

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Zusammenfassung: Was leistet die Gleichstellungsstrategie?	3
Teil 1 Mit Gleichstellung Deutschland spürbar stärker machen!	5
1 Gleichstellung für nachhaltigen Fortschritt	6
2 Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer im Lebensverlauf gleichermaßen gut von ihrem Einkommen leben, sich beruflich entwickeln und Fürsorgeaufgaben wahrnehmen können?	11
2.1 Eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf	11
2.2 Soziale Berufe	13
2.3 Digitale Lebens- und Arbeitswelt	15
2.4 Verteilung unbezahlter Sorgearbeit	17
3 Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer gleichermaßen an der Gestaltung der Zukunft unseres Landes in Wirtschaft, Politik, Kultur und Wissenschaft beteiligt sind?	20
3.1 Wirtschaft	20
3.2 Demokratie	22
3.3 Kultur und Wissenschaft	23
4 Wie kann die Bundesregierung Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in allen Politikbereichen herstellen?	27
4.1 Vereinbarkeit und Führungspositionen im öffentlichen Dienst	27
4.2 Regierungsarbeit	29

	Seite
5 Die Ziele im Überblick.....	31
6 Gewalt und Sexismus.....	32
7 Deutschland spürbar stärker machen – Umsetzung der Strategie.....	34
Teil 2 Maßnahmen für die Gleichstellung.....	35
1 Systematik.....	36
2 Ziele und Maßnahmen.....	36
2.1 Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf	36
2.2 Soziale Berufe als attraktive, flexible Karriereberufe stärken	50
2.3 Gleichstellungspolitische Standards in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt.....	62
2.4 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – Erwerbsarbeit und Sorgearbeit für Frauen und Männer ermöglichen	71
2.5 Gleichberechtigte Karrierechancen und Teilhabe in Führungspositionen von Frauen und Männern	82
2.6 Gleichberechtigte Repräsentanz in der Demokratie.....	85
2.7 Frauen und Männer in Kultur und Wissenschaft	89
2.8 Vereinbarkeit und gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes.....	99
2.9 Die Bundesregierung fördert die tatsächliche Gleichstellung querschnittlich und strukturell	105
3 Maßnahmenindex	116

Bildnachweis:

S. 3 Rob and Julia Campbell/Stocksy; S. 7 © Kon Karamelas/Unsplash; S. 8 © wavebreakmedia/shutterstock; S. 10 © Miquel Llloch/Stocksy; S. 13 © Michela Ravasio/Stocksy; S. 14 © Markus Spiske/Unsplash; S. 17 © Maria Manco/Stocksy; S. 18 © Kentaroo Tryman/Getty Images; S. 19 © Nasos Zovoilis/Stocksy; S. 21 © fizkes/shutterstock; S. 22 © crazyjip/shutterstock; S. 23 © Eu-genio Marongiu/shutterstock; S. 24 © Peter M. Fisher/Getty Images; S. 29 © stockfour/shutterstock; S. 30 © Sandra Steins/Bundesregierung, Bundesbildstelle; S. 34 © Massi-mo Virgilio/Unsplash; S. 50 © Lumina/Stocksy; S. 52 © Marten Bjork/unsplash; S. 82 © FabrikaSimf/shutterstock; S. 85 © JacobsStock Photography Ltd/gettyimages; S. 89. Alto Images/Stocksy; S. 99 © Luis Alvarez/gettyimages;

Zusammenfassung: Was leistet die Gleichstellungsstrategie?

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Voraussetzung und Motor für nachhaltige Entwicklung und die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft. Sie ist eine Aufgabe der gesamten Bundesregierung. Gleichstellungspolitik umfasst daher ganz unterschiedliche Regelungen und Maßnahmen. Sie sollten in sich schlüssig und aufeinander abgestimmt sein.

Deshalb ermittelt, sammelt, befördert und koordiniert die Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie Beiträge der Ressorts für die Gleichstellung und bündelt sie zu einer Gesamtstrategie der Bundesregierung. Inhaltlich orientiert sie sich dabei an den Empfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung.

In der Gleichstellungsstrategie wird die Breite gleichstellungspolitischer Themen und Verantwortlichkeiten sichtbar. Sie zeigt, was die Vorhaben mit dem Leben der Menschen und der Sicherung von Fortschritt und Gerechtigkeit zu tun haben.

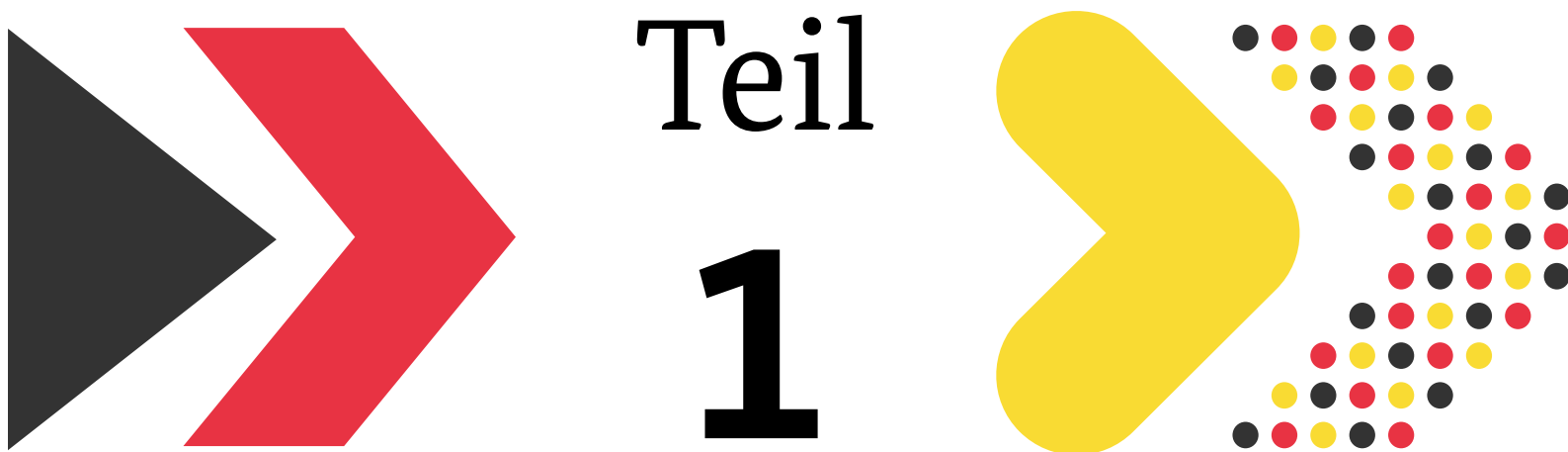
Ausgangspunkt sind folgende Fragen:

- Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer im Lebensverlauf gleichermaßen gut von ihrem Einkommen leben, sich beruflich entwickeln und Fürsorgeaufgaben wahrnehmen können?
- Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer gleichermaßen an der Gestaltung der Zukunft unseres Landes in Wirtschaft, Politik, Kultur und Wissenschaft beteiligt sind?
- Wie kann die Bundesregierung Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in allen Politikbereichen herstellen?

Um zu Antworten auf diese Fragen zu kommen, wird in einem ersten Schritt die Ausgangslage auf verschiedenen gleichstellungsrelevanten Feldern beschrieben und mit Kennzahlen unterlegt. Denn ungleiche Verwirklichungschancen zwischen Frauen und Männern zeigen sich in vielen Lebensbereichen und spiegeln sich in ungleicher gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Partizipation von Frauen und Männern wider. Aus der Ausgangslage werden jeweils konkrete gleichstellungspolitische Zielsetzungen abgeleitet.

Um nicht bei Zielen stehen zu bleiben, sollen konkrete Maßnahmen zeigen, wie die Bundesregierung im Bereich ihrer föderalen Zuständigkeiten diese Ziele erreichen will. Dazu werden Leitmaßnahmen benannt und in Teil 2 werden in Fact-Sheets ihre gleichstellungspolitische Relevanz und Wirkung aufgezeigt.





Mit Gleichstellung Deutschland
spürbar stärker machen!

1 Gleichstellung für nachhaltigen Fortschritt

Die Bundesrepublik Deutschland ist ein stabiler Sozialstaat mit einer grundsätzlich leistungsstarken Marktwirtschaft. Unsere grundsätzliche wirtschaftliche Stärke und der gute gesellschaftliche Zusammenhalt auch in Krisenzeiten eröffnen die Chance, Gerechtigkeit langfristig zu sichern. Die Bundesregierung arbeitet dazu am wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt, an dem alle teilhaben können.

Dazu gehört, dass Frauen und Männer von ihrer Arbeit gleichermaßen gut leben und sich gemeinsam um diejenigen kümmern können, die Unterstützung brauchen. Die Demokratie in unserem Land soll von Frauen und Männern gemeinsam getragen werden, und die Politik, die sie hervorbringt, soll immer gleichermaßen Politik für Frauen und Männer sein. Deshalb ist diese partnerschaftliche Gleichstellungspolitik ein Beitrag zur Sicherung wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts.

Die Corona-Pandemie greift tief in das Leben der Menschen in unserem Land ein, wirft neue gesellschaftliche Fragen auf und erfordert entschiedenes politisches Handeln mit weitreichenden Folgen. In dieser Krise werden gleichstellungspolitische Schiefen besonders sichtbar. Die unterschiedliche Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben und die ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit scheinen sich zu verschärfen. Die Bedeutung von Gesundheits- und Bildungsberufen wird als systemrelevant eingestuft und damit auch die Notwendigkeit, die Arbeits- und Einkommensbedingungen in diesen Berufen zu verbessern. Der Bedarf an Schutz vor häuslicher Gewalt, vor allem gegen Frauen und Kinder, steigt. Die Corona-Krise zeigt, dass Gleichstellungspolitik Deutschland stärker macht – auch und gerade in Krisen.

Die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen haben die Agenda 2030 verabschiedet, die seitdem den zentralen und universell gültigen Umsetzungsplan für nachhaltige Entwicklung darstellt. In ihren 17 globalen Zielen (Sustainable Development Goals, SDGs) strebt die Agenda unter anderem danach, die Menschenrechte aller zu realisieren und die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung von Frauen zu erreichen. Mit der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie wurden die Ziele für nachhaltige Entwicklung in eine nationale Strategie überführt und dabei auch Indikatoren für die Gleichstellung berücksichtigt.¹

Ergänzend dazu formuliert erstmals auch der Bericht „Agenda 2030 – Nachhaltige Familienpolitik“ konkrete und überprüfbare Entwicklungsziele für die Familienpolitik bis zum Jahr 2030. Hier hat sich die Bundesregierung einige Ziele gesetzt, die zu einer weiteren Gleichstellung der Geschlechter bis 2030 beitragen:

- Die Müttererwerbstätigkeit nähert sich der Vätererwerbstätigkeit weiter an.
- Rund 80 Prozent der erwerbstätigen Mütter erzielen ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen.
- Rund jeder zweite Vater nimmt Elternzeit und bezieht Elterngeld und nimmt sich damit Zeit für seine Kinder.
- Der Abstand bei der Zeit, die Väter und Mütter minderjähriger Kinder in die Familie investieren, reduziert sich um 30 Prozentpunkte.

1
¹ Indikatoren sind „Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern“ und „Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft“, siehe auch <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/eine-strategie-begleitet-uns/die-deutsche-nachhaltigkeitsstrategie>.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist also Voraussetzung und Motor für nachhaltige Entwicklung und die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft (KoaV 23/931 f.). Sie ist eine Aufgabe der gesamten Bundesregierung. Gleichstellungspolitik umfasst daher ganz unterschiedliche Regelungen und Maßnahmen. Sie sollten in sich schlüssig und aufeinander abgestimmt sein.

Dazu will die Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie beitragen. Sie benennt zuerst zentrale gleichstellungspolitische Fragen (Teil 1, Kapitel 1), um daraus gleichstellungspolitische Ziele abzuleiten und Leitmaßnahmen zu nennen, mit denen diese Ziele erreicht werden sollen (Teil 1, Kapitel 2–4). Die abgeleiteten Ziele werden in Teil 1, Kapitel 5 zusammenfassend aufgeführt.

Gleichstellung ist nur ohne Gewalt möglich, insbesondere ohne geschlechtsbezogene Gewalt. Die Ziele, Frauen vor Gewalt zu schützen und geschlechtsbezogene Gewalt zu bekämpfen, werden innerhalb der Ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie benannt (Teil 1, Kapitel 6). Wie sie erreicht werden sollen und welche Maßnahmen dazu erforderlich sind, ist Gegenstand des im Koalitionsvertrag vorgesehenen eigenen „Aktionsprogramms zur Prävention und Unterstützung für von Gewalt betroffene Frauen und Kinder“. In Teil 1, Kapitel 7 wird ein Ausblick auf die Umsetzung der Strategie gegeben.

Mit Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele will die Bundesregierung Deutschland für die Menschen spürbar stärker machen. Mit dieser Strategie soll nicht die Vielzahl laufender und kleinteiliger Maßnahmen zur Gleichstellungspolitik dargestellt werden. Vielmehr werden in Teil 1 anhand klarer Kriterien Leitmaßnahmen identifiziert.

Für diese und weitere Maßnahmen werden in Teil 2 die gleichstellungspolitischen Wirkungen dargestellt. Denn „spürbar besser“ heißt auch „nachvollziehbar wirksam“. Die getrennte Darstellung der Maßnahmen aus gleichstellungspolitischer Sicht in Teil 2 erlaubt eine durchgängige Darstellung des Strategietextes (Teil 1).

Kriterien für die Aufnahme von Maßnahmen in die Gleichstellungsstrategie sind:

- neue Maßnahme oder substanzielle Weiterentwicklung einer Maßnahme in dieser Legislaturperiode,
- erkennbarer Beitrag zur Zielerreichung,
- Maßnahmen des für gleichstellungspolitische Fragen federführenden Bundesressorts und mindestens eines weiteren Ressorts pro Ziel.





Es ist in den letzten Jahren zur guten Praxis geworden, die Wirksamkeit von politischen, auch gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu evaluieren. So wurden die ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen umfassend wissenschaftlich evaluiert. Die Auswirkungen des neugestalteten Kinderzuschlags durch das Starke-Familien-Gesetz werden 2021 evaluiert, das Mutterschutzgesetz in diesem Jahr. Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) wurde 2019 evaluiert, und das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst befindet sich derzeit in der Evaluierung. Auch beim Hilfefon Gewalt gegen Frauen ist eine Evaluation vorgesehen.

In der Gleichstellungsstrategie wird die Breite gleichstellungspolitischer Themen und Verantwortlichkeiten sichtbar. Sie zeigt, was die Vorhaben mit dem Leben der Menschen und der Sicherung von Fortschritt und Gerechtigkeit zu tun haben.

Grundlage für die Gleichstellungsstrategie sind die Erkenntnisse und Empfehlungen aus dem Zwei-

ten Gleichstellungsbericht.² Sie werden herangezogen, um die gleichstellungspolitische Relevanz und Wirkung von Vorhaben und Maßnahmen der Bundesregierung zu beschreiben. Damit hat die Gleichstellungsstrategie eine fundierte Grundlage für die politische Diskussion gleichstellungspolitischer Handlungsoptionen.

Die tatsächliche Gleichstellung ist ein noch nicht erreichtes Ziel. Ungleiche Verwirklichungschancen zwischen Frauen und Männern zeigen sich in vielen Lebensbereichen und spiegeln sich in ungleicher gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Partizipation von Frauen und Männern wider. Dies veranschaulichen die Kennzahlen, die die Ausgangslage darstellen und damit Rückschlüsse darauf erlauben, wie nah wir an der Erreichung unserer Ziele sind. Sie erlauben keinen direkten Rückschluss auf Wirksamkeit und Erfolg einzelner Maßnahmen, geben aber eine Orientierung, wo besonderer Handlungsbedarf besteht beziehungsweise wo die Umsetzung der geplanten Maßnahmen wichtig ist und gegebenenfalls weitere Maßnahmen erforderlich sind. Für jedes der nachfolgend hergeleiteten Ziele werden solche Kennzahlen benannt.

Die Ungleichheit entsteht auch durch Strukturen, die Frauen und Männer aufgrund des Geschlechts an der Verwirklichung ihrer Lebensentwürfe hindern. Im Zweiten Gleichstellungsbericht werden Diskriminierung, Gewaltverhältnisse, strukturelle Benachteiligungen durch institutionelle Regeln und Rahmenbedingungen sowie Geschlechterstereotype als Hindernisse für gleiche Verwirklichungschancen beschrieben (ZwGB 79 ff.). Insbesondere die gesellschaftliche Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit hat großen Einfluss auf die Gleichstellung (ZwGB 90 ff.). Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft sind so organisiert, dass die eigenständige Existenzsicherung auf einem Vollzeitarbeitsverhältnis aufbaut. Dies erschwert es Frauen wie Männern, Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit miteinander zu vereinbaren.

.....
² Der Zweite Gleichstellungsbericht besteht aus einem Gutachten einer unabhängigen Sachverständigenkommission und der Stellungnahme der Bundesregierung. Im Folgenden werden, wenn nicht anders gekennzeichnet, die Erkenntnisse aus dem Sachverständigengutachten mit dem Kürzel „ZwGB“ zitiert.

Sorgearbeit umfasst grundsätzlich Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung, Versorgung für sich und andere. Geschlechterstereotyp wird Sorgearbeit vor allem Frauen, Einkommenserzielung vor allem Männern zugewiesen, was sich auch in Indikatoren wie dem Gender Pay Gap oder dem Gender Care Gap zeigt. Der Gender Care Gap bildet die unterschiedliche Zeitverwendung von Frauen und Männern für unbezahlte Sorgearbeit³ ab und beträgt 52,4 Prozent – das heißt, Frauen wenden täglich durchschnittlich 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer (ZwGB 95 f.).

Gleichstellungspolitik bedeutet auch einen Beitrag zur Herstellung nachhaltiger gleichwertiger Lebensverhältnisse. Bei der Gestaltung des demografischen Wandels, besonders auf der kommunalen Ebene und in strukturschwachen Regionen, müssen gleichstellungspolitische Aspekte und Genderfragen berücksichtigt werden. Attraktive lebenswerte Kommunen und Regionen zeichnen sich auch durch moderne Rollenbilder und eine gendergerechte soziale Infrastruktur aus. Die Kommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“ hatte das in ihrer Arbeit aufgegriffen. In der Umsetzung ihrer Ergebnisse sind Genderaspekte für die weitere Entwicklung, insbesondere im Hinblick auf soziale Infrastruktur und Mobilität, zu berücksichtigen.

Die Bundesregierung will mit der Gleichstellungsstrategie die Breite gleichstellungspolitischer Themen und Verantwortlichkeiten sichtbar machen. Die Breite der Themen spannt sich zum einen entlang der Themenstellung des Zweiten Gleichstellungsberichts auf, der dazu aufruft, die gesellschaftliche Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu überprüfen. Zweitens geht es um die Breite gesellschaftlicher Bereiche, in denen Einfluss und Verwirklichungschancen immer noch ungleich zwischen Frauen und Männern verteilt sind. Drittens schließlich geht es um die Breite der Verantwortlichkeiten, um aufzuzei-

gen, was die einzelnen Politikbereiche zu mehr Gleichstellung in Deutschland beitragen können.

Die Bundesregierung stellt sich zur Sicherung von nachhaltigem Fortschritt daher folgende Fragen zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik:

- Wie schaffen wir es, dass sich Frauen und Männer im Lebensverlauf gleichermaßen beruflich entwickeln, mit ihrem Einkommen gut leben und Fürsorgeaufgaben wahrnehmen können?
- Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer gleichermaßen an der Gestaltung der Zukunft unseres Landes in Wirtschaft, Politik, Kultur und Wissenschaft beteiligt sind?
- Wie kann die Bundesregierung Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in allen Politikbereichen beseitigen?

Die Gleichstellungspolitik der Bundesregierung steht im Einklang mit Zielsetzungen der internationalen Staatengemeinschaft sowie der Europäischen Union. In ihrer EU-Ratspräsidentschaft im zweiten Halbjahr 2020 wird die Bundesregierung Gleichstellung als wichtiges Thema voranbringen und dieses Thema im Präsidenschaftsprogramm und im Trioprogramm sichtbar verankern. Die Bundesregierung wird im Rahmen ihrer EU-Ratspräsidentschaft die Verabschiedung eines ambitionierten EU Gender Aktionsplans (GAP III) unterstützen und entsprechende Ratschlussfolgerungen erarbeiten. Sie wird sich darüber hinaus aktiv am „Generation Equality Prozess“ beteiligen, der unter der Leitung von Frankreich, Mexiko und UN Women zur Umsetzung des 5. Ziels für nachhaltige Entwicklung (Geschlechtergleichstellung) beitragen soll. Dazu hat sie die Co-Leitung des Aktionsbündnisses für wirtschaftliche Rechte und Gerechtigkeit übernommen. Die Bundesregierung strebt die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen mit einer nationalen Nachhaltigkeitsstrategie an.

.....
³ Für die unbezahlte Sorgearbeit werden beim Gender Care Gap die Tätigkeiten der Haushaltsführung, Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement und informelle Hilfen für andere Haushalte einbezogen – jeweils einschließlich der dazugehörigen Wegezeiten.

Mit der Schwerpunktsetzung auf die Agenda „Frauen, Frieden und Sicherheit“ während ihrer nichtständigen Sicherheitsratsmitgliedschaft stärkt die Bundesregierung das Thema auf multilateraler Ebene. Ihre Maßnahmen in diesem Bereich tragen auch in Krisenregionen zu einer Stärkung der Teilhabe von Frauen an Krisenprävention, Friedensprozessen, Konfliktnachsorge und der Bekämpfung sexueller Gewalt in Konflikten bei.

Die Bundesregierung trägt mit ihrer Entwicklungszusammenarbeit dazu bei, die SDGs einschließlich SDG 5 zur Gleichstellung der Geschlechter weltweit umzusetzen. Dazu dienen das Gleichberechtigungskonzept „Gleichberechtigung der Geschlechter in der deutschen Entwicklungspolitik“⁴ des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und der zweite entwicklungspolitische Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2020⁵ und dessen Nachfolgedokument. Auch die Frauenrechtskonvention⁶ setzt als wichtigstes völkerrechtliches Menschenrechtsinstrument für Frauen grundlegende gleichstellungspolitische Maßstäbe, denen sich Deutschland verpflichtet hat.

In Deutschland leben rund 9,4 Millionen Frauen mit Einwanderungsgeschichte, die in vielen gesellschaftlichen Bereichen mit multiplen Ungleichbehandlungen konfrontiert sind. Neben dem Geschlecht ist oft auch die Herkunft ein relevantes Benachteiligungsmerkmal. Ihre Migrationsgeschichte prägt ihre soziale und rechtliche Situation. Einige gehen erfolgreich ihren beruflichen Weg, andere brauchen Unterstützung oder kämpfen mit Hindernissen, die ihre Teilhabe erschweren. Die Teilhabechancen, die unsere Integrations- und Gleichstellungspolitik fördern kann, werden ihre Zukunft und unsere Gesellschaft prägen. Die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung soll mit allen Maßnahmen auch den Frauen mit Einwanderungsgeschichte zugutekommen.

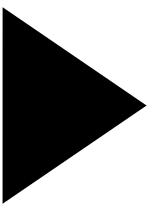


Die Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie ist ein Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag (KoaV 23/940 f). Die darin aufgeführten Maßnahmen oder daran anknüpfende zukünftige Maßnahmen, die finanzielle Belastungen zur Folge haben – vorausgesetzt es besteht hierfür eine Kompetenz des Bundes –, sind nur umsetzbar, wenn sie innerhalb der jeweiligen Haushaltsansätze der betroffenen Einzelpläne beziehungsweise im Politikbereich unmittelbar, vollständig und dauerhaft gegenfinanziert werden.

4 https://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier341_02_2014.pdf

5 https://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier361_02_2016.pdf

6 Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (englisch: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, kurz: CEDAW)



2 Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer im Lebensverlauf gleichermaßen gut von ihrem Einkommen leben, sich beruflich entwickeln und Fürsorgeaufgaben wahrnehmen können?

2.1 Eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf

Ausgangslage: Frauen erzielen seltener ein eigenes existenzsicherndes Einkommen

Frauen wie Männer sollen durch ihre Erwerbstätigkeit ihre eigene Existenz eigenständig und langfristig sichern können. In Deutschland gelingt dies Männern im Schnitt besser als Frauen, unter anderem, weil sie häufiger in Vollzeit arbeiten und ihre Erwerbstätigkeit seltener unterbrechen als Frauen.

Frauen erzielen im Durchschnitt niedrigere Brutostundenlöhne als Männer (Gender Pay Gap). Gleichzeitig ist der Arbeitszeitumfang von Frauen durchschnittlich niedriger als der von Männern. Daraus ergibt sich auch ein Rückstand von Frauen gegenüber Männern im Gesamteinkommen über den Lebensverlauf.

Die eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf schließt ein, ausreichende Ansprüche auch für Zeiten zu erwerben, in denen keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen wird, wie beispielsweise im Alter oder während des Elterngeldbezugs als Einkommensersatzleistung. Die durchschnittlichen persönlichen eigenen Alters-

sicherungseinkommen von Frauen sind nur knapp halb so hoch wie die der Männer (Gender Pension Gap). Auch wenn diese Kennzahl nicht als Ausdruck einer prekären Lebenssituation von Frauen im Alter zu deuten ist, weil sie den Haushaltskontext und Hinterbliebenenleistungen ausblendet, zeigt sie doch die Unterschiede in der eigenständigen wirtschaftlichen Sicherung im Lebensverlauf bei Frauen und Männern.

Gleiche Verwirklichungschancen im Erwerbsleben beginnen mit einer Ausbildungs- und Berufswahl frei von Geschlechterklischees, die sich an den individuellen Potenzialen der Menschen orientiert. Zu gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern gehört selbstverständlich, dass für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt bezahlt wird. Es gehört aber auch dazu, dass es allen Menschen unabhängig vom Geschlecht möglich ist, Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebensverlauf zu verbinden. Solange die Erwartung an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestellt wird, dass sie ohne Einschränkungen für die Erwerbsarbeit zur Verfügung stehen, ist eine berufliche Karriere für Personen, die zum Beispiel familiäre Verantwortung übernehmen oder übernommen haben oder die eine partnerschaftliche Aufteilung von Familie und Beruf leben wollen, mit hohen Barrieren verbunden.

Frauen mit Behinderungen sind im Erwerbsleben deutlich schlechter gestellt als Männer mit Behinderungen. Sie sind deutlich häufiger in Teilzeit und eher selten in Aufsichts- oder Führungspositionen und arbeiten häufiger als mithelfende Familienmitglieder oder im Rahmen geringfügiger Beschäftigungen.

Kennzahlen zur Ausgangslage⁷

- Gender Pay Gap⁸ (Verdienstunterschied, 2019): 20 Prozent⁹
- Gender Pension Gap¹⁰ (Rentenlücke, 2015): 53 Prozent¹¹
- Quote der Teilzeitbeschäftigten an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (2019)¹²
 - ▶ Frauen: 48 Prozent
 - ▶ Männer: 11 Prozent
- Ausschließlich geringfügig Beschäftigte (2019)¹³
 - ▶ Frauen: 2,85 Millionen
 - ▶ Männer: 1,80 Millionen

➤ Anteile der Beschäftigten im Haupterwerbsalter (25 bis 55 Jahre) mit Bruttomonatsentgelten unterhalb der Grenzwerte für langfristige Existenzsicherung (2015)¹⁴

- ▶ Frauen: 64 Prozent
- ▶ Männer: 31 Prozent

Abgeleitetes Ziel: Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf

Ausgehend von den festgestellten Unterschieden bei der Erzielung von langfristig existenzsichernden Einkommen leitet die Bundesregierung das Ziel ab, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern zu erreichen und ihnen eine eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf zu ermöglichen. Dazu will die Bundesregierung strukturelle Ungleichgewichte von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die zur Entgeltlücke wesentlich beitragen, gezielt abbauen.



Ziel

Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf

⁷ Es werden jeweils die aktuellsten verfügbaren Kennzahlen verwendet, wodurch es zu unterschiedlichen Jahren als Erhebungszeitpunkt kommt. Für die Überprüfung der Zielerreichung müssen auch die unterschiedlichen Erhebungsintervalle berücksichtigt werden.

⁸ Der Gender Pay Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer.

⁹ Der Gender Pay Gap von 20 Prozent (2019) wird als unbereinigter Gender Pay Gap bezeichnet. Durch strukturelle Unterschiede in der Erwerbsbiografie und im Erwerbsverhalten von Frauen und Männern können drei Viertel des Gender Pay Gaps statistisch erklärt werden. Zu diesen erklärenden Faktoren gehört, dass Frauen häufiger in Branchen und Berufen arbeiten, in denen schlechter bezahlt wird, sie seltener Führungspositionen erreichen und häufiger als Männer in Teilzeit und in Minijobs arbeiten und deshalb im Durchschnitt pro Stunde weniger verdienen. „Erklärt“ bedeutet nicht „gerechtfertigt“ oder „frei von Diskriminierung“. Daher sind auch diese strukturellen Unterschiede gleichstellungspolitisch relevant. Das verbleibende Viertel des Verdienstunterschieds entspricht dem sogenannten bereinigten Gender Pay Gap; er beträgt 6 Prozent (2014). Quelle: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_097_621.html

¹⁰ Prozentualer Unterschied zwischen den durchschnittlichen persönlichen eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen gegenüber Männern ab 65 Jahren. Die Kennzahl ist nicht als Ausdruck einer prekären Lebenssituation von Frauen im Alter zu deuten, weil er den Haushaltskontext und Hinterbliebenenleistungen ausblendet. Der aktuell gemessene Gender Pension Gap bezieht sich auf Frauen, deren Erwerbsleben überwiegend in einer Zeit begann, als traditionellere Partnerschaftsmodelle noch wesentlich verbreiteter waren als heute.

¹¹ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gleichstellungsatlas> auf Basis des Alterssicherungsberichts 2016 der Bundesregierung

¹² Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die Beschäftigungsstatistik umfasst Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (am Wohnort) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, die kranken- oder rentenversicherungspflichtig oder versicherungspflichtig nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) sind. Geringfügig entlohnte Beschäftigte („Minijobs“), Beamtinnen und Beamte, Selbstständige und unbezahlt mithelfende Familienangehörige werden nicht erfasst. Daten für 2019 werden demnächst unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/online-rechner/gleichstellungsatlas> veröffentlicht.

¹³ Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201906/iiiia6/beschaeftigung-sozbe-qheft/qheft-d-0-201906-xls.xls>

¹⁴ https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_existenzsicherung_301115.pdf, S. 60, Schätzung für 2015 auf Basis der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Leitmaßnahmen zur Zielerreichung

- Weitere Unterstützung der Rechtsanwendung des Entgelttransparenzgesetzes, unter anderem durch Schaffung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Betroffene bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie Angebote zertifizierter Prüfverfahren für Unternehmen
- Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen
- Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz der Teilzeitarbeit von Männern und (werdenden) Vätern über Förderung betrieblicher Vereinbarkeitsregelungen für (werdende) Väter
- Klischeefrei – Initiative zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees
- Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein – ESF-Bundesprogramm

2.2 Soziale Berufe

Ausgangslage: Soziale Berufe werden noch nicht entsprechend ihrer fachlichen Expertise und gesellschaftlichen Bedeutung bewertet.

Junge Frauen und Männer unterscheiden sich in ihrem Berufswahlverhalten. Auf dem Arbeitsmarkt spiegelt sich dies in einer unterschiedlichen Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen und Berufe wider. Mit fast 3,7 Millionen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und einem Anteil weiblicher Beschäftigter im erwerbsfähigen Alter von 77 Prozent im Juni 2018 war das Gesundheits- und Sozialwesen unverändert der Wirtschaftszweig mit absolut und relativ den meisten Frauen.¹⁵

Zahlreiche Berufe sichern den Wohlstand und ein gutes Zusammenleben in Deutschland; die Fachkräfte in den sozialen und insbesondere in den Erzieher- und Pflegeberufen leisten dabei gesellschaftlich Doppeltes: Sie sichern die frühe Bildung und Chancengleichheit für Kinder beziehungsweise eine professionelle Versorgung von alten und kranken Menschen einerseits, und andererseits sichern sie dadurch die Erwerbstätigkeit von Millionen von Eltern und Angehörigen. Diese doppelte Systemrelevanz wird derzeit in der Covid-19-Pandemie für die gesamte Gesellschaft spürbar; zugleich finden Bruttowertschöpfung und Beschäftigung derzeit insbesondere in Dienstleistungen des Gesundheits- und Sozialwesens und auch in Erziehungs- und Unterrichtsdienstleistungen statt. Das stabilisiert die Gesamtwirtschaft und sorgt nachhaltig für ein funktionierendes Staats- und Gemeinwesen.¹⁶

Vor diesem Hintergrund ist es weiterhin geboten und lohnend, in die Fachkräfte der frühen Bildung zu investieren. Ein guter Zugang in die Berufe mit einer vergüteten und schulgeldfreien Ausbildung sowie leistungsgerechte Vergütung und Karriereoptionen sind entscheidend, damit auch in diesem Berufsfeld weibliche und männliche Fachkräfte langfristig gewonnen und gebunden werden können und geschlechtsspezifische Zuschreibungen von einer weithin wahrgenommenen Fach-



15 Im Blickpunkt Arbeitsmarkt, BA, Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018

16 prognos Factsheet, Corona lähmt die Wirtschaft – aber nicht überall, 22. April 2020

lichkeit und einem modernen Professionsverständnis abgelöst werden.

Kennzahlen zur Ausgangslage

- Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst von vollzeit-, teilzeit- und geringfügig Beschäftigten (4. Quartal 2019)¹⁷
 - ▶ Gesundheits- und Sozialwesen: 3.302 Euro
 - ▶ Gesamtes Produzierendes- und Dienstleistungsgewerbe: 3.702 Euro
- Männeranteil in Gesundheits- und Bildungsberufen¹⁸
 - ▶ Pädagogisches, Leitungs- und Verwaltungspersonal in Kitas 2019: 6,7 Prozent Männer
 - ▶ Lehrende an Grundschulen 2018: 10,5 Prozent Männer
 - ▶ Beschäftigte in der Altenpflege: 15,5 Prozent Männer

Abgeleitetes Ziel: soziale Berufe als attraktive und durchlässige Karriereberufe stärken

Damit Frauen und Männer in sozialer Arbeit, in der frühen Bildung und in den Gesundheits- und Pflegeberufen gleiche Karrierechancen ergreifen können, sollen unter Berücksichtigung der föderalen Kompetenzverteilung berufliche Entwicklungswege und die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen gestärkt werden.



Ziel

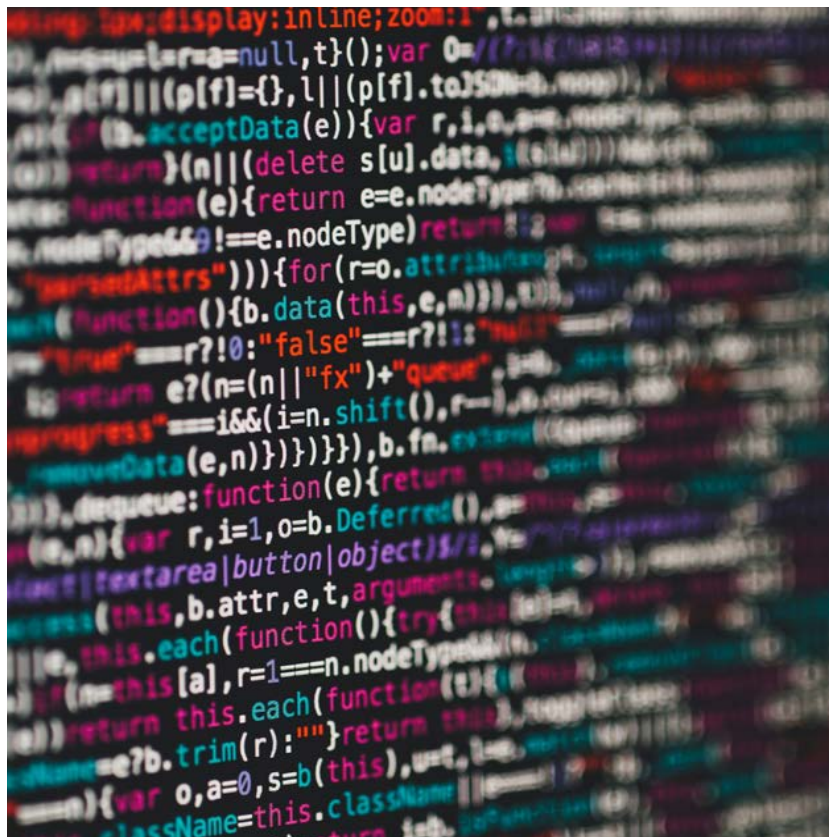
Soziale Berufe als attraktive und durchlässige Karriereberufe stärken

Leitmaßnahmen zur Zielerreichung

- Verbesserung der Entlohnung in der Langzeitpflege
- Schulgeldfreie, sozialversicherungspflichtig vergütete Ausbildungen für Erzieher und

Erzieherinnen und für Fachkräfte in den Gesundheitsberufen

- Sofortmaßnahmen für eine bessere Personalausstattung in der Langzeitpflege und im Krankenhausbereich durch das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG)
- Konzertierte Aktion Pflege zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Stärkung der Attraktivität der Pflegeberufe
- Fach-, Bildungs- und Führungskarrieren in Erzieherberufen und nichtärztlichen Gesundheitsfachberufen eröffnen und leistungsgerecht vergüten
- Förderung von Quereinstiegen analog zum Modellprojekt „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ (zur Aufwertung sozialer Berufe)



¹⁷ Destatis Fachserie 16 Reihe 2.1 https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/Downloads-Verdienste-und-Verdienstunterschiede/arbeitnehmerverdienste-vierteljahr-2160210193244.pdf?__blob=publicationFile,S.4

¹⁸ Quelle: https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/jb-gesundheit.pdf?__blob=publicationFile

2.3 Digitale Lebens- und Arbeitswelt

Ausgangslage: Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Geschlechterverhältnisse sind noch nicht absehbar.

Der digitale Wandel zieht sich durch alle gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Tätigkeitsfelder. Die Nutzung von Daten und der Einsatz algorithmischer Systeme werden immer bedeutsamer – für private wie staatliche Stellen. Damit wird sich auch die Geschlechterfrage noch einmal neu stellen. Denn die Ungleichheit der Geschlechter könnte im Zuge zunehmend datenbasierter und mechanisierter Entscheidungsfindung wieder ansteigen, durch beispielsweise diskriminierende Datensätze und/oder Algorithmen. Dieselben Mechanismen können bei kluger Regulierung aber auch zum Abbau von Geschlechterungleichheiten beitragen.

Unter „Digitalisierung“ werden verschiedene gleichzeitig verlaufende Entwicklungen, die sich auf die Gesellschaft auswirken, zusammengefasst. Zu diesen Entwicklungen zählen immer leistungsfähigere IT-Systeme, steigende Internetnutzung, besser entwickelte Robotik und Sensorik, neue Produktionstechniken und die wachsende Bedeutung von Big Data¹⁹, die ständige Verfügbarkeit von Informationen und die Veränderung von Kommunikation. Damit gehen auch flexiblere und vielfältigere Möglichkeiten von Arbeit, Automatisierbarkeit von Routinetätigkeiten sowie die Veränderung von beruflichen Anforderungen und Arbeitsinhalten einher bis hin zum Verschwinden von Berufen und zur Entstehung neuer Berufsbilder. Digitalisierung verändert damit nicht nur private und gesellschaftliche Kommunikationsprozesse, sie führt auch zu wesentlichen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die noch nicht absehbare Auswirkungen (Chancen und Risiken) auf die Geschlechterverhältnisse haben. Umso wichtiger ist es, Verschiebungen auf dem Arbeits-

markt in ihren Auswirkungen auf die Beschäftigungsmöglichkeiten, Qualifizierungsbedarfe und Verwirklichungschancen frühzeitig zu erfassen, um neuen Ungleichheitsdynamiken entgegenwirken zu können.

Die Corona-Pandemie hat die Chancen aufgezeigt, die mobile Arbeit und Homeoffice grundsätzlich bieten. So haben viele Beschäftigte ausschließlich oder teilweise im Homeoffice gearbeitet. Es haben sich in dieser Zeit aber auch die durch Home-schooling und geschlossene Kitas bedingten Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Arbeit im Homeoffice und Sorgetätigkeiten für Eltern gezeigt. Wenn als Ergebnis der Erfahrungen aus der Pandemie mobile Arbeit in größerem Umfang praktiziert werden sollte, müssen die Notwendigkeiten und Voraussetzungen aus Sicht der Vereinbarkeit wie aus Sicht der Abgrenzung von Erwerb- und Sorgearbeit berücksichtigt werden.

Durch die Digitalisierung werden Tätigkeitsformen wie Plattformmodelle²⁰ und Crowdfunding²¹ erst möglich. Obwohl Plattformunternehmen häufig nicht nur vermitteln, sondern – etwa über Zugangsbarrieren und Reputationsmechanismen – Einfluss auf die Art und Weise der Dienstleistungserbringung nehmen, lehnen sie eine Stellung als Arbeitgeber vielfach ab, übernehmen keine Verantwortung und Haftung für ihre Vermittlungstätigkeit und die von ihnen vermittelten Dienste und definieren in ihren allgemeinen Geschäftsbedingungen das Rechtsverhältnis zu den Leistungserbringern als Selbstständigkeit. Statt in der Konstellation Arbeitgeber – Arbeitnehmer finden sich Plattformtätige meist in der Dreieckskonstellation Auftraggeber – Plattformvermittler – Auftragnehmer. Auch hier müssen faire Tätigkeitsbedingungen gewährleistet sein, zum Beispiel durch eine stärkere Verantwortung und Haftung von Plattformen.

19 Als „Big Data“ oder Massendaten wird die Sammlung großer Datenmengen bezeichnet, deren systematische Auswertung durch technische Fortschritte sowohl im Bereich von Prozessoren und Sensorik als auch im Bereich der Analysemethoden ermöglicht wird. Weißbuch Arbeiten 4.0 BMAS (2016)

20 „Plattform“: Oberbegriff für Geschäftsmodelle, die teilweise auf globalen Märkten agieren. Ihre Rolle ist die Vermittlung zwischen Nutzerinnen- und Nutzergruppen innerhalb eines übergreifenden Ökosystems, zum Beispiel Anbietende und Nachfragende von Fahrdiensten, Ferienwohnungen oder Dienstleistungen. Zu unterscheiden ist zwischen *sozialen Kommunikationsplattformen* (zum Beispiel Facebook, Xing, Youtube), *digitalen Marktplätzen* (zum Beispiel eBay, MyHammer), *Vermittlungsplattformen* (Uber, Helpling oder Aibnb), die in unterschiedlichen Formen in die Interaktion zwischen den Marktteilnehmenden eingreifen, zum Beispiel durch Regeln für die Preissetzung oder Reputationsmechanismen und *Crowdfunding-Plattformen* (zum Beispiel Upwork), die als IT-gestützte Vermittler digitaler Arbeit klar definierte Arbeitspakete in Form offener Aufrufe zur Bearbeitung anbieten. Weißbuch Arbeiten 4.0 BMAS (2016)

21 Beim Crowdfunding werden Aufträge, meist zerteilt in kleinere Aufgaben, über digitale Plattformen an Crowdfunder vergeben, die oftmals als Soloselbstständige für viele Auftraggeber weltweit arbeiten. Weißbuch Arbeiten 4.0 BMAS (2016)

In der „Umsetzungsstrategie ‚Digitalisierung gestalten‘ der Bundesregierung“ ist Gleichstellung als Querschnittsthema verankert, das von allen Ressorts bei ihren Planungen in der Digitalisierung mitgedacht werden soll. In anderen Gremien und Regierungsprogrammen, die sich mit Digitalisierung befassen, sind Geschlechteraspekte jedoch noch kaum oder gar nicht berücksichtigt.

Auch in der Entwicklung digitaler Anwendungen, der sogenannten Apps, werden Gleichstellungsaspekte selten berücksichtigt beziehungsweise kann deren Berücksichtigung nicht überprüft werden. Ein erster Schritt wäre, Potenziale und Bedarfe von Frauen und Männern in Entwicklungsprozesse einzubeziehen – auch indem Frauen und Männer gleichermaßen an diesen Prozessen arbeiten. Doch bereits bei der Berufswahl ist eine Unterrepräsentanz von Frauen im zur Digitalisierung gehörenden MINT-Bereich zu beobachten.

Die Bundesregierung sieht sich in der Verantwortung, die Digitalisierung weiterhin aktiv und unter Einbeziehung der Sozialpartner zu gestalten (KoaV 41/1787 f.). Die Digitalisierung verändert nicht nur Tätigkeiten, Unternehmensstrukturen, die Arbeitskräftenachfrage und die (internationale) Arbeitsteilung, sondern auch die Arbeitsorganisation. Sie bietet Chancen bei der Neugestaltung der Arbeit und kann zum Beispiel Eltern helfen, Familie und Beruf in Einklang zu bringen.

Kennzahlen zur Ausgangslage

- Frauenanteil der Beschäftigten in der Digitalwirtschaft (2019)²²
 - ▶ Frauenanteil in Informatik- und anderen IKT-Berufen: 16,5 Prozent
 - ▶ Alle Berufe: 46,2 Prozent
- Frauenanteil im Studienbereich Informatik (Wintersemester 2018/2019): 21,4 Prozent²³
- Frauenanteil an Gründungen
 - ▶ Start-ups (2018): 15,7 Prozent²⁴

- ▶ Existenzgründungen allgemein (2018): 40 Prozent²⁵

- Frauenanteil in Gremien zur Digitalisierung (2020): 35,5 Prozent²⁶

Abgeleitetes Ziel: gleichstellungspolitische Standards in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt

Aufgrund der durch die Digitalisierung entstehenden Arbeits- und Tätigkeitsformen, der sich verändernden Beschäftigungsverhältnisse und der Unabsehbarkeit ihrer Auswirkungen auf die Verwirklichungschancen von Frauen und Männern leitet die Bundesregierung das Ziel ab, auch in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt gleichstellungspolitische Standards zu setzen.



Ziel

Gleichstellungspolitische Standards in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt

Leitmaßnahmen zur Zielerreichung

- Verhinderung unzulässiger Diskriminierungen beim Einsatz algorithmenbasierter Entscheidungen
- Überprüfung des Arbeitsschutzes in der digitalen Arbeitswelt
- Überprüfung des Diskriminierungsschutzes in der digitalen Arbeitswelt
- Rechte von Verbraucherinnen und Verbrauchern auf Plattformen sowie Plattfortmätigen
- Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zum Thema „Chancen von Frauen und Männern in der digitalen Wirtschaft“ mit Handlungsempfehlungen für die Politik

22 Statistik der Bundesagentur für Arbeit

23 Bundesamt für Statistik

24 Deutscher Startup Monitor 2019

25 KfW Gründungsmonitor 2019

26 Einbezogene Gremien: Digitalrat (Frauenanteil: 4 von 9, 44,4 Prozent), IT-Rat (9 von 20, 45 Prozent), IT-Planungsrat (3 von 17, 17,9 Prozent), Datenethikkommission (6 von 16, 37,5 Prozent)



2.4 Verteilung unbezahlter Sorgearbeit

Ausgangslage: Unbezahlte Sorgearbeit wird überwiegend von Frauen geleistet.

Angehörige stehen vor der Herausforderung, Kindererziehung, Pflege und eigene Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Sie sind auf Rahmenbedingungen angewiesen, die die eigene Existenzsicherung aktuell und im Alter garantieren.

Die Bundesregierung will allen Menschen ermöglichen, Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebensverlauf zu verbinden. Dazu muss Erwerbsarbeit grundsätzlich so gestaltet sein, dass die Übernahme von Verantwortung im privaten und gesellschaftlichen Umfeld möglich ist – unabhängig

vom Geschlecht. Die gleichberechtigte Verteilung unbezahlter Sorgearbeit ist ein wichtiges gleichstellungspolitisches Ziel. Als unbezahlte Sorgearbeit gelten dabei Tätigkeiten, die essenziell für die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Pflege und den Schutz für jemanden oder etwas sind und für die die ausübenden Personen nicht vergütet werden. Die Tätigkeiten werden als Arbeit definiert, weil sie theoretisch auch von einer dritten Person geleistet werden könnten und eine Anstrengung bedeuten, die Zeit bindet, welche für andere Arbeitsformen wie Erwerbstätigkeit nicht zur Verfügung steht. Dazu zählen die Pflege- und Sorgearbeit für Personen, Hausarbeit und Ehrenamt.

Strukturen im Erwerbsleben müssen Elternschaft und Fürsorge für pflegebedürftige Personen von Beginn an berücksichtigen und berufliche Ent-



wicklung und Karriere unabhängig davon ermöglichen. Insbesondere muss eine berufliche Karriere auch für Personen möglich sein, die Verantwortung in der Familie übernommen haben oder übernehmen wollen. Wenn Erwerbs- und Sorgearbeit nach individuellen und familiären Bedürfnissen gestaltet werden kann, bietet dies auch Chancen, Zeit für Kinder, Selbstsorge, Freizeit und Muße gleichberechtigt im Lebensverlauf und zwischen den Geschlechtern zu verteilen.

Zu den Erwerbsarbeitsstrukturen, die die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit ermöglichen, gehört auch eine angemessene Flexibilität beim Wechsel zwischen Erwerbsarbeit und unbezahlter Fürsorgetätigkeit. Dazu bedarf es der Grundlage einer breiten Infrastruktur mit qualita-

tiv hochwertigen und bedarfsgerechten Angeboten, die flexibel und allen zugänglich sind, und zwar sowohl für die Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern als auch für Pflege. Es kommt zudem darauf an, dass professionelle Dienstleistungen und Alltagshilfen für Privathaushalte bezahlbar sind und gleichzeitig ein hohes Maß an sozialer Sicherung bei fairen Löhnen für die Beschäftigten gewährleistet werden kann.

Kennzahlen zur Ausgangslage

- Gender Care Gap:²⁷ 52 Prozent (2012/2013)²⁸
- Zwei Drittel der Hauptpflegepersonen in Privathaushalten mit pflegebedürftiger Person sind weiblich (2018)²⁹
- Müttererwerbstätigenquote mit jüngstem Kind unter 18 Jahren (2018):³⁰ 69 Prozent
- Ganztagsbetreuung von Kindern vor und nach dem Schuleintritt (2017)³¹
 - ▶ Kinder unter drei Jahren
 - Erweiterter Halbtagsplatz: 30 Prozent
 - Ganztagsplatz: 54 Prozent
 - ▶ Kinder zwischen drei und fünf Jahren
 - Erweiterter Halbtagsplatz: 38 Prozent
 - Ganztagsplatz: 50 Prozent
 - ▶ Kinder im Grundschulalter
 - Erweiterter Halbtagsplatz: 47 Prozent
 - Ganztagsplatz: 41 Prozent
- Väterbeteiligung beim Elterngeld (für im 3. Quartal 2017 geborene und anspruchsbegründende Kinder):³² 41,0 Prozent

27 Der „Gender Care Gap“ weist den prozentualen Unterschied der durchschnittlichen täglichen Zeitverwendung von Frauen und Männern für unbezahlte Sorgearbeit aus. Für die unbezahlte Sorgearbeit werden beim Gender Pay Gap die Tätigkeiten der Haushaltsführung (einschließlich Reparaturarbeiten, Gartenpflege, Sorge für Tiere), Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement und informelle Hilfen für andere Haushalte einbezogen – jeweils einschließlich der dazugehörigen Wegezeiten. Ein Gender Care Gap von 52,4 Prozent bedeutet, dass Frauen täglich durchschnittlich 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer.

28 Zeitverwendungsstudie 2012/2013; Zweiter Gleichstellungsbericht

29 Vgl. Rothgang, Müller, BARMER Pflegereport 2018, Schriften zur Gesundheitsanalyse, Band 12, 2018, S. 113.

30 Sonderauswertung auf Basis des Mikrozensus 2017; Prognos AG

31 Deutsches Jugendinstitut: Ergebnisse der DJI-Kinderbetreuungsstudie U15 (2017), S. 5, 28 und 38. https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fruehe_Chancen/Betreuungszahlen/Kita_Kompakt_Dritte_Ausgabe-BF.PDF,

32 Destatis: Statistik zum Elterngeld (2020). Beendete Leistungsbezüge für im 3. Vierteljahr 2017 geborene Kinder (2020)

**Abgeleitetes Ziel: Vereinbarkeit stärken –
Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit
für Frauen und Männer**

Vor dem Hintergrund, dass unbezahlte Sorgearbeit überwiegend von Frauen geleistet wird, und der aktuell schlechten Vereinbarkeit von Sorgearbeit mit den Strukturen der Erwerbsarbeit leitet die Bundesregierung das Ziel ab, eine gleichberechtigte Erwerbs- und Sorgearbeit für Frauen und Männern zu fördern.

**Ziel**

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männer fördern

Leitmaßnahmen zur Zielerreichung

- Maßnahmen zur Erhöhung der Inanspruchnahme frühkindlicher Betreuung (Gute-KiTa-Gesetz, Investitionsprogramme, Kita-Programme)
- Geplanter Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung an Grundschulen (ab 2025)
- Erwerbstätige Eltern, Alleinerziehende, ältere Menschen und pflegende Angehörige unter bestimmten Voraussetzungen finanziell bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen unterstützen
- Weiterentwicklung Elterngeld



3 Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer gleichermaßen an der Gestaltung der Zukunft unseres Landes in Wirtschaft, Politik, Kultur und Wissenschaft beteiligt sind?

3.1 Wirtschaft

Ausgangslage: Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert.

Die Unterschiede in der Karriereentwicklung von Frauen und Männern entstehen durch eine Vielzahl von Einzelentscheidungen im Lebensverlauf. Dabei stellen betriebliche Rahmenbedingungen zuweilen Barrieren für die Vereinbarkeit von Karriere und Sorgearbeit dar. Karrieren werden aber auch durch stereotype Rollenbilder in Unternehmen und im öffentlichen Dienst beeinflusst, sowohl vonseiten der Beschäftigten selbst als auch vonseiten der Arbeitgeber.

In den Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes hat das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ einen Kulturwandel angestoßen, der sich positiv darauf auswirkt, wie ambitioniert Unternehmen eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Unternehmensführung verfolgen. Klare Ziele und Vorgaben für obere Managementebenen stellen wichtige Weichen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Führungspositionen und setzen

damit letztlich Signale für nachhaltiges und zukunftssicheres Wirtschaften des ganzen Unternehmens.

Zu den im Koalitionsvertrag vorgesehenen Maßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen läuft ein Gesetzgebungsverfahren, in dessen Rahmen zu entscheiden sein wird, in welcher Form die Vorhaben umgesetzt werden.

Kennzahlen zur Ausgangslage

- Frauenanteil in Vorständen börsennotierter und zugleich paritätisch mitbestimmter Unternehmen (2019):³³ 9,6 Prozent
- Anteil der Unternehmen, die sich die Zielgröße „Null“ oder gar keine Zielgröße für den Vorstand gesetzt haben, an allen unter das FüPoG I fallenden Unternehmen (2017):³⁴ 78 Prozent
- Frauenanteil in Aufsichtsräten
 - ▶ Frauenanteil in Aufsichtsräten mit „fester Quote“ (2019):³⁵ 33,9 Prozent
 - ▶ Frauenanteil in den Aufsichtsräten ohne „Quote“ (2019):³⁶ 19,9 Prozent

33 Fidar e.V., Women-on-Board-Index, https://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index-100/2019-06/190114_WoB-Index_100_II_Internet.pdf, Stichtag: 30. April 2019

34 4. jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes: <https://www.bmfsfj.de/blob/156472/ba03337907da8ebbe458ffe733325120/20200610vierte-jaehrliche-info-frauen-in-fuehrungspositionen-wirtschaft-oeffentlicher-dienst-data.pdf>, S. 16

35 Fidar e.V., Women-on-Board-Index 100: https://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index-100/2019-06/190114_WoB-Index_100_I_Internet.pdf, Stichtag 30. April 2019, zum Vergleich 2017: 32,5 Prozent (Quelle hier: 4. jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes: <https://www.bmfsfj.de/blob/156472/ba03337907da8ebbe458ffe733325120/20200610vierte-jaehrliche-info-frauen-in-fuehrungspositionen-wirtschaft-oeffentlicher-dienst-data.pdf>, S. 15)

36 Aufsichtsräte von Unternehmen, die sich Zielgrößen setzen müssen, also entweder börsennotiert sind oder unter die unternehmerische Mitbestimmung fallen. 4. jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen

**Abgeleitetes Ziel: gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer**

Aus der fortbestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen leitet die Bundesregierung ab, dass das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen weiter und verstärkt zu verfolgen ist.

**Ziel**

Gleichberechtigte Karrierechancen und Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Leitmaßnahmen zur Zielerreichung

- FöPoG-Novelle: Sanktion bei Nichteinhaltung der Meldepflicht für Zielvorgaben für Vorstände und Führungsebenen und sanktionsbewehrte Begründungspflicht bei der Angabe Zielvorgabe „Null“ einführen
- Im Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) regeln, dass der Bund bereits für Gremien, für die er lediglich zwei Mitglieder zu bestimmen hat, die geltende Quotierungsregelung beachten soll.



3.2 Demokratie

Ausgangslage: Auch nach 100 Jahren Frauenwahlrecht keine gleichberechtigte Teilhabe

In der laufenden Legislaturperiode jährt sich die Einführung des Frauenwahlrechts in Deutschland zum 100. Mal. Die Jubiläumskampagne „100 Jahre Frauenwahlrecht“ hat die Erfolge und Fortschritte in der politischen Partizipation von Frauen öffentlichkeitswirksam gewürdigt und zugleich weiteren Handlungsbedarf aufgezeigt.

Der rückläufige Frauenanteil im Bundestag von 38 Prozent auf 31 Prozent, der allgemeine Rückgang des Frauenanteils in den Landtagen mit Werten von bis zu 12 Prozent und der Frauenanteil von durchschnittlich lediglich 28 Prozent auf kommunaler Ebene sind alarmierende Signale für eine zeitgemäße Demokratie, die eigentlich der Gleichberechtigung von Frauen und Männern Rechnung tragen will.

Daher ist es wichtig, die Öffentlichkeit für das Thema Parität zu sensibilisieren und die Rahmenbedingungen zu verbessern, um – insbesondere auch junge – Frauen für eine politische Karriere zu ermutigen und strukturelle Nachteile bei der

Aufstellung von Kandidaturen innerhalb der Parteien zu beseitigen.

Gleichstellungspolitische Akteure wie der Deutsche Frauenrat, der Journalistinnenbund oder die EAF Berlin (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V.) sind wichtige Unterstützerinnen und Kooperationspartnerinnen, die Gleichberechtigung in der Demokratie als wichtiges Anliegen für eine breite Öffentlichkeit sichtbar werden lassen. Es bedarf einer verstärkten Anerkennungskultur und der Unterstützung von Netzwerken für mehr Frauen in der Politik – zum Beispiel das Helene Weber Kolleg für Kommunalpolitikerinnen – um eine gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen und Männern zu erreichen.

Kennzahlen zur Ausgangslage

- Frauenanteil im Bundestag (2019):³⁷ 31 Prozent
- Frauenanteil in den Landesparlamenten (2019):³⁸ 30 Prozent
- Frauenanteil an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen (2019):³⁹ 28 Prozent

37 https://www.bundestag.de/abgeordnete/biografien/mdb_zahlen_19/frauen_maenner-529508

38 <https://www.lpb-bw.de/frauenanteil-laenderparlamenten> oder <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gleichstellungsatlas> auf Basis der amtlichen Wahlstatistik

39 4. Gleichstellungsatlas (im Druck) auf Basis der amtlichen Wahlstatistik

Abgeleitetes Ziel: gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Parlamenten auf allen Ebenen

Der stagnierende oder sogar rückläufige Frauenanteil in den Parlamenten bestärkt die Bundesregierung darin, das Ziel der gleichberechtigten Repräsentanz in der Demokratie intensiviert zu verfolgen.

**Ziel**

Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Parlamenten auf allen Ebenen

Leitmaßnahmen für die Zielerreichung

- Parität in der Politik fördern (KoaV. 25/990 ff. vgl. Debatte um Wahlrechtsreform)
- Frauen in der Kommunalpolitik durch Helene Weber Kolleg und Helene Weber Preis für Kommunalpolitikerinnen fördern
- Politische Teilhabe von Migrantinnen

3.3 Kultur und Wissenschaft

Ausgangslage: Nachhaltiger Fortschritt in Kultur und Wissenschaft muss durch Gleichberechtigung gestärkt werden.

Für die Sicherung sozialen und wirtschaftlichen Fortschritts im Kultur- und Wissenschaftsbereich sind die Themen der Gleichstellungspolitik ebenfalls relevant: zum Beispiel die Bekämpfung von Sexismus und Entgeltungleichheit oder die Förderung von Frauen in Führungspositionen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Kultur

Die von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) geförderte Studie „Frauen in Kultur und Medien“ des Deutschen Kulturrats aus dem Jahr 2016 hat gezeigt, dass Frauen in Kultur und Medien sowohl bei Führungspositionen als auch im Hinblick auf Vergütung nach wie vor benachteiligt werden. Im Jahr 2015 gab es zum Beispiel in der Informations- und Kommunikationsbranche lediglich knapp 20 Prozent weibliche Aufsichtsratsmitglieder. Um in diesen Bereichen aktiv zu werden, haben sich verschiedene Quoteninitiativen gegründet, wie ProQuote Film, ProQuote Medien und ProQuote



Bühne, die von der Bundesregierung unterstützt werden. Quoteninitiativen tragen effektiv dazu bei, die Öffentlichkeit für die Unterrepräsentanz von Frauen in Kultur zu sensibilisieren und den Anteil an Frauen in Machtpositionen zu erhöhen.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien hat auf die mangelnde Parität der Geschlechter bereits in der 18. Legislaturperiode mit Einrichtung des Runden Tisches „Frauen in Kultur und Medien“ reagiert, an dem gemeinsam Handlungsempfehlungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit entwickelt und anschließend umgesetzt wurden. Dazu gehört die finanzielle Unterstützung des Projektbüros „Frauen in Kultur und Medien“ beim Deutschen Kulturrat.

Die Bundesregierung will auch zukünftig nachhaltigen Fortschritt in Kultur durch Gleichberechtigung stärken, indem sie Bemühungen unterstützt, die die mediale Wahrnehmung der Frauen in der Öffentlichkeit verbessern, stereotype Rollenbilder bei der Darstellung von Frauen und Männern, speziell in Filmen und in der Werbung, bekämpfen und reduzierte Darstellungen von Frauen und Männern verhindern.

Durch Maßnahmen der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik ermutigt die Bundesregierung Frauen weltweit, ihre Geschichten zu erzählen, an der eigenen Bildungsbiografie zu arbeiten und ihren Platz im öffentlichen Raum einzufordern.

Wissenschaft

Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer im Wissenschaftssystem zu verwirklichen, ist eine zentrale Aufgabe aller Beteiligten. Bund und Länder haben in den letzten Jahren gemeinsam zur nachhaltigen Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen – bis hinein in die Spitzenfunktionen – des Wissenschaftssystems beigetragen. Es bedarf aber weiterer Anstrengungen zur Verbesserung der Organisationskulturen und -Strukturen, um die Partizipation von Frauen weiter kontinuierlich zu steigern.

Die Bundesregierung berücksichtigt die Querschnittsthemen „Frauen in der Wissenschaft“ und „Gender in der Forschung“ in allen Arbeitsbereichen. Denn die nachhaltige Einbindung der Talente und Potenziale von Frauen ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit. Gemischte Teams führen,



wenn sie geeignete Rahmenbedingungen vorfinden, zu besseren Forschungs- und Entwicklungsergebnissen. Die größere Vielfalt kann zu einer Erweiterung von Forschungsperspektiven führen. Das gilt auch für die Berücksichtigung von Geschlechterfragestellungen als Forschungsgegenstand. Heute sind Frauen in Deutschland so hervorragend ausgebildet wie noch nie. In Wissenschaft und Forschung sind Frauen und Männer bis einschließlich der Promotion durchschnittlich zu annähernd gleichen Teilen vertreten. Auf den danach folgenden Karrierestufen zeigt sich hinsichtlich ihrer Anteile ein anderes Bild. Ziel der Bundesregierung ist es, Impulse zum Abbau von Diskrepanzen im weiteren Karriereverlauf zu setzen. Eine Voraussetzung hierfür ist, dass Hochschulen und Forschungsorganisationen Maßnahmen für mehr Chancengleichheit ergreifen. Um dies zu fördern, arbeiten Bund und Länder in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) durch darauf bezogene Beschlüsse und Programme eng zusammen. Jährlich veröffentlicht die GWK zudem die Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.

Eine zentrale Maßnahme zur Verwirklichung von Chancengleichheit an Hochschulen ist zum Beispiel das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Seit 2007 werden Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen mit dem Professorinnenprogramm in ihrem Engagement für mehr Chancengleichheit unterstützt. Die Hochschulen qualifizierten sich für eine Teilnahme am Programm durch Gleichstellungskonzepte (Dokumentationen/Fortschrittskonzepte), die von einem unabhängigen Begutachtungsgremium bewertet werden. Im Fall von positiven Begutachtungen können die Hochschulen die Anschubfinanzierung von bis zu drei weiblich besetzten Professuren erhalten. Im Fall einer Best-Auszeichnung ist zusätzlich die Förderung einer vierten Professur möglich. Das Programm erhöht die Anzahl der Professorinnen an deutschen Hochschulen nachhaltig und stärkt strukturell die Ausrichtung von Hochschulen auf Chancengleichheit.

Auch in der Exzellenzinitiative/-strategie nimmt Chancengerechtigkeit einen wichtigen Stellenwert ein. Die von den Hochschulen in diesem Rahmen vorgelegten erfolgreichen Zukunftskonzepte weisen zum Beispiel vielfältige Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Sorgetätigkeit vor. Von einzelnen Hochschulen werden Zielquoten für die Erhöhung des Anteils hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen an Spitzenpositionen definiert.

Im Jahr 2011 beschloss die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, dass die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen das sogenannte Kaskadenmodell im Sinne der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) anwenden sollen. Danach legen sie für einen Zeitraum von fünf Jahren Zielquoten für Karrierestufen fest, die sich an der jeweils darunterliegenden Qualifizierungsstufe orientieren. Es wird angestrebt, dass die Frauenanteile jeder wissenschaftlichen Karrierestufe sich der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe angleichen. Das Kaskadenmodell erlaubt es, so die spezifischen Gegebenheiten jedes Fachs und der jeweiligen Organisation zu berücksichtigen, und ermöglicht damit angemessene Zielgrößen. Die außerhochschulischen Forschungsorganisationen haben sich im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation (PFI) zur Umsetzung des Kaskadenmodells mit ambitionierten Zielen verpflichtet und dazu unterschiedliche Einzelmaßnahmen aufgelegt.

Die bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft als Beruf und Familie ist ein übergeordnetes Politikziel der Bundesregierung. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAFöG) wurden bereits entsprechend ausgerichtet. Außerdem fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Forschungsvorhaben, die hierzu auf dem Hintergrund von wissenschaftlichen Erkenntnissen Maßnahmen und Instrumente entwickeln.

Kennzahlen zur Ausgangslage

- Durchschnittliches Jahreseinkommen der aktiv in der Künstlersozialkasse Versicherten (2018)⁴⁰
 - ▶ Männer: 19.514 Euro
 - ▶ Frauen: 14.540 Euro
- Frauenanteil in den BKM-Jurys (2019): insgesamt 49,75 Prozent
- Frauenanteil entlang der wissenschaftlichen Karriere
 - ▶ An absolvierten Promotionen (2018):⁴¹ 45,2 Prozent
 - ▶ An den Habilitationen (2018):⁴² 31,6 Prozent
 - ▶ An allen Hochschulprofessuren (2018):⁴³ 23,4 Prozent
- Erfolgsquote von Anträgen, die an die DFG gestellt wurden (2018)⁴⁴
 - ▶ Männer: 34,8 Prozent
 - ▶ Frauen: 34,0 Prozent (Frauenanteil an den Bewilligungen: 24,5 Prozent)⁴⁵

Abgeleitetes Ziel: gleichberechtigte Präsenz und Teilhabe von Frauen und Männern in Kultur und Wissenschaft

Aus den Teilhabedefiziten von Frauen in Kultur und Wissenschaft sowie der stereotypen Darstellung von Frauen speziell in Filmen und Werbung

leitet die Bundesregierung das Ziel der gleichberechtigten Präsenz und Teilhabe von Frauen und Männern in Kultur und Wissenschaft ab.

**Ziel**

Gleichberechtigte Präsenz und Teilhabe von Frauen und Männern in Kultur und Wissenschaft

Leitmaßnahmen zur Zielerreichung

- Projektbüro „Frauen in Kultur und Medien“ beim Deutschen Kulturrat, insbesondere Mentoring-Programm
- Anschubförderung der „THEMIS – Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.“
- Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (Phase I, II und III)
- Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen („Komm, mach MINT.“) und Förderlinie „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“
- Digitales Deutsches Frauenarchiv (DDF)

40 <https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html>

41 <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf-2016/>

42 <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-habilitationen-berufungen-professuren-und-c4-w3-professuren>

43 Ebenda

44 <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/dfg-erfolgsquoten-von-frauen-und-maennern-2008-2015>

45 <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/dfg-frauenanteile-an-antraegen-und-bewilligungen-nach-facherguppen>

4 Wie kann die Bundesregierung Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in allen Politikbereichen herstellen?

4.1 Vereinbarkeit und Führungspositionen im öffentlichen Dienst

Ausgangslage: Der öffentliche Dienst ist durch gesetzliche Vorgaben und formale Selbstverpflichtungen gebunden. Dies kann zur Einnahme einer Vorreiterrolle genutzt werden.

Bund und Länder sind durch ihre Gleichstellungs- und Frauenfördergesetze zum einen zu Maßnahmen des gleichstellungsorientierten Personalmanagements verpflichtet. Mit der Umsetzung der daraus resultierenden Maßnahmen kann der öffentliche Dienst eine Vorbildfunktion übernehmen und so einen Wandel der Arbeits- und Führungskulturen anstoßen.

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist unerlässlicher Bestandteil gleichberechtigter Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen. Der öffentliche Dienst mit 4,8 Millionen Beschäftigten⁴⁶ sollte aufgrund seiner gesamtgesellschaftlichen Verantwortung mit gutem Beispiel vorangehen. Vereinbarkeitsgerechte Arbeitsbedingungen wie flexible Arbeitsformen und -zeiten ermöglichen Frauen und Männern eine partnerschaftliche Wahrnehmung familiärer und beruflicher Aufgaben.

Im öffentlichen Dienst sind berufliche Aufstiege und Karrieren stärker als in der Privatwirtschaft formalisiert. Der dienstlichen Beurteilung kommt eine Schlüsselrolle für Beförderung und Aufstieg in Führungspositionen der Beschäftigten zu. Bei Teilzeittätigkeit, Elternzeit, Pflege- und Familienpflegezeit sowie bei der Inanspruchnahme von Telearbeit beziehungsweise mobiler Arbeit besteht die Gefahr, dass die Arbeitsleistung nicht in gleicher Weise wahrgenommen wird wie bei Vollzeitkräften beziehungsweise den in der Dienststelle anwesenden Beschäftigten (ZwGB 131). Diese Gefahr besteht in jedem leistungsbezogenen Beurteilungssystem, kann aber durch Schulungen oder andere Maßnahmen⁴⁷ auch reduziert werden. Die in modernen Behörden etablierten Beurteilungssysteme mit ihren Benachteiligungsverboten tragen der Vereinbarkeitsherausforderung Rechnung.

Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes sind weiterhin unterrepräsentiert. Dies ist Ausdruck ungleicher Verwirklichungschancen und trägt zur Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern bei. Zu den im Koalitionsvertrag vorgesehenen Maßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen läuft ein Gesetzgebungsverfahren, in dessen Rahmen zu entscheiden sein wird, in welcher Form die Vorhaben umgesetzt werden.

46 Das Personal des öffentlichen Dienstes verteilt sich auf Bund, Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie auf öffentlich-rechtliche Anstalten, Körperschaften und Stiftungen, die unter deren Aufsicht stehen. Hinzu kommen die Sozialversicherungsträger einschließlich der Bundesagentur für Arbeit. Quelle: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/04/PD20_N021_742.html;jsessionid=D4FB52B2C787940371292D465E8AC5B6.internet8712

47 So findet beispielsweise im BMJV seit 2019 im Beurteilungswesen eine spezielle Checkliste Teilzeit Anwendung, die die Führungskräfte im Hinblick auf die Besonderheiten bei der Beurteilung von Teilzeitkräften sensibilisiert.

Es fehlen systematische und vergleichende Evaluationen, die einen Schluss erlauben, welche gleichstellungsrechtlichen Regelungen sich im öffentlichen Dienst als besonders zielführend erwiesen haben. Weiterhin sollte auf eine konsequente und frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und eine stärkere Berücksichtigung der Gleichstellungspläne hingewirkt werden.

Aufgrund des hohen Anteils von Teilzeitbeschäftigten an den weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes sollte es erleichtert werden, Führungsaufgaben in Teilzeit wahrzunehmen. Nach Auffassung der Bundesregierung dient die Möglichkeit, Führungsaufgaben auch in Teilzeit wahrzunehmen, der Chancengleichheit ebenso wie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Privatleben mit der Berufstätigkeit. Entsprechende Angebote erhöhen die Motivation und Arbeitszufriedenheit und ermöglichen es, das Potenzial aller Beschäftigten gleichermaßen auszuschöpfen und ihnen Perspektiven zu eröffnen. Sie stellen ein wichtiges Merkmal eines attraktiven und modernen Arbeitgebers dar und sollen ausgebaut werden. Die Bundesregierung wird daher die Teilzeittätigkeit in Führungspositionen stärker als bisher ermöglichen.

Kennzahlen zur Ausgangslage

- Teilzeittätigkeit in den obersten Bundesbehörden (2019)⁴⁸
 - ▶ im höheren Dienst: 31 Prozent der Frauen, 7 Prozent der Männer
 - ▶ in Leitungsfunktionen: 21 Prozent der Frauen, 4 Prozent der Männer
- Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand im öffentlichen Dienst: 9 Prozent (2019)
- Im „audit berufundfamilie“ zertifizierte Bundesministerien: alle, einschließlich Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, Bundeskanzleramt und Presse- und Informationsamt der Bundesregierung

- Frauenanteil in Leitungsfunktionen oberster Bundesbehörden (2019):⁴⁹ 36 Prozent
- Frauenanteil in Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst des Bundes (2017): 35 Prozent
- Frauenanteil unter den vom Bund bestimmten Mitgliedern in Gremien, die dem Bundesgremienbesetzungsgesetz unterliegen: 40,9 Prozent

Abgeleitetes Ziel: Vereinbarkeit und gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes stärken

Die Bundesregierung sieht eine Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes und leitet daraus das Ziel ab, für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Erwerbs- und Sorgearbeit neu zu gestalten und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes verstärkt zu verfolgen.



Ziel

Der öffentliche Dienst des Bundes baut bei der Vereinbarkeit und gleichberechtigten Teilhabe an Führungspositionen seine Vorreiterrolle aus.

Leitmaßnahmen zur Zielerreichung

- Ziel der gleichberechtigten Teilhabe an Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis spätestens 31. Dezember 2025 für den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes festschreiben
- Ausweitung des FöPoG auf Unternehmen mit wesentlicher Bundesbeteiligung und Körperschaften des öffentlichen Rechts auf Bundesebene prüfen

48 Gleichstellungsindex 2019 (Stichtag 30. Juni 2019): https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publikationen/_publikationen-innen-gleichstellungsindex.html%20, S. 10

49 https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publikationen/_publikationen-innen-gleichstellungsindex.html%20, S. 6

- Verzerrungspotenziale im Beurteilungswesen abbauen
- Teilzeittätigkeit in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes⁵⁰ stärker als bisher ermöglichen



4.2 Regierungsarbeit

Ausgangslage: Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Verpflichtung, die sich durch die gesamte Regierungsarbeit ziehen muss.

Das Grundgesetz stellt ein Gleichberechtigungsgebot auf und erstreckt dieses auch auf die gesellschaftliche Wirklichkeit. Es enthält damit einen bindenden Auftrag für den Staat, für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchzusetzen. Die Bundesregierung muss demnach die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken.

Gleichstellungspolitik ist eine Querschnittsaufgabe, die nahezu alle Politikfelder betrifft. Laut Gemeinsamer Geschäftsordnung der Bundesregierung (§ 2 GGO) ist Gleichstellung ein durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden. Diesem eigenen Anspruch muss die Bundesregierung auch gerecht werden. Dazu gehören sowohl die ressortübergreifende strategische Gestaltung und Koordination des Politikfeldes und die frühzeitige Beteiligung des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bei allen Gesetzgebungsverfahren (GGO § 45 i. V. mit Anlage 6), als auch die gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung durch die anderen Ressorts.

Um Geschlechtergerechtigkeit und weibliche Perspektiven konsequent in der deutschen Außenpolitik zu verankern, streben das Auswärtige Amt und seine Projektpartner einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent (für das AA) beziehungsweise 30 Prozent (für die Projektpartner) bei Panels und Teilnehmenden von durch das Auswärtige Amt finanzierten Konferenzen im In- und Ausland an.

Kennzahlen zur Ausgangslage

- EIGE-Indikatoren für institutionelle Mechanismen (2012)⁵¹
 - ▶ Regierungszuständigkeiten für die Förderung von Gleichstellung: 9 von 10 Punkten
 - ▶ Integration der Gleichstellungs-Perspektive in die Politik (Gender-Mainstreaming): 8,5 von 16 Punkten
- OECD-Bericht zu Haushaltsführung⁵²
 - ▶ Deutschland hat den Punktwert 0,3 von 1 beim kombinierten Indikator für Gender Budgeting.

⁵⁰ Entsprechend BGleG in § 16 Absatz 1

⁵¹ EIGE (2014): Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality – Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States <https://eige.europa.eu/lt/rdc/eige-publications/effectiveness-institutional-mechanisms-advancement-gender-equality-report>, S. 29 beziehungsweise 55

⁵² OECD (2020): Budgeting and Public Expenditures in OECD Countries 2019, S. 108–110.

Abgeleitetes Ziel: Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung als Aufgabe der gesamten Bundesregierung

Aus der Verpflichtung durch Grundgesetz und Gemeinsame Geschäftsordnung leitet die Bundesregierung das Ziel ab, die tatsächliche Gleichstellung als Aufgabe der gesamten Bundesregierung querschnittlich wahrzunehmen und strukturell zu fördern.



Ziel

Die Bundesregierung fördert die tatsächliche Gleichstellung querschnittlich und strukturell.

Leitmaßnahmen zur Zielerreichung

- Bundesinstitut/-stiftung Gleichstellung
- EU-Ratspräsidentschaft
- Einrichtung einer Stelle beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Beratung der Ressorts zum Gender-Mainstreaming bei Gesetzesfolgenabschätzung und Planung von Fördermaßnahmen
- Umsetzung des zweiten entwicklungspolitischen Aktionsplans zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2020 (GAPII) in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit
- Umsetzung des zweiten Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung von Resolution 1325 zu Frauen, Frieden und Sicherheit des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen für den Zeitraum 2017–2020



5 Die Ziele im Überblick

Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer im Lebensverlauf gleichermaßen gut von ihrem Einkommen leben, sich beruflich entwickeln und Fürsorgeaufgaben wahrnehmen können?

- Ziel 1:** Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf
- Ziel 2:** Soziale Berufe als attraktive und durchlässige Karriereberufe stärken
- Ziel 3:** Gleichstellungspolitische Standards in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt
- Ziel 4:** Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männer fördern

Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer gleichermaßen an der Gestaltung der Zukunft unseres Landes in Wirtschaft, Politik, Kultur und Wissenschaft beteiligt sind?

- Ziel 5:** Gleichberechtigte Karrierechancen und Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen
- Ziel 6:** Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Parlamenten auf allen Ebenen
- Ziel 7:** Gleichberechtigte Präsenz und Teilhabe von Frauen und Männern in Kultur und Wissenschaft

Wie kann die Bundesregierung Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in allen Politikbereichen herstellen?

- Ziel 8:** Der öffentliche Dienst des Bundes baut bei der Vereinbarkeit und gleichberechtigten Teilhabe an Führungspositionen seine Vorreiterrolle aus.
- Ziel 9:** Die Bundesregierung fördert die tatsächliche Gleichstellung querschnittlich und strukturell.

6 Gewalt und Sexismus

Gleichstellung ist nur ohne Gewalt möglich, insbesondere ohne geschlechtsbezogene Gewalt. Geschlechtsbezogene Gewalt ist eine besonders schwerwiegende Form des Machtmissbrauchs und der Menschenrechtsverletzung. 37 Prozent der in Deutschland lebenden Frauen haben in ihrem Erwachsenenleben mindestens einmal körperliche und/oder sexualisierte Übergriffe erlebt. Etwa jede siebte in Deutschland lebende Frau musste seit ihrem 16. Lebensjahr strafrechtlich relevante sexuelle Gewalt erleiden. Von unterschiedlichen Formen geschlechtsbezogener Belästigung im öffentlichen und privaten Raum sowie in Arbeitskontexten berichten fast 60 Prozent der Frauen.⁵³ Jede vierte Frau hat schon einmal Gewalt durch den aktuellen oder ehemaligen Beziehungspartner erfahren; jeden dritten Tag wird eine Frau Opfer von Mord oder Totschlag in einer Partnerschaft.⁵⁴ Fast 68.000 Frauen sind in Deutschland von weiblicher Genitalverstümmelung betroffen. Zwischen 2.810 und 14.880 Mädchen sind in Deutschland von weiblicher Genitalverstümmelung bedroht.⁵⁵ Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat darauf hingewiesen, dass geschlechtsbezogene Belästigung und Gewalt als Machtinstrument und „Platzanweiser“ vor allem gegenüber Frauen und marginalisierten Gruppen genutzt werden.

Die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beauftragte und im Jahr 2012 veröffentlichte Repräsentativstudie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit

Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“ belegt, dass Frauen mit Behinderung allen Formen von Gewalt deutlich häufiger ausgesetzt sind als der weibliche Bevölkerungsdurchschnitt. Mädchen und Frauen mit Behinderung werden im Lebensverlauf zwei- bis dreimal häufiger Opfer von sexueller Gewalt, vor allem in ihrer Kindheit und Jugend. Insbesondere gehörlose oder psychisch erkrankte Frauen sind hiervon stark betroffen. Die hohe Gewaltbetroffenheit macht deutlich, dass Frauen mit Behinderungen bislang nur unzureichend vor körperlicher, sexueller und psychischer Gewalt geschützt werden und zudem vielfältigen Formen von Diskriminierung und struktureller Gewalt ausgesetzt sind.

Gewalt gegen Frauen ist eine besonders scharfe Ausprägung von Sexismus; die Übergänge sind fließend. Sexismus kann Gewalt befördern. Sexismus und Gewalt gegen Frauen muss daher gleichermaßen entgegengewirkt werden. Im Koalitionsvertrag ist festgehalten, dass Sexismus in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen bekämpft werden soll.

Die Bundesregierung sieht einen engen Zusammenhang zwischen der Überwindung von Gewalt im Geschlechterverhältnis und der Erreichung gleicher Verwirklichungschancen im Lebensverlauf. Gewalt schränkt die Betroffenen in ihrer Entfaltung und Lebensgestaltung ein. Dies führt zu Brüchen im Lebensweg und in der persönlichen und beruflichen Entwicklung.

53 Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen/did=20560.html> (Abruf: 25. Juni 2016)

54 Quelle: BKA „Partnerschaftsgewalt, Kriminalstatistische Auswertung – Berichtsjahr 2018“. https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt_2018.html (Abruf: 22. Juni 2020)

55 Quelle: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/ministerin-giffey-stellt-zahlen-zu-weiblicher-genitalverstuemmeling-vor/156804>

Dem Gewaltschutz ist im Koalitionsvertrag ein gesondertes Kapitel gewidmet, in dem ein „Aktionsprogramm zur Prävention und Unterstützung für von Gewalt betroffenen Frauen und Kindern“ vorgesehen ist; Ziel sind der bedarfsgerechte Ausbau und die adäquate finanzielle Absicherung der Arbeit von Frauenhäusern und Unterstützungseinrichtungen. Ein Runder Tisch „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ von Bund, Ländern und Kommunen hat dazu seine Arbeit aufgenommen. Die Bundesregierung hat außerdem ein Bundesförderprogramm aufgelegt, mit dem der Bund die Weiterentwicklung des Hilfesystems vor Ort unterstützt.

Zudem will die Bundesregierung laut Koalitionsvertrag die Aufklärung und Stärkung der Menschen mit Behinderungen sowie Gewaltschutzkonzepte in Einrichtungen fördern. Daher prüft sie in einem Arbeitsprozess die weiteren Schritte für einen Schutz von Menschen mit Behinderungen in Einrichtungen und beabsichtigt eine Studie zu vorhandenen Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen, insbesondere für Frauen und Mädchen in Einrichtungen, in Auftrag zu geben.

Zum Gewaltschutz gehört auch der Schutz vor sexueller Ausbeutung. Die Bundesregierung verfolgt dieses Ziel unter anderem in der Bund-Länder-AG Menschenhandel wie auch mit dem im Jahre 2017 in Kraft getretenen Prostituiertenschutzgesetz.

Jungen und Männer sind ebenfalls von Gewalt, auch im häuslichen Umfeld, betroffen. Im Rahmen der „Kriminalstatistischen Auswertung zur Partnerschaftsgewalt des BKA 2018“ wurde darauf verwiesen, dass über 26.000 gewaltbetroffene

Männer in Deutschland im Jahr 2018 (18,7 Prozent aller insoweit statistisch erfassten Fälle⁵⁶) eine nicht zu vernachlässigende Größe darstellen. Zur Unterstützung der gewaltbetroffenen Jungen und Männer hat die bundesweite Fach- und Koordinierungsstelle Männergewaltschutz ihre Arbeit aufgenommen. Zudem wird durch das Bundesforum Männer eine Beratungslandkarte unter www.maennerberatungsnetz.de zur Verfügung gestellt, die bei der Suche nach Beratung und Unterstützung für Jungen, Männer und Väter hilft. Ein weiteres Projekt fördert die Weiterbildung von Männern zu Multiplikatoren mit Schwerpunkt männerfokussierte Beratung.

Die Prozesse zur gemeinsamen Zielfindung und Maßnahmenplanung über die föderalen Ebenen und die Ressortgrenzen hinweg führen zu einer gemeinsamen Strategie zum Gewaltschutz. Die Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie verweist auf die gesonderte Strategie zur Gewaltbekämpfung und spiegelt sie der Übersichtlichkeit halber hier nicht.

Die Bundesregierung hebt aber hervor, dass der Schutz vor und die Bekämpfung von Gewalt explizit gleichstellungspolitische Ziele sind. Sie ergänzen die hier genannten gleichstellungspolitischen Ziele nicht nur – Gewaltschutz ist vielmehr eine Grundlage dafür, die hier genannten Ziele und eine tatsächliche Gleichstellung erreichen zu können. Die Istanbul-Konvention fordert regelmäßige statistische Erhebungen, um die Gewaltbetroffenheit einzelner Personen und tatsächliche Wirkung der Maßnahmen zur Gewaltbekämpfung herausstellen zu können. Daher wird 2021 durch die Bundesregierung eine statistische geschlechtervergleichende Erhebung durchgeführt.

56 Im Jahr 2018 wurden unter den modifizierten Straftaten(gruppen) Mord und Totschlag, Körperverletzungen, sexuelle Übergriffe, Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, Bedrohung, Stalking, Nötigung, Freiheitsberaubung, Zuhälterei und Zwangsprostitution insgesamt 140.755 Opfer von vollendeten und versuchten Delikten der Partnerschaftsgewalt erfasst, darunter insgesamt 26.362 Personen männlichen Geschlechts (vgl. BKA „Partnerschaftsgewalt – Kriminalstatistische Auswertung – Berichtsjahr 2018“, S. 6, https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt_2018.html (Abruf: 22. Juni 2020).

7 Deutschland spürbar stärker machen – Umsetzung der Strategie

Die Gleichstellungsstrategie ist ein Arbeitsdokument der Bundesregierung, in der gleichstellungspolitisch relevante Vorhaben zu zentralen Themenfeldern der Gleichstellungspolitik gesammelt und ihre Wirkungen dargestellt werden.

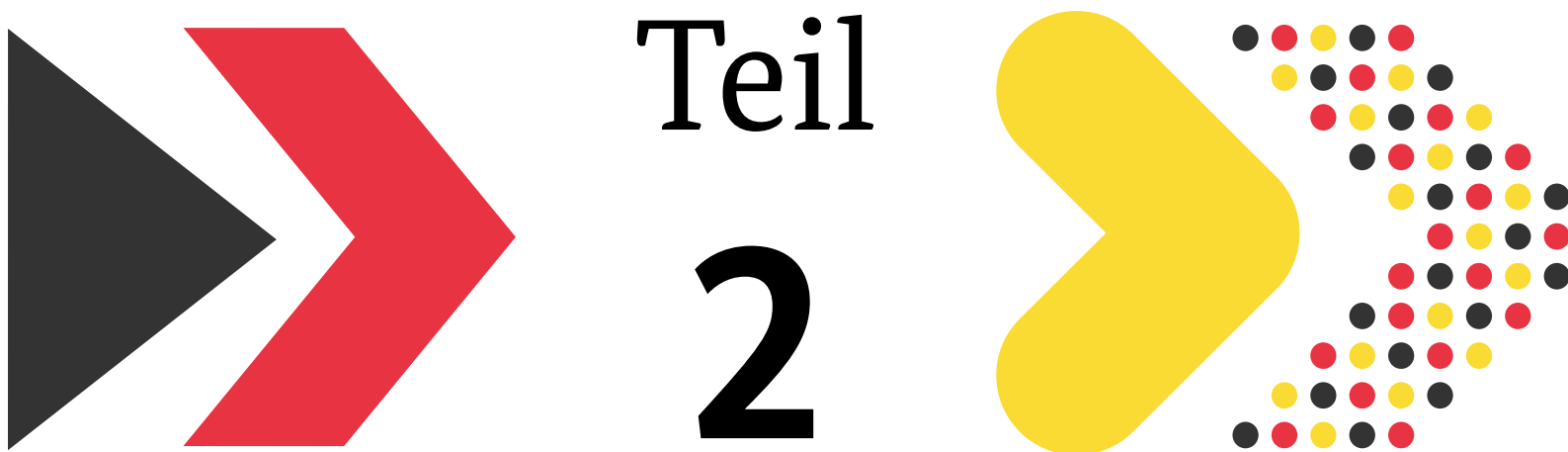
Die darin beschriebenen Vorhaben werden in einer regelmäßigen interministeriellen Arbeitsgruppe der zuständigen Staatssekretärinnen und Staatssekretäre begleitet, um Gleichstellung voranzutreiben und damit Deutschland spürbar stärker zu machen. Der Dritte Gleichstellungsbericht wird zudem die Grundlage dafür sein, auch in der nächsten Legislaturperiode konsistente Maßnahmen für mehr Gleichstellung zu entwickeln und umzusetzen.

Mit der Gleichstellungsstrategie will die Bundesregierung den Abbau vorhandener struktureller Hemmnisse für die Gleichstellung beschleunigen. Nur ein ressortübergreifender Ansatz kann der fachlichen Breite von Gleichstellungspolitik entsprechen. Gleichstellungspolitik kann und sollte sich an ihren Wirkungen messen lassen (BReg im ZwGB 10).

Die Überprüfung der Umsetzung der hier beschriebenen Maßnahmen erfolgt zum einen im Rahmen der Bilanzierung des Zweiten Gleichstellungsberichts zum Ende der laufenden Legislaturperiode. Darzustellen, ob und wie die geplanten Maßnahmen umgesetzt werden, kann dabei nur ein erster Schritt sein. In einem weiteren Schritt sollte zu einem späteren Zeitpunkt überprüft werden, ob die beabsichtigten Wirkungen eingetreten sind und inwieweit die Bundesregierung ihren gleichstellungspolitischen Zielen nähergekommen ist.

Mit der Gleichstellungsstrategie will die Bundesregierung einen Rahmen schaffen, an den in der nächsten Legislaturperiode angeknüpft werden kann – sei es durch eine Revision der hier genannten Ziele oder durch die Ergänzung neuer Maßnahmen.





Teil 2

Maßnahmen für
die Gleichstellung

1 Systematik

Den in Teil 1 entwickelten Zielen wurden jeweils Leitmaßnahmen zugeordnet, die aus Sicht der Bundesregierung besonders geeignet sind, einen Beitrag zur Zielerreichung zu leisten. Für diese und weitere Maßnahmen werden in diesem Teil 2 die gleichstellungspolitische Relevanz und die erwartete gleichstellungspolitische Wirkung dargestellt. Wo möglich, werden Begründungszusammenhänge aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht herangezogen.

Für jede Maßnahme werden das zuständige Ressort und weitere zuständige Ressorts benannt. Zu einer Vielzahl von Maßnahmen gibt es Vereinbarungen im Koalitionsvertrag, die hier aufgeführt

werden. Die gleichstellungspolitische Relevanz analysiert die Ausgangssituation und beschreibt, warum die Maßnahme erforderlich ist, um tatsächliche Gleichstellung zu erreichen. In der erwarteten Wirkung wird herausgearbeitet, wie die Maßnahme zu mehr Gleichstellung beitragen kann. Abschließend werden, soweit das gegeben ist, in der Maßnahme angelegte Überprüfungsmechanismen zur gleichstellungspolitischen Wirksamkeit der Maßnahme aufgelistet.

Die Darstellung der einzelnen Maßnahmen wird durch Rahmenbedingungen ergänzt, die die Zielerreichung beeinflussen. Dabei werden Bezüge zu Maßnahmen in anderen Zielen hergestellt.

2 Ziele und Maßnahmen

2.1 Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf

Maßnahmenübersicht Leitmaßnahmen

- Weitere Unterstützung der Rechtsanwendung des Entgelttransparenzgesetzes, unter anderem durch Schaffung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Betroffene bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie Angebote zertifizierter Prüfverfahren für Unternehmen
- Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen

- Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz der Teilzeitarbeit von Männern und (werdenden) Vätern über Förderung betrieblicher Vereinbarkeitsregelungen für (werdende) Väter
- „Klischeefrei – Initiative zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees“

- „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ – ESF-Bundesprogramm

Weitere Maßnahmen

- Brückenteilzeit (Recht auf befristete Teilzeit, umgesetzt)
- Bekanntheitsgrad und Akzeptanz Faktorverfahren stärken (umgesetzt)

- Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Frauen in ländlichen Räumen
- „Starke-Familien-Gesetz“ (umgesetzt)
- Fem.OS – Aufsuchendes Orientierungs- und Beratungs-System in den sozialen Medien für Migrantinnen
- Stärkung der Berufsorientierung, Jugendarbeitsagenturen
- „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ (Initiative Bildungsketten)

Weitere Rahmenbedingungen zur Zielerreichung

Für eine gleichberechtigte wirtschaftliche Unabhängigkeit und eine eigenständige wirtschaftliche Existenzsicherung sind die Rahmenbedingungen und die Infrastrukturen der Sorge für Kinder beziehungsweise für pflegende Angehörige (siehe auch Ziel 2 und Ziel 4) zentral.

Bei Migrantinnen und geflüchteten Frauen gilt es auch, interkulturelle Aspekte zu berücksichtigen.

In Deutschland leben circa 1,5 Millionen Alleinerziehende. Alleinerziehende können die Steuerklasse II beantragen. Eine für die Betroffenen günstigere Ausgestaltung dieser Steuerklasse kann dazu beitragen, den Lebensunterhalt unabhängig von Transferleistungen allein aus Erwerbseinkommen zu decken. Die dadurch in erhöhtem Umfang

geleisteten Sozialabgaben fördern die Möglichkeit einer eigenständigen Existenzsicherung auch im Rentenalter.

Derzeit entscheiden sich viele Paare (verheiratet oder in Lebenspartnerschaft) für die Steuerklassenkombination III/V. Die Steuerklassenkombination III/V ist dabei so gestaltet, dass die Summe der Steuerabzugsbeträge beider Ehegatten in etwa der zu erwartenden Jahressteuer entspricht, wenn der in Steuerklasse III eingestufte Ehegatte circa 60 Prozent und der in Steuerklasse V eingestufte circa 40 Prozent des gemeinsamen Arbeitseinkommens erzielt. Dazu wird in der Steuerklasse III der Grundfreibetrag des anderen Ehegatten mitberücksichtigt (das heißt, in dieser Steuerklasse werden zwei Grundfreibeträge abgezogen) und bei Steuerklasse V gar kein Grundfreibetrag. Frauen übernehmen bei der Wahlmöglichkeit III/V zu 90 Prozent die Steuerklasse V (ZwGB 179).

Das Faktorverfahren mit der Steuerklassenkombination IV/IV vermeidet dies und führt zu einer sehr genauen und gerechten Aufteilung der Lohnsteuer, da dadurch ein Lohnsteuerabzug mit einem passenderen Belastungsverhältnis der beiden Einkommen erzielt werden kann. Dennoch wird es kaum in Anspruch genommen. Es wird deshalb davon ausgegangen, dass nicht alle Berechtigten diese Möglichkeit kennen (ZwGB 180). In den Steuerbescheiden wird deshalb regelmäßig über das Faktorverfahren informiert und auf die Möglichkeit des Wechsels zur Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktor hingewiesen (KoaV 68/3097).



Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie zertifizierte Prüfverfahren für Unternehmen zur Entgelttransparenz

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Beschäftigte in Unternehmen ab 200 Beschäftigten können seit dem 6. Januar 2018 erstmals einen individuellen Auskunftsanspruch geltend machen und Auskunft über die Entgeltstrukturen im Unternehmen verlangen. Für Betroffene wollen wir bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gezielte Beratungs- und Unterstützungsangebote schaffen sowie zertifizierte Prüfverfahren für Unternehmen anbieten (KoaV 24/977 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Der Unterschied in den Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern beträgt 20 Prozent. Durch strukturelle Unterschiede in der Erwerbsbiografie und im Erwerbsverhalten von Frauen und Männern kann ein Teil der Lohnlücke erklärt werden. Auch diese strukturellen Unterschiede sind gleichstellungspolitisch relevant. Die verbleibenden 6 Prozent des Verdienstunterschieds werden als bereinigter Gender-Pay-Gap bezeichnet.

Eine Ursache der Entgeltlücke ist die fehlende Transparenz betrieblicher Entgeltsysteme. Das Entgelttransparenzgesetz ist ein wichtiger Baustein, um das Prinzip „gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“ in der Praxis durchzusetzen. Um Rechte und Pflichten aus dem Entgelttransparenz-

gesetz bekannter zu machen und die Umsetzung zu intensivieren, bedarf es Beratungs- und Unterstützungsangebote für Beschäftigte, betriebliche Interessenvertretungen und Arbeitgeber gleichermaßen.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Die bereitgestellten Beratungs- und Unterstützungsangebote klären die genannten Akteure über ihre Rechte und Pflichten nach dem Entgelttransparenzgesetz auf und beraten zum Beispiel die Beschäftigten über die Voraussetzungen der Geltendmachung des Auskunftsanspruchs, um die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung im Betrieb sowie die Höhe des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit zu erfahren. Zudem werden Unternehmen betriebliche Prüfverfahren vorgestellt, mit denen sie Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern praxisnah umsetzen können.

Überprüfung

Im Juli 2019 wurde die erste Evaluation zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes durch die Bundesregierung vorgelegt. Sie zeigt unter anderem, dass der Auskunftsanspruch bisher zurückhaltend wahrgenommen wird, aber viele Unternehmen bereits eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen haben. Die nächste Evaluation erfolgt in vier Jahren.



Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen

BMWi, BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Um Gründungen aus der Beschäftigung zu erleichtern, prüfen wir die Einführung einer Gründerzeit ähnlich der Familienpflegezeit (KoaV 42/1859 ff.).

Eltern in der unternehmerischen Gründungsphase wollen wir unterstützen (KoaV 42/1861 ff.).

Wir wollen vor allem auch Frauen den Weg in die Selbstständigkeit erleichtern. Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen wollen wir weiterentwickeln und ausbauen sowie erfolgreiche Gründerinnen und Unternehmerinnen in ihrer Vorbildfunktion stärken (KoaV 65/2977 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Im Jahr 2018 haben sich laut Gründungsmonitor der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) 547.000 Personen selbstständig gemacht. 40 Prozent aller Unternehmensgründungen erfolgten durch Frauen (KfW Gründungsmonitor 2019). Zudem unterschei-

den sich die Gründungen von Frauen in vielfacher Hinsicht von den Gründungen von Männern (ZwGB 137).

Gleichstellungspolitische Wirkung

Gründerinnen brechen mit ihrem eigenen Vorbild traditionelle Rollenmuster über die Erwerbstätigkeit von Frauen auf. Frauen erhalten besseren Zugang zu Informations- und Beratungsangeboten für Gründerinnen. Es werden mehr Frauen zu Gründerinnen und es gibt mehr weibliche Vorbilder für gründungsinteressierte Frauen. Familie und Unternehmensgründung sind in Zukunft besser vereinbar. Hinsichtlich der langfristigen gleichstellungspolitischen Wirkung ist zu prüfen, ob Selbstständigkeit gefördert wird, die nicht existenzsichernd ist.

Überprüfung

Anteil der Frauen, die Unternehmen gründen, Austrittsquote/Verweildauer



Maßnahme in Kooperation mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverband zur Erhöhung der Akzeptanz der Teilzeitarbeit von Männern und (werdenden) Vätern zur Förderung betrieblicher Vereinbarkeitsregelungen für (werdende) Väter

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen Familien in ihrem Anliegen unterstützen, mehr Zeit füreinander zu haben und die Partnerschaftlichkeit zu stärken (KoaV 41/1816).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Immer mehr Männer gehen in Elternzeit. Fast ein Zehntel der jungen Väter entscheidet sich für die Elternzeit. Das sind mehr als doppelt so viele wie vor Einführung des Elterngeldes Anfang 2007. Die meisten Männer entscheiden sich nur für zwei Monate Elternzeit. Männer haben wie Frauen ein „Vereinbarkeitsproblem“. Auch sie stecken „zwischen Familie und Beruf“. Allerdings sind mittlerweile immer weniger Männer bereit, für die ausschließliche Festlegung auf die Ernährerrolle das Familienleben zu vernachlässigen. In Zusammen-

arbeit mit einer typisch männerorientierten Gewerkschaft und dem passenden Arbeitgeberverband sollen insbesondere die Klischees und alte Rollenzuschreibungen abgebaut werden.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Die Umsetzung stärkt Männer in ihrer Rolle innerhalb der Familie und erhöht ihre Teilhabe an Sorgearbeit. Gleichzeitig werden die Frauen in ihrem Anspruch auf berufliche Selbstverwirklichung unterstützt.

Überprüfung

Statistische Auswertungen zur Inanspruchnahme der Elternzeit(monate) in den teilnehmenden Betrieben



„Klischeefrei – Initiative zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees“

BMFSFJ, BMBF ●

Gleichstellungspolitische Relevanz

Das Berufswahlverhalten von jungen Menschen wird trotz inzwischen überholter Rollenbilder noch immer stark von Geschlechterklischees beeinflusst. Die Vielfalt von Mädchen und Jungen zeigt sich bislang kaum in ihrer Berufswahl. Sie sollen die Möglichkeit erhalten, einen Beruf zu finden, der zu ihren Stärken, Interessen und ihrer Lebensplanung passt – frei von Geschlechterklischees.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Ziel der Initiative Klischeefrei ist es, alle Beteiligten an Berufsorientierungsprozessen, von frühkindlicher Bildung über Schulen, Hochschulen, Berufsberatung und Wirtschaft bis zu den Eltern, zu unterstützen und zu vernetzen, um jungen Menschen eine klischeefreie Berufs- und Studienwahl zu ermöglichen. Dieser Ansatz soll bundesweit etabliert werden.

Die von Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Initiative wird aktuell von rund 250 Partnerorganisationen getra-

gen, darunter Bundesministerien, Bundesländer, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, Schulen, Hochschulen, Einrichtungen und Unternehmen. Die Partnerorganisationen verpflichten sich zu einer klischeefreien Berufs- und Studienwahlbegleitung. Weiterhin unterstützen die Zukunftstage Girls' Day und Boys' Day, die jährlich ausgetragen werden, die Initiative Klischeefrei. Die Servicestelle Klischeefrei bündelt und entwickelt gute Praxisbeispiele und veröffentlicht diese mit aktuellen Informationen und Hintergründen auf www.klischee-frei.de. Austausch und Vernetzung werden gefördert, unter anderem auf jährlichen Fachtagungen.

Die Bundesinitiative trägt zudem zur Erreichung der Ziele 2, 3, 4, 6 und 7 bei.

Die Schirmherrschaft hat Elke Bückenbender übernommen.

Überprüfung

Zahl der Partnerorganisationen der Initiative



„Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ – ESF-Bundesprogramm

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Fortsetzung des Programms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ (KoaV 21/790 f.)

Gleichstellungspolitische Relevanz

Mütter mit Migrationshintergrund sind am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt. Nur 52 Prozent aller Mütter mit Migrationshintergrund sind erwerbstätig. Dieser Wert liegt deutlich unter dem der Väter mit Migrationshintergrund (85 Prozent).

Gleichstellungspolitische Wirkung

- Förderung von Erwerbsperspektiven von Müttern mit Migrationshintergrund
- Hebung des Potenzials für Beschäftigung und Umsetzung des konkreten Erwerbswunsches von 407.000 der 1,185 Millionen nicht erwerbstätigen Müttern mit Migrationshintergrund

Überprüfung

Statistiken zu ausgeübter Erwerbstätigkeit Mitte 2022: 15.500 Mütter mit Migrationshintergrund für den Arbeitsmarkt aktiviert



Brückenteilzeit (Recht auf befristete Teilzeit, umgesetzt)

BMAS ●

Koalitionsvertrag

Wir schaffen ein Recht auf befristete Teilzeit: neuer Anspruch in Unternehmen mit mehr als 45 Mitarbeitern, nach Teilzeitphase wieder zur früheren Arbeitszeit zurückzukehren (KoaV 12/382; 53/2386)

Gleichstellungspolitische Relevanz

Die Rahmenbedingungen eines „Normalarbeitsverhältnisses“ können Menschen mit Fürsorgeverpflichtungen ein partnerschaftliches auf die jeweilige Lebenssituation ausgerichtetes Erwerb- und Sorge-Arrangement im Einzelfall erschweren. Es wird davon ausgegangen, dass Frauen in Teilzeittätigkeit länger bei der reduzierten Arbeitszeit bleiben, als sie es wollen. Das würde ihre Chancen auf eine eigenständige Existenzsicherung und gute eigenständige Rente reduzieren. Männer hingegen würden auf eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit verzichten, wenn es keine Möglichkeiten gäbe, diese Reduzierung zu

befristen. Das würde eine Übernahme von Sorgearbeit verhindern.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Mit der Brückenteilzeit wird sichergestellt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Ablauf einer zeitlichen Begrenzung der Teilzeitarbeit wieder zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren können, um sich so im Lebensverlauf Erwerbs- und Sorgearbeit besser gleichberechtigt zu teilen.

Überprüfung

Eine Evaluation der gesetzlichen Änderungen erfolgt fünf Jahre nach Inkrafttreten. Hierfür wird das Ressort in fachlich geeigneter Weise prüfen, ob und inwieweit die beabsichtigten Wirkungen auf die Arbeitszeitpräferenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erreicht worden sind.



Bekanntheitsgrad und Akzeptanz Faktorverfahren stärken (umgesetzt)

BMF ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen eine gerechte Verteilung der Steuerlast bei Ehegatten. Wir wollen Ehegatten über das Faktorverfahren besser informieren und die Akzeptanz stärken. Personen mit Steuerklassenkombination III/V sollen in den Steuerbescheiden regelmäßig über das Faktorverfahren informiert und auf die Möglichkeit des Wechsels zur Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktor hingewiesen werden (KoaV 68/3096 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Die Steuerklassenkombination III/V führt in einem progressiven Steuersystem zu einer Verteilung der Lohnsteuerbelastung bei von Ehepaaren und eingetragenen Lebenspartnerschaften, die einer Verteilung des Beitrags zum Haushaltseinkommen von 60 zu 40 entspricht. In dem überproportionalen Lohnsteuerabzug für kleine Einkommen in Lohn-

steuerklasse V wird eine Verfestigung der asymmetrischen Arbeitsteilung innerhalb der Paare gesehen. Diese Steuerklassenkombination sei daher für verheiratete Zweitverdienende (meistens Frauen) ein Anreiz, nur in einem geringen Umfang oder auf Dauer nicht erwerbstätig zu sein, und würde eine eigenständige Existenzsicherung verhindern (ZwGB 177).

Gleichstellungspolitische Wirkung

In den Steuerbescheiden wird zukünftig darauf hingewiesen, dass die Steuerklasse V beim Zweitverdiener oftmals zu einer überproportionalen Belastung durch Lohnsteuer führt und die Möglichkeit besteht, das Faktorverfahren zu beantragen.

Das Faktorverfahren sorgt für eine geschlechtergerechtere Verteilung der Lohnsteuerbelastung zwischen Verheirateten im Jahresverlauf.



Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Frauen in ländlichen Räumen

BMWi, BMFSFJ, BMEL ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen die Teilhabe von Frauen im ländlichen Raum befördern und sie wirtschaftlich stärken. Dabei wollen wir auch kleinere Familienbetriebe in den Blick nehmen (25/1021 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Die „Landflucht“ aufgrund fehlender Perspektiven am Arbeitsmarkt betrifft insbesondere junge Frauen. In ländlichen Räumen wirken Rollenstereotype stärker als in urbanen Gebieten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Beruf und Familienaufgaben entgegen. Die Ergebnisse der Kommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“, deren Vorsitzende im Juli 2019 ihre Schlussfolgerungen („Unser Plan für Deutschland – Gleichwertige Lebensverhältnisse überall“) vorgelegt haben, haben unmittelbare Auswirkungen auf die Attraktivität der ländlichen Räume für (junge) Frauen und damit auch für Familien, unter anderem durch die Weiterentwicklung der Qualität und Teilhabe in der Kindertages-

betreuung über 2022 hinaus, die Stärkung von Kümmererstrukturen, den Breitbandausbau als Voraussetzung für mobiles Arbeiten und die Schaffung eines umweltfreundlichen, flächendeckenden, leistungsfähigen, bezahlbaren und nutzerorientierten Mobilitätsangebots.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Frauen in ländlichen Räumen sind häufiger beziehungsweise in größerem Umfang als bisher erwerbstätig. Der Wegzug junger Menschen aus ländlich geprägten Gebieten sinkt. Das Innovationspotenzial junger erwerbstätiger Frauen kommt auch den ländlichen Räumen zugute, sodass dort weiterbestehende, überholte Rollenstereotype beseitigt werden.

Überprüfung

Anteil der erwerbstätigen Frauen (abhängig beschäftigt und selbstständig tätig) in ländlich geprägten Gebieten



„Starke-Familien-Gesetz“ (umgesetzt)

*BMFSFJ (Neugestaltung Kinderzuschlag für Familien mit kleinen Einkommen),
BMAS (Verbesserung der Leistungen für Bildung und Teilhabe für Kinder und Jugendliche) ●*

Koalitionsvertrag

Wir werden ein Maßnahmenpaket zur Bekämpfung der Kinderarmut schnüren. Dazu wollen wir zur Entlastung einkommensschwacher Familien, insbesondere auch Alleinerziehender und kinderreicher Familien, den Kinderzuschlag erhöhen (KoaV 19/701 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Kinder sind am besten vor Armut geschützt, wenn beide Eltern erwerbstätig sind. Der Kinderzuschlag reduziert Armutsrisiken nachweislich am effizientesten (Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen, BMF und BMFSFJ 2014). Die negativen Arbeitsanreize für Zweitverdiener, die überwiegend Mütter betreffen, konnten mit dem Ausbau des Kinderzuschlags minimiert werden.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Der Kinderzuschlag wurde auf bis zu 185 Euro monatlich pro Kind erhöht und die Beantragung deutlich vereinfacht. Durch eine bessere Abstimmung mit dem Unterhaltsvorschuss und Unterhalt wurde er für Alleinerziehende geöffnet.

Mit dem reformierten Kinderzuschlag wurden auch durchgehende Erwerbsanreize – insbesondere für Mütter – gesetzt. Arbeit lohnt sich für Familien nun mehr, zusätzliches Einkommen zahlt sich aus.

Überprüfung

Eine Evaluation des neu gestalteten Kinderzuschlags ist gesetzlich vorgeschrieben.



Fem.OS – Aufsuchendes Orientierungs- und Beratungs-System in den sozialen Medien für Migrantinnen

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (IntB) in Kooperation mit der BA ●

Gleichstellungspolitische Relevanz

Migrantinnen weisen eine weit unterdurchschnittliche Arbeitsmarktintegration auf, die durch niedrige Beschäftigungsquoten, häufig unterqualifizierte Beschäftigungen, geringere Bezahlung und teilweise prekäre Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist. Förderung und Beratungsangebote der Regelstrukturen erreichen viele Migrantinnen nicht. Mit Arbeitsmarktintegration eng verbunden sind Themen wie Absicherung in der Schwangerschaft, Kinderbetreuung, familiäre Gesundheit und Gewaltschutz. Diese werden fast ausschließlich von Migrantinnen nachgefragt und haben unmittelbar hemmende Auswirkungen auf die berufliche Integration.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Migrantinnen informieren sich zu den familien- und frauentypischen wie auch zu den Arbeitsmarkt-

themen vorwiegend in den muttersprachlichen sozialen Medien (unter anderem Facebook, WhatsApp, YouTube, Webforen), weil dort keine Sprachbarrieren bestehen und ihre Nutzung mit der familiären Einbindung vereinbar ist. Über das Projekt Fem.OS findet aufsuchende muttersprachliche Beratung in Social-Media-Foren statt, die Frauen dort erreicht, wo sie nach Information und Beratung suchen. Es gleicht damit das Defizit im Zugang zu Informationen und die Geschlechterverteilung in Präsenzberatungsstellen, die häufiger von Männern aufgesucht werden, zumindest teilweise aus.

Überprüfung

Qualitätssicherung anhand Erfolgsindikatoren, Zwischenevaluationsbericht 1. Quartal 2022



Stärkung der Berufsorientierung, Jugendarbeitsagenturen

BMAS ●

Koalitionsvertrag

- ▶ Stärkung der Berufsorientierung im Zusammenwirken von Bund und Ländern an allen allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe und an allen Gymnasien
- ▶ Ausbau der Berufsorientierung in Zusammenarbeit mit den Ländern durch qualitativ hochwertige Angebote und Verankerung in gemeinsamen Vereinbarungen mit den Ländern
- ▶ Ausweitung der Arbeit der Jugendberufsagenturen (KoaV 30/1243 ff.)

Gleichstellungspolitische Relevanz

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist ein entscheidender Schritt im Leben eines jeden Menschen. Eine gute berufliche Qualifizierung ist eine zentrale Voraussetzung für einen gelingenden Start in ein erfolgreiches Berufsleben. Dabei ist es wichtig, Orientierung zu bieten und eine fundierte Basis – unter anderem auch frei von Geschlechterklischees – für die Berufswahl und -qualifizierung zu schaffen, um nachhaltige Integration und Teilhabe zu ermög-

lichen. Verschiedene Modelle und Maßnahmen sollen dabei helfen, junge Menschen in dieser Lebensphase zu begleiten und zu unterstützen.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Auf regionaler Ebene wird die flächendeckende Einführung von Jugendberufsagenturen angestrebt. Der Begriff „Jugendberufsagentur“ (JBA) steht als Sammelbegriff für regional unterschiedliche Modelle der Kooperation. In ihr arbeiten die Sozialleistungsträger aus den Rechtskreisen SGB II, SGB III und SGB VIII sowie teilweise auch die Schulverwaltungen gemeinsam an dem Ziel, alle jungen Menschen bei ihrem Übergang von der Schule in den Beruf begleiten und unterstützen zu können. Dabei wird auch darauf geachtet, den jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, einen Beruf zu finden, der zu ihren Stärken, Interessen und ihrer Lebensplanung passt.



„Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ (Initiative Bildungsketten)

BMBF, BMAS, BA, Länder ●

Koalitionsvertrag

- ▶ Stärkung der Berufsorientierung im Zusammenwirken von Bund und Ländern an allen allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe und an allen Gymnasien
- ▶ Ausbau der Berufsorientierung in Zusammenarbeit mit den Ländern durch qualitativ hochwertige Angebote und Verankerung in gemeinsamen Vereinbarungen mit den Ländern
- ▶ Ausweitung der Arbeit der Jugendberufsagenturen (KoaV 30/1239 ff.)

Gleichstellungspolitische Relevanz

Die Initiative Bildungsketten will Jugendliche bei einem möglichst reibungslosen Übergang von der Schule in Ausbildung/Studium und Beruf unterstützen. Dabei ist es wichtig, Orientierung zu bieten und eine fundierte Basis – unter anderem auch frei von Geschlechterklischees – für die Berufswahl und -qualifizierung zu schaffen, um nachhaltige Integration und Teilhabe zu ermöglichen. Ein zentrales Element der Initiative ist das Berufsorientierungs-

programm. Im Rahmen von Potenzialanalysen und Werkstatttagen nehmen jährlich bundesweit rund 200.000 junge Menschen daran teil. In der Potenzialanalyse erkunden sie ihre Stärken und öffnen ihren Blick für berufliche Möglichkeiten. Für die Werkstatttage können die jungen Menschen aus insgesamt 18 Berufsfeldern (aus den Bereichen Produktion, Handwerk, Technik, Dienstleistung, Wirtschaft und Soziales) wählen.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Die Initiative Bildungsketten trägt im Bereich einer klischeefreien Berufsorientierung und -wahl zu gleichen Karrierechancen und mehr Entgeltgleichheit und damit zur Erreichung der Ziele 1, 5 und 7 bei.

Überprüfung

Die Initiative Bildungsketten wird von einer Bund-Länder-Begleitgruppe sowie von Steuerungsgruppen in den Ländern begleitet.



2.2 Soziale Berufe als attraktive, flexible Karriereberufe stärken

Maßnahmenübersicht

Leitmaßnahmen zur Zielerreichung

- Verbesserung der Entlohnung in der Langzeitpflege
- Schulgeldfreie, sozialversicherungspflichtig vergütete Ausbildungen für Erzieherinnen und Erzieher und Fachkräfte in den Gesundheitsberufen
- Sofortmaßnahmen für eine bessere Personalausstattung in der Langzeitpflege und im Krankenhausbereich durch das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG)
- Konzentrierte Aktion Pflege zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Stärkung der Attraktivität der Pflegeberufe
- Fach-, Bildungs- und Führungskarrieren in Erzieherberufen und nichtärztlichen Gesund-

heitsfachberufen eröffnen und leistungsgerecht vergüten

- Förderung von Quereinstiegen analog zum Modellprojekt „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ (zur Aufwertung sozialer Berufe)

Weitere Maßnahmen

- Weiterqualifizierung von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern zu Pflegefachkräften als Teil der Ausbildungsinitiative Pflege (2019–2023)
- Vergütung der Pflegepersonalkosten besser und unabhängig von Fallpauschalen
- Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher zur Steigerung der Attraktivität und Wertschätzung des Berufs

Weitere Rahmenbedingungen zur Zielerreichung

Maßnahmen zur Kita-Infrastruktur (siehe Ziel 3) können auch zur Aufwertung der Erziehungsberufe beitragen.



Verbesserung der Entlohnung in der Langzeitpflege („Pflegelöhneverbesserungsgesetz“)

BMAS, BMG ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen die Bezahlung in der Altenpflege nach Tarif stärken. Gemeinsam mit den Tarifpartnern wollen wir dafür sorgen, dass Tarifverträge in der Altenpflege flächendeckend zur Anwendung kommen. Wir wollen angemessene Löhne und gute Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Dafür schaffen wir die gesetzlichen Voraussetzungen (...) Wir bitten die Pflegemindestlohn-Kommission, sich zeitnah mit der Angleichung des Pflegemindestlohns in Ost und West zu befassen (KoaV 96/4458 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Beruflich Pflegende in der Langzeitpflege sind überwiegend Frauen (ZwGB 93). Sie sollen in ihrem Beruf dauerhaft gut arbeiten können und ein ihre Kompetenz und der gesellschaftlichen Bedeutung des Berufs entsprechendes, angemessenes Einkommen haben.

Bessere Löhne in der Pflege stärken Frauen in der eigenständigen Existenzsicherung und helfen, die Lohnlücke zu schließen. Höhere, bundeseinheitliche und nach Qualifikationen differenzierte Pflegemindestlöhne verhindern, dass der Kostendruck in der Pflegebranche auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgewälzt wird. Diese Wirkung kann auch durch eine Erstreckung eines bundesweiten Tarifvertrags auf die Pflegebranche erreicht werden.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Aufgrund des verfassungsrechtlich verankerten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts der kirchlichen

Pflegeeinrichtungen, das auch die Festlegung von Arbeitsbedingungen umfasst (sogenannter Dritter Weg), wurden die Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (zum Beispiel Mindestlohn) bisher von einer fallweise berufenen Pflegekommission vereinbart, und nicht im Rahmen eines branchenweiten Tarifvertrags zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Mit dem Pflegelöhneverbesserungsgesetz wird nun eine Erstreckung tarifbasierter Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche unter besonderer Berücksichtigung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts möglich. Zudem hat das Gesetz die Handlungsfähigkeit der Pflegekommission gestärkt. Das Zustandekommen von Beschlüssen über die Empfehlung besserer Arbeitsbedingungen wurde so erleichtert (zum Beispiel differenzierte Mindestentgelte, Urlaub).

Bessere Löhne in der Pflege stärken Frauen in der eigenständigen Existenzsicherung und helfen, die Lohnlücke zu schließen. Höhere, bundeseinheitliche und nach Qualifikationen differenzierte Pflegemindestlöhne verhindern, dass der Kostendruck in der Pflegebranche auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgewälzt wird. Diese Wirkung kann auch durch eine Erstreckung eines bundesweiten Tarifvertrags auf die Pflegebranche erreicht werden.

Überprüfung

Ergebnisse Pflegemindestlohnkommission



Wegen der kleinteiligen Unternehmensstruktur und einer „strukturellen Zersplitterung“ in horizontal, vertikal und regional fragmentierte Verhandlungsarenen (ZwGB 150 f.) im Pflegebereich ist es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bisher schwer, eine bessere Entlohnung und bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigungsverhältnisse unterliegt keiner unmittelbaren Tarifbindung (ZwGB 151). Ein Weg, Tarifverträge flächendeckend zur Anwendung kommen zu lassen, ist die Allgemeinverbindlicherklärung. Eine weitere Rechtsgrundlage bildet das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, auf dessen Grundlage abweichungsfeste Mindestarbeitsbedingungen wie beispielsweise Mindestentgelte oder Mindesturlaub festgesetzt werden können.

Mit dem Pflegelöhneverbesserungsgesetz wurde unter anderem die Möglichkeit der Erstreckung tariflicher Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche unter besonderer Berücksichtigung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts im Arbeitnehmer-Entsendegesetz verankert. Unabhängig davon hat das BMAS die vierte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche erlassen. Diese basiert auf einer Empfehlung der Pflegekommission. Die Verordnung ist zum 1. Mai 2020 in Kraft getreten. Sie sieht – entsprechend der Empfehlung – erstmals Mindestentgelte vor, die nach der Art der Tätigkeit und der Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer differenzieren. Die Mindestentgelte sollen bis zum 1. September 2021 in den alten und neuen Bundesländern sukzessive angeglichen werden. Auch als Ausgleich für die physisch und psychisch herausfordernde Arbeit in der Branche wird ein zusätzlicher Mindesterholungsurlaub festgelegt.

Soweit es neben der Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen auf Grundlage der Empfehlung der Pflegekommission auch zu einem Tarifvertragsabschluss für die Pflege kommt und – darauf aufsetzend – zu einer Verordnung auf Grundlage des AEntG, gehen die Regelungen der Verordnung auf Grundlage des Tarifvertrags denen auf Grundlage der Empfehlung der Pflegekommission vor.



Schulgeldfreie, sozialversicherungspflichtig vergütete Ausbildungen für Erzieherinnen und Erzieher und Fachkräfte in den Gesundheitsberufen befördern

Federführende Ressorts: BMFSFJ und BMG ●

Koalitionsvertrag

Zeile 324 ff.: Wir sorgen für mehr Gleichstellung: gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst bis 2025. Bessere Bezahlung in Pflege- und Sozialberufen.

Zeile 496 ff.: Wir verbessern spürbar die Pflege: (...) „Konzertierte Aktion Pflege“ mit besserem Personalschlüssel und Ausbildungsoffensive für Pflegerinnen und Pfleger. Abbau finanzieller Ausbildungshürden bei der Pflegeausbildung.

Zeile 744 ff.: Die von uns vereinbarten Ziele im Bereich der Kindertagesbetreuung und der Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern sind nur umsetzbar, wenn die erforderlichen Fachkräfte zur Verfügung stehen. Deshalb sollen aus den Mitteln, die den Ländern zur Verfügung stehen, auch weitere Formen der berufsbegleitenden oder praxisintegrierten Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern gefördert werden können.

Zeile 972 ff.: Strukturelle Ungleichgewichte von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die zur Entgeltlücke wesentlich beitragen, wollen wir gezielt abbauen. Dazu wollen wir unter anderem finanzielle Ausbildungshürden bei Sozial- und Pflegeberufen abbauen und streben Ausbildungsvergütungen an.

Zeile 1276 ff.: Wir wollen die Aus- und Weiterbildung in Sozial- und Pflegeberufen attraktiver machen und mehr junge Menschen für dieses Berufsbild gewinnen, um Fachkräfte zu sichern. Deshalb werden wir auch hier finanzielle Ausbildungshürden abbauen und Ausbildungsvergütungen anstreben.

Zeile 4429 ff.: Auch in den kommenden Jahren werden wir nicht nachlassen, die Pflege und die häusliche Versorgung zu verbessern, die Unterstützung für pflegende Angehörige auszubauen und die Arbeitsbedingungen von Fachkräften und Betreuern in der Pflege so attraktiv zu machen, dass ausreichend Menschen den Pflegeberuf ergreifen, beibehalten und damit die Versorgung sicherstellen. Dazu werden wir ein Sofortprogramm Pflege und darüber hinaus eine „Konzertierte Aktion Pflege“ zur bedarfsgerechten Weiterentwicklung der Situation in der Pflege auf den Weg bringen.

Zeile 4765 ff.: Wir wollen das Schulgeld für die Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen abschaffen, so wie es in den Pflegeberufen bereits beschlossen wurde.

Gleichstellungspolitische Relevanz

Der Arbeitsmarkt ist bis heute in Teilen nach Geschlecht gegliedert, beginnend bei einem nach Geschlecht segregierten Berufswahlspektrum junger Frauen und Männer. Diese Segregation von Branchen und Berufen ist historisch gewachsen und spiegelt tradierte Geschlechterstereotype wider; sie führt zu Fachkräftengpässen oder verschärft diese. So arbeiten in der Sozialen Arbeit beziehungsweise in den Gesundheits- und Bildungsberufen insgesamt bis zu 80 Prozent Frauen. Der gleiche Zugang zu allen Berufen für Frauen und Männer ist dadurch erschwert, dass die entsprechenden fachschulischen Ausbildungen vielfach die Zahlung von Schulgeld voraussetzen und keine Vergütung gezahlt wurde. Eine schulgeldfreie, sozialversicherungspflichtig vergütete Ausbildung für Erzieher- und Gesundheitsberufe würde dazu beitragen, dass Frauen und Männer gleichen Zugang zu allen Berufen haben.

Die systemische Benachteiligung von Berufen der frühen Bildung und der Pflege, die vielfach von Frauen gewählt werden, würde damit aufgehoben, eine gleichmäßige Beteiligung beider Geschlechter unterstützt.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Mit dem Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ hat der Bund einen Impuls in alle Länder gegeben, Plätze in der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung anzubieten.

Im Bereich der bundesgesetzlich geregelten Ausbildung zur Pflegefachkraft ist mit der Reform der Pflegeberufe in der letzten Legislaturperiode eine umfassende Neuregelung erfolgt. Auszubildende der am 1. Januar 2020 gestarteten neuen Pflegeausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz haben Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung, erhalten kostenlos die erforderlichen Lehr- und Lernmittel bereitgestellt und genießen Schulgeldfreiheit. Darüber hinaus ist mit der Reform der Pflegeberufe auch erstmals eine unbefristete Regelung zur Förderung der Weiterbildungskosten über die Gesamtdauer der Umschulungsmaßnahme zur Pflegefachkraft geschaffen worden.



Sofortmaßnahmen für eine bessere Personalausstattung in der Altenpflege und im Krankenhausbereich – umgesetzt im Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG)

BMAS, BMG ●

Koalitionsvertrag

Wir werden die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung in der Alten- und Krankenpflege sofort und spürbar verbessern. Es werden Sofortmaßnahmen für eine bessere Personalausstattung in der Altenpflege und im Krankenhausbereich ergriffen und dafür zusätzliche Stellen zielgerichtet gefördert (KoaV 96/4438 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Mit den im Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) eingeführten § 8 Absätze 6 bis 8 SGB XI wurden die Grundlage für die Finanzierung von 13.000 zusätzlichen Fachkraftstellen im Zusammenhang mit der medizinischen Behandlungspflege in Pflegeeinrichtungen gelegt.

Die Pflegeversicherung fördert in den Jahren 2019 bis 2024 zudem jeweils mit bis zu 100 Millionen Euro Maßnahmen von stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf. Gefördert werden Maßnahmen, zum Beispiel individuelle oder gemeinschaftliche Betreuungsangebote, die auf die besonderen Arbeitszeiten von Pflegekräften ausgerichtet sind, oder auch Schulungen und Weiterbildungen für Leitungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Stärkung der Familienfreundlichkeit.

Um die Potenziale der Digitalisierung für die Entlastung der Pflegekräfte in der ambulanten und stationären Altenpflege zu nutzen, fördert die Pflegeversicherung im Zeitraum von 2019 bis 2021 außerdem durch Zuschüsse anteilig entsprechende digitale Maßnahmen der Pflegeeinrichtungen, zum Beispiel in den Bereichen Entbürokratisierung der Pflegedokumentation. Dafür werden aus den Mitteln des Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung in den Jahren 2019 bis 2021 insgesamt bis zu 310 Millionen Euro für die Einrichtungen der ambulanten und stationären Altenpflege bereitgestellt.

Schließlich wurden die Krankenkassen mit dem PpSG verpflichtet, zusätzlich mehr als 70 Millionen Euro jährlich speziell für Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen aufzuwenden, um der besonderen psychischen und körperlichen Belastung der dort Beschäftigten besser Rechnung zu tragen.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Es ist zu erwarten, dass sich für die – überwiegend weiblichen – Beschäftigten die Arbeitsbedingungen verbessern.

Das PpSG wie auch die angekündigten weiteren Schritte tragen zur Aufwertung der Pflegeberufe bei. Die Finanzierung neu geschaffener Fachkraftstellen in vollstationären Pflegeeinrichtungen verringert die Belastung der Pflegekräfte, sodass sie länger im Beruf verbleiben können. Mit einer angemessenen Pflegepersonalausstattung können Belastungsspitzen in den einzelnen Abteilungen abgemildert und die Qualität der Pflege kann sichergestellt werden.

Die Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf erleichtert es den Pflegekräften, die Anforderungen ihres Berufs mit familiären Pflichten wie der Kinderbetreuung in Einklang zu bringen.

Die Förderung der Digitalisierung trägt zur Entlastung und zur Steigerung der Attraktivität und Wertschätzung des Pflegeberufs bei. Entsprechendes gilt für die stärkere Förderung der betrieblichen Gesundheitsförderung in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern.

Überprüfung

Statistiken zur Relation von Patienten/
Bewohnern – Pflegepersonal



Konzertierte Aktion Pflege (KAP) zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Stärkung der Attraktivität der Pflegeberufe

BMG, BMFSFJ, BMAS ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen in einer „Konzertierten Aktion Pflege“ eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Situation in der Altenpflege erreichen (KoaV 96/4450 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Bei beruflich Pflegenden handelt es sich mehrheitlich um Frauen. Zu den Maßnahmen der KAP zählen unter anderem der Einsatz für faire Löhne, die Ausbildungsoffensive Pflege, die Verbesserung der Personalausstattung in Pflegeeinrichtungen, die Aufwertung des Berufsbilds und die Verbesserung von Aufstiegsmöglichkeiten durch einen Strategieprozess, Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, für verlässlichere Dienstpläne, für Gewaltprävention im Pflegealltag und Unterstützung beim Umgang mit Gewalterfahrungen und für die Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und des gesetzlichen Arbeitsschutzes.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Die Maßnahmen der KAP sollen dazu beitragen, Menschen im Pflegeberuf zu halten, zu einer Rückkehr in den Beruf oder zu einer Ausbildung in der Pflege zu motivieren. Den überwiegend weiblichen Beschäftigten wird dabei eine stabile Erwerbs- und Aufstiegsperspektive eröffnet und der Pflegeberuf allgemein attraktiver und gesundheitsförderlicher gestaltet. Durch die Förderung konkreter Maßnahmen wird zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf beigetragen, damit es Pflegekräften zukünftig leichter fällt, die Anforderungen ihres Berufs mit familiären Pflichten wie der Kinderbetreuung oder der Pflege Angehöriger zu Hause in Einklang zu bringen.

Überprüfung

Die Ressorts koordinieren das Monitoring der in ihrer Zuständigkeit liegenden KAP-Maßnahmen stetig. Ein erster Bericht zum Stand der Umsetzung wird im Jahr 2020 veröffentlicht.



Fach-, Bildungs- und Führungskarrieren in Erzieherberufen und nichtärztlichen Gesundheitsfachberufen eröffnen und leistungsgerecht entlohnen

Federführende Ressorts: BMFSFJ und BMG,
weiteres zuständiges Ressort: BMAS ●

Koalitionsvertrag

Zeile 324 ff.: Wir sorgen für mehr Gleichstellung: gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst bis 2025. Bessere Bezahlung in Pflege- und Sozialberufen.

Zeile 744 ff.: Die von uns vereinbarten Ziele im Bereich der Kindertagesbetreuung und der Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern sind nur umsetzbar, wenn die erforderlichen Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Zeile 972 ff.: Strukturelle Ungleichgewichte von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die zur Entgeltlücke wesentlich beitragen, wollen wir gezielt abbauen.

Zeile 1276 ff.: Wir wollen die Aus- und Weiterbildung in Sozial- und Pflegeberufen attraktiver machen und mehr junge Menschen für dieses Berufsbild gewinnen, um Fachkräfte zu sichern. Deshalb werden wir auch hier finanzielle Ausbildungshürden abbauen und Ausbildungsvergütungen anstreben.

Zeile 4674 ff.: Wir werden die Ausbildung der Gesundheitsfachberufe im Rahmen eines Gesamtkonzepts neu ordnen und stärken. Wir wollen das Schulgeld für die Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen abschaffen, so wie es in den Pflegeberufen bereits beschlossen wurde. Wir werden die Hebammenausbildung nach den EU-Vorgaben als akademischen Beruf umsetzen.

Zeile 4682 ff.: Für die zukünftigen Herausforderungen des Gesundheitswesens ist die Aufgabenverteilung

der Gesundheitsberufe neu zu justieren und den Gesundheitsfachberufen mehr Verantwortung zu übertragen. Die Ergebnisse der Modellprojekte der Heilberufe werden wir berücksichtigen.

Gleichstellungspolitische Relevanz

Für Erzieher- und Pflegeberufe sind leistungsgerecht vergütete Fach-, Bildungs- und Führungskarrieren von Frauen noch nicht selbstverständlich. Damit Frauen und Männer in der Arbeitswelt gleiche Karrierechancen ergreifen können, sind jedoch berufliche Entwicklungswege insbesondere in sozialen Berufen, die überdurchschnittlich oft von Frauen gewählt werden, und die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen von großer Bedeutung.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Für die Erzieherberufe setzt das Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ mit dem Aufstiegsbonus gezielte Impulse für Fachkarrieren in den Erzieherberufen.

Für die Pflegeberufe wurde im Rahmen der Ausbildungsoffensive Pflege (2019–2023) vereinbart, Bildungskarrieren in der Pflege zu eröffnen. Die Partnerinnen und Partner in der Ausbildungsoffensive haben sich zum Ziel gesetzt, eventuell noch bestehende Hindernisse zwischen den einzelnen Bildungsgängen in der Pflege zu beseitigen und die Durchlässigkeit zu fördern und geeigneten Beschäftigten in der Pflege die Gelegenheit zu geben, sich beruflich durch Ausbildung, Weiterbildung oder Studium weiterzuqualifizieren.



Förderung von Quereinstiegen analog zum Modellprojekt „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ (zur Aufwertung sozialer Berufe)

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Deshalb sollen [...] auch weitere Formen der berufsbegleitenden oder praxisintegrierten Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern gefördert werden (KoaV 746 ff.).

Wir wollen die Aus- und Weiterbildung in Sozial- und Pflegeberufen attraktiver machen [...]. Deshalb werden wir auch hier finanzielle Ausbildungshürden abbauen und Ausbildungsvergütungen anstreben (KoaV 1276 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Fachkraft in Kitas ist mit einem Männeranteil von 6 Prozent einer der am stärksten frauendominierten Berufe Deutschlands, den es für Männer zu öffnen gilt.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Mit den ESF-Programmen „MEHR Männer in Kitas“ und „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ hat der Bund einen wichtigen Impuls gegeben, das Arbeitsfeld Kita für Männer attraktiver zu machen. Männer entscheiden sich sehr häufig erst später im Leben für diesen Beruf (oft nach geschlechterstereotyper erster Berufswahl). Deshalb ist es für die Gleichstellung notwendig, erwachsenengerechte Ausbildungsformen (das heißt Beschränkung der

Dauer auf das Nötige, Vergütung, Praxisintegration, Berücksichtigung der Lebensphasen und -umstände der Lernenden) einzuführen. Nur so kann es gelingen, die Zahl männlicher Fachkräfte in Kitas zu steigern und diesen Beruf mehr und mehr „neutral“ werden zu lassen, weil Frauen und Männer selbstverständlich beide vertreten sind.

Wird darüber hinaus die Ausbildung geschlechtersensibel ausgestaltet, werden Gleichstellungsaspekte auch zunehmend sowohl in die Arbeit mit den Kindern als auch in die innerhalb der Teams aufgenommen und damit durchgängig zum Thema gemacht. Damit werden schon im frühen Kindesalter Geschlechterstereotype in Frage gestellt, die Fachkräfte für dieses Thema sensibilisiert und langfristig wird zum Aufbrechen tradierter Geschlechterrollen und zu einer Berufswahl frei von Geschlechterklischees beigetragen – gemeinsam mit der Initiative Klischeefrei, dem Girls’Day und dem Boys’Day.

Zudem leisten diese Veränderungen einen Beitrag zur Aufwertung sozialer Berufe.

Überprüfung

Daten zu Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen des Statistischen Bundesamts.



Weiterqualifizierung von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern zu Pflegefachkräften

BMAS, BMFSFJ, BMG ●

Koalitionsvertrag

Die „Konzertierte Aktion Pflege“ umfasst unter anderem eine Weiterqualifizierung von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern zu Pflegefachkräften (KoaV 96/4453 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Fehlende Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind ein Charakteristikum von „Sackgassenberufen“. Um Pflegeberufe, in denen meist Frauen arbeiten, als „Lebensberufe“ (ZwGB 144 f.) attraktiver zu machen, sind durchlässige Qualifikationswege notwendig.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Der Pflegeberuf wird attraktiver, sodass ausreichend Menschen den Pflegeberuf ergreifen, beibehalten und damit die Versorgung sicherstellen. Dies ist auch für – meist weibliche – pflegende Angehörige notwendig und trägt zu einer besseren Vereinbarkeit der beruflichen, privaten und durch die Pflege bedingten Belange bei.

Überprüfung

Berichtslegung zur Ausbildungsinitiative Pflege (2019–2023)



Vergütung der Pflegepersonalkosten besser und unabhängig von Fallpauschalen

BMG ●

Koalitionsvertrag

Künftig sollen Pflegepersonalkosten besser und unabhängig von Fallpauschalen vergütet werden. Die Krankenhausvergütung wird auf eine Kombination von Fallpauschalen und einer Pflegepersonalkostenvergütung umgestellt. Die Pflegepersonalkostenvergütung berücksichtigt die Aufwendungen für den krankenhausindividuellen Pflegepersonalbedarf. Die DRG-Berechnungen werden um die Pflegepersonalkosten bereinigt (KoaV 99/4622 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Die geplante Pflegepersonalkostenvergütung berücksichtigt die Aufwendungen für den krankenhausindividuellen Pflegepersonalbedarf

(KoaV 99/4624 f.). Die Krankenhäuser haben daher zukünftig keinen Anreiz mehr, zulasten des Pflegepersonals zu sparen.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Die Ausgliederung der Pflegekosten aus den Fallpauschalen und deren Finanzierung über ein krankenhausindividuelles Pflegebudget lässt eine angemessene Pflegepersonalausstattung in den Krankenhäusern erwarten, was zur Qualität der Pflege sowie zu besseren Arbeitsbedingungen beiträgt.



Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher zur Steigerung der Attraktivität und Wertschätzung des Berufs – durch praxisintegrierte vergütete Ausbildung und Praxisanleitung und Aufstiegsbonus (läuft)

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen die Aus- und Weiterbildung in Sozial- und Pflegeberufen attraktiver machen und mehr junge Menschen für dieses Berufsbild gewinnen, um Fachkräfte zu sichern. Deshalb werden wir auch hier finanzielle Ausbildungshürden abbauen und Ausbildungsvergütungen anstreben (KoaV 31/1276 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Der Erzieherberuf im Bereich der Kindertagesbetreuung zeichnet sich durch gestiegene Anforderungen und eine Ausdifferenzierung von spezifischen Aufgaben aus. So muss einerseits müssen der Berufseinstieg erleichtert und andererseits weitergehende Fachkarrieren eröffnet werden, um berufliche und finanzielle Perspektiven zu ermöglichen. Dies verbessert die Möglichkeit der eigenständigen Existenzsicherung, macht das Berufsbild

attraktiv und motiviert die Beschäftigten, im Tätigkeitsfeld zu verbleiben.

Das Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ ist auf drei Jahre angelegt und zum Ausbildungsjahr 2019/20 gestartet.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Sowohl das Ausbildungsentgelt zum Berufseinstieg als auch höhere Verdienstanreize tragen zur finanziellen Absicherung, zur Überwindung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern und zur Aufwertung des Berufs bei.

Überprüfung

Das Bundesprogramm wird zur Überprüfung der Umsetzung und Wirksamkeit evaluiert.

2.3 Gleichstellungspolitische Standards in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt

Maßnahmenübersicht

Leitmaßnahmen

- Verhinderung unzulässiger Diskriminierungen beim Einsatz algorithmenbasierter Entscheidungen
- Überprüfung des Arbeitsschutzes in der digitalen Arbeitswelt
- Überprüfung des Diskriminierungsschutzes in der digitalen Arbeitswelt
- Rechte von Verbraucherinnen und Verbrauchern auf Plattformen sowie Plattformtätigen
- Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zum Thema „Chancen von Frauen und Männern in der digitalen Wirtschaft“

Weitere Maßnahmen

- Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Einrichtung neuer Gremien, die sich mit der Digitalisierung befassen
- Rechtlicher Rahmen zur Förderung und Erleichterung mobiler Arbeit
- Beobachtung von und Forschung zu Arbeitswelt und Sozialstaat

Weitere Rahmenbedingungen zur Zielerreichung

Die Perspektive der Leistungserbringenden in der Pflege (zur Digitalisierung) wurde unter anderem im Rahmen der Konzertierte(n) Aktion Pflege und dort in der Arbeitsgruppe 3 – Innovative Versorgungsansätze und Digitalisierung – erfragt und eingebracht. Dort ging es mit Blick auf die Digitalisierung insbesondere um die Frage, welche digitalen Lösungen dazu beitragen können, sowohl die Qualität der Versorgung zu verbessern als auch die Aufgabenerfüllung und Entlastung von beruflich Pflegenden zu unterstützen.

Die Angebote der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, mobiles Arbeiten und Arbeiten im Homeoffice zu verwirklichen, bleiben in Deutschland hinter den betrieblichen und technischen Möglichkeiten zurück (ZwGB 119). Zudem birgt die räumliche und zeitliche Entgrenzung von Arbeit auch Risiken. Überforderung und Überlastung der Erwerbstätigen müssen mit wirksamen Maßnahmen zum Gesundheits- und Entgrenzungsschutz verbunden werden (ZwGB 120 f.). Deshalb sind laut dem Zweiten Gleichstellungsbericht gesetzliche, tarifliche und betriebliche Maßnahmen erforderlich (ZwGB 216).

Der Zweite Gleichstellungsbericht enthält unter anderem die folgende Handlungsempfehlung: Die Sachverständigenkommission empfiehlt die Einführung eines Rechtsanspruchs auf mobiles Arbeiten und auf Arbeiten im Homeoffice, dem die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber betriebliche Gründe entgegensetzen kann (ZwGB 120).



Verhinderung unzulässiger Diskriminierungen beim Einsatz algorithmenbasierter Entscheidungen

BMJV ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen zum Schutz der Verbraucherinnen und Verbraucher Algorithmen- und KI-basierte Entscheidungen, Dienstleistungen und Produkte überprüfbar machen, insbesondere im Hinblick auf mögliche unzulässige Diskriminierungen, Benachteiligungen und Betrügereien. Wir werden Mechanismen entwickeln, um bei bedenklichen Entwicklungen tätig werden zu können (KoaV 47/6354 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Bürgerinnen und Bürger werden zunehmend von Maßnahmen und Entscheidungen betroffen, die von oder mithilfe von algorithmischen Systemen gefällt werden. Damit verbunden ist ein großes Risiko, dass bestehende Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen im Geschlechterverhältnis potenziert werden oder neue Diskriminierungsmechanismen entstehen. Sicherlich ist auch die Entscheidungsfindung des Menschen nicht immun gegen Fehler und Voreingenommenheiten. In algorithmischen Systemen können aber die gleichen Voreingenommenheiten eine viel größere Wirkung entfalten und ohne soziale Kontrollmechanismen, die das menschliche Verhalten regeln, viele Menschen beeinträchtigen und diskriminieren. Die von der Bundesregierung eingesetzte Datenethikkommission (DEK) hat sich mit den Diskriminierungsrisiken von algorithmischen Systemen und auch von Daten bereits näher beschäftigt. Insbesondere bei maschinellem Lernen besteht eine starke Überschneidung beider Themenbereiche, da die algorithmischen Systeme anhand vorhandener Daten trainiert werden. Die Daten können dabei gesellschaftliche Vorannahmen, Stereotypen und Diskriminierungen im Geschlechterverhältnis abbilden, welche in Folge die Funktionsweise des mit ihnen trainierten algorithmischen

Systems bestimmen (Gutachten der Datenethikkommission, Seite 83, 167 ff.). Zum Schutz vor Diskriminierungen im Geschlechterverhältnis werden daher nicht nur die Funktionsweise von algorithmischen Systemen, sondern auch die verwendeten Daten und Datensätze beziehungsweise deren Qualität zu thematisieren sein. Die Sicherstellung einer verantwortungsvollen Nutzung von Daten bildet einen wesentlichen Bestandteil der Datenstrategie der Bundesregierung, die derzeit von den Ressorts gemeinsam erarbeitet wird (vgl. Eckpunkte für eine Datenstrategie der Bundesregierung). Zentral wird hierbei die Verschränkung von Diskriminierungsschutz und Datenschutz mitzudenken sein.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Wir sorgen dafür, dass durch Transparenz und Überprüfbarkeit von algorithmenbasierten Prognosen und Entscheidungen unzulässige Ungleichbehandlungen im Geschlechterverhältnis erkannt und unterbunden werden können. Um das Diskriminierungsrisiko zielgenau adressieren zu können, sollen zunächst Bereiche identifiziert werden, in denen der Einsatz von algorithmenbasierten Systemen besonders sensibel ist und die gegenwärtige Rechtslage (national, EU, international) im Hinblick auf Diskriminierungsrisiken von algorithmenbasierten Systemen (unter anderem Datenschutzrecht, Antidiskriminierungsrecht, Haftungsrecht) geprüft werden. Auf dieser Basis sollen Handlungsoptionen und konkrete legislative Vorschläge (national, EU, international) mitentwickelt werden. Dabei werden auch die Empfehlungen der Datenethikkommission einfließen. Parallel werden Initiativen auf EU-Ebene (geplanter Rechtsrahmen als Follow-up zum KI-Weißbuch) und auf Ebene des Europarats (CA-HAI-Ausschuss) begleitet.



Überprüfung des Arbeitsschutzes in der digitalen Arbeitswelt

BMAS ●

Koalitionsvertrag

Auswertung der vorliegenden Studien der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, besonders mit Blick auf psychische Erkrankungen (KoaV 53/2418 ff.)

Gleichstellungspolitische Relevanz

Vor allem in Bereichen, in denen persönlich identifizierbare Freiberufliche oder Selbstständige im Netz tätig sind, wie etwa dem Onlinejournalismus, ergeben sich neue Anforderungen an den Arbeitsschutz für deren Arbeitgeber und Auftraggeber. Besondere Herausforderungen sind dabei durch die Digitalisierung bedingte neue Gewaltphänomene. Dabei sind insbesondere Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer sexuellen Orientierung von Gewalt, Drohungen, Stalking, Mobbing und Cybersexismus im Netz betroffen.

Ein weiterer Aspekt ist die Gefahr der Entgrenzung aufgrund moderner Arbeitsformen. Bisher übernehmen ganz überwiegend Frauen die Verantwortung

dafür, Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben miteinander zu vereinbaren. Der Anspruch, beiden Aufgaben gerecht zu werden, kann bei modernen Arbeitsformen dazu führen, dass Zeiten, die bislang der Erholung dienten, für den Beruf aufgewendet werden.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Es wird sichergestellt, dass der Arbeitsschutz von Beschäftigten auch in der digitalen Arbeitswelt besteht. Menschen, die aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer sexuellen Orientierung von Gewalt, Drohungen, Stalking, Mobbing und Cybersexismus im Netz besonders betroffen sind, werden vor langfristigen gesundheitlichen und psychischen Schäden geschützt. Es gibt ausreichend Instrumente für diesen Schutz.

Überprüfung

Die Daten zum Ausmaß von Gewalt und Sexismus im Netz und zu deren konkreten geschlechtsbezogenen Auswirkungen müssen verbessert werden (ZwGB 220).



Überprüfung des Diskriminierungsschutzes in der digitalen Arbeitswelt

BMAS ●

Koalitionsvertrag

Diskriminierungsverbote der analogen Welt müssen auch in der digitalen Welt der Algorithmen gelten (KoaV 47/2092 f.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Durch den technologischen Umbruch werden (Zugangs-)Chancen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten neu verteilt – mit derzeit noch nicht überschaubaren Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse. Ein erster Schritt ist die Überprüfung der Diskriminierungsverbote in der digitalen Arbeitswelt. Dies betrifft insbesondere die Frage des Zugangs zu Plattformen, die Auswahl der für Dienstleistungen Vermittelten und die Gestaltung digitaler Reputationsmechanismen. Die digitale Vermittlung von Personen erfolgt zwar auf den ersten Blick geschlechtsneutral, da Algorithmen Plattformarbeit zuteilen. Jedoch können beim Zugang zu Tätigkeiten über Crowdfunding-Plattformen Geschlechterstereotype eine Rolle spielen und eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht ausgeschlossen werden (ZwGB 217). Aber auch im Rahmen

klassischer Beschäftigungsverhältnisse birgt der Einsatz von Algorithmen die Gefahr einer Diskriminierung, wenn beispielsweise Rollenstereotype die Schlussfolgerungen selbstlernender Systeme beeinflussen. Die Datenethikkommission schlägt daher vor zu überprüfen, ob der Anwendungsbereich des Antidiskriminierungsrechts auf Diskriminierungen auszuweiten ist, die auf einer automatisierten Datenauswertung oder einem automatisierten Entscheidungsverfahren beruhen (vgl. Gutachten der Datenethikkommission, Empfehlung Nr. 53).

Gleichstellungspolitische Wirkung

Die für klassische Beschäftigungsverhältnisse errungenen gleichstellungspolitischen Standards werden auf neue Tätigkeitsformen anwendbar gemacht. Es wird sichergestellt, dass der Diskriminierungsschutz von Beschäftigten auch in der digitalen Arbeitswelt besteht. Diskriminierung, auch wegen des Geschlechts, wird entgegengetreten.



Rechte von Verbraucherinnen und Verbrauchern auf Plattformen sowie Plattformtätigen

BMAS, BMWi ●

Koalitionsvertrag

Wir setzen uns für ein level playing field ein, dazu gehören auch die Rechte von Beschäftigten und Verbrauchern. Dazu werden wir die Mitwirkung der Plattformen einfordern (KoaV 44/1947 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Gleichstellungspolitisch zielt die Vereinbarung im KoaV auf eine ausgewogenere Geschlechterdarstellung auf Plattformen. Dazu soll zum Beispiel die Repräsentanz von Frauen auf Plattformen erhöht und Geschlechterdarstellungen auf Plattformen, die sich nach veraltet anmutenden Stereotypen richten, sollen vermieden werden. Alle Verbraucherinnen und Verbraucher und Plattformtätige sollen an Plattformen als Gleiche und unter denselben Bedingungen teilnehmen können. Dahinter steht der Gedanke des sogenannten level playing field,

des „ebenen Spielfelds“. Hierzu bedarf es staatlichen Handelns.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Frauen wie Männer sollen auf Plattformen die gleichen Voraussetzungen vorfinden und dadurch grundsätzlich die gleiche Chance haben, davon zu profitieren.

Zudem sollen Plattformbetreiber hinsichtlich der Rechte von Verbraucherinnen und Verbrauchern und Plattformtätigen stärker in die Verantwortung genommen werden, auch wenn sie nicht als Arbeitgeber agieren (vgl. auch ZwGB 216 f.). Die für klassische Beschäftigungsverhältnisse errungenen gleichstellungspolitisch relevanten Standards werden auf Plattformtätigkeiten anwendbar gemacht.



Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zum Thema „Chancen von Frauen und Männern in der digitalen Wirtschaft“

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Für uns sind die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern [...] eine Verpflichtung, die sich durch die gesamte Regierungsarbeit ziehen muss (KoaV 24/937 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Die Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht wird im Rahmen ihres Gutachtens eine Analyse der Auswirkungen, Chancen und Risiken des digitalen Wandels auf das Erwerbsleben von Frauen und Männern analysieren. Inhaltliche Schwerpunkte des Gutachtens werden die Auswirkungen der Digitalisierung auf

- ▶ die Gleichstellung im Erwerbsleben,
- ▶ die Vereinbarkeit (anknüpfend an den Gender Care Gap),
- ▶ geschlechterdifferenzierte Verteilungseffekte von Plattformarbeit,
- ▶ eine geschlechtergerechte Weiterbildung sowie
- ▶ die Unternehmenskultur in Unternehmen der digitalen Wirtschaft und Karrierechancen von Frauen in innovationsschaffenden Unternehmen

sein.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Die Sachverständigenkommission wird Handlungsempfehlungen geben, um die Digitalisierung gleichstellungspolitisch ausgewogen zu gestalten.

Überprüfung

Die Empfehlungen der Sachverständigenkommission werden im Rahmen des Vierten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung in der 20. Legislaturperiode bilanziert werden.

Kenngößen, anhand deren die gleichstellungspolitische Wirkung bestimmt werden soll, müssen noch entwickelt werden, zum Beispiel

- ▶ Frauenanteil in Digitalgremien und
- ▶ Kennzahl zur mobilen Arbeit von Frauen und Männern.



Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Einrichtung neuer und Besetzung vorhandener Gremien, die sich mit der Digitalisierung befassen

alle Ressorts ●

Koalitionsvertrag

Gleichstellung zieht sich als Verpflichtung durch die gesamte Regierungsarbeit.

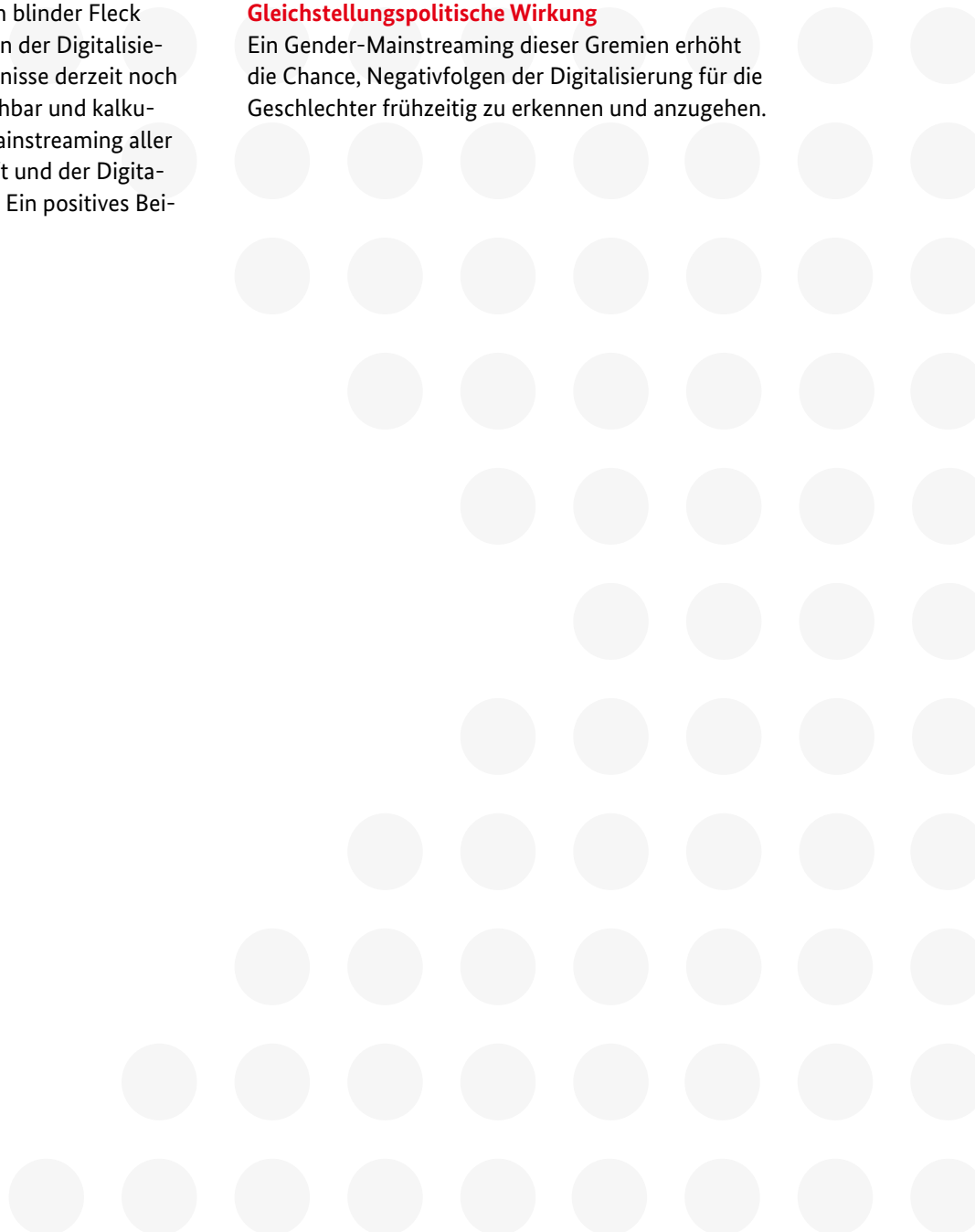
Gleichstellungspolitische Relevanz

Für viele Gremien und Regierungsprogramme, die sich bislang mit Digitalisierung befassen, sind Geschlechterverhältnisse ein blinder Fleck (ZwGB 220). Da die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Geschlechterverhältnisse derzeit noch nicht überschaubar, schwer absehbar und kalkulierbar sind, sollte ein Gender-Mainstreaming aller Gremien, die sich mit der Zukunft und der Digitalisierung beschäftigen, erfolgen. Ein positives Bei-

spiel für die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bildet die Arbeit der von BMJV und BMI eingesetzten Datenethikkommission. Diese hat sich intensiv auch mit den Diskriminierungsrisiken beim Umgang mit Daten und von algorithmischen Systemen beschäftigt.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Ein Gender-Mainstreaming dieser Gremien erhöht die Chance, Negativfolgen der Digitalisierung für die Geschlechter frühzeitig zu erkennen und anzugehen.





Rechtlicher Rahmen zur Förderung und Erleichterung mobiler Arbeit

BMAS ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen mobile Arbeit fördern und erleichtern. Dazu werden wir einen rechtlichen Rahmen schaffen (KoaV 41/1822 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Während bei mobiler Arbeit der Fokus auf der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Allgemeinen liegt, bietet insbesondere das Homeoffice auch Chancen, um ein Erwerbs- und Sorgemodell zu leben (vgl. ZwGB 120).

Dabei birgt sie gleichzeitig die Gefahr, dass sich die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern verfestigt (ZwGB 119).

Gleichstellungspolitische Wirkung

Arbeit im Homeoffice (als eine mögliche Form der mobilen Arbeit) verändert die Zeitverwendung. Die Ergebnisse, inwieweit die Verteilung von Sorgearbeit beeinflusst wird, sind bisher nicht eindeutig. Die Entwicklung eines rechtlichen Rahmens zur Förderung mobiler Arbeit berücksichtigt mögliche Wirkungen auf die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit.

Überprüfung

Eine Überprüfung der gleichstellungspolitischen Wirkung kann beispielsweise anhand der folgenden Kennzahl erfolgen:

Entwicklung des Anteils der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (mit Sorgeverantwortung), die im Homeoffice oder mobil arbeiten.



Beobachtung von und Forschung zu Arbeitswelt und Sozialstaat

BMAS ●

Koalitionsvertrag

Angesichts der Herausforderungen und Veränderungen durch die Digitalisierung und die Globalisierung in unserer Gesellschaft wollen wir eine neue Arbeitsweltberichterstattung entwickeln, die Sozialstaatsforschung wieder verstärken und die sozialpartnerschaftlich ausgerichtete „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ fördern und fortentwickeln (KoaV 53/2409 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Ausgelöst durch die digitale Transformation des Arbeitsmarkts werden in den kommenden Jahren erhebliche Verschiebungen zu verzeichnen sein, welche die Geschlechterverhältnisse absehbar, aber schwer kalkulierbar betreffen (ZwGB 220).

Gleichstellungspolitische Wirkung

Damit Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt in ihren Auswirkungen auf die Beschäftigungsmöglichkeiten, Qualifizierungsbedarfe und Verwirklichungschancen frühzeitig erfasst und Ungleichheitsdynamiken besonders in den Blick genommen werden, ist eine durchgehende Integration von Geschlechterkompetenz in die Arbeitsmarktforschung notwendig. Das gilt auch für die Fortentwicklung des Arbeitsmarktprojektionsinstruments, das BMAS Fachkräftemonitoring.

2.4 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – Erwerbsarbeit und Sorgearbeit für Frauen und Männer ermöglichen

Maßnahmenübersicht

Leitmaßnahmen

- Maßnahmen zur Verbesserung der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (Gute-KiTa-Gesetz, Investitionsprogramme, Kita-Programme)
- Geplanter Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung an Grundschulen (ab 2025)
- Erwerbstätige Eltern, Alleinerziehende, ältere Menschen und pflegende Angehörige unter bestimmten Voraussetzungen finanziell bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen unterstützen
- Weiterentwicklung Elterngeld

Weitere Maßnahmen

- Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“

- Prüfung der derzeit geltenden Regelungen zur Familienpflegezeit
- Männer stärker in die Gleichstellungspolitik – Vernetzung, Beratung, Ansprache und Unterstützung
- Weiterbildung von Multiplikatoren für männerfokussierte Beratung
- Stärkung der Mobilität und Breitbandversorgung im ländlichen Raum für bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

Weitere Rahmenbedingungen zur Zielerreichung

Der unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (siehe auch § 14 Familienpflegezeitgesetz) begleitet die Umsetzung der einschlägigen gesetzlichen Regelungen und berät über deren Auswirkungen. Der Beirat legt dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle vier Jahre, erstmals zum 1. Juni 2019, einen Bericht vor. Die darin enthaltenen Handlungsempfehlungen beziehen die Gleichstellung von Frauen und Männern als Ziel mit ein und sind eine mögliche Richtschnur für mögliche Weiterentwicklungen im Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.



Maßnahmen zur Verbesserung der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (Gute-KiTa-Gesetz, Investitionsprogramme, Bundesprogramme)

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen die bestmögliche Betreuung für unsere Kinder und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (KoaV 20/735 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Für die Vereinbarkeit von informeller Sorgearbeit mit einer Erwerbsarbeit, die eine eigenständige wirtschaftliche Sicherung gewährleisten soll, sind bedarfsgerechte Infrastrukturen zur Betreuung von Kindern essenziell. Neben dem quantitativen Ausbau der Kindertagesbetreuung ist ein bedarfsgerechtes und qualitativ hochwertiges Betreuungsangebot sicherzustellen. Gleichzeitig sollen Maßnahmen zur Entlastung der Eltern bei den Gebühren bis hin zur Gebührenfreiheit allen Kindern die Teilhabe an Angeboten der Kindertagesbetreuung ermöglichen und den Eltern so eine tatsächliche Wahlmöglichkeit bieten, ob sie diese Angebote in Anspruch nehmen oder ihr Kind selbst betreuen.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Das Gute-KiTa-Gesetz ist am 1. Januar 2019 in Kraft getreten. Damit beteiligt sich der Bund erstmals in einer Größenordnung von insgesamt rund 5,5 Milliarden Euro an der Weiterentwicklung der Qualität und der Verbesserung der Teilhabe in der Kindertagesbetreuung. Es sieht vor, dass jedes Bundesland individuell bei der Weiterentwicklung der Qualität der Kinderbetreuung und der Beitragsentlastung der Eltern unterstützt wird – je nach Ausgangslage und Bedarf. Damit wird auch den regionalen Disparitäten Rechnung getragen, auf die im Zweiten Gleichstellungsbericht verwiesen wird. Zur Verbesserung der Teilhabe an der Kindertagesbetreuung sieht das Gesetz eine bundesweite Pflicht zur Staffelung der Elternbeiträge sowie die antragsgebundene Gebührenbefreiung von Familien mit geringem Einkommen vor.

Mit dem Sondervermögen „Kinderbetreuungs-ausbau“ werden in vier Investitionsprogrammen „Kinderbetreuungsfinanzierung“ (2008–2020)

insgesamt mehr als 4,4 Milliarden Euro investiert und der Kita-Ausbau wird somit vorangetrieben. Die ersten drei Programme dienten gezielt dem Ausbau von Betreuungsplätzen für unter dreijährige Kinder, mit dem vierten Investitionsprogramm sollen weitere 100.000 Betreuungsplätze für Kinder von der Geburt bis zum Schuleintritt geschaffen werden.

Seit 2016 gibt es das Bundesprogramm „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“, mit dem das Bundesfamilienministerium alltagsintegrierte sprachliche Bildung als festen Bestandteil in der Kindertagesbetreuung fördert. Schwerpunkte des Bundesprogramms sind neben der sprachlichen Bildung die inklusive Pädagogik sowie die Zusammenarbeit mit Familien. Mit dem Bundesprogramm „Kita-Einstieg: Brücken bauen in frühe Bildung“ fördert das Bundesfamilienministerium niedrigschwellige Angebote, die den Zugang zur Kindertagesbetreuung vorbereiten und unterstützend begleiten. An rund 150 Standorten werden dazu vielfältige Anregungen, Aktionen und Wege erprobt und umgesetzt. Von 2016 bis 2020 wurden insgesamt Bundesmittel bis zu einer Milliarde Euro für die Programme „Sprach-Kitas“ und „Kita-Einstieg“ eingeplant.

Die Bundesprogramme unterstützen sowohl die Chancengleichheit auf frühe Bildung für die Kinder als auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Überprüfung

Zur Überprüfung der Umsetzung und Wirksamkeit des Gute-KiTa-Gesetzes evaluiert die Bundesregierung das Gesetz und berichtet erstmals zwei Jahre nach dem Inkrafttreten dem Deutschen Bundestag über die Ergebnisse. Auch die Bundesprogramme werden bezüglich ihrer Umsetzung und Wirksamkeit evaluiert. Zu den Investitionsprogrammen gibt es gesetzliche Berichtspflichten, die ein Monitoring ermöglichen.



Geplanter Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung an Grundschulen (ab 2025)

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Wir werden einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter schaffen. Dabei werden wir auf Flexibilität achten, bedarfsgerecht vorgehen und die Vielfalt der in den Ländern und Kommunen bestehenden Betreuungsmöglichkeiten der Kinder- und Jugendhilfe und die schulischen Angebote berücksichtigen. Für die Ausgestaltung wollen wir das Sozialgesetzbuch VIII nutzen (KoaV 20/753 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Eltern mit Kindern im Grundschulalter gelingt, bedarf es eines bedarfsgerechten Betreuungsangebots. Der Übergang von der Kita in die Grundschule stellt für viele Eltern, wie auch aktuelle Studien zeigen, eine Herausforderung dar. Die Bundesregierung sieht in den Empfehlungen der Sachverständigenkommission, Betreuungsangebote für Kinder im Grundschulalter auszubauen, einen richtigen Ansatz.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Die Bundesregierung hat für diese Legislatur zwei Milliarden Euro für den Ausbau der Ganztags- und Betreuungsangebote vorgesehen (KoaV 11/333 f.). Wenn sich Kinder wohlfühlen und gut gefördert werden, ist auch den Eltern am besten geholfen. Grundschulkinder bedürfen der Betreuung. Hier Infrastruktur zu schaffen, wird die späte Abbruchkante bei der Erwerbstätigkeit von Eltern, zumeist Müttern, beseitigen und ein weiterer Schritt

sein, Erwerbs- und Sorgearbeit für Frauen und Männer jederzeit im Lebenslauf nebeneinander zu ermöglichen. Der bessere Zugang zur Erwerbstätigkeit durch die Einführung dieses Rechtsanspruchs zeigt sich auch in den prognostizierten höheren Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen sowie geringeren Ausgaben für Sozialtransfers, wie das im Januar 2020 vorgelegte Gutachten des DIW „Fiskalische Wirkungen eines weiteren Ausbaus ganztägiger Betreuungsangebote für Kinder im Grundschulalter“ zeigt. Danach könnten je nach Szenario die Mehreinnahmen der öffentlichen Hand bei bis zu zwei Milliarden Euro pro Jahr liegen.

Mit dem Entwurf des Gesetzes zur Errichtung des Sondervermögens „Ausbau ganztägiger Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder im Grundschulalter“ (Ganztagsfinanzierungsgesetz – GaFG, BT-Drs. 19/17294) soll ein Sondervermögen errichtet werden. Das Sondervermögen dient der Gewährung von Finanzhilfen an die Länder gemäß Artikel 104 c des Grundgesetzes. Aus dem Bundeshaushalt wird hierfür in den Jahren 2020 und 2021 je eine Milliarde Euro durch Zuführung an das Sondervermögen zur Verfügung gestellt.

Überprüfung

Der Ausbau der Ganztags- und -betreuungsangebote wird regelmäßig evaluiert.



Erwerbstätige Eltern, Alleinerziehende, ältere Menschen und pflegende Angehörige unter bestimmten Voraussetzungen finanziell bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen unterstützen

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Wir verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von erwerbstätigen Eltern, Alleinerziehenden, älteren Menschen und pflegenden Angehörigen durch Zuschüsse für die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen. Gleichzeitig fördern wir damit legale, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, insbesondere von Frauen (KoaV 25/1012 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Haushaltsnahe Dienstleistungen werden oft in illegaler Beschäftigung beziehungsweise in legaler prekärer Beschäftigung erbracht. Den zum größten Teil weiblichen Arbeitskräften fehlt damit eine soziale Absicherung. Erwerbstätige Eltern sehen sich finanziellen, bürokratischen und organisatorischen Hürden gegenüber, haushaltsnahe Dienstleistungen zu ihrer Entlastung in Anspruch zu nehmen. Ein Großteil der unbezahlten Haus-, Pflege- und Betreuungsarbeit wird von Frauen erbracht.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend prüft daher derzeit Möglichkeiten, erwerbstätige Eltern, Alleinerziehende, ältere Menschen und pflegende Angehörige unter bestimmten Voraussetzungen finanziell bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen zu unterstützen. Dabei soll die Unterstützung nur bei zertifizierten Dienstleistungsagenturen in Anspruch genommen werden können, die ihr Personal sozialversicherungspflichtig beschäftigen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch oben genannte finanzielle Unterstützung verbessert.

Überprüfung

Das Modell soll wissenschaftlich entwickelt und begleitet werden (ZwGB 173) und zunächst kontrolliert für im KoaV genannte Zielgruppen verbunden mit flankierenden Maßnahmen auf der Angebotsseite eingeführt werden.



Weiterentwicklung Elterngeld

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen Familien in ihrem Anliegen unterstützen, mehr Zeit füreinander zu haben und die Partnerschaftlichkeit zu stärken (KoaV 41/1816).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Das Elterngeld war und ist ein wichtiger Baustein zur Beförderung einer egalitären Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Müttern und Vätern. Nicht übertragbare, jedoch mit einer substanzialen Einkommensersatzleistung ausgestattete Elternzeit- beziehungsweise Elterngeldmonate setzen hohe Anreize, diese Leistung auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Mit der Einführung von ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus bietet das Elterngeld in seiner Gestaltungsmöglichkeit eine noch größere Flexibilität. Das war ein weiterer wichtiger Schritt zu mehr Partnerschaftlichkeit bei Familie und Beruf. Für Eltern erfüllt sich durch diese Leistungen der Wunsch nach Zeit mit Kindern und Zeit für den Beruf – und auch danach, sich die Betreuung des Kindes gleichmäßig aufzuteilen. Dieses Modell wollen wir noch attraktiver machen.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Das Elterngeld hat sich seit seiner Einführung 2007 als Katalysator für einen gesellschaftlichen Wandel in Richtung partnerschaftlicher Familienmodelle erwiesen. Daran anknüpfend, erscheint es auch in gleichstellungspolitischer Hinsicht folgerichtig, die im Elterngeld enthaltenen partnerschaftlichen Komponenten stärker zu betonen und attraktiver zu gestalten. Frauen werden in ihrem Wunsch nach beruflicher Verwirklichung unterstützt, Männer werden in ihrer Rolle innerhalb der Familie gestärkt und ihre Teilhabe an Sorgearbeit wird erhöht.

Überprüfung

Regelmäßige Beobachtung der Ausschöpfungsquote von Müttern und Vätern sowie der Dauer des Bezugs



Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Vereinbarkeit wollen wir zudem mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ vorantreiben, mit dem wir uns gemeinsam mit unseren Partnern aus Wirtschaft und Gewerkschaften für eine familienfreundliche Arbeitswelt einsetzen (Seite 20, Z 764–767).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Flexible und familienfreundliche Arbeitsbedingungen ermöglichen Müttern und Frauen mit Pflegeverantwortung mehr berufliche Chancen und Männern mehr Familienzeit, was wiederum Frauen entlastet. Vor diesem Hintergrund setzt sich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ in enger Kooperation mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund für eine familienfreundliche Arbeitswelt ein. Im zugehörigen Netzwerk sind bereits über 7.500 Mitgliedsunternehmen aktiv.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ trägt nachweisbar dazu bei, dass mehr Unternehmen Frauen und Männer bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Familienfreundlichkeit wird zunehmend zum Markenzeichen der deutschen Wirtschaft und ein wichtiger Faktor im Wettbewerb um Fachkräfte.

Überprüfung

Mit dem „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“, den das IW Köln im Auftrag des Bundesfamilienministeriums seit 2003 durchführt, liegt eine einzigartige Zeitreihe zum Stand der Familienfreundlichkeit der deutschen Wirtschaft vor. Seit 2016 wird begleitend zur repräsentativen Unternehmensbefragung eine repräsentative Beschäftigtenbefragung durchgeführt. Der Monitor 2019 zeigt: Familienfreundlichkeit ist mittlerweile für 83 Prozent der Unternehmen wichtig, aber insgesamt schätzen sich Unternehmen familienfreundlicher ein, als ihre Beschäftigten dies tun.



Prüfung der derzeit geltenden Regelungen zur Familienpflegezeit

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen Familien in ihrem Anliegen unterstützen, mehr Zeit füreinander zu haben und die Partnerschaftlichkeit zu stärken. Wir werden dazu Modelle entwickeln, mit denen mehr Spielraum für Familienzeit geschaffen werden kann (KoaV 1821 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Derzeit gibt es rund 3,5 Millionen Pflegebedürftige, von denen gut drei Viertel (76 Prozent) zu Hause gepflegt werden, meist allein durch Angehörige. Circa 70 Prozent (1,7 Millionen) der pflegenden Angehörigen sind Frauen, oftmals in sogenannten „Sandwichpositionen“.

Amtliche Zahlen über die derzeitige Inanspruchnahme der Auszeiten nach dem Familienpflegezeitgesetz liegen nicht vor, da diese nicht meldepflichtig sind. Nach Daten des Statistischen Bundesamts ergibt sich aus den Angaben des Mikrozensus insgesamt ein für das Jahr 2018 vorliegender Schätzwert von circa 80.000 Personen, die eine Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen.

Die Möglichkeit zur Aufnahme eines zinslosen Darlehens nach dem Familienpflegezeitgesetz wird allerdings seit Inkrafttreten der Neuregelungen zum 1. Januar 2015 nicht wie erwartet genutzt.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Wirksame Regelungen fördern eine bessere Aufteilung von Pflegeverantwortung, indem die familiäre Solidarität gestärkt wird.

Überprüfung

Der unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahr 2019 seinen ersten Bericht vorgelegt. Der Beirat empfiehlt, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Frauen und Männer gleichermaßen verbessert werden soll, dies insbesondere auch durch die Einführung einer Entgeltersatzleistung analog zum Elterngeld.



Männer stärker in die Gleichstellungspolitik – Vernetzung, Beratung, Ansprache und Unterstützung

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Zeitgemäße Gleichstellungspolitik nimmt auch Jungen und Männer in den Blick. Auch sie müssen sich auf gesellschaftliche Entwicklungen und neue Anforderungen einstellen. Dies wollen wir politisch unterstützen (KoaV 1028 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Partnerschaftliche Gleichstellung nimmt den jeweiligen Bedarf von Frauen und Männern in den Blick. Männer wünschen sich tatsächliche Gleichstellung und Teilhabe innerhalb der Familie. 80 Prozent der Männer sagen, dass Gleichstellung ein Merkmal einer gerechten Gesellschaft ist.⁵⁷ 82 Prozent wünschen sich, dass beide Partner berufstätig sind.⁵⁸ 69 Prozent der 18- bis 29-jährigen Väter würden für mehr Beteiligung an der Kindererziehung gern ihre Arbeitszeit reduzieren.⁵⁹ Durch Sensibilisierung und Schaffung geeigneter Angebote wird bezahlte und unbezahlte (Sorge-)Arbeit zwischen den Partnern gleich verteilt.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Durch bundesweite Vernetzung gleichstellungspolitischer Akteure in Ländern und Kommunen werden Maßnahmen initiiert, die Jungen und Männer als Mitgestalter und Nutznießer einer partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik gewinnen.

Überprüfung

Erhöhung des Männeranteils in „untypischen“ Berufen, wie beispielsweise Pfleger, Erzieher, Lehrer

57 Männerperspektiven, BMFSFJ, 2017

58 Ebenda

59 2. Väterbarometer, BMFSFJ, 2016



Weiterbildung von Multiplikatoren für männerfokussierte Beratung

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Zeitgemäße Gleichstellungspolitik nimmt auch Jungen und Männer in den Blick. Auch sie müssen sich auf gesellschaftliche Entwicklungen und neue Anforderungen einstellen. Dies wollen wir politisch unterstützen (KoaV 1028 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Schaffung geschlechtsspezifischer Beratungsangebote in vorhandenen Beratungsstrukturen

Gleichstellungspolitische Wirkung

Schaffung bundesweiter männerfokussierter Beratungsangebote für Jungen und Männer zu verschiedenen Themen, wie Vereinbarkeit, Pflege, Gesundheit, Rollenbilder, (werdende) Vaterschaft, Partnerschaft, schaffen Akzeptanz und Verständnis zwischen Frauen und Männern. Partnerschaftliches Zusammenleben und „Aushandeln“ innerfamiliärer Zuständigkeiten werden verbessert, da gegenseitiges Verständnis für bestehende Zwänge und Bedarfe erhöht wird.

Überprüfung

Inanspruchnahme Vätermonte, Inanspruchnahme Elterngeld durch Väter, rückläufige Krankheitszahlen, Verringerung der männlichen Sterberate insbesondere durch Risikoverhalten und Verkürzung der Differenz von fünf Jahren (geringere Lebenserwartung)



Stärkung der Mobilität und Breitbandversorgung im ländlichen Raum für bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

BMVI ●

Koalitionsvertrag

„Unser Ziel lautet: Glasfaser in jeder Region und jeder Gemeinde, möglichst direkt bis zum Haus.“ (Seite 38).

„Wir wollen Ruf- und Bürgerbusse stärken und etwaige Regelungshindernisse beseitigen. Wir wollen digital organisierte private Mitfahrgelegenheiten unterstützen (insbesondere von Pendlern). Wir werden das Personenbeförderungsgesetz mit Blick auf neue digitale Mobilitätsangebote modernisieren.“ (Seite 48).

„Wir wollen Bundesmittel für den Betrieb von Schienennebenstrecken zur Verfügung stellen sowie ein Programm zur Förderung der Mobilität im ländlichen Raum auflegen. Wir wollen Bahnhöfe und -haltestellen in den Regionen halten.“ (Seite 78).

„Wir wollen die individuelle Mobilität der Menschen stärken, neue Angebotsformen zur Verbesserung des Mobilitätsangebots im ländlichen Raum unterstützen und diese mit Pilotprojekten erproben.“ (Seite 121).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Die Verbesserung des Angebots und der Attraktivität an Mobilität im ländlichen Raum sowie eine flächendeckende Versorgung mit schnellem Internet für das Ermöglichen mobilen Arbeitens oder für die Einrichtung von Telearbeitsplätzen befähigen Eltern und Menschen mit Pflegeverantwortung Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebensverlauf im Sinne des Zweiten Gleichstellungsberichts besser miteinander zu vereinbaren.

Vor dem Hintergrund gleichwertiger Lebensverhältnisse in Stadt und Land strebt das BMVI den Glasfaserausbau und damit die Verfügung über einen schnellen Internetzugang in jeder Region an.

Daneben gehört die Sicherstellung der Mobilität zu den wichtigsten Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge, die entsprechend unseren föderalen Strukturen von den Ländern und Kommunen zu leisten ist. Obwohl die Zuständigkeit für die Organisation und Finanzierung grundsätzlich bei den Ländern und Kommunen liegt, unterstützt der Bund sie bei der Bewältigung dieser Aufgabe mit jährlichen Zahlungen auf verschiedenen Rechtsgrundlagen. Allein durch die Regionalisierungsmittel sowie durch das GVFG-Bundesprogramm erbringt der Bund gegenwärtig rund 9,5 Milliarden Euro jährlich für den ÖPNV.

In einigen, vor allem ländlichen sowie vom demografischen Wandel besonders betroffenen Regionen stößt der traditionelle Linienverkehr im ÖPNV an seine Grenzen. Deshalb müssen gerade dort tradierte Vorstellungen vom ÖPNV als ausschließliches Linienangebot mit Bahnen und Bussen zur Stärkung der Mobilität der Menschen vor Ort künftig überwunden werden. Neuartige Konzepte und innovative Mobilitätsformen müssen in den ÖPNV integriert beziehungsweise mit ihm verbunden werden, um dadurch die Mobilität im ländlichen Raum zu verbessern. Gleichzeitig muss die vorhandene Infrastruktur, wie beispielsweise kleinere Bahnhöfe, eingleisige Schienenabschnitte oder Brücken, ausgebaut beziehungsweise erhalten werden. Durch diese Stärkung der Mobilität folgen auch bessere

Verwirklichungschancen von Frauen und Männern bei der Umsetzung partnerschaftlicher Aufgabenteilung bei der Erwerbs- und Sorgearbeit.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Wie der Koalitionsvertrag festhält, stellt Mobilität eine zentrale Grundlage für individuelle Freiheit und gesellschaftlichen Wohlstand, für wirtschaftliches Wachstum und für Arbeitsplätze in allen Regionen dar. Eine Verbesserung der Mobilität im ländlichen Raum trägt für die Bevölkerung vor Ort dazu bei, dass die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit leichter wird und Doppelbelastungen durch lange Arbeitswege oder die Wege zwischen den Betreuungspunkten verringert wird. Gleichzeitig fördert die bessere Anbindung ans schnelle Internet in der Peripherie, Erwerbs- und Sorgearbeit leichter oder sogar überhaupt miteinander zu vereinbaren, ohne längere Wege zurücklegen zu müssen.

Überprüfung

Zur Überprüfung der Verfügbarkeit von schnellem Internet können die Fortschritte des Netzausbaus dem Breitbandatlas entnommen werden, der die Verfügbarkeiten in regelmäßigen Abständen aktualisiert und abbildet.

2.5 Gleichberechtigte Karriere- chancen und Teilhabe in Führungs- positionen von Frauen und Männern

Maßnahmenübersicht

Leitmaßnahmen

- FöPoG-Novelle: Sanktion bei Nichteinhaltung der Meldepflicht für Zielvorgaben für Vorstände und Führungsebenen und sanktionsbewehrte Begründungspflicht bei der Angabe Zielvorgabe „Null“ einführen
- Im Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) regeln, dass der Bund auch für Gremien, für die er lediglich zwei Mitglieder zu bestimmen hat, die geltende Quotierungsregelung beachten soll





FüPoG-Novelle: Sanktion bei Nichteinhaltung der Meldepflicht für Zielvorgaben für Vorstände und Führungsebenen und Begründungspflicht bei der Angabe Zielvorgabe „Null“ einführen

BMFSFJ, BMJV ●

Koalitionsvertrag

Sanktion bei Nichteinhaltung der Meldepflicht für Zielvorgaben für Vorstände und Führungsebenen und sanktionsbewehrte Begründungspflicht bei der Angabe Zielvorgabe „Null“ einführen (KoaV 24/948 ff.)

Gleichstellungspolitische Relevanz

Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) ist der gesetzliche Rahmen für die Förderung betrieblicher Gleichstellungspolitik um ein wichtiges Element ergänzt worden.

Viele Unternehmen haben sich jedoch (gesetzeskonform) Zielgrößen gesetzt, die nicht über den (niedrigen) Status quo hinausgehen; andere haben für den Frauenanteil im Vorstand und gehobenen Management (gesetzeskonform) die Zielgröße Null festgelegt, was laut dem Zweiten Gleichstellungsbericht faktisch der beabsichtigten Wirkung des Gesetzes entgegenläuft (ZwGB 127).

Gleichstellungspolitische Wirkung

Die Wirksamkeit des FüPoG soll durch die Anpassungen verbessert werden, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen – und damit die gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen zu stärken.

Überprüfung

Die Bundesregierung informiert jährlich transparent über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes mit einem Monitoringbericht gemäß Artikel 23 Absatz 1 FüPoG.

Grundlage für die Auswertung der Privatwirtschaft bilden die von den Unternehmen selbst veröffentlichten Angaben in den Erklärungen zur Unternehmensführung nach dem Handelsgesetzbuch.



Im Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) regeln, dass der Bund für Gremien, für die er lediglich zwei Mitglieder zu bestimmen hat, die geltende Quotierungsregelung beachten soll

BMFSFJ, BMJV ●

Koalitionsvertrag

Im Bundesgremienbesetzungsgesetz werden wir regeln, dass der Bund bereits für Gremien, für die er lediglich zwei Mitglieder zu bestimmen hat, die geltende Quotierungsregelung beachten soll (KoaV 23/938 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) ist der gesetzliche Rahmen für die Förderung betrieblicher Gleichstellungspolitik um ein wichtiges Element ergänzt worden. Das BGremBG ist Teil des FüPoG. Bisher gelten die Vorgaben des BGremBG jedoch nur für Gremien, für die der Bund mindestens drei Mitglieder zu bestimmen hat.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Die Wirksamkeit des FüPoG soll durch die Anpassungen verbessert werden, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen – und damit die gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen zu stärken.

Überprüfung

Die Bundesregierung informiert jährlich transparent über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes mit einem Monitoringbericht gemäß Artikel 23 Absatz 1 FüPoG.



2.6 Gleichberechtigte Repräsentanz in der Demokratie

Maßnahmenübersicht

Leitmaßnahmen

- Parität in der Politik fördern (KoaV. 25/990 ff.
Vergleich Debatte um Wahlrechtsreform)
- Frauen in der Kommunalpolitik durch
Helene Weber Kolleg und Helene Weber Preis
für Kommunalpolitikerinnen fördern
- Politische Teilhabe von Migrantinnen



Parität in der Politik

BMI, BMFSFJ, BMJV ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen, dass Frauen und Männer auch in Parlamenten auf allen Ebenen gleichberechtigt beteiligt sind, und deshalb verstärkt Frauen für die politische Beteiligung gewinnen (KoaV 25/988 ff).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Insbesondere die Einführung freiwilliger Quotenregelungen durch die Parteien hat zu einem echten Schub für Frauen in der Politik geführt. Doch nach wie vor sind viele Parlamente in der großen Mehrheit von Männern besetzt, vor allem auf der kommunalen Ebene.

Das Ziel staatlicher Gleichstellungspolitik muss also sein, strukturell bedingte Benachteiligungen abzu-

bauen, um die Zugänge zu politischer Partizipation und Führungsmacht möglichst fair zu gestalten.

Ein wichtiger Hebel ist hierbei auch das Wahlrecht. Vorschläge für Änderungen daran obliegen allein den Parlamenten. Die Diskussionen dazu begleitet die Bundesregierung fachlich.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Ein Wahlrecht, das auf Parität ausgerichtet ist, führt – je nach Ausgestaltung – zu gleicher oder ähnlich gleicher politischer Beteiligung von Frauen und Männern, ist aber verfassungsrechtlich umstritten.



Frauen in der Kommunalpolitik durch Helene Weber Kolleg und Helene Weber Preis für Kommunalpolitikerinnen fördern

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Um eine höhere Repräsentanz von Frauen in der Politik zu erreichen und mehr Frauen den Weg in die Politik zu ebnen, werden wir bewährte politische Programme – wie das Helene Weber Kolleg und den Helene Weber Preis – verstetigen (KoaV 25/992 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

100 Jahre nach der Einführung des Frauenwahlrechts gibt es immer noch keine gleichberechtigte politische Teilhabe von Frauen. Aktuell ist der Anteil von Frauen im Deutschen Bundestag auf 31 Prozent zurückgegangen, auf der kommunalen Ebene beträgt er durchschnittlich 27 Prozent. Um eine höhere Repräsentanz von Frauen in der Politik zu erreichen, sind weitere Anstrengungen nachhaltiger Art erforderlich.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Das Helene Weber Kolleg, das einzige bundesweite parteiübergreifende Netzwerk für mehr Frauen in der Politik, und der Helene Weber Preis, der Preis für herausragende Kommunalpolitikerinnen, zielen auf die Erhöhung des Anteils von Frauen – auch mit Migrationshintergrund – in der (Kommunal-)Politik, die Verbesserung der Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen in der Politik, die Unterstützung von Maßnahmen für die Verbesserung der Rahmenbedingungen für politisch interessierte Frauen, die Förderung des Austauschs und Kooperation von Frauen in der Politik, die Anerkennung besonderer politischer Aktivitäten von Frauen im Sinne einer Vorbildfunktion beziehungsweise zur Ermutigung anderer politisch interessierter Frauen durch die Verleihung des Helene Weber Preises.



Politische Teilhabe von Migrantinnen

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Menschen mit Migrationshintergrund gehören zu unserer Gesellschaft und prägen sie mit. Ihre Repräsentanz auf allen Ebenen in den Unternehmen, gesellschaftlichen Einrichtungen und vor allem auch im öffentlichen Dienst gilt es weiterhin zu verbessern (KoaV 4940).

Wir wollen eine teilhabeorientierte Gesellschaftspolitik für alle Menschen – ob mit oder ohne Migrationshintergrund (KoaV 5594).

Wir wollen, dass Frauen und Männer auch in Parlamenten auf allen Ebenen gleichberechtigt beteiligt sind, und deshalb verstärkt Frauen für die politische Beteiligung gewinnen (KoaV 25/988 ff).

Gleichstellungspolitische Relevanz

In den aktuellen Debatten über die Reform des Wahlrechts und die paritätische Besetzung von Listen mit Frauen und Männern werden auch die Stimmen lauter, die sich für mehr Vielfalt und insbesondere auch für die Repräsentanz von Frauen mit Migrationshintergrund in der Politik einsetzen. Übergreifend geht es darum, bei den Parteien einen Prozess der Öffnung und eine „Kultur der Vielfalt“ zu unterstützen. Dies soll unter anderem über das

Helene Weber Kolleg und die Unterstützung des Dachverbands der Migrantinnen erreicht werden.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Ziel ist es, politisch interessierte Frauen mit Migrationserfahrung mit (kommunal)politischem Engagement vertraut zu machen, Zugänge zu eröffnen und über die verschiedenen, auch niedrighschwelligen Beteiligungsmöglichkeiten (als sachkundige Bürgerin, Integrationsbeirätin) zu informieren.

In der Ansprache der Teilnehmerinnen wird eng mit Migrantenselbstorganisationen kooperiert, wie unter anderem dem Dachverband der Migrantinnenorganisationen (DaMigra).

Ziel des Auf- und Ausbaus des Dachverbands der Migrantinnenorganisationen ist die

- ▶ Verbesserung der politischen, rechtlichen und sozialen Gleichberechtigung von Migrantinnen und geflüchteten Frauen in Deutschland,
- ▶ Vertretung von migrations- und frauenspezifischen Belangen auf Bundesebene und die Präsenz als Ansprechpartner für Politik, Medien und Öffentlichkeit,
- ▶ Vernetzung, Qualifizierung und Förderung von Migrantinnenorganisationen.

2.7 Frauen und Männer in Kultur und Wissenschaft

Maßnahmenübersicht

Leitmaßnahmen

- Projektbüro „Frauen in Kultur und Medien“ beim Deutschen Kulturrat, insbesondere Mentoring-Programm
- Anschubförderung der „THEMIS – Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.“
- Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (Phase I, II und III)
- Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen („Komm, mach MINT.“) und Förderlinie „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“
- Digitales Deutsches Frauenarchiv (DDF, umgesetzt)

Weitere Maßnahmen

- Bericht zur sozialen und wirtschaftlichen Situation der Künstlerinnen, Künstler und Kreativen zur Gleichstellung und Diversität im Kultur- und Medienbereich
- Fortgesetzte Verankerung von geschlechtergerechten und -spezifischen Ansätzen bei deutschen Kulturmittlern im Ausland, beispielsweise durch Rahmenverträge und Zielvereinbarungen.
- Berücksichtigung von Gleichstellungsstandards bei der Gewährung von öffentlichen Fördermitteln im Kulturbereich
- Verbindliche Gleichstellungsstandards für Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen





Projektbüro „Frauen in Kultur und Medien“ beim Deutschen Kulturrat, insbesondere Mentoring-Programm

BKM ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen den mit dem „Runden Tisch Frauen in Kultur und Medien“ begonnenen Prozess zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit sowie der Verbesserung gleicher Chancen für Frauen und Männer fortführen. (KoaV 7797 ff.)

Gleichstellungspolitische Relevanz

Das Projektbüro „Frauen in Kultur und Medien“ beim Deutschen Kulturrat (DKR) setzt die Arbeit des gleichnamigen Runden Tisches fort. Zentrale Umsetzungsmaßnahme ist das erste bundesweite und spartenübergreifende Mentoring-Programm für hochtalentierte Künstlerinnen, Kreative und weibliche Medienschaffende, die Führungsverantwortung anstreben. Ausgangspunkt des Programms ist der Befund, dass auch im Kultur- und Medienbereich Frauen quer durch alle Sparten in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Durch das Mentoring-Programm erhalten hochtalentiert und berufliche etablierte Künstlerinnen und weibliche Kreative Beratung und Unterstützung von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen. Dies beinhaltet strategische Karriereberatung, Stärkung von Verhandlungsgeschick sowie die Einführung in ungeschriebene Gesetze und informelle Netzwerke. Ziel der Maßnahme ist, mehr Frauen in Kultur und Medien in Führungspositionen zu bringen. Zugleich sollen positive Rollenvorbilder stärker sichtbar gemacht werden.

Überprüfung

Interne Evaluation des DKR, inklusive Erfassung von Aufstiegen in Führungspositionen, Erfolgen bei Wettbewerben sowie Wahlen in Fachgremien.



Anschubförderung der „THEMIS – Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.“

BKM ●

Koalitionsvertrag

Wir unterstützen Maßnahmen für ein diskriminierungs- und gewaltfreies Arbeitsumfeld für Künstlerinnen und Künstler. (KoaV 7800 f.)

Gleichstellungspolitische Relevanz

Unabhängiges Beratungsangebot, das auf die spezifischen Bedarfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (juristische und psychologische Beratung) sowie Arbeitgeber (Prävention) in der Kultur- und Medienbranche zugeschnitten ist. Die THEMIS informiert Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Rechte, berät Betroffene über Handlungsoptionen und Arbeitgeber über wirksame Präventionsmöglichkeiten. Mit diesen Ansätzen auf unterschiedlichen Ebenen leistet die THEMIS einen konkreten Beitrag zu einem Kulturwandel, zur Ver-

hinderung von Machtmissbrauch sowie von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in der Kultur- und Medienbranche. Die Freiheit von sexueller Diskriminierung und Gewalt ist Voraussetzung für gelingende Gleichstellung am Arbeitsplatz.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Information und Beratung sowie Prävention als Beiträge zu einem diskriminierungs- und gewaltfreien Arbeitsumfeld für Menschen in Kunst, Kultur und Medien.

Überprüfung

Interne anonymisierte Erfassung von Fallzahlen und Evaluation.



Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (Phase I, II und III)

BMBF ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen dazu beitragen, dass Frauen vermehrt Führungspositionen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen übernehmen. Orientiert am Kaskadenmodell müssen Wissenschaftseinrichtungen auf eine Steigerung des Frauenanteils verpflichtet werden. Wir werden als Kriterium für die Förderung von Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen die Vorlage von Gleichstellungs- und Personalentwicklungskonzepten mit verbindlichen Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils sowie die Einhaltung von Gleichstellungsstandards einführen. Einen wichtigen Beitrag wird das erneuerte Professorinnenprogramm leisten. (KoaV 34/1438 ff.)

Gleichstellungspolitische Relevanz

Junge Frauen legen heute häufiger ein Abitur ab als junge Männer, sie beginnen ebenso häufig ein Studium wie diese und sie verfassen rund die Hälfte aller Promotionen. Nach der Promotion verlassen jedoch überdurchschnittlich viele Frauen die Wissenschaft. Weniger als ein Drittel der Habilitationen werden von Frauen geschrieben. Derzeit ist nur etwa jede vierte Professur in Deutschland mit einer Professorin besetzt. Damit sich mehr Frauen für Berufswege in der Wissenschaft entscheiden, brauchen wir strukturelle Veränderungen. Als eine der Maßnahmen, um mehr Frauen auch nach der Promotion im Wissenschaftssystem zu halten und ihre Präsenz auf allen Qualifikationsstufen zu steigern, haben Bund und Länder 2008 das Professorinnenprogramm ins Leben gerufen.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Das Programm erhöht die Anzahl der Professorinnen an deutschen Hochschulen nachhaltig und stärkt durch spezifische Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen. Talente und Potentiale von Frauen werden bis in die Spitzenpositionen in das Wissenschaftssystem eingebunden und insbesondere junge Frauen zur Verfolgung einer Wissenschaftskarriere motiviert. Die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem wird nachhaltig verbessert und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs gesteigert. Zudem wird ein gleichstellungspolitischer Struktur- und Kulturwandel für mehr Chancengleichheit an Hochschulen gefördert.

Überprüfung

Das Professorinnenprogramm wurde 2012 und 2017 bezogen auf die erste und zweite Programmphase evaluiert. Die Ergebnisse der Evaluationen konnten zeigen, dass das Programm seine beiden wesentlichen Ziele – die Erhöhung des Professorinnenanteils und die Verstärkung von Gleichstellungswirkungen – umfassend erreicht hat (vgl. Zimmermann 2012: 7; Löther/Ganz 2017: 5) Auch die gegenwärtige dritte Programmphase wird entsprechend dem dazu gefassten GWK-Beschluss evaluiert.



Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen („Komm, mach MINT.“) und Förderlinie „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“

Federführendes Ressort: BMBF ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen die MINT-Bildung stärken, beginnend mit der Elementarbildung über die Initiative „Haus der kleinen Forscher“. Die Potentiale von Mädchen und Frauen wollen wir besonders fördern. (KoaV 29/1208 ff.)

Gleichstellungspolitische Relevanz

Frauen sind in den MINT-Studiengängen und -Berufen (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) weiterhin unterrepräsentiert. Angesichts des digitalen Wandels, der demografischen Entwicklung und des sich hieraus ergebenden Fachkräftebedarfs ist es umso notwendiger, junge Frauen für (akademische) MINT-Berufsfelder und -Berufskarrieren zu begeistern sowie den Anteil der Studentinnen weiter zu erhöhen.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Das BMBF hat 2008 gemeinsam mit unterschiedlichen Partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Verbänden, Medien, Politik und den Sozialpartnern mit dem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-

Berufen eine Initiative gestartet, um mehr junge Frauen für die Zukunftsberufe in den MINT-Bereichen zu gewinnen. Inzwischen engagieren sich über 300 Partnerinnen und Partner im Netzwerk des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen und setzen die Ziele des Memorandums in eigener Zuständigkeit mit eigenen Maßnahmen um.

Mit der Förderlinie „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“ vom 02.10.2015 unterstützt das BMBF die Zielstellungen des MINT-Pakts und leistet damit auch einen spezifischen Beitrag zur Ausgestaltung der Digitalen Agenda der Bundesregierung. Im Rahmen der Förderlinie werden 55 Vorhaben im Wege der Projektförderung vom BMBF gefördert.

Überprüfung

Erhebungsdaten des Statistischen Bundesamtes zu Studienanfängerinnen und -absolventinnen der einzelnen MINT-Fächer.



Digitales Deutsches Frauenarchiv (DDF, umgesetzt)

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Im Deutschen Digitalen Frauenarchiv wird derzeit die Geschichte der deutschen Frauenbewegung digitalisiert und verfügbar gemacht. Dies wollen wir verlässlich absichern. (KoaV 25/1021 ff.)

Gleichstellungspolitische Relevanz

Mit dem DDF wird die Geschichte der Deutschen Frauenbewegung sichtbar gemacht. Es präsentiert weiterführende Informationen zur Frauenbewegungsgeschichte im deutschsprachigen Raum online in der Form eines Fachportals, darunter zahlreiche Digitalisate kostbarer Originaldokumente wie Briefe, Fotos oder Audioaufnahmen. Interessierte Nutzer und Nutzerinnen mit wissenschaftlichem oder pädagogischem Hintergrund, Medienvertretungen, aber

auch Suchmaschinen wie beispielsweise Google, bekommen dauerhaften Zugriff auf die einzigartigen Materialien der Archive des i. d. a.-Dachverbands (i. d. a. = informieren, dokumentieren, archivieren, Vertretung von 40 deutschsprachigen Lesben-/Frauenarchiven, -bibliotheken und -dokumentationsstellen).

Gleichstellungspolitische Wirkung

Der bessere Zugang zur Frauenbewegungsgeschichte ermöglicht ein besseres Verständnis über Gleichstellung heute und die Bedarfe der Zukunft.

Überprüfung

Nutzungszahlen werden regelmäßig erhoben.



Bericht zur sozialen und wirtschaftlichen Situation der Künstlerinnen, Künstler und Kreativen zur Gleichstellung und Diversität im Kultur- und Medienbereich

BKM ●

Koalitionsvertrag

- ▶ Bericht zur sozialen und wirtschaftlichen Situation der Künstlerinnen, Künstler und Kreativen zur Gleichstellung und Diversität im Kultur- und Medienbereich in Deutschland vorlegen (KoaV 164/7781 ff.)
- ▶ Ausgewogenere Besetzung von Gremien (KoaV 164/7794 f.)
- ▶ Geschlechtergerechtigkeit bei Stipendienvergaben und Förderentscheidungen (KoaV 164/7796 f.)

Gleichstellungspolitische Relevanz

Mit dem Bericht zur sozialen und wirtschaftlichen Situation der Künstlerinnen, Künstler und Kreativen zur Gleichstellung und Diversität im Kultur- und Medienbereich wird die Auswertung der vorhandenen Daten zur sozialen und wirtschaftlichen Situation von Künstlerinnen, Künstlern und Kreativen aktualisiert und damit eine verlässliche Basis zu aktuellen Gleichstellungsfragen geschaffen. Die jüngste umfassende, alle kulturellen Sparten sowie Medienbereiche betreffende Analyse zu diesem Thema ist 2013 mit der Studie „Arbeitsmarkt Kultur“ des Deutschen Kulturrats (DKR) erschienen. Vor dem Hintergrund der zu diesem Themenkomplex spezifischen Expertise des DKR hat BKM die

Erstellung eines auf die oben genannte Studie aufbauenden Berichts zur sozialen und wirtschaftlichen Lage mit besonderem Fokus auf Gleichstellung durch den DKR gefördert. Die Ergebnisse des Berichts ermöglichen anhand der untersuchten Kennzahlen aktuelle Rückschlüsse über bestimmte Gleichstellungsmerkmale, etwa bezüglich der bestehenden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Kreativ-, Kultur- und Medienbranche.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Ziel ist, Defizite offenzulegen und Gleichstellung in Kunst, Kultur und Medien voranzubringen, damit das künstlerische Schaffen von Frauen wie Männern angemessen einbezogen und die kreative Vielfalt gestärkt wird: gleichberechtigte Führungsverantwortung in Kultur- und Medieneinrichtungen und geschlechterunabhängige Honorierung künstlerischer Leistungen.

Überprüfung

Anteil von Frauen in Jurys der BKM: insgesamt 49,75 Prozent (2019)



Rahmenverträge zwischen dem Auswärtigen Amt und Mittlerorganisationen der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik

AA ●

Koalitionsvertrag

Über die Rahmenverträge und Zielvereinbarungen mit den deutschen Mittlerorganisationen werden die Vorgaben des BGleIG in der jeweils geltenden Fassung in deren Arbeitsweisen und Zielsetzungen eingebracht. Analog zu den Vorgaben des Koalitionsvertrages für Beschäftigung im Öffentlichen Dienst werden somit gleichstellungsrelevante Vorgaben im Handeln der Mittlerorganisationen verankert (KoalV Seite 24/953 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Wir wollen dazu beitragen, dass Frauen eine noch präzisere und wichtigere Rolle in der Entwicklung und Umsetzung der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik spielen und sie dadurch ermutigen, ihre Geschichten zu erzählen, an der eigenen Bildungsbiographie zu arbeiten und ihren Platz im öffentlichen Raum einzufordern.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Das Institut für Auslandsbeziehungen e.V. (IfA) hat in § 6 des Rahmenvertrages 2014 die Festlegung der entsprechenden Anwendung des BGleIG in der jeweils geltenden Fassung beschlossen. Das Goethe-Institut bekennt sich in seinen Zielvereinbarungen 2019–2022 zur Gleichstellung von Frauen und Männern und bemüht sich um ausgewogene

Geschlechterverhältnisse, einschließlich in Führungspositionen und Gremien. Der Deutsche Akademische Austauschdienst e.V. (DAAD) und die Alexander von Humboldt-Stiftung haben sich in ihren Zielvereinbarungen mit dem AA verpflichtet, eine Teilnahme von mindestens 30 Prozent Frauen (Rednerinnen und Teilnehmerinnen) bei vom AA finanzierten Konferenzen und Veranstaltungen anzustreben. Die erfolgreiche Umsetzung von Chancengerechtigkeit in der Förderung des DAAD zeigt sich daran, dass der Frauenanteil aller Geförderten des DAAD bei 51 Prozent liegt. Auch die Alexander von Humboldt-Stiftung hat familienunterstützende Leistungen ausgebaut. Um ihren Anteil an den Stipendiaten – circa 30 Prozent – und an den Preisträgern – circa 15 Prozent – zu steigern, plant die AvH im Rahmen ihrer neuen Gender-Strategie eine Studie, die die Entwicklung konkreter Unterstützungsmaßnahmen zum Ziel hat.

Überprüfung

Alle vier Jahre erfolgt die Vorlage eines Erfahrungsberichts über die Arbeitssituation von Frauen und Männern im Vergleich in den verschiedenen Mittlerorganisationen.



Berücksichtigung von Gleichstellungsstandards bei der Gewährung von öffentlichen Fördermitteln im Kulturbereich

BKM ●

Koalitionsvertrag

Wir beziehen bei Stipendienvergaben und Förderentscheidungen auch das Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit ein. (KoaV 7796 f.)

Gleichstellungspolitische Relevanz:

Künstlerinnen profitieren im Vergleich zu männlichen Berufskollegen nach wie vor in geringerem Maße von der öffentlichen Kulturförderung. Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien sieht hier in einer paritätischen Besetzung von Juries und sonstigen fachlichen Gremien, die Förderentscheidungen oder -empfehlungen treffen, einen geeigneten Hebel. Beispiele hierfür sind die Juries der kulturellen Filmförderung der BKM sowie das Filmförderungsgesetz (FFG), das unter anderem die paritätische Besetzung der Förderkommissionen vorsieht.

Zudem wird bei der Besetzung von Spitzenpositionen in Kultur und Medien, an denen die BKM aktiv beteiligt ist, konsequent darauf geachtet, geeignete Kandidatinnen einzubeziehen. Daraus resultiert, dass insgesamt bei Besetzungen mit BKM-Beteiligung Männer und Frauen gleichermaßen zum Zuge kommen.

Gleichstellungspolitische Wirkung:

Eine stärkere Beteiligung von Frauen an Förderentscheidungen führt perspektivisch zu einer stärkeren Teilhabe von Künstlerinnen an der öffentlichen Kulturförderung.

Überprüfung:

Der Frauenanteil in Juries und sonstigen fachlichen Gremien der BKM wird regelmäßig erhoben.



Verbindliche Gleichstellungsstandards für Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen

BMBF ●

Koalitionsvertrag

Orientiert am „Kaskadenmodell“ müssen Wissenschaftseinrichtungen auf eine Steigerung des Frauenanteils verpflichtet werden. Wir werden als Kriterium für die Förderung von Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen die Vorlage von Gleichstellungs- und Personalentwicklungskonzepten mit verbindlichen Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils sowie die Einhaltung von Gleichstellungsstandards einführen. Einen wichtigen Beitrag wird das erneuerte Professorinnenprogramm leisten. Daneben liefert insbesondere die Geschlechterforschung wichtige wissenschaftliche Erkenntnisse über Ursachen und Mechanismen, die die Gleichstellung behindern. (KoA 34/1439 ff.)

Gleichstellungspolitische Relevanz

Wir wollen dazu beitragen, dass Frauen vermehrt Führungspositionen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen übernehmen. (KoA 34/1438 f.)

Gleichstellungspolitische Wirkung

Steigerung des Frauenanteils durch Anreiz zur Vorlage von Gleichstellungs- und Personalentwicklungskonzepten mit verbindlichen Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils sowie die Einhaltung von Gleichstellungsstandards

Überprüfung

Seit 2008 informiert die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) jährlich in der Datensammlung „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ über die Entwicklungen der Frauenanteile im Wissenschaftssystem. Die Fortschreibungen des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen werden auf der Grundlage der Daten des Statistischen Bundesamtes sowie eigener Erhebungen bei den Ländern, den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und der Akademieunion ermittelt. Darüber hinaus berichten die außeruniversitären Wissenschaftsorganisationen im Rahmen des jährlichen Monitorings über ihre Fortschritte bei der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Zielvereinbarungen im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation (PFI) in der GWK.

Ausgewogener Anteil von Frauen und Männern in Leitungspositionen in Universitäten und Forschungseinrichtungen (vgl. Statistiken des CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken>)

2.8 Vereinbarkeit und gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes

Maßnahmenübersicht

Leitmaßnahmen

- Ziel der gleichberechtigten Teilhabe an Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis spätestens 31. Dezember 2025 für den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes festschreiben
- Ausweitung des FüPoG auf Unternehmen mit wesentlicher Bundesbeteiligung und Körperschaften des öffentlichen Rechts auf Bundesebene prüfen

- Verzerrungspotenziale im Beurteilungswesen abbauen
- Teilzeittätigkeit in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes⁶⁰ stärker als bisher ermöglichen

Weitere Maßnahmen

- Analyse der Einzelmerkmale des Beurteilungssystems im Hinblick auf (versteckte) Genderbenachteiligungen in der Anwendung



60 Nach § 16 Absatz 1 BGleG, das Teilzeit auch für „Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene“ ermöglicht, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen



Ziel der gleichberechtigten Teilhabe an Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis spätestens 31. Dezember 2025 für den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes festschreiben

BMFSFJ, BMJV ●

Koalitionsvertrag

Dem öffentlichen Dienst kommt für die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Vorbildfunktion zu. Wir wollen daher die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis 2025 erreichen. Dazu werden wir dieses Ziel für den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes festschreiben (KoaV 24/953 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Bisher sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert. Dies drückt zum einen ungleiche Verwirklichungschancen aus und trägt zum anderen zur Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern bei.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) ist der gesetzliche Rahmen für die betriebliche und dienststelleninterne Gleichstellungspolitik um ein wichtiges Element ergänzt worden. Seine Wirksamkeit und sein Anwendungsbereich sollen ausgeweitet werden, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen – und damit die gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen zu stärken.

Überprüfung

Das Statistische Bundesamt veröffentlicht jährlich im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend den Gleichstellungsindex für die obersten Bundesbehörden, der die Entwicklung der Frauenanteile an den Leitungsfunktionen misst. Außerdem erstellt das Statistische Bundesamt alle zwei Jahre eine interne Statistik über die Frauen- und Männeranteile an Leitungsfunktionen in den Dienststellen des Bundes im Sinne des BGleG und leitet ihnen diese zu.



Ausweitung des FöPoG auf Unternehmen mit wesentlicher Bundesbeteiligung und Körperschaften des öffentlichen Rechts auf Bundesebene prüfen

BMFSFJ, BMJV ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen prüfen, wie eine Erweiterung des Geltungsbereichs des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst auf Unternehmen mit wesentlicher Bundesbeteiligung und Körperschaften des öffentlichen Rechts auf Bundesebene umgesetzt werden kann (KoaV 24/966 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Die zunehmende privatrechtliche Organisation öffentlicher Unternehmen stellt die Effektivität des Gleichstellungsrechts vor Herausforderungen. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen ist in öffentlichen Unternehmen deutlich geringer als in der öffentlichen Verwaltung. Viele Gleichstellungsgesetze beziehen öffentliche Unternehmen nicht unmittelbar in ihren Geltungsbereich ein, sondern fordern nur, dass ein staatlicher Mehrheitseigentümer auf die Umsetzung der Gesetzesziele hinwirkt (ZwGB 131).

Gleichstellungspolitische Wirkung

Mit der Ausweitung des Geltungsbereichs des FöPoG können mehr Frauen in Führungspositionen öffentlicher Unternehmen gelangen.

Überprüfung

Die Bundesregierung informiert jährlich transparent über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes mit einem Monitoringbericht gemäß Artikel 23 Absatz 1 FöPoG.



Verzerrungspotenziale im Beurteilungswesen abbauen

BMI, BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Nicht vollumfänglich, jedoch:

Bei der Feststellung von Kompetenzen im Rahmen dienstlicher Beurteilungen sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus Erziehung und Pflege zu berücksichtigen (KoaV 24/962 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Geschlechterstereotype werden von Führungskräften, Vorgesetzten und Personalverantwortlichen (oftmals unbewusst) vorgelebt und wirken sich beispielsweise auf die Wahrnehmung von Leistungen der Mitarbeitenden aus. Dies könnte wiederum Konsequenzen für deren berufliche Entwicklung haben. Zudem können Teilzeitarbeit beziehungsweise mobiles Arbeiten, Eltern- und Pflegezeiten, die mehrheitlich von Frauen wahrgenommen werden, oftmals noch auf Vorbehalte aufgrund stereotyper Rollenbilder stoßen, die in die Leistungsbeurteilungen und Karriereförderung negativ miteinfließen können (vgl. ZwGB 131 f.).

Da in einer dienstlichen Beurteilung dienstliche Leistung und Befähigung beurteilt werden müssen, dürfen Benachteiligungen aufgrund der Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten nicht erfolgen.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Beurteilung mit der Folge, dass tatsächliche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung und nicht stereotype Rollenbilder aufgrund eines Geschlechts oder andere sachfremde Kriterien in die Beurteilung einfließen. Durch faire Beurteilungen können zudem Geschlechterstereotype aufgebrochen werden.



Teilzeittätigkeit in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes stärker als bisher ermöglichen

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Gleichzeitig werden wir die Teilzeittätigkeit in Führungspositionen stärker als bisher ermöglichen (KoaV 24/961 f.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Führen in Teilzeit ist im öffentlichen Dienst noch die Ausnahme. Dabei besteht vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auch bei Führungskräften beziehungsweise künftigen Führungskräften der Wunsch nach flexibleren Arbeitsmodellen. Durch das Angebot von Führen in Teilzeit kann das Potenzial der überwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten besser genutzt und der Bedarf an hochqualifizierten Fach- und Führungskräften besser gedeckt werden.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Führen in Teilzeit kann ein Weg sein, auch in Lebensphasen der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen verantwortungsvolle Positionen zu übernehmen. Das verstärkte Angebot, in Stellenausschreibungen Führungspositionen in Teilzeit – gegebenenfalls im Jobsharing-Modell – auszuüben, kann zu einem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes beitragen.

Überprüfung

Das Statistische Bundesamt veröffentlicht jährlich im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend den Gleichstellungsindex für die obersten Bundesbehörden, der unter anderem Auskunft über den Anteil der weiblichen Teilzeitführungskräfte in den obersten Bundesbehörden gibt. Außerdem erstellt das Statistische Bundesamt alle zwei Jahre eine interne Statistik über die Frauen- und Männeranteile an Leitungsfunktionen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den Dienststellen des Bundes im Sinne des BGleIG und leitet ihnen diese zu.



Analyse der Einzelmerkmale des Beurteilungssystems im Hinblick auf (versteckte) Genderbenachteiligungen in der Anwendung

BMAS ●

Koalitionsvertrag

Interne Maßnahme des BMAS

Gleichstellungspolitische Relevanz

Frauen erhielten in vielen Ressorts in einigen Vergleichsgruppen beziehungsweise Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen in den letzten Beurteilungsrounden seltener eine Spitzennote als Männer. Ein Grund hierfür kann in den Inhalten und Beschreibungen der Einzelmerkmale liegen. Einzelmerkmale sind im Rahmen von Beurteilungen einzeln zu bewerten und bilden in der Zusammenfassung die Gesamtnote einer Beurteilung. Die Merkmale, bei denen Frauen statistisch deutlich schlechter abschnitten als Männer, sollen statistisch identifiziert und entsprechend geändert werden.

Gleichstellungspolitische Wirkung

In der kommenden Beurteilungsrounde kann durch diese Maßnahme die prozentuale Verteilung der

Spitzennoten zwischen Frauen und Männern gleichmäßiger werden. Durch die geänderte Fassung der Einzelmerkmale kann den nach wie vor bestehenden Geschlechterstereotypen von Führungskräften, Vorgesetzten und Personalverantwortlichen entgegen gewirkt werden. Wenn mehr Frauen bessere Beurteilungseinzelnoten und daher auch Spitzennoten bekommen, können unter anderem auch mehr Frauen Führungskräfte werden, Aufstiege erreichen oder befördert werden.

Überprüfung

- ▶ Überprüfung des Effekts der Merkmalsänderungen durch erneute statistische Einzelmerkmalsanalyse nach der Beurteilungsrounde
- ▶ Gleichstellungsindex: Nach dem Referentenentwurf zum FüPoG II sollen Beurteilungsergebnisse in dem jährlichen Gleichstellungsindex abgebildet werden.

2.9 Die Bundesregierung fördert die tatsächliche Gleichstellung querschnittlich und strukturell.

Maßnahmenübersicht Leitmaßnahmen

- Bundesinstitut/-stiftung Gleichstellung
- EU-Ratspräsidentschaft
- Einrichtung einer Stelle beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Beratung der Ressorts zum Gender-Mainstreaming bei Gesetzesfolgenabschätzung und Planung von Fördermaßnahmen
- Umsetzung des zweiten entwicklungspolitischen Aktionsplans zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2020 (GAPII) in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit
- Umsetzung des zweiten Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung von Resolution 1325 zu Frauen, Frieden und Sicherheit des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen für den Zeitraum 2017 bis 2020

Weitere Maßnahmen

- Aktualisierung der Arbeitshilfe für Gender-Mainstreaming in (nichtgesetzlichen ausgestalteten) Fördermaßnahmen

- Umsetzung der Ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie
- Frauenrechtskonvention umsetzen
- Entwicklung einer BMU-Genderstrategie für Umwelt-, Natur- und Klimaschutz
- Stärkung der Repräsentanz von Frauen in den Selbstverwaltungsgremien im Gesundheitswesen durch gesetzliche Vorgaben

Weitere Rahmenbedingungen zur Zielerreichung

Gleichberechtigung der Geschlechter ist eine weltweite Aufgabe, die nur im Zusammenspiel verschiedener Ressorts vorangetrieben werden kann. Deutschland setzt sich international stark für das Thema ein. Der zweite entwicklungspolitische Aktionsplan zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2020 (GAPII) trägt zur Erreichung der SDGs, insbesondere SDG 5 bei. Bei der Umsetzung arbeiten das BMZ und das AA zum Beispiel bei dem nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der Agenda Frauen, Frieden und Sicherheit zusammen; im Bereich Klima tragen BMU und BMZ zur Umsetzung des Genderaktionsplans von UNFCCC (Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen - englisch: United Nations Framework Convention on Climate Change) bei. Außerdem fördert die Bundesregierung die Arbeit von UN Women und beteiligt sich jedes Jahr ressortübergreifend an der VN-Frauenrechtskommission.



Bundesinstitut/-stiftung Gleichstellung

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen eine Bundesstiftung gründen, die sich wissenschaftlich fundiert insbesondere Fragen der gerechten Partizipation von Frauen in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft widmet (KoaV 25/995 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Das „Bundesinstitut“ wird Gleichstellung beschleunigen, indem es Informationen bereitstellt, die Praxis stärkt und die Entwicklung neuer Ideen für die Gleichstellung unterstützt. Die Einrichtung unterstützt und verstärkt die hier aufgeführten Maßnahmen und trägt somit unmittelbar zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei. Eine konkrete Festlegung zur Organisationsform oder Finanzierung ist bisher noch nicht erfolgt.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Das vorliegende Fachwissen zu Gleichstellungsfragen kann insgesamt breiter und umfassender sowie nachhaltiger genutzt werden, wenn es eine Struktur für den Transfer von Wissen sowie für begleitende Beratung für die Verwaltung gibt, wie dies in vielen anderen Politikfeldern bereits die Regel ist (zum Beispiel durch nachgeordnete Behörden) (ZwGB 232). Eine solche Einrichtung kann eine laufende, an Zielen ausgerichtete, umsetzungsorientierte und evaluierende Begleitung von Gleichstellungspolitik ermöglichen (BReg in ZwGB 21), die sowohl die Lebenslagen von Frauen wie Männern als auch die Geschlechterbeziehungen und -verhältnisse umfasst.

Überprüfung

Evaluationsmechanismen müssen im Prozess der Errichtung/Gründung entwickelt werden.



EU-Ratspräsidentschaft

AA, alle Ressorts ●

Koalitionsvertrag

Deutschland wird im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft und als Partner der Triopräsidentschaft (mit Portugal und Slowenien) die Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU weiter vorantreiben und sichtbar machen (KoaV 25/1010 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und ein selbstbestimmtes Leben frei von Gewalt und Diskriminierung sind elementar für den gesellschaftlichen Zusammenhalt in den EU-Mitgliedstaaten. Die Gleichheit von Frauen und Männern ist ein Grundwert der Europäischen Union. In einer offenen, aufgeklärten, freiheitlichen Gesellschaft bedarf es auch gleicher Verwirklichungschancen dieser Rechte, deshalb ist eine aktive Frauen- und Gleichstellungspolitik eine Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit der Europäischen Union.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Ziel ist es, europäische gleichstellungspolitische Vorhaben als Ratspräsidentschaft voranzubringen und auf nationaler Ebene umzusetzen und zu verstärken; europäische Vorgaben und Empfehlungen sowie Best Practice als Impulsgeber und politischen Motor für Fortschritte in der Gleichstellung nutzen – auch in Deutschland.

AA hat innerhalb der Bundesregierung die Gesamtkoordinierung für die EU-Ratspräsidentschaft inne, nimmt in Abstimmung mit Ressorts das Thema in

Präsidentschafts- und Trioprogramm auf und koordiniert europapolitische Maßnahmen. Im Einzelnen will sich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend während der Präsidentschaft auf die Themen Gleichstellung und Jugend, die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien auf das Thema „Geschlechtergerechtigkeit in der Kultur“ konzentrieren. Zudem soll ein Schwerpunkt auf die Agenda „Frauen, Frieden und Sicherheit“ gelegt werden.

Überprüfung

Die fristgerechte Umsetzung europäischer Gesetzgebungsakte in nationales Recht wird durch die EU-Kommission kontrolliert. Eine Bewertung der deutschen Ratspräsidentschaft wird auch durch das europäische Parlament (EP) erfolgen. So ist es üblich, dass die zuständigen Ministerinnen und Minister zum Ende einer Ratspräsidentschaft in den Ausschüssen des EP über die jeweiligen Tätigkeiten in den einzelnen Themenbereichen berichten. Demnach wird voraussichtlich in der deutschen EU-Ratspräsidentschaft 2020 die Bundesfamilienministerin Giffey in einer Anhörung des FEMM-Ausschusses über die gleichstellungspolitischen Aktivitäten Bericht erstatten, wobei Bundeskanzlerin Merkel im Plenum Auskunft über die Tätigkeiten der gesamten Bundesregierung im Rahmen der Ratspräsidentschaft geben wird.



Einrichtung einer Stelle beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Beratung der Ressorts zum Gender-Mainstreaming bei Gesetzesfolgenabschätzung und Planung von Fördermaßnahmen

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Für uns ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern eine Verpflichtung, die sich durch die gesamte Regierungsarbeit ziehen muss (KoaV 24/936 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Gender-Mainstreaming bei der Planung von Gesetzen und Fördermaßnahmen unterstützt den Arbeitsschritt, die entsprechenden Maßnahmenentwürfe in Hinblick auf ihre konkreten Wirkungen für Frauen und Männer zu prüfen.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Zur Förderung des Transfers von Wissen und bisherigen Erfahrungen sowie zur Weiterentwicklung von Wissen und Praxis wird im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus dem vorhandenen Personal- und Stellenkörper eine Stelle eingerichtet, an die sich die Ressorts bei Fragen zur Prüfung von Gender-Mainstreaming bei Gesetzen und (nichtgesetzlichen ausgestalteten) Fördermaßnahmen wenden können (vgl. Spending Review, Zyklus 2019/2020; Abschlussbericht „Weiterbildung, Wiedereinstieg, Existenzgründung“; Ziffer 5.1).



Umsetzung des zweiten entwicklungspolitischen Aktionsplans zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2020 (GAPII) in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit

BMZ ●

Koalitionsvertrag

Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Frage der Gerechtigkeit. Sie ist Voraussetzung und Motor für nachhaltige Entwicklung und die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft, national und international (Seite 23).

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Förderung der Rechte von Mädchen und Frauen bleiben Grundlage unserer Entwicklungszusammenarbeit (Seite 163).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Noch immer erfahren Frauen und Mädchen weltweit Benachteiligungen und Diskriminierungen. In vielen Teilen der Welt trägt der unzureichende Zugang zu Land, Besitz und Ressourcen entscheidend zur Armut von Frauen und Mädchen bei und schafft große Ungleichheiten. Die Erwerbsquote von Frauen liegt mit 55 Prozent weltweit deutlich unter der von Männern (78 Prozent); Frauen verdienen durchschnittlich 20 Prozent weniger und arbeiten öfter im informellen Sektor. Nach wie vor sind Mädchen beim Zugang zu Bildung weltweit stärker benachteiligt. 64 Prozent der Analphabeten im Erwachsenenalter sind Frauen. Mädchen und junge Frauen sind insbesondere in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) unterrepräsentiert. Frauen sind nirgendwo auf der Welt gleichberechtigt in politischen Institutionen vertreten. Weltweit erfährt jede dritte Frau zumindest einmal im Leben körper-

liche oder sexualisierte Gewalt, in manchen Regionen bis zu 70 Prozent.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Die Umsetzung des GAPII trägt mit einem dreigleisigen Ansatz aus gezielten Projekten zur Beseitigung von Diskriminierungen und Förderung von Frauenrechten (GG2 Vorhaben), Gender-Mainstreaming und bi- und multilateralem Politikdialog dazu bei, diese Benachteiligungen zusammen mit Partnerregierungen, multilateralen Institutionen und der Zivilgesellschaft zu reduzieren, um globale Ziele wie SDG 5 zu erreichen. Die Maßnahmen erstrecken sich auf neun Themenfelder: Zugang zu Recht und politischer Teilhabe; ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Ernährungssicherung; Gewalt gegen Frauen und Mädchen; bewaffnete Konflikte, Friedenssicherung und Flucht; Bildung; wirtschaftliches Empowerment; Gesundheit inklusive SRGR; Wasser- und Sanitärversorgung; Klima und Stadt- und Kommunalentwicklung. Die Umsetzung des GAPII erfolgt durch jährliche Roadmaps, die in enger Abstimmung mit allen Beteiligten (BMZ, Durchführungsorganisationen und Zivilgesellschaft) erstellt werden. Auch zukünftig werden die Ziele des GAPII durch ein Nachfolgeinstrument verfolgt.

Überprüfung

Der Fortschritt der Zielerreichung des GAPII wird durch jährliche Umsetzungsberichte zu den Roadmaps überprüft. Am Ende der Laufzeit des GAPII steht eine unabhängige Überprüfung der Wirksamkeit.



Umsetzung des dritten Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung der Agenda „Frauen, Frieden und Sicherheit“ des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen (2021–2024)

AA, BMFSFJ, BMI,
BMJV, BMVg, BMZ ●

Koalitionsvertrag

Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Frage der Gerechtigkeit. Sie ist Voraussetzung und Motor für nachhaltige Entwicklung und die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft, national und international (KoaV Seite 23).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Die Agenda „Frauen, Frieden und Sicherheit“ des VN-Sicherheitsrats ruft dazu auf, die Teilhabe von Frauen in friedens- und sicherheitspolitischen Prozessen zu stärken und alle Menschen vor konfliktbezogener sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt zu schützen. Mit dem dritten Aktionsplan legt die Bundesregierung eine Strategie zur Umsetzung der Agenda vor, die Geschlechtergerechtigkeit in Konflikt- und Postkonfliktsituationen stärkt und die Belange und Interessen von Frauen und Mädchen bei entwicklungs-, friedens- und sicherheitspolitischen sowie humanitären Maßnahmen analysiert und berücksichtigt. Ein wichtiges Instrument zur Umsetzung eines solchen Gender-Mainstreamings ist die Einführung von Markersystemen für Geschlechtergerechtigkeit, wie dies etwa bereits in der humanitären Hilfe durch den GAD-Marker (Gender-Age-Disability), der bei allen Anträgen verpflichtend ist, umgesetzt wird.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Die fünf Schwerpunkte des Aktionsplans – Teilhabe von Frauen an Konfliktprävention, Teilhabe an Friedensprozessen, Gender-Mainstreaming, Schutz vor sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt und Stärkung der Agenda „Frauen, Frieden und Sicherheit“ – haben zum Ziel, die Teilhabe von Frauen an Krisenprävention, Friedensprozessen und Konfliktnachsorge zu stärken und sexuelle Gewalt in Konflikten zu bekämpfen. Dies sind wichtige Maßnahmen, um Geschlechtergerechtigkeit in fragilen Gesellschaften zu fördern. Ein höheres Maß an Geschlechtergerechtigkeit in Friedensprozessen führt zu einer gerechteren und nachhaltigeren Nachkriegsordnung und zu umfassenderer Sicherheit.

Überprüfung

Die Maßnahmen der Bundesregierung zur Umsetzung des Aktionsplans werden auf Ressortebene begleitet und überprüft. Am Ende der Laufzeit des Aktionsplans werden die Maßnahmen umfassend in einem Umsetzungsbericht dargelegt und analysiert.



Aktualisierung der Arbeitshilfe für Gender-Mainstreaming in (nichtgesetzlichen ausgestalteten) Fördermaßnahmen

BMFSFJ ●

Koalitionsvertrag

Für uns ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern eine Verpflichtung, die sich durch die gesamte Regierungsarbeit ziehen muss (KoV 24/936 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Gleichstellungsorientierte Abschätzung bei der Planung von Fördermaßnahmen unterstützt den Arbeitsschritt, die entsprechenden Maßnahmenentwürfe in Hinblick auf ihre konkreten Wirkungen für Frauen und Männer zu prüfen. Für Fördermaßnahmen, die durch andere Formen als durch Gesetze umgesetzt werden (etwa durch Förder Richtlinien beziehungsweise Förderbekanntmachungen), gibt es keine aktuelle Arbeitshilfe für Gender-Mainstreaming.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Um die Fachreferate in den Ressorts auch für solche Fördermaßnahmen für die Beachtung der Prüfung von Gender-Mainstreaming zu sensibilisieren und ihnen zugleich eine spezifische und praxisgerechte Arbeitshilfe zur Verfügung zu stellen, wird das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Arbeitshilfe für Gender-Mainstreaming in (nichtgesetzlichen ausgestalteten) Fördermaßnahmen aktualisieren (vgl. Spending Review, Zyklus 2019/2020; Abschlussbericht „Weiterbildung, Wiedereinstieg, Existenzgründung“; Ziffer 5.1).



Umsetzung der Ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie

BMFSFJ, weitere Ressorts ●

Koalitionsvertrag

Wir wollen noch vorhandene strukturelle Hemmnisse abbauen und werden dazu eine Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie entwickeln und mit einem Aktionsplan umsetzen (KoaV 24/939 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Nur ein ressortübergreifender Ansatz kann der fachlichen Breite von Gleichstellungspolitik entsprechen. Aktionspläne und Strategien sind übliche Instrumente für die Umsetzung und Entwicklung von Gleichstellungspolitik (vgl. ZwGB 231). Dabei sollten verbindliche gleichstellungspolitische Ziele für die jeweilige Legislaturperiode festgelegt und mit Maßnahmen unterlegt werden (ZwGB 231). Gleichstellungspolitik kann und sollte sich an ihren Wirkungen messen lassen (BReg in ZwGB 10).

Gleichstellungspolitische Wirkung

Die einzelnen Maßnahmen fördern Gleichstellung auf verschiedenste Weise, zudem erzeugen Gleichstellungsstrategie und Aktionsplan Wissen über und Sensibilität für das Politikfeld Gleichstellung.

Überprüfung

Überprüfung der Umsetzung der hier beschriebenen Maßnahmen und ihrer angenommenen Wirkungen in der nächsten Legislaturperiode anhand des Abschlussberichts. Schlussfolgerungen zur Wirksamkeit können durch die Anzahl der mit Erfolg umgesetzten Maßnahmen inklusive ihrer intendierten Wirkungen gezogen werden.



Frauenrechtskonvention umsetzen

BMFSFJ, AA, alle Ressorts ●

Koalitionsvertrag

Für uns sind die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, Förderung der Familienfreundlichkeit, die Werteordnung des Grundgesetzes und die von uns ratifizierten internationalen Vereinbarungen eine Verpflichtung, die sich durch die gesamte Regierungsarbeit ziehen muss (KoaV 935 ff.).

Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Frage der Gerechtigkeit. Sie ist Voraussetzung und Motor für nachhaltige Entwicklung und die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft, national und international (KoaV 931 ff.).

Gleichstellungspolitische Relevanz

Die Frauenrechtskonvention (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW) ist das wichtigste internationale Menschenrechtsinstrument für Frauen, das die Diskriminierung von Frauen in allen Lebensbereichen verbietet und die Staaten zu proaktivem Handeln und einer Vielzahl von Maßnahmen verpflichtet, um die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß den Vorgaben des Übereinkommens in allen Bereichen herzustellen.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Die Frauenrechtskonvention hat in den letzten vier Jahrzehnten weltweit eine große Bedeutung für das Leben von Frauen in aller Welt erlangt: Sie führte in zahlreichen Vertragsstaaten zu Gesetzesänderungen und Maßnahmen zur Beseitigung von diskriminierenden Bestimmungen, zur Verbesserung der Stellung von Frauen in der Gesellschaft und zur Einrichtung frauenpolitischer Institutionen.

Überprüfung

Für ihre Umsetzung benötigt die Frauenrechtskonvention wirkungsvolle Kontrollmechanismen. Dazu gehören die Staatenberichtsverfahren und Anhörungen zu den periodischen Staatenberichten sowie Dialogprozesse mit der Zivilgesellschaft. Deutschland wird den 9. Staatenbericht im März 2021 vorlegen.



Entwicklung einer BMU-Genderstrategie für Umwelt-, Natur- und Klimaschutz

BMU ●

Koalitionsvertrag

Geschlechtergerechtigkeit zieht sich als Verpflichtung durch die gesamte Regierungsarbeit.

Gleichstellungspolitische Relevanz

Geschlechtergerechtigkeit ist ein Bestandteil von Gleichstellung und als Leitprinzip sowie Querschnittsthema in der Umweltpolitik zu verankern. Bislang wurden umweltpolitische Maßnahmen nicht umfassend unter Beachtung der unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Geschlechter und ihrer Wirkung im Hinblick auf Genderaspekte bearbeitet. Mithilfe der Genderstrategie des BMU soll dies zukünftig einheitlich und systematisch erfolgen.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Gender-Mainstreaming, das heißt die langfristige Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, ist kein separates Thema, sondern

ein Grundprinzip. Mit der Berücksichtigung von Geschlechterperspektiven und -wirkungen trägt es im Rahmen einer ausdifferenzierten Umweltpolitik zu einer größeren sozialen Gerechtigkeit für alle Geschlechter bei. So können beispielsweise gendersensible Maßnahmen zur Anpassung an und zur Minderung des Klimawandels entwickelt werden.

Im Naturschutz kann die Rolle von Frauen bei der Erhaltung und Nutzung von Biodiversität sowie ihre Betroffenheit von der Degradierung von Ökosystemen wirkungsvoll in nachhaltige Schutzmaßnahmen integriert werden.

Überprüfung

Evaluationsmechanismen werden als Bestandteil der Genderstrategie entwickelt.



Stärkung der Repräsentanz von Frauen in den Selbstverwaltungsgremien im Gesundheitswesen durch gesetzliche Vorgaben

BMG ●

Gleichstellungspolitische Relevanz

In den Selbstverwaltungsgremien im Gesundheitswesen sind Frauen unterrepräsentiert. Um eine geschlechtersensible Sicht auf Erkrankungen, politische Prozesse und Entscheidungsfindungen sicherzustellen, ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in den Selbstverwaltungsgremien eine wichtige Voraussetzung. Die Erhöhung des Frauenanteils zum Beispiel in den Gremien der Selbstverwaltung der Krankenkassen und ihrer Verbände sowie der Selbstverwaltungskörperschaften der Ärzte- und Zahnärzteschaft ist daher ein wichtiges Ziel.

Gleichstellungspolitische Wirkung

Um dieses Ziel zu erreichen, wurde in einem ersten Schritt mit dem MDK-Reformgesetz vom 14. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2789) in § 48 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch eine Geschlechterquote (mindestens je 40 Prozent Frauen und Männer) für die Vorschlagslisten bei der Wahl der Verwaltungsräte der Orts-, Betriebs- und Innungskrankenkassen sowie Ersatzkassen eingeführt. Für die zukünftigen Verwaltungsräte der medizinischen Dienste und für

den Verwaltungsrat des Medizinischen Dienstes Bund wurde eine paritätische Besetzung vorgegeben. Im Rahmen der Neuordnung der Strukturen des Spitzenverbands Bund der Krankenkassen durch die im Fairer-Kassenwettbewerb-Gesetz vom 22. März 2020 (BGBl. I S. 604) vorgenommenen Änderungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuch wurde ebenfalls eine Geschlechterquote (mindestens je 40 Prozent Frauen und Männer) für die Vorschlagslisten zur Wahl der Verwaltungsratsmitglieder des Spitzenverbands Bund der Krankenkassen eingeführt.

Diese Maßnahmen stellen einen wichtigen Schritt zur Stärkung der Repräsentanz von Frauen in den Selbstverwaltungsgremien im Gesundheitswesen dar. Weitere Maßnahmen sind im Zusammenhang mit noch anstehenden Reformvorhaben zu prüfen.

Überprüfung

Überprüfung des Frauenanteils nach den nächsten Wahlen der entsprechenden Selbstverwaltungsgremien

3 Maßnahmenindex

1	Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie zertifizierte Prüfverfahren für Unternehmen zur Entgelttransparenz	38
2	Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen	39
3	Maßnahme in Kooperation mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverband zur Erhöhung der Akzeptanz der Teilzeitarbeit von Männern und (werdenden) Vätern zur Förderung betrieblicher Vereinbarkeitsregelungen für (werdende) Väter	40
4	„Klischeefrei – Initiative zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees“	41
5	„Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ – ESF-Bundesprogramm	42
6	Brückenteilzeit (Recht auf befristete Teilzeit, umgesetzt)	43
7	Bekanntheitsgrad und Akzeptanz Faktorverfahren stärken (umgesetzt)	44
8	Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Frauen in ländlichen Räumen	45
9	„Starke-Familien-Gesetz“ (umgesetzt)	46
10	Fem.OS – Aufsuchendes Orientierungs- und Beratungs-System in den sozialen Medien für Migrantinnen	47
11	Stärkung der Berufsorientierung, Jugendarbeitsagenturen	48
12	„Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ (Initiative Bildungsketten)	49
13	Verbesserung der Entlohnung in der Langzeitpflege („Pflegelöhneverbesserungsgesetz“)	51
14	Schulgeldfreie, sozialversicherungspflichtig vergütete Ausbildungen für Erzieherinnen und Erzieher und Fachkräfte in den Gesundheitsberufen befördern	53
15	Sofortmaßnahmen für eine bessere Personalausstattung in der Altenpflege und im Krankenhausbereich – umgesetzt im Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG)	55
16	Konzertierte Aktion Pflege (KAP) zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Stärkung der Attraktivität der Pflegeberufe	56
17	Fach-, Bildungs- und Führungskarrieren in Erzieherberufen und nichtärztlichen Gesundheitsfachberufen eröffnen und leistungsgerecht entlohnen	57

18	Förderung von Quereinstiegen analog zum Modellprojekt „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ (zur Aufwertung sozialer Berufe)	58
19	Weiterqualifizierung von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern zu Pflegefachkräften	59
20	Vergütung der Pflegepersonalkosten besser und unabhängig von Fallpauschalen	60
21	Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher zur Steigerung der Attraktivität und Wertschätzung des Berufs – durch praxisintegrierte vergütete Ausbildung und Praxisanleitung und Aufstiegsbonus (läuft)	61
22	Verhinderung unzulässiger Diskriminierungen beim Einsatz algorithmischer Entscheidungen	63
23	Überprüfung des Arbeitsschutzes in der digitalen Arbeitswelt	64
24	Überprüfung des Diskriminierungsschutzes in der digitalen Arbeitswelt	65
25	Rechte von Verbraucherinnen und Verbrauchern auf Plattformen sowie Plattformtätigen	66
26	Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zum Thema „Chancen von Frauen und Männern in der digitalen Wirtschaft“	67
27	Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Einrichtung neuer und Besetzung vorhandener Gremien, die sich mit der Digitalisierung befassen	68
28	Rechtlicher Rahmen zur Förderung und Erleichterung mobiler Arbeit	69
29	Beobachtung von und Forschung zu Arbeitswelt und Sozialstaat	70
30	Maßnahmen zur Verbesserung der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (Gute-KiTa-Gesetz, Investitionsprogramme, Bundesprogramme)	72
31	Geplanter Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung an Grundschulen (ab 2025)	73
32	Erwerbstätige Eltern, Alleinerziehende, ältere Menschen und pflegende Angehörige unter bestimmten Voraussetzungen finanziell bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen unterstützen	74
33	Weiterentwicklung Elterngeld	75
34	Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“	76
35	Prüfung der derzeit geltenden Regelungen zur Familienpflegezeit	77
36	Männer stärker in die Gleichstellungspolitik – Vernetzung, Beratung, Ansprache und Unterstützung	78
37	Weiterbildung von Multiplikatoren für männerfokussierte Beratung	79
38	Stärkung der Mobilität und Breitbandversorgung im ländlichen Raum für bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	80

39	FüPoG-Novelle: Sanktion bei Nichteinhaltung der Meldepflicht für Zielvorgaben für Vorstände und Führungsebenen und Begründungspflicht bei der Angabe Zielvorgabe „Null“ einführen	83
40	Im Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) regeln, dass der Bund für Gremien, für die er lediglich zwei Mitglieder zu bestimmen hat, die geltende Quotierungsregelung beachten soll	84
41	Parität in der Politik	86
42	Frauen in der Kommunalpolitik durch Helene Weber Kolleg und Helene Weber Preis für Kommunalpolitikerinnen fördern	87
43	Politische Teilhabe von Migrantinnen	88
44	Projektbüro „Frauen in Kultur und Medien“ beim Deutschen Kulturrat, insbesondere Mentoring-Programm	90
45	Anschubförderung der „THEMIS – Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.“ ...	91
46	Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (Phase I, II und III)	92
47	Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen („Komm, mach MINT.“) und Förderlinie „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“	93
48	Digitales Deutsches Frauenarchiv (DDF, umgesetzt)	94
49	Bericht zur sozialen und wirtschaftlichen Situation der Künstlerinnen, Künstler und Kreativen zur Gleichstellung und Diversität im Kultur- und Medienbereich	95
50	Rahmenverträge zwischen dem Auswärtigen Amt und Mittlerorganisationen der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik	96
51	Berücksichtigung von Gleichstellungsstandards bei der Gewährung von öffentlichen Fördermitteln im Kulturbereich	97
52	Verbindliche Gleichstellungsstandards für Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen	98
53	Ziel der gleichberechtigten Teilhabe an Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis spätestens 31. Dezember 2025 für den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes festschreiben	100
54	Ausweitung des FüPoG auf Unternehmen mit wesentlicher Bundesbeteiligung und Körperschaften des öffentlichen Rechts auf Bundesebene prüfen	101
55	Verzerrungspotenziale im Beurteilungswesen abbauen	102
56	Teilzeittätigkeit in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes stärker als bisher ermöglichen	103
57	Analyse der Einzelmerkmale des Beurteilungssystems im Hinblick auf (versteckte) Genderbenachteiligungen in der Anwendung	104
58	Bundesinstitut/-stiftung Gleichstellung	106

59	EU-Ratspräsidentschaft	107
60	Einrichtung einer Stelle beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Beratung der Ressorts zum Gender-Mainstreaming bei Gesetzesfolgenabschätzung und Planung von Fördermaßnahmen	108
61	Umsetzung des zweiten entwicklungspolitischen Aktionsplans zur Gleichberechtigung der Geschlechter 2016–2020 (GAPII) in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit	109
62	Umsetzung des dritten Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung der Agenda „Frauen, Frieden und Sicherheit“ des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen (2021–2024)	110
63	Aktualisierung der Arbeitshilfe für Gender-Mainstreaming in (nichtgesetzlichen ausgestalteten) Fördermaßnahmen	111
64	Umsetzung der Ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie	112
65	Frauenrechtskonvention umsetzen	113
66	Entwicklung einer BMU-Genderstrategie für Umwelt-, Natur- und Klimaschutz	114
67	Stärkung der Repräsentanz von Frauen in den Selbstverwaltungsgremien im Gesundheitswesen durch gesetzliche Vorgaben	115

