



Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten!

13 Forderungen für eine
Fachkräftesicherung mit
Geschlechterperspektive

Ohne Frauen geht es nicht: Fachkräftesicherung durch Gleichstellung

Klimawandel und technische Entwicklungen verändern Wirtschaft und Gesellschaft, die geburtenreichen Jahrgänge der 1950er und 60er Jahre gehen langsam in Rente. Das Thema der Fachkräftesicherung wird deshalb heiß diskutiert. Allerdings ist die stärkere Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt kaum Thema. Dabei sind Frauen das größte und wichtigste Beschäftigungspotenzial zur Fachkräftesicherung: Viele Frauen wollen in größerem Umfang erwerbstätig sein. Und sie sind besser ausgebildet als je zuvor!

Doch die Hürden für Frauen in der Arbeitswelt sind nach wie vor hoch. Als Gewerkschaften sind wir überzeugt: Es ist höchste Zeit, diese Hindernisse aus dem Weg zu räumen. Das trägt zur Fachkräftesicherung bei. Und es ermöglicht Frauen, wirtschaftlich auch langfristig auf eigenen Beinen zu stehen.

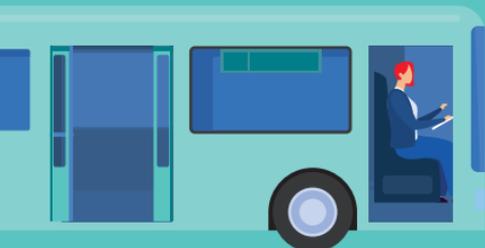
1 Arbeitszeiten, die zum Leben passen



Jede dritte Frau sieht im fehlenden Gestaltungsspielraum bei der Arbeitszeit eine der größten Hürden in der Arbeitswelt. Das hat eine repräsentative Umfrage im Auftrag des DGB ergeben.

UNSERE FORDERUNG Die Beschäftigten müssen bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten mitreden können, damit sie Beruf und Familienpflichten besser unter einen Hut bekommen. Durch gute Vereinbarkeit können Menschen mit Sorgeverantwortung – und das sind noch immer in erster Linie Frauen – für den Betrieb gewonnen und auch dort gehalten werden.

2 Partnerschaftlichkeit stärken, Sorgearbeit fair teilen



Frauen verbringen täglich **1,5 Stunden mehr** Zeit mit Haus- und Sorgearbeit als Männer, bei Paaren mit Kindern beträgt der Unterschied sogar 2,5 Stunden.

UNSERE FORDERUNG Damit Frauen ihre Erwerbstätigkeit ausweiten können, muss die unbezahlte Arbeit innerhalb der Familie gerechter verteilt werden. Das gelingt nur, wenn Männer mehr Verantwortung für Haushalt und Kinderbetreuung übernehmen und Partnerschaftlichkeit gefördert wird, z. B. durch den Ausbau der Partnermonate beim Elterngeld und eine bezahlte Freistellung von Vätern (und Co-Müttern) rund um die Geburt des Kindes.

3 Erwerbstätige mit Sorgeverantwortung unterstützen



Mehr als 60 Prozent der pflegenden Angehörigen sind Frauen, viele davon haben Kinder. Da Unterstützungsangebote fehlen, wird eine Erwerbstätigkeit oftmals unmöglich – und finanzielle Abhängigkeit oder Armut drohen.

UNSERE FORDERUNG Beschäftigte, die kleine Kinder haben oder Angehörige pflegen, sind auf ein gutes Angebot an Kitas, Ganztagschulen und ambulanter sowie (teil)stationärer Pflege angewiesen. Der Ausbau muss schnell vorangetrieben werden. Und für die, die aufgrund der Pflege von Angehörigen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder reduzieren, muss endlich eine Entgeltersatzleistung eingeführt werden.

4 Frauendominierte Berufsfelder aufwerten



300.000 Pflegekräfte wären bereit, in den Beruf zurückzukehren, wenn sich die Bedingungen in der Pflege verbesserten. Die hohe Arbeitsbelastung ist – neben der schlechten Bezahlung der Hauptgrund, warum viele die Branche verlassen und zu wenig junge Menschen nachkommen.

UNSERE FORDERUNG Um Fachkräftelücken in den weiblich dominierten Branchen Gesundheit, Erziehung und Soziales zu schließen, muss die professionelle Arbeit mit und an Menschen aufgewertet werden: Die Beschäftigten verdienen mehr Geld und bessere Arbeitsbedingungen!

5 Tarifbindung und Mitbestimmung stärken



Vollzeitbeschäftigte in Betrieben ohne Tarifvertrag verdienen durchschnittlich **800 Euro weniger** im Monat als Beschäftigte mit Tarifvertrag. Das tut den Frauen, die meist kleinere Einkommen haben als Männer, besonders weh.

UNSERE FORDERUNG Für die Fachkräftesicherung ist es wichtig, Tarifbindung und Mitbestimmung zu stärken. Denn in tarifgebundenen Unternehmen sind Gehälter höher, Arbeitszeiten kürzer und Zusatzleistungen oft Standard – und das macht diese Unternehmen für Arbeitnehmer*innen attraktiv.

6 Minijobs nachhaltig reformieren



Mehr als 2,6 Millionen Frauen waren im Juni 2022 ausschließlich geringfügig beschäftigt – obwohl der Minijob nur selten einen Übergang zur regulären Beschäftigung bietet.

UNSERE FORDERUNG Minijobs stehen sowohl der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen als auch der Fachkräftesicherung entgegen. Deshalb ist es höchste Zeit, auch die kleine Teilzeit ab der ersten Arbeitsstunde sozial abzusichern.

7 Fehlanreize im Steuerrecht beseitigen



Etwa 90 Prozent der Lohnsteuerpflichtigen in Steuerklasse V sind Frauen. Die hohe Steuerlast in dieser Steuerklasse macht eine reguläre Beschäftigung unattraktiv und treibt Frauen in den Minijob – oder ganz aus dem Erwerbsleben.

UNSERE FORDERUNG Finanzielle Anreize für ein Familienmodell, in dem die Frau lediglich hinzuverdient, müssen beseitigt werden. Die Steuerklasse V sollte abgeschafft und das Ehegattensplitting durch eine Individualbesteuerung ersetzt werden.

8 Haushaltsnahe Dienstleistungen öffentlich fördern



Jeder zehnte Haushalt in Deutschland beschäftigt eine Haushaltshilfe, 90 Prozent davon ohne Anmeldung. Der Unterstützungsbedarf in den Familien ist also groß. Die Bedingungen für die meist weiblichen Haushaltshilfen in illegaler Beschäftigung sind jedoch schlecht.

UNSERE FORDERUNG Familien brauchen bezahlbare Angebote für haushaltsnahe Dienstleistungen. Gleichzeitig sollten Haushaltshilfen regulär beschäftigt und sozial abgesichert sein. Das ist am besten zu erreichen, wenn haushaltsnahe Dienstleistungen mit einem Gutscheinsystem öffentlich gefördert werden.

9 Klischeefreie Bildung und Berufswahl



Obwohl viele MINT-Berufe in Zukunft stark nachgefragt sein werden, bleibt der Frauenanteil unter Auszubildenden im MINT-Bereich alarmierend gering:

Unter neun Männern ist eine Frau.

UNSERE FORDERUNG Um mehr Frauen für vermeintlich „typisch“ männliche Berufe zu gewinnen (und andersherum), müssen Bildung und Berufsorientierung von Geschlechterklischees befreit werden. Mädchen wie Jungen sollten sich frei für einen Beruf entscheiden können – unbeeinflusst von gängigen Vorstellungen.

10 Geschlechtersensible Weiterbildung in der Transformation



Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt, aber nur **ein Drittel der Frauen** fühlt sich auf den Umgang mit digitalen Technologien am Arbeitsplatz gut vorbereitet. Bei den Männern ist es immerhin die Hälfte.

UNSERE FORDERUNG Damit Frauen im Zuge der digitalen und grünen Transformation nicht abgehängt werden, müssen sie sich beruflich weiterbilden können – genau wie Männer. Nur wenn Frauen über die entsprechenden Kompetenzen verfügen, können sie die Arbeitswelt von morgen aktiv mitgestalten.

11 Aktive Arbeitsmarktpolitik geschlechtergerecht gestalten



Nur 38 Prozent der öffentlich geförderten Arbeitsplätze im sozialen Arbeitsmarkt sind mit Frauen besetzt – obwohl 54 Prozent der Arbeitslosen, die die Fördervoraussetzungen erfüllen, Frauen sind.

UNSERE FORDERUNG Eine geschlechterstereotype Arbeitsvermittlung erschwert den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen nach Phasen der Erwerbslosigkeit. Umso wichtiger ist es, die aktive Arbeitsmarktpolitik geschlechtergerecht zu gestalten: Frauen müssen verstärkt in Maßnahmen eingebunden werden, die ihre Chancen auf einen guten Arbeitsplatz erhöhen.

12 Sexismus und Gewalt am Arbeitsplatz entgegentreten



Jede achte Frau in Deutschland erlebt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Folgen für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Betroffenen sind oft weitreichend, während Konsequenzen für die Täter viel zu oft ausbleiben.

UNSERE FORDERUNG Nur wenn Frauen vor sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz geschützt sind, können sie gleichberechtigt am Erwerbsleben teilhaben. Arbeitgeber*innen müssen deshalb dazu verpflichtet werden, für ein gewalt- und belästigungsfreies Umfeld zu sorgen.

13 Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung



Rund 60 Prozent der Menschen in Deutschland sind der Ansicht, dass die Lebenswirklichkeiten von Frauen in der Politik stärker berücksichtigt werden sollten. Das ist nicht überraschend, denn Gesetzgebung und -umsetzung orientieren sich in erster Linie an der Lebenswelt von Männern.

UNSERE FORDERUNG Gesetze müssen die Rahmenbedingungen für mehr Gleichstellung in der Arbeitswelt schaffen. Die Einführung eines Gleichstellungschecks für alle politischen Vorhaben des Bundes ist deshalb längst überfällig.

Mehr zum Thema?

Unsere Forderungen nach mehr Gleichstellung im Rahmen der Fachkräftesicherung sind in voller Länge im Positionspapier des DGB-Bundesfrauenausschusses nachzulesen. Zum Download geht's hier:



Oder besucht uns:

 frauen.dgb.de

 facebook.com/DGBFauen

 twitter.com/DGB_Frauen
