Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Schauws, Katrin Göring-Eckardt, Charlotte Schneidewind-Hartnagel, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 19/31224 –**

Bundesgleichstellungsstrategie und Bundesstiftung Gleichstellung

Vorbemerkung der Fragesteller

Im Juli 2020 hat die Bundesregierung erstmals eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie beschlossen. Um das Querschnittsziel „Gleichstellung“ in und durch alle Ressorts zu erlangen, werden neun Ziele und insgesamt 67 konkrete Maßnahmen genannt. Für die Aufnahme von Maßnahmen in die Gleichstellungsstrategie muss es sich jeweils um eine neue Maßnahme oder um die substanzielle Weiterentwicklung einer Maßnahme in dieser Legislaturperiode handeln (vgl. Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung, S. 9). Ein Großteil der in der Strategie genannten Maßnahmen ist jedoch bereits im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD festgelegt.

Die Einführung einer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie ist nach Auffassung der Fragestellerinnen und Fragesteller zu begrüßen, insgesamt fehlt ihr jedoch eine erkennbare Steuerung in Verbindung mit konkreten Pflichten zur Umsetzung der Strategie in den einzelnen Ressorts. Bislang ist ein koordiniertes Vorgehen mit konkreten Ergebnissen aus Sicht der Fragestellerinnen und Fragesteller nicht erkennbar.

Vorbemerkung der Bundesregierung

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. Deshalb ermittelt, sammelt, befördert und koordiniert die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie (Bundestagsdrucksache 19/21550) Beiträge der Ressorts für die Gleichstellung und bündelt sie zu einer Gesamtstrategie der Bundesregierung.

Die Fragesteller erkundigen sich nach den Maßnahmen zu einzelnen Zielen der Gleichstellungsstrategie und deren Umsetzungsstand. Die Antworten der Bundesregierung beziehen sich daher auf die Inhalte der Gleichstellungsstrategie und die darin enthaltenen 67 Maßnahmen.

1. Sind alle aufgeführten Maßnahmen zur ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie umgesetzt worden, und wenn nein, welche nicht, und warum nicht (Stand heute)?

Der Umsetzungsstand der einzelnen Maßnahmen der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie ist in Anlage 1 dokumentiert.* Dort wird auch aufgeführt, warum einzelne Maßnahmen bisher nicht umgesetzt werden konnten. Sofern dort zukünftige aus Bundeshaushaltsmitteln geplante Maßnahmen angesprochen werden, erfolgt die Planung soweit einschlägig jeweils vorbehaltlich der Verfügbarkeit der entsprechenden Haushaltsmittel. Auf der Webseite der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie (www.gleichstellungsstrategie.de) werden die Informationen zum Umsetzungsstand öffentlich zugänglich gemacht.

2. Wie viele und welche der in der Gleichstellungsstrategie aufgeführten Ziele lassen sich bezüglich ihres Fortschrittes empirisch messen?

Für alle Ziele wurden Kennzahlen angegeben, die die Ausgangslage darstellen und damit Rückschlüsse darauf erlauben, wie nah die Bundesregierung an der Erreichung ihrer Ziele ist. 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 Ziele in der Gleichstellungsstrategie werden solche Kennzahlen benannt.

3. Hat sich die Bundesregierung eine zeitliche Zielmarke bezüglich der vollständigen Umsetzung der Gleichstellungsstrategie gesetzt bzw. der empirisch messbaren Ziele, und welches Zieldatum wäre das?

Die Bundesregierung wird bis zum Ende der Legislaturperiode daran arbeiten, den Zielen durch die in der Strategie genannten Maßnahmen näher zu kommen. Da es sich bei der Gleichstellungsstrategie um eine Strategie der Bundesregierung handelt, obliegt es in einer neuen Legislaturperiode einer neuen Bundesregierung, sich die Ziele zu eigen zu machen oder andere Ziele für die Gleichstellungspolitik zu formulieren.

4. Welche der 67 in der Gleichstellungsstrategie genannten konkreten Vorhaben hat die Bundesregierung vor Verabschiedung der Gleichstellungsstrategie nicht verfolgt oder anderweitig bereits als Ziele verankert (beispielsweise im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD)?

Nahezu alle Vorhaben der Gleichstellungsstrategie lassen sich auf Formulierungen aus dem Koalitionsvertrag zurückführen. Der Koalitionsvertrag ist die Arbeitsgrundlage für die Bundesregierung.

* Von einer Drucklegung der Anlage wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 19/31767 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

5. Wer trägt in den jeweiligen Ressorts die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie, und welche neuen Positionen wurden dafür geschaffen (bitte aufgeschlüsselt nach Ressort darstellen)?

Die Ressorts haben dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) Ansprechpartner für die Gleichstellungsstrategie auf Arbeitsebene genannt. Die Verantwortung für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen liegt in den jeweils fachlich zuständigen Ressorts. Neue Stellen zur Umsetzung der jeweiligen Maßnahme wurden je nach Notwendigkeit geschaffen. Sie lassen sich nicht auf die Gleichstellungsstrategie zurückführen.

6. Welche konkreten Beispiele ressortübergreifender Abstimmung von welchen konkreten Maßnahmen, die unter die Gleichstellungsstrategie fallen, kann die Bundesregierung nennen?

Die Zuständigkeiten für die jeweiligen Maßnahmen sind in Teil 2 der Gleichstellungsstrategie aufgeführt. Zum Beispiel wurden die Maßnahmen zu Ziel 2 „Soziale Berufe als attraktive und flexible Karriereberufe stärken“ in der Regel zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und dem BMFSFJ abgestimmt. Zudem werden grundsätzlich alle gesetzlichen Maßnahmen im Zuge des Gesetzgebungsprozesses ressortabgestimmt.

7. Plant die Bundesregierung, die Ziele und Maßnahmen der Strategie regelmäßig inhaltlich zu überprüfen und an gesellschaftliche Umstände anzupassen, und wenn ja, wie will sie dabei vorgehen?

Für die verbleibenden Monate der laufenden Legislaturperiode sind keine weiteren Überprüfungen und Anpassungen der Strategie geplant. Der Umsetzungsstand der Maßnahmen wurde zwischenzeitlich erhoben (siehe Anlage 1).^{*} Für kommende Legislaturperioden kann die jetzige Bundesregierung keine Festlegungen vornehmen.

8. Wie plant die Bundesregierung sicherzustellen, dass die in der Gleichstellungsstrategie beschlossenen Maßnahmen tatsächlich umgesetzt werden?

Die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien legt fest, dass die „Gleichstellung von Frauen und Männern“ als „durchgängiges Leitprinzip“ bei „allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden“ soll. Zudem ist die Bundesregierung bestrebt, die im Koalitionsvertrag vorgesehenen Maßnahmen umzusetzen. Für Maßnahmen der Gleichstellung gelten dabei die gleichen Mechanismen wie für andere Maßnahmen auch.

9. Welche Gründe im Sinne einer Stärkung gleichstellungspolitischer Anliegen sprachen für die Bundesregierung dafür, nach dem Rücktritt der früheren Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Franziska Giffey die Führung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) als eine zusätzliche Verantwortung an die amtierende Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz Christine Lambrecht zu übertragen, anstatt diese Position mit

^{*} Von einer Drucklegung der Anlage wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 19/31767 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

einer einzelnen Bundesministerin bzw. mit einem einzelnen Bundesminister nachzubesetzen, die bzw. der sich dezidiert und in vollem Umfang den politischen Anliegen von Familien, Senioren, Frauen und Jugend widmen kann?

Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nimmt ihre Aufgaben entsprechend der Geschäftsverteilung innerhalb der Bundesregierung vollumfänglich wahr.

10. Welche weiteren Initiativen zur Stärkung der Bundesgleichstellungsstrategie, der Bundesstiftung Gleichstellung oder welche weiteren gleichstellungspolitischen Ziele und Vorhaben plant Bundesfamilienministerin Christine Lambrecht im Rahmen ihrer Nachfolge von Bundesfamilienministerin Franziska Giffey und im Rahmen ihrer doppelten Bundesministerinnenrolle, und welche gleichstellungspolitischen Vorhaben oder Termine werden nach dem Wechsel nicht mehr weiterverfolgt oder wurden abgesagt?

Die gleichstellungspolitischen Ziele werden weiterverfolgt. Alle Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag für die laufende Legislaturperiode, die zum Geschäftsbereich des BMFSFJ gehören, wurden durch das Bundeskabinett beschlossen bzw. in eigener Verantwortung umgesetzt oder auf den Weg gebracht.

11. Welche Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen sind geplant, wenn die Ziele der Maßnahmen zur Gleichstellungsstrategie nicht erreicht werden?

Die Bundesregierung hat sich mit der Strategie selbst Ziele gesetzt. Eine Beschwerde der Bundesregierung gegen sich selbst oder Sanktionen gegen sich selbst sind nicht vorgesehen.

12. Welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung eingeleitet, um das abgeleitete Ziel der „Förderung der tatsächlichen Gleichstellung querschnittlich und strukturell“ zu erreichen (S. 31, EIGE-Indikatoren)?
 - a) Wie erfolgt im Rahmen der Gleichstellungsstrategie die geschlechtersensible Gesetzesfolgenabschätzung?

Die Fragen 12 und 12a werden gemeinsam beantwortet.

Die Gesetzesfolgenabschätzung erfolgt im Rahmen der Gesetzgebung und nicht im Rahmen der Gleichstellungsstrategie.

- b) An welcher Stelle in den Bundesministerien wird die geschlechtersensible Gesetzesfolgenabschätzung gewährleistet, und welche Beispiele gibt es?

Die Gesetzesfolgenabschätzung erfolgt im Rahmen der Gesetzgebung durch die jeweils verantwortliche Arbeitseinheit.

- c) Wie ist der Stand zur Einrichtung einer Stelle beim BMFSFJ zur Beratung der Ressorts zu Gender-Mainstreaming bei der Gesetzesfolgenabschätzung und Planung von Fördermaßnahmen (Stand heute)?

Das BMFSFJ wird den zur Einrichtung der Zentralen Stelle zur Beratung der Ressorts zwingend benötigten zusätzlichen Personalbedarf zum Gegenstand der Verhandlungen zum Haushalt 2022 machen.

- d) Sind die Zahlen des EIGE-Indikators von 2012, auf den sich die Gleichstellungsstrategie bezieht, um Gender-Mainstreaming der gesamten Regierungsarbeit zu messen, noch aktuell, oder liegen aktuellere Messungen vor?

Der EIGE-Report, der die Effektivität der institutionellen Mechanismen für die Weiterentwicklung der Gleichstellung in den Mitgliedstaaten untersucht, wurde seitens des EIGE bisher nicht aktualisiert.

- e) Wenn nein, ist der EIGE-Indikator aus Sicht der Bundesregierung ein geeignetes Instrument, um Gender-Mainstreaming in den Ressorts zu messen?

Die in dem Report entwickelten Indikatoren eignen sich, um ein Bild von der Verankerung von Gender Mainstreaming in der Bundesregierung zu erhalten und abzuleiten, wie die Umsetzung des Leitprinzips verbessert werden könnte.

- f) Gibt es weitere Instrumente, um die Gleichstellungspolitik aller Ressorts in der Bundesregierung zu überprüfen, und wenn ja, welche?

Der Bundesregierung sind keine weiteren Indikatoren bekannt, die den Anspruch haben, die Gleichstellungspolitik aller Ressorts in der Bundesregierung zu messen.

13. Welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung eingeleitet, um das abgeleitete Ziel „Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf“ zu erreichen?
- a) Welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung eingeleitet, um die Eindämmung des Niedriglohnsektors zu erreichen, indem überwiegend Frauen beschäftigt sind?
- b) Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung eingeleitet, um eine bessere Vereinbarkeit durch Mitgestaltung von Ort und Zeit der Erwerbsarbeit zu ermöglichen?
- c) Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen, um mit einer Modernisierung des Steuersystems Alternativen zum Ehegattensplitting zu erarbeiten?
- d) Wie viele Jahre würde die vollständige Schließung des Gender Pay Gaps in Deutschland dauern – die durchschnittliche Veränderungsdynamik seit Beginn der Legislatur zum Maßstab genommen –, welche Beschleunigung und neue Zielmarke erwartet die Bundesregierung durch die Gleichstellungsstrategie, und auf Basis welcher Faktoren?
- e) Verfügen die Steuer- und Finanzbehörden über Daten zu Löhnen und/oder Gehältern, die eine geschlechterspezifische Verteilung der Löhne und Gehälter je Arbeitgeber (privater und/oder öffentlicher Arbeitgeber) erkenntlich machen?
- f) Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung bezüglich der gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen des Gender Pay Gaps auf das BIP-Wachstum vor, von welchen Auswirkungen auf das BIP-Wachstum würde jeweils bei einem Prozentpunkt Anstieg oder Abstieg des Gender Pay Gaps ausgegangen, und welcher potentielle BIP-Zuwachs würde sich auf Basis dieser Projektion durch vollständiges Schließen des Gender Pay Gaps ergeben?

Mit welchen Kosten für Gesellschaft, Staat oder Unternehmen würde die Bundesregierung bei der Einführung von weiteren Maßnahmen zur Lohntransparenz – wie der Bereitstellung von Informationen über

- das Entgelt vor der Einstellung oder der verpflichtenden Ausweisung objektiver Bewertungskriterien zu den Vergütungsstrukturen aller Tätigkeiten und/oder Systeme der geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung – rechnen?
- g) Welche Daten liegen der Bundesregierung über die Inanspruchnahme des im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes verankerten individuellen Auskunftsanspruches seit dessen Inkraftsetzung und mit Blick auf die jährliche Entwicklung vor?
- h) Ist die Bundesregierung der Ansicht, dass sich die Inanspruchnahme des individuellen Auskunftsanspruches eher positiv oder eher negativ auf das Betriebsklima im betrieblichen Umfeld der Inanspruchnehmenden auswirkt, und welche Erkenntnisse liegen ihr darüber vor (falls keine, warum wurden keine erhoben)?
- i) Wie begründet die Bundesregierung ihre Ablehnung gegenüber der Einführung eines Verbandsklagerechts im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes – im Spezifischen, welche Unterschiede sieht die Bundesregierung mit Blick auf ein Verbandsklagerecht im Bereich Entgelttransparenz gegenüber anderen – bereits bestehenden – Verbandsklagerechten in Bereichen wie dem Verwaltungsrecht, Zivilrecht, dem Naturschutzrecht oder dem Behindertengleichstellungsgesetz?
14. Welche konkreten Maßnahmen wurden im Rahmen der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie ergriffen, um auf die besondere Betroffenheit von Frauen in der Corona-Pandemie einzugehen?
- a) Welche Schritte hat die Bundesregierung gegen die finanzielle Schlechterstellung von verheirateten Frauen und Männern in Steuerklasse V bei der Berechnung von Lohnersatzleistungen (u. a. dem Kurzarbeitergeld) unternommen?
- b) Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus dem massenhaften Wegfall von Minijobs während der Corona-Pandemie und dem Fehlen von sozialer Absicherung für dieses Job-Modell?
- c) Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus der Tatsache, dass selbständige Frauen laut einer aktuellen DIW-Studie besonders von Einkommensverlusten betroffen waren (vgl. DIW Wochenbericht 15/21, S. 261 bis 269)?
- d) Welche Auswirkungen hat die Corona-Pandemie nach Kenntnis der Bundesregierung auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft, und welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um drohenden langfristigen Rückschlägen bei der Gleichstellung vorzubeugen?
- e) Wie schätzt die Bundesregierung das Ausmaß der Mehrfachbelastung für Familien durch Homeoffice und Homeschooling oder Carearbeit ein, und welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung unternommen, um solche Mehrfachbelastungen auszuschließen?
- f) Welches Gleichstellungspotential sieht die Bundesregierung in Bezug auf mobiles Arbeiten, und welche Maßnahmen trifft sie, um dieses Potential zu stärken?
15. Welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung eingeleitet, um das abgeleitete Ziel „Soziale Berufe als attraktive und durchlässige Karriereberufe stärken“ bei
- a) Pflege,
- b) Erzieherinnen und Erziehern
- zu erreichen?

16. Welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung eingeleitet, um das abgeleitete Ziel „Gleichstellungspolitische Standards in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt“ zu erreichen?
 - a) Welche Handlungsempfehlungen aus dem Sachverständigengutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ wurden in die Gleichstellungsstrategie aufgenommen?
 - b) Welche Maßnahmen unternimmt die Bundesregierung, um mehr Frauen für informatische Studiengänge, für das Informatiklehramt und für die Informatikwissenschaft zu gewinnen, und mit welchen Programmen arbeitet die Bundesregierung darauf hin, den aktuellen Anteil von 16,5 Prozent Frauen in der ITK-Branche zu erhöhen (bitte jeweils nach Programmen, Fördervolumen, Laufzeit aufschlüsseln), und inwiefern werden diese Programme auf ihre Wirkung hin evaluiert?
17. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen, um unzulässiger Diskriminierung beim Einsatz algorithmenbasierter Entscheidungen entgegenzuwirken?
18. Welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung eingeleitet, um das abgeleitete Ziel „Gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit“ zu erreichen?
 - a) Welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen, um den Anteil an Männern, die Elterngeld beziehen zu erhöhen sowie die Bezugsdauer auszuweiten?
 - b) Mit welchen konkreten Maßnahmen soll der Ungleichverteilung der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit entgegnet werden?
19. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung umgesetzt, um erwerbstätige Eltern, Alleinerziehende, ältere Menschen und pflegende Angehörige unter bestimmten Voraussetzungen finanziell bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen zu unterstützen?
20. Welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung umgesetzt, um das Ziel „Gleichberechtigte Karrierechancen und Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ zu erreichen?
 - a) Wie viele Frauen müssten nach den Vorgaben des sog. Führungspositionengesetzes II in die Vorstände der börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen vorrücken, um die Mindestbeteiligungsvorgabe von einer Frau pro Vorstand (ab vier Personen im Vorstand) zu gewährleisten (Stand heute)?
 - b) Welche Übergangsfristen gelten für die von dem Führungspositionengesetz II erfassten Unternehmen, um die Besetzung der Vorstände mit mindestens einer Frau zu gewährleisten, und bis zu welchem Datum sind demnach frauenfreie Unternehmensvorstände der börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen möglich?
21. Welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung eingeleitet, um das abgeleitete Ziel „Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Parlamenten auf allen Ebenen“ zu erreichen und welche Bundesministerien waren an den konkreten Maßnahmen beteiligt?
 - a) Welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung eingeleitet, um die politische Teilhabe von Migrantinnen zu fördern?
 - b) Mit welchen Mitteln beabsichtigt die Bundesregierung eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils im Deutschen Bundestag zu erzielen?

22. Welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung eingeleitet, um das abgeleitete Ziel „Gleichberechtigte Präsenz und Teilhabe von Frauen und Männern in Kultur und Wissenschaft“ zu erreichen?
- Wie hat sich die Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft nach Kenntnis der Bundesregierung im internationalen Vergleich seit 2019 entwickelt, und welche Schlussfolgerungen zieht sie daraus?
 - Liegen der Bundesregierung inzwischen Zahlen über den Anteil von Tenure-Track-Positionen im Verhältnis zu befristeten Verträgen in der Post-Doc-Phase vor (vgl. Antwort zu Frage 3 auf Bundestagsdrucksache 19/12248), und wie hoch ist der Frauenanteil in den Tenure-Track-Positionen im Verhältnis zu befristeten Verträgen?
 - Ist der Aufbau der organisatorischen und technischen Strukturen zur Erhebung und Auswertung vollständiger und plausibler Daten zur Promovierenden-Statistik inzwischen abgeschlossen (vgl. Antwort zu Frage 20 auf Bundestagsdrucksache 19/12248), und wenn ja, welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung durch die Vollerhebung der Promovierenden seit der Novellierung des Hochschulstatistikgesetzes daraus gewonnen?
 - Kultur – Corona?
 - Projektbüro „Frauen in Kultur und Medien“ beim Deutschen Kulturrat?

Die Fragen 12f bis 22e werden wegen des Sinnzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Maßnahmen zu den einzelnen Zielen und der Umsetzungstand der im Rahmen der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie eingeleiteten Maßnahmen sind in Anlage 1 dokumentiert.*

23. Welche konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung eingeleitet, um das abgeleitete Ziel „Ausbau der Vorreiterrolle des öffentlichen Dienstes bei der Vereinbarkeit und gleichberechtigten Teilhabe an Führungspositionen“ zu erreichen?
- Mit welchen konkreten Maßnahmen soll das Ziel der paritätischen Besetzung von Führungspositionen im öffentlichen Dienst bis 2025 erreicht werden?

Die Fragen 23 und 23a werden gemeinsam beantwortet.

Bereits im Vorgriff auf die Verankerung des Ziels im FüPoG II, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) bis Ende 2025 zu erreichen, hat die Bundesregierung dieses Ziel in die Aktualisierung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie 2021 (DNS) aufgenommen und mit dem Indikator 5.1.c einen konkreten Zielwert formuliert. Die Bundesregierung wird regelmäßig den Umsetzungsstand hinsichtlich der Erreichung des Zielwertes erheben und darüber berichten. Es wird innerhalb der Bundesregierung ein konkretes Programm mit Einzelmaßnahmen entwickelt, um das Ziel zu erreichen. Das reicht von jährlichen statistischen Erhebungen über Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auch in Führungspositionen z. B. über eine Stärkung von Führen in Teilzeit bis zu Schulungsangeboten. Im regelmäßigen Monitoring zur Umsetzung der DNS und des Indikatorenzielwertes 5.1.c wird über die Maßnahmen berichtet. Mit dem Inkrafttreten des FüPoG II wird das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungs-

* Von einer Drucklegung der Anlage wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 19/31767 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

positionen bis Ende 2025 im BGleIG festgeschrieben. Ausgehend von der Ist-Situation werden in den Gleichstellungsplänen auf die einzelnen Führungsebenen bezogene Zielvorgaben und Maßnahmen zu entwickeln sein, die die Erreichung des Ziels der gleichberechtigten Teilhabe an den Führungspositionen der Dienststelle, also dem Bestreben, eine über die verschiedenen Führungsebenen hinweg betrachtete Besetzung von Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes mit annähernd numerischer Gleichheit, insgesamt ermöglichen.

- b) Wie hoch ist der Anteil an Führungspositionen im öffentlichen Dienst, die in Teilzeit ausgeführt werden, und wie ist die Aufteilung nach Geschlecht (bitte pro Bundesministerium angeben)?

Das statistische Bundesamt erhebt für die obersten Bundesbehörden mit dem Gleichstellungsindex jährlich zum Stichtag 30. Juni den Anteil von Frauen in Führungspositionen. Im Gleichstellungsindex werden auch Erhebungen zur Teilzeitbeschäftigung von Führungskräften dargestellt. Im aktuellen Gleichstellungsindex 2020, der am 12. Januar 2021 veröffentlicht wurde, werden folgende Ausführungen dazu gemacht: Von den im höheren Dienst mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen betrauten Beschäftigten gingen 312 beziehungsweise 10 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach. Davon waren es mit 70 Prozent mehrheitlich Frauen, die eine Leitungsfunktion in Teilzeit ausübten. Während sich 19 Prozent der Frauen in Leitungsfunktionen in Teilzeit befanden, lag der entsprechende Männeranteil bei nur 5 Prozent. Die Zahlen der einzelnen Ressorts sind der Abbildung 4, siehe: https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publikationen/Downloads-Oeffentlicher-Dienst/gleichstellungsindex-5799901207004.pdf;jsessionid=EC37CF17C14711E54CA9AFD6048D4E50.live711?__blob=publicationFile, zu entnehmen.

24. Inwiefern ist die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie des Bundes mit der EU-Gleichstellungsstrategie und dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen abgestimmt?
- a) Auf welchem Platz steht Deutschland im EU-Vergleich beim Gender Pay Gap, wie hat sich dieser Platz jährlich im Laufe der Legislatur entwickelt, und welches Ziel strebt die Bundesregierung bis wann an?

Die Fragen 24 und 24a werden gemeinsam beantwortet.

Nach Angaben von Eurostat belegte Deutschland mit einem sogenannten unbereinigten Gender Pay Gap in Höhe von 20,4 Prozent im Jahr 2017 den fünftletzten Platz im EU-Vergleich. Vier EU-Mitgliedsländer (Österreich, Tschechische Republik, Vereinigte Königreich, Estland) hatten 2017 einen größeren sogenannten unbereinigten Gender Pay Gap. Im Jahr 2018 belegte Deutschland mit einem sogenannten unbereinigten Gender Pay Gap in Höhe von 20,1 Prozent den drittletzten Platz, vor Österreich und Estland. Im Jahr 2019 belegte Deutschland mit einem sogenannten unbereinigten Gender Pay Gap in Höhe von 19,2 Prozent den viertletzten Platz, vor Österreich, Lettland und Estland. Aktuellere Daten liegen auf EU-Ebene nicht vor. (Quelle: Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en).

Im Rahmen der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie hatte sich die Bundesregierung das Ziel gesetzt, den Gender Pay Gap bis 2020 auf 10 Prozent zu senken und diesen Wert bis 2030 bei zu behalten (vgl. Indikator 5.1.a). Nach Angaben

des Statistischen Bundesamtes betrug der durchschnittliche Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern 18 Prozent im Jahr 2020. Der Verdienstunterschied bei ansonsten vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien (sogenannter Bereinigter Gender Pay Gap) betrug hingegen 6 Prozent.

- b) Teilt die Bundesregierung grundsätzlich die Ziele einer stärkeren Entgeltgleichheit und Lohntransparenz des obigen Richtlinienvorschlages?

Die Bundesregierung bekennt sich dazu, gegen alle wesentlichen Ursachen der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern vorzugehen und geeignete, angemessene Maßnahmen zum Abbau der Entgeltlücke weiter voranzutreiben, um die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben zu fördern. Dazu gehört grundsätzlich auch die Förderung von Lohntransparenz. Auf nationaler Ebene in diesem Kontext zu nennende Fortschritte sind insbesondere das FüPoG II sowie das EntgTranspG.

- c) Was wären Gründe dafür, die im Richtlinienvorschlag aufgeführten Maßnahmen und Instrumente nicht zu unterstützen, bzw. auf Basis welcher Kriterien findet eine Bewertung statt?

Der RL-Vorschlag geht über die Rechtslage in Deutschland (Entgelttransparenzgesetz) hinaus. Innerhalb der Bundesregierung ist die Meinungsbildung zum Richtlinienvorschlag noch nicht abgeschlossen. Insbesondere wird der Richtlinienvorschlag hinsichtlich der Subsidiarität, der Verhältnismäßigkeit und des Aufwands geprüft.

- d) Wann erwartet die Bundesregierung einen Beschluss und eine Umsetzung auf nationaler Ebene des oben genannten Richtlinienvorschlages?

Die EU-Kommission hat im März 2021 den Richtlinienvorschlag zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer vorgelegt.

Der Richtlinienvorschlag wird aktuell im Rat auf Ratsarbeitsgruppenebene behandelt. Die Verhandlungen sind derzeit in einem Stadium, in dem die EU-Kommission die einzelnen Regelungen noch erläutert sowie Verständnisfragen der Mitgliedstaaten beantwortet. Es werden noch keine Änderungsvorschläge zum Richtlinientext eingebracht. Vor diesem Hintergrund kann die Bundesregierung nicht einschätzen, wann ein Beschluss und eine Umsetzung auf nationaler Ebene erfolgt.

- e) Teilt die Bundesregierung die von der Europäischen Kommission mit diesem Vorschlag verbundenen Ziele, und setzt sie sich für eine Beschlussfassung ein, die die vorgeschlagenen Ziele und Instrumente enthält oder im Sinn der Lohngleichheit weiter stärkt?

Die Bundesregierung bekennt sich dazu, gegen alle wesentlichen Ursachen der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern vorzugehen und geeignete, angemessene Maßnahmen zum Abbau der Entgeltlücke weiter voranzutreiben, um die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben zu fördern. Dazu gehört grundsätzlich auch die Förderung von Lohntransparenz.

Da viele Details des Vorschlags noch auf ihre Angemessenheit, ihre wirtschaftlichen und rechtlichen Auswirkungen sowie ihre Praktikabilität geprüft werden, erhält Deutschland seinen allgemeinen Prüfvorbehalt aufrecht. Die Bundes-

regierung wird sich weiterhin konstruktiv, aber – wo nötig – auch kritisch in die Verhandlungen einbringen.

- f) Tritt die Bundesregierung dafür ein, unseren europäischen Nachbarn und engen strategischen Partner Frankreich im Rahmen dieses Richtlinienvorschlages bei der Stärkung der Entgeltgleichheit und Lohntransparenz zu unterstützen?

Die Bundesregierung verweist auf die Antwort zu Frage 24b und wird die französische EU-Ratspräsidentschaft ab 1. Januar 2022 ebenso wie derzeit die slowenische EU-Ratspräsidentschaft dabei unterstützen, die Verhandlungen zum Richtlinienvorschlag fortzuführen.

- g) Wie erklärt sich die Bundesregierung die weit weniger großen Gender Pay Gaps anderer EU-Mitgliedstaaten, und ist sie der Ansicht, dass sich Maßnahmen und Instrumente, die in anderen Mitgliedstaaten zur Verringerung des Gender Pay Gaps zum Einsatz kommen, in Deutschland angewandt auch eine positive Auswirkung auf das Schließen des Gender Pay Gaps in Deutschland haben könnten?

In der Europäischen Union ist der sogenannte unbereinigte Gender Pay Gap breit gestreut. Auch wenn ein niedriger sogenannter unbereinigter Gender Pay Gap auf den ersten Blick positiv erscheint: Er bedeutet nicht zwangsläufig, dass die Erwerbschancen von Frauen in diesem Land besonders gut sind. Zum einen berücksichtigt der sogenannte unbereinigte Gender Pay Gap nur die erwerbstätigen Frauen. Das bedeutet, dass ein geringer Gender Pay Gap mit einer relativ niedrigen Erwerbstätigenquote der Frauen einher gehen kann, wenn vor allem höher qualifizierte Frauen erwerbstätig sind, während gering qualifizierte Frauen, dem Arbeitsmarkt fernbleiben. Zum anderen schlagen die Ursachen für einen besonders hohen oder niedrigen sogenannten unbereinigten Gender Pay Gap in den einzelnen Ländern unterschiedlich stark zu Buche und bedürfen unterschiedlicher Maßnahmen zur Verringerung der Entgeltungleichheit. Wie auch in Deutschland verteilen sich Frauen und Männer in allen Ländern auf unterschiedliche Branchen und Berufe. Der sogenannte unbereinigte Gender Pay Gap ist besonders hoch in Ländern, in denen Frauen überwiegend in Branchen mit geringer Bezahlung arbeiten und Männer in Branchen mit höherer Bezahlung. Auch die Beschäftigungsform trägt zur Einkommensungleichheit bei: Sind Frauen überwiegend in Teilzeitarbeit oder befristeter Beschäftigung tätig, ist der Gender Pay Gap in der Regel höher als in Ländern, in denen Frauen überwiegend Vollzeit arbeiten und einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben. Schließlich spielt eine Rolle, ob es kollektive Formen der Entgeltfindung, z. B. durch gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegte Mindestentgelte gibt oder ob Löhne individuell verhandelt werden. Außerdem zeigen Studien (z. B. Boll/Langemann 2017: Gender Pay Gap in EU Countries based on SES (2014)), dass eine hohe Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen (Frauenerwerbstätigenquote) häufig mit einem höheren Gender Pay Gap einhergeht. Dies wird damit erklärt, dass in Ländern mit einer niedrigen Frauenerwerbsquote nur jene Frauen erwerbstätig sind, die eine hohe Qualifikation besitzen und diese auch unter erschwerten Bedingungen, z. B. aufgrund fehlender Vereinbarkeitsmodelle, auf gut bezahlten Arbeitsplätzen einsetzen möchten.

Viele EU-Mitgliedstaaten streben die Verringerung des Gender Pay Gaps an. Da erst in den letzten Jahren viele neue Maßnahmen ergriffen wurden, wird sich erst auf mittlere und längere Sicht zeigen, wie erfolgreich sie sind. Die Bundesregierung steht im stetigen Austausch mit den anderen EU-Mitgliedstaaten über die Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps und deren Erfolge.

25. Welche Rolle soll die Bundesstiftung Gleichstellung für die Unterstützung der Umsetzung der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie des Bundes spielen?
- a) Wann soll die Bundesstiftung für Gleichstellung ihre Arbeit aufnehmen?
 - b) Gibt es bereits konkrete Themenschwerpunkte, aus denen die Stiftung Forschungsvorhaben entwickeln kann, und wenn ja, welche?
 - c) Welche Vorstellungen zur Umsetzung der Vernetzungsplattform für gleichstellungsorientierte Initiativen gibt es, und wie ist dafür der genaue Zeitplan?
 - d) Gibt es neben der Vernetzung von jungen Initiativen auch Möglichkeiten, etablierte Vereine mit akut benötigten Ressourcen zu unterstützen?
 - e) Plant die Bundesregierung, den Stiftungsrat pluralistischer mit Vertreterinnen und Vertretern aus anderen Bereichen als der Politik, insbesondere der Zivilgesellschaft, zu besetzen, und wenn ja, welche konkreteren Pläne gibt es, um eine pluralistische Besetzung sicherzustellen?
 - f) Wie beurteilt die Bundesregierung die Einschätzung des Bundesfrauenrates, dass die Stiftung eine höhere Finanzierung als 5 Mio. Euro pro Jahr bräuchte, um wirkmächtig zu sein?
 - g) Plant die Bundesregierung sicherzustellen, dass die Bundesstiftung Gleichstellung einen intersektionalen Ansatz verfolgt, und wenn ja, wie?
 - h) Warum hält die Bundesregierung eine festgelegte paritätische Besetzung mit Männern und Frauen für notwendig, anstatt eine Mindestquote von 50 Prozent für Frauen anzustreben?

Die Fragen 25 bis 25h werden gemeinsam beantwortet.

Die Bundesstiftung Gleichstellung soll sich der Stärkung und Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland widmen. Sie wird sich wissenschaftlich fundiert insbesondere mit Fragen der gerechten Partizipation von Frauen und Männern in Gesellschaft, Wissenschaft, Politik und Wirtschaft beschäftigen. Das Gesetz zur Errichtung der Bundesstiftung Gleichstellung v. 18. Mai 2021, BGBl I, Seite 1139 ist auf eine Gesetzesinitiative der Koalitionsfraktionen zurückzuführen und am 28. Mai 2021 in Kraft getreten. Die Bundesstiftung Gleichstellung ist als Stiftung des öffentlichen Rechts eine eigenständige juristische Person. Hauptorgan der Stiftung ist der Stiftungsrat, der die grundsätzlichen Entscheidungen zum Aufbau und zur Arbeit der Stiftung trifft. Der Stiftungsrat der 19. Legislaturperiode hat sich am 7. Juli 2021 konstituiert. Dem Stiftungsrat obliegt es, das geschäftsführende Direktorium – bestehend aus zwei Personen – zu besetzen. Dann kann neben dem administrativen auch der inhaltliche Aufbau der Stiftung folgen. Weitere Einzelheiten zu Stiftungszweck und Ausgestaltung der Bundesstiftung sind dem Errichtungsgesetz zu entnehmen.

Anlage 1 zu den Fragen Nr. 13 - Nr. 22 der Kleinen Anfrage 19/31224

Umsetzungsstand der Maßnahmen der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung nach Zielen

Ziel 1: Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf**Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie zertifizierte Prüfverfahren für Unternehmen zur Entgelttransparenz**

Ausgehend von der Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes, wird das Thema Entgelttransparenz stärker auf Unternehmen fokussiert. So startete Ende 2020 das Programm "Entgeltgleichheit fördern - Unternehmen beraten, begleiten, stärken", das Unternehmen bei der Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes sowie des Entgeltgleichheitsgebotes unterstützt. Das dreijährige Programm unterstützt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unter anderem mit einer Servicestelle und einer Dialogreihe dabei, innerbetriebliche Entgeltstrukturen transparent zu machen sowie Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern im Betrieb umzusetzen.

Das Fair Pay Innovation Lab prüft im Rahmen eines Gutachtens (mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)) die Anwendbarkeit und Übertragbarkeit des Isländischen Zertifizierungsverfahren für Entgeltgleichheit (Island Equal Pay Standard IST 85:2012) auf Deutschland.

Kategorie: laufend

Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen

Frauen sind bei Gründungen im Vollerwerb und Unternehmensnachfolgen weiter unterrepräsentiert. Allerdings weisen Frauen eine höhere Beteiligung bei Gründungen im Nebenerwerb auf, die in den vergangenen Jahren die Dynamik im Gründungsgeschehen bestimmten.

Die ergriffenen Unterstützungsmaßnahmen fokussieren sich auf eine bessere Sichtbarmachung von Unternehmerinnen als Vorbilder. Dies wird zum einen durch die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) ins Leben gerufene Initiative „FRAUEN unternehmen“ forciert, bei der bereits über 220 Unternehmerinnen bundesweit als Vorbilder auf Schülerinnen und junge Frauen zugehen, um sie für die berufliche Selbstständigkeit zu sensibilisieren. Zum anderen werden auch in der Kommunikation Frauen in Sprache und Bild

sichtbarer gemacht, ergänzt um eine gezielte Ansprache für Frauen in ausgewählten Kanälen (z. B. Landing page der BMWi-/Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)-Gründerplattform) und Maßnahmen mit der Zielgruppe Frauen (z. B. Modellprojekte im Rahmen der BMWi-Initiative "Unternehmensnachfolge – aus der Praxis für die Praxis).

Auch wurde ein Re-branding der Gründerwoche Deutschland eingeleitet. Zudem hat die Bundesregierung Mitte 2019 die Konditionen des Mikromezzaninfonds, der aus Mitteln des ERP-Sondervermögens und des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wird, insbesondere für Unternehmerinnen deutlich verbessert: So gehören u. a. Unternehmen, die von Frauen geführt werden, zu den besonders förderwürdigen Zielgruppen, die bis zu 150.000 Euro als stille Beteiligung erhalten können (anstatt bis zu 50.000 Euro; daneben gehören z. B. Unternehmen, die ausbilden, oder die von Menschen mit Migrationshintergrund geführt werden sowie gewerblich orientierte Sozialunternehmen und umweltorientierte Unternehmen zu den besonders förderwürdigen Zielgruppen).

Der Deutsche LandFrauenverband e.V. (dlv) schult im Rahmen des vom BMFSFJ geförderten Projekts „Selbst ist die Frau!“ LandFrauen mit Gründungserfahrung zu Gründungslotsinnen. Die Lotsinnen führen Workshops für Frauen im ländlichen Raum durch und informieren sie über die Option der selbstständigen Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung.

Das BMFSFJ fördert darüber hinaus mehrere Projekte der bundesweiten gründerinnenagentur (bga):

„KITE – KI Thinktank female Entrepreneurship“ befasst sich mit der Konzeption eines KI-Tools, das Gründerinnen im resilienten Umgang mit geschlechtsbezogenen Benachteiligungen trainiert.

Im Projekt „Frauen Unternehmen Zukunft“ werden zu verschiedenen für Gründerinnen relevanten Themen konkrete Handlungsempfehlungen erarbeitet. Schwerpunktthema des Jahres 2021 ist „Nachhaltiges Gründen“, inkl. der Unternehmensnachfolge von Frauen.

Im Rahmen der multimedialen Roadshow „Meine Zukunft: Chefin im Handwerk“ werden in 2021, ergänzend zur Ausstellung, Videoclips in den Sozialen Medien veröffentlicht, die Handwerkschefinnen aus allen Bundesländern präsentieren.

Kategorie: laufend

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

Das Dossier „Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer in Deutschland“ hat klargestellt, dass der Wunsch von Kindern und der Wunsch von Vätern, miteinander mehr Zeit zu verbringen, heute sehr stark ausgeprägt ist. Eine Reduzierung von Arbeitszeit der Väter kann eine Lösungsmöglichkeit sein, diesem Wunsch gerecht zu werden. Dem stehen strukturelle Hindernisse, wie beispielsweise Geschlechterstereotype, betriebliche und gesetzliche Rahmenfaktoren, entgegen. Mit Arbeitgebern und Gewerkschaften sollen gemeinsam Ideen zur besseren Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf entwickelt werden: Vaterschaft, Teilzeit und Karriere müssen sich nicht ausschließen.

Kategorie: ausstehend

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

Die 2016 ins Leben gerufene und gemeinsam vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und BMFSFJ geförderte „Initiative Klischeefrei“ will eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees deutschlandweit etablieren und wirbt dafür Partnerorganisationen u. a. aus Verwaltungen, gemeinnützigen Einrichtungen, Initiativen und Unternehmen. Diese werden zur Anwendung von Genderstereotypen aufbrechenden Maßnahmen beraten und motiviert. Bis zum Juni 2021 hat sich die Zahl der Partnerorganisationen auf 356 erhöht. Ziel ist es, bis 2023 ca. 650 Partnerorganisationen einzuwerben.

Über das Webportal www.klischee-frei.de werden fortlaufend Unterstützungsangebote an verschiedene Fachkräftezielgruppen angeboten. Neu entwickelt wurden u. a. ein Methodenset „Klischeefrei fängt früh an“ („KiTa-Paket“ mit Wimmelbuch), ein Methodenset „Klischeefrei durch die Grundschule“, ein Faktenblatt zur vertikalen Segregation auf dem Arbeitsmarkt, je ein Klischeefrei-Quiz für Erwachsene und für Jugendliche, ein Onlineseminar „Eltern: Kinder begleiten und fördern – frei von Geschlechterklischees“, ein Themendossier zu Ausbilderinnen. Es ist geplant, ein Online-Curriculum für Berufsberaterinnen und Berufsberater zu veröffentlichen.

2021 fand die 3. Fachtagung am 9. März in Berlin unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) digital statt. 2022 wird die Fachtagung vom BMWi ausgerichtet.

Kategorie: laufend

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

Die heterogene Gruppe der Mütter mit Migrationshintergrund wird durch das Angebot von Kursen und Coaching an bundesweit 84 Standorten beim Erwerbseinstieg unterstützt. Nach „Stark im Beruf“ haben zweidrittel dieser Frauen eine Erwerbsorientierung, davon tritt die Hälfte in eine Qualifizierung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Selbstständigkeit über; insgesamt haben seit Programmstart in 2015 15.000 Mütter mit Migrationshintergrund, davon 75 Prozent im SGB II-Bezug, partizipiert. Während der pandemiebedingten Einschränkungen haben alle „Stark im Beruf“-Kontaktstellen die Mütter fortlaufend begleitet und beraten.

„Stark im Beruf“ zeigt in enger Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den Jobcentern vor Ort sowie von Wirtschaftsverbänden, wie sich das Beschäftigungspotential der über eine halbe Millionen nicht erwerbstätigen Mütter mit Erwerbswunsch gelingt und sich eine eigenständige Erwerbsperspektive für migrantische Frauen in aktiver Familienverantwortung eröffnen lässt.

Kategorie: laufend

Brückenteilzeit (Recht auf befristete Teilzeit, umgesetzt)

Am 1. Januar 2019 ist das „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit“ in Kraft getreten. Mit dem Gesetz wurde insbesondere ein Rechtsanspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (sog. Brückenteilzeit) eingeführt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ihre Arbeitszeit für einen vereinbarten Zeitraum zwischen einem Jahr und fünf Jahren verringern, sofern dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Arbeitgeber mit 46 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Brückenteilzeit gewähren.

Kategorie: erledigt

Bekanntheitsgrad und Akzeptanz Faktorverfahren stärken (umgesetzt)

In den letzten Jahren wurde umfangreich Werbung für das Faktorverfahren betrieben; sowohl über den Bund als auch über die Länder. Zudem zeigen hohe Zugriffszahlen auf den Faktorrechner des Bundesministeriums für Finanzen (BMF), dass ein großes Interesse an dem Faktorverfahren besteht. Zusätzlich wird in Steuerbescheiden von Paaren mit der Steuerklasse III/V automatisiert ein Erläuterungstext ausgewiesen, um darüber zu informieren, dass die Steuerklasse V zu einer hohen Steuerbelastung führt und dass auch zum Faktorverfahren gewechselt werden kann. Es wird derzeit keine Möglichkeit gesehen, noch weiter auf das Faktorverfahren aufmerksam zu machen.

Kategorie: erledigt

Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Frauen in ländlichen Räumen

Mit der Umsetzung der im Juli 2019 vom Bundeskabinett beschlossenen zwölf prioritären sowie weiterer Maßnahmen des Bundes als Ergebnis der Kommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“ wurde begonnen. Die Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse bleibt eine wichtige Querschnittsaufgabe für die kommenden Jahre.

Mit der vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) geförderten Studie über die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben wird bis zum Spätsommer 2022 eine wissenschaftliche Grundlage geschaffen, um Frauen in der Landwirtschaft besser zu unterstützen und ihnen weitere Zukunftsperspektiven zu eröffnen.

Darüber hinaus fördert das BMEL im Jahr 2021 mit der Maßnahme „Digital.Vernetzt - Frauen im Ehrenamt stärken“ im Rahmen des Bundesprogramms Ländliche Entwicklung (BULE) Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der ehrenamtlichen digitalen Arbeit von Frauenvereinen und -initiativen.

Der Deutsche LandFrauenverband e.V. (dlv) schult im Rahmen des vom BMFSFJ geförderten Projekts „Selbst ist die Frau!“ LandFrauen mit Gründungserfahrung zu Gründungslotsinnen. Die Lotsinnen führen Workshops für Frauen im ländlichen Raum durch und informieren sie über die Option der selbstständigen Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung.

Kategorie: laufend

„Starke-Familien-Gesetz“ (umgesetzt)

Mit dem Starke-Familien-Gesetz wurde der Kinderzuschlag in zwei Schritten zum 1. Juli 2019 und zum 1. Januar 2020 neugestaltet und die Leistungen für Bildung und Teilhabe verbessert. Damit werden die Familien und insbesondere ihre Kinder gestärkt.

Das Starke-Familien-Gesetz zahlt sich auch weiterhin aus: Der Kinderzuschlag beträgt aktuell infolge der neu vorgesehenen Dynamisierung des Kinderzuschlags entsprechend der Entwicklung des Existenzminimums bis zu 205 Euro monatlich pro Kind.

Damit sichert der Kinderzuschlag in Familien mit kleinen Einkommen gemeinsam mit dem Kindergeld und den Leistungen für Bildung und Teilhabe die Existenzgrundlage von Kindern.

Die Zahl der mit dem Kinderzuschlag erreichten Kinder ist seit der Reform des Starke-Familien-Gesetzes und im Zuge der Corona-Pandemie (seit Juli 2019, damals rund 250.000 Kinder) stark gestiegen. Es werden zurzeit deutlich über 700.000 Kinder mit dem Kinderzuschlag erreicht.

Darüber hinaus kann seit Anfang des Jahres 2020 der Kinderzuschlag online bei der Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden (www.kizdigital.de).

Auch die Nachweise können online hochgeladen werden. Im Anschluss müssen die Antragstellerinnen und Antragsteller lediglich eine kurze Antragsübersicht unterschrieben per Post an die Familienkasse senden.

Das Gesetz ist am 1. Juli 2019 bzw. 1. Januar 2020 in Kraft getreten.

Kategorie: erledigt

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

Mit Fem.OS wurde ein digitaler Zugang zu Beratung und Informationen für Frauen aus Drittstaaten ermöglicht, der niederschwellig angelegt ist und funktioniert. Seit Mai 2020 wurden mehr als 4.000 Fragen zum Leben und Arbeiten in Deutschland dokumentiert, welche die zehn Beraterinnen bei Fem.OS in den sozialen Medien in elf Sprachen beantworten. Sie schaffen so auch einen direkten Kontakt zur Fachberatung der örtlichen Agenturen für Arbeit und Jobcenter für die berufliche Integration der Frauen. Über die 740 Kommunikationsorte und 140 Frauengruppen überwiegend bei Facebook können potentiell neun Millionen Mitglie-

der mit nicht-europäischer Spracheinstellung erreicht werden. Seit 8. März 2021 hat das digitale Beratungsangebot eine eigene Webseite <https://femos.minor-kontor.de> und ist darüber zukünftig auch Frauen zugänglich, welche über die sozialen Medien nicht erreicht werden.

Kategorie: laufend

Stärkung der Berufsorientierung, Jugendberufsagenturen

Zur Stärkung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit am Übergang von der Schule in den Beruf hat das BMAS die *Servicestelle Jugendberufsagenturen* eingeführt. Sie dient als Ansprechpartnerin für die vielfältigen Kooperationsbündnisse und ermöglicht ihnen einen erleichterten Wissenstransfer sowie Austausch untereinander. Das umfassende Angebot der Servicestelle Jugendberufsagenturen steht unter www.servicestelle-jba.de zur Verfügung.

Damit die Fachkräfte vor Ort ihre gemeinsame Fallarbeit auch digital unterstützt gestalten können, steht zudem seit dem 1. Januar 2021 flächendeckend das IT-Verfahren *YouConnect* zur Verfügung. Um den regionalen Gegebenheiten und Zuständigkeiten gerecht zu werden, arbeitet das BMAS eng mit den kommunalen Spitzenverbänden und der BA zusammen.

Die BA unterstützt junge Menschen am Übergang Schule – Beruf nicht nur durch Beratung und Orientierung, sondern bietet auch ein vielfältiges Online-Angebot bestehend aus verschiedenen Webseiten im Online-Portal arbeitsagentur.de, Apps und Social Media. Ein Ausbau der *digitalen Möglichkeiten der Berufsorientierung* wird fortlaufend durchgeführt.

Um das Ziel einer geschlechtergerechten Berufswahlbegleitung aktiv zu unterstützen, richtete das BMAS im Zuge der *Initiative Klischeefrei* am 9. März 2021 die Fachveranstaltung *Klischeefrei* aus. Unter dem Motto „Tschüss Klischees, hallo Talente!“ tauschten sich Jugendliche im Rahmen der erfolgreichen Onlineveranstaltung mit Vertreterinnen und Vertretern der Politik, den Bildungsinstitutionen und der Wirtschaft über Chancen und Hürden auf dem Weg zu einer Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees aus.

Kategorie: laufend

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

Die Initiative Bildungsketten unterstützt junge Menschen bei einem möglichst reibungslosen Übergang von der Schule in Ausbildung/Studium und Beruf. Dabei kommt es darauf an, frei

von Geschlechterklischees Orientierung zu bieten und eine fundierte Basis für die Berufswahl zu schaffen. Das vom BMBF geförderte Berufsorientierungsprogramm als zentrales Element der Initiative bietet Mädchen die Chance, ihre Stärken zu erkunden und ihren Blick für ein breites Spektrum an beruflichen Möglichkeiten zu öffnen.

Mit der Unterstützung einer klischeefreien Berufsorientierung und -wahl trägt die Initiative Bildungsketten zu gleichen Karrierechancen und mehr Entgeltgleichheit bei.

Kategorie: laufend

Ziel 2: Soziale Berufe als attraktive und flexible Karriereberufe stärken

Verbesserung der Entlohnung in der Langzeitpflege („Pflegelöhneverbesserungsgesetz“)

Mit dem Gesetz für bessere Löhne in der Pflege („Pflegelöhneverbesserungsgesetz“), das am 29. November 2019 in Kraft getreten ist, wurde im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG) die rechtliche Grundlage für eine Verbesserung der Entlohnung in der Langzeitpflege geschaffen. Durch die Umsetzung der Empfehlungen der vierten Pflegekommission in der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung gelten ab September 2021 bundeseinheitliche, nach Qualifikation differenzierte, Mindestentgelte in der Altenpflege. Mit der aktuell geltenden Vierten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (4. PflegeArbbV) wird der Mindestlohn für ungelernte Pflegehilfskräfte bis zum 1. April 2022 in vier Schritten spürbar auf 12,55 Euro einheitlich in Ost- und Westdeutschland angehoben. Für einjährig qualifizierte Pflegehilfskräfte steigt der Lohn ebenfalls in vier Schritten zum 1. April bundeseinheitlich auf 13,20 Euro. Ab dem 1. Juli 2021 gibt es zudem erstmals einen Mindestlohn für Pflegefachkräfte in Höhe von 15 Euro, der zum 1. April 2022 nochmals auf 15,40 Euro steigt. Die erhöhten Pflegemindestlöhne wirken sich vor allem in den neuen Bundesländern und in ländlichen Gebieten aus.

Mit dem Gesundheitsweiterentwicklungsgesetz (GVWG), das am 11. Juni 2021 vom Bundestag beschlossen und am 25. Juni 2021 vom Bundesrat gebilligt wurde, hat die Bundesregierung zur Stärkung der Tariflöhne in der Pflege beschlossen, dass alle Pflegekräfte künftig nach Tarif bezahlt werden, ohne dass Pflegebedürftige dadurch überfordert werden. Ab dem 1. September 2022 sollen nur noch Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zugelassen werden, die entweder selbst tarifgebunden sind oder ihre Pflege- und Betreuungskräfte mindestens in Höhe eines in der Region anwendbaren Pflege-Tarifvertrag entlohnen. Dies gilt grundsätzlich auch bei nicht-tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen für die verpflichtende Entlohnung ihrer

Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarif. Damit wird für Pflege- und Betreuungskräfte in der Altenpflege ab dem 1. September 2022 eine Entlohnung in Höhe eines Tarifvertrags gesetzlich verpflichtend.

Kategorie: laufend

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

Gesundheitsberufe

Die Schaffung von Schulgeldfreiheit und Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung in den Gesundheitsfachberufen ist ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung der Attraktivität der Ausbildungen. Mit Inkrafttreten des Pflegeberufegesetzes zum 1. Januar 2020 wurde das Schulgeld für die neuen Pflegeausbildungen bereits abgeschafft und eine angemessene Ausbildungsvergütung sichergestellt.

Auch das Notfallsanitätäergesetz verpflichtet schon seit dem Inkrafttreten am 1. Januar 2014 den Ausbildungsträger, den Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung zu gewähren.

Identische Vorgaben beinhaltet das Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz, welches ab 2022 erstmalig bundesweit eine Ausbildung in den Berufen der Anästhesietechnischen- und Operationstechnischen Assistenz einheitlich regelt.

Ferner erfolgt Schritt für Schritt die Umsetzung des „Gesamtkonzepts Gesundheitsfachberufe“, welches entsprechend dem Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode (LP) vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) gemeinsam mit den Ländern erarbeitet und geeint wurde. Es erfordert eine jeweils sach- und interessentengerechte Finanzierung der damit verbundenen Gesetzgebungsvorhaben auf der Grundlage einer Verständigung mit den Ländern. Ein erster und wichtiger Baustein der Umsetzung des „Gesamtkonzepts Gesundheitsfachberufe“ ist das Gesetz zur Reform der technischen Assistenzberufe in der Medizin, das die Schulgeldabschaffung und die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung zunächst für diesen Bereich enthält.

Kategorie für den Bereich: laufend

Erzieherberufe

Mit dem Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ wurden wichtige Impulse für die praxisintegrierte nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) vergütete Ausbildung (PiA) gesetzt, die inzwischen in jedem Land angeboten wird und mit dem Beschluss der Kultusministerkonferenz und der Kulturministerkonferenz von 2020 eine Regelausbildung ist. Die Sozialversicherungspflicht für die vergütete Ausbildung im Erzieherberuf wurde gesetzlich geregelt. Das Programm schafft außerdem Anreize für die schulgeldfreie Ausbildung, indem für die durch das Programm geförderten Fachschülerinnen und Fachschüler Schulgeldfreiheit gewährleistet ist.

Kategorie für den Bereich: laufend; für Sozialversicherungspflicht: erledigt

Kategorie insgesamt: laufend

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

Das PpSG, das am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist, verfolgt mit einer Vielfalt von Maßnahmen das Ziel, durch eine bessere Personalausstattung und bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege für eine spürbare Entlastung im Alltag von Pflegekräften zu sorgen. Jede zusätzliche und jede aufgestockte Pflegestelle am Bett wird vollständig durch die Kostenträger refinanziert.

Durch das Förderprogramm gemäß § 8 Absatz 6 SGB XI kann seit Januar 2019 jede vollstationäre Pflegeeinrichtung (einschließlich Kurzzeitpflege) auf Antrag für die Neueinstellung bzw. Stellenaufstockung von zusätzlichem Pflegefachpersonal, gestaffelt nach Einrichtungsgröße, einen pauschalen Vergütungszuschlag von den Pflegekassen erhalten. Angesichts der kritischen Arbeitsmarktsituation für examinierte Pflegefachkräfte ist es den Pflegeeinrichtungen mit Inkrafttreten des Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz (GPVG) zum 1. Januar 2021 ermöglicht worden, diesen Vergütungszuschlag unbürokratisch auch für Pflegehilfskräfte in Ausbildung zur Pflegefachkraft oder die Einstellung weiterer Fachkräfte aus dem Gesundheits- und Sozialbereich beantragen zu können. Zur Finanzierung zahlt die gesetzliche Krankenversicherung jährlich pauschal einen Betrag an den Ausgleichfonds der Pflegeversicherung.

Kategorie: erledigt

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

Zu dem im Jahr 2019 vereinbarten umfangreichen Maßnahmenpaket der KAP des BMG, des BMFSFJ und des BMAS wurde im November 2020 ein erster Bericht zum Stand der Umsetzung veröffentlicht. Die neue generalistische Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) ist – begleitet durch die vom BMFSFJ geleitete Ausbildungsinitiative Pflege – erfolgreich gestartet. Ihr Ziel ist es, engagierte und gut ausgebildete Pflegefachpersonen für das Berufsfeld zu gewinnen und den Start der neuen Pflegeausbildungen ab 2020 zu unterstützen.

Im Prozess zur Vorbereitung der schrittweisen Einführung des Personalbemessungsverfahrens für Pflegeeinrichtungen wurde im Februar 2021 die vom BMG im Einvernehmen mit dem BMFSFJ unter Beteiligung der KAP-Partner erarbeitete Roadmap veröffentlicht. Auf ihrer Grundlage wird mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) ein einheitliches Personalbemessungsverfahren in der vollstationären Altenpflege eingeführt. Damit wird anhand der jeweiligen Bewohnerstruktur für jedes Heim der Personalbedarf berechnet. Ab 1. Juli 2023 sollen bundeseinheitliche Personalanhaltswerte vorgegeben werden, die weitere Einstellungen zusätzlicher Pflegekräfte ermöglichen. Ein erster Schritt zur Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens war bereits mit dem Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz (GPVG) erfolgt: Damit wurden 20.000 zusätzliche Pflegehilfskraftstellen geschaffen. Die Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens wird im Rahmen eines Modellprogramms des GKV-Spitzenverbandes begleitet, in dem der veränderte Personalmix mit einer neuen Aufgabenverteilung erprobt werden soll. Auf dieser Grundlage wird über weitere Schritte entschieden.

Damit in der Pflege zukünftig auch aus dem Ausland mehr Pflegefachkräfte tätig werden können, werden die Verfahren im In- und Ausland für die Einreise, die berufliche Anerkennung sowie Erteilung der Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis erleichtert.

Viele Pflegekräfte wünschen sich mehr berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Mit dem GVWG wurde die Umsetzung erster Ergebnisse aus dem Strategieprozess zur interprofessionellen Zusammenarbeit im Gesundheits- und Pflegebereich in dieser Legislaturperiode auf den Weg gebracht. Die Erprobung von Modellen zur Heilkundeübertragung auf Pflegefachpersonen wird vereinfacht und beschleunigt. Zudem erhalten Pflegefachpersonen mehr Befugnisse, um ihre Fachkompetenz in der pflegerischen Versorgung im Rahmen der Verordnung von Hilfsmitteln und Pflegehilfsmitteln für pflegebedürftige Menschen besser einsetzen zu können. Siehe dazu Ziffer 13. „Verbesserungen der Entlohnung in der Langzeitpflege“.

Die Corona-Pandemie hat die Partner der KAP stark gefordert. Nicht alle Maßnahmen der KAP konnten in diesem Zeitraum mit gleicher Intensität vorangetrieben werden. Hier werden die Partner auch in Zukunft weiterarbeiten.

Kategorie: laufend

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

Gesundheitsberufe

Mit dem am 1. Januar 2020 in Kraft getretenen PflBG wurde neben der beruflichen Pflegeausbildung erstmals eine bundesgesetzliche Grundlage für eine primärqualifizierende hochschulische Pflegeausbildung geschaffen sowie die Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Qualifikationsstufen in der Pflege verbessert. Mit Pflegehelfer- und Pflegeassistentenausbildungen, beruflichen und hochschulischen Fachkraftausbildungen, beruflicher und hochschulischer Fort- und Weiterbildung und weiterführenden Studiengängen bietet die Pflege insgesamt Qualifizierungen auf verschiedenen Kompetenzniveaus. Auch die Hebammenausbildung wurde zum 1. Januar 2020 in ein duales Studium überführt. Somit eröffnen die neuen Ausbildungen berufliche Entwicklungswege und tragen der Stärkung der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen Rechnung. Ferner erfolgt Schritt für Schritt die Umsetzung des „Gesamtkonzepts Gesundheitsfachberufe“, welches entsprechend dem Koalitionsvertrag der 19. LP vom BMG gemeinsam mit den Ländern erarbeitet und geeint wurde. Ein Themenschwerpunkt des Gesamtkonzepts ist die Durchlässigkeit der Ausbildung sowie die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung.

Im Rahmen des GVWG wurde die Zahlung einer Entlohnung nach Tarif von Pflege- und Betreuungskräften in Pflegeeinrichtungen ab dem 1. September 2022 sozialrechtlich im SGB XI verankert. Siehe dazu Ziffer 13. „Verbesserungen der Entlohnung in der Langzeitpflege“.

Erzieherberufe

Im Zuge des Bundesprogramms „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ konnten mehr als 1.600 hochqualifizierte Fachkräfte durch die Übernahme besonderer Aufgaben von dem Aufstiegsbonus profitieren, der die Entwicklung fachlicher Karrieren fördert.

Nun geht es darum, neue Karrierewege in wichtigen Zukunftsfeldern zu eröffnen. Hierfür setzt das BMFSFJ wissenschaftliche Impulse: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zukunftsfelder-fuer-erzieherberufe-fachkarrieren-in-der-fruehen-bildung-163912>.

Kategorie: laufend

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

Durch die erfolgreichen ESF-Programme „Mehr Männer in Kitas“ und „Quereinstieg - Männer und Frauen in Kitas“ konnten erfolgreich neue Erzieherinnen und Erzieher gewonnen werden. Die Erfahrungen aus den beiden Modellprojekten sollen künftig für den Bereich der sozialen Berufe nutzbar gemacht werden. Insbesondere die beiden Engpassberufe der Erziehenden und Pflegenden sollen auch durch Quereinstiege gestärkt werden, um den Anforderungen des demografischen Wandels gerecht werden zu können.

Kategorie: in Planung

Weiterqualifizierung von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern zu Pflegefachkräften

Die BA fördert aufgrund des Fachkräftemangels in der Pflege und der gesellschaftlichen Bedeutung dieses Arbeitsfeldes seit vielen Jahren die berufliche Weiterbildung zur Altenpflegefachperson in erheblichem Umfang. Mit dem Qualifizierungschancengesetz, das Anfang 2019 in Kraft trat und den Zugang zur Weiterbildungsförderung für die Beschäftigten erweiterte, wurden die Förderleistungen weiter verbessert und die Weiterbildungsberatung deutlich verstärkt. Mit dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz vom 20. Mai 2020 wurden die Fördermöglichkeiten der BA nochmals ausgebaut, in dem nunmehr auf die Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses ein grundsätzlicher Rechtsanspruch besteht. Der Anspruch richtet sich nicht nur an arbeitslose Menschen, sondern auch an Beschäftigte, die noch nicht über eine Berufsausbildung verfügen und damit zur Pflegefachkraft weitergebildet werden können.

Mit dem PflBG wurde bereits die Grundlage für einen verbesserten Übergang von einem Assistenz- und Heilberuf in der Pflege zur Pflegefachkraft durch eine besondere Verkürzungsregelung geschaffen. Ausbildungen, die die „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Heilberufen in der Pflege“ (BAnz AT 17.02.2016 B3) erfüllen, können auf Antrag auf ein Drittel der Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pfl-

gefachmann angerechnet werden. Darüber hinaus spielt die Möglichkeit der Teilzeitausbildung eine wichtige Rolle für berufsbegleitende Ausbildungen, insbesondere bei der Weiterbildung von Pflegehilfskräften zu Fachkräften. Die große Mehrzahl der Länder hat bereits Rahmenbedingungen für Teilzeitausbildungen geschaffen. Über das mit dem PpSG geschaffene Pflegestellen-Förderprogramm nach § 8 Absatz 6 SGB XI werden zudem bis zu 13.000 zusätzliche Stellen für Pflegefachkräfte in vollstationären Pflegeeinrichtungen von den Pflegekassen vollständig finanziert, die auch mit Pflegehelferinnen und Pflegehelfern in Ausbildung zur Pflegefachkraft besetzt werden können.

Kategorie: laufend

Vergütung der Pflegepersonalkosten besser und unabhängig von Fallpauschalen

Seit dem Jahr 2020 ist die Krankenhausvergütung auf eine Kombination von Fallpauschalen und einer Pflegepersonalkostenvergütung (Pflegebudget) umgestellt. Mit dem PpSG, das zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist, wurde beschlossen, die Pflegepersonalkosten für die unmittelbare Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen künftig unabhängig von den Fallpauschalen zu vergüten. Dazu wurden die Selbstverwaltungspartner gesetzlich beauftragt, die Fallpauschalen ohne die Pflegekostenanteile in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen auszuweisen. Auf Basis der ausgegliederten Pflegepersonalkosten wurden tagesbezogene Bewertungsrelationen für einen Pflegeerlöskatalog berechnet, der als separate Spalte in den Fallpauschalen-Katalog integriert wurde. Das von den Vertragsparteien zu vereinbarende Pflegebudget zur Finanzierung der Pflegepersonalkosten berücksichtigt die krankenspezifischen Pflegepersonalkosten auf bettenführenden Stationen und wird auf der Grundlage der geplanten und nachgewiesenen Pflegepersonalausstattung und der krankenspezifischen individuellen Kosten ermittelt.

Kategorie: erledigt

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

Das Programm wird erfolgreich umgesetzt. Alle Fördermodule (praxisintegrierte vergütete Ausbildung, Praxisanleitung und Aufstiegsbonus) sind ausgeschöpft und die begleitenden

Evaluationsergebnisse zeugen von den positiven Wirkungen des Programms. Um den Programmerfolg unter den Bedingungen der Corona-Pandemie zu sichern, wurden für das Jahr 2021 zusätzliche Fördermodule auf den Weg gebracht, mit denen das pädagogische Personal entlastet und die Verankerung der Programmimpulse unterstützt wird.

Kategorie: laufend

Ziel 3: Gleichstellungspolitische Standards in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt

Verhinderung unzulässiger Diskriminierungen beim Einsatz algorithmenbasierter Entscheidungen

Im Bereich des Arbeitsrechts bergen insbesondere Anwendungen von Künstlicher Intelligenz, beispielsweise in der Personalauswahl, bei Entscheidungen über Beförderungen, zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Aufgabenzuweisung und zum Monitoring sowie zur Bewertung von Arbeitsleistung und -verhalten, ein Potential für diskriminierende Entscheidungen. Aus Sicht des BMAS ist ein menschenzentrierter Ansatz bei der Beurteilung der Zulässigkeit des Einsatzes von Anwendungen Künstlicher Intelligenz erforderlich.

Der Vorschlag der Europäischen Kommission vom 21. April 2021 ist der erste umfassende Regulierungsansatz dieser Art für Künstliche Intelligenz (KI). Die Zielsetzung des Vorschlags, dem Schutz der Grundrechte und der Gewährleistung der Sicherheit der Nutzerinnen und Nutzer, insbesondere solcher mit Beeinträchtigungen, eine hohe Bedeutung einzuräumen sowie über einen risikobasierten Ansatz unterschiedliche Anforderungen bis hin zu Verboten für verschiedene KI-Systeme festzulegen, ist grundsätzlich zu begrüßen.

Teil der weiteren Diskussion wird sein, ob mit den in dem Entwurf aufgezählten Anwendungsfällen bereits alle relevanten Fallkonstellationen im Arbeits- und Sozialrecht erfasst sind, oder ob hier nicht die Entscheidung erforderlich ist, alle Anwendungen von KI im Arbeits- und Sozialrecht zunächst als Hochrisiko-Anwendungen zu klassifizieren. Zudem ist zu prüfen, ob im Arbeits- und Sozialrecht eine Konformitätsbewertung ausreicht, die den Unternehmen bzw. Sozialversicherungsträgern die Entscheidung überlässt, ob die Bewertung intern oder extern durch Dritte erfolgt, oder ob eine ex ante Überprüfung durch Dritte bzw. eine Aufsichtsbehörde zwingend vorgeschrieben werden sollte, um den besonderen Risiken, die gerade für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einsatz von KI liegen können, effektiv zu begegnen. Bislang nicht im Entwurf enthalten sind zudem eigene Auskunftsrechte der von KI-Anwendungen im Arbeits- und Sozialrecht Betroffenen.

Gleichzeitig prüft der Ad-hoc-Ausschuss für Künstliche Intelligenz (CAHAI) des Europarates die Machbarkeit eines völkerrechtlichen Rahmens zur Wahrung der Menschenrechte, der Demokratie und der Rechtstaatlichkeit. Die Bundesregierung begleitet diese Prozesse aktiv.

Kategorie: laufend

Überprüfung des Arbeitsschutzes in der digitalen Arbeitswelt

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) analysiert seit 2018 im Rahmen des Schwerpunktprogramms „Sicherheit und Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt“ tätigkeitsbezogen Chancen und Risiken der Digitalisierung und leitet daraus Empfehlungen für den Arbeitsschutz von morgen ab. Darüber hinaus werden die von der BAuA (mit-)erhobenen Studien (BAuA-Arbeitszeitbefragung, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, Di-WaBe - „Befragung zur Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung“, PräDiTec - „Prävention für sicheres und gesundes Arbeiten mit digitalen Technologien“) hinsichtlich neuer –u. a. psychischer – Belastungen ausgewertet. Die BAuA führt das Schwerpunktprogramm auch in der kommenden Arbeitsprogrammperiode (2022-2025) weiter. Die Digitalisierung wird in weitere Studien (z. B. Studie „Mentale Gesundheit bei der Arbeit“) integriert.

https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Schwerpunkt-Digitale-Arbeit/Arbeitsschutz-und-Digitalisierung/Arbeitsschutz-und-Digitalisierung_node.html

Zudem werden im Themenschwerpunkt „Flexibilisierung“ der BAuA neue Arbeitsformen in den Blick genommen. Auf Basis unterschiedlicher empirischer Daten werden dabei Chancen der Digitalisierung, wie etwa für die Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem, aber auch Risiken, wie die mögliche Entgrenzung der Arbeit, einbezogen. Da sich die Arbeitswelt kontinuierlich weiterentwickelt, sind die Studien der BAuA langfristig angelegt und ermöglichen es so, auch aktuelle Veränderungen – wie etwa die Zunahme an Homeoffice während der Corona Pandemie – abzubilden.

https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Flexibilisierung/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=8687776

Kategorie: laufend

Überprüfung des Diskriminierungsschutzes in der digitalen Arbeitswelt

Am 21. April 2021 hat die Europäische Kommission (KOM) einen Vorschlag für eine horizontale Verordnung für Künstliche Intelligenz (COM(2021) 206 final) veröffentlicht, die sich auf jedes Inverkehrbringen, jede Inbetriebnahme und jede Art von Nutzung von KI-Systemen in der Europäischen Union (EU), unabhängig davon, ob der Anbieter seinen Sitz in der EU hat bezieht. Im Arbeitsrecht zählen dazu Anwendungen, die ein erhebliches Potential für Diskriminierungen bergen, etwa in der Personalauswahl, bei Entscheidungen über Beförderungen, zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen, bei Aufgabenzuweisung und zum Monitoring sowie zur Bewertung von Arbeitsleistung und -verhalten. Das BMAS wird in den weiteren Beratungen des Vorschlags den Fokus auf solche Anwendungen und Anwendungsbereiche legen, die ein hohes Diskriminierungspotential bergen, und dabei auch prüfen, ob neben den im Entwurf bereits konkret benannten Feldern weitere Anwendungsbereiche, wie etwa Zugang zu diskriminierungsfreien Daten als Grundlage für algorithmische Prozesse sowie KI-Anwendungen einbezogen werden müssen.

Auch der vom BMAS zur Umsetzung des Prüfauftrags im Koalitionsvertrag zum Beschäftigtendatenschutz eingesetzte interdisziplinäre Beirat zum Beschäftigtendatenschutz diskutiert Fragen des Diskriminierungsschutzes in der digitalen Arbeitswelt, etwa mit Blick auf Big Data und People Analytics im Beschäftigungskontext sowie auf den Umgang mit automatisierten bzw. KI-basierten Entscheidungsfindungen, bspw. im Rekrutierungsprozess. Der Beirat erarbeitet konkrete Handlungsempfehlungen in Form eines Abschlussberichts.

Kategorie: laufend

Rechte von Verbraucherinnen und Verbrauchern auf Plattformen sowie Plattformtätigen

Ziel der Bundesregierung sind starke deutsche und europäische Akteure der Plattformökonomie, deshalb wollen wir vorhandene Hemmnisse abbauen. 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.

Mit dem Gesetz zur Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) und des Einführungsgesetzes zum BGB in Umsetzung der EU-Richtlinie zur besseren Durchsetzung und Modernisierung der Verbraucherschutzvorschriften der Union und zur Aufhebung der Verordnung zur Übertragung der Zuständigkeit für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 2006/2004 auf

das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) wird die Information von Verbraucherinnen und Verbrauchern, die im Internet Verträge schließen, verbessert. Betreiberinnen und Betreiber von Online-Marktplätzen müssen Verbraucherinnen und Verbraucher künftig vor Vertragsschluss über wesentliche Umstände aufklären, die ihre Entscheidungsfindung beeinflussen können. Dazu gehören zum Beispiel die Parameter für das Ranking, das Verbraucherinnen und Verbrauchern auf eine Suchanfrage hin präsentiert wird, wirtschaftliche Verflechtungen zwischen der Betreiberin oder dem Betreiber des Online-Marktplatzes und der jeweiligen Anbieterin beziehungsweise dem jeweiligen Anbieter oder der Umstand, ob es sich bei der Anbieterin oder dem Anbieter um eine Unternehmerin oder einen Unternehmer oder um eine Verbraucherin oder einen Verbraucher handelt.

Kategorie: laufend

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

Der Dritte Gleichstellungsbericht wurde am 9. Juni 2021 vom Bundeskabinett verabschiedet. Er befasst sich mit der Frage, wie die Digitalisierung geschlechtergerecht gestaltet werden kann, um Frauen und Männern gleiche Verwirklichungschancen zu bieten.

Der Bericht besteht aus dem Gutachten einer unabhängigen Sachverständigenkommission unter Vorsitz von Frau Professorin Aysel Yollu-Tok (Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin)) und der Stellungnahme der Bundesregierung hierzu. Das Gutachten umfasst 101 Handlungsempfehlungen, die sich an Bund, Länder, Kommunen und die Zivilgesellschaft richten. Sie sollten im Rahmen der Bundesstiftung Gleichstellung und in der nächsten Gleichstellungsstrategie aufgegriffen werden.

Kategorie: erledigt

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

Bei der Besetzung von Gremien mit Digitalisierungsbezug konnte seit Juli 2020 der Anteil von Frauen unter den Mitgliedern, die der Bund bestimmt, gesteigert werden. Durch die Ausweitung der Vorgaben des Gesetzes über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (BGremBG) auf Gremien mit zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern, die das vsl. im August 2021 in Kraft tretende Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen

für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) vorsieht, werden weitere positive Entwicklungen beim Frauenanteil von Gremien mit Digitalisierungsbezug erwartet.

Kategorie für den Bereich: laufend

Die Empfehlungen der Datenethikkommission richten sich insbesondere an die Bundesregierung (Vielzahl von Ressorts), betreffen häufig aber auch andere politische Ebenen (EU, Länder) sowie Wissenschaft und Zivilgesellschaft. Die Handlungsempfehlungen sollen laufend in die Arbeit der einzelnen Ressorts und der Bundesregierung als Ganzes Eingang finden. Die Bundesregierung bringt die Empfehlungen dort, wo geboten, in Prozesse und Initiativen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene ein.

Kategorie für den Bereich: laufend

Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verteidigung (BMVg) ist seit Mai 2019 ein Digitalrat eingerichtet, der die Leitung des BMVg in Bezug auf die Digitale Transformation des Geschäftsbereiches berät. In die im Juni 2021 begonnene zweite Amtsperiode des Digitalrates wurden unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten neun Personen berufen, vier Frauen und fünf Männer. Gegenüber der ersten Amtsperiode 2019 - 2021 konnte der Frauenanteil erhöht werden.

Kategorie für den Bereich: erledigt

Kategorie: laufend

Rechtlicher Rahmen zur Förderung und Erleichterung mobiler Arbeit

Mit dem Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) wurde ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, geschaffen, und es wurden Lücken im Unfallversicherungsschutz im Zusammenhang mit der Arbeit im Homeoffice geschlossen. Über darüberhinausgehende Regelungen wurde innerhalb der Bundesregierung kein Einvernehmen erzielt.

Kategorie: erledigt

Beobachtung von und Forschung zu Arbeitswelt und Sozialstaat

Die Weiterentwicklung des Arbeitsmarktprojektionsinstruments, das BMAS Fachkräftemonitoring, wird die zentralen zukünftigen Entwicklungen für Frauen und Männer in den Blick nehmen.

Kategorie: laufend

Ziel 4: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern fördern**Maßnahmen zur Verbesserung der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (Gute-KiTa-Gesetz, Investitionsprogramme, Bundesprogramme)**

Seit 2008 unterstützt der Bund über die Investitionsprogramme „Kinderbetreuungsfinanzierung“ den Kita-Ausbau. Durch die ersten drei Investitionsprogramme konnten mehr als 560.000 Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren geschaffen werden. Mit dem vierten und fünften Investitionsprogramm sollen weitere 190.000 Plätze für Kinder bis zum Schuleintritt geschaffen werden.

Das Bundesprogramm „Kita-Einstieg: Brücken bauen in frühe Bildung“ richtet sich an Kinder und Familien, die bisher nicht oder nur unzureichend von der institutionellen Kindertagesbetreuung erreicht werden. Im Programm werden niedrigschwellige Angebote, die den Einstieg von Kindern in das System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung vorbereiten und begleiten, vorgesehen. Dazu gehören neben Informationsangeboten für Eltern, auch Spielgruppen für Kinder und Kennlernprojekte mit Kitas. Das Programm wird seit 2017 vom BMFSFJ gefördert.

Mit dem Bundesprogramm "Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist" unterstützt das BMFSFJ die sprachliche Bildung als Teil der Qualitätsentwicklung in der Kindertagesbetreuung. Das Bundesprogramm richtet sich vorwiegend an Kitas, die von einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Kindern mit sprachlichem Förderbedarf besucht werden. Das Programm verbindet drei inhaltliche Schwerpunkte: alltagsintegrierte sprachliche Bildung, inklusive Pädagogik und die Zusammenarbeit mit Familien. Seit 2021 legen die „Sprach-Kitas“ zudem einen neuen Fokus auf den Einsatz digitaler Medien und die Integration medienpädagogischer Fragestellungen in die sprachliche Bildung.

Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung (sog. Gute-KiTa-Gesetz) fördert der Bund Maßnahmen der Länder zur Weiterentwicklung der Qualität und Verbesserung der Teilhabe in der Kindertagesbetreuung. Eines der ausdrücklich genannten Ziele des Gesetzes ist dabei, einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leisten (§ 1 Absatz 1 Satz 2 KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungsgesetz - KiQuTG). Infolge dessen werden alle Maßnahmen der Länder zur Umsetzung des Gesetzes unter anderem an diesem Ziel gemessen. Zudem dienen zahlreiche Maßnahmen der Länder zumindest mittelbar der gleichberechtigten Verteilung von Erwerbsarbeit. Das Gute-KiTa-Gesetz ist zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten. Im ersten Evaluationsbericht (erscheint in 2021) werden Umsetzung und Wirkung in den Blick genommen.

Unter dem Dach des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ unterstützt das BMFSFJ mit dem Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ Arbeitgeber, die sich in der betrieblichen Kinderbetreuung engagieren wollen. Gefördert werden neben neuen betrieblichen Betreuungsplätzen auch die Schaffung von neuen Plätzen in Kindertagespflege, Betreuung in Ausnahmefällen und Ferienbetreuung.

Da das System der frühen Bildung anhaltend unter Expansionsdruck steht, fördert das BMBF mit der „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte – WiFF“ weiterhin die Professionalisierung der pädagogischen Fachkräfte und Transparenz im frühpädagogischen Weiterbildungssystem zur Verbesserung der Bildungsqualität in Kindertagesstätten. Das unterstützt sowohl die Qualität von Betreuungsangeboten sowie die Durchlässigkeit im System. Zur nachhaltigen Stärkung der Elementarpädagogik dokumentiert und analysiert WiFF den Professionalisierungsprozess anhand empirischer Forschung: Neben empirischen Studien und Publikationen eröffnet v. a. das „Fachkräftebarometer“ (<https://www.fachkraeftebarometer.de/>) Entscheidungsträgern im frühpädagogischen Feld wichtige Hinweise für die strategische Planung. Damit werden Ergebnisse der WiFF in die Fachöffentlichkeit getragen, Akteure aus Wissenschaft, Fachpolitik sowie Aus- und Weiterbildung vernetzt und so der Diskurs über Qualität und Professionalisierung in der Frühpädagogik begleitet und aktiviert.

Mit der Forschungslinie „Qualitätsentwicklung für gute Bildung in der frühen Kindheit“ fördert das BMBF Forschungsvorhaben im Rahmenprogramm empirische Bildungsforschung, deren Ziel es ist, Rahmenbedingungen in Kitas zu untersuchen und Gelingensbedingungen für gute Kitaarbeit zu beschreiben.

Kategorie: laufend

Geplanter Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung an Grundschulen (ab 2025)

Der Deutsche Bundestag hat am 11. Juni 2021 das zustimmungsbedürftige „Gesetz zur ganz-tägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter“ (Ganztagsförderungsgesetz) verabschie-det. Das Gesetz befindet sich derzeit im Vermittlungsausschuss.

Mit dem Gesetz soll ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für alle Kinder im Grund-schulalter ab dem 1. August 2026 stufenweise eingeführt werden. Das Gesetz zielt zunächst auf die erste Klassenstufe und wird jährlich um je eine Klassenstufe ausgeweitet, so dass ab dem 1. August 2029 jedes Grundschulkind der ersten vier Klassenstufen einen Anspruch auf Ganztagsbetreuung haben soll.

Für den Ausbau der Ganztagsbetreuung sind bis zu 3,5 Milliarden Euro für die Förderung von Investitionen vorgesehen. Darüber hinaus sieht das Gesetz vor, dass der Bund die Länder stu-fenweise aufsteigend ab 2026 und dauerhaft ab 2030 mit 960 Millionen Euro jährlich bei den Betriebskosten unterstützt.

Kategorie: laufend

Erwerbstätige Eltern, Alleinerziehende, ältere Menschen und pflegende Angehörige un-ter bestimmten Voraussetzungen finanziell bei der Inanspruchnahme von haushaltsna-hen Dienstleistungen unterstützen

Wissenschaftliche Modellentwicklung: Die von BMFSFJ geförderte Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) „Formalizing household ser-vices“ wird bis Juli 2021 Ergebnisse zu den wirtschaftlichen Effekten liefern. Bis Ende 2021 erkundet eine technische Machbarkeitsstudie die Voraussetzungen und Kosten einer digitalen Gutschein-Plattform

Flankierung auf der Angebotsseite: Das von BMFSFJ geförderte Kompetenzzentrum Professi-onalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen (PQHD) entwickelt ein Konzept zur Zertifizierung von Dienstleistungsanbietern nach Qualitätskriterien und Arbeits-standards. Die im Kompetenzzentrum entwickelte modulare Teilqualifizierung für haushalts-nahe Dienstleistungen bietet einen Referenzrahmen für Bildungsträger und Arbeitsagenturen zur Qualifizierung von Arbeitskräften in diesem Dienstleistungssektor.

Kategorie: laufend

Weiterentwicklung Elterngeld

Das „Zweite Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes“ tritt zum 1. September 2021 in Kraft. Mit der Reform des Elterngeldes werden Familien weiter gestärkt und dabei unterstützt, ihr Familienleben und den Beruf noch besser miteinander zu vereinbaren. Dies wird insbesondere durch zwei Ziele erreicht: Familien erhalten mehr Freiräume und die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienzeiten zwischen den Eltern wird weiter unterstützt. Neben Verbesserungen für Eltern frühgeborener Kinder und Vereinfachungen sowie rechtlichen Klarstellungen wird vor allem der Partnerschaftsbonus, der die parallele Teilzeit beider Eltern unterstützt, noch flexibler: Der Partnerschaftsbonus kann künftig mit 24 - 32 Wochenstunden (statt mit bisher 25 - 30 Wochenstunden) bezogen werden. Zudem müssen Eltern künftig nur im Ausnahmefall nachträglich Nachweise über ihre Arbeitszeit erbringen. Das erspart Eltern, Elterngeldstellen und Betrieben jede Menge Bürokratie und erleichtert es Eltern, ein partnerschaftliches Vereinbarkeitsmodell auszuprobieren – auch für spätere Zeiten im Familienleben.

Kategorie: erledigt

Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“

Mit dem Unternehmensprogramm "Erfolgsfaktor Familie" setzt sich das BMFSFJ gemeinsam mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK)), dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und weiteren Branchenverbänden für eine familienbewusste Arbeitswelt ein, die Männern und Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert. Um Unternehmen bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik zu unterstützen, wurde der "Fortschrittsindex Vereinbarkeit" entwickelt, mit dem Arbeitgeber anhand von zwölf Kennzahlen ihre Unternehmenskultur regelmäßig messen und sich anonym mit anderen vergleichen können. Teil des Unternehmensprogramms ist das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ mit rund 7.900 Mitgliedern – die bundesweit größte Plattform für alle Arbeitgeber, die sich für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagieren. Das Netzwerkbüro ist bei der DIHK Service GmbH angesiedelt. Unter dem Dach des Unternehmensprogramms unterstützt das BMFSFJ mit dem Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ Arbeitgeber, die sich in der betrieblichen Kinderbetreuung engagieren wollen. Gefördert werden neben neuen betrieblichen

Betreuungsplätzen auch die Schaffung von neuen Plätzen in Kindertagespflege, Betreuung in Ausnahmefällen und Ferienbetreuung.

Kategorie: laufend

Prüfung der derzeit geltenden Regelungen zur Familienpflegezeit

2015 wurden die Regelungen des Pflegezeitgesetzes und Familienpflegezeitgesetzes miteinander verzahnt und weiterentwickelt. Es wurde u. a. ein Pflegeunterstützungsgeld für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung im Akutfall und ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit eingeführt. Für die Dauer der Pflegezeit und Familienpflegezeit besteht ein Anspruch auf ein zinsloses Darlehen. Dessen Inanspruchnahme ist weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben (seit 2015 wurden nur rund 1.300 Darlehen bewilligt). In der Zeit der COVID-19-Pandemie ist in besondere Weise deutlich geworden, dass pflegende Angehörige eine äußerst wichtige familiäre, aber auch bedeutsame gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahrnehmen. Ihre Leistung sollte stärker anerkannt und sie sollten besser unterstützt werden.

Kategorie: laufend

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

Das 2020 veröffentlichte Dossier „Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer in Deutschland“ (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleichstellungspolitik-fuer-jungen-und-maenner-in-deutschland-160760>) schaffte eine gemeinsame Basis für alle in diesem Bereich Aktive, indem es den Handlungsbereich und Forschungsstand beschreibt und Maßnahmen nennt, wie partnerschaftliche Gleichstellungspolitik erreicht werden kann. Außerdem wurde ein Bund-Länder Fachaustausch etabliert, der auch zu ausgewählten Themen Expertinnen und Experten aus der Praxis einbindet und den Ländern erstmalig ein gemeinsames Forum zum Thema bietet (Bsp. Männerhilfetelefon). Männerverbände sind beteiligt an der Kampagne "Stärker als Gewalt" und verbessern die Beratungs- und Unterstützungsnetz für Jungen, Männer und Väter im Rahmen von Projektförderungen. Mit der vom BMFSFJ geförderten Bundesfach- und Koordinierungsstelle Männergewaltschutz (BFKM) konnte die Anzahl von Männerschutzeinrichtungen in den Ländern erhöht werden. Das vom BMFSFJ geförderte

Bundesforum Männer bietet über das Männerberatungsnetz Einrichtungen, die Jungen, Männer und Väter beraten, eine Online-Plattform der Sichtbarkeit und Männern mit Beratungsbedarf eine Anlaufstelle für eine erste Suche (#maennerberatung).

Kategorie: laufend

Weiterbildung von Multiplikatoren für männerfokussierte Beratung

Für das 2019 gestartete Förderprojekt „Weiterbildung von Männern zu Multiplikatoren mit dem Schwerpunkt männerfokussierte Beratung“ des SKM Bundesverbandes e.V. wurde die reguläre Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen durch die Kontaktbeschränkungen der Corona-Pandemie in 2020 erheblich eingeschränkt. Lediglich der erste von zwei Weiterbildungsdurchgängen konnte wie geplant durchgeführt werden. Eine digitale Fortsetzung der Weiterbildung hätte – auch aus Sicht der Teilnehmer – dem prozessorientierten Weiterbildungskonzept entgegengestanden. Somit musste der bereits geplante und ausgebuchte 2. Durchgang verschoben werden und findet nun ab der zweiten Jahreshälfte 2021 statt. Neu etabliert wurde die Website www.echte-maenner-reden.de als Anlaufstelle für Jungen und Männer mit Beratungsbedarf.

Kategorie: laufend

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

Zur Stärkung der Mobilität

Im Rahmen des mFUND (Modernitätsfonds) werden seit 2016 Forschungs- und Entwicklungsprojekte rund um datenbasierte Innovationen gefördert. In der ersten Programmphase wurden 200 Millionen Euro investiert, ab 2021 sind 250 Millionen Euro eingeplant. In zehn mFUND-Projekten werden digitale Anwendungen für eine verbesserte Mobilität im ländlichen Raum erarbeitet. Darüber hinaus unterstützt der mFUND auch die fachliche Vernetzung und den Austausch von Ideen, zum Beispiel fand Anfang 2020 ein Fachaustausch mit mehr als 50 Fachleuten zum Thema „Neue Ideen für Mobilität im ländlichen Raum“ statt.

Weiterhin tritt das Gesetz zur Modernisierung des Personenbeförderungsrechts (PBefG) stufenweise ab dem 1. August 2021 in Kraft. Artikel 1 ändert dabei das PBefG, indem für plattformbasierte und bedarfsgesteuerte Beförderungsdienste zwei neue Verkehrsformen – inner-

halb („Linienbedarfsverkehr“) und außerhalb des Öffentlichen Personennahverkehrs („gebündelter Bedarfsverkehr“) – mit eigenen Rechtsgrundlagen geschaffen werden. Darüber hinaus wird im PBefG ein rechtlicher Rahmen zur Verfügbarmachung von (Mobilitäts-)Daten eingeführt. Eine verkehrsträgerübergreifende Datengrundlage ist ein wesentlicher Baustein für die Entwicklung neuer multimodaler Informations- und Mobilitätsdienste, die je nach Bedarf die unterschiedlichen Verkehrsformen auch in Echtzeit miteinander vernetzen können.

Zur Stärkung der Breitbandversorgung

Mit der Novellierung der Breitbandförderung in „weißen Flecken“ im Jahr 2019 wurde auf einen reinen glasfaserbasierten Ausbau in der Förderung umgestellt. Seit April 2021 wurde mit Start des Graue-Flecken-Förderprogramms die Aufgreifschwelle auf 100 Mbit/s (im Download) angehoben, so dass die Förderung auf noch mehr Teilnehmer ausgeweitet wurde, solange keine marktgetriebene Erschließung stattfindet. Hiervon profitiert besonders der ländliche Raum.

Für den Breitbandausbau stellt das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) rund 12 Milliarden Euro an Fördermitteln zur Verfügung, wovon schon rund 8,5 Milliarden Euro bewilligt wurden. Aktuell sind rund 2.270 Breitbandausbauprojekte in der Förderung (umfasst rund 2,6 Millionen Anschlüsse für Haushalte, Unternehmen inkl. landwirtschaftlicher Betriebe, Gewerbegebiete, Schulen, Krankenhäuser).

Kategorie: laufend

Ziel 5: Gleichberechtigte Karrierechancen und Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen

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

Beide Maßnahmen sind im Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II, Bundestagsdrucksache 19/26689) enthalten, das zudem weitere Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen wie eine Mindestbeteiligung auf Vorstandsebene enthält. Der zweite Durchgang im Bundesrat ist am 25. Juni 2021 erfolgt.

Es wird voraussichtlich im August 2021 in Kraft treten.

Vom Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau pro Vorstand lt. FöPoG II bei börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen sind nach derzeitigem Stand 25 Vorstandspositionen betroffen. Über die absolute Zahl hinaus wird erwartet, dass von dem Mindestbeteiligungsgebot ein Kulturwandel bei der Beteiligung von Frauen an Führungspositionen und eine Signalwirkung für die Zielgrößensetzung ausgeht. Das Mindestbeteiligungsgebot für den Vorstand gilt bei Bestellungen, die ab dem ersten Tag des zwölften Monats nach Inkrafttreten des FöPoG II erfolgen. Wann in den jeweiligen Unternehmen die Besetzung eines Vorstandspostens ansteht, ist eine Frage des Einzelfalls.

Kategorie: erledigt

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

Die Ausweitung der Vorgaben im BGremBG auf Gremien, in denen der Bund zwei Mitglieder bestimmt, wird mit dem FöPoG II umgesetzt. Das FöPoG II wurde am 25. Juni 2021 vom Bundesrat gebilligt. Es wird voraussichtlich im August 2021 in Kraft treten.

Kategorie: erledigt

Ziel 6: Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Parlamenten auf allen Ebenen

Parität in der Politik

Die Bundesregierung setzt sich dafür ein, dass Frauen und Männer in Parlamenten auf allen Ebenen gleichberechtigt beteiligt sind und dass Frauen für die politische Beteiligung gewonnen werden. Soweit das Wahlrecht und das Recht der Wahlbewerberaufstellung betroffen sind, begleitet die Bundesregierung die Diskussionen fachlich. Vorschläge für Änderungen obliegen hier allein dem Deutschen Bundestag bzw. den Landesparlamenten.

Mit Blick auf die Freiheit der Wahl, die passive Wahlrechtsgleichheit und die Parteienfreiheit sind gesetzliche Vorgaben für die Ausübung des Wahlvorschlagsrechts der Parteien verfassungsrechtlich umstritten. Die Landesverfassungsgerichte von Thüringen und Brandenburg haben im Juli und Oktober 2020 Paritätsgesetze in den beiden Ländern, nach denen die Landeslisten paritätisch mit Männern und Frauen hätten besetzt werden müssen, für verfassungswidrig erklärt. Gegen beide Urteile ist beim Bundesverfassungsgericht Verfassungsbeschwerden erhoben worden. Hiervon unberührt sind parteiautonome Selbstverpflichtungen auf eine Quote durch Satzung oder Parteitagbeschluss.

Kategorie: laufend

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

Im September 2020 ist der Helene-Weber-Preis zum vierten Mal verliehen worden. Es sind 15 Frauen ausgezeichnet worden, die herausragende Leistungen in der Kommunalpolitik erbracht haben und so bundesweit als Vorbilder für politisch engagierte und interessierte Frauen wirken können. Der Frauenanteil in der Politik soll im Rahmen des Kollegs auch durch Empowerment-Programme erhöht werden. Im Jahr 2020 fand ein erstes Empowerment-Programm für Studentinnen statt, der zweite Durchgang für Studentinnen wird im November 2021 starten. Ferner gibt es auch ein Empowerment-Programm für Frauen mit Migrationsbiografie. Dieses Empowerment-Programm Vielfalt startete im Januar 2021 und endete im Juni 2021.

Kategorie: laufend

Politische Teilhabe von Migrantinnen

Im Rahmen des Helene-Weber-Kollegs werden Frauen mit Migrationsbiografie unterstützt, die bereits parteipolitisch aktiv sind und politische Mandate anstreben. Hierfür stehen ihnen erfahrene Mentorinnen zur Seite. Das entsprechende Empowerment-Programm Vielfalt lief von Januar bis Juni 2021 in einem ersten Durchgang. Der zweite Durchgang des Mentoring-Programms Vielfalt wird von Oktober 2021 bis März 2022 durchgeführt.

Kategorie: laufend

Ziel 7: Gleichberechtigte Präsenz und Teilhabe von Frauen und Männern in Kultur und Wissenschaft

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

Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) hat 2020 die Förderung für das Projektbüro „Frauen in Kultur & Medien“ um weitere drei Jahre verlängert. Die zentrale Maßnahme des Projektbüros ist ein bundesweites und spartenübergreifendes Mentoring-Programm. Nach einer weiteren Ausschreibungsphase im Frühling starten im September 2021

die nächsten Tandems ihr sechsmonatiges Mentoring. Aus den ersten vier Runden resultieren bereits 97 Tandems, Staatsministerin Monika Grütters hat selbst als Mentorin mitgewirkt.

Kategorie: laufend

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

Die BKM wird die THEMIS Vertrauensstelle auch über die dreijährige Anschubfinanzierung hinaus mit Bundesmitteln unterstützen. Die Anzahl der Beratungen ist im Jahr 2020 stark gewachsen – 2020 fanden 404 Beratungen statt, 29 Prozent mehr als im Jahr 2019. Mit der neuen Förderperiode sichert die BKM die THEMIS Vertrauensstelle. Längerfristig wird jedoch die Finanzierung durch die Branche angestrebt.

Kategorie: laufend

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

Am 10. November 2017 hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) die Fortsetzung des Professorinnenprogramms in einer dritten Programmphase beschlossen. Die Veröffentlichung der Bund-Länder-Vereinbarung sowie die Richtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms III erfolgte am 21. Februar 2018. Im 2. (und letzten) Call im PP III können Hochschulen bis zum 30. Juni 2021 Förderanträge stellen. Seit dem Start des Professorinnenprogramms im Jahr 2008 wurden insgesamt 500 Millionen Euro (150 Millionen Euro jeweils für die erste und zweite sowie 200 Millionen Euro für die dritte Programmphase) zur Verfügung gestellt. Bisher wurden insgesamt 760 Professuren in den drei Programmphasen gefördert (Stand: 31. Dezember 2020).

Kategorie: laufend

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

Das Netzwerk des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen ist mit seinen über 370 Partner aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien im Nationalen MINT-Aktionsplan der

Bundesregierung aufgegangen. Mit den unterlegten Förderaktivitäten, wie z. B. der Kompetenz- und Vernetzungsstelle und der Förderung regionaler MINT-Cluster, werden die besonderen Belange von Mädchen und jungen Frauen adressiert.

Zum Abschluss der Förderlinie „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“ fand am 11./12. November 2019 die Tagung des BMBF „Erfolg mit MINT – Karrieren gestalten, Potenziale entfalten“ mit rund 220 Teilnehmenden im dbb forum berlin statt. Auf der Veranstaltung stellten die geförderten Projekte ihre jeweiligen Arbeiten vor. Die Ergebnisse sind in einer Broschüre sowie in einem Eventfilm dokumentiert.

Kategorie: laufend

Digitales Deutsches Frauenarchiv (DDF, umgesetzt)

Das Digitale Deutsche Frauenarchiv (DDF) bündelt das Wissen der deutschsprachigen Frauenbewegungen. Es ist verlässliche Quelle für Bildungs-, Forschungs- und Medienarbeit. Seit Januar 2020 wird das Digitale Deutsche Frauenarchiv institutionell gefördert. Träger ist der i.d.a., Dachverband der Lesben- und Frauenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen (<https://www.ida-dachverband.de/home/>) aus Deutschland, der Schweiz, Österreich, Luxemburg und Italien. Über den DDF-Projektfonds erhalten i.d.a.-Einrichtungen eine Förderung, um analoge Bestände zu digitalisieren, die im Digitalen Deutschen Frauenarchiv präsentiert werden.

Kategorie: erledigt

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

Die von der BKM in Auftrag gegebene Studie des Deutschen Kulturrats „Frauen und Männer im Kulturmarkt. Bericht zur sozialen und wirtschaftlichen Lage“ wurde am 26. Juni 2020 vorgelegt (<https://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2020/10/Frauen-und-Maenner-im-Kulturmarkt.pdf>). Die neue Studie weitet den Blick auf den gesamten Bereich der Kulturberufe und analysiert die Situation in Ausbildung, selbständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung in den unterschiedlichen Berufsgattungen.

Kategorie für den Bereich: erledigt

Finanziert durch die BKM wird der Deutsche Kulturrat e.V. im Rahmen der Initiative Kulturelle Integration einen „Bericht zur Diversität im Kultur- und Medienbereich in Deutschland“ im Jahr 2021 vorlegen. Der Bericht dient der Verbreiterung der Wissensbasis und soll spartenübergreifend einen ersten Überblick darüber bieten, wie die Diversität in bundesgeförderten Kultureinrichtungen mit Blick auf Publikum, Personal, Programme und Partner bereits verankert ist bzw. wo noch Entwicklungsbedarf besteht.

Kategorie für den Bereich: Diversitätsbericht ausstehend

Kategorie: laufend

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

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) und die Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) haben sich in ihren Zielvereinbarungen mit dem Auswärtigen Amt (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 AvH hat familienunterstützende Leistungen ausgebaut. Um ihren Anteil an den Stipendiaten – ca. 30 Prozent -- und an den Preisträgern – ca. 16 Prozent -- zu steigern, entwickelt die AvH im Rahmen ihrer neuen Gender-Strategie Vorschläge für konkrete Unterstützungsmaßnahmen. (erledigt/laufend).

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

Das Goethe-Institut hat sich in seiner Zielvereinbarung 2019 - 2022 mit dem AA darauf verpflichtet, der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen, und bemüht sich um ausgewogene Geschlechterverhältnisse, einschließlich in Führungspositionen und Gremien.

Kategorie: laufend

Berücksichtigung von Gleichstellungsstandards bei der Gewährung von öffentlichen Fördermitteln im Kulturbereich

BKM unterstützt eine gleichberechtigte Teilhabe an öffentlichen Fördermitteln durch die geschlechtergerechte Besetzung von Jurys und sonstigen fachlichen Gremien, die Förderentscheidungen oder -empfehlungen treffen.

Im Filmbereich sind neben den Jurys der kulturellen Filmförderung der BKM und den Förderkommissionen des Filmförderungsgesetzes (FFG) künftig auch die übrigen Gremien der Filmförderungsanstalt (FFA) – namentlich der Verwaltungsrat, das Präsidium sowie der Vorstand der FFA – weitestgehend geschlechtergerecht zu besetzen. Entsprechende Vorgaben enthält das novellierte FFG, das zum 1. Januar 2022 in Kraft treten soll.

Kategorie: laufend

Verbindliche Gleichstellungsstandards für Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen

Im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation (PFI) leisten die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen auf Basis der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei) ihren Beitrag zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft.

Auch bei der vierten Fortschreibung des PFI (2021 - 2030) ist die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem erklärtes forschungspolitisches Ziel („Die besten Köpfe gewinnen und halten“). Mit der jährlichen Veröffentlichung „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ leistet die GWK einen fortschreibenden Gesamtüberblick.

Darüber hinaus definieren die zuletzt im Jahr 2017 überarbeiteten, „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft.

Kategorie: laufend

Ziel 8: Der öffentliche Dienst des Bundes baut bei der Vereinbarkeit und gleichberechtigten Teilhabe an Führungspositionen seine Vorreiterrolle aus

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

Maßnahme ist im FüPoG II, das vsl. im August 2021 in Kraft tritt, enthalten.

Kategorie: laufend

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

Das FüPoG II (vsl. Inkrafttreten August 2021) sieht für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes in der Rechtsform der Aktiengesellschaft, SE und GmbH ab drei Geschäftsleitungsmitgliedern eine Mindestbeteiligung von einer Frau und einem Mann auf Geschäftsleitungsebene vor. Für diese Unternehmen wird zudem die feste Geschlechterquote von 30 Prozent für den Aufsichtsrat gelten, die seit dem FüPoG (I) von 2015 bereits für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen maßgeblich ist. Für Leitungsorgane der Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung, die aus zwei und mehr Personen bestehen, wird eine Mindestbeteiligung von einer Frau und einem Mann eingeführt (Geschäftsführungen der Renten- und Unfallversicherungsträger, das Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit). Bei den Vorständen der gesetzlichen Krankenkassen gilt dies zunächst nur für Vorstände ab drei Mitgliedern, bei zweiköpfigen Vorständen dürfen diese bei der nächsten Besetzungsrunde noch einmal ausschließlich mit einem Geschlecht besetzt werden.

Kategorie: erledigt

Verzerrungspotentiale im Beurteilungswesen abbauen

Nach § 25 Bundesbeamtenengesetz sowie § 9 Bundesgleichstellungsgesetz dürfen sich u. a. Teilzeit, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubungen nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken. Die Beurteilungsrichtlinien der Ressorts enthalten regelmäßig entsprechende, konkretisierende Regelungen. Darüber hinaus sollen nach einem Beurteilungsdurchgang gemäß § 50 Absatz 4 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) Auswertungen für das jeweilige Ressort er-

stellt werden, die u. a. den Anteil an Frauen, Männern, Teilzeit- und Telearbeitskräften gesondert ausweisen sollen. Um erstmals einen ressortweiten Überblick zu erhalten, inwieweit diese rechtlichen Vorgaben in der Praxis eingehalten werden, bereitet das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) zunächst als ersten Schritt eine ressortweite Erhebung der insoweit relevanten Daten vor.

Kategorie: in Planung

Teilzeittätigkeit in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes stärker als bisher ermöglichen

Im FüPoG II, das vsl. im August 2021 in Kraft tritt, ist das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe an Führungspositionen des öffentlichen Dienstes bis spätestens 31. Dezember 2025 verankert. Das Gesetz sieht vor, dass Gleichstellungspläne Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels festlegen müssen. Die Wahrnehmung von Führungspositionen in Teilzeit wird dabei von besonderer Bedeutung sein.

Kategorie: laufend

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

Die bestehenden Einzelmerkmale des Beurteilungsbogens wurden auf Basis von Einzelmerkmalsauswertungen der letzten Beurteilungsrunde analysiert. Da die Auswertungen ergaben, dass in einigen Einzelmerkmalen insbesondere Frauen schlechter beurteilt wurden als Männer, wurden einschlägig identifizierte Merkmale geändert bzw. fortentwickelt, um künftig gender- und diversitygerechter beurteilen zu können.

Kategorie: erledigt

Ziel 9: Die Bundesregierung fördert die tatsächliche Gleichstellung querschnittlich und strukturell

Bundesinstitut /-stiftung Gleichstellung

Das Gesetz zur Errichtung der Bundesstiftung Gleichstellung ist am 28. Mai 2021 in Kraft getreten. Die Stiftung wurde in der Rechtsform einer Stiftung des öffentlichen Rechts gegründet und hat ihren Sitz in Berlin. Ziel der Stiftung ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern

in Deutschland zu stärken und zu fördern, insbesondere durch das Bereitstellen von Wissen, die Unterstützung und Vernetzung von Engagierten sowie durch neue Ideen für mehr Gleichstellung. Die Stiftung wird ein offenes Haus der Gleichstellung sein, ein Treffpunkt für alle, die sich für mehr Gleichstellung in Deutschland einsetzen.

Kategorie: laufend

EU-Ratspräsidentschaft

Die deutsche EU-Ratspräsidentschaft im 2. Halbjahr 2020 war ein Erfolg für die Gleichstellungspolitik auf europäischer Ebene. Es gelang trotz COVID-19-Pandemie, den Austausch auf der Ebene der EU-Gleichstellungsministerinnen und -minister sicherzustellen und gemeinsam mit Portugal und Slowenien eine ambitionierte Erklärung zur Gleichstellungspolitik der Triopräsidentschaft zu erreichen. Auf Grundlage der Trio-Erklärung zur Geschlechtergleichstellung wird die Bundesregierung die Initiativen kontinuierlich voranbringen.

In Ratsschlussfolgerungen zur Reduzierung des Gender Pay Gaps hat die Bundesregierung Verbesserungen in Bezug auf die Bewertung und Verteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit erzielen können.

Mit der Einrichtung einer europaweiten Hilfetelefonnummer möchte die Bundesregierung Frauen, gerade in Pandemiezeiten, besser gegen Gewalt schützen. Die Bundesregierung hat sich für die Ratifikation der Istanbul-Konvention durch alle Mitgliedstaaten eingesetzt und die Kommission in ihren Anstrengungen für einen EU-Beitritt unterstützt.

Mit Präsidentschaftsschlussfolgerungen zum dritten Genderaktionsplan der Kommission hat die Bundesregierung die Rolle von Frauen im auswärtigen Handeln der EU gewürdigt. Die Bundesregierung hat die Arbeiten an der Empfehlung des Rates zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma vorangebracht.

Unter Federführung der BKM wurden während des deutschen Ratsvorsitzes in der zweiten Jahreshälfte 2020 Schlussfolgerungen der Präsidentschaft zur Geschlechtergerechtigkeit im Bereich der Kultur mit breiter Unterstützung der Mitgliedsstaaten formuliert. Zum ersten Mal überhaupt wurde damit das Thema „Geschlechtergerechtigkeit in der Kultur“ auf die Tagesordnung in Brüssel gebracht.

Nach Ende der deutschen Präsidentschaft läuft die Arbeit der Triopräsidentschaft mit Portugal und Slowenien bis Ende 2021 weiter.

Kategorie: erledigt

**Einrichtung einer Stelle beim BMFSFJ zur Beratung der Ressorts zu Gender
Mainstreaming bei Gesetzesfolgenabschätzung und Planung von Fördermaßnahmen**

Die Stelle soll in Abstimmung mit der in der Errichtung befindlichen Bundesstiftung Gleichstellung geplant und errichtet werden.

Kategorie: ausstehend

**Umsetzung des zweiten entwicklungspolitischen Aktionsplans zur Gleichberechtigung
der Geschlechter 2016 - 2020 (GAPII) in der deutschen EZ**

Zur Umsetzung des GAP II wurden bisher vier Road Maps (2016 - 2019) sowie drei Umsetzungsberichte (2016 - 2018) veröffentlicht. In den Jahren 2016 - 2019 wurden für alle strategischen Ziele des GAP II Maßnahmen umgesetzt, insgesamt 448 von 488 geplanten Maßnahmen. Alle 105 Leuchttürme, also besonders prioritäre und für die thematischen Schwerpunkte repräsentative Maßnahmen der Roadmaps 2016 - 2019, wurden durchgeführt. Die Maßnahmen umfassten neben bilateralen und regionalen Vorhaben auch Vorhaben mit der Zivilgesellschaft sowie Maßnahmen auf multilateraler und internationaler Ebene.

Die ausstehenden letzten Berichte werden gebündelt in einem Abschlussdokument veröffentlicht. In diesem Bericht werden die Highlights aus der gesamten Laufzeit des GAP II herausgestellt.

Kategorie: erledigt

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

Im März 2021 wurden der Aktionsplan für die Jahre 2021 - 2024 sowie der Umsetzungsbericht des Aktionsplans für die Jahre 2017 - 2020 im Bundeskabinett verabschiedet. Der Aktionsplan legt die Strategie der Bundesregierung zur Umsetzung der Agenda Frauen, Frieden und Sicherheit für die kommenden vier Jahre fest und definiert Ziele und Maßnahmen in sechs Schwerpunktbereichen. Er sieht regelmäßige konsultative und fachliche Treffen mit der

Zivilgesellschaft vor und ermöglicht zielgerichtetes Monitoring durch die Definition von Indikatoren.

Ein wichtiger Schritt in der Umsetzung des Aktionsplans ist, Frauen, Frieden und Sicherheit weiter innerhalb der Bundesregierung zu institutionalisieren: Das AA wird deshalb im Sommer 2021 WPS-Ansprechpersonen an Auslandsvertretungen in Krisenkontexten und an multilateralen Standorten benennen und eine im Frühjahr 2021 erstmals durchgeführte hausinterne Ausbildung zu WPS verstetigen. Im BMVg wurde eine Plattform für regelmäßigen Austausch aller für die Umsetzung zuständigen Arbeitseinheiten geschaffen. Auch im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) werden die Koordinierungs- und Kommunikationsformate gestärkt.

Alle Ressorts setzen das Thema als Querschnittsmaßnahme sowie durch gezielte Maßnahmen um. Beispielhaft seien hier das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des BMFSFJ, sowie das Action Network on Forced Displacement des BMZ genannt, dass 2021 einen Fokus auf die wirtschaftliche Stärkung von Frauen in Fluchtkontexten setzt.

Kategorie: laufend

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

Die Arbeitshilfe zum Gender Mainstreaming in nichtgesetzlichen Fördermaßnahmen soll im Anschluss an die noch in Arbeit befindliche Arbeitshilfe zum Gender Mainstreaming von Gesetzgebungsvorhaben erstellt werden.

Kategorie: ausstehend

Umsetzung der Ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie

Die Maßnahmen der Ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie werden laufend durch die jeweils federführenden Ressorts umgesetzt. Mit Stand Anfang Juli 2021 sind 16 Maßnahmen erledigt, 47 laufend, zwei in Planung und drei ausstehend. Die Strategie sollte fortgeschrieben und steuernd begleitet werden.

Kategorie: laufend

Frauenrechtskonvention umsetzen

Im November 2020 hat das BMFSFJ ein Handbuch zur VN- Frauenrechtskonvention (CEDAW) „Mit RECHT zur Gleichstellung!“ veröffentlicht. Es dient als fachbezogene Arbeitshilfe für gleichstellungspolitisch Interessierte und Verantwortliche in Politik und Justiz. So bieten die darin erstmals in deutscher Übersetzung vorliegenden Allgemeinen Empfehlungen des VN-Frauenrechtsausschusses den Vertragsstaaten wichtige Orientierungshilfe zur Umsetzung der Frauenrechtskonvention. Die Bundesregierung hat am 19. Mai 2021 den inzwischen neunten periodischen CEDAW-Staatenbericht Deutschlands (<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/181362/684a2a98e6aa2486657e25923d60ca47/neunter-staatenbericht-cedaw-data.pdf>) beschlossen. Die englische Übersetzung des Staatenberichts wurde im Juni 2021 beim VN-Frauenrechtsausschuss in Genf eingereicht. Im neunten Staatenbericht wird erläutert, welche Maßnahmen Bund und Länder zwischen März 2017 und Juni 2021 zur Gleichstellung von Frauen und Mädchen umgesetzt haben. Neben einem Annex zum Bericht mit einem vertieften Überblick zu Initiativen in den Bundesländern ist dem Staatenbericht auch ein ausführlicher Statistikanhang zur Situation unterschiedlicher Gruppen von Frauen mit Sonderauswertungen sowohl des Statistischen Bundesamtes als auch des Deutschen Zentrums für Altersfragen beigefügt. Das Handbuch und der Staatenbericht sind abrufbar unter www.bmfsfj.de/cedaw.

Kategorie für die Bereiche:

- Herausgabe Handbuch: erledigt;
- Beschluss und Abgabe 9. CEDAW-Staatenbericht: erledigt;
- Umsetzung und Überprüfung fortlaufend – auch im Dialog mit der Zivilgesellschaft

Kategorie: laufend

Entwicklung einer BMU- (Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit) Genderstrategie für Umwelt-, Natur- und Klimaschutz

Die BMU-Genderstrategie ist am 30. April 2021 von Frau Bundesministerin Schulze gebilligt worden. Sie dient der BMU-internen Umsetzung des Leitprinzips der Geschlechtergerechtigkeit nach § 2 GGO BReg. Das Leitprinzip besagt, dass bei allen politischen Vorhaben und Aktivitäten die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen aller Geschlechter systematisch zu berücksichtigen sind. Beabsichtigt ist, künftig mit einem Set

an geeigneten, praktikablen Maßnahmen und Instrumenten der Zielsetzung Rechnung zu tragen, sowohl BMU-intern als auch in der Umweltpolitik Gendergerechtigkeit zu fördern und ungerechtfertigte Benachteiligungen jeglicher Art zu verhindern.

Kategorie: laufend

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

Die Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien der Selbstverwaltung der Krankenkassen und ihrer Verbände sowie der Selbstverwaltungskörperschaften der Ärzte- und Zahnärzteschaft ist ein wichtiges Ziel. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde in einem ersten Schritt mit dem Medizinischen Dienst im Gesundheitswesen (MDK)-Reformgesetz, das am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist, eine Gleichstellungsquote (mindestens je 40 Prozent Frauen und Männer) für die Listenaufstellung bei der Wahl der Verwaltungsräte der Krankenkassen eingeführt (§ 46 Absatz 6a SGB IV). Parallel dazu wurde für die zukünftigen Verwaltungsräte der Medizinischen Dienste der Länder und für den Verwaltungsrat des Medizinischen Dienstes Bund eine paritätische Besetzung vorgegeben (§§ 279 Absatz 4 und 282 Absatz 2 SGB V).

Diesen ersten Schritten folgend wurde mit dem am 1. April 2020 in Kraft getretenen Gesetz für einen fairen Kassenwettbewerb in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-FKG) mit Regelungen in § 217b SGB V eine angemessene Repräsentanz von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien des GKV-Spitzenverbandes sichergestellt. Gesetzlich festgeschrieben wurde in Absatz 1, dass mindestens eine Frau und ein Mann dem Vorstand des GKV-Spitzenverbandes angehören müssen. In Absatz 4 wird die Zusammensetzung des neuen Lenkungs- und Koordinationsausschusses geregelt. Dieser besteht aus je einem weiblichen und einem männlichen hauptamtlichen Vorstandsmitglied der Ortskrankenkassen, der Ersatzkassen, der Betriebskrankenkassen und der Innungskrankenkassen sowie je einem Vertreter aus der Geschäftsführung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn See und der landwirtschaftlichen Krankenkasse. Kann eine paritätische Besetzung mit einem Mann und einer Frau in einer Krankenkassenart nicht erfolgen, bleibt der jeweilige Sitz frei und der entsprechende Stimmenanteil entfällt. Außerdem wurde mit § 217c Absatz 3 SGB V eine Geschlechterquote (mindestens je 40 Prozent Frauen und Männer) für die Vorschlagslisten zur Wahl der Verwaltungsratsmitglieder des GKV-Spitzenverbandes eingeführt.

Die Vorgaben für die Verwaltungsräte der Krankenkassen und des GKV-Spitzenverbandes können mit den nächsten Sozialversicherungswahlen im Jahr 2023 umgesetzt werden. Die paritätische Besetzung der Verwaltungsräte der Medizinischen Dienste der Länder und des Medizinischen Dienstes Bund ist mit der Wahl der neuen Verwaltungsräte bereits umgesetzt.

Mit dem Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II; BT-Drs. 19/30514) ist nun ergänzend geregelt, dass auch in mehrköpfigen Vorständen der Krankenkassen mindestens eine Frau vertreten sein muss.

Kategorie: erledigt