



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Stellungnahme der Bundesregierung

Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Allgemeiner Teil.....	5
B. Stellungnahme zu einzelnen Punkten des Gutachtens	7
I. Leitidee für den Zweiten Gleichstellungsbericht.....	7
II. Ausgestaltung der Lebensverlaufsperspektive durch das Erwerb-und-Sorge-Modell.....	8
III. Ziele für die Gleichstellungspolitik	9
IV. Gleichstellung als „nicht erreichtes Ziel“	11
V. Gleichstellung und Zeitpolitik	12
VI. Gleichstellung in der Pflege.....	13
VII. Ausbau von Betreuungsangeboten für Kinder.....	15
VIII. Gleichstellung in der selbständigen Erwerbsarbeit.....	17
IX. Partnerschaftsgewalt.....	17
X. Neue Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik	18
XI. Gleichstellungspolitik für Männer	20
XII. Strukturen der Gleichstellungspolitik.....	21
Anlage: Bilanz des Ersten Gleichstellungsberichtes.....	23
I. Der Erste Gleichstellungsbericht	23
II. Konzept der Bilanzierung.....	23
III. Der Erste Gleichstellungsbericht in der Bundespolitik.....	24
1. Stellungnahme zum Gutachten	24
2. Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode.....	24
3. Parlamentarische Befassungen	26
IV. Der Erste Gleichstellungsbericht auf Landes- und Kommunalebene.....	27
1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)	27
2. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG).....	29
V. Der Erste Gleichstellungsbericht in Verbänden, Gewerkschaften und Stiftungen.....	29

	Seite
VI. Der Erste Gleichstellungsbericht in der Wissenschaft.....	31
VII. Der Erste Gleichstellungsbericht hat gewirkt	33
VIII. Maßnahmenteil	34

Anlage: Bilanz des Ersten Gleichstellungsberichtes

I. Der Erste Gleichstellungsbericht

Im Koalitionsvertrag für die 16. Legislaturperiode verständigten sich die Koalitionsparteien darauf, einen „Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ zu erstellen. 2008 wurde eine interdisziplinär zusammengesetzte Sachverständigenkommission berufen und damit beauftragt, das Gutachten für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zu erstellen.

Für die thematische Ausrichtung des Gutachtens hatte die damalige Bundesregierung vorgegeben, politische Handlungsbedarfe für eine „Gleichstellungspolitik in Lebensverlaufsperspektive“ zu beschreiben, um gemeinsam mit dem 7. Familienbericht, der eine Familienpolitik unter der Lebensverlaufsperspektive entwickelte, die konsistenten Grundlagen für eine abgestimmte Familien- und Gleichstellungspolitik zu liefern.

Die Sachverständigenkommission übergab der Bundesregierung ihr Gutachten im Januar 2011, die dazu eine Stellungnahme erarbeitete. Beide Teile zusammen – Gutachten der Sachverständigenkommission und Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission – bilden den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mit dem Titel „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“, der im Juni 2011 veröffentlicht wurde.

„Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufsperspektive“ bedeutet, der Entstehung und Verfestigung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern über den gesamten Lebensverlauf zu entgegnen. Die Lebensverlaufsperspektive zeigt die langfristigen Auswirkungen von bestimmten Ereignissen und Entscheidungen in unterschiedlichen Lebensphasen für unterschiedliche soziale Gruppen und ist damit die Grundlage für eine Gleichstellungspolitik, die an den Ursachen von Ungleichheiten ansetzt und nachhaltig und gezielt zu einer tatsächlichen Gleichstellung beiträgt.

Die Sachverständigenkommission entwickelte dazu ein Leitbild, in dem die Ziele einer Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufsperspektive formuliert wurden. Politik sollte danach darauf abzielen, Frauen und Männer zu befähigen, für ihren Lebensunterhalt selbstständig zu sorgen und eine eigene soziale Sicherung aufzubauen. Eine bedarfsgerechte Infrastruktur für Kindertagesbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie flexible Arbeitszeiten in den Unternehmen sollten Vereinbarkeit für Beruf und Familie gewährleisten; die Wahrnehmung dieser Optionen zur Kindererziehung und -betreuung, Pflege und Weiterbildung durch Frauen und Männer sollte gesellschaftlich unterstützt werden. Darauf aufbauend entwickelte die Kommission Handlungsempfehlungen zur Gleichstellung in der Bildung und im Erwerbsleben und damit verknüpft auch zum Aufbrechen stereotyper Rollenbilder, z. B. im Recht, zur Zeitverwendung von Frauen und Männern im Spannungsfeld von Erwerbs- und Sorgearbeit und sozialer Sicherung im Alter.

Der Erste Gleichstellungsbericht war ein Meilenstein für die Gleichstellungspolitik in Deutschland. Die folgende Bilanz zeigt, welche der Handlungsempfehlungen und konzeptionellen Anstöße aus dem Ersten Gleichstellungsbericht aufgegriffen und wie diese erfolgreich umgesetzt wurden. Damit wird auch die längerfristige Wirksamkeit der Gleichstellungsberichterstattung betrachtet und berücksichtigt, welche politischen Maßnahmen daraus abgeleitet und von verschiedenen Akteuren unterstützt wurden.

II. Konzept der Bilanzierung

Die Berichte der Bundesregierung sind eine wissenschaftlich fundierte Grundlage für politisches Handeln. Zum großen Teil enthalten die Gutachten Empfehlungen für mögliche Politikmaßnahmen in Reaktion auf die analysierten Verhältnisse. Die Bundesregierung sieht sich in erster Linie selbst als Adressatin der Empfehlungen aus den Gutachten. Eine effektive Gleichstellungspolitik erfordert allerdings ein Zusammenwirken von Menschen, Organisationen und Interessengruppen auf vielen unterschiedlichen Ebenen. Daher begrüßt die Bundesregierung, dass die Berichte auch für andere Akteure Impulse und Anregungen geben.

In dieser Hinsicht lieferte bereits der Erste Gleichstellungsbericht sehr wertvolle Analysen und Handlungsempfehlungen. Die dort zugrunde gelegte Lebensverlaufsperspektive erwies sich als Ansatz mit großer Strahlkraft auf die gleichstellungspolitische Arbeit nicht nur der Bundesregierung, sondern auch der Bundesländer, der Verbände, der Gewerkschaften und vieler weiterer Akteure. Auch für die gleichstellungspolitischen Positionierungen auf internationaler und europäischer Ebene hat sich der Erste Gleichstellungsbericht als fruchtbar erwiesen.

Die Auswirkungen des Berichtes auf die gesellschaftliche Diskussion zur Gleichstellung sollen hiermit nachgezeichnet werden. Dazu wird beschrieben, wie die Empfehlungen des Ersten Gleichstellungsberichts von den Akteuren aufgegriffen worden sind.

Die Bilanz zeigt auf welchen Wegen der Erste Gleichstellungsbericht die politische Debatte geprägt hat und skizziert, welche Maßnahmen auch durch den Bericht angestoßen und umgesetzt wurden. Hierbei werden erstens die Bundespolitik, zweitens Akteure auf Landes- und Kommunalebene, drittens Verbände und viertens die Wissenschaft als „Wirkungskanäle“ des Ersten Gleichstellungsberichtes beschrieben.

III. Der Erste Gleichstellungsbericht in der Bundespolitik

1. Stellungnahme zum Gutachten

Die Gleichstellungsberichte sind eine wichtige Grundlage für politisches Handeln. Damit sie für die Bundesregierung handlungsleitend sein können, benötigen sie eine politische Legitimation: Für die Bundesregierung sind diese vor allem der Koalitionsvertrag und die Beschlüsse des Deutschen Bundestages. Der Erste Gleichstellungsbericht wurde in der 16. Legislaturperiode beauftragt, in der 17. Legislaturperiode wurde dazu Stellung genommen und die Bundesregierung durch den Deutschen Bundestag aufgefordert, einmal in jeder Legislaturperiode einen Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern vorzulegen. Die Ergebnisse des Ersten Gleichstellungsberichtes werden bis heute genutzt.

2. Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode

Die Wirkkraft des Ersten Gleichstellungsberichtes zeigt sich unter anderem daran, dass sich der Koalitionsvertrag der laufenden 18. Legislaturperiode auf das Konzept einer Gleichstellungspolitik in Lebensverlaufsperspektive bezieht:

„Die Gleichstellung treiben wir voran. Wir werden dafür sorgen, dass Frauen und Männer ihre Aufgaben in Familie, Beruf und Gesellschaft partnerschaftlich wahrnehmen können und bestehende geschlechtsspezifische Ungerechtigkeiten – insbesondere in der Arbeitswelt beseitigen. Dazu entwickeln wir eine Politik, die die heutigen unterschiedlichen Lebensverläufe berücksichtigt und Antworten auf die Herausforderungen der Lebensphasen gibt.“ (KoaV, S. 97)

Es ist daher konsequent, dass im Koalitionsvertrag auch eine Reihe von Vorhaben und Zielen formuliert sind, die mit den Empfehlungen aus dem Ersten Gleichstellungsbericht korrespondieren. Tabelle 1 zeigt die inhaltlichen Bezüge und die Umsetzung der entsprechenden Passagen aus dem Koalitionsvertrag.

Hervorzuheben sind dabei folgende umgesetzte Handlungsempfehlungen:

- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen: Die damalige Sachverständigenkommission empfahl in ihrem Gutachten „eine **Geschlechterquote für Aufsichtsräte** einzuführen“ und „Modelle für Mindestanteilsregelungen von Frauen in Führungspositionen zu prüfen.“. Mit dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“, das am 1. Mai 2015 in Kraft getreten ist, hat die jetzige Bundesregierung diese Empfehlung umgesetzt.
- Stärkung von Partnerschaftlichkeit: Die Kommission empfahl, das Elterngeld weiterzuentwickeln und dabei die Möglichkeit zu schaffen, „dass beide Elternteile Elterngeld gleichzeitig in Anspruch nehmen und mit Teilzeit kombinieren können.“ Dadurch könnten „partnerschaftliche Arrangements der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie unterstützt“ werden. Das von dieser Bundesregierung eingeführte **ElterngeldPlus** und der darin verankerte Partnerschaftsbonus schaffen diese Möglichkeiten und unterstützen Familien darin, ihren Wunsch nach partnerschaftlicher Lebensgestaltung von Anfang an umzusetzen.
- Grundsatz der Entgeltgleichheit: Die Kommission empfahl ausgehend von der damaligen Situation eine Reihe von Maßnahmen zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit. Im Koalitionsvertrag zur 18. Legislaturperiode haben sich die Koalitionäre darauf verständigt, das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ durch mehr Transparenz besser zur Geltung zu bringen. Im März 2017 hat der Bundestag ein entsprechendes „**Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen**“ beschlossen. Darin wird ein individueller Anspruch auf Auskunft über Entgeltunterschiede, die Aufforderung zur Durchführung von Verfahren zur Beseitigung erwiesener Entgeltunterschiede und Berichtspflichten für Unternehmen festgeschrieben.

- Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Im Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht empfahl die Kommission, familiäre und professionelle Pflege besser zu verzahnen, Pflegenden in der Rente besser abzuschützen und das Pflegezeitgesetz zu evaluieren. Mit dem „**Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege, Familie und Beruf**“ wurden zum 1. Januar 2015 die Möglichkeiten von Pflegezeitgesetz- und Familienpflegezeitgesetz weiterentwickelt und die bis zu zehntägige Auszeit für Angehörige (kurzzeitige Arbeitsverhinderung) mit einer Lohnersatzleistung aus der Pflegeversicherung gekoppelt. Der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit wurde verankert sowie die Möglichkeit eines zinslosen Darlehens für die Zeit der Freistellungen auch nach dem Pflegezeitgesetz. Auch sind Freistellungen nunmehr möglich für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger und die Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase. Mit den **Pflegestärkungsgesetzen** haben pflegende Angehörige deutlich mehr Unterstützung und Wahlmöglichkeiten bei der Pflege sowie erheblich erweiterte Ansprüche auf die Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen durch die Pflegeversicherung. Zudem wurde die soziale Sicherung von Pflegepersonen in der Arbeitslosenversicherung auf der Grundlage einer weitreichenden Versicherungspflicht neu geregelt.
- Stärkung der sozialen Berufe: Stärkung der sozialen Berufe: Die Kommission empfahl, **soziale Dienstleistungsberufe aufzuwerten** und duale und schulische Ausbildungen in diesem Bereich zusammenzuführen und zu vereinheitlichen. Mit dem Pflegeberufereformgesetz, das sich in der parlamentarischen Beratung befindet, sollen die bisher im Altenpflegegesetz und Krankenpflegegesetz geregelten Pflegeausbildungen durch eine dreijährige, generalistisch ausgerichtete Pflegeausbildung abgelöst werden. Nach zwei Dritteln der Ausbildung haben die Auszubildenden die Möglichkeit, entsprechend ihrem Vertiefungseinsatz entweder die generalistische Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann fortzuführen oder für das letzte Ausbildungsdrittel eine Spezialisierung mit einem Abschluss in der Altenpflege oder der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu wählen. Die Ausbildung soll für die Auszubildenden kostenlos sein. Der Gesetzentwurf sieht dafür wie in den bereits bestehenden Regelungen für die Gesundheits- und Krankenpflege und die Gesundheits- und Kinderkrankenpflege eine Schulgeldfreiheit vor. Zudem soll eine angemessene Ausbildungsvergütung gewährleistet werden. Zusammen mit den erstmals bestimmten beruflichen Tätigkeiten, die allen Pflegefachkräften vorbehalten sein sollen, und den zusätzlichen Einsatz- und Aufstiegsmöglichkeiten steht die Reform damit für Anerkennung und Wertschätzung der überwiegend weiblichen Pflegefachkräfte. Gleichzeitig sollen die Pflegeausbildungen an die veränderten Versorgungsstrukturen und Bedürfnisse der Pflegebedürftigen angepasst werden.
- Sicherung der Existenz durch eigene Einkommen: Die Kommission stellte fest, dass überproportional viele Frauen im Niedriglohnssektor arbeiten, und schlug die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns vor. Seit dem 1. Januar 2015 gilt ein **flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn**. Seit dem 1. Januar 2017 beträgt er 8,84 Euro brutto je Zeitstunde für das gesamte Bundesgebiet. Er verbessert die Einkommenslage vieler Frauen und Männer und trägt zur Verbesserung der eigenständigen Existenzsicherung bei.
- Orientierung der Kinderbetreuung am Bedarf erwerbstätiger Eltern: Die Kommission stellte fest, dass Betreuungsangebote für Kinder vielfach implizit noch eine allenfalls teilzeiterwerbstätige Mutter voraussetzen. Kinderbetreuungsmöglichkeiten seien daher quantitativ und qualitativ weiter auszubauen. Die Bundesregierung hat in der 18. Legislaturperiode weitere Investitionsprogramme aufgelegt, ebenso Programme zum Ausbau der Randzeitenbetreuung und Sprachförderung und einen Qualitätsdialog mit den Ländern begonnen. Damit ist die **Kinderbetreuung am Bedarf der Eltern entlang maßgeblich weiterentwickelt worden**.
- Erleichterung der Rückkehr in den Beruf: Die Kommission empfahl, die Rückkehr aus Teilzeit in Vollzeitarbeit oder vollzeitnahe Tätigkeit zu ermöglichen. Es sollte sichergestellt werden, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder **vorübergehende Verkürzungen der Arbeitszeit** aufgrund von Sorgearbeit reversibel sind und nicht zu langfristigen Einkommensnachteilen führen. Mit der Flexibilisierung der Elternzeit, den Verbesserungen bei der Familienpflegezeit und bei der Pflegezeit sowie anderen Maßnahmen wurde Sorgearbeit als Phase im Lebensverlauf unterstützt, an die sich Lebensphasen intensiverer Erwerbstätigkeit anschließen können sollen. Für Frauen (und Männer), die nach längeren Erwerbsunterbrechungen wieder in den Beruf zurückkehren wollen, wurde das Programm Perspektive Wiedereinstieg weitergeführt und verstetigt.
- Ausbau von Plattformen für gegenseitige Hilfe: Im Ersten Gleichstellungsbericht empfahl die Kommission, ein stärkeres Miteinander der Generationen vor Ort und niedrigschwellige Anlaufstellen für Frauen

und Männer zur passgenauen Unterstützung im Alltag zu fördern. Dafür sollten die **Mehrgenerationenhäuser** weiterentwickelt und verstetigt werden. Dieses Ziel ist auch im Koalitionsvertrag festgehalten. Das neue Bundesprogramm Mehrgenerationenhaus startete am 1. Januar 2017 mit den meisten Häusern aus dem bereits 2016 ausgelaufenen Aktionsprogramm II sowie mit rund 100 neuen Häusern mit einer längerfristigen Förderung bis zunächst 2020.

Mit der Umsetzung dieser und weiterer Vorhaben ist die Bundesregierung Empfehlungen aus dem Ersten Gleichstellungsbericht gefolgt und hat wichtige Schritte in Richtung tatsächlicher Gleichstellung unternommen. Die Initiative für die Verbesserung der gleichstellungspolitischen Lebenswirklichkeit muss maßgeblich von Gleichstellungspolitik und ihren Akteuren und Akteurinnen ausgehen. Durch die Berücksichtigung des Prinzips des Gender Mainstreamings, so wie es in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesregierung verankert ist, können der Aufbau neuer struktureller Benachteiligungen oder die Reproduktion von Rollenbildern und Stereotypen verhindert werden. Es ist damit ein wichtiges Leitprinzip für die Arbeit der Bundesregierung insgesamt.

Seine für sich stehende Wirksamkeit ist allerdings begrenzt. Einerseits entstehen durch die Anwendung des Prinzips kaum Gesetzesvorhaben und andere politische Maßnahmen, die vom Ziel gleicher Verwirklichungschancen für Frauen und Männer ausgehen und diese aktiv verfolgen. Auf der anderen Seite hat das für die Gleichstellung auf den jeweiligen staatlichen Ebenen zuständige Ressort kaum Zuständigkeiten für die Regelungsbereiche, in denen strukturelle Benachteiligungen verankert sind. Gleichstellungspolitik muss daher zusätzlich zu den vom Gender Mainstreaming erwarteten Wirkungen gleichstellungspolitische Vorhaben selbst entwickeln bzw. gemeinsam mit den jeweils fachlich zuständigen Ressorts auf die politische Agenda heben, den fortschrittlichen und zukunftsgerichteten Charakter von Gleichstellungspolitik darstellen und die Zusammenarbeit suchen. Der dargestellte Umsetzungsstand zeigt, dass diese Strategie in der laufenden Legislaturperiode mit Erfolg angewendet wurde.

Der Erste Gleichstellungsbericht hat sich als bedeutender Impulsgeber und als eine argumentative Unterstützung wichtiger Vorhaben erwiesen. Von besonderer Bedeutung war dabei, dass die breite Rezeption des Ersten Gleichstellungsberichtes bei vielen gesellschaftlichen Akteuren und gleichstellungspolitischen Partnern den Boden für diese Maßnahmen bereitet hatte.

3. Parlamentarische Befassungen

Seit Fertigstellung des Gutachtens ist die gleichstellungspolitische Diskussion an vielen Stellen, auch im Deutschen Bundestag und im Bundesrat, weitergeführt worden. In und nach 2011 gab es eine Reihe von Anträgen und Anfragen im Bundestag und im Bundesrat, die sich explizit auf den Ersten Gleichstellungsbericht bezogen.

Der Bundesrat hat zum Gutachten und der Stellungnahme der Bundesregierung mit Beschluss vom 23. September 2011 (Drs. 376/11) Stellung genommen und begrüßt, dass die Bundesregierung mit dem Bericht einen „perspektivisch neuen Weg“ zur Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Frauen und Männern eröffnet hat. Er hat die Bundesregierung aufgefordert, weitere Initiativen, vor allem im Arbeits-, Familien-, Sozial-, Unterhalts-, Versorgungs- und Steuerrecht, zu ergreifen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und als gesellschaftliche Chance nachdrücklich aufzugreifen. Zudem hat der Bundesrat die frühzeitig begonnene Diskussion mit den Ländern zum Ersten Gleichstellungsbericht begrüßt und die Bundesregierung gebeten, die Ergebnisse des Gutachtens in den vorgesehenen Rahmenplan unter Beteiligung der Länder einfließen zu lassen. Schließlich hat er darum gebeten, die kontinuierliche Fortschreibung des Gleichstellungsberichtes zu einem Schwerpunktthema in jeder Legislatur zur Etablierung eines nationalen Berichtswesens zu machen.

Der Bundestag hat mit Beschluss vom 06. März 2011 (Drs. 17/8879) die Grundlage für einen regelmäßigen Gleichstellungsbericht in jeder Legislaturperiode gelegt. Mit seiner Überschrift „Geschlechtergerechtigkeit im Lebensverlauf“ hat der Beschluss direkt Bezug auf den Ersten Gleichstellungsbericht genommen und ihn als Beitrag bezeichnet, „die Lebensverlaufsperspektive und mit ihr die Lebensverlaufspolitik national wie international als neues Paradigma zur Analyse und Formulierung einer zukunftsfähigen Gleichstellungspolitik durchzusetzen“. Gleichstellungspolitik sei damit „nicht mehr nur als Querschnitts-, sondern auch als Längsschnittsaufgabe zu betrachten“. Der Deutsche Bundestag unterstützt darin das Leitbild des Gutachtens und geht auf einige thematische Schwerpunkte ein, wie die Lücke in den eigenen Alterssicherungseinkommen zwischen Frauen und Männern. In weiteren Anträgen und Beschlussfassungen wurde sich auch in der 18. Legislaturperiode noch auf den Ersten Gleichstellungsbericht bezogen.

Der Erste Gleichstellungsbericht hat die bundespolitischen Diskussionen über Gleichstellungspolitik seit Ende der 16. Legislaturperiode auch über Parlamentsbefassungen nachhaltig geprägt. Die Ergebnisse dieser Diskussionen sind in die folgenden Koalitionsverträge eingeflossen. Ein großer Teil der Maßnahmen aus den Koalitionsverträgen und der – insbesondere in der laufenden Legislaturperiode darüber hinausgehenden Initiativen für eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern – sind umgesetzt. Diese Fortschritte für mehr Gleichberechtigung in der Lebenswirklichkeit der Menschen sind auch auf die Impulse zurückzuführen, die vom Ersten Gleichstellungsbericht ausgegangen sind.

IV. Der Erste Gleichstellungsbericht auf Landes- und Kommunalebene

1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)

Auf Landesebene tauschen sich die für Gleichstellung zuständigen Länderressorts in der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) aus. Sie haben sich zentrale Punkte des Ersten Gleichstellungsberichts zu eigen gemacht und den im Gutachten aufgeführten Handlungsbedarf wiederholt unterstrichen.

Die 21. GFMK hat 2011 das Gutachten der Sachverständigenkommission in ihrem Leitantrag (2011, TOP 4.1 – Leitantrag „Gleichstellung im Lebensverlauf“) begrüßt, insbesondere den lebensverlaufsorientierten Politikansatz. Die GFMK sieht sich in ihrem Leitantrag darin bestätigt, „dass die eigene Erwerbsarbeit für beide Geschlechter in Zukunft die wichtigste Einkommensquelle und unverzichtbar für eine eigenständige Existenzsicherung sein wird“. Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familien sei daher eine der zentralen Fragen für Frauen und Männer. Sie fordert daher im Einklang mit dem Gutachten der Sachverständigenkommission eine konsistente Gleichstellungspolitik, die widersprüchlichen Anreizen für Entscheidungen entgegenrete. Die GFMK stuft eine solche moderne Gleichstellungspolitik als zukunftsweisende Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik ein.

Die 25. GFMK hat 2015 in ihrer Entschließung zur Stärkung der kommunalen und bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten daran angeknüpft. Gleichstellung sei ein unverzichtbarer Bestandteil einer modernen Innovationspolitik. Die GFMK unterstreicht den im Gutachten festgestellten Handlungsbedarf bezüglich der abzubauenen Hemmnisse in der Gleichstellung. Dies betreffe Rollenbilder im Recht, die Gewährleistung von Bildung in allen Lebensphasen, die Beseitigung von Fehlanreizen im Sozial-, Arbeits-, Unterhalts-, Versorgungs- und Steuerrecht, die Schaffung von Entgeltgleichheit und gleichen Aufstiegschancen. Ebenso wichtig sei es außerdem, neben der Erwerbsarbeit auch Sorge- und Pflegearbeit angemessen anzuerkennen und im Rentensystem zu honorieren (ebd. 5f).

Seit der Verabschiedung des Ersten Gleichstellungsberichtes hat sich die GFMK in ihren Beschlüssen immer wieder auf den Ersten Gleichstellungsbericht bezogen, wie einige Beispiele zeigen:

- 2011 hat die GFMK in ihrem Beschluss „Minijobs gehören auf den Prüfstand“¹ darauf hingewiesen, dass die Sachverständigenkommission „sich mit Nachdruck für die Abschaffung der Subventionierung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ausgesprochen hat“. Die GFMK hat sich dieser Forderung angeschlossen. Sowohl die 25. als auch die 26. GFMK wiederholen², dass geringfügige Beschäftigung in ihrer gegenwärtigen Ausgestaltung gleichstellungspolitisch problematisch sei und beziehen sich zur Begründung auf das Gutachten der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht.
- Ebenfalls 2011 hat sich die GFMK in ihrem Beschluss „Frauen in Führungspositionen“³ auf die Analyse zu Karriereentwicklungen von Frauen und Männern in dem Gutachten der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht bezogen. Eine angemessene Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen sei nicht nur aus rechtlichen Gründen, sondern auch unter ökonomischen Aspekten anzustreben. Die GFMK hat sich darin, unter Bezugnahme auf das Gutachten der Sachverständigenkommission zum

¹ 2011, TOP 4.3 – Minijobs gehören auf den Prüfstand

² 2016, TOP 4.1 – Leitantrag „Leitbild der GFMK aktueller denn je! Die Wünsche der jungen Generation für ihre geschlechtergerechte Zukunft“; 2015, TOP 11.2 – Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“; 2016, TOP 9.8 – Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“

³ 2011, TOP 7.2 – Frauen in Führungspositionen

Ersten Gleichstellungsbericht, über die Förderprogramme auf unteren Führungsebenen hinaus auch für eine gesetzliche Quotenregelung bei Spitzenpositionen zugunsten von Frauen ausgesprochen.

- 2012 hat sich die GFMK in ihrem Leit Antrag⁴ mit den immer noch fest „verankerten traditionellen Rollenbildern“ beschäftigt, „die zu wenig Raum lassen für die Anpassung an die heutigen vielfältigen Lebensverhältnisse“. Die GFMK setzt sich darin im Einklang mit dem Gutachten des Ersten Gleichstellungsberichts dafür ein, dass sowohl die Berufswahl als auch die Wahl der Lebensentwürfe frei von tradierten Rollenvorstellungen sind und Entscheidungen dieser Art ausschließlich auf der Grundlage individueller Werte und persönlicher Möglichkeiten getroffen werden können.
- 2013 hat sich die GFMK schwerpunktmäßig⁵ mit dem Thema Entgeltgleichheit befasst und auch dazu auf den Ersten Gleichstellungsbericht abgestellt.
- Die 25. GFMK hat dieses Thema 2015 erneut aufgegriffen und festgestellt, dass der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern immer noch beachtlich sei. Im Einklang mit dem Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat die GFMK darauf hingewiesen, dass eine tatsächliche Gleichstellung mit diesen erheblichen Verdienstunterschieden nicht vereinbar sei und die Bundesregierung aufgefordert, gegen die Entgeltungleichheit ursachenbezogen vorzugehen.
- In ihrem Leit Antrag zur Zeitverwendung und Partnerschaftlichkeit aus dem Jahr 2014⁶ hat die GFMK das Thema der gesellschaftlichen Nutzung und Verteilung von Zeittressourcen behandelt und sich auch dabei auf das Sachverständigen Gutachten des Ersten Gleichstellungsberichts berufen. Sie hat sich dessen Leitbild zu eigen gemacht und die Bundesregierung „um die konsequente Umsetzung der im Ersten Gleichstellungsbericht entwickelten Leitlinien in das Alltagsleben von Frauen und Männern“ gebeten.
- 2015 hat sie die gesetzliche Weiterentwicklung des Elterngeldes begrüßt⁷, das eine gleichberechtigte Aufteilung von Erziehungs- und Erwerbsarbeit von Eltern ermöglicht. Gleichzeitig hat sie die weitergehenden Überlegungen, eine sogenannte „Familienarbeitszeit“ im Anschluss an die Elternzeit einzuführen, unterstützt: Das Gutachten der Sachverständigenkommission des Ersten Gleichstellungsberichts belege eindrücklich, dass Erwerbsunterbrechungen oder Reduzierungen der Arbeitszeit von Frauen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu erheblichen Nachteilen im weiteren Erwerbsleben führten, die in einem Armutsrisiko für Frauen bei Trennung im Alter münden können.
- Die 26. GFMK schließlich hat in ihrem Leit Antrag von 2016⁸ ihr 2011 beschlossenes Leitbild erneuert, das dem des Ersten Gleichstellungsberichts entspricht. Sie hat angeregt, den Wunsch nach stabilen sozialen Beziehungen als zusätzlichen Aspekt in einer Gleichstellungspolitik für die jüngere Generation zu berücksichtigen.

Die GFMK stützt wesentliche Argumente auf den Ersten Gleichstellungsbericht und übernimmt dabei zentrale Befunde und Empfehlungen des Ersten Gleichstellungsberichts. Dabei mahnt sie weiteren Handlungsbedarf an. Die Arbeitsmarktsituation von Frauen (Minijobs, Teilzeit, Entgeltungleichheit, Führungspositionen), die bessere Ermöglichung eines gleichberechtigten Sorgearrangements, wie z. B. die Ausweitung der Elternzeit, die Alterssicherung (Anrechnung von Pflegezeiten) und rechtlich und finanzielle Fehlanreize sind Schwerpunkte der Auseinandersetzung mit dem Ersten Gleichstellungsbericht.

⁴ 2012, TOP 4.1 – Auflösen von Rollenbildern

⁵ 2012, TOP 6.3 – Entgeltgleichheit; 2013, TOP 4.1 – Leit Antrag „Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit – geschlechtergerechte Einkommensperspektiven schaffen“; 2015 TOP 5.6 – Lohngerechtigkeit

⁶ 2014, TOP 3.1 – Leit Antrag „Zeitverwendung gerecht gestalten, Partnerschaftlichkeit stärken. Auf dem Weg zu einer wirksamen Gleichstellungspolitik“

⁷ 2015, TOP 4.3 – Förderung einer partnerschaftlichen Teilung von Kindererziehung

⁸ 2016, TOP 4.1 – Leit Antrag „Leitbild der GFMK aktueller denn je! Die Wünsche der jungen Generation für ihre geschlechtergerechte Zukunft“

2. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)

Als einer der zentralen gleichstellungspolitischen Akteure auf kommunaler Ebene hat die BAG den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung ausdrücklich begrüßt: Dieser könne „bei konsequenter Umsetzung einen politischen Paradigmenwechsel bewirken, der mittelfristig zu einer echten Chancengleichheit von Männern und Frauen führ[en]“⁹ würde. Die von der BAG benannten Anknüpfungspunkte sind zum Beispiel das Familienrecht (z. B. Weiterentwicklung des Elterngeldes) und das Arbeits-, Sozial- und Einkommenssteuerrecht (Fokussierung des Erwerbs- statt des Ernährermodells).

Die BAG veranstaltete im Februar 2011 eine öffentliche Konferenz zum Gutachten, um es zu diskutieren und aus kommunaler Praxis zu kommentieren. Einige der Empfehlungen aus dem Gutachten entsprechen den Forderungen und Beschlüssen der BAG, so zum Beispiel eine Frauenquote in Vorstand und Aufsichtsräten und die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen. Die BAG unterstützt das Leitbild der Kommission, nach dem eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten anzustreben sei und stellte anknüpfend an die Empfehlungen der Sachverständigenkommission ihre Forderungen auf.

Die BAG sieht das Gutachten aber nicht nur für die Bundespolitik als richtungsweisend und als Appell für einen Paradigmenwechsel an, sondern auch als wichtige Grundlage für die eigene Arbeit vor Ort: So könnten Kommunen in ihren Frauenförder- und Gleichstellungsplänen entsprechende Regelungen für berufliche Unterbrechungen (z. B. aufgrund von Pflege, Kindererziehung) integrieren und dafür Sorge tragen, dass die Pläne auch für kommunale Unternehmen und Beteiligungsgesellschaften Geltungskraft haben. Zudem könnten kommunale öffentliche Dienste als Beispiele guter Praxis in die Öffentlichkeit treten, Wirtschaft und Politik beraten und notwendige Entwicklungen (z. B. Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen für jedes Alter) einfordern (BAG 2011: 86). Das Gutachten sei zudem für kommunale Gleichstellungsbeauftragte hilfreich, um zu belegen, dass aktive Arbeit zum Thema Chancengleichheit notwendig und mit entsprechenden Ressourcen zu betreiben und entsprechender Stellenabbau zu verhindern sei.

V. Der Erste Gleichstellungsbericht in Verbänden, Gewerkschaften und Stiftungen

Der Erste Gleichstellungsbericht wurde auch in der Zivilgesellschaft breit rezipiert, in Veranstaltungen behandelt und in eigenen Stellungnahmen von Verbänden, Gewerkschaften und Stiftungen kommentiert.

Die Geschäftsstelle zum Ersten Gleichstellungsbericht führte allein bis zum Juni 2012 mehr als 50 Veranstaltungen durch. In den Jahren 2013 und 2014 haben weitere Veranstaltungen zu den Themen des Ersten Gleichstellungsberichts stattgefunden - mit unterschiedlichen Formaten wie Fachgesprächen, Konferenzen oder Workshops. Einige Veranstaltungen wurden umfangreich dokumentiert, so z. B. die Fachtagung von KOBRA, einer Beratungsorganisation für Frauen und Unternehmen in Berlin, die im Anschluss an die Fachtagung Empfehlungen für eine Infrastruktur lebensbegleitender Beratung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung als öffentliche Aufgabe und für die Umsetzung einer lebenslauforientierten Frauen- und Gleichstellungspolitik in Berlin erarbeitete.

Die Organisationen dieser Veranstaltungen bilden nahezu das gesamte Spektrum der Interessensgruppen ab und repräsentieren fast alle gesellschaftlichen Gruppen in Deutschland. Viele Veranstaltungen, teilweise begleitet durch umfangreiche Positionspapiere, haben insbesondere Gewerkschaften wie dbb Beamtenbund und Tarifunion, Deutscher Gewerkschaftsbund und ver.di, und Stiftungen wie Friedrich-Ebert-Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung, Heinrich-Böll-Stiftung und Konrad-Adenauer-Stiftung organisiert.

Die Veranstaltungen zeugen von der Auseinandersetzung der Stiftungen mit dem Ersten Gleichstellungsbericht, dessen Impulse sie auch für ihre programmatische Arbeit nutzte. So floss das Thema Partnerschaftlichkeit und Arbeitszeitgestaltung auf Grundlage der Darstellung im Ersten Gleichstellungsbericht genauso in ihre Arbeit ein wie das Thema Pflege und Beruf.

Die Vielzahl an Veranstaltungen, die breite des Spektrums der Interessensgruppen als veranstaltende Organisationen und die Varianz von teilnehmenden Stakeholdern und weiteren Multiplikatorinnen und Multiplikatoren weist auf eine enorme Reichweite und Streuung des Ersten Gleichstellungsberichts hin. Auch inhaltlich zeichnet sich eine große Themenvielfalt ab: Bildung von Jungen und Mädchen, berufliche Karrieren von Frauen, Frauen

⁹ Vgl. hier und im Folgenden Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (2011): Dokumentation der Konferenz zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011: Gleichstellung in der Lebenslaufperspektive. Berlin. S. 1-5.

in Führungspositionen, Teilzeitarbeit und Minijobs, prekäre Lebens- und Arbeitssituationen und Vereinbarkeitsfragen, aber auch Individualbesteuerung, Männerpolitik und Zeitsouveränität.

Die gute Rezeption des Ersten Gleichstellungsberichts zeigt sich ebenfalls an den Reaktionen aus dem zivilgesellschaftlichen und fachpolitischen Raum nach seiner Veröffentlichung. Nachfolgend werden einige Stellungnahmen von Organisationen dargestellt, die sich inhaltlich eingehend mit dem Bericht befasst haben.

Einen guten Überblick über Reaktionen auf den Ersten Gleichstellungsbericht bieten die Stellungnahmen, die für die öffentliche Anhörung „Gleichstellung der Geschlechter“ des Bundestags-Ausschusses für Familie, Senioren Frauen und Jugend am 15. Oktober 2012 verfasst wurden. An dieser Anhörung nahmen Raimund Becker für die Bundesagentur für Arbeit, Dr. Sandra Hartig für den Deutschen Industrie- und Handelskammertag, Ingrid Sehrbrock für den Deutschen Gewerkschaftsbund und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler teil.

Der Deutsche Frauenrat wurde durch die stellvertretende Vorsitzende Astrid Hollmann vertreten. In seiner Stellungnahme¹⁰ hebt der Frauenrat als vordringlichste Handlungsempfehlungen aus dem Gutachten jene Maßnahmen hervor, die eine eigenständige Existenzsicherung für Frauen ermöglichen. Der Frauenrat begrüßt daher auch das im Gutachten formulierte neue Leitbild „des erwerbstätigen Erwachsenen mit Fürsorgeverantwortung im Lebensverlauf“. Der Frauenrat plädiert nachdrücklich für die ökonomische Eigenständigkeit von Frauen, und für die Abschaffung von Regelungen, die diese behindern: Ehegattensplitting, kostenfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, Minijobs. Die Forderung des Gutachtens nach Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns findet ebenfalls nachdrückliche Unterstützung.

Auf ihrer Bundesversammlung 2013 haben die rund 100 Delegierten der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) das Positionspapier „Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ verabschiedet. Darin wird prominent Bezug genommen auf den Ersten Gleichstellungsbericht wie auch auf die vier großen öffentlichen Veranstaltungen der kfd zu diesem Thema. Der Bericht nehme „erstmal den gesamten Lebensverlauf von Frauen und Männern in den Blick“, die Lebensverlaufsperspektive sei ein „neuer Gesichtspunkt“. „Vor diesem Hintergrund“ formuliert das Positionspapier Reformvorschläge. Vorangestellt werden leitende Überzeugungen, von denen einige deutlich Empfehlungen des Ersten Gleichstellungsberichts aufgreifen, so insbesondere die selbstverständliche Möglichkeit, „für beide Geschlechter [...] Erwerbsarbeit „im Laufe des Lebens zugunsten von Sorgearbeit, Weiterbildung oder Ehrenamt einzuschränken oder zu unterbrechen“¹¹.

Die kfd nutzt den Gleichstellungsbericht, um auch aus der teilweise kritischen Auseinandersetzung mit den Empfehlungen ein eigenes Positionspapier zur Gleichstellung abzuleiten. Damit zeigt sich, dass der Erste Gleichstellungsbericht nicht nur durch seine Empfehlungen konkrete Impulse für gleichstellungspolitische Initiativen gegeben hat, sondern auch als Reibungsfläche für die Auseinandersetzung mit Gleichstellung das Thema in verschiedenen Institutionen vorangebracht hat.

Auch eine im Auftrag des Gunda-Werner-Instituts für Feminismus und Geschlechterdemokratie in der Heinrich-Böll-Stiftung erstellte Expertise kommentiert das Gutachten der Sachverständigenkommission – hier aus einer queer-feministisch interdependenten Perspektive: Mit „queer-feministisch inter-dependent“ verbunden sei „zum einen die Berücksichtigung nicht nur der Kategorie Geschlecht, sondern gleichzeitig der Kategorie Sexualität sowie [...] ihrer Interdependenzen mit weiteren Kategorien sozialer Ungleichheit“¹². Der hinterfragende Blick richtet sich damit auf „Zweigeschlechtlichkeit, die damit festgelegten Rollenbilder sowie Heterosexualität“ sowie auf den „Zusammenhang von Patriarchat und Kapitalismus“ und auf Ökonomisierungsprozesse. Ausgangsthese dieser Kommentierung ist, dass das Konzept der Verwirklichungschancen als Basis einer derartigen vielschichtigen Analyse herangezogen werden könnte. Im Gleichstellungsbericht selbst bleibe sein „theoretisch-konzeptionelle[r] Anspruch [...] allerdings uneingelöst“: Die Verwirklichungschancen würden „nur bedingt zur Analyse und Reflexion [...] herangezogen“.

¹⁰ Vgl. Deutscher Frauenrat (2012): Positionen und Kommentare des Deutschen Frauenrates zum Fragenkatalog der öffentlichen Anhörung „Gleichstellung der Geschlechter“. Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 15. Oktober 2012.

¹¹ Vgl. Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (2013): Positionspapier Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Düsseldorf: Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands Bundesverband e. V.

¹² Vgl. hier und im Folgenden Freudenschuß, Magdalena / Günther, Jana (2012): „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ – Erster Gleichstellungsbericht. Expertise zum Gutachten der Sachverständigenkommission, Berlin: Gunda – Werner – Institut für Feminismus und Geschlechterdemokratie in der Heinrich-Böll-Stiftung. S. 3-6.

Die Expertise des Gunda-Werner-Instituts begrüßt den Gleichstellungsbericht und viele seiner Handlungsempfehlungen als „positive[n] Schritt in Richtung Geschlechtergleichstellung“. Es wird im Weiteren deutlich, dass zwischen der vorgeschlagenen konzeptionell wie politisch ambitionierten Perspektive der Stiftungs-Expertise und der Perspektive des Gutachtens des Ersten Gleichstellungsberichts mit seiner größeren Nähe zur Praxis etablierter Institutionen erst eine Brücke geschlagen werden muss. Die Expertise unternimmt diesen Versuch und misst das Gutachten an der Einlösung der selbstgestellten Ansprüche (z. B. bezüglich des Konzepts der Verwirklichungschancen oder der Querschnittsthemen). Das zeugt davon, dass die Empfehlungen und das grundlegende Konzept des Ersten Gleichstellungsberichts auch an komplexe aktuelle theoretische Ansätze anschlussfähig sind.

Die umfassende Stellungnahme¹³ des Bundesforums Männer durchleuchtet den Bericht aus der Perspektive von Jungen, Männern und Vätern und zieht daraus Ansatzpunkte für die Arbeit der Fachgruppen des Bundesforums Männer. Zu Beginn hebt die Untersuchung positiv hervor, dass auch die Bundesregierung aktive Männerpolitik als wichtigen Baustein für zukunftsorientierte Gleichstellungspolitik sehe. Ganz überwiegend schließt sich die Untersuchung den Empfehlungen des Berichtes an.

Aus der Auseinandersetzung mit den einzelnen Themenfeldern des Gutachtens aus männerpolitischer Perspektive werden konkrete Hinweise abgeleitet, die für die Arbeit der Fachgruppen des Bundesforums Männer nützlich sind. Als zukünftige männerpolitische Themenkomplexe für einen Zweiten Gleichstellungsbericht werden die Themen Gesundheit, Gewalt im öffentlichen Raum und in Institutionen sowie Migration und Integration als zentral für eine differenzierte, gleichstellungspolitische Betrachtung hervorgehoben.

Die meisten Empfehlungen aus dem Gutachten werden als anschlussfähig betrachtet. Gleichzeitig wird das Leitbild des Norm-Mannes kritisiert. Der „normabweichende“ Mann werde aus dem Blick verloren. Es wird die Frage aufgeworfen, wie von Männern vielfältig gelebte Lebensformen sichtbar gemacht werden und ein Leitbild der Diversität von Männern entwickelt werden können. Wiederholt wird nach strukturellen und institutionellen Mechanismen gefragt, die nachhaltige Veränderungsprozesse mit sich führen können.

Mit der Erarbeitung von Schlussfolgerungen aus dem Ersten Gleichstellungsbericht für die Facharbeitsgruppen des Bundesforums Männer hat der Bericht einen Teil der Arbeit des Verbandes geprägt. Der Gleichstellungsbericht wurde als Bericht für die Gleichstellung von Frauen und Männern auch männerpolitisch angenommen und für die weitere Arbeit verwendet.

VI. Der Erste Gleichstellungsbericht in der Wissenschaft

In der Wissenschaft wurden Aussagen des Ersten Gleichstellungsberichts zu verschiedensten Themen aufgegriffen. Für diese thematischen Anknüpfungen werden im Folgenden jeweils beispielhaft wissenschaftliche Texte benannt, um zu zeigen, dass eine Rezeption des Ersten Gleichstellungsberichts in der Wissenschaft umfassend erfolgt ist. Sie hat nicht den Anspruch vollständig zu sein. Damit ist jeweils auch keine bestimmte inhaltliche Bewertung verbunden, auch kritische Bezüge auf den Ersten Gleichstellungsbericht können enthalten sein. Denn auch sie dokumentieren, dass der Bericht in der Wissenschaft wahrgenommen wird und in den wissenschaftlichen Fachdiskursen Wirkung entfaltet.

Der Erste Gleichstellungsbericht wird in Analysen von Gleichstellungspolitik und gleichstellungspolitischen Entwicklungen herangezogen¹⁴. Dies gilt vor allem zur Unterthematik der gleichstellungspolitischen institutio-

¹³ Schambach, Gabriele (2013): Analyse des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung 2011 aus der Perspektive von Jungen, Männern und Vätern, Berlin: Bundesforum Männer.

¹⁴ So zum Beispiel die Publikationen:

- Berghahn, Sabine (2011): Der Ritt auf der Schnecke. Rechtliche Gleichstellung in der Bundesrepublik Deutschland. Gender Politik Online, Berlin: Freie Universität Berlin.
- Lewalter, Sandra (2011): Innovative Gleichstellungspolitik erfordert konsistente Lebenslaufpolitik – Der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Gender Politik Online, Berlin: Freie Universität Berlin.
- Scheele, Alexandra (2011): „Staatliche Zwangsbeglückung“? Von Quoten, Gleichstellung und einer Männerkommission. In: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 2011 (1), S. 153-157.
- Geppert, Jochen/Lewalter, Sandra (2012): Politikfeld Gleichstellung: Institutionalisierungsschritte und Strategien auf Bundesebene. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche – Entwicklungen – Ergebnisse. Bonn (WISO-Diskurs), S. 5–17.

nellen Mechanismen und Instrumente wie Indikatoren, Gender Budgeting und der Organisation wissenschaftlicher Politikberatung¹⁵. Auch wissenschaftliche Arbeiten zur Lebensverlaufsperspektive sowie des Verwirklichungschancen-Ansatzes beziehen sich auf den Ersten Gleichstellungsbericht und seine konzeptionellen Rahmungen¹⁶.

Das Thema, zu dem der Erste Gleichstellungsbericht in der Wissenschaft besonders stark rezipiert wurde, ist Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik¹⁷. Als Unterthemen lassen sich identifizieren:

- Arbeitszeit und Arbeitszeitsouveränität, teilweise mit Schwerpunkt auf Zeit für Sorgearbeit/Care¹⁸
- Entgelt und Entgeltgleichheit¹⁹
- Personalmanagement und Organisationsentwicklung²⁰

-
- Stiegler, Barbara/Wiechmann, Elke (2013): Gleichstellung braucht starke Standards. Mindestanforderungen an Landesgleichstellungsgesetze für eine moderne kommunale Gleichstellungspolitik.

¹⁵ Vgl. zu diesen Themen zum Beispiel:

- Tiemann, Heinrich/Wagner, Gert G. (2013): Die wissenschaftliche Politikberatung der Bundesregierung neu organisieren. RatSWD Working Paper Series, Berlin: Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten.
- Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hg.) (2017): Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren, Wiesbaden: Springer VS.
- Kuhl, Mara (2011): Wie macht man eine Gender Budgeting-Analyse? Ein Leitfaden anhand des Beispiels der Analyse der deutschen Konjunkturpakete I und II. Gender Politik Online, Berlin: Freie Universität Berlin.

¹⁶ Dazu beispielsweise:

- Röhner, Sven (2014): Amartya Sens Befähigungsansatz: Kompass für gutes Regieren? In: Was macht ein gutes Leben aus? Der Capability Approach im Fortschrittsforum. Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 20–28.
- Heimbach-Steins, Marianne (2012): Verantwortung ermöglichen, Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit fördern: Zur sozialetischen Rezeption der Lebenslaufperspektive. Verantwortung ermöglichen, Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit fördern: Zur sozialetischen Rezeption der Lebenslaufperspektive. In: *Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften* 53, S. 75–106.;

¹⁷ Zum Thema Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik beispielsweise:

- Funder, Maria (Hg.) (2014): Gender cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Arbeit, Organisation und Geschlecht in Wirtschaft und Gesellschaft 1, Baden-Baden: Nomos.
- Betzelt, Sigrid (2015): Die deutsche Wende zur „Aktivierung“: Aus Gender-Sicht mehr Flop als Top. In: Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung (Hg.): Friederike matters – eine kommentierte Werkschau. Berlin (Discussion Paper, 26), S. 51–59.
- Pimminger, Irene (2015): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund, Berlin: Agentur für Querschnittsziele im ESF.
- Hirsch, Michael (2016): Die Überwindung der Arbeitsgesellschaft: Eine politische Philosophie der Arbeit, Wiesbaden: Springer VS.
- Welskop-Deffaa, Eva M. (2016): Das Selbst der Selbstverwaltung: Sozialpartner-Mitverantwortung für Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung. In: Bäcker, Gerhard/Lehndorff, Steffen/Weinkopf, Claudia (Hg.): Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch. Wiesbaden: Springer VS, S. 213–222.

¹⁸ Dazu zum Beispiel:

- Nassibi, Ghazaleh/Wenckebach, Johanna/Zeibig, Nadine (2012): Geschlechtergleichstellung durch Arbeitszeitsouveränität – Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf. In: *djbZ – Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes e. V.* 15 (3), S. 111–116.
- Wersig, Maria (2015): Freiheit fördern statt Abhängigkeit: Sozial- und steuerrechtliche Implikationen des Wahlarbeitszeitgesetzes. In: *djbZ – Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes e. V.* 18 (3), S. 129–131.
- Klenner, Christina/Lott, Yvonne (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. WSI Study 004, Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung.
- Auth, Diana/Klenner, Christina/Leitner, Sigrid (2015): Neue Sorgekonflikte: Die Zumutungen des Adult Worker Model. In: Völker, Susanne/Amacker, Michèle (Hg.): Prekarisierungen. Arbeit, Sorge und Politik. Arbeitsgesellschaft im Wandel. Weinheim: Beltz Juventa, S. 43–58.
- Jurczyk, Karin (2015): Zeit für Care: Fürsorgliche Praxis in „atmenden“ Lebensläufen. In: Hoffmann, Reiner/Bogedan, Claudia (Hg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen - Grenzen setzen. Frankfurt am Main: Campus, S. 260–288.

¹⁹ Beispielsweise Oerder, Lena (2015): Zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Rechtssoziologische Erkenntnisse und Analysen neuer Informationsrechte: Nomos.

²⁰ Dazu etwa Trenkmann, Jeannette (2017): Frauen in Führungspositionen der deutschen Privatwirtschaft. Eine institutionensoziologische Analyse organisationaler Gleichstellungspolitik, Wiesbaden: Springer Gabler.

- Geringfügige Beschäftigung/Minijobs²¹

Weitere Themen sind Pflege²², Bildung²³, Rente und Alterssicherung²⁴, Alleinerziehende²⁵ sowie Recht²⁶.

Die disziplinären Schwerpunkte der Rezeption des Ersten Gleichstellungsberichtes liegen in den Sozialwissenschaften im weiteren Sinne, also inklusive Politik-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, bzw. in einem interdisziplinären Kontext. Manche wissenschaftlichen Texte stammen von am Ersten Gleichstellungsbericht Beteiligten, die in ihrer weiteren wissenschaftlichen Arbeit daran angeknüpft haben; dies gilt sowohl für Sachverständige²⁷ als auch für Verfasserinnen und Verfassern von Expertisen²⁸. Der Erste Gleichstellungsbericht wurde bereits nach kurzer Zeit in studentischen Arbeiten und akademischen Qualifikationsarbeiten aufgegriffen²⁹. Auch fremdsprachige wissenschaftliche Texte beziehen sich auf den Ersten Gleichstellungsbericht³⁰. Auch der Materialband zum Ersten Gleichstellungsbericht wurde im wissenschaftlichen Raum wahrgenommen³¹.

VII. Der Erste Gleichstellungsbericht hat gewirkt

Die Darstellung der Rezeption des Ersten Gleichstellungsberichts in verschiedenen Wirkungskanälen gibt einen Eindruck, welchen Schub die gleichstellungspolitische Diskussion durch das Gutachten bzw. den Bericht erhalten hat.

An diese Fortschritte knüpft der vorliegende Zweite Gleichstellungsbericht an. Gleichstellung ist trotz der erreichten Fortschritte weiterhin ein weiter zu verfolgendes Ziel. Dieser Feststellung der Sachverständigenkommission schließt sich die Bundesregierung an. Insofern sollten den bisher umgesetzten Maßnahmen dort weitere folgen, wo der Handlungsbedarf weiter oder auch neu besteht und beschrieben wird. Das Gutachten greift Emp-

²¹ Zum Beispiel Motakef, Mona (2015): Prekarisierung, Bielefeld: transcript.

²² Zum Thema Pflege beispielsweise:

- Hoffer, Heike (2011): Geschlechtergerechte Pflege als Herausforderung für eine gleichstellungsorientierte Pflegepolitik. In: *djbZ – Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes e. V.* 14 (2, Fokus: Geschlechtergerechte Pflege), S. 47–56.
- Kesselheim, Harald/Schildmann, Christina/Schmidt, Severin/Steffen, Margret/Stiegler, Barbara/Wallrafen-Dreisow, Helmut (2013): Pflege zwischen Familie, Markt und Staat. Wie Pflegearbeit in Zukunft organisiert werden kann. Positionspapier im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Theobald, Hildegard/Szebehely, Marta/Preuß, Maren (2013): Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Die Kontinuität der Berufsverläufe – ein deutsch-schwedischer Vergleich, Berlin: edition sigma.

²³ Vgl. Nickel, Hildegard Maria (2013): Gender Studies und Frauenbildung. In: Käßlinger, Bernd/Robak, Steffi/Schmidt-Lauff, Sabine (Hg.): Engagement für die Erwachsenenbildung. Ethische Bezugnahmen und demokratische Verantwortung. Wiesbaden: Springer VS, S. 199–208.

²⁴ Dazu zum Beispiel Frommert, Dina/Himmelreicher, Ralf K. (2013): Entwicklung und Zusammensetzung von Alterseinkünften in Deutschland. In: Vogel, Claudia Motel-Klingebiel Andreas (Hg.): Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut? Wiesbaden: Springer VS, S. 141–159.

²⁵ Beispielsweise Liebisch, Peggy (2012): Das eigene Leben leben: Alleinerziehende und die tägliche Klischeeüberwindung. In: Lutz, Ronald (Hg.): Erschöpfte Familien. Unter Mitarbeit von Corinna Frey. Wiesbaden: VS, S. 143–153.

²⁶ Bruder Müller, Gerd/Dauner-Lieb, Barbara/Meder, Stephan (Hg.) (2013): Wer hat Angst vor der Errungenschaftsgemeinschaft? Auf dem Weg zu einem partnerschaftlichen Güterrecht – Schlussfolgerungen aus dem 1. Gleichstellungsbericht. Beiträge zu Grundfragen des Rechts 11, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

²⁷ Dazu beispielsweise:

- Klammer, Ute (2013): Gleichstellungspolitik als Baustein von Demografiepolitik und (Teil-) Antwort auf den Fachkräftemangel. In: Hüther, Michael/Naegele, Gerhard (Hg.): Demografiepolitik. Herausforderungen und Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer VS, S. 299–314.
- Meier-Gräwe, Uta (2015): Die Arbeit des Alltags – Warum wir sie gesellschaftlich neu organisieren und geschlechtergerecht verteilen müssen. In: Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung. Wiesbaden: Springer VS, S. 1–36.

²⁸ Beispielsweise Schneider, Julia/Beblo, Miriam/Maier, Friederike (2011): Ökonomische Bilanzierung eines Frauen- und eines Männerlebens in Deutschland. Gender Politik Online, Berlin: Freie Universität Berlin.

²⁹ Vgl. etwa Rudolf, Maria (2011): Hartz-IV-Empfängerinnen aus gleichstellungspolitischer Sicht. Die Benachteiligung von Frauen im SGB II. Bachelorarbeit, Universität Duisburg-Essen. Institut für Soziologie.

³⁰ Vgl. für englischsprachige Texte zum Beispiel Weinkopf, Claudia (2014): Women's Employment in Germany. Robust in Crisis but Vulnerable in Job Quality. In: *Revue de l'OFCE* (133), S. 189–214. und für französische Texte zum Beispiel Giraud, Olivier/Lechevalier, Arnaud (2013): Les femmes au cœur de l'éclatement de la norme d'emploi en Allemagne. In: *Travail, genre et sociétés* 30 (2), S. 189–194.

³¹ So zum Beispiel Feldhoff, Kerstin (2012). Rezension zu: Ute Klammer, Markus Motz (Hrsg.): Neue Wege - gleiche Chancen. Expertisen zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. VS Verlag für Sozialwissenschaften (Wiesbaden) 2011. ISBN 978-3-531-18225-4. In: socialnet Rezensionen.

fehlungen aus dem Ersten Gleichstellungsbericht, die bisher nicht umgesetzt wurden, im Sinne einer Fortschreibung auf. Sie sind damit nicht „verloren“ und können weiterhin Wirkung entfalten, in dem sie in kommende Regierungsprogramme aufgenommen und von anderen gesellschaftspolitischen Kräften vorangetrieben werden.

Auch wenn hier keine eindeutigen Ursache-Wirkung-Beziehungen hergestellt werden können, kann davon ausgegangen werden, dass der Erste Gleichstellungsbericht dazu beigetragen hat, dass Maßnahmen angegangen und umgesetzt wurden, so wie das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, das ElterngeldPlus und das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen.

Auch aus der Perspektive der politischen Steuerung von Prozessen ist die Bedeutung des Ersten Gleichstellungsberichts als hoch einzuschätzen: Seine Einführung, Bilanzierung und Fortschreibung können als Phasen in einem Zyklus politischer Steuerung verortet werden, der gemeinhin in fünf Schritte unterteilt wird:

- Der Erste Gleichstellungsbericht hat erstens eine wissenschaftlich fundierte Analyse der Gleichstellungssituation in unterschiedlichsten Handlungsfeldern erbracht und Lücken in der Gleichstellung der Geschlechter auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnis identifiziert.
- Zweitens hat der Bericht Vorschläge für ein gleichstellungspolitisches Leitbild sowie Ziele wie auch Umsetzungsschritte formuliert.
- Die Aufnahme entsprechender Maßnahmen im Koalitionsvertrag und deren Umsetzung bilden den dritten Schritt im politischen Steuerungszyklus.
- Die begleitende Steuerung als vierter Schritt erfolgte in Anknüpfung an den Koalitionsvertrag und damit im Rahmen der politischen Steuerung der Bundesregierung. Die steuernde Begleitung kann ausgebaut und intensiviert werden, beispielsweise durch einen laufenden Dialog mit den Ländern, Kommunen, Verbänden, Gewerkschaften und Stiftungen, die sich mit dem Gleichstellungsbericht auseinandergesetzt haben und ihrerseits zur Zielerreichung beitragen wollen.
- Mit der Bilanzierung wird ein Monitoring verfolgt, das methodisch und konzeptionell ausgebaut werden muss, um den fünften Schritt des Steuerungszyklus – das Monitoring - adäquat umzusetzen. Damit hat der Erste Gleichstellungsbericht jenseits seiner konkreten Empfehlungen und konzeptionellen Leistungen als Bestandteil eines systematischen politischen Steuerungsprozesses zu einer höheren Wirksamkeit von Gleichstellungspolitik als Politikfeld beigetragen.

Der Erste Gleichstellungsbericht ist ein Bericht mit hoher gesellschaftlicher Relevanz, dem maßgebliche Umsetzungsschritte gefolgt sind. Er hat damit die Bemühungen der Bundesregierung unterstützt, wie im Koalitionsvertrag aufgegeben, Bedingungen zu schaffen, „dass alle Menschen in Deutschland [...] ein gutes Leben führen können und unser Land auf seinem guten Weg weiter vorankommt“. Die gerechte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft und die Verwirklichung ihrer Potenziale ist hierfür eine wesentliche Bedingung.

VIII. Maßnahmenteil

Die Empfehlungen des Ersten Gleichstellungsberichtes aus dem Jahr 2011 sind auf verschiedenen Ebenen in die politische Diskussion eingeflossen, darunter auch in den 2013 geschlossenen Koalitionsvertrag. Die Bundesregierung sieht sich den im Koalitionsvertrag getroffenen Vereinbarungen verpflichtet. Sie gibt darüber hinaus im Folgenden keine erneute Einschätzung zu den einzelnen Empfehlungen aus dem Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht ab. Es werden daher nur die Neuregelungen dargestellt, die Bezug zu Empfehlungen des Gutachtens haben und die nach Fertigstellung des Gutachtens, also ab Dezember 2010, beschlossen wurden.

Die wichtigsten Vorhaben der Bundesregierung, mit denen Empfehlungen aus dem Ersten Gleichstellungsbericht umgesetzt wurden, werden in Abschnitt C. II der Bilanz aufgezählt. Im Folgenden werden alle Empfehlungen aus dem Gutachten zum Ersten Gleichstellungsberichtes komprimiert dargestellt (kursiv) und gezeigt, welche der Empfehlungen Entsprechungen im Koalitionsvertrag der 18. Legislaturperiode haben und wo Umsetzungsschritte im Sinne dieser Empfehlungen durch die Bundesregierung erfolgt sind.

1

Der gesetzliche Güterstand der Zugewinnngemeinschaft sollte durch das in Europa vorherrschende Modell der Errungenschaftsgemeinschaft ersetzt werden.

*Als ersten Schritt könnte es sich empfehlen, die Errungenschaftsgemeinschaft als Wahlgüterstand und eine verpflichtende Aufklärung über die verschiedenen **Güterstände bei der Eheschließung** vorzusehen.*

Koalitionsvertrag: Keine

Umsetzungsstand: BMJV informiert durch die Broschüre „Das Eherecht“ mit Stand Januar 2016 über die Folgen der Eheschließung mit ausdrücklichem Hinweis auf das Güterrecht. Die Errungenschaftsgemeinschaft kann derzeit bereits als Unterform der Gütergemeinschaft vereinbart werden.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im Juni 2012 die Expertentagung „Wer hat Angst vor der Errungenschaftsgemeinschaft? – auf dem Weg zu einem partnerschaftlichen Güterrecht“ veranstaltet. Die Tagung wurde dokumentiert.

2

*Im **Recht der elterlichen Sorge** ist eine kindeswohlorientierte Angleichung der Sorgeverantwortung von Müttern und Vätern von gleichstellungspolitischer Bedeutung.*

Bei der Neuordnung des Sorgerechts nichtehelicher Väter sind unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Formen nichtehelicher Vaterschaft die Potenziale für eine gemeinsame elterliche Sorge zu stärken.

Koalitionsvertrag: Keine

Umsetzungsstand: Am 19. Mai 2013 ist das Gesetz zur Reform der elterlichen Sorge nicht miteinander verheirateter Eltern in Kraft getreten. Damit wird den veränderten Formen familiären Zusammenlebens Rechnung getragen. Seit der Neuregelung haben unverheiratete Väter leichteren Zugang zum Sorgerecht für ihre Kinder. Nach dem Leitbild des Reformgesetzes sollen grundsätzlich beide Eltern die Sorge gemeinsam tragen, wenn das Kindeswohl dem nicht entgegensteht (§ 1626a Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs – BGB). Das Familiengericht überträgt den Eltern deshalb auf Antrag die elterliche Sorge oder einen Teil davon gemeinsam, wenn die Übertragung dem Kindeswohl nicht widerspricht (§ 1626 a Absatz 2 S. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs – BGB)

Elternschaft darf nach Trennung und Scheidung nicht aufhören. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat dazu eine Studie „Kindeswohl und Umgangsrecht“ in Auftrag gegeben, die einen kindeswohlorientierten Ansatz verfolgt.

Um die partnerschaftliche Aufteilung der Familienaufgaben zu erleichtern, führte die Bundesregierung in der 18. Legislaturperiode das ElterngeldPlus mit dem Partnerschaftsbonus ein. Diese Leistungen stehen auch getrennt lebenden Elternteilen zur Verfügung.

3a

*Die beitragsfreie **Ehegattenmitversicherung** in der gesetzlichen Krankenversicherung sollte durch eine eigenständige soziale Sicherung ersetzt werden, wobei für definierte Phasen der Sorgearbeit ähnlich wie bei den Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung – die Gemeinschaft einzustehen hätte.*

Koalitionsvertrag: Keine

Umsetzungsstand: Keine Änderungen. Das Gutachten der Sachverständigen für den Zweiten Gleichstellungsbericht widmet sich der Ausgestaltung der Ehegattenmitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung erneut.

3b

Bei der **Ehegattenbesteuerung** sollte grundsätzlich auf den in Europa weit verbreiteten Modus der Individualbesteuerung umgestellt werden.

Koalitionsvertrag: Keine (so auch Zeile 18b)

Umsetzungsstand: Seit 2013 ist die Einzelveranlagung zur Individualbesteuerung von Ehegatten und Lebenspartner einer Eingetragenen Lebenspartnerschaft eingeführt (§ 26a EStG). Die Zusammenveranlagung (§ 26b EStG) ist auf gemeinsamen Wunsch der Ehegatten/Lebenspartner zulässig (§ 26 Absatz 2 Satz 2 EStG).

4

Regelungen, die vor allem Frauen daran hindern, neue Lebenspartnerschaften einzugehen, sollten zurückgebaut werden. Die Regelungen über die **Bedarfsgemeinschaft im Recht der Grundsicherung** bedürfen unter dem Blickwinkel des Gleichstellungsrechts einer grundlegenden Überarbeitung.

Koalitionsvertrag: siehe Zeile 27

Umsetzungsstand: Die Regelungen zur Bedarfsgemeinschaft tragen der Lebensrealität Rechnung, dass auch Personen in unverheirateten Partnerschaften „aus einem Topf wirtschaften“. So ist die familiäre Lebens- und Wirtschaftsgemeinschaft Anknüpfungspunkt für wirtschaftliche Rechtsfolgen, sodass damit keine Benachteiligung von Ehe oder Familie einhergeht. Für das erste Jahr des Zusammenlebens ist die Annahme einer Wirtschafts- und damit einer Bedarfsgemeinschaft in der Weise eingeschränkt, dass in diesem Jahr eine derartige Gemeinschaft nur dann zugrunde gelegt werden kann, wenn diese von den betroffenen Personen nicht bestritten oder deren Vorliegen vom Leistungsträger nachgewiesen wird.

5

Maßnahmen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik sind am Erwerbsmodell auszurichten. Bei der Konkretisierung und Anwendung der Regeln über zumutbare Arbeit ist eine Orientierung am gegenläufigen Rollenbild der asymmetrisch arbeitsteiligen Partnerschaft zu vermeiden.

Koalitionsvertrag: „Wir wollen die Arbeitsförderung stärker an den Bedürfnissen der Frauen und ihren häufig unterbrochenen Erwerbsbiografien ausrichten. Deshalb werden wir ein Programm zum besseren beruflichen Wiedereinstieg in existenzsichernde Arbeit schaffen.“ (S. 66)

Umsetzungsstand: Zur Sicherung der existenzsichernden Beschäftigung für junge Eltern siehe auch Zeile 24 (Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus)

Für das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ siehe Zeile 12.

6

Die Sorgearbeit berücksichtigenden Komponenten des Sozial- und Steuerrechts sollten für die Pflege konsequent fortentwickelt und so ausgestaltet werden, dass die **mit Einkommenseinbußen verbundenen Phasen der Sorgearbeit** eine ausreichende soziale Absicherung (einschließlich einer Krankenversicherung während der Sorgetätigkeit) erfahren und dass eine eigenständige Alterssicherung im Lebensverlauf möglich bleibt.

Bei der rechtlichen Ausgestaltung ist darauf zu achten, dass beide Geschlechter vergleichbare Erwerbs- und Sorgechancen erhalten und dass die **Übergänge zwischen Erwerbsarbeit und Sorgetätigkeit** nicht verschärft und erschwert werden.

Koalitionsvertrag: Siehe Zeile 24, 25, 28b, 29 und Zeile 35

Umsetzungsstand: Im Einkommensteuergesetz wurde der Grundfreibetrag, der Unterhaltshöchstbetrag nach § 33a EStG, Kinderfreibetrag und Kindergeld für 2017 und 2018 angehoben, der Alleinerziehendenentlastungsbetrag um 600 Euro. Zudem erhöht er sich nunmehr für jedes weitere Kind noch einmal um 240 Euro.

7a

Im Unterhaltsrecht sind für langjährige Ehen, in denen die Eheleute (insbesondere die Frauen) unter anderen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für eine traditionelle Aufgabenteilung optiert haben, angemessene, der Billigkeit entsprechende unterhaltsrechtliche Lösungen zu finden. Diese Aufgabe erfordert Einzelfallentscheidungen am Maßstab der Billigkeit und ist deshalb der Rechtsprechung aufgegeben.

Koalitionsvertrag: Keine

Umsetzungsstand: Seit dem 1. März 2013 ist in § 1578b BGB ausdrücklich klargestellt, dass die Dauer der Ehe ein Billigkeitskriterium zur Prüfung der Herabsetzung oder zeitlichen Begrenzung des nachehelichen Unterhaltsanspruchs ist. Das BMJV beobachtet laufend, ob die Ziele der Reform in der Praxis erreicht werden. Hierzu werden neben Fachveröffentlichungen sowohl die Rechtsprechung als auch entsprechende Petitionen oder Bürgereingaben herangezogen.

7b

Im Recht der Alterssicherung bleibt die Hinterbliebenenrente für Eheleute älterer Jahrgänge wegen ihrer Anknüpfung an einen bereits zurückliegenden Lebens- und Erwerbsverlauf (noch) unverzichtbar.

Koalitionsvertrag: Keine

Umsetzungsstand: Keine Änderungen

8a

Gender Mainstreaming und eine geschlechtsbewusste Pädagogik sollten in der Bildungspolitik und in den Bildungseinrichtungen zur Durchsetzung gleicher Bildungschancen übergreifend und systematisch verankert werden. Dazu gehören eine nachhaltige Vermittlung von Gender-Kompetenz in der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte und eine Verankerung von Gendertrainings in der Berufs- und Ausbildungsberatung.

Koalitionsvertrag: Keine

Umsetzungsstand: Im Kontext des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Gendermagazins www.meinTestgelaende.de hat sich auf Facebook eine Gruppe von ca. 2000 deutschsprachigen Pädagogen und Pädagoginnen gebildet, die sich über Fragen der geschlechtersensiblen Pädagogik und Berufswahl austauschen und gegenseitig unterstützen.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat die Ergebnisse eines gemeinsamen Forschungsvorhabens des BMAS und der BA zur Umsetzung des gleichstellungspolitischen Auftrages in der Arbeitsförderung zum Anlass genommen, ihre Beratungskonzeption um ein sogenanntes Gendermodul zu ergänzen. Das Gendermodul wurde Ende des Jahres 2016 fertiggestellt. Auf dieser Basis werden den BA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern Schulungen angeboten.

8b

Weiterhin ist ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis bei pädagogischem Fachpersonal (insbesondere mit Blick auf Männer im Bereich der frühkindlichen Bildung) notwendig, ...

Koalitionsvertrag: Keine

Umsetzungsstand: Mit dem Programm „Quereinstieg - Männer und Frauen in Kitas“ werden Modellprojekte gefördert, die vergütete Ausbildungen von Erzieherinnen und Erziehern erproben und speziell auf Berufswechslerinnen und Berufswechsler zugeschnitten sind. Das Bundesprogramm hat zwei zentrale Ziele: Einerseits soll das lebenslange berufliche Lernen ohne Erwerbsunterbrechungen ermöglicht werden, andererseits soll der Beruf der frühkindlichen Erziehung noch stärker für Männer geöffnet werden.

8c

... und für männliche Jugendliche, insbesondere aus bildungsfernem Elternhaus, wird die **Erprobung pädagogischer Konzepte** empfohlen, die auch in nicht formalen Bildungsprozessen an nichtschulischen Stärken ansetzen und so einen (späteren) Abschluss ermöglichen.

Koalitionsvertrag: „Wir wollen allen jungen Menschen in Deutschland Zugang zu einer ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechenden Ausbildung ermöglichen. Für die Teilhabe und Integration aller Jugendlichen leistet die Jugendsozialarbeit einen wichtigen Beitrag. Durch modellhafte Erprobung werden wir weiterhin Länder und Kommunen dabei unterstützen, dass junge Menschen sozialpädagogische Einzelberatung und -begleitung am Übergang Schule-Beruf erhalten (2. Chance, Kompetenzagenturen).“ (S. 101)

Umsetzungsstand: Mit „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ werden Angebote für junge Menschen unterstützt, die helfen, soziale Benachteiligungen und individuelle Beeinträchtigungen am Übergang von der Schule in den Beruf zu überwinden. Das Programm kombiniert verschiedene sozialpädagogische Angebote, die passgenau entsprechend der Bedarfslage der Zielgruppen in der Kommune ausgestaltet werden können. In der ersten Förderrunde von 2015 bis 2018 setzen 178 Modellkommunen Projekte zur Förderung junger Menschen durch öffentliche und freie Träger im Bereich der Jugendsozialarbeit um. ([Quelle](#))

9

Um das **Ergreifen eines geschlechts-atypischen Berufs** zu fördern, sind Aktivitäten der Arbeitsagenturen (die informieren und beraten), der Unternehmen (die sich frühzeitig in Bildungseinrichtungen präsentieren), und der Medien (die die Wahrnehmung von Berufen in der Öffentlichkeit prägen) notwendig.

Konkrete Maßnahmen, die als Vorschläge oder als Best-Practice existieren z. B. Gendertrainings für Berufs- und Ausbildungsberatung, Programme wie „Girls‘ Day“ oder der ab 2011 bundesweit eingeführte „Boys‘ Day“, „Neue Wege für Jungs“ oder der nationale Pakt „Komm mach MINT“, Mentoringprogramme und die Revision der Präsentation von Berufen in Informationsmaterialien sollten weiterentwickelt und verstetigt werden, um das gesellschaftliche Bild von Frau und Mann im Erwerbsleben zu verändern.

Bildungseinrichtungen und Unternehmen sind zur Teilnahme an Maßnahmen wie „Girls‘ Day“ oder Maßnahmen im Rahmen der MINT-Initiative zu motivieren.

Koalitionsvertrag: „Die Berufs- und Studienfachwahl von jungen Frauen und Männern ist von traditionellen Rollenbildern geprägt. **Der Berufs- und Studienberatung sowie der Berufsorientierung in der Schule kommt eine große Bedeutung** zu. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bei mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Berufen und Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufen wollen wir eine geschlechtergerechte Berufsberatung. Sie muss verbindlich Informationen über alle Berufs- und Verdienstmöglichkeiten für Mädchen und Jungen bieten.“ (S. 103)

„Wir wollen alle jungen Menschen erreichen. Die Beratung setzt präventiv an, orientiert sich an der individuellen Bildungsbiographie und bricht auch geschlechtsspezifische Muster auf. Schülerinnen und Schüler, Auszubildende, Studierende sowie Weiterbildungsinteressierte sollen systematisch beraten werden, damit ihnen verschiedene Bildungspfade eröffnet werden. Wir werden dafür ein lokal verankertes Netzwerk von Beratungs- und Informationsangeboten auf den Weg bringen.“ (S. 31)

Umsetzungsstand: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im März 2014 einen „Expertinnen- und Expertenkreis zur geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl“ initiiert. Um eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees als nationale Strategie zu verankern wurde eine bundesweite Initiative „Nationale Kooperationen zur geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl“ gestartet. Beteiligt sind neben dem federführenden Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Vertretungen der Ressorts BMBF, BMAS, BMWi, BMUB, der Länder NRW und Hessen, der BA, des DGB, der BDA, des Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT sowie aus Wissenschaft und Praxis. Im Rahmen der Kooperationen werden sich die Partner u. a. zur Weiterbildung ihres Fachpersonals verpflichten.

BMBF fördert die Geschäftsstelle des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen (Komm, mach MINT.) und hat im Oktober 2015 die „Richtlinie zur Förderung von Projekten und Fachveranstaltungen im Förderbereich, Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ („Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“) bekanntgegeben, um innovative Ansätze und Konzepte zur Gewinnung junger Frauen für akademische MINT-Ausbildungen und –Berufskarrieren zu unterstützen.

Die jährlich im April stattfindenden Berufsorientierungstage Girls’Day und Boys’Day sollen über 2017 hinaus fortgeführt und im Sinne einer geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl weiter ausgebaut werden.

Mit Art. 2 des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen wird § 29 Absatz 2 SGB III ergänzt. Damit soll die Verpflichtung der Bundesagentur für Arbeit zur gleichstellungsorientierten Beratung noch konkreter betont werden: „Die Agentur für Arbeit berät geschlechtersensibel. Insbesondere wirkt sie darauf hin, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern zu erweitern.“

10

*Die Vereinbarkeit von Aus- und Weiterbildung und Familie muss aus Sicht der Kommission verbessert werden. Dazu gehören Förderprogramme zur Umsetzung des rechtlich verankerten **Anspruchs auf Teilzeitausbildung** (insbesondere eine verwaltungstechnisch koordinierte Leistungsgewährung) für Mütter in Berufsausbildung, wie auch niedrigschwellige Angebote der Erstqualifikation für niedrig qualifizierte Mütter mit Migrationshintergrund und Teilzeitangebote im Hochschulstudium.*

*Es muss zudem sichergestellt werden, dass der Unterhalt, etwa im **Bundesausbildungsförderungsgesetz** (BAföG), nicht nur bei Vollzeit-, sondern auch bei Teilzeitausbildungen gefördert wird.*

Koalitionsvertrag: „[...] Für viele junge Eltern sind arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Berufsausbildung in Teilzeit der richtige Weg.

All das wollen wir zusammen mit Gewerkschaften und Arbeitgebern zum Gegenstand einer neuen Qualifizierungsoffensive machen“ (S. 38)

„Die Initiative ‚Ressourcen stärken‘ für Mütter mit Migrationshintergrund setzen wir fort.“ (S. 75)

Umsetzungsstand: Eine wichtige Verbesserung bei der Durchführung von Berufsausbildungen in Teilzeit enthält das am 1. August 2016 in Kraft getretene 9.-SGB II-Änderungsgesetz.

Seit 1. August 2016 können Auszubildende insbesondere während einer betrieblichen Ausbildung oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme aufstockende Leistungen nach dem SGB II erhalten. Das gilt auch dann, wenn keine Berufsausbildungsbeihilfe zusteht. Eine Ausnahme bleibt nur für die Jugendlichen, die im Wohnheim oder im Internat untergebracht sind. Schülerinnen und Schüler zum Beispiel an Berufsfachschulen oder Abendschulen können ebenfalls ergänzend Arbeitslosengeld II erhalten. Weitere Voraussetzung ist hier der BAföG-Bezug.

Diese Änderung trägt damit wesentlich dazu bei, dass der Lebensunterhalt der Auszubildenden und ihrer Kinder bzw. Familien während einer Teilzeitausbildung gesichert ist.

„Stark im Beruf - Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend führt die Initiative ‚Ressourcen stärken‘ ausgeweitet an über 80 Standorten weiter; verbindliche Kooperation mit BA und Jobcentern vor Ort. Unterstützung des beruflichen (Wieder-) Einstiegs, auch geflüchteter Mütter durch On-the-Job-Training sowie Vermittlung in Beschäftigung.

11

*Das in einen dualen und einen schulischen Zweig geteilte Berufsbildungssystem sollte mit dem Ziel, bundeseinheitliche Standards in der Berufsausbildung zu schaffen und die Professionalisierung und **Aufwertung der personenbezogenen Dienstleistungsberufe** zu fördern, zusammengeführt und vereinheitlicht werden. Damit können Nachteile von Frauen, die in den schulischen Ausbildungen stark vertreten sind, abgebaut werden.*

Koalitionsvertrag: „Der Wechsel zwischen den Berufen in der Pflege muss erleichtert werden. Wir wollen die Pflegeausbildung reformieren, indem wir mit einem Pflegeberufegesetz ein einheitliches Berufsbild mit einer gemeinsamen Grundausbildung und einer darauf aufbauenden Spezialisierung für die Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege etablieren. [...] Der dualen Ausbildung mit Ausbildungsbetrieb und Schule wird zukünftig eine zentrale Bedeutung zukommen. Die Ausbildung muss für jeden Auszubildenden kostenfrei sein.“ (S. 85)

Umsetzungsstand: Pflegeberufereformgesetz (im parlamentarischen Verfahren):

Ablösung der bisher im Altenpflegegesetz und Krankenpflegegesetz geregelten Pflegeausbildungen durch eine dreijährige, generalistisch ausgerichtete Pflegeausbildung mit der Möglichkeit für die Auszubildenden entsprechend ihrem Vertiefungseinsatz nach zwei Dritteln der Ausbildung, entweder die generalistische Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann fortzuführen oder für das letzte Ausbildungsdrittel eine Spezialisierung mit einem Abschluss in der Altenpflege oder der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu wählen.

Das Gesetz beinhaltet:

- Berufliche Ausbildung kostenfrei für die Auszubildenden und mit Anspruch auf angemessene Vergütung,
- Aufwertung der Pflegeberufe durch Einführung von Vorbehaltsaufgaben für die Pflege,
- Zusätzliche Einführung der Möglichkeit zum berufsqualifizierenden Pflegestudium.
-

12

*Das BAföG und das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) sind zu einem Rahmen für lebenslanges Lernen zu entwickeln. Die Kommission schlägt vor, diese Instrumente zu einer „**Erwachsenenbildungsförderung**“ auszubauen, wie es von der „Kommission zur Finanzierung lebenslangen Lernens“ konzipiert wurde.*

*Ebenso gilt es, die Chancen für eine **Entzerrung von Bildungsphasen** zu verbessern.*

*Bei der Förderung **beruflicher Aufstiegsfortbildung** müssen vollzeitschulische Berufsausbildungen, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung anerkannt sind, als „vergleichbar“ anerkannt werden, da sonst Frauen aus „Frauenberufen“ im Dienstleistungsbereich der Zugang versagt bleibt.*

*Durch die Aufhebung der bisherigen **Altersgrenzen im BAföG** sollte es möglich sein, zu gleichen Bedingungen – wie sie für ein Studium direkt nach der Schulzeit gelten – ein Bachelorstudium auch im Anschluss an eine duale oder vollzeitschulische Berufsausbildung oder ein Masterstudium im Anschluss an eine Phase der Soregarbeit oder Erwerbstätigkeit zu absolvieren.*

Koalitionsvertrag: „Wir werden Frauen und Männer beim Wiedereinstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach einer Familienzeit durch die Weiterführung des Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ und durch **weitere Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung** fördern.“ (S. 98)

„Durch die Ausweitung des Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung – offene Hochschule“ werden wir die Hochschulen bei der Entwicklung passgenauer Angebote für die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten unterstützen.“ (S. 28)

Umsetzungsstand: Das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ wurde über 2011 hinaus fortgeführt. In der aktuellen ESF-Förderperiode wird als ein Bestandteil des Aktionsprogramms das ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ mit einer Laufzeit von zunächst Juli 2015 bis Dezember 2018 an derzeit

bundesweit 22 Standorten (Verlängerungsoption 2. Förderperiode bis Ende 2021 geplant) mit ESF-Mitteln in Höhe von 28,2 Mio. Euro für die gesamte Laufzeit fortgeführt und weiterentwickelt. Es besteht eine Kooperation mit Bundesagentur für Arbeit (BA).

Bestandteile sind weiterhin:

- Fortführen erfolgreicher Ansätze (Basiscoaching, „Zeit für Wiedereinstieg“, Arbeitgeberansprache, PWE-Online).
- Neue Schwerpunkte sind Wiedereinstieg und Pflegeaufgaben, Potenziale von Frauen in Minijobs, Perspektiven in personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen, Ausbau der Online- Qualifizierungen („PWE-Online“), verstärkte Ansprache der Arbeitgeber.

Das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ zeichnet sich darüber hinaus durch die weiteren Bausteine aus:

1. Lotsenportal www.perspektive-wiedereinstieg.de,
2. „PWE-Online“ (seit Frühjahr 2013 in Kooperation mit BA),
3. Summer School „Existenzgründung von Wiedereinsteigerinnen“ (seit 2015)
4. Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit, Begleitforschung

Im Jahr 2015 wurde zur weiteren Stärkung der berufsabschlussbezogenen Weiterbildung Geringqualifizierter eine dritte Säule im Programm „WeGebAU“ etabliert (abschlussorientierte berufsqualifizierende Ausbildung). Damit soll stärker als vorher die Möglichkeit eröffnet werden, den Erwerb von berufsqualifizierenden Abschlüssen und Berufstätigkeit im Betrieb zu verknüpfen. Über „WeGebAU“ werden insbesondere die Aufstiegsweiterbildungen zur Pflegefachkraft gefördert.

Das BAföG und das AFBG werden ständig weiterentwickelt und bei Bedarf an aktuelle Entwicklungen angepasst.

Mit dem 25. BAföG-Änderungsgesetz und dem Dritten Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (3. AFBGÄndG) sind in dieser Legislaturperiode - mit höheren Fördersätzen und Freibeträgen, weniger Bürokratie, mehr Familienfreundlichkeit und der Erweiterung der Förderung - erhebliche Verbesserungen umgesetzt worden. Hiervon profitieren im AFBG auch und besonders Qualifizierungen in den SAGE-Berufen (Berufe der Sozialen Arbeit, Gesundheits- und Pflegeberufe, Berufe in Erziehung und Bildung). Zusätzlich enthält die Novelle zum AFBG erhebliche spezifische Verbesserungen gerade für vollzeitschulische Fortbildungen in SAGE-Berufen – etwa bei der Erweiterung der mittelbaren Fördermöglichkeiten für praktische Phasen oder durch die Förderung auch auf Zulassungswegen zur Fortbildung ohne Erstausbildungsabschluss.

Die zuvor allgemeine Altersgrenze von 30 Jahren bei Aufnahme der zu fördernden Ausbildung wurde für Masterstudiengänge bereits mit dem 23. BAföG-Änderungsgesetz auf 35 Jahre angehoben. Damit steht Auszubildenden im Regelfall ausreichend Zeit zur Verfügung, auch nach einer vorhergehenden Berufsausbildung und/oder beruflichen Tätigkeit oder nach einer Familienphase noch BAföG-Förderung für ein Bachelor-Studium und – ggf. auch bei nochmaliger zwischenzeitlicher Berufstätigkeit oder Familienphase - trotzdem auch noch ein Masterstudium aufzunehmen und dafür weiterhin BAföG-Förderung zu erhalten.

Aufgrund einer Sonderregelung für Auszubildende, die bei Überschreiten der Altersgrenzen eigene Kinder unter 10 Jahren erziehen (und dabei höchstens 30 Wochenstunden im Monat erwerbstätig sind), verschiebt sich die Altersgrenze bis zu dem Zeitpunkt, in dem das jüngste Kind das zehnte Lebensjahr vollendet hat.

13

*Es müssen (Fehl-)Anreize für **lange Erwerbsunterbrechungen** und eine Fragmentierung von typischen Frau-entätigkeiten in nicht nachhaltige Minijobs beseitigt werden.*

Koalitionsvertrag: Siehe Zeile 14, 17 und 24

Umsetzungsstand: Siehe Zeile 14, 17 und 24

14

*Es sollte sichergestellt werden, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder vorübergehende **Verkürzungen der Arbeitszeit** aufgrund von Sorgearbeit **reversibel** sind und nicht zu langfristigen Einkommensnachteilen führen.*

Koalitionsvertrag: „Wir werden Frauen und Männer beim Wiedereinstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach einer Familienzeit durch die Weiterführung des Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ und durch weitere Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung fördern. Bei Einstellungen und Beförderungen im öffentlichen Dienst soll die Kindererziehung positiv berücksichtigt werden. Frauen und Männer, die eine Familienphase einlegen, sollen dadurch keine Karrierenachteile erleiden.“ (S. 98)

Siehe auch Zeile 29

Umsetzungsstand: Zur Entgelttransparenz siehe auch Zeile 15

Zu „Perspektive Wiedereinstieg“ siehe Zeile 12

Für einen leichteren Wiedereinstieg durch die Weiterentwicklung des Elterngeldes siehe auch Zeile 24

15

*Für die Umsetzung des Grundsatzes der **Entgeltgleichheit für Männer und Frauen** muss die geschlechtsspezifische Lohnlücke verringert werden.*

Koalitionsvertrag: Die Koalitionspartner sind sich einig, dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nicht zu akzeptieren ist.

[...]

Um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ besser zur Geltung zu bringen, wollen wir mehr Transparenz herstellen, unter anderem durch eine Verpflichtung für Unternehmen ab 500 Beschäftigte, im Lagebericht nach dem HGB auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit von gesetzlichen Kriterien Stellung zu nehmen. Darauf aufbauend wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein individueller Auskunftsanspruch festgelegt.

Unternehmen werden dazu aufgefordert, mit Hilfe verbindlicher Verfahren und gemeinsam mit den Beschäftigten und unter Beteiligung der Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter im Betrieb in eigener Verantwortung erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen.

Wir wollen eine Initiative gemeinsam mit den Tarifpartnern starten, um die Muster von struktureller Entgeltungleichheit in Tarifverträgen zu erkennen und zu überwinden. (S. 103)

Umsetzungsstand: Gesetze zur Förderung der Transparenz:

- Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtig sind (Kapitalgesellschaften) müssen künftig regelmäßig über Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit von Männern und Frauen im Unternehmen berichten.
- individueller Anspruch auf Auskunft über Entgeltunterschiede für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten, ggf. über den Betriebsrat

- Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen.

Siehe auch Zeile 20

16

*Der Anteil von **Frauen in Führungspositionen** muss erhöht werden.*

Koalitionsvertrag: Für Unternehmen siehe Zeile 26

„Die Koalition wird im Einflussbereich des Bundes eine gezielte Gleichstellungspolitik vorantreiben, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen und in Gremien zu erhöhen und Entgeltungleichheit abzubauen. Dazu entwickeln wir einen Gleichstellungsindex und führen für die Bundesverwaltung eine proaktive Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes ein.“

„Auch für die wissenschaftlichen Führungsgremien wollen wir einen Anteil von mindestens 30 Prozent erreichen. Generell werden wir den Frauenanteil im Wissenschaftssystem durch am Kaskadenmodell orientierte Zielquoten nachhaltig erhöhen.“ (S. 102 f.)

Umsetzungsstand: Durch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“ wurde eine feste Geschlechterquote von 30 % für die Aufsichtsräte börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen eingeführt. Börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen müssen sich Zielgrößen für Frauenanteile an Führungspositionen setzen.

Für Unternehmen siehe auch Nr. 26.

Die Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes durch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sorgt für mehr Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst und in den Gremien, für die der Bund Mitglieder bestimmen kann.

Nach dem BGremBG gilt für den Bund:

- mindestens 30 Prozent Frauen- und Männeranteil in Gremien ab 2016, außer dem Bund stehen insgesamt höchstens zwei Gremiensitze zu,
- ein Ziel von 50 Prozent ab 2018, ab 2016 bereits für wesentliche Gremien.

In allen neu erstellten Gleichstellungsplänen der Dienststellen und Unternehmen i. S. d. § 3 Nr. 9 BGleiG des Bundes sind konkrete Zielvorgaben zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene sowie konkrete Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art zur Erreichung der jeweiligen Zielvorgabe zu benennen.

Die GWK hat die außeruniversitären Forschungsorganisationen mit Beschluss vom 07. November 2011 aufgefordert, „unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur (...) flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der ‚Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards‘ der DFG“ festzulegen und diese ab 2012 im jährlichen Monitoring-Bericht zum Pakt für Forschung und Innovation (PFI) zu veröffentlichen. Diese Kaskaden schließen Führungspositionen ein. Diese wurden 2013 erstmals vorgelegt. Seitdem wird jährlich über die Zielerreichung berichtet.

In der Vereinbarung von Bund und Ländern zur Fortführung des Pakts für Forschung und Innovation ist festgehalten, dass in wissenschaftlichen Führungsgremien ein Frauenanteil von mindestens 30 % erreicht werden soll.

Die „Ausführungsvereinbarung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung“ der gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (AV-Glei) wurde auf Basis des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“ fortgeschrieben.

Als eine der Maßnahmen gegen die leaky pipeline in der Wissenschaft haben Bund und Länder 2008 das Professorinnenprogramm ins Leben gerufen und hierfür insgesamt 300 Millionen Euro (150 Millionen Euro je Phase) zur Verfügung gestellt. Das Programm wirkt auf zwei Ebenen: es erhöht die Anzahl der Professorinnen an deutschen Hochschulen und stärkt durch spezifische Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen.

Hochschulen qualifizierten sich für eine Teilnahme am Programm durch Gleichstellungskonzepte, die extern begutachtet wurden. Diese Konzepte umfassten unter anderem speziell auf die jeweilige Hochschule ausgerichtete gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Hochschulen, die ein überzeugendes Gleichstellungskonzept vorgelegt haben, können bis zu drei Anschubfinanzierungen für fünf Jahre erhalten, wenn die Stellen mit erstberufenen Professorinnen besetzt wurden.

Laufzeit: 2008 bis 2017

Mit dem Professorinnenprogramm verfolgen Bund und Länder das Ziel, Talente und Potenziale von Frauen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und insbesondere junge Frauen zur Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu motivieren. Des Weiteren soll mit diesem Programm die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen strukturell unterstützt und die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig verbessert werden. Bund und Länder stimmen in dem Ziel überein, die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu steigern.

17

*Mit Nachdruck spricht sich die Kommission für die Abschaffung der Sonderstellung von **geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen** aus. [...] Ziel muss es daher sein, alle Erwerbsverhältnisse sozialversicherungspflichtig zu machen.*

Koalitionsvertrag: „Wir werden dafür sorgen, dass geringfügig Beschäftigte besser über ihre Rechte informiert werden. Zudem wollen wir die Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtern.“ (S. 73)

Umsetzungsstand: Die soziale Absicherung der geringfügig entlohnten Beschäftigten wurde durch die Einführung einer grundsätzlichen Rentenversicherungspflicht zum 1. Januar 2013 verbessert. Von dieser Rentenversicherungspflicht können sich geringfügig entlohnte Beschäftigte zwar auf Antrag befreien lassen. Dadurch, dass sie diese Befreiung jedoch zunächst beantragen müssen, werden sie angeregt, sich mit den Vorteilen eines Rentenversicherungsschutzes zu befassen.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kann durch die Schaffung guter Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsbedingungen gefördert werden.

Zwischen Juni 2011 und Juni 2016 hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um rund 9,5 Prozent zugenommen, während die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten um 4,0 Prozent gefallen ist. Das deutet darauf hin, dass Einstiege bzw. Übergänge in reguläre Beschäftigung erleichtert wurden. Insbesondere mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat die Bundesregierung einen weiteren signifikanten Beitrag zur Erleichterung der Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geleistet. Diese erfolgten zu 85 % im selben Betrieb.

Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass ein wesentlicher Teil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten kein Interesse daran hat, den Umfang einer geringfügigen Beschäftigung ausweiten.

18a

*Steuerliche Anreize für eine Einschränkung der Erwerbstätigkeit von (verheirateten) Frauen beseitigen: Die Kommission spricht sich dafür aus, die **Lohnsteuerklassenkombination III/V** durch die Lohnsteuerklassenkombination IV/IV mit Faktor zu ersetzen.*

Koalitionsvertrag: „Wir wollen die Akzeptanz des Faktorverfahrens für Ehegatten stärken. Der Faktor soll künftig nicht mehr jährlich, sondern für mehrere Jahre festgelegt werden. Eine Änderung des Faktors wird nur dann noch vorgenommen, wenn sich die Einkünfte bzw. die Einkünfteverteilung in nicht nur geringem Ausmaß ändern. Zudem fordern wir die Länder auf, das Faktorverfahren in Steuerklasse IV durch geeignete Maßnahmen der Steuerverwaltungen bekannter zu machen.“ (S. 90)

Umsetzungsstand: Mit dem Steuerumgebungsbekämpfungsgesetz wird die bereits mit dem Bürokratieentlastungsgesetz beschlossene Ausweitung des Faktorverfahrens auf zwei Jahre nun technisch ab 2019 umgesetzt. Damit tritt eine Vereinfachung in Kraft, die das Faktorverfahren bei Steuerklasse IV in der Lohnsteuer attraktiver macht.

Das Faktorverfahren sorgt für eine gerechte Verteilung der Lohnsteuerbelastung zwischen verheirateten Frauen und Männern im Jahresverlauf.

Weitere Änderungen:

- Bei der Eheschließung wird Ehegatten jeweils automatisch die Steuerklasse IV zugeordnet; ein Wechsel in die Kombination III/V ist nur auf gemeinsamen Antrag beider Ehegatten möglich.
- Zudem wird künftig sichergestellt, dass die Steuerklassenkombination III/V nur zur Anwendung kommt, wenn und solange beide Ehegatten dies wollen. Der Wechsel von der Steuerklassenkombination III/V zurück zu den Steuerklassen IV/IV soll künftig bereits auf Antrag eines der beiden Ehegatten möglich sein. Gerade für den Ehegatten in der Steuerklasse V wird dadurch die Rechtsposition deutlich gestärkt.

Die Steuerklasse IV, die beide Ehepartner individuell wie eigenständige Arbeitnehmer behandelt, wird damit zum Regelfall und die Kombination III/V zur Wahlkombination.

18b

*Bei der Ehegattenbesteuerung sollte grundsätzlich auf den in Europa weit verbreiteten Modus der **Individualbesteuerung** umgestellt werden.*

Koalitionsvertrag: Keine

Umsetzungsstand: Siehe Zeile 3b

19

*Die Kommission schlägt die Einführung eines **gesetzlichen Mindestlohns** vor, damit auch für Haushalte ohne Zugang zu einem klassischen „Familienlohn“ eine Existenzsicherung ohne aufstockende Leistungen möglich ist. [...]*

*Wo möglich, sollten die Tarifpartner die Möglichkeit der **Allgemeinverbindlicherklärung** von Tarifverträgen stärker nutzen.*

Koalitionsvertrag: „Zum 1. Januar 2015 wird ein flächendeckender **gesetzlicher Mindestlohn** von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde für das ganze Bundesgebiet gesetzlich eingeführt.“ S. 67

„In Zukunft soll es für eine AVE [**Allgemeinverbindlicherklärung**] nicht mehr erforderlich sein, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Ausreichend ist das Vorliegen eines besonderen öffentlichen Interesses.“ (S. 67)

Umsetzungsstand: Seit 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn. Seit 1. Januar 2017 beläuft sich dieser auf 8,84 Euro (brutto).

Seit der Novellierung der Regelung des § 5 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz ist eine Allgemeinverbindlicherklärung regelmäßig im öffentlichen Interesse geboten, wenn der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat. Dabei kann sich die überwiegende Bedeutung nicht nur aus der mitgliedschaftlichen Tarifbindung ergeben. Auch arbeitsvertragliche Inbezugnahmen oder eine anderweitige Orientierung an dem Tarifvertrag können berücksichtigt werden.

20

*Zur Erreichung der Entgeltgleichheit wird die **Anwendung geschlechtergerechter Arbeitsbewertungsverfahren** empfohlen.*

Hierzu bedarf es der Weiterentwicklung von Instrumenten zur Messung von Lohnungleichheit im Betrieb (wie „logib-D“ und „eg-check.de“). Privatwirtschaftliche Unternehmen und öffentliche Einrichtungen sollten dazu angehalten werden, die Entgeltgleichheit im Betrieb zu überprüfen und eventuelle Ungleichheiten abzubauen.

*Ebenso ist ein ausdrücklicher **Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten** im AGG rechtlich zu verankern.*

Koalitionsvertrag: „Die Koalitionspartner sind sich einig, dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nicht zu akzeptieren ist.

Gemeinsam mit den Tarifpartnern wollen wir die Feststellung des Wertes von Berufsfeldern, von Arbeitsbewertungen und die Bewertung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen voranbringen.

Ziel muss es sein, unter anderem die Arbeit in der Pflege, Betreuung und frühkindlicher Bildung weiter aufzuwerten.“ (S. 103)

Umsetzungsstand: Kooperation mit NGG zur Überprüfung der Tarifverträge

Entwicklung eines „Musterverfahrens“ für Unternehmen („Monitor Lohngerechtigkeit“) und kostenlose Zurverfügungstellung

Zur Entgelttransparenz siehe auch Zeile 15

21

*Die Möglichkeiten des **Vergaberechts**, bei der Vergabe und Gestaltung öffentlicher Aufträge in Bund und Ländern betriebliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen und zur Vereinbarkeit von Soregarbeit und Erwerbstätigkeit zu berücksichtigen, sind zu ermitteln und auszuschöpfen.*

Koalitionsvertrag: Keine

Umsetzungsstand: Das öffentliche Vergaberecht sowohl des Bundes als auch der Länder bietet hierfür Möglichkeiten, insbesondere über die Gestaltung entsprechender Ausführungsbedingungen

22

*Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind quantitativ und qualitativ weiter auszubauen. **Betreuungsangebote für Kinder** setzen vielfach implizit noch eine allenfalls teilzeiterwerbstätige Mutter voraus. Betreuungszeiten von Kindereinrichtungen müssen vom Angebot her den ganzen Tag abdecken, umgekehrt aber auch – den flexiblen Arbeitsanforderungen der Mütter und Väter folgend – eine größere Flexibilität der Inanspruchnahme anbieten.*

Soll die angestrebte Betreuungsquote für unter Dreijährige 2013 (35 Prozent) erreicht werden, muss das bisherige Ausbautempo des Kinderbetreuungsangebots für unter Dreijährige gesteigert werden. Zudem muss überprüft werden, ob die Quote von 35 Prozent dem tatsächlichen Bedarf entspricht oder gegebenenfalls angepasst werden muss.

Auch Ganztagschulen mit bezahlbarer Mittagessenversorgung und Hausaufgabenunterstützung sowie Horte und andere Freizeitangebote sind erforderlich, um die mehrheitlich von Eltern gewünschten Erwerbskonstellationen zu ermöglichen.

Koalitionsvertrag:

Wir werden noch aktiver für den Nutzen betrieblicher Kinderbetreuungsangebote werben. Um einen konkreten Anreiz für Unternehmen zur Einrichtung betrieblicher Zusammenhalt der Gesellschaft Kinderbetreuungsgruppen zu setzen, werden wir das Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ fortsetzen. (S. 97 f.)

Wir wollen die Qualität der Kindertagesbetreuung weiter vorantreiben. Ziel ist es, Fragen der Personalausstattung, Qualifikation und Weiterbildung der Fachkräfte, des Fachkräfteangebots sowie der Sprachbildung zu regeln. (S. 97)

Wir wollen die Ganztagsbetreuung in Kindertageseinrichtungen schrittweise ausbauen. (S. 97)

Nach der erfolgreichen Einführung der sprachlichen Bildung durch spezialisierte Fachkräfte in den Bundesprogrammen „Frühe Chancen Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“ wollen wir die sprachliche Bildung weiter in den pädagogischen Alltag integrieren. (S. 97)

Bund und Länder werden zur weiteren Realisierung des Rechtsanspruchs U 3 ein drittes Investitionsprogramm auflegen. (S. 97)

Wir wollen die Kindertagespflege und ihr Berufsbild weiterhin stärken. Dazu sollen die Qualifizierung von Tagespflegepersonen und die Rahmenbedingungen für ihre Tätigkeit weiter verbessert werden. So wird die Kindertagespflege in das Gesamtkonzept einer qualitativ hochwertigen Betreuung, Erziehung und Bildung eingebunden. (S. 97)

Die Länder und Gemeinden stehen vor großen Herausforderungen bei der Finanzierung von Kinderkrippen, Kitas, Schulen und Hochschulen. Damit sie diese Aufgaben besser bewältigen können, werden die Länder in der laufenden Legislaturperiode in Höhe von sechs Milliarden Euro entlastet. Sollten die veranschlagten Mittel für die Kinderbetreuung für den Aufwuchs nicht ausreichen, werden sie entsprechend des erkennbaren Bedarfs aufgestockt. (S. 88 f.)

Umsetzungsstand:

Fortführung des Förderprogramms „Betriebliche Kinderbetreuung“ gestartet am 1. Januar 2015

Qualität der Kindertagesbetreuung weiter vorantreiben

- Jährliche Bund-Länder-Konferenz der für Kinderbetreuung zuständigen Fachministerinnen und Fachminister: 2016 Zwischenbericht mit Zielgrößen zu Qualitätsaspekten vorgestellt
- Mittel aus dem Betreuungsgeld geht an Länder zur Förderung der Qualität
- 2016-2018: Programm „KitaPlus“ zum Ausbau der Betreuungszeiten in Randzeiten.
- Ganztagsbetreuung ist Thema des Bund-Länder-Qualitätsprozesses

Programm Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration ist Ende 2015 ausgelaufen. Darauf aufbauend:

- Neues Programm „Sprach-Kitas“ ab 2016: Kita-Teams werden durch zusätzliche Fachkräfte verstärkt
- Verdoppelung der Mittel für Sprach-Kitas ab 2017

drittes Investitionsprogramm für den U 3 Ausbau seit 2015 in Kraft

viertes Investitionsprogramm zum Ausbau von 100.000 Plätzen in für Kinder U3 und Ü3

Programm „Kindertagespflege“ von 2016 bis 2018 zur Verbesserung der Qualifizierung von Tagespflegepersonen und Rahmenbedingungen der Tätigkeit, zum Beispiel Feststellungsmodelle

ESF Projekt „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“

Entlastung der Länder und Gemeinden i. H. v. sechs Milliarden Euro für Kinderkrippen, Kitas, Schulen und Hochschulen.

Bund hat konkurrierende Gesetzgebungskompetenz, Länder und Kommunen sind ansonsten (Ausbau) zuständig. Hierin sind die Mittel für das 3. Investitionsprogramm i. H. v. 550 Mio. Euro enthalten.

23a

*Familiäre Pflege bedarf nicht nur flexiblerer Erwerbsmöglichkeiten für Pflegende, sondern auch einer **besseren Verzahnung von familiärer und professioneller Pflege**. Hierzu gehören auch Mischformen zwischen häuslicher/ambulanter und stationärer Versorgung. [...]*

Koalitionsvertrag: „Die Pflegearbeit der Angehörigen und Familien, engagierter Bürger und von Ehrenamtlichen soll durch qualifizierte Dienste und Einrichtungen professionell begleitet und ergänzt werden. Zur Stärkung der ambulanten Pflege werden wir die Leistungen im ambulanten und stationären Bereich weiter einander angleichen.“ (S. 83)

„Wir wollen die Selbsthilfe-Arbeit, die Angebote der Pflegekassen, Pflegestützpunkte und andere vorhandene Unterstützungsfaktoren und Angebote der Pflegekassen zur Entlastung von pflegenden Angehörigen besser bündeln und vernetzen. Wir setzen uns für eine Weiterentwicklung des Pflgetelefons zu einem Notruftelefon „Pflege für Angehörige“ ein.“ (S. 85)

„Außerdem sollen Kommunen stärker in die Strukturen der Pflege verantwortlich eingebunden werden. Hierfür kommen auf Grund ihres hohen sozialräumlichen Bezuges aufsuchende und begleitende Pflegeberatung insbesondere in Pflegestützpunkten, Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Engagierte, die laufende Beratung der Empfänger von Pflegegeld sowie die Beteiligung bei der Leistungsgewährung für Infrastruktur fördernde Maßnahmen in Betracht.“ (S. 86)

Umsetzungsstand: Hilfe bei der Pflege im häuslichen Umfeld bieten z. B. ambulante Pflegedienste oder Einrichtungen der Tages- und Nachtpflege.

- Für alle Pflegebedürftigen sind am 1. Januar 2015 die Ansprüche auf Pflegesachleistungen für die häusliche Pflege gestiegen.
- Für die Tages- und Nachtpflege steht deutlich mehr Geld zur Verfügung. Sie werden nicht mehr mit Geld- und Sachleistungen verrechnet.
- Bis zu acht Wochen Kurzzeitpflege sind im Jahr möglich.
- Ab dem 1. Januar 2017 können alle Pflegebedürftigen den Entlastungsbetrag in Höhe von bis zu 125 Euro im Monat in Anspruch nehmen. Damit können Kosten für Angebote zur Unterstützung im Alltag erstattet werden.

Siehe [Pflegestärkungsgesetze](#)

23b

*Ein **geschlechtergerechtes Sozialrecht** muss vor dem Hintergrund der gesetzlich und von der Mehrheit der Betroffenen bevorzugten häuslichen Pflege und der hiermit verbundenen physischen und psychischen Belastungen der überwiegend weiblichen Pflegepersonen die Leistungsansprüche so ausgestalten, dass Teilhabersiken für die Pflegenden möglichst vermieden oder mindestens so weit wie möglich abgemildert werden.*

*Von großer Bedeutung ist die bisher oft fehlende **Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung durch die Betriebe**. Die Kommission fordert die Betriebe auf, die Bedürfnisse von Pflegenden stärker als bisher im Rahmen einer lebensereignisorientierten Personalpolitik zu berücksichtigen.*

Koalitionsvertrag: „Wer einen anderen Menschen pflegt, braucht dafür Zeit und muss die Pflege mit dem Beruf vereinbaren können. Wir werden die Möglichkeiten des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes unter einem Dach mit Rechtsanspruch zusammenführen und weiterentwickeln, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besser zu unterstützen. Die zehntägige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer

neuen Pflegesituation benötigen, werden wir aufbauend auf der geltenden gesetzlichen Regelung mit einer Lohnersatzleistung analog Kinderkrankengeld koppeln.“ (S. 84)

Umsetzungsstand:

Pflegende Angehörige erhalten bessere Unterstützung und Wahlmöglichkeiten bei der Pflege und zugleich mehr gesellschaftlichen Rückhalt.

- Ab dem 1. Januar 2017 erhalten mehr pflegende Angehörige einen Anspruch auf Rentenversicherungsbeiträge. Auf der Grundlage einer weitreichenden Versicherungspflicht und der deutlichen Erweiterung des versicherungspflichtigen Personenkreises wurde auch der Schutz in der Arbeitslosenversicherung verbessert.
- Wer pflegt und berufstätig ist, kann unter bestimmten Voraussetzungen bis zu zehn Tage Lohnersatzleistungen in Anspruch nehmen (Pflegeunterstützungsgeld) und bis zu zwei Jahre seine Arbeitszeit reduzieren (Familienpflegezeit- und Pflegezeitgesetz).

Siehe [Pflegestärkungsgesetze](#)

24

*Die Kommission empfiehlt, das **Elterngeld** weiterzuentwickeln. Insbesondere die Verlängerung der Partnermonate sowie die Möglichkeit, dass beide Elternteile Elterngeld gleichzeitig in Anspruch nehmen und mit Teilzeit kombinieren können, sind sinnvolle Ansatzpunkte. Hierdurch werden partnerschaftliche Arrangements der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie unterstützt.*

Koalitionsvertrag:

„Familien brauchen Zeit füreinander. Deshalb machen wir uns stark für eine moderne lebenslauforientierte Zeitpolitik, die Frauen und Männer dabei unterstützt, Beruf, Familie und Engagement zu vereinbaren.“ (S. 98)

„Wir werden die 36 Monate Elternzeit flexibler gestalten. Dazu sollen auch ohne die Zustimmung des Arbeitgebers nach angemessener vorheriger Anmeldung zukünftig 24 statt 12 Monate zwischen dem dritten bis achten Lebensjahr des Kindes von Müttern und Vätern in Anspruch genommen werden können.

Wir werden dafür sorgen, dass den Bedürfnissen der Eltern durch flexiblere Elterngeldregelungen besser entsprochen wird. Zur Weiterentwicklung des Elterngeldes soll das „ElterngeldPlus“ eingeführt werden. Mit einem „ElterngeldPlus“ wollen wir Eltern für die Dauer von bis zu 28 Monaten die bestmögliche Inanspruchnahme des Elterngeldes in Kombination mit einer nicht geringfügigen Teilzeittätigkeit ermöglichen und damit den Wiedereinstieg, vor allem für Alleinerziehende, erleichtern. Den doppelten Anspruchsverbrauch werden wir hierbei beenden.

Mit dem ElterngeldPlus werden wir einen Partnerschaftsbonus, z. B. in Höhe von zehn Prozent des Elterngeldes einführen. Ihn erhalten alle Elterngeldbeziehenden, die beide parallel 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten.“ (S. 69)

Umsetzungsstand:

Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (ElterngeldPlus)

- Einführung des ElterngeldPlus und eines Partnerschaftsbonus
- Flexibilisierung der Elternzeit
- Klarstellung hinsichtlich des Anspruchs auf Elterngeld bei Mehrlingen

Für Geburten seit dem 1. Juli 2015 wurde das ElterngeldPlus eingeführt. Eltern können zwischen dem bisherigen Elterngeld (nun Basiselterngeld) und dem ElterngeldPlus wählen. Mit dem ElterngeldPlus können Teilzeit arbeitende Eltern länger Elterngeld beziehen, indem sie aus einem Elterngeld-Monat zwei ElterngeldPlus-Monate machen, und damit das Minus ausgleichen, das ihnen bis dahin bei Teilzeit im bisherigen Elterngeld entstand (Beendigung des doppelten Anspruchsverbrauchs). Das ElterngeldPlus berechnet sich wie das Basiselterngeld, beträgt aber maximal die Hälfte des Elterngeldbetrags, der Eltern ohne Teilzeiteinkommen nach der Geburt zustünde. Insbesondere Eltern, die in Teilzeit arbeiten, können so ihr Elterngeldbudget besser ausschöpfen.

Zum 1. Juli 2015 wurde zudem ein Partnerschaftsbonus eingeführt: Wenn Eltern gemeinsam in Teilzeit gehen und in vier aufeinanderfolgenden Monaten jeweils zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten, erhalten sie für diese Zeit einen Partnerschaftsbonus in Form von vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten. Der Partnerschaftsbonus soll es Eltern zusätzlich erleichtern, in einer frühen Phase der Elternschaft in partnerschaftliche Betreuungsmodelle hineinzufinden.

Ziel des Elterngeld Plus ist es, Mütter und Väter, die sich für einen frühen Wiedereinstieg in den Beruf entscheiden, zu unterstützen: Sie können länger Elterngeld beziehen und damit über einen längeren Zeitraum in Teilzeit arbeiten – das sichert das Familieneinkommen und schafft beiden Eltern Chancen im Beruf und gemeinsame Zeit mit den Kindern. Die partnerschaftliche Aufteilung von beruflichen und familiären Aufgaben wird gefördert.

ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus stehen auch Alleinerziehenden und getrennt lebenden Elternteilen zur Verfügung.

25

Unternehmen sollten Maßnahmen einsetzen, die gleiche Chancen für den Erwerbsverlauf von Frauen und Männern im Unternehmen ermöglichen. Es muss sichergestellt werden, dass die Einführung potenziell familienfreundlicher Maßnahmen nicht durch neue Formen der indirekten Steuerung und eine neue „Verfügbarkeitskultur“ konterkariert wird.

Durch ein lebensereignisorientiertes Personalmanagement können Unternehmen die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Zeitspanne zwischen dem Eintreten und Ausscheiden aus dem Unternehmen fördern. Dazu sind gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen für unterschiedliche Lebensphasen und Lebensereignisse der Beschäftigten notwendig, wie etwa Weiterbildungsangebote während der Eltern- und Pflegezeit oder Traineeprogramme für den Wiedereinstieg. Auch sollten in den Unternehmen auf allen Hierarchieebenen Schulungen zur Reflexion und Veränderung des Rollenverständnisses von Frauen und Männern angeboten werden, um so zu einem dem 21. Jahrhundert angepassten Frauen-, Männer- und Familienbild beizutragen.

Im öffentlichen Dienst besteht ein besonderer Bedarf, Vorgesetzte im Hinblick auf geschlechtergerechte dienstliche Beurteilungen zu schulen und zu sensibilisieren, um eine Benachteiligung von Frauen in Teilzeitarbeit und mit Unterbrechungsphasen im Hinblick auf Beförderungen zu vermeiden. Die Förderung der Gleichstellung sollte in der Leistungsbewertung von Führungskräften berücksichtigt werden.

Koalitionsvertrag: Familienfreundlichkeit muss ein zentrales Unternehmensziel werden. Mit dem **Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“** setzen wir uns gemeinsam mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft, Gewerkschaften und großen Stiftungen dafür ein, dass immer mehr Unternehmen den Nutzen von Familienfreundlichkeit erkennen. Mit der Charta für familienbewusste Arbeitszeiten wird alle zwei Jahre ein Gremium aus Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner und der Bundesregierung einen Bericht „Familie und Arbeitswelt“ mit Empfehlungen vorlegen. (S. 98)

Umsetzungsstand: Die gemeinsamen Aktivitäten des Bundesfamilienministeriums in strategischer Partnerschaft mit Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und Gewerkschaften (DGB) im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ haben nachhaltig und wirksam dazu beigetragen, dass Familienfreundlichkeit als wichtiger Wettbewerbs- und Standortfaktor für Unternehmen wahrgenommen wird.

Im gleichnamigen Unternehmensnetzwerk sind bereits mehr als 6.300 Mitgliedsunternehmen aktiv, in allen regionalen IHKs gibt es mittlerweile Ansprechpartner zum Thema Vereinbarkeit. Mit dem Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“ wurde 2015 gemeinsam mit der Wirtschaft und den Gewerkschaften ein zukunftsweisender Konsens geschlossen und ein Qualitätssprung in der Vereinbarkeitsdebatte erreicht. Erstmals ist dort das gegenseitige Einverständnis festgehalten, dass berufliche und familiäre Verantwortung gleichwertig nebeneinander stehen. Dieser gemeinsame Konsens wurde mit dem „Wirtschaftstag Familie“ am 28. Juni 2016 bekräftigt.

Im öffentlichen Dienst sind Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen regelmäßiger Inhalt von Fortbildungen für Beschäftigte mit Vorgesetztenaufgaben. Damit wird eine Vorgabe des Bundesgleichstellungsgesetzes umgesetzt.

Teilzeitbeschäftigte, die eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit beantragen sowie aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte sind entsprechend dem Bundesgleichstellungsgesetzes bei gleicher Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen. Beschäftigte können auch während sie aus familiären Gründen beurlaubt sind, an Fortbildungen teilnehmen.

26

*Mit Blick auf den seit Jahren stagnierenden Anteil von Frauen in Top-Management-Positionen in Deutschland spricht sich die Kommission dafür aus, eine **Geschlechterquote für Aufsichtsräte** einzuführen. Die Nichteinhaltung der Quotenregelung sollte, nach einer hinreichenden Übergangsphase, effektiv sanktioniert werden.*

Da eine Mindestanteilsregelung für Aufsichtsräte allein nicht ausreichend ist, empfiehlt die Kommission dem Gesetzgeber dringend, auch Modelle für Mindestanteilsregelungen von Frauen in Führungspositionen zu prüfen. Quoten können auch zeitlich begrenzt vorgesehen werden, bis eine kritische Masse des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in Führungspositionen erreicht ist.

In kleinen Unternehmen könnten Verbundprojekte zur Verbesserung der Chancen für die Besetzung von Führungspositionen gefördert werden. Best-Practice-Beispiele von Unternehmen vermögen zu helfen, die Akzeptanz von Quotenregelungen zu verbessern.

Koalitionsvertrag: „Wir wollen den Anteil weiblicher Führungskräfte in Deutschland erhöhen. Deshalb werden wir zu Beginn der 18. Wahlperiode des Deutschen Bundestages Geschlechterquoten in Vorständen und Aufsichtsräten in Unternehmen gesetzlich einführen. [...]

Wir werden börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen gesetzlich verpflichten, ab 2015 verbindliche Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, Vorstand und in den obersten Management-Ebenen festzulegen und zu veröffentlichen und hierüber transparent zu berichten. [...] Darüber hinaus werden wir Maßnahmen für die Privatwirtschaft ergreifen, die eine Förderung von Frauen in allen Betriebshierarchien zum Ziel haben.“ (S. 102)

Umsetzungsstand: Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“

- Geschlechterquote von 30 % für Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen mit der Sanktion des „leeren Stuhls“
- Zielvorgaben für Aufsichtsräte, Vorstände und die zwei obersten Management-Ebenen von mitbestimmungspflichtigen und/oder börsennotierten Unternehmen

Weitere Maßnahmen:

- Monitoring Gesetz: Erster Bericht der BReg. im Kab. Anfang 2017
- Umsetzung/Beratung im Projekt „Zielsicher“
- regionale Bündnisse für Chancengleichheit, Unternehmensworkshops
-

27

*[...] Die **Regelungen der Bedarfsgemeinschaft** sind so zu reformieren, dass weder zukünftige Arbeitsmarktchancen noch Lebenspartnerschaften behindert werden.*

Koalitionsvertrag: „Darüber hinaus werden wir prüfen, wie auch Langzeitarbeitslose, die wegen der Anrechnung von Partnereinkommen bisher keinen Anspruch auf Regelleistungen nach dem SGB II und auf aktivierende Leistungen hatten, in die Maßnahmen des Eingliederungstitels einbezogen werden können.“ (S. 66 f)

Umsetzungsstand: Auf Zeile 4 wird verwiesen.

28a

*Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen bei Kindererziehenden sind deutlich besser abgesichert als solche von Pflegenden. Hier empfiehlt die Kommission eine Angleichung durch eine **Besserstellung der Pflegenden**. Vor dem Hintergrund der Auflösung der starren Altersstrukturierung und der unterschiedlichen Lebensverläufe von Männern und Frauen sollten dabei auch Pfllegetätigkeiten jenseits des gesetzlichen Rentenalters noch zu einer Verbesserung der Rentenanwartschaften führen.*

Koalitionsvertrag: Siehe Zeile 35

Umsetzungsstand: keine Änderung, abgesehen von Nebeneffekten aus dem Flexirenten-Gesetz

28b

*Es ist zu evaluieren, inwieweit mit dem Gesetz über die Pflegezeit (PflegeZG) das Ziel der **Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege** erreicht wird. Hierzu sollten regelmäßig geschlechtsspezifische Daten, z. B. zur Inanspruchnahme von Pflegezeit und hiermit verbundenen Problemen, erhoben werden.*

Koalitionsvertrag: Wer einen anderen Menschen pflegt, braucht dafür Zeit und muss die Pflege mit dem Beruf vereinbaren können. Wir werden die Möglichkeiten des **Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes** unter einem Dach mit Rechtsanspruch zusammenführen und weiterentwickeln, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besser zu unterstützen. Die zehntägige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig

Zeit für die Organisation einer neuen Pflegesituation benötigen, werden wir aufbauend auf der geltenden gesetzlichen Regelung mit einer Lohnersatzleistung analog Kinderkrankengeld koppeln. (S. 84)

Umsetzungsstand: Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

- Damit sind wesentliche Änderungen für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Pflegezeitgesetz (PflegeZG), im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) sowie im SGB XI zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten. Die bereits bestehenden Regelungen im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz wurden miteinander verzahnt und weiterentwickelt.
- Das schon bisher bestehende Recht auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung, wonach Beschäftigte die Möglichkeit haben, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen, wurde durch die Einführung eines Anspruchs auf Pflegeunterstützungsgeld als Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt ergänzt. Es entspricht in der Höhe in etwa den Leistungen, die bei Erkrankung eines Kindes seitens der Krankenversicherung gewährt werden.
- Im Oktober 2015 hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend den unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eingesetzt, der sich mit allgemeinen Fragen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf befasst, die Umsetzung der einschlägigen gesetzlichen Regelungen begleitet und über deren Auswirkungen berät. Alle vier Jahre, erstmals zum 1. Juni 2019, wird der Beirat dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einen Bericht vorlegen und kann hierin Handlungsempfehlungen aussprechen.
- Die neuen Regelungen enthalten keine Normierung einer Bundesstatistik, um die Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz zu erfassen. Um zu ermitteln, wie viele Personen seit dem Inkrafttreten der neuen Regelungen Freistellungsmöglichkeiten nach dem Pflegezeitgesetz oder Familienpflegezeitgesetz in Anspruch genommen haben bzw. zum Zeitpunkt der Befragung in Anspruch nahmen, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Institut TNS Emnid (jetzt: Kantar EMNID) mit einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung beauftragt. Aufgrund der Befragung wird davon ausgegangen, dass ca. 70.000 Personen seit dem 1. Januar

2015 die Möglichkeiten einer beruflichen Freistellung in Anspruch genommen haben.

- Weitere Erkenntnisse werden vorliegen, wenn die Ergebnisse der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegebenen wissenschaftlichen Untersuchung des Pflegezeitgesetzes und Familienpflegezeitgesetzes Mitte 2017 vorliegen werden.

29

Die Möglichkeiten der Beschäftigten, die Arbeitszeit zu verringern und wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückzukehren, sind zu verbessern.

*Solche Optionen sollten in einem **Gesetz über Wahlarbeitszeiten** zusammengefasst werden, das neben dem Wunsch auf Teilzeitarbeit auch die Möglichkeiten einer Rückkehr zu Vollzeitarbeit oder vollzeitnaher Tätigkeit ermöglicht. Gerade im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Führungstätigkeit für beide Geschlechter könnte eine kurze Vollzeit im Bereich von 30 bis 35 Wochenstunden ein Beitrag zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit sein.*

Die Tarifpartner und die Unternehmen sollten familienfreundliche „Arbeitszeitoptionsmodelle“ entwickeln, die den Bedürfnissen der Beschäftigten und den Besonderheiten der Branche und der Betriebe Rechnung tragen.

Koalitionsvertrag: „Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich z. B. wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, wollen wir sicherstellen, dass sie wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können. Dazu werden wir das Teilzeitrecht weiterentwickeln und einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit schaffen (Rückkehrrecht).“ S. 70

Umsetzungsstand: keine Änderungen

30

*Die **Kompetenz beider Geschlechter**, zeitliche Anforderungen in bestimmten Lebenssituationen und ihre kurz-, mittel- und langfristigen Folgen einschätzen zu können, gilt es, bereits in Schule und Berufsschule altersgerecht zu vermitteln. Dazu gehört einerseits die Stärkung der Reflexions- und Abgrenzungsfähigkeit gegenüber zeitlichen Zumutungen der Arbeitswelt, die sich mit den Erfordernissen von Fürsorgeaufgaben in bestimmten Lebensphasen nicht vereinbaren lassen, sowie andererseits die Fähigkeit zur Entwicklung von Aushandlungsstrategien mit relevanten Akteuren (Lebenspartner, Arbeitgeber, Kita, Schule, Behörden etc.).*

Koalitionsvertrag: Eine zeitgemäße Familien- und Gleichstellungspolitik bezieht auch **Jungen und Männer** ein. Wir wollen auch die Rolle des aktiven Vaters in der Kindererziehung und Familie weiter stärken. Erforderlich sind bessere Rahmenbedingungen, damit Väter und Mütter Aufgaben in Familie und Beruf partnerschaftlich aufteilen und Männer eine engagierte Vaterschaft leben können. (S. 99)

Umsetzungsstand: Internationale Konferenzen zu Männerpolitik in Berlin 2012, in Wien 2014 und in Esch/Belval 2016 – die letzten beiden unter Beteiligung der deutschen BReg
ElterngeldPlus (siehe Zeile 24)

Projekt „Was verdient die Frau?“ in Kooperation mit DGB? - Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ in Kooperation mit DGB, gefördert in zwei Phasen von 9/2014 bis 8/2018.

Es geht insbesondere darum, jungen Frauen die Auswirkungen von Entscheidungen im Lebensverlauf verständlich zu machen, z. B. mit dem Quiz „Die Generalprobe“ www.die-generalprobe.de

31

*Um mehr Zeitsouveränität im Alltag und entlang des Lebenslaufs für Frauen und Männer herzustellen, bedarf es schließlich eines neuen **Zeitbewusstseins lokaler Entscheidungsträger**. Mit einer wirkungsvollen Vernetzung und Abstimmung verschiedener Träger und familienrelevanter Zeittaktgeber im Wohn- und Lebensumfeld und*

durch die Stärkung sozialer Netze vor Ort steht und fällt ein gelingender Alltag zwischen Beruf und Familie in unterschiedlichen Lebensphasen.

Koalitionsvertrag: „Die bewährten Kooperationen mit Kommunen sowie mit Akteurinnen und Akteuren aus Wirtschaft, Gewerkschaften und Gesellschaft im Rahmen der **Initiative „Lokale Bündnisse“** für Familie unterstützen wir und gestalten den Prozess.“ (S. 98)

„Wir wollen Familien wieder zum Taktgeber des Lebens machen: Arbeitgeber, Betreuungseinrichtungen, Schulen, Ämter und Behörden, Dienstleistungsanbieter und Verkehrsbetriebe sollen die zeitlichen Bedürfnisse von Familien besser berücksichtigen und ihre Öffnungs- und Sprechzeiten aufeinander abstimmen.“ (S. 98)

Zum Thema „Sorge und Mitverantwortung in der Kommune – Aufbau und Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften“ wird eine Kommission von Sachverständigen unter breiter Beteiligung der Verbände und der Öffentlichkeit bis zum Frühjahr 2015 den **Siebten Altenbericht** erarbeiten.“ (S. 105)

Umsetzungsstand: **Bundesinitiative Lokale Bündnisse für Familie:**

Die bundesweit rund 640 Lokalen Bündnisse für Familie bilden breit angelegte, partnerschaftliche Netzwerke, die auf kommunaler Ebene ein familienfreundliches Lebens- und Arbeitsumfeld gestalten. In ihnen vereinen sich die relevanten Institutionen, wie Kommunen, Wohlfahrtsverbände, soziale Einrichtungen und auch die Wirtschaft, die für ein koordiniertes, zielgruppenorientiertes Vorgehen im kommunalen Umfeld erforderlich sind.

Um diese Erfolge weiter auszubauen, wird die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ auch in den nächsten Jahren weitergeführt.

Sorgende Gemeinschaften

Bereits die im Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser II geförderten Einrichtungen haben sich als zentrale Anlauf- und Begegnungsstellen in der Nachbarschaft mit breiter Vernetzung etabliert. Im Bundesprogramm Mehrgenerationenhaus (2017-2020) werden die bundesweit rund 550 Mehrgenerationenhäuser den Schwerpunkt „Gestaltung des demografischen Wandels“ umsetzen und dabei unter anderem mit zahlreichen Angeboten im Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ aktiv sein. Ihre stetigen Kooperationen mit lokalen Akteuren aus Verwaltung, freier Wirtschaft und Zivilgesellschaft kommen den Kommunen und den Menschen vor Ort hierbei zugute.

32

*Auf kommunaler Ebene wird empfohlen, **Mehrgenerationenhäuser** als Kommunikations- und Dienstleistungs-drehscheibe in den Pflichtkanon örtlicher Infrastrukturentwicklung aufzunehmen. Durch ein stärkeres Miteinander der Generationen vor Ort und auch jenseits des unmittelbaren Familien- und Verwandtschaftszusammenhangs könnte das Ungleichgewicht von „Zeitnot“ von Müttern und Vätern in der Erwerbsphase und von „Zeitwohlstand“ nach der Verrentung durch gegenseitige Hilfe vermindert werden.*

Die Verwirklichungschancen verbessern sich mit der Unterstützung von professionellen und ehrenamtlichen Diensten. Mehrgenerationenhäuser können auch eine niedrigschwellige Anlaufstelle für Frauen und Männer sein, die von Erwerbslosigkeit betroffen sind und der passgenauen Unterstützung im Alltag und beim beruflichen Wiedereinstieg bedürfen.

Koalitionsvertrag: „Das erfolgreiche Konzept der Mehrgenerationenhäuser werden wir weiterentwickeln und deren Finanzierung verstetigen. Sie sollen sich in ihrer individuellen Ausprägung zu einem übergreifenden Dach und Ankerpunkt des sozialen Miteinanders und der Teilhabe vor Ort auch zum Beispiel unter Einbeziehung von Pflegestützpunkten als Sorgende Gemeinschaften entwickeln. Deshalb werden wir die Voraussetzungen schaffen, um eine dauerhafte Zukunft der Mehrgenerationenhäuser zu sichern und gemeinsam mit Ländern und Kommunen prüfen, unter welchen Voraussetzungen die Mehrgenerationenhäuser möglichst in allen Kommunen etabliert werden können.“ (S. 104)

Umsetzungsstand: Das Bundesprogramm Mehrgenerationenhaus (2017 bis 2020) startet am 1. Januar 2017. Durch Mittelaufstockung können etwa 100 weitere Einrichtungen gefördert werden. Im Bundesprogramm werden rund 550 Mehrgenerationenhäuser gefördert.

33a

*Zur effektiven **Förderung von freiwilligem Engagement** bedarf es Initiativen, die schon früh im Lebensverlauf das freiwillige Engagement aktivieren und stärken.[...]*

Koalitionsvertrag: „Wir befürworten ein „Modellprojekt Freiwilliges Soziales Jahr Digital“, damit **junge Menschen** ihre technischen Fertigkeiten und Fähigkeiten im Umgang und in der Anwendung von neuen Medien in den Dienst von gemeinnützigen Einrichtungen stellen und diese bei der Umsetzung von digitalen Projekten und der Vermittlung von Medienkompetenz unterstützen.“ (S. 141)

Umsetzungsstand: **Freiwilliges Soziales Jahr Digital:** Das Pilotprojekt FSJ Digital, das aktuell im 2. Jahrgang sowohl in Sachsen-Anhalt, als auch in Rheinland-Pfalz läuft, hat sich bewährt und es gibt eine hohe Nachfrage nach FSJ-Digital-Plätzen. Aktuell absolvieren rund 90 Freiwillige ein FSJ Digital. Davon sind rund die Hälfte junge Frauen. Ziel des FSJ Digital ist die Vermittlung von Medienkompetenz und die Umsetzung digitaler Projekte in sozialen Einrichtungen.

33b

*[...] Eine Orientierung auf einzelne Lebensphasen ist hier nicht ausreichend. Ergänzend müssen Strukturen geschaffen werden, die die Fortführung und Wiederaufnahme von **freiwilligem Engagement im Lebensverlauf** ermöglichen und dabei die unterschiedlichen Möglichkeiten und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigen.*

Koalitionsvertrag: Unser Gemeinwesen ist auf die Zivilgesellschaft und das Engagement der Bürgerinnen und Bürger angewiesen. Ihre Möglichkeiten zum Engagement wollen wir weiter fördern. In Deutschland engagieren sich Menschen **aller Altersgruppen** in den unterschiedlichsten Bereichen. (S. 111)

„Der Erfolg des Bundesfreiwilligendienstes zeigt, dass **alle Altersgruppen** einen Freiwilligendienst leisten können und wollen. Wir wollen diesen Dienst weiterhin so gestalten, dass er generationenübergreifende Ansätze fördert und differenzierte Bildungsangebote macht.“ (S. 112)

Den Helene Weber-Preis und das Helene-Weber-Kolleg werden wir weiter fördern, um eine höhere **Repräsentanz von Frauen in der Politik** und den politisch entscheidenden Gremien zu erreichen und Frauen insgesamt den Weg in die Politik zu ebnet. (S. 103 f.)

Umsetzungsstand: **Engagement aller Altersgruppen**

- **Patenschaftsprogramm: Menschen stärken Menschen:** Mit dem Patenschaftsprogramm „Menschen stärken Menschen“ wird die Übernahme von Patenschaften, Vormundschaften oder ein Engagement als Gastfamilie für geflüchtete Menschen gefördert. In 2016 konnten über 25.000 Patenschaften für geflüchtete Menschen gestiftet werden. Die Patenschaften reichen von niedrigschwelliger Alltagsbegleitung zur Erschließung des Sozialraumes bis hin zur Hausaufgabenbetreuung. Ein weiterer Ansatz sind Bildungsmentorschaften, die Geflüchteten im Rahmen eines Modellprojekts der ZEIT-Stiftung helfen, Bildungsabschlüsse zu sichern. Als Patinnen und Paten engagieren sich alle Altersgruppen, von Schülerinnen und Schülern bis hin zu Seniorinnen und Senioren.
- **Netzwerkprogramm Engagierte Stadt:** Gemeinsam mit fünf großen Stiftungen und einem Unternehmen fördert das Bundesfamilienministerium mit dem bundesweiten Netzwerkprogramm seit 2015 „Engagierte Stadt“ insgesamt 50 Standorte, die in einem Bewerbungsverfahren nachweisen mussten, dass sie mit anderen relevanten Akteuren vor Ort zusammenwirken. Vor Ort

sollen Konzepte für eine moderne und nachhaltige Förderung des Bürgerengagements entwickelt und umgesetzt werden. Es stehen keine einzelnen Projekte im Fokus, sondern das Ziel, vor Ort mit Akteuren aus Zivilgesellschaft, Kommunalpolitik und Wirtschaft zu kooperieren und eine flächendeckende, dauerhafte Engagementinfrastruktur zu schaffen. Die „Engagierten Städte“ haben seit Mai 2017 die Möglichkeit, sich für die Phase II des Programms (2018 bis 2020) zu bewerben.

- **Bildungsangebote für alle Altersgruppen im Bundesfreiwilligendienst:** Bildungs- und Seminarangebote im Bundesfreiwilligendienst werden einerseits speziell für die Bedarfe der Lebensälteren entwickelt und angeboten, andererseits auch für Bundesfreiwillige bis zum 27. Lebensjahr. Neben den differenzierten Bildungsangeboten werden gezielt auch generationenübergreifende Bildungsangebote gemacht, die genau diese Thematik aufgreifen und zum Lerngegenstand machen.

Helene Weber-Preis und -Kollegs

- Vergabe des Helene-Weber Preises und Förderung des Helene-Weber-Kollegs (HWK), als bundesweites, parteiübergreifendes Netzwerk zur Gewinnung von mehr Frauen für die Kommunalpolitik (derzeit nur 25 %)
- Weitere Ziele des HWKs:
 - Verbesserung der Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen in der Politik
 - Unterstützung von Maßnahmen für die Verbesserung der Rahmenbedingungen für politisch interessierte Frauen
 - Austausch und Kooperation von Frauen in der Politik fördern

34

*Unter Berücksichtigung von Vertrauensschutzregelungen in der GRV für die rentennahen Jahrgänge gilt es, für jüngere Frauen (und Männer) abgeleitete Sicherungsformen abzubauen und im Gegenzug **eigenständige Sicherungsansprüche aufzubauen**. Die Kommission empfiehlt daher das seit der Rentenreform 2001 mögliche freiwillige Splitting der während der Ehe erworbenen Rentenanwartschaften zum Regelfall zu machen.*

Koalitionsvertrag: Keine

Umsetzungsstand: keine Änderungen

35

*Die Benachteiligung der Sorgearbeit für Pflegebedürftige im Vergleich zur Sorgearbeit für Kinder in der GRV ist nicht zu rechtfertigen. Eine bessere **Anrechnung von Pflegezeiten auf die Rentenansprüche** – auch für Nichterwerbstätige und Pflegenden, die das Rentenalter bereits erreicht haben – ist im demografischen Wandel dringend geboten. Die Kommission empfiehlt daher, die rentenrechtliche Honorierung von Pflegearbeit zu verbessern und die Schieflage zwischen der Bewertung von Sorgearbeit für Kinder und für Pflegearbeit zu beseitigen. Analoge Regelungen zur rentensteigernden Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten sind auch für solche Personengruppen zu schaffen, die nicht zu den abhängig Beschäftigten gehören.*

Die Anrechnung sollte – angelehnt an die additive Anrechnung von Kindererziehungszeiten – unabhängig von Erwerbsstatus und Alter der pflegenden Person sein.

Koalitionsvertrag: „Wir werden prüfen, ob die Anrechnung von Pflegezeiten in der Rentenversicherung verbessert werden kann.“ (S. 84)

Umsetzungsstand: Künftig zahlt die Pflegeversicherung Rentenbeiträge für alle Pflegepersonen, die eine Pflegebedürftige bzw. einen Pflegebedürftigen im Pflegegrad 2 bis 5 zu Hause pflegen – wenn sie dies mindestens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage, tun. [...] Die Rentenbeiträge der Pflegeversicherung für die Pflegeperson steigen mit zunehmender Pflegebedürftigkeit. [...] Außerdem werden mehr Menschen als bisher unterstützt. Allerdings werden Rentenbeiträge – wie auch bisher

– nicht gezahlt, wenn die Pflegeperson bereits eine Vollrente wegen Alters bezieht oder mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig ist. ([Quelle](#))

36

*Die entscheidenden Stellschrauben für den Aufbau armutsvermeidender Rentenansprüche liegen im Erwerbssystem. Ein zentraler Ansatzpunkt bei der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung im Alter ist daher die **Beendigung der Förderung geringfügiger Beschäftigung** sowie eine Stützung ertragsschwacher Erwerbsformen durch **Mindestlöhne**. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit kann Altersarmut von Frauen und Männern nur dann reduzieren, wenn sich die Arbeitsmarktlage weiter bessert und zudem die Arbeitskraft nachhaltiger genutzt wird, als dies heute in vielen Bereichen und Tätigkeiten der Fall ist.*

Koalitionsvertrag: Siehe Zeilen 17 und 19

Umsetzungsstand: Keine Abschaffung der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Sonderregelungen für geringfügig Beschäftigte.

Im Übrigen siehe Zeilen 17 und 19

37

Soziale Ausgleichsmechanismen in der Alterssicherung sind vor allem im Rahmen der Sozialversicherungen möglich. Daher ist aus der Gleichstellungsperspektive eine starke erste Säule der Alterssicherung von zentraler Bedeutung.

*Aufgrund des Wandels und der Erosion von „Normalarbeitsverhältnissen“ kann nicht mehr allein der durchgängig vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer Maßstab für die Erzielung eines armutsvermeidenden Rentenanspruchs sein. Vielmehr muss für Männer wie Frauen eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung von bisher nicht versicherten Erwerbsformen und Lebensphasen erfolgen. Hierzu bedarf es einer Erweiterung der Versicherungspflicht in der GRV, so dass jeder und jede über den Lebensverlauf zumindest **eigenständige Alterssicherungsansprüche in Höhe des sozio-kulturellen Minimums** (gegenwärtig definiert durch die Höhe der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung) aufbauen kann.*

*Für Personen mit besonders schwachen Versicherungsverläufen empfiehlt sich eine Flankierung durch **mindestsichernde Ausgleichselemente**. [...] Die Kommission empfiehlt der Regierung daher mit Nachdruck, diese bisher ungelösten Probleme im Alterssicherungssystem zeitnah anzugehen.*

Koalitionsvertrag: „Wir wollen, dass sich Lebensleistung und langjährige Beitragszahlung in der Sozialversicherung auszahlen. Wir werden daher eine solidarische Lebensleistungsrente einführen. Die Einführung wird voraussichtlich bis 2017 erfolgen.“ (S. 73)

Umsetzungsstand: Es wurden für die im Koalitionsvertrag vereinbarte solidarische Lebensleistungsrente unterschiedliche Modelle geprüft.

38

*Die Kommission empfiehlt die forschungsbasierte Weiterentwicklung und empirische Fundierung des im Bericht skizzierten Ansatzes des „**Gender Accounting**“, um auf diese Weise die kumulativen Effekte unterschiedlicher Biografieverläufe von Frauen und Männern deutlich zu machen. Ergebnisse des Gender Accounting können auch hinzugezogen werden, um geschlechtsspezifische Gerechtigkeitslücken im Rahmen der Sozialleistungssysteme aufzudecken und anzugehen.*

Koalitionsvertrag: Keine

Umsetzungsstand: Keine Änderungen

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Stand: Juni 2017

Gestaltung Titel und Impressum: www.avitamin.de

- * Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u.a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.