

Stellungnahme

DGB Bezirk Berlin-Brandenburg



DGB Berlin-Brandenburg
Nele Techen
Stellvertretende Vorsitzende

Beteiligungsverfahren zur Entwicklung einer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie

Der DGB Berlin-Brandenburg bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme im Vorfeld der Neukonzeption des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms.

A. Gleichstellungspolitische Herausforderungen / Themenfelder

Welche gleichstellungspolitischen Herausforderungen sollten aus Ihrer Sicht in den kommenden Jahren prioritär bearbeitet werden?

Welche übergeordneten Themenbereiche sind aus Ihrer Sicht für die Gleichstellungspolitik in Berlin besonders relevant?

Freiheit von geschlechtsspezifischer Gewalt: Die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und die Gewalthilfe sind wichtige Bedingungen für die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter. Der DGB begrüßt daher, dass Gewaltschutz als Leitziel der Gleichstellungsstrategie gesetzt ist.

Einkommen und Beschäftigung: Der DGB begrüßt, dass dieses Thema in der Gleichstellungsstrategie gesetzt ist.

Über die Hälfte der erwerbstätigen Frauen (53 %) kann mit ihrem eigenen Einkommen ihre Existenz nicht über den gesamten Lebensverlauf absichern. Noch drastischer ist die Situation, wenn Kinder ins Spiel kommen: 70 % der erwerbstätigen Frauen verdienen nicht genug, um langfristig für sich und ein Kind vorzusorgen. Das bedeutet, dass sie in Phasen der Erwerbslosigkeit – sei es durch Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit oder im Ruhestand – nicht ausreichend abgesichert sind. Das belegen Berechnungen im Auftrag der DGB-Frauen¹.

Faire Verteilung von Sorgearbeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit ist eine zentrale gleichstellungspolitische Herausforderung, da sie ein entscheidender Grund für Geschlechterungleichheiten bei Einkommen und Beschäftigung ist. So ist ungleich verteilte Sorgearbeit der zentrale Faktor für unterschiedliche Arbeitszeiten und Einkommen von Männern und Frauen. Nach wie vor erledigen Frauen einen erheblich größeren Teil unbezahlter Sorgearbeit. Diese traditionelle Arbeitsteilung hat ökonomische und soziale Folgen: Frauen gehen sehr viel häufiger Teilzeitbeschäftigungen² nach und ihre Einkommen sind niedriger als die von Männern. Die

23. September 2026

Kontaktperson:

Anna-Katharina Dietrich
Abteilungsleiterin
Abteilung Arbeitsmarkt-, Struktur- und Gleichstellungspolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Berlin-Brandenburg**
Keithstr. 1
10787 Berlin
Telefon: 030 21240-134

anna-katharina.dietrich@dgb.de
www.berlin-brandenburg.dgb.de

¹ DGB (2024): Wie unabhängig sind Frauen in Deutschland? Zur Bedeutung existenzsichernder Beschäftigung für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen.

<https://frauen.dgb.de/++co++bf41405a-e55b-11ef-9765-3585419c1970>

² 2025 arbeiteten 50,6% der Frauen in Berlin in Teilzeit, bei den Männern waren es lediglich 15,8%. Vgl. BMBFSFJ: „Digitaler Gleichstellungsatlas“:

www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas

beruflichen Entwicklungsperspektiven von Frauen sind entsprechend vielfach begrenzt und bei Trennung oder im Alter sind sie finanziell nicht ausreichend abgesichert. Die faire Verteilung von Sorgearbeit sollte daher als Thema und Leitziel in der Gleichstellungsstrategie berücksichtigt werden.

Politische Beteiligung: Auch hier begrüßt der DGB, dass politische Beteiligung als Thema der Gleichstellungsstrategie gesetzt ist. Frauen sind in der Landes- und Bezirkspolitik nicht entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung vertreten. Dies ist ein demokratisches Manko, da Parlamente die Bevölkerung repräsentieren sollen. Neben Maßnahmen wie Empowerment und Vernetzung bedarf es auch weiterer Ansätze zum Abbau von Hürden für politisches Engagement (Auslagen für Kinderbetreuung bei Gremiensitzungen, Kinderbetreuung bei kommunalpolitischen Veranstaltungen, Konzepte für den Umgang mit anti-feministischen Anfeindungen). Der DGB setzt sich weiter für ein verfassungskonformes Paritätsgesetz ein und würde es begrüßen, wenn auch in Berlin Aktivitäten und Maßnahmen gestaltet werden, um die Parität umzusetzen.

B. Strategische Ziele / Leitziele:

Aus Sicht des DGB Berlin-Brandenburg sollte sich das Land Berlin folgende übergeordneten Leitziele setzen:

Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen stärken

Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen ist für den DGB eine zentrale Forderung, weil sie die grundlegende Voraussetzung für echte Gleichstellung in Gesellschaft, Beruf und Privatleben ist.

Stärkung der Tarifbindung

Tarifverträge sorgen nachweislich für höhere Einkommen: So verdienen Frauen in tarifgebundenen Unternehmen im Jahr 2025 durchschnittlich 4,44 Euro mehr pro Stunde als Frauen in Betrieben ohne Tarifbindung. Tarifverträge schaffen zudem Transparenz und eine verbindliche Gehaltsstruktur. Dadurch wird sichergestellt, dass Frauen bei gleicher Eingruppierung und identischen Tätigkeiten dieselbe Vergütung erhalten wie ihre männlichen Kollegen. Tarifverträge können den Gender Pay Gap erheblich reduzieren, wie Studien der IG Metall³ und der IGBCE⁴ belegen. Die Daten zeigen, dass Tarifverträge den Gender

³ Eine Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts für die IG Metall ergab, dass der Gender Pay Gap in Betrieben mit Tarifbindung im Jahr 2025 bei 9 Prozent und ohne Tarifbindung bei 18 Prozent lag. (vgl. IG Metall 2026: https://www.igmetall.de/dam/jcr:da61840e-b2cf-476f-b7db-dcb0afdc3144/20260203_2026_Faktenblatt_Entgelt_b6fc862e2980cc40d0792cda46db72aae34ccda7.223ace45c7d7da60f04d828ba77e43aa.pdf)

⁴ In der Pharma- und Chemiebranche betrug der Gender Pay Gap in Betrieben ohne Tarifbindung 13 Prozent und 18 Prozent in der Papierindustrie. In tarifgebundenen Betrieben waren es hingegen lediglich sieben Prozent in Pharma- und Chemieindustrie und

Pay Gap zwar noch nicht aufheben, aber die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen erheblich reduzieren. Viele Tarifverträge enthalten zudem familienfreundliche Regeln wie Elternzeit-Unterstützung oder flexible Arbeitszeiten. Das hilft, Sorge- und Erwerbsarbeit gerechter aufzuteilen. Die Erhöhung der Tarifbindung ist ein zentraler Hebel, um gute Arbeit und Gleichstellung in Berlin nachhaltig zu stärken. Dieses Ziel sollte daher in der Gleichstellungsstrategie verankert werden.

Berlin schafft Rahmenbedingungen für eine faire Verteilung von Sorgearbeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine faire Verteilung von Sorgearbeit sollte als Leitziel in der Gleichstellungsstrategie vorkommen. Damit Frauen die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit auszuweiten, müssen sie zuverlässig von Sorgearbeit entlastet werden. Entscheidend ist hierbei eine gute Betreuungsinfrastruktur: Kitas und Ganztagschulen sowie Pflegeangebote. Eltern sind in der Praxis jedoch häufig mit verkürzten Kita-Betreuungszeiten und/oder zeitweiligen Schließungen aufgrund von Personalmangel konfrontiert.

Da eine funktionierende und qualitativ-hochwertige Kita-Infrastruktur eine zentrale Voraussetzung für die vollzeitnahe Erwerbsbeteiligung von Frauen ist und das Land Berlin hier landespolitisch gestalten kann, sollte sie im Ziel- und Maßnahmenkatalog der Gleichstellungsstrategie unbedingt vorkommen. Um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen zu gewährleisten, müssen Kitas den tatsächlichen Bedarf verlässlich decken und Betreuungszeiten anbieten, die Eltern eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit mit angemessenen Arbeitszeiten inklusive Wegezeiten auch im ländlichen Raum ermöglicht. Sie sollten beitragsfrei bleiben. Für eine qualitativ hochwertigen Kindertagesbetreuung sind nicht zuletzt gute Betreuungsschlüssel und gute, Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen entscheidend. Hierzu zählt insbesondere die tarifliche Entlohnung.

Weiterbildung in der Transformation stärken

Aus gewerkschaftlicher Sicht sollte die Gleichstellungsstrategie auch das Thema Weiterbildung adressieren. So ist Weiterbildung in der sozial-ökologischen und digitalen Transformation zentral, um mit sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes Schritt zu halten. Die Chancen auf betriebliche Weiterbildung sind jedoch ungleich verteilt: Frauen nehmen deutlich häufiger an kürzeren Weiterbildungen teil, die nur wenige Stunden dauern, während Männer vermehrt längere Weiterbildungen absolvieren, die über mehrere Tage

zwölf Prozent in der Papierbranche (vgl. IGBCE (2025): <https://igbce.de/igbce/machen-was-noetig-ist-gleichstellung-jetzt--249038#/>)

gehen und die beruflichen Aufstiegschancen erhöhen⁵. Zudem hindern familiäre Verpflichtungen Frauen häufiger als Männer daran, Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen. Der Gender Care Gap ist somit ein zusätzliches Hindernis für die Weiterbildungsteilnahme von Frauen. Damit Frauen im Zuge der digitalen und sozial-ökologischen 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.

Die Landesregierung sollte daher Daten zum Gender Training Gap erheben und auswerten, um entsprechende Maßnahmen ableiten zu können: in welchem Umfang nehmen Frauen/Männer betriebliche Weiterbildung in Anspruch, finanziert diese der*die Arbeitgeber*in oder die Beschäftigten? Handelt es sich um Maßnahmen, die berufliche Aufstiegschancen erhöhen? Wie ist dies im Bereich von KI-bezogenen Weiterbildungsmaßnahmen? Wo das Land im Rahmen eigener Richtlinien oder in Projekten aus Mitteln der EU-Strukturfonds Weiterbildungsmaßnahmen fördert, sollte die Bildungsbeteiligung von Männern und Frauen durch Quoten oder andere Vorgaben gesteuert werden. Weiterbildungsangebote müssen auch in Teilzeit möglich sein oder modular angeboten werden, um den Zugang für Teilzeitbeschäftigte sicherzustellen.

Gleichstellung in der Arbeitswelt / Bekämpfung von Sexismus und Belästigung

63 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland haben bereits Sexismus im Job erlebt⁶. Die Bekämpfung von Sexismus und Belästigung in der Arbeitswelt sollte daher als Leitziel in der Berliner Gleichstellungsstrategie vorkommen und als Thema im Arbeitsschutz integriert werden.

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen (§ 12ff. AGG). Sie müssen vorbeugende Maßnahmen treffen und im Fall einer sexuellen Belästigung die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen gegenüber belästigenden Beschäftigten ergreifen. Hierfür muss jeder Arbeitgeber, unabhängig von der Größe, eine betriebliche Beschwerdestelle für Betroffene von Diskriminierung und sexueller Belästigung einrichten und bekannt machen (Art. 13 AGG). In der Praxis wissen viele Beschäftigte jedoch nicht, an wen sie sich wenden können und viele Arbeitgeber sind unzureichend über ihre gesetzlichen Pflichten informiert. Der DGB Berlin-

⁵ Lott/Polloczek/Peters (2025): Und es gibt ihn doch. Der Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen. WSI Report Nr. 101

⁶ EAF Berlin (2026); Sexismus am Arbeitsplatz Ergebnisse einer Studie zu Erscheinungsformen, Verbreitung und Auswirkungen. https://gemeinsam-gegen-sexismus.de/wp-content/uploads/2026/04/GemeinsamgegenSexismus_Studie-2026_Sexismus-am-Arbeitsplatz.pdf

Brandenburg fordert daher, dass die Prävention von Gewalt und sexueller Belästigung in den Arbeitsschutz integriert wird und Brandenburger Arbeitgeber durch Kampagnen oder andere Maßnahmen über ihre gesetzlichen Pflichten aufgeklärt werden, für ein gewalt- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen und eine Beschwerdestelle einzurichten.

Klischeefreie Bildung und Berufsorientierung

Der DGB Berlin-Brandenburg spricht sich dafür aus, die die klischeefreie Bildung und klischeefreie Berufsorientierung für Kinder und Jugendliche als ein Leitziel der Gleichstellungsstrategie zu formulieren. Kinder sollen ihr volles Potenzial entfalten können, ohne in stereotype Rollenbilder gedrängt zu werden.

Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland ist jedoch noch immer von einer geschlechtsspezifischen Segregation nach Branchen geprägt. Insbesondere für Frauen gehen damit ökonomische Nachteile einher. Die nach Branchen segmentierte Spaltung des Arbeitsmarktes in frauen- und männerdominierte Berufe muss aus Sicht des DGB überwunden werden. Die Gleichstellungsstrategie sollte Maßnahmen umfassen, um Mädchen für MINT-Fächer und entsprechende Berufe zu gewinnen.

Instrumente des Gender Mainstreamings und Gender Budgetings nachhaltig etablieren und fortlaufend evaluieren

Der DGB Berlin-Brandenburg spricht sich dafür aus, die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Land Berlin als ein Leitziel der Gleichstellungsstrategie zu formulieren. Hierbei sollte auch die Weiterentwicklung und Evaluation der gleichstellungsorientierten Gesetzesfolgenabschätzung sowie die Weiterentwicklung des Gender Budgetings berücksichtigt werden. Dabei sollte auch der Bereich der Zuwendungen, Projekt- und Wirtschaftsförderung des Landes sowie die EU-Strukturfonds in den Blick genommen werden.

C. Zielgruppen und Perspektiven

Wichtige Zielgruppen sind aus Sicht des DGB Mädchen und Jungen, Alleinerziehende, Frauen mit Sorgeverantwortung und geflüchtete Frauen.

D. Daten und Statistiken

Die DGB-Frauen fordern seit langem die konsequente Erhebung und Auswertung geschlechterdifferenzierter Daten in allen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen. Ohne solche differenzierten Daten bleiben strukturelle Benachteiligungen unsichtbar, was gezielte gleichstellungspolitische Maßnahmen verhindert. Aus Sicht des DGB sollte hierbei zukünftig ein besonderer Fokus auf Wirtschafts- und Arbeitsmarktdaten zur geschlechtergerechten Gestaltung der Transformation gelegt werden (Daten zu geschlechtsspezifische Beschäftigungseffekten, Substituierbarkeitspotenzialen, zur Weiterbildungsbeeteiligung, insbesondere im Bereich KI, Potenziale von Frauen in 'green jobs' etc.).

Im Gender Datenreport wären zudem differenzierte Daten zur Höhe der Alterssicherung, Vermögen und Einkommen hilfreich. Neben Daten zum Gender Pay Gap, welcher lediglich Unterschiede in den durchschnittlichen Stundenlöhnen verdeutlicht, sind relevant:

- Unterschiede in Vermögen und Immobilienbesitz
- Unterschiede in den Jahreseinkommen
- Unterschiede bei Kapitaleinkünften
- Unterschiede bei Einkünften aus Gewerbe