einkommenschancen und Aufstiegsmöglichkeiten.
 - Berufliche Perspektiven in männer- und frauendominierten Berufen stärken durch geschlechtergerechte Maßnahmenpläne zur Qualifizierung, Anwendung von Quotenregelungen und den diskriminierungsfreien Einsatz KI-gesteuerter Vergabesysteme.
 - Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten einführen, das durch Tarifverträge und Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen ausgestaltet wird, gesetzliche Vorgaben zu täglichen Höchstarbeitszeiten sowie Ruhezeiten berücksichtigt und die Erfassung, Dokumentation und Vergütung geleisteter Arbeitszeit sicherstellt.
 - Plattformarbeitende vor Willkür schützen, so dass mittelbare und unmittelbare Diskriminierung u. a. hinsichtlich des Geschlechts, des Alters und der ethnischen Herkunft aufgedeckt werden können. Dies bezieht sich auch auf datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche, z. B. über das Geschlecht mit dem Ziel, Diskriminierung durch Auftragsvergabe auf der Basis von Algorithmen zu vermeiden.
 - Öffentliche Co-Working-Spaces einrichten, gerade um in Mittelstädten oder im ländlichen Raum wohnortnahes gemeinsames Arbeiten als Alternative zum Homeoffice zu ermöglichen, Erwerbstätigkeit zu erleichtern und das Pendeln in die Ballungszentren zu reduzieren.

- Gesetzliche Mindeststandards für **Gute Arbeit so setzen, dass sie unabhängig von der Betriebsgröße gelten, und auf Schwellenwerte verzichten.**

- **Klischeefreie Berufsorientierung** fördern
 - Geschlechtersensibilität als ein Merkmal professionellen Handelns im Feld der Berufsorientierung etablieren und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen, für die in der Berufs- und Studienwahlbegleitung Tätigen bereitstellen, um Berufsorientierung entlang individueller Interessen und Potenziale frei von Geschlechterstereotypen sicherzustellen.

- Bemühungen zur Steigerung der Teilhabe von Frauen an zukunftsfähigen akademischen und nichtakademischen MINT-Berufen wirksam verstärken und Frauen ermutigen, technisch orientierte Berufe zu wählen, um ihnen insbesondere im Zuge der Energie- und Mobilitätswende neue Chancen zu eröffnen.

→ **Soziale und personennahe Dienstleistungen** aufwerten

- Flächentarifverträge stärken und Allgemeinverbindlichkeitserklärung erleichtern.
- Vollzeit(-nahe) Arbeitsplätze schaffen, die ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen.
- Angemessene Personalbemessung sicherstellen, um die Gesundheit der Beschäftigten sowie die Qualität der Arbeit nicht zu gefährden.
- In soziale und personenbezogene Dienstleistungen investieren.
- Ausbildungsbedingungen (u. a. Kostenfreiheit) und Beschäftigungsperspektiven in den frauendominierten Berufen in Gesundheit, Erziehung und Sozialer Arbeit sowie Zugang zu finanziell geförderter (modularer) beruflicher Fortbildung, zu Hochschulen und Universitäten im Anschluss an die Ausbildung verbessern.

→ **Minijobs** umwandeln in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, um alle Arbeitsverhältnisse ab der ersten Arbeitsstunde sozial abzusichern.

→ **Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft** einführen, um eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur zu etablieren, in der alle Geschlechter gleiche Verwirklichungschancen haben. Die Unternehmen sollen verpflichtet und in die Lage versetzt werden, selbst Diskriminierungszusammenhänge und -potentiale zu erkennen und entlang entsprechender Handlungspflichten zu beseitigen (angeleitete Wahlfreiheit).

→ **Mitbestimmung** gleichstellungsbezogen ausbauen

- Katalog der Initiativ- und Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten um Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern erweitern, insbesondere bei Einstellung, Beschäftigung, Entgeltgleichheit, Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie beruflichem Aufstieg und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.
- Regelmäßige Berichte des Arbeitgebers über den Stand der Gleichstellung.
- (Prozedurale) Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten bei Planung, Entwicklung und Einführung von KI-Systemen sowie Verarbeitung personenbezogener und personenbeziehbarer Daten ermöglichen.
- Kollektive Rechte und Rechtsdurchsetzungsmechanismen stärken, etwa durch die Verbesserung der digitalen Zugangsrechte für Interessenvertretungen, durch betriebliche Mitbestimmung und Tarifbindung sowie durch Einführung eines Verbandsklagerechts, z. B. hinsichtlich des Diskriminierungsverbots.
- Umsetzung des DGB-Geszentwurfs für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz unter besonderer Berücksichtigung der gleichstellungspolitischen Aspekte.



- **Aktive Arbeitsmarktpolitik** geschlechtergerecht gestalten
 - Im Bürgergeld auf das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft verzichten und die Zumutbarkeitskriterien entschärfen.
 - Geschlechtsunabhängig ausschließlich in sozialversicherungspflichtige und tariflich entlohnte Beschäftigung vermitteln.
 - Nichtleistungsempfänger*innen im SGB III einbeziehen.

- Repräsentanz von **Frauen in Führung von Wirtschaft und Politik** erhöhen
 - Frauenquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte auf alle Unternehmen mit einem gesetzlich vorgeschriebenen Aufsichtsrat ausweiten und Vorstände in die Regelung einbeziehen.
 - Angemessene Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen auf allen Hierarchieebenen der Unternehmen sicherstellen.
 - Gleichberechtigte politische Teilhabe von Frauen durch Neugestaltung der Regularien des Wahlrechtes sicherstellen.

- **Geschlechterperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz** stärken
 - Geschlechterperspektive im Arbeitsschutz sowie bei der Weiterentwicklung seines Rechtsrahmens und seiner Regelwerke berücksichtigen mit dem Ziel einer geschlechtergerechten betrieblichen Praxis.
 - Gefährdungsbeurteilungen geschlechtergerecht gestalten, u. a. durch Messung psychischer Belastung.
 - Gender Mainstreaming in der Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte verankern.
 - Geschlechterrelevante Erkenntnisse aus der Forschung zu Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit sowie zur Arbeitsgestaltung regelmäßig überprüfen und veröffentlichen sowie nach Geschlechtern differenzierende Gesundheitsberichte regelmäßig erstellen.

- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** novellieren
 - Verbots- und Sanktionsnormen verankern, insbesondere gegen Arbeitgeber*innen, die keine betriebliche Beschwerdestelle (§ 13 AGG) einrichten.
 - Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen auf Schadensersatz und Entschädigung gegenüber Arbeitgebern (§ 15 AGG) von zwei auf sechs Monate ausdehnen, sofern nicht weitergehende Regelungen in anderen Gesetzen greifen.
 - Verbandsklagerecht für im Betrieb vertretene Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte schaffen, um Betroffene besser unterstützen und entlasten zu können.
 - Geltungsbereich auf Kirchen und konfessionelle Einrichtungen ausweiten.
 - Plattformarbeitende in den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einbeziehen sowie dessen Geltungsbereich erweitern mit dem Ziel, Plattformarbeitende vor Diskriminierung, sexueller Belästigung sowie geschlechtsbezogener Gewalt zu schützen und für den Fall des Verstoßes Sanktionen einzuführen.

→ **Geschlechtergerechte Alterssicherungspolitik** stärken

- Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung sowie Stabilisierung und Erhöhung des Rentenniveaus, da Frauen seltener der Aufbau einer betrieblichen und/oder privaten Vorsorge gelingt.
- Weiterentwicklung der 2021 in Kraft getretenen Grundrente im Sinne einer Aufwertung des eigenen Rentenanspruchs ohne Einkommensanrechnung und unabhängig vom Ehepartner oder von der Ehepartnerin.
- Anrechnung der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz auf die 33 Mindestbeitragsjahre der Grundrente (Grundrentenzeiten).
- Keine Anrechnung von Teilen der gesetzlichen, betrieblichen oder staatlich geförderten privaten Rente auf die Grundsicherung, damit sich zusätzliche Vorsorge und insbesondere die gesetzliche Rente lohnen.



4. Durch Wirtschafts- und Investitionspolitik die Gleichstellung von Frauen fördern

→ **Diskriminierung** durch neue Technologien **abbauen**

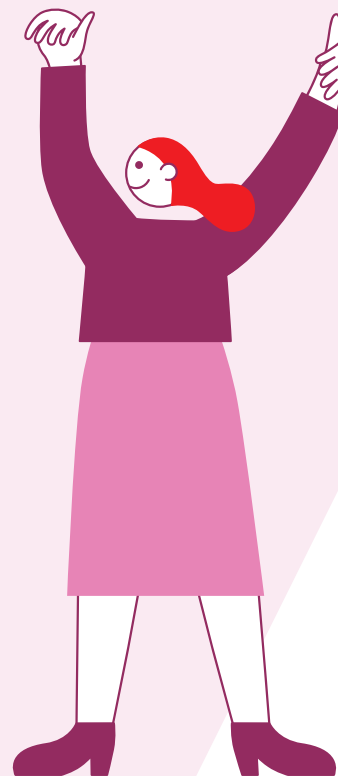
- Forschung zu Frauen in der digitalisierten Arbeitswelt, zu Rationalisierungseffekten und veränderten Anforderungsprofilen fördern.
- Forschung im Bereich der Data Sciences zu diskriminierungsfreien algorithmischen Systemen ausbauen.
- KI-Systeme diskriminierungsfrei entwickeln und einsetzen, u. a. durch Transparenz, Risikoprüfung hinsichtlich Geschlechterdiskriminierung, verpflichtende Datenschutzfolgenabschätzungen und Zertifizierung.
- Forschung zu Geschlechterverhältnissen in der Plattformarbeit fördern, damit fundierte Kenntnisse über die geschlechterdifferenzierte Nutzung, über Arbeitsbedingungen sowie über Diskriminierungspotenziale in Deutschland vorliegen.
- Gleichstellungsscheck und institutionalisiertes Monitoring insbesondere bei digitalen Vorhaben einführen sowie geschlechtergerechte Förderkriterien anwenden, z. B. bei der Nationalen Weiterbildungsstrategie, dem Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz.

→ **Geschlechterdimensionen** in den Handlungsfeldern der CO₂-Reduktion **berücksichtigen**

- Geschlechtsspezifische Forschung forcieren und fördern, um sie als Grundlage klimapolitischer Entscheidungen zu nutzen.
- Geschlechterspezifische Aufschlüsselung der Beschäftigungseffekte der Kohlenstoffreduzierung in der Wirtschaft gewährleisten und mit zielgruppengerechten Maßnahmen für die Betroffenen sowie unter Einbindung der Sozialpartner*innen gegenzusteuern, vor allem im Sinne einer Unterstützung zur Qualifizierung für andere gleich- oder höherwertige Tätigkeiten.
- Geschlechtersensibel untersuchen, welche Effekte der Wegfall oder die Veränderung von Unternehmenstätigkeiten für Kaufkraft und Beschäftigungsstruktur in einer Region und das betroffene Gemeinwesen haben.
- Konsumanreize zur Unterstützung der Wirtschaft im Zuge der Umstellung auf kohlenstofffreie Verfahren auf ihre gleichstellungspolitischen Effekte prüfen und geschlechtergerecht ausrichten.
- Politische Rahmenbedingungen für eine nachhaltige und geschlechtergerechte Stadtentwicklung und eine Neugestaltung der Mobilität schaffen, u. a. durch qualitativ gute öffentliche Verkehrsangebote in Bezug auf Netze, Haltestellen, Verknüpfungen, Taktzeiten, bezahlbare Tarife und die konsequente Erschließung ländlicher Räume.



- Kriterien für die Integration der Geschlechterperspektive in Ausschreibungen von Aufträgen, Projekten und Forschungsvorhaben entwickeln und anwenden.
 - Investitionshilfen für Unternehmen zum klimagerechten Umbau mit Vorgaben zu Tariftreue, zur Einhaltung der Mitbestimmung sowie zur Förderung der Gleichstellung auf betrieblicher Ebene verknüpfen und geschlechterpolitisch überwachen.
 - In Ergänzung zum Klimaschutzplan und zum Klimaschutzprogramm einen nationalen geschlechtersensiblen, klimapolitischen Aktionsplan mit konkreten Schritten, Zuständigkeiten und Fristen sowie einer Ergebniskontrolle entwickeln und umsetzen.
- Die **soziale Marktwirtschaft zu einer ökologisch-sozialen Marktwirtschaft** unter gleichberechtigter Teilhabe von Frauen **weiterentwickeln** und dabei die Idee einer Kreislaufwirtschaft in den Mittelpunkt stellen, die nachhaltiges Wirtschaften mit Geschlechtergerechtigkeit genauso verbindet wie mit Guter Arbeit.



5. Gewalt an Frauen entschlossen und wirksam entgegenzutreten

- **ILO-Konvention 190** zur Beseitigung sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in nationales Recht umsetzen und entsprechende Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmer*innen einleiten.
 - Sexuelle Belästigung und Gewalt in Analogie zur ILO-Konvention 190 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz definieren.
 - Arbeitsschutzgesetz so ergänzen, dass die Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung stärker als bisher in den Arbeits- und Gesundheitsschutz integriert wird.
 - Rechte der Beschäftigten im Betriebsverfassungs- und Bundespersonalvertretungsgesetz stärken, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt nachhaltig zu beseitigen: Betriebsrat, Personalrat und Arbeitgeber*innen müssen in ihrer Rolle als Betriebsparteien verpflichtet werden, für ein gewalt- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen.
 - Kampagne des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend anstoßen/einfordern, die in Betrieben der öffentlichen Daseinsvorsorge, in Dienststellen, Schulen und Krankenhäusern sexuelle Belästigung und Gewalt sowie Sexismus zum Thema macht, für das Thema sensibilisiert und präventiv in Wirtschaft und Gesellschaft hineinwirkt.
 - Studie in Auftrag geben, die untersucht, welche Strukturen sexuelle Belästigung und Gewalt begünstigen, und daraus entsprechende Handlungsempfehlungen zur Prävention ableiten.

- **Strukturen gegen häusliche Gewalt** stärken
 - Allen Opfern von häuslicher Gewalt einen Rechtsanspruch auf sofortigen Schutz und Hilfe bei Gewalt gewähren, unabhängig von Einkommen, Personenstand, Aufenthaltsstatus, Herkunftsort, gesundheitlicher Einschränkung oder Behinderung, unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung, Religion und Sprache der Betroffenen.
 - Bundesweit verbindliche Regelungen schaffen, die ein breitgefächertes, bedarfsgerechtes Unterstützungssystem sicherstellen, das den Bedürfnissen der Opfer von häuslicher Gewalt gerecht wird und dauerhaft finanziert ist. Hierzu gehören z. B. der Ausbau digitaler Beratung und das ständige Vorhalten von Schutzräumen sowie Angebote auch für queere Menschen. Durch eine bundesgesetzliche Regelung muss für die Einrichtung von Gewaltschutzambulanzen gesorgt werden, u. a. mit verbindlichen Mindeststandards für Länder und Kommunen.
 - Lebensunterhalt für von Gewalt betroffene Menschen für die Zeit des Aufenthaltes in einer Schutzeinrichtung sicherstellen, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus, und auch wenn sie vom Leistungsbezug nach SGB II und SGB XII ausgeschlossen sind.
 - Ständige Erreichbarkeit (24/7) von Justizbehörden (zuständige Staatsanwaltschaften und Gerichte), Jugendämtern sowie Rufbereitschaft der Ausländer- und Migrationsbehörden gewährleisten.
 - „Häusliche Gewalt“ entsprechend der Istanbul-Konvention bundesweit einheitlich definieren und einheitliche Parameter für die Erhebung und Auswertung statistischer Zahlen festlegen.

- Öffentlichkeitsarbeit und bundesweite Kampagnen umsetzen, so dass Informationen über die Möglichkeit, Gewaltspuren ohne Anzeige gerichtsfest zu dokumentieren, die Betroffenen besser erreichen.
- Forschung über das Auftreten, die Ursachen und die Auswirkungen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Femiziden fördern.

→ **Menschenhandel und Arbeitsausbeutung** stoppen

- Finanzielle und personelle Ressourcen bereitstellen, um allen von Menschenhandel Betroffenen Zugang zu Schutz- und Unterstützungsangeboten zu ermöglichen.
- Fachberatungsstellen für von Menschenhandel Betroffene besser ausstatten und speziell für Frauen passende Beratungs- und Unterstützungsangebote bereitstellen.
- Zuständige Behörden wie z. B. Polizei und Zoll in die Lage versetzen, den Menschenhandel, der gekennzeichnet ist von Strukturen organisierter Kriminalität, wirksam zu bekämpfen.
- Relevante Akteur*innen wie Behörden und Berater*innen speziell für das Thema Frauen als Opfer von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und schweren Arbeitsausbeutung sensibilisieren.
- Empirische Studien durchführen, die das Maß an Betroffenheit erfassen und Frauen als besonders Betroffene sichtbar machen.



Herausgeber

Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand
Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik

Keithstraße 1

10787 Berlin

+49 30 24060-728

fgf@dgb.de

November 2024

www.frauen.dgb.de

www.facebook.com/dgbfrauen

www.twitter.com/DGB_Frauen

Layout: SCHIRMWERK, Iris Wagner, Essen

Grafiken: istockphoto.com/venimo

