Geschlechtergerechtigkeit stärken

Impuls für 2026

Petra Merkel – Martha Bienert – Stefanie Weber

12.09.2025 // IB-Kongress

Menschsein **stärken** IB

Menschsein stärken

Geschlechtergerechtigkeit stärken – Impuls für 2026

Geschlechtergerechtigkeit:

Sie ist ein Grundpfeiler für unsere Demokratie,

die wirtschaftliche Stärke unseres Landes

und die soziale Teilhabe aller Menschen.

Geschlechtergerechtigkeit zu stärken ist eine wichtige Aufgabe,

wenn wir Vielfalt und gesellschaftliche Teilhabe sichern wollen

und damit die Demokratie, in der wir leben.

Menschsein stärken

Im Kontext Arbeitsmarkt heißt das, alte Strukturen aufzuzeigen und zu verändern:

Laut Destatis lag 2024 die Erwerbsquote der Frauen bei 73,6 %, die der Männer bei 80,2 %.

DESTATIS wissen.nutzen.

Wenn wir diesen Abstand schließen könnten, hätten wir rund drei Millionen zusätzliche Erwerbstätige in Deutschland – ein enormes Potenzial, gerade angesichts des Fachkräftemangels.

„Ohne flächendeckende Betreuungsangebote und flexible Arbeitsmodelle wird das weibliche Erwerbspotenzial nicht ausgeschöpft.“

(Prof. Dr. Enzo Weber, vom IAB,
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
im April 2025, Süddeutsche Zeitung)

Menschsein stärken

Es sind strukturelle und kulturelle Hindernisse, die wir endlich ernst nehmen müssen.

Erstens: Unbezahlte Sorgearbeit.

Frauen leisten werktags 43,8 % mehr unbezahlte Sorge- und Pflegearbeit als Männer. Das entspricht 1 Stunde und 17 Minuten täglich – laut Süddeutscher Zeitung. Zeit, die im Erwerbsleben fehlt.

Es sind strukturelle und kulturelle Hindernisse, die wir endlich ernst nehmen müssen.

Zweitens: Lohn- und Aufstiegslücken.

Frauen häufig in Teilzeit bleiben oder Positionen mit geringer Aufstiegsperspektive wählen – nicht immer aus freier Entscheidung, sondern wegen fehlender Vereinbarkeit von Beruf und Familie und tradierten Erwartungen.

„Die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit führt dazu, dass Frauen seltener Führungspositionen erreichen und im Durchschnitt weniger verdienen.“
(Jutta Allmendinger, „Das gendergerechte Unternehmen“, 2022)

„Solange Unternehmenskulturen und Bewertungspraktiken nicht inklusiver werden, bleiben Lohn- und Aufstiegschancen für Frauen begrenzt.“
(Enzo Weber, IAB-Kurzbericht, 2023)

Es sind strukturelle und kulturelle Hindernisse, die wir endlich ernst nehmen müssen.

Drittens: Fehlende Infrastruktur.

Kitas, Ganztagsschulen, Pflegeangebote – vielerorts lückenhaft. Das erschwert vor allem Müttern den Wiedereinstieg, weil oft eine klassische Rollenverteilung greift, die nicht immer selbst gewählt ist.

Es sind strukturelle und kulturelle Hindernisse, die wir endlich ernst nehmen müssen.

Viertens: Mental Load.

Die kognitive Dauerverantwortung – für Termine, Kleidung, Einladungen, Formulare – bleibt zu oft Frauensache. Das macht müde, unsichtbar und raubt den Fokus.

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet deshalb nicht: weniger für Männer – sondern mehr für alle.

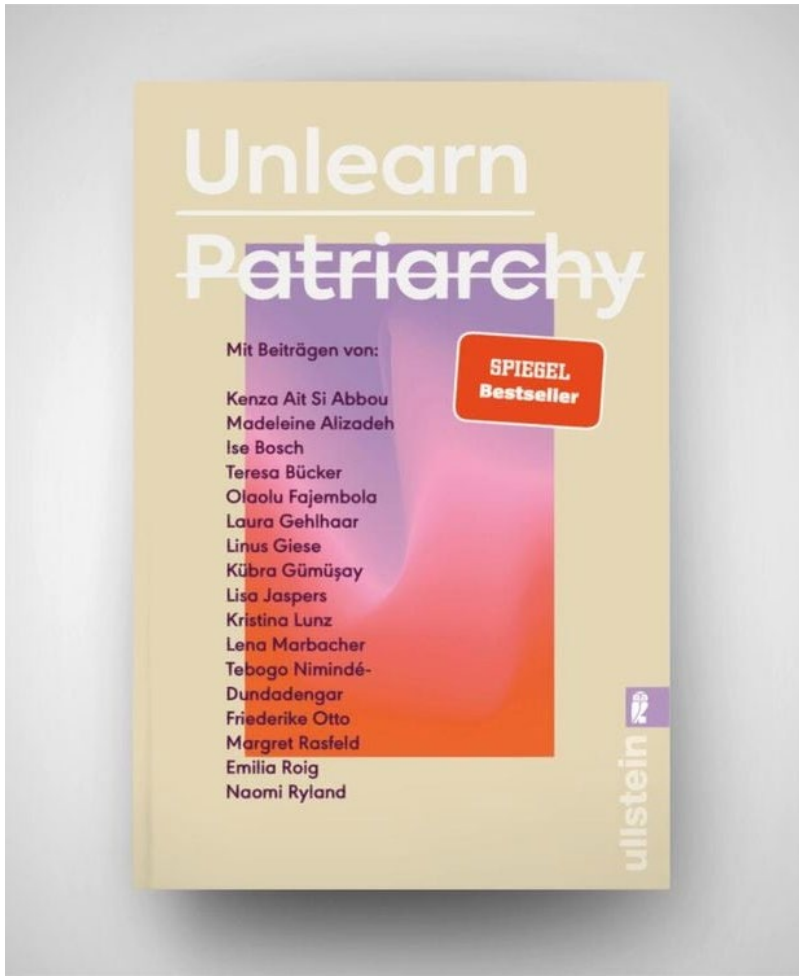
Die McKinsey-Studie Women in the Workplace 2023 zeigt:

„Frauen werden signifikant häufiger als ‚emotional‘ oder ‚abrasiv‘ beschrieben, wenn sie sich äußern – während Männer für dasselbe Verhalten als ‚selbstbewusst‘ und ‚führungskompetent‘ gelten.“

(McKinsey, Women in the Workplace 2023, www.mckinsey.com)

„Diskriminierung funktioniert nicht eindimensional. Wer Teil mehrerer marginalisierter Gruppen ist, begegnet einer verdichteten Form struktureller Benachteiligung.“

(Emilia Roig, „Unlearn Patriarchy“, Ullstein Verlag, 2021)



Bundespräsident a.D. Christian Wulff in der Maischberger-Sendung im April 2025:

„Wer Politik für alle machen will, der muss auch alle mit an den Tisch holen. Frauen gehören selbstverständlich dazu. Es geht nicht darum, Quoten durchzusetzen, sondern darum, die Gesellschaft in ihrer ganzen Vielfalt zu repräsentieren und die Perspektiven zu berücksichtigen, die sonst fehlen. Das ist nicht nur gerecht, sondern auch klug und notwendig für die Zukunftsfähigkeit unserer Demokratie.“

Wir haben in Deutschland ein Vollzeit-Ideal. Vollzeit gilt als der Standard des Arbeitslebens.

Frauen mit Care-Verantwortung können dahinter fast nur zurückfallen. Und Männer, die mehr Care-Arbeit übernehmen wollen, stoßen ebenfalls an Grenzen.

Dabei ist klar: Was wir unter Vollzeit verstehen, ist eine gesellschaftliche Übereinkunft – und damit auch veränderbar. Wir als IB – als Arbeitgeber und als zivilgesellschaftlicher Akteur – sollten uns an dieser Debatte aktiv beteiligen.

„Es geht nicht darum, immer nur mehr zu arbeiten, sondern darum, Arbeit so zu gestalten, dass auch Zeit füreinander bleibt – für Familie, Freundschaften, Engagement, für das Leben selbst.“

(Teresa Bücker in ihrem Buch „Alle Zeit“)

Deshalb unser Appell – an uns alle als Mitglieder im IB, als Mitarbeitende, die als zivilgesellschaftliche Akteur*innen Verantwortung tragen und diesen Wandel aktiv mitgestalten: Es geht darum, dass wir uns selbst 2026 in Bewegung setzen.

Geschlechtergerechtigkeit ist kein Randthema – und es ist zukunftsentscheiden, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, um das gesellschaftliche Miteinander zu stärken und die Demokratie, in der wir leben.

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit.

Menschsein
stärken