



## Dritter Gleichstellungsbericht

### Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten

*Der Dritte Gleichstellungsbericht mit der Stellungnahme der Bundesregierung und dem Gutachten der Sachverständigenkommission wird zeitnah als Bundestagsdrucksache erscheinen.*

#### Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>A. Allgemeiner Teil.....</b>	<b>3</b>
A.I Einleitung.....	3
A.II Struktur und Betrachtungsweise des Gutachtens.....	4
1. Voraussetzungen für Chancengleichheit.....	4
2. Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen.....	5
A.III Zur Auswahl der in der Stellungnahme betrachteten Empfehlungen des Gutachtens.....	6
1. Zweiter Gleichstellungsbericht.....	6
2. Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie.....	6
3. Umsetzungsstrategie Digitalisierung und Datenstrategie der Bundesregierung.....	8
4. Koalitionsvertrag.....	8
5. Europäische Digitalstrategie.....	9
6. Gender Equality Index des European Institute for Gender Equality.....	9
7. Zusammenfassung: Grundlagen für die Gleichstellungspolitik zur Digitalisierung.....	10
<b>B. Ausgewählte Handlungsempfehlungen.....</b>	<b>11</b>
B.I Mehr Teilhabe von Frauen in der Digitalbranche und geschlechtergerechte Technikgestaltung.....	11
B.II Berufliche Selbstständigkeit in der Digitalbranche.....	15
B.III Plattformökonomie.....	18
B.IV Digitalisierter Arbeitsmarkt.....	21

B.V	Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit in der digitalen Transformation der Arbeitswelt.....	26
B.VI	Soziale Medien .....	29
B.VII	Geschlechtsbezogene digitale Gewalt.....	31
B.VIII	Stärkung gleichstellungspolitischer Strukturen.....	35
<b>Anlage:</b>	<b>Rezeptionsanalyse des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung .....</b>	<b>38</b>
I.	Einführung und Konzept der Bilanzierung .....	38
II.	Kommunikation und Rezeption .....	38
III.	Welche Themen wurden hervorgehoben .....	42
1.	Unbezahlte Sorgearbeit im Mittelpunkt.....	42
2.	Der Gender Care Gap als neuer Indikator.....	45
3.	Aufgreifen von Handlungsempfehlungen zur politischen Willensbildung.....	49
IV.	Bewertung der Resonanz .....	52
V.	Empfehlungen werden Politik.....	53
1.	Auf Länderebene.....	53
2.	Auf Bundesebene.....	54

## A. Allgemeiner Teil

### A.1 Einleitung

Der Deutsche Bundestag hat die Bundesregierung aufgefordert, einmal in jeder Legislaturperiode einen Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern vorzulegen (BT-Drucksache 17/8879 vom 6. März 2012). Der Bundesrat hat mit Beschluss vom 23. September 2011 (BR-Drucksache 376/11) eine ebensolche Bitte formuliert. Der erste Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurde am 16. Juni 2011 veröffentlicht. Der Zweite Gleichstellungsbericht wurde am 7. Juli 2017 veröffentlicht. Hier wird der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vorgelegt.

Eine regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Gleichstellung in Deutschland ist ein wichtiges Instrument für die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten und fortschrittsorientierten Politik.

Gleichstellung bedeutet die gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft. Sie ist Voraussetzung und Motor für nachhaltige Entwicklung und die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft (KoaV 23/931 f.). Sie ist zugleich eine Aufgabe der gesamten Regierung. So hat die Bundesregierung erstmals im Juli 2020 eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie aufgelegt, in der sich alle Ressorts verpflichten, in ihren Politikbereichen zu mehr Gleichstellung in Deutschland beizutragen.

Für die Bundesregierung ist eine engagierte und innovative Gleichstellungspolitik ein zentrales Handlungsfeld. In der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen ist das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter festgehalten (Ziel 5). Die Bundesregierung hat es sich zur Aufgabe gemacht, diese Ziele umzusetzen. Dies gilt auch für den Bereich der Digitalisierung. Die Bundesregierung hat es sich zum Ziel gesetzt, den digitalen Transformationsprozess aktiv zu gestalten. Hierzu hat sie beispielsweise in der Umsetzungsstrategie „Digitalisierung gestalten“ die Gleichstellung als Querschnittsthema verankert. Um beide Ziele zu vereinbaren, ist es entscheidend zu erkennen, in welcher Weise sich die Digitalisierung auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirkt.

Deshalb hat Bundesministerin Franziska Giffey am 5. April 2019 eine unabhängige Sachverständigenkommission damit beauftragt, der Frage nachzugehen, welche Weichenstellungen erforderlich sind, damit Frauen und Männer in der digitalen Wirtschaft gleiche Verwirklichungschancen haben. Von dem Gutachten der interdisziplinären Sachverständigenkommission erwartet die Bundesregierung entscheidende Impulse zur Gestaltung des digitalen Wandels. Dies ist umso wichtiger, als die Digitalisierung, beschleunigt durch die aktuelle Corona-Pandemie, die Menschen mit rasanten Veränderungen konfrontiert, die alle Bereiche des täglichen Lebens betreffen: das Zusammenleben in der Familie und der Gesellschaft, das Lernen, Arbeiten und Wirtschaften und nicht zuletzt die Kommunikation.

Bundesministerin Giffey hat die elf Expertinnen und Experten unter Vorsitz von Professorin Aysel Yollu-Tok (HWR Berlin) damit beauftragt, die unterschiedlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken des digitalen Wandels auf das Leben von Frauen und Männern in den Blick zu nehmen und konkrete Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Die Bundesregierung ist entschlossen, die Chancen für eine gerechte und nachhaltige Gesellschaft zu nutzen und den Risiken entgegenzuwirken. Nur so können die Voraussetzungen für gleiche Verwirklichungschancen von Frauen und Männern geschaffen werden.

Die Bundesregierung teilt die Auffassung der Sachverständigenkommission, dass die Digitalisierung vielfältige Chancen bietet, aber auch Risiken birgt. Die Sachverständigenkommission (SVK) knüpft in ihrem Gutachten zur Leitfrage **„Welche Weichenstellungen sind erforderlich, um die Entwicklungen in der digitalen Wirtschaft so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben?“** an die zentralen Ergebnisse und Handlungsempfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts „Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten“ (Bundesregierung 2017) an, denn „Gleichstellung ist weiterhin ein nicht erreichtes Ziel. Unter den Bedingungen der digitalen Transformation zeigen sich diese Ungleichheiten jedoch neu.“

Aus gleichstellungspolitischer Sicht müssen also nach wie vor Hürden und Barrieren abgebaut werden, die zu Geschlechterungleichheiten führen. Strukturelle Rahmenbedingungen, aber auch gesellschaftliche Werte und Normen sowie Schutzmechanismen müssen so gestaltet werden, dass Menschen, unabhängig vom Geschlecht, ihre Ziele und Wünsche in jeder Lebensphase und in allen gesellschaftlichen Transformationsprozessen besser verwirklichen können. Dies gilt auch für die Digitalisierung.

Das Gutachten spiegelt eine breite Expertise wider. Die Sachverständigen haben es nicht nur auf die gleichen Verwirklichungschancen in der digitalen Wirtschaft fokussiert, sondern weiten ihren Blick auf die digitale Transformation der Gesellschaft. Das Gutachten zeigt, dass bei vielen Entwicklungen ein besonderer gleichstellungspolitischer Blick erforderlich ist.

So wurden insgesamt 17 Expertisen in Auftrag gegeben und fünf Hearings im Rahmen der Gutachtenerstellung abgehalten. Zugleich weisen viele Handlungsempfehlungen auf weiteren Erkenntnis- und Forschungsbedarf hin. Insbesondere fehlt es an geschlechterdifferenzierten Daten, vielfach liegen keine genauen Kennzahlen vor.

Die Empfehlungen im Gutachten richten sich an die gesamte Bundesregierung, Länder und Kommunen sowie an Unternehmen, Verbände und zivilgesellschaftliche Organisationen. In der vorliegenden Stellungnahme werden einzelne Aspekte ausgewählt, die insbesondere die Bundesregierung betreffen.

Um die von der Sachverständigenkommission aus den vorangegangenen Gleichstellungsberichten aufgegriffene Lebensverlaufsperspektive auch auf die Nacherwerbsphase zu erstrecken, verweist die Bundesregierung auf den Bericht der Achten Altersberichtscommission „Ältere Menschen und Digitalisierung“. Er enthält maßgebliche Anregungen zur Gestaltung einer Digitalisierung, die für Männer und Frauen in jedem Lebensalter Teilhabe gewährleistet.

Zahlreiche Maßnahmen zur Erfüllung des Berichtsauftrags werden von der Bundesregierung bereits umgesetzt und sind in ihren finanziellen Auswirkungen im geltenden Finanzplan abgebildet. Alle seitens der Bundesregierung befürworteten Maßnahmen oder Prozesse zum Dritten Gleichstellungsbericht stehen, soweit der Bundeshaushalt betroffen ist, unter dem Vorbehalt der Finanzierung und sind daher nur umsetzbar, soweit sie im jeweiligen Einzelplan beziehungsweise Politikbereich unmittelbar, vollständig und dauerhaft gegenfinanziert werden. Es werden durch den Inhalt des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung weder die laufenden noch künftige Haushaltsverhandlungen präjudiziert.

Die Bundesregierung konzentriert sich in ihrer Stellungnahme auf die Feststellungen und Empfehlungen des Sachverständigenberichts, die ihr von besonderer Bedeutung erscheinen. Zu Aussagen und Schlussfolgerungen, zu denen sich die Bundesregierung in ihrer Stellungnahme nicht äußert, kann weder von ihrer Zustimmung noch von ihrer Ablehnung ausgegangen werden.

## **A.II Struktur und Betrachtungsweise des Gutachtens**

### **1. Voraussetzungen für Chancengleichheit**

Der Berichtsauftrag lautet: „**Welche Weichenstellungen sind erforderlich, um die Entwicklungen in der digitalen Wirtschaft so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben?**“

Die Sachverständigenkommission konkretisierte den Berichtsauftrag, indem sie sich ausdifferenzierend mit den Bereichen Digitalbranche, digitale Wirtschaft, digitalisierte Wirtschaft sowie der Digitalisierung der Gesellschaft befasste. Diese Bereiche beschreibt das Gutachten griffig und bildhaft als „Zwiebelmodell“, in dessen Mitte mit der Digitalbranche der Treiber der Digitalisierung zu finden ist. Dort werden digitale Technologien entwickelt und gestaltet. Die weiteren Bereiche liegen wie Schichten einer Zwiebel darum angeordnet; abschließend bilden die gleichstellungspolitischen Strukturen und Instrumente den „Nährboden“, der eine gleichstellungsorientierte Digitalisierung befördert und die es daher zu stärken und in Bezug auf die Digitalisierung anzupassen gilt.

Die Sachverständigenkommission nutzte in ihrem Gutachten eine soziotechnische Perspektive. Dies bedeutet, dass Technik in ihrem jeweiligen gesellschaftlichen Kontext unter Berücksichtigung herrschender Geschlechterverhältnisse betrachtet, beurteilt und aktiv gestaltet werden muss. So eröffnet sich die Chance, die Gleichstellungsziele in der Digitalisierung zu erreichen, die die SVK anknüpfend an den Zweiten Gleichstellungsbericht definiert. Um diese Chance zu realisieren, beschreibt das Gutachten drei Voraussetzungen:

- (1) **Geschlechtergerechter Zugang** zu relevanten Ressourcen. Diese Ressourcen sind mehr als die materielle Ausstattung mit Informations- und Kommunikationstechnologien, sondern auch Ressourcen wie Zeitsouveränität, Raumsouveränität und informationelle Selbstbestimmung.
- (2) **Geschlechtergerechte Nutzung** digitaler Technologie. Allein der Zugang ist kein Garant dafür, dass Verwirklichungschancen tatsächlich und unabhängig vom Geschlecht erreicht werden. Das Gutachten zeigt, dass strukturelle Benachteiligungen, Geschlechterstereotype und Gewalterfahrungen einer geschlechtergerechten Nutzung im Wege stehen können.
- (3) **Geschlechtergerechte Gestaltung** des digitalen Transformationsprozesses. Wer gestaltet die Digitalisierung (nicht)? Eine geschlechtergerechte Gestaltungsmacht in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, aber auch in der Technikentwicklung selbst ist eine zwingende Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Gesellschaft.

Das Gutachten beschreibt mit seinen **Handlungsempfehlungen** Wege, wie die folgenden Gleichstellungsziele in der Digitalisierung erreicht werden können:

- » geschlechtergerechte Technikentwicklung
- » Zugang zu digitalisierungsbezogenen Kompetenzen unabhängig vom Geschlecht
- » Zugang zu digitalisierungsbezogenen Ressourcen unabhängig vom Geschlecht (digitale Technologien und Zeit-, Raum- und informationelle Selbstbestimmung)
- » Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung durch gleichberechtigte Integration in die digitalisierte Wirtschaft
- » Auflösung von Geschlechterstereotypen in der digitalisierten Wirtschaft
- » Geschlechtergerechte Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit in der Digitalisierung der Gesellschaft
- » Abbau von Diskriminierung und Schutz vor geschlechtsbezogener Gewalt in analogen und digitalen Räumen
- » Geschlechtergerechte Gestaltungsmacht in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft

## 2. Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen

In ihrem Gutachten stellen die Sachverständigen fest, dass der Zugang zur Digitalisierung durch geschlechtsbezogene Ungleichheiten und Barrieren gekennzeichnet ist. Hierzu tragen nach vorliegendem Gutachten insbesondere der mangelnde Einbezug der Perspektiven und Bedarfe vielfältiger Nutzerinnen und Nutzer, mangelhafte und unvollständige Datensets und Modelle, fehlende Technikfolgenabschätzung, insbesondere für vulnerable und marginalisierte Personengruppen, fehlende Kenntnisse über soziale Ungleichheiten und keine oder unzureichende Kenntnisse darüber, wie soziale Aspekte im Technischen zu adressieren sind, bei.

Die Bundesregierung wird die Lage der vulnerablen und marginalisierten Personengruppen weiter beleuchten, da insbesondere im Zusammenwirken der Strukturmerkmale „Geschlecht“ und „Behinderung“ Disparitäten beste-

hen. Nach § 2 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) sind die besonderen Belange von Frauen mit Behinderungen zu berücksichtigen und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. Dabei werden Fördermaßnahmen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen mit Behinderungen explizit genannt.

Digitale Transformationsprozesse bieten neue Chancen für Frauen und Männer mit Behinderungen und ermöglichen je nach Kontext, Art und Weise der Behinderung und Lebensbereich, teilweise mehr Teilhabe, zum Beispiel im Kontext von Erwerbsarbeit oder der sozialen Vernetzung. Durch die zunehmende Digitalisierung nahezu aller Lebensbereiche können sich aber auch neue Hürden ergeben, zum Beispiel aufgrund nicht vorhandener oder nicht funktionierender Technik, fehlenden Know-hows oder einer erschwerten, da technikbedingten Kommunikation. Die neuen Teilhabemöglichkeiten wie die neuen Hürden sind neben bestehenden strukturellen Benachteiligungen in den Blick zu nehmen, um die Realisierung gleicher Verwirklichungschancen zu befördern.

### **A.III Zur Auswahl der in der Stellungnahme betrachteten Empfehlungen des Gutachtens**

Das Gutachten zeigt, dass bei vielen Entwicklungen im Rahmen der digitalen Transformation der Wirtschaft und Gesellschaft ein besonderer gleichstellungspolitischer Blick Vorteile bringt. Die Bundesregierung begrüßt, dass die Kommission über den Berichtsauftrag hinaus auch die Auswirkungen der digitalen Transformation auf die Gesellschaft in den Blick genommen hat. Die im Folgenden aufgeführten Dokumente untermauern die in der Stellungnahme der Bundesregierung ausgewählten Handlungsempfehlungen und dienen zugleich als Begründung für die getroffene Auswahl.

#### **1. Zweiter Gleichstellungsbericht**

Im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung diente die gleichstellungsorientierte Gestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit als roter Faden. Zudem hatte die Sachverständigenkommission aktuelle Herausforderungen der Gleichstellungspolitik aufgegriffen, die quer zu diesem roten Faden laufen. Dazu zählte auch die „gleichstellungsorientierte Gestaltung der digitalen Arbeit“.

Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht stellte bereits fest, dass der technologische Umbruch Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern neu verteilt und stellte sich die Frage, wie bei fortschreitender Digitalisierung eine geschlechtergerechte Verteilung von Chancen und Risiken gewährleistet werden kann. In der Möglichkeit des mobilen Arbeitens erkannte sie einerseits erweiterte Spielräume für die Balancierung zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit, andererseits gesundheitliche Risiken durch zeitliche und räumliche Entgrenzung, ständige Erreichbarkeit und Überlastung sowie die Gefahr der Verfestigung einer ungleichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. Daran knüpft der Dritte Gleichstellungsbericht an.

Auch die Plattformökonomie und ihre gleichstellungspolitischen Folgen wurden bereits im Zweiten Gleichstellungsbericht aufgegriffen und die fehlende soziale Absicherung, der hohe Zeitdruck und die Gefahr der Prekarität thematisiert.

Digitale Gewalt wurde im Zweiten Gleichstellungsbericht vor allem mit Bezug auf Menschen betrachtet, für die das Internet zu einem Arbeitsraum geworden ist. Die Gruppe dieser Menschen ist dem Risiko von Gewalt im Netz (Cyber-Harassment) und wirtschaftlichen Einbußen durch Hasskommentare und Hasskampagnen ganz besonders ausgesetzt. Im Dritten Gleichstellungsbericht wird die digitale Gewalt in ihrer Bandbreite betrachtet.

#### **2. Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie**

Auf den Zweiten Gleichstellungsbericht aufbauend wurde in der ersten Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung vereinbart, auch in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt gleichstellungspolitische Standards zu setzen.

Hier wird insbesondere auf die zunehmende Bedeutung der Nutzung von Daten und den Einsatz algorithmischer Systeme hingewiesen. Die Ungleichheit der Geschlechter könnte im Zuge zunehmend datenbasierter und automatisierter Entscheidungsfindung wieder ansteigen, beispielsweise durch Datensätze, in denen sich Diskriminierungen widerspiegeln und/oder diskriminierende Algorithmen. Dieselben Mechanismen können bei kluger Regulierung aber auch zum Abbau von Geschlechterungleichheiten beitragen.

Immer leistungsfähigere IT-Systeme, steigende Internetnutzung, besser entwickelte Robotik und Sensorik, neue Produktionstechniken und die wachsende Bedeutung von Big Data, die ständige Verfügbarkeit von Informationen und die Veränderung von Kommunikation gehen mit flexibleren und vielfältigeren Möglichkeiten von Arbeit, Automatisierbarkeit von Routinetätigkeiten sowie der Veränderung von beruflichen Anforderungen und Arbeitsinhalten einher – bis hin zum Verschwinden von Berufen und zur Entstehung neuer Berufsbilder.

Umso wichtiger ist es, Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt in ihren Auswirkungen auf die Beschäftigungsmöglichkeiten, Qualifizierungsbedarfe und Verwirklichungschancen frühzeitig zu erfassen, um neuen Ungleichheitsdynamiken entgegenwirken zu können.

Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie wurde und wird mobile Arbeit in größerem Umfang praktiziert. Für eine geschlechtergerechte dauerhafte Lösung müssen die Notwendigkeiten und Voraussetzungen aus Sicht der Vereinbarkeit sowie aus Sicht der Abgrenzung von Erwerbs- und Sorgearbeit berücksichtigt werden.

Mit Blick auf Tätigkeitsformen wie Plattformmodelle und Crowdworking stellt die Bundesregierung in der Gleichstellungsstrategie fest, dass Plattformunternehmen häufig nicht nur vermitteln, sondern – etwa über Zugangsbarrieren und Reputationsmechanismen – Einfluss auf die Art und Weise der Dienstleistungserbringung nehmen. Trotzdem lehnen sie eine Stellung als Arbeitgeber vielfach ab und übernehmen keine Verantwortung und Haftung für ihre Vermittlungstätigkeit und die von ihnen vermittelten Dienste. Auch hier müssen faire Tätigkeitsbedingungen gewährleistet sein, zum Beispiel durch eine stärkere Verantwortung und Haftung von Plattformen.

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

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

Als Leitmaßnahmen für die Gleichstellung in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt werden in der Gleichstellungsstrategie benannt:

- » Dritter Gleichstellungsbericht
- » Verhinderung unzulässiger Diskriminierungen beim Einsatz algorithmenbasierter Entscheidungen
- » Überprüfung des Arbeitsschutzes in der digitalen Arbeitswelt
- » Überprüfung des Diskriminierungsschutzes in der digitalen Arbeitswelt
- » Rechte von Verbraucherinnen und Verbrauchern auf Plattformen sowie Plattfortmätigen

### **3. Umsetzungsstrategie Digitalisierung und Datenstrategie der Bundesregierung**

Die Bundesregierung hat mit der Digitalen Agenda 2014 bis 2017 und den Berichten der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ des Deutschen Bundestages (2010 bis 2013) digitalpolitische Grundlagen geschaffen. In dieser Legislaturperiode geht es vor allem um die gemeinsame strategische Umsetzung der digitalpolitischen Maßnahmen.

Dabei wurde auf ein eigenes Handlungsfeld „Gleichstellung“ verzichtet, Gleichstellung jedoch als durchgängiges Leitprinzip formuliert.

Dieses erfährt durch die im Folgenden angesprochenen Punkte aus dem Gutachten der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht eine Ergänzung und Präzisierung.

Die Datenstrategie der Bundesregierung hat zum Ziel, innovative Datennutzung in Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zu erhöhen. Hierdurch soll nachhaltiges Wachstum und Wohlstand in Deutschland gefördert und den Herausforderungen von missbräuchlicher Datennutzung begegnet werden. Dazu gehört unter anderem, Gefahren für Selbstbestimmung, das demokratische Gemeinwesen oder potentieller Diskriminierung offensiv zu begegnen. Vor diesem Hintergrund ist auch die Vermittlung der für eine souveräne Beteiligung notwendigen Kompetenzen eine wichtige Voraussetzung.

### **4. Koalitionsvertrag**

Mit der Auswahl der Aspekte aus dem umfangreichen Gutachten der Sachverständigen sollen zudem Punkte aufgegriffen werden, die im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode vereinbart wurden. Diese sind zum Beispiel:

- » Wir wollen zum Schutz der Verbraucherinnen und Verbraucher Algorithmen- und KI-basierte Entscheidungen, Dienstleistungen und Produkte überprüfbar machen, insbesondere im Hinblick auf mögliche unzulässige Diskriminierungen, Benachteiligungen und Betrügereien. Wir werden Mechanismen entwickeln, um bei bedenklichen Entwicklungen tätig werden zu können (KoaV 47/6354 ff.).
- » Wir wollen den Arbeitsschutz insbesondere mit Blick auf die Herausforderungen der Digitalisierung überprüfen. Die vorliegenden Studien der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, besonders mit Blick auf psychische Erkrankungen, sollen dazu ausgewertet werden (KoaV 53/2418 ff.).
- » Diskriminierungsverbote der analogen Welt müssen auch in der digitalen Welt der Algorithmen gelten (KoaV 47/2092 f.).
- » Wir setzen uns für ein level playing field ein, dazu gehören auch die Rechte von Beschäftigten und Verbrauchern. Dazu werden wir die Mitwirkung der Plattformen einfordern (KoaV 44/1947 ff.).
- » Für uns sind die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern [...] eine Verpflichtung, die sich durch die gesamte Regierungsarbeit ziehen muss (KoaV 24/937 ff.).
- » Wir wollen mobile Arbeit fördern und erleichtern. Dazu werden wir einen rechtlichen Rahmen schaffen (KoaV 41/1822 ff.).
- » Angesichts der Herausforderungen und Veränderungen durch die Digitalisierung und die Globalisierung in unserer Gesellschaft wollen wir eine neue Arbeitsweltberichterstattung entwickeln, die Sozialstaatsforschung wieder verstärken und die sozialpartnerschaftlich ausgerichtete „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ fördern und fortentwickeln (KoaV 53/2409 ff.).



## 5. Europäische Digitalstrategie

Am 9. März 2021 präsentierte die Europäische Kommission eine Zielvorstellung und Wege für den digitalen Wandel in Europa bis 2030. Diese Zielvorstellung für das digitale Jahrzehnt der EU dreht sich um die vier Kernpunkte „Kompetenzen“, „Sichere und nachhaltige digitale Infrastruktur“, „Digitaler Wandel in Unternehmen“ und „Digitalisierung öffentlicher Dienste“. In der Mitteilung der Europäischen Kommission „Gestaltung der digitalen Zukunft Europas“ vom 19. Februar 2020 wird unter dem Hauptziel „Technologie im Dienste der Menschen“ formuliert: „Mehr Frauen werden eine attraktive Berufslaufbahn im Technologiebereich einschlagen können und müssen, und die Fähigkeiten und Kompetenzen von Frauen müssen den europäischen Technologieunternehmen zugutekommen.“

Zudem wird ebenfalls in der Mitteilung „Digitaler Kompass 2030: der europäische Weg in die digitale Dekade“ vom 9. März 2021 das Thema der digital qualifizierten Bevölkerung und hochqualifizierter digitaler Fachkräfte aufgegriffen. So ist es ein vorgeschlagenes Ziel für 2030, dass in der EU 20 Millionen IKT-Spezialistinnen und -spezialisten beschäftigt sind, wobei Konvergenz zwischen Frauen und Männern bestehen soll.

Die Kommission wird in Kürze einen breiten Diskussions- und Konsultationsprozess mit Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger über die Zielvorstellung und die Digitalgrundsätze der EU einleiten. Die Bundesregierung wird den Dritten Gleichstellungsbericht hier einbringen.

## 6. Gender Equality Index des European Institute for Gender Equality

Die Bundesregierung begrüßt es, dass das European Institute for Gender Equality (EIGE) den Gender Equality Index 2020 (GEI) unter das Schwerpunktthema „Digitalisierung und Zukunft der Arbeit“ gestellt hat. Viele der von EIGE angesprochenen Aspekte der Digitalisierung werden im Rahmen des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung aufgegriffen.

Das EIGE thematisiert die auch in Deutschland diskutierten und in der Studie „Digital Gender Gap“ der Initiative D21<sup>1</sup> angesprochenen Geschlechterunterschiede in digitalen Kompetenzen, der Nutzung digitaler Technologie sowie dem unterschiedlichen Selbstvertrauen und der unterschiedlichen Selbsteinschätzung bezüglich digitaler Kompetenzen. Die Wahrnehmung des lebenslangen Lernens sei bei Frauen wegen der Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben oft schwieriger. Daraus folgert EIGE die politische Notwendigkeit, die Genderstereotypen und den Gender Gap in den Digitalkompetenzen zu adressieren und bekämpfen.

Ein zweiter wesentlicher Aspekt im EIGE-Bericht ist die digitale Transformation der Arbeitswelt. Hier werden insbesondere folgende Schwerpunkte benannt:

- » Wandel der Berufe
- » Wegfall bestimmter Berufe/Tätigkeiten durch Automatisierung und Digitalisierung,
- » Plattformökonomie

Bezüglich der Plattformökonomie fordert das EIGE, politische Rahmenbedingungen für die Plattformarbeit zu schaffen hinsichtlich des Pay Gaps, der Geschlechtergleichheit, der Vermeidung von Geschlechterdiskriminierung, des Zugangs zu sozialer Sicherung, Elternzeit und Altersversorgung, flexibler Arbeitsarrangements, der

---

<sup>1</sup> Initiative D21 e. V. / Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (2020): Digital Gender Gap. Lagebild zu Geschlechter(un)gleichheiten in einer digitalisierten Welt, Berlin

Vermeidung von Ausbeutung und dem Schutz vulnerabler Gruppen. Grundlage dafür seien zweitens wissenschaftlich fundierte Daten zur Plattformarbeit.

Drittens wird dazu aufgerufen, Cybergewalt zu bekämpfen.

## **7. Zusammenfassung: Grundlagen für die Gleichstellungspolitik zur Digitalisierung**

Der Dritte Gleichstellungsbericht baut auf den im Zweiten Gleichstellungsbericht skizzierten Handlungsfeldern auf. Die in der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie auf dessen Basis und auf den Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag festgehaltenen Maßnahmen können die Empfehlungen der Sachverständigenkommission ebenso ergänzen wie die Umsetzungsstrategie Digitalisierung. Um darzustellen, wie die Empfehlungen aus dem Dritten Gleichstellungsbericht an wichtige Arbeitsstränge der Bundesregierung anschließen und wo notwendige Ergänzungen sichtbar werden, sollen aus den Handlungsempfehlungen insbesondere diejenigen für die Stellungnahme aufgenommen werden, die an die politische Agenda der Bundesregierung anschließen beziehungsweise sie unter Digitalisierungsaspekten fortschreiben:

- (1) Mehr Teilhabe von Frauen in der Digitalbranche
- (2) Berufliche Selbstständigkeit in der Digitalbranche
- (3) Plattformökonomie
- (4) Digitalisierter Arbeitsmarkt
- (5) Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit in der digitalen Transformation der Arbeitswelt, hier: Auswirkungen des Homeoffice auf die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit sowie Aspekte wie Gesundheitsschutz, Entgrenzung, rechtlicher Rahmen
- (6) Soziale Medien
- (7) Geschlechtsbezogene digitale Gewalt
- (8) Stärkung gleichstellungspolitischer Strukturen

Darüber hinaus ziehen sich Forschungs- und Erkenntnisbedarfe sowie digitaler Kompetenzerwerb als weitere Themen wie ein roter Faden durch das Gutachten.

## B. Ausgewählte Handlungsempfehlungen

### B.1 Mehr Teilhabe von Frauen in der Digitalbranche und geschlechtergerechte Technikgestaltung

#### Ausgangslage und Analyse (Zusammenfassung aus Gutachten)

Die Digitalbranche ist die Treiberin der Digitalisierung. Wie viele andere Branchen ist auch die IKT-Branche durch geschlechtsbezogene Ungleichheiten geprägt.

#### Gleichstellungspolitische Kennzahlen:

- » 16 Prozent Frauenanteil in der Informatikbranche
- » Gender Pay Gap in IT-Berufen bei 7 Prozent, je kleiner der Betrieb, desto größer der Gender Pay Gap
- » Gender Leadership Gap: Der Frauenanteil an den Beschäftigten im Verhältnis zum Frauenanteil an der ersten Führungsebene liegt bei 5:1
- » geringer Teilzeitanteil (Frauen 19 Prozent, Männer 5 Prozent) in IT-Berufen im Vergleich zu anderen Berufen

Gleiche Verwirklichungschancen im digitalen Transformationsprozess unabhängig vom Geschlecht setzen einen gleichen Zugang zu digitalisierungsbezogenen Ressourcen voraus. Angesichts geringer Beschäftigungsanteile von Frauen in der Digitalbranche betont das Gutachten die große Bedeutung der frühen Bildung.

Die zu beobachtende hohe Fluktuation, ein europaweites Phänomen, wirft ein Schlaglicht auf die **Arbeits- und Unternehmenskultur** in der Digitalbranche. Die Sachverständigenkommission sieht in verbreiteten stereotypen Vorstellungen gegenüber Frauen in einem männlich geprägten Arbeitsumfeld und in einzelnen Elementen der in diesen Unternehmen verbreiteten Arbeitsmethoden zentrale Gründe für die geringe Verbleibdauer von Frauen.

**Technik** entwickelt sich im bestehenden Rahmen der kulturellen, wirtschaftlichen, rechtlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse und bildet diese ab. Insbesondere die Informatik ist eine gestaltende Wissenschaft, deren Produkte in alle Lebensbereiche hineinwirken. Fehlende Sensibilität gegenüber den gesellschaftlichen Dynamiken von Geschlecht und hiermit verschränkten Kategorien, wie Alter und soziale Herkunft, kann dazu führen, dass Geschlechterstereotype in der Technologieentwicklung und -nutzung fortgeschrieben werden. Hierzu tragen auch die geringe Beteiligung von Frauen und die fehlende Diversität in vornehmlich männlichen Entwicklerteams bei. Innerhalb der Technikwissenschaften ist deshalb Geschlechterforschungskompetenz erforderlich.

#### **Wesentliche Handlungsempfehlungen sowie Stellungnahme der Bundesregierung hierzu:**

##### **Handlungsempfehlung: MINT-Förderprogramme fortführen und früh ansetzen**

Frauen sind in der Digitalbranche unterrepräsentiert (16 Prozent) – trotz der zahlreichen MINT-Förderprogramme für Frauen. Maßnahmen, die das Ziel haben, Geschlechterstereotype in diesem Feld abzubauen, müssen in der frühkindlichen Bildung ansetzen (geschlechtsbezogene Stereotype sind bereits im Alter von sechs Jahren verinnerlicht).

Die Bundesregierung teilt die Auffassung der Sachverständigenkommission, in der frühen (MINT-)Bildung beim Abbau von Genderstereotypen anzusetzen.

Der Abbau von Geschlechterstereotypen als eine Ursache für geschlechterinduzierte Ungleichheiten bei der gesellschaftlichen Teilhabe beziehungsweise der Teilhabe am Erwerbsleben ist ein wesentlicher Teil der Gleichstellungspolitik. Die MINT-Förderprogramme für Frauen sind weiterzuführen.

Ziel sollte es sein, den Anteil von Frauen in der digitalen Wirtschaft – insbesondere auf Führungsebene und bei den Gründenden – weiter zu steigern. Maßnahmen, die das Ziel haben, Geschlechterstereotype in diesem Feld abzubauen, sollten bereits in der frühkindlichen Bildung ansetzen (zum Beispiel Coding in der Schule).

Um die Frauenanteile in der Digitalbranche zu erhöhen, setzt die Bundesregierung auf vielfältige Maßnahmen entlang der gesamten Bildungskette. Die Auffassung, dass hierzu bereits im frühkindlichen Bereich angesetzt werden muss, teilt die Bundesregierung. Die frühkindliche MINT-Bildung wird seit vielen Jahren umgesetzt von der Stiftung „Haus der Kleinen Forscher“, die seit 2020 institutionell vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. Die Stiftung bietet ein Bildungsprogramm an, das pädagogische Fach- und Lehrkräfte fortlaufend dabei unterstützt, Kinder im Kita- und Grundschulalter qualifiziert beim Entdecken, Forschen und Lernen zu begleiten. Diese frühkindliche MINT-Förderung erstreckt sich bis die Schuleingangsphase, indem die Angebote des „Haus der Kleinen Forscher“ auch auf die Altersgruppe der sechs- bis zehnjährigen Kinder in den Horten und derzeit in Zusammenarbeit mit den Ländern auch in den Grundschulen ausgedehnt werden.

Um das Interesse und die Begeisterung von Kindern und Jugendlichen für Technik und (Mikro-)Elektronik zu fördern, hat das BMBF im Jahr 2018 gemeinsam mit dem Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e. V. (VDE) den Schülerwettbewerb „Labs for Chips“ initiiert. Er richtet sich an Lernorte wie Schülerlabore, Offene Werkstätten, Museen und Vereine. Der Wettbewerb ergänzt den Schülerwettbewerb „Invent a Chip“, der Jugendlichen der Jahrgangsstufen 8 bis 13 geschlechtsunabhängig die Grundlagen des Chipdesigns näherbringt.

Die Förderung der besonderen Belange von Mädchen und Frauen in der MINT-Bildung ist ein wesentliches Ziel der MINT-Politik der Bundesregierung. Im MINT-Aktionsplan des BMBF, der als strategisches Dach für die verschiedenen MINT-Förderprogramme dient, ist die Förderung von Mädchen und Frauen eine Querschnittsaufgabe.

Um insbesondere das Potenzial der jungen Frauen für MINT-Studiengänge und -Berufe zu nutzen, sind zielgruppenorientierte Ansprache-Konzepte aus Sicht der Bundesregierung weiterhin erforderlich. Dazu gilt es auch, ein realistisches Bild der MINT-Berufe zu vermitteln und die Chancen für Frauen und Männer in diesen Feldern aufzuzeigen. Gleichstellungs-, berufsbildungs- und gesellschaftspolitisch erscheint es zudem wichtig, dass Frauen und Männer darin bestärkt werden, sich bei der Berufswahl nicht von klischeehaften Geschlechtervorstellungen einschränken zu lassen, sondern ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten zu folgen.

Mit dem derzeit durch das BMBF vorangetriebenen Ausbau der außerschulischen MINT-Angebote durch regionale MINT-Cluster werden die spezifischen Bildungsangebote für Schülerinnen zwischen 10 und 16 Jahren verstärkt. Für den Ausbau der außerschulischen MINT-Bildungsangebote über bundesweit rund 40 MINT-Cluster stellt das BMBF bis zu 32 Millionen Euro bereit.

Auch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) fördert mit „YouCodeGirls“ ein außerschulisches MINT-Projekt, bei dem Mädchen und junge Frauen ganz konkret für das Coding begeistert werden sollen.

Mit den bundesweiten Projekten „Initiative Klischeefrei“, „Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag“ und „Boys'Day – Jungen-Zukunftstag“ fördert das BMFSFJ die Gleichstellung von Frauen und Männern („Initiative Klischeefrei“ und „Girls'Day“ in Kooperation mit dem BMBF). Ziel aller drei Projekte ist eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees. Dies stärkt die Bestrebung, mehr Frauen für Digitalberufe zu begeistern und damit die Bedarfe und Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen sowohl in die Entwicklungsprozesse von Digitaltechnologie als auch in die Digitalpolitik einzubeziehen. In der nationalen ressortübergreifenden Gleichstel-

lungsstrategie der Bundesregierung ist die Förderung der „Initiative Klischeefrei“ als ein Baustein für gleichstellungspolitische Standards in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt aufgeführt. Die „Initiative Klischeefrei“ setzt mit ihren Angeboten bereits bei der frühkindlichen Bildung an und bietet Beratungs- und Unterstützungsangebote durchgängig in allen Phasen des Entwicklungsprozesses. Für pädagogische Fachkräfte wurde unter anderem ein Methodenset für die frühkindliche klischeefreie Bildung ebenso entwickelt wie ein Methodenset und weitere Informationsmaterialien für die Sekundarstufe I.

Darüber hinaus hat das BMBF gemeinsam mit Wissenschaft, Wirtschaft, Sozialpartnern, Medien, Verbänden und anderen im Juni 2008 den Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT!“ geschlossen. Mit dem MINT-Pakt haben sich die Paktpartner zum Ziel gesetzt, mehr junge Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge und Berufe zu begeistern, die Zahl der MINT-Studentinnen und -Absolventinnen zu erhöhen, Frauen für Karrieren im MINT-Bereich zu gewinnen und die Zahl von MINT-Frauen in Führungsebenen von Unternehmen und Forschungsinstitutionen zu erhöhen. Der Pakt für Frauen in MINT-Berufen wird ab Mai 2021 von der künftigen MINT-Vernetzungsstelle fortgeführt und erweitert. Diese fördert das BMBF mit bis zu zwölf Millionen Euro über einen Zeitraum von acht Jahren. Die bundesweite MINT-Vernetzungsstelle hat die Aufgabe, alle relevanten MINT-Akteure über den Aufbau einer MINT-E-Plattform zu vernetzen und den Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis zu erhöhen. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf der Frauenförderung im MINT-Bereich liegen. Außerdem nimmt die intensivierete MINT-Forschung die besonderen Belange von Mädchen und Frauen in der MINT-Bildung in den Blick. Bis Jahresende 2021 sollen entsprechende MINT-Forschungsprojekte ausgewählt sein.

Eine Erhöhung des Frauenanteils im MINT-Bereich wird mittelbar auch über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder unterstützt. Um mehr Frauen nach der Promotion im Wissenschaftssystem zu halten und ihre Präsenz auf allen Qualifikationsstufen zu steigern, haben Bund und Länder 2008 das Professorinnenprogramm ins Leben gerufen. Für die erste und zweite Programmphase wurden je 150 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. In der nunmehr dritten Programmphase (2018 bis 2022) wurde das Mittelvolumen auf 200 Millionen Euro erhöht, sodass sich das Gesamtvolumen des Professorinnenprogramms auf 500 Millionen Euro beläuft. Das Programm erhöht die Anzahl der Professorinnen und stärkt zudem durch spezifische Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen an deutschen Hochschulen.

Bisher wurden beziehungsweise werden 761 Professuren gefördert (Stand: 31. Dezember 2020). Rund ein Drittel davon entfällt auf den MINT-Bereich – ohne Einflussnahme des Bundes auf das Berufungsgeschehen. Diese MINT-Professorinnen tragen als Rollenmodelle und als Lehrende ebenso zur Erhöhung der Attraktivität eines MINT-Studiengangs für junge Frauen bei.

Die Steigerung des Frauenanteils im MINT-Bereich auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems bis in die Professuren begünstigt durch die erlebbaren weiblichen Rollenvorbilder die Ausbildungs-, Studien- und Berufswahlentscheidung von jungen Frauen.

Im Bereich der Künstlichen Intelligenz fördert das BMBF deshalb gezielt Nachwuchsgruppen, die von Frauen geleitet werden. Mit der Förderung wird den Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit gegeben, eigenständige Forschung zu betreiben, ihr wissenschaftliches Profil zu stärken und die Sichtbarkeit in der Community zu erhöhen. Mit der Maßnahme soll der Anteil von qualifizierten Frauen in Führungspositionen der deutschen KI-Forschung gesteigert und der Einfluss von Wissenschaftlerinnen auf das Themengebiet nachhaltig gestärkt werden.

Das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) und die Hochschule Bremen kooperieren seit 2016 und bieten einen dualen Studiengang speziell für Frauen an. Diese Kooperation ermöglicht jährlich bis zu zehn Beamtinnen, auf Widerruf im Rahmen des beamtenrechtlichen Vorbereitungsdienstes für den gehobenen technischen Dienst in der Bundeswehrverwaltung – Fachrichtung Wehrtechnik den „Internationalen Frauenstudiengang Informatik – Dual“ zu absolvieren, und trägt in Form einer attraktiven, umfassenden und zeitgemäßen Ausbildung im Fach Informatik maßgeblich dazu bei, den Frauenanteil in den zivilen wehrtechnischen Verwendungen der Bundeswehr

sukzessive zu erhöhen. Damit werden speziell im gehobenen technischen Verwaltungsdienst Frauen als hervorragend qualifizierte Fachkräfte für die Bundeswehr gewonnen.

**„#eSkills4Girls“:** Im Rahmen der deutschen G20-Präsidentschaft 2017 hat das BMZ die #eSkills4Girls-Initiative ins Leben gerufen. Die Initiative hat sich zum Ziel gesetzt, die digitale Geschlechterkluft zu schließen. Hierzu fördert das BMZ Bildungs- und Beschäftigungsperspektiven von Frauen und Mädchen in einer immer stärker digitalisierten Welt. Die Umsetzung erfolgt bilateral auf Projektebene, multilateral durch die Arbeit in der Multi-Akteurs-Partnerschaft EQUALS sowie durch Kooperationen mit dem Privatsektor und mit Nichtregierungsorganisationen. In neun Ländern weltweit setzt das BMZ über die GIZ erfolgreich bilaterale „#eSkills4Girls“-Projekte um. Schwerpunkte liegen unter anderem auf Fortbildungen im Bereich digitaler Kompetenzen, der Integration von digitalen Technologien in die Berufsbildung und nicht-formale Bildung sowie der Sensibilisierung für Karrierechancen im IKT-Sektor. Die Projekte sind auf die jeweiligen Länderkontexte angepasst, in das GIZ-Portfolio integriert und teilweise über die Initiative „Digitales Afrika“ finanziert. Insgesamt konnte die Initiative seit 2017 über 50.000 Mädchen und Frauen erreichen, die ihre digitalen Kompetenzen damit deutlich ausbauen konnten.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration fördert das Projekt „MIKADO – Multiplikator\*innen-Schulung zu Digital Empowerment“ – beim FrauenComputerZentrumBerlin e.V. Ziel der MIKADO-Multiplikatorinnen- und -Multiplikatoren-Schulung ist es, das Konzept des Berliner Modellprojekts „DIGITAL EMPOWERMENT – MEDIENKOMPETENZEN FÜR GEFLÜCHTETE FRAUEN“, an dem seit 2016 über 500 Frauen aus fast 40 Ländern teilgenommen haben, in andere Bundesländer zu transferieren. Zielgruppe der Schulung sind Träger, Jobcenter und Kommunen, die durch IT-Trainings digitales Empowerment und digitale Mündigkeit von Frauen mit Fluchtgeschichte stärken wollen.

**Handlungsempfehlung: Geschlechtergerechte agile Methoden entwickeln und umsetzen**

Aber auch wenn der Zugang gelingt, verlassen mehr als die Hälfte der Frauen wieder die Branche und kaum eine schafft es ins Topmanagement – das ist häufig auch eine Frage der Arbeits- und Unternehmenskultur („fix the company“) und nicht der Frauen („fix the women“).

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fördert mit den über den Europäischen Aufbaufonds (European Recovery Fund – ERF) zusätzlich für den Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung stehenden REACT-EU-Mitteln innerhalb des laufenden ESF-Programms „unternehmensWert:Mensch“ unter anderem einen neuen Programmzweig „Women in Tech“. Dabei werden IKT-Unternehmen beim Aufbau eines gleichstellungs- und diversitätsorientierten HR-Managements und der Etablierung einer diversen Arbeitskultur unterstützt.

**Handlungsempfehlung: Geschlechtergerechte und partizipative Technikentwicklung fördern**

Bei der **Entwicklung von Technik** orientieren sich Entwicklerinnen und Entwickler und Entscheiderinnen und Entscheider vor allem an sich selbst und ihrer eigenen Erfahrungswelt („I-Methodology“). Die Digitalbranche ist durch die geringe Beteiligung von Frauen gekennzeichnet; damit fließt ihre Erfahrungswelt nicht ein. Über die diesbezügliche Notwendigkeit der Teilhabe von Frauen hinaus gibt es zahlreiche Methoden für geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Technikgestaltung. Sie müssen für die praktische Anwendung normiert, standardisiert und systematisch umgesetzt werden.

Die Digitalisierung hat die Alltags- und Arbeitswelt für Menschen in Deutschland bereits umfassend verändert. Weitere große Veränderungen, zum Beispiel durch den zunehmenden Einsatz von Künstlicher Intelligenz, werden folgen. Diversität in der KI-Entwicklung fehlt dabei ganz überwiegend: Frauen, insbesondere Migrantinnen, sind bisher kaum beteiligt. Dies führt dazu, dass die Interessen und Bedürfnisse dieser Zielgruppen nicht berücksichtigt werden und dass sich bestehende Diskriminierungen beim Einsatz von KI unbemerkt verstärken.

Das BMFSFJ fördert im Rahmen der KI-Strategie der Bundesregierung das Pilotprojekt „Diversität in der KI-Entwicklung – Migrantinnen mischen mit!“ des jumpp – Frauenbetriebe e. V.. Mit dem Projekt wird erprobt, wie Migrantinnen wirksam in die KI-Entwicklung einbezogen werden können.

Den Projektteilnehmerinnen werden Kompetenzen vermittelt, die sie qualifizieren, den digitalen Wandel zu verstehen und ihn im Rahmen ihrer Möglichkeiten mitzugestalten, damit künftig KI-Anwendungen menschenzentriert genutzt und gemeinwohlorientiert entwickelt werden. Im Projekt wird bereits eine konkrete KI-Entwicklung in Form eines Chatbots, also eines digitalen Assistenten, erarbeitet.

Die vom BMBF geförderte Plattform Lernende Systeme bringt führende Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und zivilgesellschaftlichen Organisationen in den Bereichen Lernende Systeme und Künstliche Intelligenz zusammen, die in thematisch spezialisierten Arbeitsgruppen die Chancen, Herausforderungen und Rahmenbedingungen für die Entwicklung und den verantwortungsvollen Einsatz Lernender Systeme erörtern und hieraus Szenarien, Empfehlungen, Gestaltungsoptionen oder Roadmaps ableiten. Die Arbeitsgruppe 3 „IT-Sicherheit, Privacy, Recht und Ethik“ befasst sich unter anderem mit der Frage, wie Lernende Systeme gestaltet sein müssen, damit sie Chancengleichheit sichern und Diskriminierung vermeiden. Dazu hat die AG 3 mehrere Whitepapers vorgelegt, in denen sie Diskriminierung durch KI-basierte Systeme problematisiert sowie Kriterien und Anforderungen, wie (Geschlechter-)Gerechtigkeit und Diversität, bei der Entwicklung und Anwendung von KI-Systemen definiert.

Das BMAS fördert im Rahmen der KI-Strategie der Bundesregierung betriebliche Lern- und Experimentierräume mit dem Handlungsschwerpunkt KI. In diesen Experimentierräumen soll die menschenzentrierte KI-Anwendung in der betrieblichen Praxis erprobt werden. Dazu zählt auch das Projekt „KIDD – KI im Dienste der Diversität“.

Es zielt auf die Entwicklung eines standardisierten Prozesses ab, der es einer möglichst divers zusammengesetzten Gruppe von Menschen ermöglicht, gerechte, transparente und verständliche menschenzentrierte Anwendungen digitaler Systeme, insbesondere KI, für den betrieblichen Kontext sicherzustellen. Dieser „KIDD-Prozess“ sowie daraus abgeleitete Qualitätskriterien sollen auch in anderen Betrieben und bei anderen Fragestellungen zu digitalen Systemen anwendbar sein.

Die Kommission unterstreicht die soziotechnische Perspektive auch bei der voranschreitenden Digitalisierung der sozialen Berufe. Die Bundesregierung begrüßt diesen Ansatz ausdrücklich, da im gesellschaftlichen Kontext auch Verletzlichkeit und Schutzbedürftigkeit sowie Diskriminierungsrisiken eine Rolle spielen.

Wie auch der Achte Altersbericht der Bundesregierung festgestellt hat, sollen Berufsgruppen, die für ältere Menschen wichtig sind – zum Beispiel in den Bereichen Banken und Versicherungen, Gesundheit und Pflege, Handwerk oder Soziale Arbeit –, digitale Kompetenzen erwerben, um ältere Menschen bei einem bereichsspezifischen Einsatz digitaler Technologien unterstützen zu können. Dabei sind bei der Digitalisierung der Arbeit sozialer Berufe nicht nur die Berufstätigen zentral, sondern es ist immer auch im Blick zu behalten, dass die älteren Menschen tatsächlich bestmöglich von der Digitalisierung profitieren können. Die Bundesregierung wirbt dafür, dass Pflegende und Pflegebedürftige in Beruf und Alltag gleichermaßen von digitalen Entwicklungen und neuen Technologien profitieren können. Deshalb ist es für die Bundesregierung wichtig, bei der von der Kommission empfohlenen soziotechnischen Forschung zu den Auswirkungen digitaler Technologien nicht allein auf Beschäftigte im Pflegebereich zu fokussieren, sondern immer auch die Bedürfnisse der zu betreuenden älteren Frauen und Männer und der pflegenden Angehörigen gleichermaßen zu berücksichtigen.

## **B.II Berufliche Selbstständigkeit in der Digitalbranche**

### **Ausgangslage und Analyse (Zusammenfassung aus Gutachten)**

#### Gleichstellungspolitische Kennzahlen:

(insgesamt unsichere Forschungs- und Datenlage)

- » 15,7 Prozent der Startups werden von Frauen gegründet
- » 5 Prozent der Gründungen in der Hightechbranche erfolgen von Frauen (ZEW-Sonderauswertung)
- » Zugangsbarrieren zu Gründungskapital: Risikokapital erhalten zu 17 Prozent Männerteams, zu 5 Prozent Frauentams

Aus Sicht der Kommission bleibt die berufliche Selbstständigkeit und hier insbesondere die Soloselbstständigkeit eine gleichstellungspolitische Herausforderung. Zu den strukturellen Barrieren zählen die fehlende oder mangelnde soziale Sicherung, der Einfluss der Geschlechterstereotypen und fehlende Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Barrieren, die auch – vielleicht gerade besonders – auf die Gründungen in der Digitalbranche und der digitalen Wirtschaft zutreffen.

Die Förderung gleichberechtigter digitalisierungsbezogener Unternehmensgründungen bedeutet zugleich die Förderung der gleichberechtigten Gestaltung des digitalen Transformationsprozesses in der Gesellschaft. Die Digitalbranche weist auch bei Selbstständigen vergeschlechtlichte Strukturen auf. Frauen haben aufgrund vorherrschender Stereotype (Idealbild des männlichen Unternehmers) nicht nur geringeren Zugang zu Gründungskapital, sondern zielen in ihren Gründungen inhaltlich mehr darauf ab, einen Beitrag zum Gemeinwesen zu leisten (vergleiche Bundesverband Deutsche Startups 2019). Die SVK schlägt deshalb die Stärkung eines geschlechtsbezogenen und nachhaltigen Innovationsbegriffs vor, der auch weibliche Gründungen sichtbarer macht.<sup>23</sup>

#### **Wesentliche Handlungsempfehlungen sowie Stellungnahme der Bundesregierung hierzu:**

**Handlungsempfehlung: Sichtbarkeit durch Kampagnen und Veranstaltungen erhöhen und Netzwerkbildung stärken**

Frauen sind bei Startup-Gründungen stark unterrepräsentiert (15,7 Prozent). Statt einer technikfixierten muss mit einer soziotechnischen Perspektive auf Innovation geschaut werden. So werden Gründungsaktivitäten von Frauen sichtbarer. Neben ökonomischen sind es vor allem soziale Motive, die Frauen antreiben, zu gründen. Sichtbarkeit sollte durch Kampagnen und Veranstaltungen erhöht und Netzwerkbildung gestärkt werden. Räume für digitalisierungsbezogene Gründungen sollten geschlechtergerecht gestaltet werden.

Die Bundesregierung begrüßt den Hinweis der Sachverständigenkommission, dass die Sichtbarkeit von Gründerinnen und Unternehmerinnen erhöht werden muss. Dies entspricht der Vereinbarung im Koalitionsvertrag, Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen weiterzuentwickeln und auszubauen sowie erfolgreiche Gründerinnen und Unternehmerinnen in ihrer Vorbildfunktion zu stärken (S. 65, Z. 2977 ff.).

Die Bundesregierung unterstützt bereits mit verschiedenen Maßnahmen die Erhöhung der Sichtbarkeit von Gründerinnen und Unternehmerinnen sowie deren bessere Vernetzung. Zu nennen sind hier die Vorbild-Unternehmerinnen der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Initiative „FRAUEN unternehmen“ sowie die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projekte „Selbst ist die Frau“ des Deutschen LandFrauenverbandes e. V. und die Roadshow „Meine Zukunft: Chefin im Handwerk“ der bundesweiten gründerinnenagentur (bga). Im Rahmen des vom BMFSFJ ebenfalls geförderten bga-Projekts „Frauen Unternehmen Zukunft“ werden zudem Handlungsempfehlungen zu Zukunftsfeldern für Gründerinnen

<sup>2</sup> KoaV: Social Entrepreneurship wollen wir noch stärker als bisher fördern und unterstützen.

<sup>3</sup> Siehe Soziotechnischer Innovationsstandort Deutschland (Gutachten, S 53).



erarbeitet, so zur Digitalisierung (2019), zu Zukunftsmodellen weiblicher Selbstständigkeit (2020) und zur Nachhaltigkeit bei Gründungen (2021).

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie legt bei der Frauenförderung einen besonderen Fokus auf Selbstständigkeit und Existenzgründung. So unterstützt es mit der Initiative „FRAUEN unternehmen“ bundesweit über 220 „Vorbild-Unternehmerinnen“. Sie sind ehrenamtlich als weibliche Role-Models an Schulen und Universitäten engagiert, um zu zeigen, dass eine unternehmerische Karriere für Frauen eine attraktive berufliche Option sein kann.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration setzt sich in Kooperation mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie dafür ein, die Sichtbarkeit migrantischer Gründerinnen und Unternehmerinnen und ihren Beitrag für die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands in der öffentlichen Wahrnehmung zu stärken. Die Aktivitäten der Integrationsbeauftragten zielen auch darauf ab, die Vernetzung von gründungsrelevantem Wissen und betreffenden Akteuren in der digitalen und analogen Welt weiter voranzubringen. Ein gründungsfreundliches Ökosystem soll dazu beitragen, dass mehr Frauen mit Einwanderungsgeschichte ermutigt werden, gute unternehmerische Ideen zu verwirklichen und den Schritt in die selbstständige Erwerbstätigkeit zu wagen.

**Handlungsempfehlung:      Einen gleichberechtigten Zugang zu Gründungskapital gewährleisten**

Durch das Stereotyp ist für Frauen der Zugang zu Gründungskapital in der Digitalbranche besonders erschwert. Männer erhalten häufiger Finanzmittel durch Investoren als Frauen. Frauenteam setzen deutlich häufiger Kapital von Familie und Freunden ein (45 Prozent gegenüber 30 Prozent bei Männerteams) und greifen etwas häufiger auf eigene Ersparnisse zurück (84 Prozent gegenüber 80 Prozent). Koordinierte Unterstützungsangebote sollten ausgebaut und erweitert und geschlechtergerechte Förderprogramme aufgesetzt werden.

Die Bundesregierung wird sich weiterhin für die Beseitigung von Geschlechterstereotypen einsetzen, die die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Gründungsgeschehen einschränken.

Das Förderinstrumentarium des Bundes im Bereich der Beteiligungs- und Mezzaninfinanzierung ist technologie- und branchenoffen ausgestaltet. Es steht mit dem bestehenden Instrumentarium weiblichen und männlichen Gründerpersonen gleichermaßen offen.

Mit dem Mikromezzaninfonds Deutschland (MMF) werden insbesondere Unternehmen adressiert, die von Frauen geführt werden. Diese Unternehmen gehören zur besonderen Zielgruppe des MMF, die vergünstigte Konditionen erhalten können. So ist beispielsweise eine Beteiligungshöhe von bis zu 150.000 Euro möglich. Von allen Unternehmen, die seit 2016 durch den MMF II gefördert wurden (1.332), werden 31 Prozent von mindestens einer Frau geführt. Für das Jahr 2020 lag diese Quote bei 37 Prozent.

Die Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf das Gründungsgeschehen ist auch für das BMBF ein wichtiges Anliegen. Aus diesem Grund stehen die BMBF-Fördermaßnahmen für Gründungsvorhaben grundsätzlich – unabhängig vom Geschlecht – allen Bewerberinnen und Bewerbern offen.

Zur Förderung der Gründungskultur bei Promovierenden sowie Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen setzt das BMBF seit 2018 das Vorhaben „Young Entrepreneurs in Science“ um. Ziel des Projektes ist es, junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen durch modulare Workshops für die Perspektive einer Gründung zu sensibilisieren und praktische und theoretische Hilfestellungen für die ersten Schritte zu geben. Eine Auswertung von Oktober 2020 zeigt, dass nahezu die Hälfte aller Teilnehmenden (47 Prozent) Frauen sind. Dies zeigt, dass diese Maßnahme einen wichtigen Schritt darstellt auf dem Weg, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Gründungen aus Hochschulen zu erreichen.

Das BMBF unterstützt Gründungsinteressierte darüber hinaus durch mehrere Förderformate. Die Bundesregierung wird prüfen, wie ein geschlechtergerechter Zugang hier zukünftig mit geeigneten Maßnahmen gegebenenfalls noch besser sichergestellt werden kann.

In der Arbeitslosenversicherung wie in der Grundsicherung für Arbeitssuchende ist Gleichstellung als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. Um diesen gesetzlichen Auftrag umzusetzen, sind sowohl in den Agenturen für Arbeit als auch in den Jobcentern Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu bestellen. Sie beraten und unterstützen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl Kundinnen und Kunden als auch Kolleginnen und Kollegen. Zudem arbeiten sie zusammen mit anderen Verantwortlichen aus der örtlichen Verwaltung, Wirtschaft und Verbänden, um ihren Auftrag möglichst effektiv durchzusetzen. Ihre Tätigkeit kommt auch solchen Frauen wie Männern zugute, die aus der Arbeitslosigkeit heraus eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen. Die Arbeitslosenversicherung leistet Gründerinnen und Gründern mit dem Gründungszuschuss eine Unterstützung zum Lebensunterhalt und zur sozialen Sicherung in der Zeit nach der Existenzgründung. Voraussetzung für die Gewährung des Gründungszuschusses ist, dass Gründerpersonen bei Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit einen Restanspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 150 Tagen haben. In den ersten sechs Monaten wird der Betrag geleistet, den die Gründerpersonen zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten haben, zuzüglich einer Pauschale von 300 Euro monatlich zur sozialen Absicherung. Ab dem siebten Monat kann die Pauschale von 300 Euro für weitere neun Monate fortgezahlt werden. Insgesamt kann die Förderung somit bis zu 15 Monate gewährt werden.

### **B.III Plattformökonomie**

#### **Ausgangslage und Analyse (Zusammenfassung aus Gutachten)**

Die Digitalisierung verändert nicht nur Tätigkeiten, Unternehmensstrukturen, Arbeitskräftenachfrage und Arbeitsteilung. Sie verändert auch die Arbeitsorganisation. Potenziale für gleiche Verwirklichungschancen liegen bei der Plattformwirtschaft in niedrigschwelligen, räumlich und zeitlich flexiblen, selbstbestimmten Erwerbs- und Zuverdienstmöglichkeiten, die beispielsweise den Wiedereinstieg erleichtern oder durch anonyme Vergabe von Aufträgen geschlechtsspezifische Diskriminierung vermeiden können.

Aufgrund der Unabsehbarkeit der Auswirkungen dieses Wandels auf gleiche Verwirklichungschancen von Frauen und Männern sind gleichstellungspolitische Standards auch in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt ein deklariertes Ziel der Bundesregierung (siehe ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie).

#### **Wesentliche Handlungsempfehlungen sowie Stellungnahme der Bundesregierung hierzu:**

##### **Handlungsempfehlung:      **Rechtlichen Status klarstellen****

Der ungeklärte Status Plattformarbeitender führt bei ihnen selbst, bei Auftraggeberinnen und Auftraggebern beziehungsweise den Kundinnen und Kunden und bei den Plattformen zu erheblichen rechtlichen Unsicherheiten. Daher empfiehlt die Sachverständigenkommission, niedrigschwellige Verfahren zur Feststellung des rechtlichen Status der Plattformarbeitenden zu etablieren.

Die Bundesregierung wird sich für eine bessere Durchsetzung des bestehenden Rechts einsetzen. Der rechtliche Status von Plattfortmätigen beurteilt sich nach allgemeinen Grundsätzen anhand einer Gesamtbetrachtung aller Umstände des jeweiligen Einzelfalls (vgl. § 61 I a BGB). Plattfortmätige kennen vielfach die tatsächlichen Umstände ihrer Tätigkeit; hinsichtlich der rechtlichen Einordnung des Vertragsverhältnisses kann jedoch mitunter

Unsicherheit bestehen, also hinsichtlich der Frage, ob sie selbstständig oder als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig sind. Deshalb spricht sich die Bundesregierung dafür aus, die Statusklärung für Plattformtätige zu vereinfachen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 1. Dezember 2020 (Az.: 9 AZR 102/20) die Arbeitnehmereigenschaft eines Plattformtätigen bejaht. Die kontinuierliche Durchführung einer Vielzahl von Kleinstaufträgen („Mikrojobs“) durch Plattformtätige kann im Rahmen der nach § 611a Abs. 1 BGB gebotenen Gesamtbetrachtung zur Annahme eines Arbeitsverhältnisses führen.

Plattformarbeit bietet große Chancen durch einen neuen, räumlich und zeitlich flexiblen Zugang zu Erwerbs- und Zuverdienstmöglichkeiten. Sie bietet neue, niedrigrschwellige Möglichkeiten der Beschäftigung und des Marktzugangs. Deshalb befürwortet die Bundesregierung, dass die Sachverständigenkommission plattformvermittelte

**Handlungsempfehlung: Soziale Absicherung ermöglichen**

Auch wo Plattformarbeitende nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten, müssen sie einen mit sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vergleichbaren Schutz erfahren, um einen Unterbietungswettbewerb zu verhindern.

Arbeitsformen in Hinblick auf ihre geschlechtsbezogenen Auswirkungen in den Blick nimmt und somit einen wichtigen Beitrag zur Erweiterung der Daten- und Forschungsbasis leistet.

Die Bundesregierung beobachtet unter Federführung des BMAS die Entwicklungen der Plattformwirtschaft intensiv. Hintergrund sind Berichte über positive Beschäftigungseffekte, aber auch Berichte über prekäre Tätigkeitsbeziehungsweise Arbeitsbedingungen und über unzureichende Entlohnung beziehungsweise soziale Sicherung von zumeist solselbstständigen Plattformtätigen. Bereits im Oktober 2020 hat das BMAS Eckpunkte für „Faire Arbeit in der Plattformökonomie“ veröffentlicht. Diese adressieren eine Vielzahl der im Gutachten aufgeworfenen Herausforderungen, unter anderem Maßnahmen für einen angemessenen sozialen Schutz solselbstständiger Plattformtätiger in Gestalt einer Einbeziehung in die gesetzliche Rentenversicherung sowie einer Stärkung der Absicherung in der Unfallversicherung. Das Eckpunktepapier wurde bisher innerhalb der Bundesregierung nicht abgestimmt.

Solselbstständige Plattformtätige können ihre Tätigkeitsbedingungen nicht kollektiv aushandeln. Im Rahmen der Konsultation zum Digital Services Act Package im Herbst 2020 hatte die Europäische Kommission die Frage gestellt, wie die Situation selbstständiger Einzelpersonen, die Dienstleistungen über Online-Plattformen anbieten, verbessert werden kann. Die Bundesregierung begrüßt das Vorhaben der Europäischen Kommission, einen Beitrag zur Verbesserung der Situation von Plattformtätigen durch Einräumung eines Rechts auf Kollektivverhandlungen zu leisten. Im Hinblick auf die Festlegung der genauen Reichweite und Ausgestaltung eines solchen Rechts wird sich die Bundesregierung auf europäischer Ebene weiterhin konstruktiv einbringen.

**Handlungsempfehlung: Schutz vor algorithmischer Diskriminierung**

Überwachungsrisiken und Kontrolle, automatisierte Vermittlung und Ranking

Diskriminierungsrisiken durch Algorithmen sollten vermieden werden. Beim Einsatz algorithmischer Systeme ist daher eine Qualitätssicherung unerlässlich und auch im Interesse der den Algorithmus anwendenden Unternehmen.

Diskriminierung im Sinne von ungerechtfertigter Ungleichbehandlung ist eine der größten Risiken beim Einsatz von KI-Systemen. Verzerrte, diskriminierende oder unfaire Entscheidungen sind zwar auch bei Einsatz herkömm-

licher Technologien und menschlicher Akteure zu beobachten. Im Gegensatz zu vorurteilsbehafteten Entscheidungen einzelner Menschen besteht bei KI-Systemen aber die Gefahr, dass die Anwendung des Systems eine Breitenwirkung entfaltet, die einzelne menschliche Entscheiderinnen und Entscheider nie erreichen könnten.

Die Typisierungen, Prognosen und Empfehlungen von KI-Systemen würden unreguliert zum Beispiel die Vergangenheit fortschreiben, wodurch bestehende gesellschaftliche Ungerechtigkeiten verschleiert und potenziell verstärkt werden können. Diese Gefahr besteht insbesondere bei Design und Training des KI-Systems, zum Beispiel beim Sortieren menschlicher Merkmale und bei der Verwendung von nicht ausgewogenen Trainingsdaten.

Schon jetzt verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und anderer geschützter Merkmale im Kontext des Arbeitslebens und beim Zugang zu privaten Gütern und Dienstleistungen. Dies umfasst auch Diskriminierungen, die sich aus der Nutzung Künstlicher Intelligenz ergeben.<sup>4</sup>

Bei der angekündigten europäischen Regulierung von Künstlicher Intelligenz setzt sich die Bundesregierung daher für wirkungsvolle Maßnahmen ein, um verbotene Diskriminierung durch Künstliche Intelligenz zu verhindern und aufzudecken sowie zu sanktionieren.

Das im Juni 2019 veröffentlichte Whitepaper „Künstliche Intelligenz und Diskriminierung: Herausforderungen und Lösungsansätze“ der Arbeitsgruppe 3 „IT-Sicherheit, Privacy, Recht und Ethik“ der durch das BMBF geförderten Plattform Lernende Systeme nimmt das Diskriminierungspotential KI-basierter Systeme in den Blick und stellt mögliche Lösungsansätze zur Gestaltung diskriminierungsfreier lernender Systeme vor.

**Handlungsempfehlung:      Reputationssysteme reformieren und Übergang in den regulären Arbeitsmarkt erleichtern**

Solange die über Plattformarbeit erworbene Erfahrung und Kompetenz nicht sichtbar ist, schafft sie keine Übergangserleichterungen im Lebensverlauf. Plattformarbeitende sollten die Möglichkeit erhalten, beim Wechsel auf eine andere Plattform auf ihrer bestehenden Onlinereputation aufzubauen (Anspruch auf zusammenfassende Reputationsberichte oder mittels technischer Interoperabilität der Reputationssysteme von Plattformen; Verständnis von Art. 20 DSGVO [„Datenportabilität“] auf Reputationsdaten ausweiten).

Die Sachverständigenkommission empfiehlt weiterhin, Reputationssysteme zu reformieren und einen Übergang in den regulären Arbeitsmarkt zu erleichtern. Um Plattformarbeitenden die Möglichkeit eines Wechsels zu anderen Plattformen sowie einen Wiedereinstieg in den regulären Arbeitsmarkt zu erleichtern, wird die Bundesregierung Maßnahmen für eine Reputationsportabilität prüfen. Denn im Sinne gleicher Verwirklichungschancen sollte es ermöglicht werden, dass Plattformarbeitende auf ihrer erarbeiteten Arbeitsbewertung und -erfahrung aufbauen können.

Die Bundesregierung begrüßt darüber hinaus die Forderung nach Forschung zu geschlechtsbezogenen Verwirklichungschancen in der Plattformarbeit und hier insbesondere zu kommunalen Modellprojekten zur Erprobung öffentlicher oder genossenschaftlicher Plattformangebote für gemischte Pflege- und Betreuungsarrangements.

Die Bundesregierung nimmt darüber hinaus zur Kenntnis, dass gegenwärtig keine ausreichenden Erkenntnisse zu Entgeltunterschieden auf Plattformen vorliegen und prüft mögliche Ansatzpunkte, um die Datenlage zu verbessern.

<sup>4</sup> Siehe dazu ausführlich COM (2021) 139 final.

## **B.IV Digitalisierter Arbeitsmarkt**

### **Ausgangslage und Analyse (Zusammenfassung aus Gutachten)**

Verwirklichungschancen können sich im digitalen Transformationsprozess in jenen wirtschaftlichen Bereichen verändern, erweitern oder verringern, in denen die Informations- und Kommunikationstechnologie intensiv genutzt wird.

Dies betrifft sowohl den Wegfall von bestimmten Berufen oder Tätigkeiten als auch geänderte Anforderungen in bestehenden Berufen. Deshalb empfehlen die Sachverständigen, Berufsbilder unter dem Vorzeichen der Digitalisierung zu aktualisieren. Die hiermit einhergehende Aufwertung könnte sich positiv auf den Gender Pay Gap auswirken.

Die Bundesregierung hält im Übrigen fest, dass Frauen mit Behinderungen im Erwerbsleben deutlich schlechter gestellt sind als Männer mit Behinderungen oder als Frauen ohne Behinderungen.

Im Zuge digitaler Transformation müssen Tätigkeitsprofile angepasst werden, Arbeitsverfahren sind neu zu gestalten, digital auszurichten und zu erproben.

Ebenso müssten vermehrt betriebsintern Fortbildungen angeboten werden, um allen Beschäftigten den notwendigen Kompetenzerwerb zu ermöglichen. Hierdurch sollte auch ein innerbetrieblicher Aufstieg ermöglicht werden. Personalentscheidungen beeinflussen nicht nur den Einstieg, sondern auch den beruflichen Werdegang/Karrierchancen oder Wiedereinstieg nach Unterbrechung. Sie spielen eine entscheidende Rolle für die Realisierung von Verwirklichungschancen in der digitalisierten Arbeitswelt. Die Sachverständigen weisen darauf hin, dass der Einsatz algorithmischer Systeme bei der Personalauswahl nicht nur zu einer exklusiven Verbreitung durch Such- und Empfehlungsalgorithmen in den Sozialen Medien führt, sondern auch Diskriminierungsrisiken birgt und wegen Intransparenz der Entscheidungsgrundlage eine Nachvollziehbarkeit nur schwer möglich ist.

### **Wesentliche Handlungsempfehlungen sowie Stellungnahme der Bundesregierung hierzu:**

<p><b><u>Handlungsempfehlung:</u>      Leistungs- und geschlechtergerechte Tätigkeitsbeschreibungen sowie Arbeitsbewertungsverfahren umsetzen</b></p>
---

<p>Die Sachverständigenkommission empfiehlt eine Analyse der Tätigkeitsbeschreibungen sowie Arbeitsbewertungsverfahren, die die Ansprüche einer geschlechtergerechten Beschreibung, Bewertung und Entlohnung der Tätigkeit sowie der erforderlichen digitalisierungsbezogenen Kompetenzen berücksichtigen.</p>
--

Im Zuge der digitalen Transformation verändern sich Tätigkeiten sowie Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es zeichnet sich beispielsweise ab, dass im Zuge der Digitalisierung Formen des interdisziplinären, kooperativen und vernetzten Arbeitens zunehmen. Kommunikative und soziale Kompetenzen sind in diesen Arbeitsformen von besonderer Bedeutung, wodurch sich ihr Stellenwert bei Anforderungsprofilen und Bewertungssystemen erhöhen könnte. Daher begrüßt es die Bundesregierung vor dem Hintergrund der Veränderungen und Transformationsprozesse in der Arbeitswelt, wenn Stellen- und Tätigkeitsbeschreibungen weiterentwickelt werden.

Die Gestaltung des digitalen Wandels in der Arbeitswelt ist eine gemeinsame Aufgabe von Unternehmen, Beschäftigten, Sozialpartnern und Politik. Informationsmaterialien wie zum Beispiel der Leitfaden der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für genderneutrale Tätigkeitsbewertung oder die EVA-Liste zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren, die vom BMFSFJ zur Verfügung gestellt wird, stehen dabei Unternehmen als Unterstützung zur Verfügung.

**Handlungsempfehlung: Digitalisierungsbezogene Kompetenzen in allen Phasen des Lebenslaufs und unabhängig vom Geschlecht vermitteln**

Die Sachverständigenkommission empfiehlt den Ländern die Vermittlung digitalisierungsbezogener Kompetenzen in der frühkindlichen Bildung, in der schulischen Bildung, an Berufsschulen, Hochschulen und Universitäten sowie in der allgemeinen Weiterbildung und dem Bund in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu verankern und dabei genderkompetent zu agieren.

Die Sachverständigenkommission hat herausgearbeitet, wie wichtig die Vermittlung von Digitalkompetenzen schon in der frühen Bildung ist.

Für die Umsetzung einer ganzheitlichen Medienbildung in Kindertageseinrichtungen werden digital- und medienkompetente Erzieherinnen und Erzieher benötigt. Angesichts der Anforderungen und der Aufgabenfülle, die mit einem ‚digitalen Transformationsprozess‘ auch in Kindertageseinrichtungen und für Eltern einhergehen, erscheint es sinnvoll, dass Fachkräften der frühen Bildung über die Inhalte in der Ausbildung hinaus, attraktive Wege zu Vertiefung und Spezialisierung in der digitalen Medienbildung geboten werden. Die Komplexität dieses Tätigkeitsfeldes eignet sich beispielsweise für die Weiterentwicklung zu einer Fachkarriere, die sich auch in einer besseren Bezahlung niederschlagen sollte. So kann neben einem digitalen Kompetenzzuwachs von Kindern wie von Fachkräften zugleich eine Aufwertung des Erzieherberufs stattfinden.<sup>5</sup>

Die Sachverständigenkommission empfiehlt den Ländern die Vermittlung digitalisierungsbezogener Kompetenzen in der frühkindlichen Bildung, in der schulischen Bildung, an Berufsschulen, Hochschulen und Universitäten sowie in der allgemeinen Weiterbildung und dem Bund in der beruflichen Weiterbildung zu verankern und dabei genderkompetent zu agieren.

Die Bundesregierung teilt die Auffassung der Sachverständigenkommission, dass Veränderungen von Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt, die durch den Einsatz digitaler Technologien entstehen, geschlechtergerecht gestaltet werden müssen, damit der digitale Transformationsprozess zur Chance für eine gleichberechtigte Integration in die Erwerbsarbeit wird.

Die Vermittlung von digitalisierungsbezogenen Kompetenzen frei von Geschlechterklischees ist dabei ein wichtiger Ansatz. Im Zuge der zunehmenden Digitalisierung müssen mehr Frauen an dieser Entwicklung partizipieren. In Bereichen der Naturwissenschaft und Technik sind Frauen noch heute unterrepräsentiert. Ebenso in den wichtigen Wirtschaftszweigen der Informations- und Kommunikationstechnik die unter anderem Treiber der digitalen Transformation und der Künstlichen Intelligenz sind. Diversität ist hier gefragt, um eine repräsentative Gewichtung von Frauen und Männern – von allen Menschen – in Forschung und Entwicklung zu verankern. Die Fachkräfte von morgen, die dafür benötigt werden, sind die Kinder, die Schülerinnen und Schüler von heute. Ihre Sozialisation hinsichtlich Rollenbildern, Berufs- und Lebensperspektiven hat einen großen Einfluss auf ihre Berufs- und Studienwahl. Mit den bundesweiten Projekten „Initiative Klischeefrei“, „Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag“ und „Boys'Day – Jungen-Zukunftstag“ fördert das BMFSFJ die Gleichstellung von Frauen und Männern. Ziel aller drei Projekte ist eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees. Damit unterstützen alle drei Projekte das übergeordnete Ziel für mehr Diversität in Wirtschaft, Wissenschaft, Gesundheit und Bildung.

Aus- und Fortbildungsordnungen werden – in engem Zusammenwirken von Bund, Ländern und Sozialpartnern und orientiert am berufsspezifischen Bedarf – kontinuierlich modernisiert und dabei insbesondere an neue digitale Kompetenzanforderungen angepasst. Künftig sollen digitale Kompetenzen in allen Berufen vermittelt werden.

<sup>5</sup> Prognos-Kurzstudie Zukunftsfelder für Erzieherberufe – Fachkarrieren in der frühen Bildung

Dazu hat der Bund gemeinsam mit den Ländern, Arbeitgebern und Gewerkschaften mit der Standardberufsbildposition „Digitalisierte Arbeitswelt“ einen Mindeststandard für alle dualen Ausbildungsberufe etabliert. So erhalten alle Auszubildenden ein Basisrüstzeug an digitalen Kompetenzen.

Digitalisierungsbezogene Kompetenzen gewinnen zunehmend an Bedeutung – für alle Bevölkerungsgruppen. Dabei unterscheiden sich Kompetenzanforderungen stark zum Beispiel nach Geschlecht, aber auch nach Lebensalter, sozioökonomischer Situation oder Berufsfeld. Die Vermittlung digitalisierungsbezogener Kompetenzen kann deshalb nicht allein im formalen Bildungssystem gelingen und muss sensibel auf die sehr unterschiedlichen Bedarfe einer intersektionalen Gesellschaft zugeschnitten sein. Das BMFSFJ fördert daher das Projekt „Digitales Deutschland – Monitoring zur Digitalkompetenz der Bevölkerung“ (<https://digid.jff.de>) des JFF – Institut für Medienpädagogik. Ziel des Projektes ist es, Bildungsträgern, Wissenschaft und Zivilgesellschaft umfassendes Wissen dazu zur Verfügung zu stellen, über welche Digitalkompetenzen die Bevölkerung verfügt, damit Maßnahmen und Projekte zur Förderung von Digitalkompetenzen bedarfsorientiert und zielgruppengerecht ausgestaltet werden können. Hierfür analysiert und bündelt das Projekt bestehende Studien und Untersuchungen zu Digitalkompetenzen allgemein und mit speziellem Fokus auf die Zielgruppen des BMFSFJ, bettet diese in ein Rahmenkonzept ein und bereitet sie für Bildungsträger auf. Eigene Untersuchungen werden identifizierte Wissenslücken schließen. Das Projekt legt dabei einen Schwerpunkt auf jene Kompetenzen, die für den Umgang mit und die Entwicklung von Künstlicher Intelligenz notwendig sind.

Die Bundesregierung stimmt der Einschätzung der Sachverständigenkommission zu, dass Weiterbildung und Qualifizierung beziehungsweise der Erwerb von Kompetenzen über den gesamten Lebensverlauf entscheidend ist für die Realisierung von Verwirklichungschancen, gerade auch im Erwerbsleben. Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) wurde – wie auch von der Sachverständigenkommission angemerkt – dafür ein wichtiger Schritt hin zu einer lebensverlaufsorientierten und präventiven Weiterbildungskultur genommen.

Die Förderung kleiner und mittlerer Unternehmen ist dabei besonders wichtig. Dazu wurde beispielsweise das Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ gestartet. Mit dem Programm werden gezielt kleine und mittlere Unternehmen und ihre Beschäftigten dabei unterstützt, ihre Weiterbildungsaktivitäten zu verstärken und effizienter zu organisieren. Dazu werden mithilfe regionaler Koordinierungsstellen Kooperations- und Netzungsstrukturen zwischen Unternehmen, Bildungs- und Beratungseinrichtungen aufgebaut.

Die Bundesregierung begrüßt den Beitrag des Gutachtens zum Dritten Gleichstellungsbericht zur Erweiterung der Erkenntnisse hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung. Dabei zeigen die Ergebnisse der Analyse unter anderem, dass Männer häufiger als Frauen und vor allem häufiger an zeitintensiveren Weiterbildungen teilnehmen, die ökonomisch besser zu verwerten seien. Gleichzeitig steigt im Strukturwandel unter anderem aufgrund der erwarteten Verschiebung von Arbeitsplätzen zwischen Branchen<sup>6</sup> der Bedarf nach Entwicklungsqualifizierungen und abschlussorientierten Weiterbildungen, die im Normalfall länger dauern. Vor diesem Hintergrund sollte eine Stärkung der individuellen beruflichen Weiterbildungsförderung auch aus gleichstellungspolitischen Gründen angestrebt werden.

Der Bundesregierung ist es wie auch der Sachverständigenkommission wichtig, dass die Vermittlung digitalisierungsbezogener Kompetenzen in allen Phasen des Lebenslaufs und unabhängig vom Geschlecht nicht mit dem Eintritt in das Rentenalter endet. Möglichkeiten zu Kompetenzerwerb und -erweiterung muss es über den gesamten Lebenslauf hinweg geben. Zum einen nimmt die Zahl der Beschäftigten, die über die Regelaltersgrenze erwerbstätig bleiben, beständig zu. Zum anderen hat auch die Sachverständigenkommission für den Achten Altersbericht festgestellt, dass für ältere Frauen und Männer der Erwerb digitaler Kompetenzen essentiell ist. Der D21-Digital-Index 2020/2021 gibt ein „Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft“<sup>7</sup>. Der Geschlechtervergleich

---

<sup>6</sup> Siehe BMAS Fachkräftemonitoring.

<sup>7</sup> [D21 DIGITAL INDEX 2020/2021 Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft, Berlin 24. Februar 2021](#)

zeigt, dass zwischen Frauen und Männern nach wie vor ein unterschiedliches Niveau bei der allgemeinen und der mobilen Internetnutzung besteht. Seit Jahren liegen Männer im Vergleich vor den Frauen.

Mit dem Projekt „Digitaler Engel“ fördert das BMFSFJ die aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben von Frauen und Männern über 60 Jahren und ermöglicht ihnen eine selbstbestimmte Lebensgestaltung auch in einer zunehmend digitalisierten Gesellschaft. Über die persönliche Ansprache sowie aktuell in Zeiten der Kontaktbeschränkungen auch digital vermittelt der „Digitale Engel“ älteren Menschen den sicheren Umgang mit digitalen Diensten und Geräten in ihrem Alltag, zum Beispiel beim sicheren Einkaufen über das Internet oder dem sozialen Austausch untereinander. Die Servicestelle „Digitalisierung und Bildung für ältere Menschen“<sup>8</sup> bei der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen – BAGSO e. V. bietet ein umfangreiches Unterstützungsangebot für ältere Menschen von Materialien bis hin zur Auskunft über Angebote in Wohnortnähe.

**Handlungsempfehlung:      Algorithmische Systeme in der Personalauswahl einer Risikoprüfung unterziehen**

Die Sachverständigenkommission schließt sich den Empfehlungen der Datenethikkommission für eine unabhängige Risikoprüfung von Softwaresystemen an. Eine Einstufung in die höchste Kritikalitätsstufe ist im Bereich der Personalauswahlverfahren nicht auszuschließen, sodass gegebenenfalls auch deren Verbot angeraten sein kann. Auch in niedrigeren Kritikalitätsstufen empfiehlt die Datenethikkommission spezifische Regulierungen, die in die weiteren Handlungsempfehlungen unter anderem zur verpflichtenden Datenschutzfolgeabschätzung, zur Verankerung im AGG und zur Transparenz automatisierter Personalauswahlssysteme eingeflossen sind.

Seit Mai 2020 fördert das BMAS im Rahmen des Observatoriums Künstliche Intelligenz in Arbeit und Gesellschaft (KIO) der Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft das interdisziplinäre Verbundprojekt „ExamAI – KI Testing & Auditing“. Zum Verbund zählen das Fraunhofer IESE, das Algorithm Accountability Lab an der TU Kaiserslautern, das Institut für Rechtsinformatik an der Universität des Saarlandes, die Stiftung Neue Verantwortung und die Gesellschaft für Informatik als Projektleitung. Mit dem Projekt soll unter anderem geklärt werden, wie Test- und Auditierungsverfahren aussehen können, um einen diskriminierungsfreien Einsatz von Künstlicher Intelligenz zu ermöglichen und welche rechtlichen und technischen Voraussetzungen dafür notwendig sind. Zudem soll herausgefunden werden, wie Transparenz, Nachvollziehbarkeit, Fairness, Haftbarkeit, Zuverlässigkeit und Datenschutz in der Praxis umgesetzt werden können. Dabei stellt der Bereich des Einsatzes von KI-Systemen im Personal- und Talentmanagement einen von zwei Anwendungsbereichen dar, die gezielt in den Blick genommen werden.

Der in der parlamentarischen Beratung befindliche Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) berücksichtigt, dass der Einsatz algorithmischer Systeme unter anderem bei der Personalauswahl Diskriminierungsrisiken bergen kann. Im Bundesgleichstellungsgesetz soll klargestellt werden, dass bei grundlegenden Änderungen von Verfahrensabläufen durch Automatisierung Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen sind. Beispielsweise dürfen bei automatisiert erstellten Bewerbungsübersichten für Personalauswahlverfahren vereinbarkeitsbedingte Lücken im Werdegang nicht zum Ausschluss führen.

Beim Einsatz algorithmischer Systeme in der Personalauswahl ist eine Qualitätssicherung unerlässlich. Eine unabhängige Prüfung des Systems erscheint dabei sachgerecht. Dies könnte etwa durch eine wissenschaftliche technologische Beurteilung (Technology Assessment) erfolgen, die mit einem Diskursmodell (statt eines Verbots) gekoppelt ist. Dies würde bedeuten, dass zwischen dem Technology-Assessment-Team, das die technologische

<sup>8</sup> <https://www.wissensdurstig.de/>



Beurteilung durchführt, und einem Team, das das algorithmische System einsetzen will, ein Diskurs stattfindet, mit dem Ziel, die Ursachen etwaiger Fehlentscheidungen zu beheben.

Die algorithmischen Systeme bieten allerdings auch die Chance, den bei menschlicher Personalauswahl vorhandenen Bias zu reduzieren beziehungsweise ganz zu entfernen.

Ein Vorteil beim Einsatz algorithmischer Systeme besteht gerade darin, dass ein Algorithmus Transparenz schaffen kann, die dazu führt, dass die Fehlerquote beim Algorithmus erfasst und quantifiziert wird. Bei menschlichen Beraterinnen und Beratern ist dies hingegen nicht immer der Fall. Bei neuen Technologien wie Künstlicher Intelligenz ist eine faire Abwägung von Risiken und Chancen von großer Bedeutung.

Die EU-Kommission hat am 21. April 2021 ihren Legislativvorschlag für einen horizontalen Rechtsakt zu KI veröffentlicht. Die Bundesregierung wird diesen Vorschlag prüfen. Um Risiken wirksam zu begegnen, sind konkrete Anforderungen an die Entwicklung und den Einsatz von KI-Systemen zu stellen. Hierzu gehören insbesondere ein risikoadäquates Maß an Transparenz und Nachvollziehbarkeit sowie, falls erforderlich, eine angemessene Kontrollstruktur und Überprüfbarkeit von KI-Anwendungen und ihren Ergebnissen. Hierbei ist der KI-spezifische Anteil zu beachten, da für viele Anwendungen bereits eigene Regelwerke existieren (zum Beispiel die StVO bei autonomem Fahren). Bei der Auferlegung von Anforderungen sind insbesondere KMU nicht unverhältnismäßig zu belasten.

In der konkreten Ausgestaltung einer künftigen Governance von KI-Anwendungen können auch die Vorschläge von Expertinnen und Experten in die Diskussion miteinbezogen werden.

Die Ethik-Leitlinien der hochrangigen Expertengruppe für KI sowie die Empfehlungen der Datenethikkommission enthalten aus Sicht der Bundesregierung Impulse, die dort, wo geboten, aufgegriffen werden können.

Das Whitepaper „Künstliche Intelligenz und Diskriminierung: Herausforderungen und Lösungsansätze“ der Arbeitsgruppe 3 „IT-Sicherheit, Privacy, Recht und Ethik“ der durch das BMBF geförderten Plattform Lernende Systeme thematisiert unter anderem das Diskriminierungspotenzial algorithmischer Systeme bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern. Das Whitepaper enthält Ansatzpunkte für die Gestaltung diskriminierungsfreier Lernender Systeme.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat im Juni 2019 eine Studie zu Diskriminierungsrisiken durch die Verwendung von Algorithmen veröffentlicht<sup>9</sup>, die auch Diskriminierungs- und Benachteiligungspotenziale algorithmischer Systeme bei Personalentscheidungen identifiziert und eine Weiterentwicklung des Diskriminierungsschutzes inklusive der Einführung eines Verbandsklagerechts im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz fordert. Die Ergebnisse und Handlungsvorschläge der Studie stützen die Empfehlungen der Sachverständigenkommission.

Um zukünftig Diskriminierungen, die durch algorithmischen Systemen zugrunde liegende Trainingsdaten verursacht wurden, besser identifizieren und bekämpfen zu können, fördert die ADS derzeit das Projekt „AutoCheck – Handlungsanleitung für den Umgang mit automatisierten Entscheidungssystemen für Antidiskriminierungsberatungsstellen“. Das Projekt von AlgorithmWatch gGmbH hat zum Ziel, Handlungsanleitungen dafür zu entwickeln, wie Diskriminierungen durch algorithmische Systeme besser erkannt werden können sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Antidiskriminierungsberatungsstellen zu der Thematik zu sensibilisieren.

---

<sup>9</sup> Studie „Diskriminierungsrisiken durch die Verwendung von Algorithmen“ von Carsten Orwat, Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS), Karlsruher Institut für Technologie (KIT), 2019, [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/studie\\_diskriminierungsrisiken\\_durch\\_verwendung\\_von\\_algorithmen.pdf?\\_\\_blob=publication-File&v=6](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/studie_diskriminierungsrisiken_durch_verwendung_von_algorithmen.pdf?__blob=publication-File&v=6)

## **B.V Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit in der digitalen Transformation der Arbeitswelt**

### **Ausgangslage und Analyse (Zusammenfassung aus Gutachten)**

Das Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit hat durch die Corona-bedingte Übernahme von Betreuungs- und Homeschooling-Pflichten im Zusammenhang mit dem Wegfall der Betreuungsinfrastruktur neue Virulenz erfahren. Denn wie und in welchen Arrangements Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Selbstsorge miteinander vereinbar sind, ist zentral für die Verwirklichungschancen von Menschen. Auch während der Arbeit im Homeoffice können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gleichzeitig die Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern zu Hause sicherstellen.

Im Zuge der Digitalisierung, die die Möglichkeit für das mobile, orts- und zeitflexible Arbeiten unabhängig von der betrieblichen Arbeitsstätte verbessert, wird insbesondere das Homeoffice als geeigneter Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt (BReg 2017). Allerdings erhalten Teilzeitbeschäftigte seltener Geräte für mobiles Arbeiten als Vollzeitbeschäftigte (30 Prozent gegenüber etwa der Hälfte der Beschäftigten).<sup>10</sup> Außerdem führt eine Flexibilisierung von Erwerbsarbeit nicht immer zu einer geschlechtergerechten Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit.

In diesem Veränderungsprozess bietet mobiles, orts- und zeitflexibles Arbeiten neue Chancen, die vorhandenen Kompetenzen von Frauen mit Behinderungen unter Betrachtung ihrer individuellen Bedürfnisse in die neuen Arbeitswelten einzubeziehen. Damit Menschen mit Behinderungen einen „gleichen Zugang zu relevanten Ressourcen und Kompetenzen“ im digitalen Bereich erhalten und sich mit ihren Fähigkeiten einbringen können, sind sie auf zusätzliche Hilfsmittel angewiesen, wie zum Beispiel Screen-Reader, Audiodeskription, Untertitelung oder Gebärdensprache.

Im Zweiten Gleichstellungsbericht wurde der Gender Care Gap als Indikator entwickelt: Frauen wenden demnach täglich 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Dieser Indikator wird im Dritten Gleichstellungsbericht um den Indikator Gender Care Share ergänzt. Der Gender Care Share<sup>11</sup> misst den Anteil, den Frauen innerhalb von Paarhaushalten an der informellen Sorgearbeit (Hausarbeit und Kinderbetreuung) leisten. (Somit handelt es sich streng genommen um einen „Female“ Care Share). Die Expertise kommt zu dem Ergebnis, dass der Gender Care Share im Durchschnitt aller gemischtgeschlechtlichen Paare in Deutschland im Jahr 2017 bei 66 Prozent lag (1997: 69 Prozent). Der Gender Care Share bewegt sich damit umgerechnet in ähnlicher Höhe wie der Gender Care Gap. Dieser zeigt den unterschiedlichen Zeitaufwand, den Frauen und Männer insgesamt für jegliche Art unbezahlter Sorgearbeit aufbringen.<sup>12</sup> Anhand des Gender Care Share wurde für den Zeitraum 1997 bis 2014 auf Basis von SOEP-Daten untersucht, wie die Nutzung von Homeoffice durch Frauen und Männer in Paarhaushalten kausal zusammenhängen. Dabei zeigten sich folgende Wirkungen:

- » Frauen und Männer weiteten im Homeoffice ihre unbezahlte Sorgearbeit aus, allerdings Frauen stärker als Männer.
- » Frauen und Männer neigen bei starker Verschränkung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu einer gesundheitlichen Selbstgefährdung.

---

<sup>10</sup> Initiative „D21 Digital Gender Gap“, 2019

<sup>11</sup> Gender Care Share ist der prozentuale Anteil an den insgesamt (im Haushalt) anfallenden Stunden für Hausarbeit und Kinderbetreuung, der von Frauen geleistet wird. Er kann von 0 bis 100 Prozent reichen (siehe Gutachten, S. 103).

<sup>12</sup> Der Gender Care Gap liegt bei 52,4 Prozent und umfasst sämtliche Arbeiten im Haushalt und Garten, die Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement und unbezahlte Hilfen für andere Haushalte.

Im Zuge technologischer Entwicklungen nehmen die Möglichkeiten mobiler, orts- und zeitflexibler Erwerbs- und Sorgearbeit zu. Sie bieten eine Chance dafür, die Vereinbarkeit der Lebensbereiche zu verbessern. Eine partnerschaftliche und geschlechtergerechtere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit kann mithilfe digitaler Technologien erleichtert, aber nicht automatisch herbeigeführt werden.

**Wesentliche Handlungsempfehlungen sowie Stellungnahme der Bundesregierung hierzu:**

**Handlungsempfehlung:      **Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten verankern und flankieren****

Die Sachverständigenkommission empfiehlt einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten bei entsprechender Flankierung. Die Ort-Zeit-Flexibilisierung der Erwerbsarbeit stärkt nicht automatisch die partnerschaftliche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit. Männer erhöhen ihre Sorgearbeit im Homeoffice, Frauen aber auch – und zwar relativ stärker. Zu diesem Ergebnis kommt die Sachverständigenkommission anhand des Indikators „Gender Care Share“, den sie zur Beschreibung von Veränderungen bei der Verteilung unbezahlter Sorgearbeit bei mobiler Arbeit auf Basis von SOEP-Daten für den Zeitraum 1997 bis 2014 berechnet hat. Der Gender Care Share bemisst den Anteil, den Frauen an der gesamten Sorgearbeit innerhalb eines Paarhaushaltes leisten – er lag im Jahr 2017 bei 66 Prozent. Dabei stehen die jeweiligen Effekte in engen Zusammenhang mit der generellen Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Partnerin und Partner, so sinkt der Gender Care Share, wenn ausschließlich der männliche Partner im Homeoffice ist. Diese Ergebnisse berücksichtigen jedoch nicht die höhere Nutzung von Homeoffice während der Corona-Pandemie.

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag vereinbart, mobiles Arbeiten zu fördern und zu erleichtern und einen rechtlichen Rahmen für die mobile Arbeit zu schaffen. Mobile Arbeit erscheint geeignet, zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für die Beschäftigten beizutragen. Voraussetzung hierfür ist, dass eine rechtliche Regelung der mobilen Arbeit getroffen wird, die einen angemessenen Ausgleich der berechtigten Interessen von Arbeitgebern/Dienstherrn einerseits und den Beschäftigten andererseits darstellt.

In ihrer Gleichstellungsstrategie hat die Bundesregierung die ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit vermehrt als gleichstellungspolitische Fragestellung behandelt. Die Sachverständigenkommission zeigt, unter welchen Umständen mobiles Arbeiten eher zu einer gleichmäßigeren Verteilung unbezahlter Sorgearbeit beitragen kann.

Die Bundesregierung nimmt die Ausführungen der SVK zum Gender Care Share zur Kenntnis und verweist auf die Ratsschlussfolgerungen „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles: Bewertung und Aufteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit“, die der Rat der Europäischen Union (EU) unter der deutschen Ratspräsidentschaft am 1. Dezember 2020 verabschiedet hat.

Die Bundesregierung begrüßt die differenzierte Analyse der Sachverständigenkommission zum Zusammenhang zwischen orts- und zeitflexiblen Arbeitsformen, den durch die Digitalisierung entstehenden Möglichkeiten für diese Arbeitsformen und der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass mehr Tätigkeiten mobil erbracht werden können als zuvor gedacht. Sie hat aber auch aufgrund der Sondersituation geschlossener Kitas und Schulen die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit besonders beleuchtet. Der Bundesregierung ist es ein wichtiges arbeits- und familienpolitisches Anliegen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freiwillig ortsflexibel arbeiten können.

Der Einschätzung der Sachverständigenkommission, dass die verschiedenen Formen orts- und zeitflexiblen Arbeitens im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowohl Chancen als auch Risiken aufweisen, ist zuzustimmen. Daher ist es wichtig, Beschäftigte, Vorgesetzte und Personalvertretungen über diese Zusammenhänge besser zu informieren. Die SARS-Cov-2-Pandemie war beispielsweise auch ein Anlass für die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“, das Angebot an Praxishilfen rund um das Thema Homeoffice zu aktualisieren und auszuweiten.

Im Koalitionsvertrag wurde vereinbart: „Wir wollen mobile Arbeit fördern und erleichtern. Dazu werden wir einen rechtlichen Rahmen schaffen. Zu diesem gehört auch ein Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber über die Entscheidungsgründe der Ablehnung [...]“. Die Digitalisierung bietet in vielen Branchen neue Möglichkeiten, mithilfe mobiler Arbeit Familie, Pflege und Beruf besser zu vereinbaren.

Auch wenn im Zuge der Corona-Krise viele Arbeitgeber Homeoffice für ihre Beschäftigten ermöglicht haben, brauchen gerade Arbeitnehmende mit Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige Schutz vor Entgrenzung, wenn sie regelmäßig mobil arbeiten wollen. Mobile Arbeit ist jedoch kein Ersatz für fehlende Kinderbetreuung oder Pflegeunterstützung. Sie kann nur dann zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf beitragen, wenn die Betreuungsinfrastruktur für Kinder und pflegebedürftige Angehörige gesichert ist. Das unterstreicht auch der Neunte Familienbericht.

Zur steuerlichen Flankierung der mobilen Arbeit im Rahmen der Corona-Pandemie wurde eine Homeoffice-Pauschale für die Jahre 2020 und 2021 mit dem Jahressteuergesetz 2020 vom 21. Dezember 2020 (BGBl. I S 3096) eingeführt, um eine unbürokratische steuerliche Berücksichtigung der Heimarbeit zu ermöglichen. Die Corona-Pandemie zwingt sehr viele Menschen dazu, ihrer betrieblichen oder beruflichen Tätigkeit in ihrer Wohnung nachzugehen. Die Neuregelung sieht einen pauschalen Abzug von 5 Euro pro Tag, maximal 600 Euro im Jahr – das entspricht 120 Heimarbeitstagen – als Betriebsausgaben oder Werbungskosten vor.

Weiter gehende Regelungen – über die Homeoffice-Pauschale hinaus – sind derzeit nicht vorgesehen und erforderlich. Schon heute können die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer unter bestimmten Voraussetzungen in voller Höhe oder begrenzt auf den Höchstbetrag von 1.250 Euro pro Jahr als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abgezogen werden.

Der Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach § 3 Nummer 34 EStG Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben bis zu einem Betrag von 600 Euro im Kalenderjahr steuerfrei gewähren, wenn diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden und die Präventionsleistungen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b des SGB V genügen.

Mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ setzt sich die Bundesregierung gemeinsam mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und den Gewerkschaften dafür ein, dass immer mehr Unternehmen den Nutzen von Familienfreundlichkeit erkennen. Eine familienorientierte Unternehmenskultur fördert die Chancengleichheit für den Erwerbsverlauf von Frauen und Männern und insbesondere von Müttern und Vätern in einer digitalisierten Arbeitswelt. Das Homeoffice bietet viele Chancen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Erfahrungen im Zuge der Corona-Pandemie können genutzt werden, um daraus für ein zukunftsweisendes, vereinbarkeitsfreundliches Homeoffice zu lernen.

**Handlungsempfehlung: Gesundheitsgerechte Nutzung von Flexibilitätsspielräumen ermöglichen**

Die Sachverständigenkommission empfiehlt, die Ambivalenz flexibler Organisationsformen für die Gesundheit der Beschäftigten (Gefahr der Entgrenzung) im Rahmen des geltenden Arbeitsschutzes, der betrieblichen Gesundheitsförderung, der Qualifizierung von Führungs- und Personalverantwortlichen und der Unterrichtung von Beschäftigten zu behandeln; unter dem Dach des betrieblichen Gesundheitsmanagements gilt es, eine menschengerechte Arbeitsumweltgestaltung voranzubringen, um Flexibilisierungsinstrumente gesundheitsgerecht verfügbar machen zu können.

Soweit die weitere Gestaltung des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsschutzes von Beschäftigten vor dem Hintergrund fortschreitender Digitalisierung vorgebracht wird, ist es aus Sicht der Bundesregierung zu begrüßen, diese Aspekte neben den jeweiligen Bereichen unter anderem auch im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung zu berücksichtigen.

Die im Gutachten genannten Daten stellen wichtige Quellen zu den Chancen der Digitalisierung für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Frauen und Männer dar. Auch der Achte Altersbericht der Bundesregierung befasst sich unter anderem mit Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung für die informelle und die professionelle Pflege.<sup>13</sup> Deutlich ist: Digitale Hilfsmittel können pflegende Angehörige in allen Lebensbereichen unterstützen (zum Beispiel Haushaltsführung, Körperpflege, Mobilität ) und stellen damit eine Entlastung für die informelle Pflege in Aussicht, die vor allem Frauen, die circa zwei Drittel der pflegenden Angehörigen darstellen, eine Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bieten. Unter pflegenden Angehörigen etabliert haben sich vor allem Systeme zur Sicherheit in der häuslichen Umgebung (zum Beispiel Hausnotruf). Assistive oder robotische Systeme kommen bisher wenig zum Einsatz. Auch der unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat beispielsweise in seinem ersten Bericht die aktive Einbeziehung von Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen in die technische Entwicklung digitaler Assistenz- und Kommunikationssysteme empfohlen. Die Bundesregierung unterstützt diese Zielsetzung.

Zur beschleunigten Verankerung digitaler Technologien im Bereich der Pflege wurden mit dem Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz (GPVG) zahlreiche gesetzliche Änderungen eingeführt. Ziel dieser Verfahrensbeschleunigungen ist es, pflegebedürftigen Menschen in der häuslichen Versorgung auch digitale Techniken möglichst zeitnah aus Mitteln der Pflegeversicherung zugänglich zu machen, soweit diese Techniken als Pflegehilfsmittel oder wohnumfeldverbessernde Maßnahmen pflegerischen Nutzen aufweisen.

## **B.VI Soziale Medien**

### **Ausgangslage und Analyse (Zusammenfassung aus Gutachten)**

Die Auswirkungen digitaler Technologien betreffen nicht nur ökonomische Prozesse, sondern sie durchdringen das gesamte gesellschaftliche Leben. Soziale Medien sind ein Spiegel der Gesellschaft, denn auf der einen Seite ermöglichen sie Teilhabe und Vielfalt, auf der anderen Seite reproduzieren sie Stereotype und schließen damit Menschen aus. Produktionskulturen sollten hinterfragt werden und Menschen, die traditionellen, heterosexuellen und binären Geschlechterbildern nicht entsprechen, vor digitaler Gewalt geschützt werden. Eine Schlüsselrolle kommt hierbei der Medienbildung zu.

### **Wesentliche Handlungsempfehlungen sowie Stellungnahme der Bundesregierung hierzu:**

#### **Handlungsempfehlung: Vorbilder und positive Beispiele fördern**

Es braucht positive Beispiele und Vorbilder bezüglich Darstellungen von Geschlecht, Körper und Lebensentwürfen. Sie müssen geschützt und gefördert werden. Ein positives Anschauungsbeispiel: [www.meintestgelände.de](http://www.meintestgelände.de). Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung, solche alternativen Räume, Communitys und Kampagnen zu fördern, sodass Influencerinnen und Influencer sich inhaltlich frei und unabhängig von Stereotypen engagieren können.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt in ihrem Gutachten, die Vielfalt von Geschlechterbildern in den sozialen Medien zu fördern. Auch die Bundesregierung hält Diversität in den Medien für wünschenswert. Hinsichtlich der Empfehlung der Sachverständigenkommission, spezifische diesbezügliche Kampagnen und Projekte zu fördern, ist jedoch zu beachten, dass etwaige staatliche Förderungen im Bereich der Medien sensibel sind und der im Grundgesetz verankerten Presse- und Meinungsfreiheit gerecht werden müssen.

<sup>13</sup> <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/ministerium/berichte-der-bundesregierung/achter-altersbericht>, Bericht S. 50, S 92 ff.

Einen entsprechenden alternativen Raum, jenseits traditioneller und binärer Geschlechterbilder, bietet seit Juli 2019 die „Schule gegen Sexismus“ (SGS) von Pinkstinks Germany e. V. Dieses vom BMFSFJ geförderte Projekt ist ein mediales Bildungsangebot, mit dem mittels niedrigschwelliger Videobeiträge Informationen zu den Themen Sexismus, Gender und sexistische Diskriminierung vermittelt werden. Zielsetzung der Videobeiträge, die insbesondere über Facebook und Instagram laufen, ist es, einen Beitrag zur Prävention und Bekämpfung von Sexismus, sexueller Gewalt, Belästigung und Geschlechterdiskriminierung zu leisten. Die Beiträge, die positive Beispiele und Vorbilder bezüglich Geschlechterdarstellungen liefern, werden von der Altersgruppe von 18 bis 44 Jahren intensiv genutzt. Allein 2,4 Millionen Nutzerinnen und Nutzer haben im Jahr 2020 auf die SGS-Inhalte in den sozialen Medien zurückgegriffen. Während der gesamten bisherigen Projektlaufzeit hat die SGS 3,6 Millionen Menschen erreicht.

Populäre Influencerinnen und Influencer schätzen die SGS dafür, dass sie jenseits der gängigen Geschlechterstereotypen agiert. Entsprechend sind mehrere SGS-Beiträge von bekannten Influencerinnen geteilt worden. Die Beiträge, die bisher in der SGS erschienen sind, können unter folgendem Link abgerufen werden: <https://pinkstinks.de/schule-gegen-sexismus/>.

Dieses Projekt verdeutlicht, dass alternative Räume jenseits der tradierten Geschlechterstereotype in den sozialen Medien bei den Nutzerinnen und Nutzern auf große Resonanz stoßen. Dies wird die Bundesregierung in Hinblick auf die Planung künftiger Maßnahmen berücksichtigen.

**Handlungsempfehlung:      **Empfehlungsalgorithmen prüfen und regulieren****

Empfehlungsalgorithmen sollten nicht geschlechterverzerrend und diskriminierend wirken. Die Kommission empfiehlt der Bundesregierung, zu prüfen, wie der Einsatz von Empfehlungsalgorithmen prinzipiell gekennzeichnet werden kann. Hersteller von Diensten und Software, die Empfehlungsalgorithmen enthalten, sollten mithilfe geeigneter Tests sicherstellen müssen, dass das geschlechterbezogene Diskriminierungspotenzial minimal ist.

Intransparente Empfehlungs-, Lösch- oder Moderationssysteme in sozialen Medien können dazu führen, dass etwaige Diskriminierungen, die den Systemen zugrunde liegen, nicht aufgedeckt werden. So könnten ungerechtfertigte Unterscheidungen der Systeme etwa auf Basis von Hautfarbe oder Geschlecht verdeckt bleiben.

Die Europäische Kommission hat im Dezember 2020 mit dem „Digital Services Act“ (DSA, COM [2020] 825 final) einen Verordnungsvorschlag vorgelegt, der die Thematik aufgreift. Nach Artikel 29 Absatz 1 des Vorschlags sollen Plattformen mit durchschnittlich mehr als 45 Millionen europäischen Nutzerinnen und Nutzern monatlich („sehr große Online-Plattformen“), die „Empfehlungssysteme“ verwenden, in ihren allgemeinen Geschäftsbedingungen „in klarer, barrierefreier und leicht verständlicher Weise“ die wichtigsten Parameter, die in ihren Empfehlungssystemen verwendet werden sowie alle Optionen, die sie den Nutzern zur Verfügung stellen, darlegen. Die Nutzerinnen und Nutzer sollen die wichtigsten Parameter ändern oder beeinflussen können. Die Ratsverhandlungen zum DSA laufen bereits. Die Bundesregierung beteiligt sich intensiv an den Verhandlungen. Zudem verweist die Bundesregierung hinsichtlich des Diskriminierungspotenzials von Empfehlungssystemen auf die Ausführungen unter 3. und 4.

**Handlungsempfehlung:      **Ausbau der Medienbildung hinsichtlich der Thematik „Geschlechterstereotype und soziale Medien“****

Aufklärung und Schulung zu Medienkompetenz und öffentlicher Teilhabe, die Reflexion von Geschlechterrollen und Body-Positivity können Nutzerinnen und Nutzer Sozialer Medien ermächtigen, dominante Geschlechterstereotype zu überwinden. Förderung aller Adressatinnen und Adressaten: Erziehende, Lehrkräfte, Kinder und Jugendliche. Die Kommission fordert den Ausbau dieser Netzwerke und Portale.

Das BMFSFJ fördert über den Kinder- und Jugendplan die Initiative „Gutes Aufwachsen mit Medien“. Die Initiative unterstützt Eltern und pädagogische Fachkräfte bei ihrer Erziehungsverantwortung im digitalen Zeitalter und bietet Heranwachsenden altersgerechte Zugänge und Angebote zur Medienwelt. Das Thema „Geschlechterstereotype und soziale Medien“ nimmt dabei einen wichtigen Bestandteil ein. Verschiedene Akteure der Initiative greifen zielgruppengerecht die Thematik auf.

Die vom BMFSFJ geförderte Konferenz für digitale Jugendkultur TINCON hat bereits mehrmals das Thema im Programm ihrer Festivals verankert. In verschiedenen Veranstaltungsformaten – Talks, Interviews, Vorträgen – thematisieren Moderatorinnen und Moderatoren der TINCON unter anderem Fragen zu Körperbildern und -normierungen, Identität, Queerness und die Gleichstellung der Geschlechter. Das bestehende Beratungs- und Hilfsangebot jugend.support (<https://www.jugend.support/>), das vom BMFSFJ gefördert wird, wird die Erweiterung der Hilfetemen um die entsprechende Problematik vornehmen.

Im Rahmen der Initiative „Gutes Aufwachsen mit Medien“ wird aktuell angestrebt, die Projekte mit der Zielgruppe der Jugendlichen stärker zu vernetzen, um gemeinsame Themen übergreifend zu behandeln. Weiterhin ist angestrebt, die Beteiligung der Zielgruppe zu vergrößern.

Es wird begrüßt, dass die Sachverständigenkommission die Reform des gesetzlichen Kinder- und Jugendmedienschutzes unterstützt. Die im Gesetz vorgesehenen Anbietervorsorgemaßnahmen wie zum Beispiel zielgruppengerechte Melde- und Beschwerdesysteme bieten auch einen besseren Schutz vor Risiken wie Sexismus, Rassismus und anderen Diskriminierungen im Internet.

Das Gendermagazin [www.meintestgelaende.de](http://www.meintestgelaende.de) zeigt als herausragendes Modell, wie sich Jugendliche in ihrer vielfältigen Orientierung mit Genderaspekten offen und zugleich in pädagogisch begleitetem Rahmen äußern und journalistisch in unterschiedlichen Formaten aktiv werden können. Auf der Website werden Texte, Songs und Videos und die Ideen von Jugendlichen für eine gerechtere Gesellschaft, den Widerstand gegen einschränkende Geschlechterrollen, gegen Queerfeindlichkeit und Rassismus veröffentlicht. Seit Mitte März 2021 ist das Projekt um eine neue Komponente erweitert worden: Die Website „Geschlechtersensible Pädagogik“ ist das wegweisende Portal zu Geschlechterfragen für Fachkräfte aus der sozialen und pädagogischen Arbeit. Themen der Geschlechterpädagogik werden an konkreten Beispielen methodisch-didaktisch aufgearbeitet und Möglichkeiten werden aufgezeigt, wie mit dem reichhaltigen Material gearbeitet werden kann, das Jugendliche und junge Erwachsene aller Geschlechter mit jugendkulturellen Beiträgen erstellt haben. Die inhaltliche und fachliche Befüllung zu den verschiedenen Rubriken soll ein zentrales Instrument der Fachkräfteschulung sein. Es soll den Fachkräften die Möglichkeit bieten, von [www.meintestgelaende.de](http://www.meintestgelaende.de) und den Erfahrungen mit den Methoden der Geschlechterpädagogik zu profitieren, die im Rahmen dieses Jugendprojektes entwickelt wurden.

## **B.VII Geschlechtsbezogene digitale Gewalt**

### **Ausgangslage und Analyse (Zusammenfassung aus Gutachten)**

Jeder Mensch hat das Recht darauf, gewaltfrei zu leben. Gewalt schränkt die Betroffenen in ihrer Entfaltung und Lebensgestaltung ein. Frauen sind in besonderem Maße von spezifischen Gewaltformen betroffen. Jede dritte Frau in Deutschland ist mindestens einmal in ihrem Leben von physischer und/oder sexualisierter Gewalt betroffen. Etwa jede vierte Frau wird mindestens einmal Opfer körperlicher oder sexueller Gewalt durch ihren aktuellen oder früheren Partner. Betroffen sind Frauen aller sozialen Schichten.

Bereits der Zweite Gleichstellungsbericht hatte die Überwindung von Partnerschaftsgewalt als eine der aktuellen Herausforderungen der Gleichstellungspolitik beschrieben und Gewalt gegen Frauen durch Männer als Ausdruck fortbestehender Ungleichheiten und Hierarchien im Geschlechterverhältnis analysiert. Die Bundesregierung hat den Gewaltschutz daher in dieser Legislaturperiode verstärkt. So hat das Bundesfrauenministerium zum Beispiel

2019 im Rahmen des Aktionsprogramms „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ die bundesweite Initiative „Stärker als Gewalt“ gestartet. Die Initiative informiert über einzelne Formen von Gewalt und zeigt Wege zur Hilfe auf, wie jede und jeder Gewalt beenden kann. Die Ziele der Kampagne sind, ein gesellschaftliches Klima zu schaffen, das Gewalt an Frauen und Männern verurteilt, Menschen zu motivieren, sich gegen Gewalt einzusetzen, Betroffenen zu helfen sowie bestehende Hilfsangebote für Betroffene und ihr Umfeld bekannter zu machen.

Damit soll auch vor digitaler Gewalt geschützt werden. Im Gutachten der Sachverständigen wird die Bandbreite geschlechtsbezogener digitaler Gewalt beschrieben. Digitale Gewalt stellt sich häufig als Fortsetzung oder Ergänzung von Gewaltverhältnissen und -dynamiken dar. Die Sachverständigen sprechen von einer neuen Qualität geschlechtsbezogener Gewalt, da viele Formen beziehungsweise Instrumente, mit denen geschlechtsbezogene Gewalt ausgeübt wird, erst mit der Digitalisierung möglich wurden. Um diesen neuen Formen von Gewalt zu begegnen, können wiederum auch digitale Techniken eingesetzt werden.

Analoge Verhaltensweisen und digitale sexualisierte Gewalt können auch zusammenwirken beziehungsweise ineinander übergehen, wie die am 1. Januar 2021 in Kraft getretene Strafnorm § 184k StGB zeigt, durch die das sogenannte Upskirting beziehungsweise Downblousing unter Strafe gestellt wurde.

Die Datenlage hinsichtlich frauenfeindlicher beziehungsweise sexistischer Motive sowie hinsichtlich der Tatmodalitäten erscheint verbesserungswürdig. Das Gutachten regt an, künftig zumindest bei einschlägigen Delikten neben dem Geschlecht von Opfern und Tätern beziehungsweise Täterinnen auch zu erfassen, ob digitale Medien eine Rolle spielten. Bislang fehle es auch an Studien beziehungsweise Forschungsvorhaben, die sich mit Ursachen, Erscheinungsformen und Verbreitung geschlechtsbezogener digitaler Gewalt befassen und an entsprechender Dunkelfeldforschung.

Die Digitalisierung ermöglicht Menschen mit Behinderungen aufgrund neuer Technologien neue Möglichkeiten der Vernetzung und sozialer Teilhabe, vorausgesetzt, sie haben technischen Zugang, die Technik ist barrierefrei gestaltet und sie verfügen über das notwendige Know-How. Sie sind jedoch stärker gefährdet, Opfer digitaler Gewalt, insbesondere von Hate Speech und Cybermobbing zu werden. Im digitalen Raum besteht ein hohes Gefährdungspotential durch geschlechtsbezogene Gewalt und sexualisierte Belästigung. Hiervon sind Frauen und Mädchen mit Behinderungen im Vergleich zum Bevölkerungsdurchschnitt überproportional stark betroffen.<sup>14</sup>

Da betroffene Personen oft nur sehr begrenzte Möglichkeiten haben, gegen diese Form der Gewalt effektiv vorzugehen, kommt der Entwicklung geeigneter Schutzkonzepte eine entscheidende Rolle zu.

#### **Wesentliche Handlungsempfehlungen sowie Stellungnahme der Bundesregierung hierzu:**

**Handlungsempfehlung:      **Kompetenzen in Bezug auf digitale Gewalt auf- und ausbauen sowie nachhaltige Strukturen in Fachberatungsstellen schaffen****

Bundesregierung und Landesregierungen sollten die Beratungsstruktur im Bereich geschlechtsbezogener digitaler Gewalt stärken und nachhaltig ausbauen, die Arbeitsbedingungen der Berater und Beraterinnen durch Fortbildung und Supervisionsmöglichkeiten verbessern und Maßnahmen zu deren Schutz prüfen; eine Schutzmaßnahme könnte sein, die Sperrung ihrer Adressen in der Melderegistratur zu vereinfachen. Darüber hinaus sollten digitalisierungsbezogene Kompetenzen des Personals von Fachberatungsstellen sowie in Gewaltschutzeinrichtungen gefördert werden.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass eine allgemeingültige Definition des Begriffs „digitale Gewalt“ nicht existiert. Gewalt setzt grundsätzlich einen körperlichen Bezug voraus, der bei Taten im digitalen Raum nicht vorhan-

<sup>14</sup> Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“, 2012.



den ist. Die Bundesregierung begrüßt daher die umfassende Analyse der Kommission hinsichtlich dieser als „digitale Gewalt“ definierten Form der geschlechtsbezogenen Gewalt. Es wird deutlich, dass es hinsichtlich des Schutzes vor geschlechtsbezogener digitaler Gewalt noch viele Herausforderungen gibt.

Die Kommission betont, dass Expertinnen und Experten für geschlechtsbezogene Gewalt häufig wenig technisches Wissen haben und diesbezüglich weitergebildet werden sollten, um Prävention und Intervention wirksam umzusetzen.

Um den neuen Formen von Gewalt entgegenzutreten, ist ein breites Bündel von Maßnahmen erforderlich. Hierzu gehören neben der von der Sachverständigenkommission angesprochenen Handlungsebene der Nutzung technischer Antworten auf die Gefährdungspotenziale durch digitale Technik – auch Maßnahmen zur Stärkung und zum Ausbau der Schutz- und Beratungsangebote mit Blick auf den Schutz vor digitaler Gewalt. Aufgrund der föderalen Aufgabenteilung fallen die Bereitstellung von bedarfsgerechten Unterstützungsangeboten vor Ort und deren Ausstattung grundsätzlich in die Zuständigkeit der Länder.

Die Vorschläge, die Beratungsstruktur im Bereich geschlechtsbezogener digitaler Gewalt zu stärken und nachhaltig auszubauen, die Arbeitsbedingungen der Berater und Beraterinnen durch Fortbildung und Supervisionmöglichkeiten zu verbessern und Maßnahmen zu deren Schutz zu prüfen sowie die digitalisierungsbezogenen Kompetenzen des Personals von Fachberatungsstellen und Gewaltschutzeinrichtungen zu fördern, finden die Zustimmung der Bundesregierung. Gemäß der finanzverfassungsrechtlichen Zuständigkeit des Bundes werden die oben genannten Empfehlungen bereits in allen drei im Folgenden aufgeführten Projekten des Bundesverbands Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff) und des Vereins Frauenhauskoordinierung (FHK) aufgegriffen und angemessen berücksichtigt.

Insbesondere leistet das Projekt „Hilfesystem 2.0“ einen Beitrag sowohl zur Aufrechterhaltung als auch zur Verbesserung des Hilfesystems (Frauenhäuser und Frauenberatungsstellen) unter erschwerten Bedingungen während der Corona-Pandemie und bietet damit allen Beratungsstellen die Möglichkeit, sowohl das technische Equipment auf den aktuellen Stand zu bringen als auch die Qualifizierung der Beratenden – auch im Hinblick auf die Beratung in Fällen digitaler Gewalt – zu stärken. Dies wird es unter anderem denjenigen Frauen, die von digitaler Gewalt betroffen sind, erleichtern, trotz der notwendigen Kontaktbeschränkungen Hilfe und Unterstützung zu erhalten. Die Zurverfügungstellung professioneller und gewaltsensibler digitaler und/oder telefonischer Dolmetscherdienste soll auch gewaltbetroffenen Frauen mit Verständigungsschwierigkeiten (fehlende Deutschkenntnisse, Leichte Sprache, Deutsche Gebärdensprache) einen niedrigschwelligen Zugang zu Übersetzungsleistungen und damit zur Beratung in schwierigen Zeiten ermöglichen.

Darüber hinaus fördert das BMFSFJ bereits seit 2017 Projekte des Bundesverbandes Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff).

Das Projekt „Aktiv gegen digitale Gewalt“ fokussiert sich mit seinen Maßnahmen auf die Qualifizierung des Frauenunterstützungssystems und schwerpunktmäßig auf den Schutz von Frauen und Mädchen als Betroffene. Mit der Online-Plattform [www.aktiv-gegen-digitale-gewalt.de](http://www.aktiv-gegen-digitale-gewalt.de) gibt es gesammelte Informationen über verschiedene Formen digitaler Gewalt, was dagegen getan werden kann und wo es Hilfe gibt. Fachkräften wird Wissen zum Thema zur Verfügung gestellt, um in allen Bereichen eine Sensibilisierung zu digitaler Gewalt voranzubringen.

Im Rahmen des Bundesförderprogramms „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ unterstützt das BMFSFJ innovative Projekte der Frauenhauskoordinierung (FHK).

Mit der Umsetzung des Projektes „Schutz vor digitaler Gewalt unter Einbeziehung der Datensicherheit im Frauenhaus“ unterstützt die FHK die Frauenhäuser bundesweit bei der Verbesserung des Schutzes vor digitaler Gewalt und zur Datensicherheit von Bewohnerinnen, ihren Kindern und Mitarbeiterinnen. Dazu wird ein nachhaltiges und wirksames Schutzkonzept gegen digitale Gewalt und für Datensicherheit erstellt.

So wird ein wichtiger und innovativer Beitrag zur Weiterentwicklung der bestehenden Sicherheitskonzepte und Sicherheitsmaßnahmen von Frauenhäusern bezüglich digitaler Gewalt und der Datensicherheit geleistet. In diesem Rahmen wird sich das Projekt auch mit dem Grundprinzip der Geheimhaltung der Adressen der Frauenhäuser und des geschützten beziehungsweise unbekanntem Aufenthaltsortes auseinandersetzen. Der sichere Umgang mit den digitalen Medien (Internet, PC, Tablet, Smartphone etc.) und die digitale Sicherheit im Medienalltag im Frauenhaus werden bei Mitarbeiterinnen und Bewohnerinnen verbessert.

Um die Herausforderung der digitalen Gewalt unter Jugendlichen anzugehen, fördert das BMFSFJ ein Modellprojekt zur Prävention von sexualisierter Gewalt unter Jugendlichen, in dem Workshops zu sexualisierter Gewalt mit Jugendlichen, Eltern und Fachkräften durchgeführt werden. Ein Schwerpunkt der Workshops ist das Thema „sexualisierte Gewalt durch digitale Medien“.

**Handlungsempfehlung:      **Schutzschirm bei digitaler Gewalt ausgestalten und etablieren****

Die Bundesregierung sollte prüfen, ob und wie Menschen, die von geschlechtsbezogener digitaler Gewalt betroffen sind oder ein diesbezüglich hohes Risiko haben, zügig und ohne hohen bürokratischen Aufwand geschützt werden können. Dies könnte beispielsweise auf Basis einer Risikoanalyse durch eine unabhängige Stelle geschehen, die gemeinsam mit der betroffenen Person, mit Behörden und Firmen die notwendigen Schritte einleitet, beispielsweise die Sicherung von Beweismitteln, das Löschen von Hasskommentaren, das Schützen verifizierter Accounts sowie die Veranlassung einer zügigen Melderegistersperrung.

Von „digitaler“ Gewalt betroffene Personen werden durch die bestehenden Strafvorschriften unabhängig von ihrem Geschlecht geschützt. Taten der „digitalen“ Gewalt, beispielsweise durch Diffamierung, Herabsetzung, Belästigung, Bedrängung, Bedrohung, Nachstellung und Nötigung, die mithilfe elektronischer Kommunikationsmittel, insbesondere über soziale Medien, über Mobiltelefonie oder sonstige Kommunikationswege im Internet begangen werden, werden wie analog begangene Taten behandelt. Die strafrechtliche Bewertung im Einzelfall obliegt den Strafverfolgungsbehörden und den unabhängigen Gerichten.

Durch den von der Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz vorgelegten und durch das Kabinett beschlossenen Entwurf für ein Gesetz zur Änderung des Strafgesetzbuches – effektivere Bekämpfung von Nachstellungen und bessere Erfassung des Cyberstalking – soll unter anderem ein verbesserter Schutz vor im digitalen Raum begangenen Tathandlungen des Cyberstalking erreicht werden. Hierdurch wird zugleich eine der Maßnahmen umgesetzt, die der Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus beschlossen hatte.

Soweit das Gutachten empfiehlt, die Umsetzung des § 184k StGB (sog. Upskirting) – nur wenige Monate nach dem Inkrafttreten der Strafnorm – zu evaluieren, ist es dafür ersichtlich zu früh. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz beobachtet im Übrigen auch ohne gesonderten Evaluierungsauftrag genau, wie sich die Anwendung neuer Strafnormen in der Rechtsanwendungspraxis auswirkt. Die empfohlene Prüfung einer Erweiterung des Verbotes von Bildaufnahmen unbedeckter Körper wird vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) vorgenommen, insofern bestehen aber schon jetzt auf Basis der Datenschutz-Grundverordnung Möglichkeiten zur Verhängung empfindlicher Bußgelder.

Soweit das Gutachten die Datenlage zu geschlechtsspezifischer digitaler Gewalt für verbesserungswürdig hält, ist dem im Grundsatz zuzustimmen. Eine erweiterte Datenlage erlaubt eine aussagekräftigere Analyse. Allerdings ist hierbei genau zu prüfen, welche Daten insoweit tatsächlich zielführend sind und mit vertretbarem Aufwand erhoben werden können. Die Anregung, entsprechende Forschungsvorhaben aufzusetzen beziehungsweise entsprechend den föderalen Kompetenzen zu fördern, erscheint sinnvoll.

Das BMJV fördert in diesem Zusammenhang bereits ein Forschungsprojekt von Prof. Dr. Elisa Hoven, die den strafrechtlichen Umgang mit Hate Speech im Internet untersuchen wird. Untersucht wird dabei auch, wer die

Täterinnen und Täter und wer die Betroffenen von Hate Speech sind. Dabei soll auch erforscht werden, welche Formen von Hate Speech (bspw. solche mit Sexualbezug) welche Gruppen in der Gesellschaft besonders betreffen.

Darüber hinaus wird die strafrechtliche Verfolgung von digitaler Hasskriminalität im Allgemeinen durch eine mit dem Gesetz zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und der Hasskriminalität eingeführte Meldepflicht verbessert. Die Anbieter der sozialen Netzwerke werden dadurch ab Februar 2022 verpflichtet, besonders schwere rechtswidrige Inhalte inklusive der letzten diesen zugewiesenen IP-Adresse an das Bundeskriminalamt (BKA) zu übermitteln. Das BKA identifiziert daraufhin die Täterinnen und Täter und leitet die Inhalte an die örtlich zuständigen Strafverfolgungsbehörden weiter. Umfasst von der Meldepflicht sind beispielsweise auch Inhalte, die eine Bedrohung gegen die sexuelle Selbstbestimmung (bspw. Vergewaltigungsandrohungen) gemäß § 241 StGB darstellen.

Mit der Reform des gesetzlichen Kinder- und Jugendmedienschutzes sollen Anbieter, insbesondere von Spielplattformen, dazu verpflichtet werden,

sichere Voreinstellungen zu installieren, um Kinder und Jugendliche insbesondere vor Interaktionsrisiken wie Mobbing, sexualisierter Anmache, Hassrede zu schützen. Anbieter müssen sicherstellen, dass Kinder und Jugendliche etwa bei Online-Spielen oder in sozialen Netzwerken von Fremden nicht kontaktiert und belästigt werden.

Zudem hat das Bundesfrauenministerium im Jahr 2019 Projekte zu Männergewaltschutz und -beratung ins Leben gerufen. So bietet das Bundesforum Männer das Portal [maennerberatungsnetz.de](http://maennerberatungsnetz.de) an. Es hilft bei der Suche nach Beratung und Unterstützung für Jungen, Männer und Väter, indem es Beratungsangebote für Männer bei Fragen von A bis Z bündelt. Das [maennerberatungsnetz.de](http://maennerberatungsnetz.de) sammelt Angebote, die sich insbesondere an Jungen, Männer und Väter richten und von der Einzelberatung über die Selbsthilfegruppe bis zur angeleiteten Männergruppe reichen. Über die Eingabe der Postleitzahl und des gesuchten Beratungsthemas können sich Interessierte in wenigen Schritten über die Angebote in ihrer Nähe informieren.

## **B.VIII Stärkung gleichstellungspolitischer Strukturen**

### **Ausgangslage und Analyse (Zusammenfassung aus Gutachten)**

Für die Gleichstellungspolitik in der Digitalisierung gilt, was in allen Politikfeldern zu allen Zeiten gilt: Zur Erreichung gleichstellungspolitischer Fortschritte sind Strukturen erforderlich, die fachpolitisches Wissen generieren, die gesellschaftliche Willensbildung organisieren und unterstützen und die Umsetzung vereinbarter gleichstellungspolitischer Maßnahmen begleiten. Die Gleichstellungspolitik findet sich hier trotz guter Fortschritte in der laufenden Legislaturperiode noch nicht auf gleichem Stand mit den Strukturen in anderen Politikfeldern. An die erste ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie muss daher mit einer Fortschreibung angeknüpft werden und die zu gründende Bundesstiftung Gleichstellung soll zur Erfüllung ihrer Aufgaben angemessen ausgestattet werden.

Die Sachverständigenkommission sieht diese Strukturen der Gleichstellungspolitik als Nährboden für die tatsächliche Durchsetzung gleicher Verwirklichungschancen, auch im Kontext der Digitalisierung. Die Bundesregierung kann diesem Bild im doppelten Sinne viel abgewinnen: Starke Strukturen der Gleichstellungspolitiken bilden die Grundlage dafür, Digitalisierung so auszugestalten, dass sie Frauen und Männern gleichermaßen nützt. Sie sind das Fundament für gleichstellungspolitische Fortschritte.

**Wesentliche Handlungsempfehlungen sowie Stellungnahme der Bundesregierung hierzu:**

**Handlungsempfehlung: Leitprinzip Gleichstellung in der Umsetzungsstrategie „Digitalisierung gestalten“ realisieren**

Die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie sollte hinsichtlich des Themas Digitalisierung konkretisiert und ergänzt werden. Gleichzeitig sollte in allen digitalisierungsbezogenen Strategien, insbesondere in der Umsetzungsstrategie „Digitalisierung gestalten“ der Bundesregierung, Gleichstellung systematisch als Querschnittsthema mitgedacht werden. Damit geht einher, dass alle Gremien, die sich mit Digitalisierung beschäftigen, geschlechterparitätisch besetzt sein sollten.

Die Handlungsempfehlung der Sachverständigenkommission, Gremien paritätisch zu besetzen, entspricht dem Anliegen der Bundesregierung.

Die Bundesregierung beachtet die Vorgaben des Bundesgremienbesetzungsgesetzes (BGremBG) und achtet auf dessen Umsetzung. Mit dem Zweiten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) soll der Anwendungsbereich dieser Regelungen erweitert werden, sodass sie bereits auf Gremien mit zwei (statt bisher mindestens drei) vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern Anwendung finden. Die Bundesregierung teilt die Auffassung, dass in Gremien, die sich mit Digitalisierung beschäftigen, Frauen angemessen vertreten sein sollten. Bei Gremien, die durch das BGremBG nicht abgedeckt werden, sieht die Bundesregierung es als einen guten Hinweis an, dass Frauen hierin angemessen beteiligt werden sollten.

Auch bei der Erarbeitung neuer Förderrichtlinien wird darauf geachtet, dass gegebenenfalls zu bildende Auswahljürs und Gremien paritätisch besetzt werden. So besetzen beispielsweise die BKM oder das BMU ihre Gremien und Jürs grundsätzlich paritätisch.

**Handlungsempfehlung: Finanzmittel zur Förderung der Digitalisierung gleichstellungsorientiert verteilen**

Im Kontext der Digitalisierung, für die erhebliche Gelder zur Verfügung gestellt werden, zeigt sich die Relevanz geschlechtergerechter Budgetentscheidungen. Ohne eine systematische, wirkungsorientierte und geschlechtergerechte Haushaltspolitik besteht das Risiko, dass sich bestehende geschlechtsbezogene Ungleichheiten verfestigen oder sogar verschärfen. Die digitalisierungsbezogenen Ausgaben im Bundeshaushalt 2021 sollten daher im Rahmen einer Gender-Budgeting-Analyse untersucht werden.

Zum Inhalt der Handlungsempfehlung der Sachverständigenkommission, Finanzmittel zur Förderung der Digitalisierung gleichstellungsorientiert zu verteilen, unterstreicht die Bundesregierung die Bedeutung einer Berücksichtigung von Genderaspekten bei Budgetentscheidungen. Im Rahmen von künftigen Spending Reviews sollten wie bei der Spending Review zum Thema „Weiterbildung, Wiedereinstieg, Existenzgründung“ (Spending Review-Zyklus 2019/20) in geeigneten Fällen auch wieder Aspekte des Gender Mainstreamings berücksichtigt werden. Darüberhinausgehende vertiefte Analysen können im Rahmen der Fachpolitiken von den Ressorts durchgeführt werden.

Das BMFSFJ aktualisiert zurzeit die Arbeitshilfe „Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung nach § 2 GGO“. Die Arbeitshilfe wird in der digitalen Anwendung zum Rechtsetzungsverfahren E-Gesetzgebung als eigenständiges Modul in der Gesetzesfolgenabschätzung umgesetzt.

**Handlungsempfehlung: Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung stärken; Gleichstellungsorientierte Perspektive in Technikfolgenabschätzung integrieren**

Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung sollte gestärkt und verbindlicher werden. Im Kontext der Digitalisierungen gewinnt insbesondere die Technikfolgenabschätzung an Bedeutung, da Technikinnovationen auch unbeabsichtigte Risiken für die Menschen mit sich bringen können. Gute Technikfolgenabschätzung sollte neben technischen Aspekten politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigen und Genderaspekte bereits bei der Entwicklung von Technologien einbeziehen.

Das BMBF verwirklicht in seinem Aufgabenbereich der Technikfolgenabschätzung einen gesellschaftsorientierten Fokus. Im Rahmen der in diesem Bereich realisierten Projektförderungen werden Gender- und Diversitätsaspekte, wie zum Beispiel auch geschlechterspezifische Auswirkungen von Technik-, Software- und Prozessentwicklungen, mitgedacht und konzeptionell eingefordert.

Als Ergebnis des im Zeitraum von 12/2019 bis 03/2021 vom BMBF im Rahmen der Innovationsfolgenabschätzung geförderten Vorhabens „Demokratische Prozessentwicklung zur Definition von Fairness- und Qualitätsaspekten von algorithmischen Entscheidungssystemen (FairAndGoodADM)“ werden demnächst Empfehlungen für eine verantwortungsvolle Programmierung von Systemen, die zur Bewertung von Menschen auch im digitalisierten Arbeitsmarkt angewendet werden, vorgelegt. Gesteigert werden soll die Qualität automatisierter Entscheidungssysteme, in dem Sinne, dass sie demokratisch legitimiert und ethisch wie rechtlich unbedenklich sind, indem Diversitäts-, Gerechtigkeits- und Antidiskriminierungsaspekte in der Entwicklung berücksichtigt werden. Somit steht den Stakeholdern im Bereich der Aus- und Fortbildung, insbesondere der akademischen, erstmals ein Instrumentarium zur Verfügung, das den unterschiedlichsten Nutzungs- oder Anwendungsbedarfen Rechnung tragen könnte. Im Rahmen der weiteren Verwertung der Projektergebnisse wird zu prüfen sein, wie die im Projekt „FairAndGoodADM“ entwickelten Empfehlungen in die unterschiedlichen Prozesse und Anwendungsfelder implementiert werden können.

**Handlungsempfehlung: Arbeitsbereich Digitalisierung in der Bundesstiftung für Gleichstellung etablieren**

Dynamische Entwicklungen wie die Digitalisierung unterstreichen die Notwendigkeit der Einrichtung der Bundesstiftung mit entsprechender Personal- und Mittelausstattung. Die Sachverständigenkommission empfiehlt, in der Stiftung einen eigenen Arbeitsbereich für Digitalisierung einzurichten.

Die Bundesregierung teilt die Einschätzung der Sachverständigenkommission, dass die Bundesstiftung Gleichstellung auch in der Beobachtung dynamischer Entwicklungen wie der Digitalisierung eine Begründung erfährt. Sie hat daher in der Formulierungshilfe für ein Errichtungsgesetz vorgeschlagen, unter anderem das „Zusammentragen, Aufbereiten und Bereitstellen von Informationen, Daten und Fakten zum Themenbereich Gleichstellung“ und die „Begleitung und Unterstützung des bundesweiten öffentlichen Diskurses zu gleichstellungspolitischen Themen“ als Wege zur Erfüllung des Stiftungszweckes festzuschreiben. Der Deutsche Bundestag ist diesem Vorschlag in dem am 15. April 2021 beschlossenen Gesetzentwurf zur Errichtung der Bundesstiftung Gleichstellung gefolgt. Die Entscheidung über die organisatorische Umsetzung, zu der die Einrichtung von Arbeitsbereichen gehört, obliegt den Stiftungsorganen.

## Anlage: Rezeptionsanalyse des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung

### I. Einführung und Konzept der Bilanzierung

Die Bilanzierung des Zweiten Gleichstellungsberichts ist konzeptionell an die des Ersten Gleichstellungsberichts angelehnt. Im Vordergrund steht weniger eine Erfassung der Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission im Sinne einer Evaluation – dies kann auch nicht der Anspruch an das Sachverständigengutachten sein. Dargestellt wird vielmehr, welche Impulse und Empfehlungen in den gleichstellungspolitischen Diskurs und in die demokratische Willensbildung eingeflossen sind. Schlüsselfrage ist, welche Resonanz der Zweite Gleichstellungsbericht (mit Fokus auf das Gutachten) im politischen Raum erzeugt hat. Die Materialerhebung erhebt dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit, angegebene Quellen sind als beispielhafte Belege zu verstehen.

### II. Kommunikation und Rezeption

Die am 24. April 2015 eingesetzte Sachverständigenkommission nahm am 8. Mai 2015 mit ihrer konstituierenden Sitzung ihre Arbeit auf. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlichte dazu eine Pressemitteilung<sup>1</sup>, die in gleichstellungspolitischen Fachmedien aufgegriffen wurde.<sup>2</sup> Hochschulen der Sachverständigen sowie Medien meldeten die Ernennung der jeweiligen Sachverständigen.<sup>3</sup>

Die Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht begleitete mit Öffentlichkeitsarbeit den Zweiten Gleichstellungsbericht in den unterschiedlichen Phasen von Erstellung des Gutachtens bis zu Transferformaten des Gleichstellungsberichts:<sup>4</sup> Neben elf Veranstaltungen der Sachverständigenkommission im Jahr 2016<sup>5</sup> fanden 2015 – 2016 elf Tagungen, Kongresse und Anhörungen statt, bei der Sachverständige aus der Kommission über die Gutachtenerstellung informierten<sup>6</sup>, darunter beispielsweise die 23. Bundeskonferenz der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) 2015, das Frühjahrstreffen der für die Gleichstellung und Frauenpolitik zuständigen Abteilungs- und Stabsstellenleitungen der Länder 2016 sowie der Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2016.

<sup>1</sup> BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Moderne Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer. Pressemitteilung, 08.05.2015, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen.did=215706.html> (Abruf: 14.10.2015)

<sup>2</sup> Zum Beispiel zwd Politikmagazin (2015): Übergänge im Lebensverlauf entscheidend für Gleichstellung von Frauen und Männern, 11.05.2015, <http://www.zwd.info/uebergaenge-im-lebensverlauf-entscheidend-fuer-gleichstellung-von-frauen-und-maennern.html> (Abruf: 12.05.2020)

<sup>3</sup> CESifo, 11.05.2015, zu Helmut Rainer; Universität Greifswald sowie Informationsdienst Wissenschaft (idw), 13.05.2015 zu Eva Blome; OHM-News, Mai/Juni 2015, zu Thomas Beyer; Rheinische Post, 11.05.2016, zu Ute Klammer. Analoges gilt für das Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, das die Einrichtung der Geschäftsstelle und den Arbeitsbeginn der Sachverständigenkommission in der eigenen Öffentlichkeitsarbeit begleitete. „ISS informiert“ Heft 1 und Heft 3/2015, <https://www.iss-ffm.de/newsletter>

<sup>4</sup> Beispielsweise durch Artikel wie:

- Lange, Katrin (2015): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. In: Freie Universität Berlin Rundbrief für Wissenschaftende 2015 (2), S. 44–45, [https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/media/WRB\\_022015\\_Web.pdf](https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/media/WRB_022015_Web.pdf) (Abruf: 12.05.2020)
- Frey, Regina/Lange, Katrin (2016): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung in Arbeit, in: efas Newsletter Nr. 20, November 2016, <http://efas.htw-berlin.de/wp-content/uploads/NL-20-online.pdf>

<sup>5</sup> Zu Themen und Vortragenden siehe im Detail Zweiter Gleichstellungsbericht, S. 72 – 74. Teils griffen die Institutionen der eingeladenen Expertinnen und Experten diese Veranstaltungen in eigenen Meldungen auf, zum Beispiel DaMigra (2016): Forum „Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement“ in Berlin – Vorstandsfrau Dr. Atmaca war dabei, 21.04.2016.

<sup>6</sup> Im Detail siehe Zweiter Gleichstellungsbericht, S. 74 – 75.

Das Gutachten der Sachverständigenkommission wurde im Umfeld des Internationalen Frauentags am 7. März 2017 begleitet von einer Pressekonferenz veröffentlicht.<sup>7</sup> Viele Verbände griffen die Veröffentlichung des Gutachtens durch eigene Mitteilungen auf.<sup>8</sup> In unmittelbarer Reaktion auf die Veröffentlichung des Zweiten Gleichstellungsberichts am Vortag des Internationalen Frauentags erschienen in zahlreichen überregionalen<sup>9</sup> sowie lokalen und regionalen<sup>10</sup> Zeitungen oder ihren Online-Ablegern kurze Artikel. Zudem fand die Veröffentlichung am 7. März Widerhall in einschlägigen Blogs<sup>11</sup> sowie darüber hinaus in sozialen Medien wie Instagram und Twitter. Auf Twitter war der Hashtag #Gleichstellungsbericht an diesem Tag in den Top Zehn der am häufigsten genutzten Tags sowie zeitweise auf Rang eins unter den politischen Themen, vor #GenderCareGap auf Rang zwei.<sup>12</sup>

Der Zweite Gleichstellungsbericht wurde am 21. Juni 2017 vom Kabinett beschlossen und dem Bundestag vorgelegt.<sup>13</sup> Der Bundestag informierte sich über den Zweiten Gleichstellungsbericht in einer Fragestunde.<sup>14</sup> Anlässlich der Veröffentlichung des Zweiten Gleichstellungsberichts bezogen sich zahlreiche Verbände auf ihn.<sup>15</sup> Die

---

<sup>7</sup> Pressemitteilungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Gender Care Gap. Gutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht vorgestellt. Pressemitteilung, 07.03.2017, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gutachten-zum-zweiten-gleichstellungsbericht-vorgestellt/114322> (Abruf: 17.01.2018)
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): „52,4 Prozent Gender Care Gap – Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht erreicht“ – Sachverständige veröffentlichen Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht. Pressemitteilung, 07.03.2017, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/-52-4-prozent-gender-care-gap---gleichstellung-von-frauen-und-maennern-noch-nicht-erreicht-/114318> (Abruf: 17.01.2018)

<sup>8</sup> Beispielsweise 07.03.2017, AWO, DF, kfd; 08.03.2017 BDKJ, KDFB, VBM, 10.03.2017: DJB

<sup>9</sup> 07.03.2017: ZEIT Online; 08.03.2017: taz, Bild (Titelseite), FAZ, Neues Deutschland (Titelseite); 27.03.2017: Freitag (ausführlicher Artikel)

<sup>10</sup> DerWesten, Berliner Morgenpost, Hamburger Abendblatt Online, Tagesspiegel, sowie weitere kleinere, unter anderem Sächsische Zeitung Dresden, Schwäbische Zeitung Ravensburg, Passauer Neue Presse, Main-Echo

<sup>11</sup> Beispielsweise Edition F und sheworks.de

<sup>12</sup> Der Account @politwi des Forschungsprojekts der Hochschule Hof und Goethe-Universität Frankfurt, das politische Topthemen über den Tagesverlauf in Tweets auswertet, zählte #gleichstellungsbericht am 07.03.2017 um 11 Uhr auf Rang eins, #gendercaregap auf Rang zwei, sowie auch um 12 Uhr zu den Topthemen. Der Bot @TT\_mobile\_de zählte #Gleichstellungsbericht am selben Tag unter die Top-10-Hashtags.

<sup>13</sup> BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Bundesregierung sieht weiter Handlungsbedarf in der Gleichstellungspolitik. Zweiter Gleichstellungsbericht vom Kabinett beschlossen. Pressemitteilung, 21.06.2017, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/bundesregierung-sieht-weiter-handlungsbedarf-in-der-gleichstellungspolitik/116932> (Abruf: 17.01.2018)

<sup>14</sup> Phönix veröffentlichte eine Aufzeichnung des auf den Gleichstellungsbericht bezogenen Teils auf YouTube, (<https://www.youtube.com/watch?v=HuW73j2Ecpw&feature=youtu.be>)

<sup>15</sup> Direkt am 21.06.2017: Bundesforum Männer, EFID Evangelische Frauen in Deutschland, DGB Deutscher Gewerkschaftsbund, ZFF Zukunftsforum Familie; in der darauffolgenden Zeit: ver.di, MFF Memorandum für Frauen in Führung, dbb Beamtenbund und Tarifunion (Bundesfrauenvertretung), VAMV Verband alleinerziehender Mütter und Väter

Kabinettsbefassung zog ebenfalls eine umfangreiche Berichterstattung und Kommentierung in der Presse<sup>16</sup> nach sich. Auch überregionale Presse<sup>17</sup>, Online-Medien<sup>18</sup> und Funk und Fernsehen<sup>19</sup> berichteten am Folgetag.

Der 21. Juni 2017 und die Folgeweche markierten nach der Veröffentlichung des Gutachtens eine weitere Spitze des Auftauchens des Hashtags #Gleichstellungsbericht auf insbesondere Twitter, aber auch Facebook und Instagram.

Nach der Veröffentlichung des Gutachtens und des Berichts haben Mitglieder der Sachverständigenkommission 62 Vorträge zum Gleichstellungsbericht gehalten sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle weitere 21 Vorträge. Die Geschäftsstelle nahm zudem an 15 weiteren Veranstaltungen teil, um Inhalte des Zweiten Gleichstellungsberichts in den Fachdiskurs einzubringen. Des Weiteren wurden Inhalte des Gleichstellungsberichts in kürzeren Formaten aufbereitet und auf der Homepage und teilweise als Druckexemplare veröffentlicht.

Auch im Zuge der Bundestagswahlen 2017<sup>20</sup>, der Koalitionsverhandlungen 2018<sup>21</sup> oder einer Ministerratssitzung in Brüssel<sup>22</sup> wurde der Zweite Gleichstellungsbericht thematisiert. Zudem wurde der Gleichstellungsbericht für Stellungnahmen und Positionierungen von Verbänden genutzt.<sup>23</sup>

---

<sup>16</sup> Zum Beispiel: Süddeutsche Zeitung, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/gleichstellung-frauen-arbeiten-mehr-und-verdienen-immer-noch-weniger-1.3553039>, Tagesschau, <https://www.tagesschau.de/multimedia/sendung/ts-20385.html>, Tagesspiegel, <https://www.tagesspiegel.de/politik/einkommensunterschiede-zwischen-maennern-und-frauen-gleichstellungsbericht-verzeichnet-kaum-fortschritte/19962592.html> oder Zeit Online, <https://www.zeit.de/wirtschaft/2017-06/lena-fiedler-8-26-am-gleichstellung-benachteiligung-frauen-bericht-bundesregierung>

<sup>17</sup> FAZ, <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/buero-co/bericht-der-regierung-gleichstellungsbilanz-faellt-ernuechternd-aus-15070414.html> „, zudem ein Kommentar (unter dem Titel „Gender-Gejammer“), <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/kommentar-gender-gejammer-15070494.html>

<sup>18</sup> Huffington Post, [https://web.archive.org/web/20170623002937/http://www.huffingtonpost.de/2017/06/21/gleichstellung-barley-gehaltungleichheit- n\\_17238964.html?utm\\_hp\\_ref=germany](https://web.archive.org/web/20170623002937/http://www.huffingtonpost.de/2017/06/21/gleichstellung-barley-gehaltungleichheit- n_17238964.html?utm_hp_ref=germany)

<sup>19</sup> Archivierte Beispiele:

- n-tv, <https://www.n-tv.de/mediathek/videos/politik/Frauen-muessen-weiter-mit-grossen-Nachteilen-leben-article19900631.html>
- MDR, <https://www.mdr.de/nachrichten/politik/inland/gleichstellung-bericht-100.html> und <https://twitter.com/MDRAktuell/status/877552006398967808>, nicht archiviert

<sup>20</sup> Sozialdienst katholischer Frauen Gesamtverein e. V. (2017): Positionierung des SkF zur Bundestagswahl 2017, [https://www.skf-zentrale.de/cms/contents/skf-zentrale.de/medien/dokumente/stellungnahmen/positionspapier-zur/2017\\_positionspapier\\_zur\\_bundestagswahl\\_2017.pdf?d=a&f=pdf](https://www.skf-zentrale.de/cms/contents/skf-zentrale.de/medien/dokumente/stellungnahmen/positionspapier-zur/2017_positionspapier_zur_bundestagswahl_2017.pdf?d=a&f=pdf)

<sup>21</sup> So fordert ein Offener Brief der Berliner Erklärung 2017 vom 26.01.2018 an die Verhandlungsführer der Koalitionsgespräche: „Die Empfehlungen des von der Bundesregierung verabschiedeten Gleichstellungsberichts müssen umgesetzt werden.“, <https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2018/01/BE2017OffenerBriefBundeskanzlerin-20180126-FINAL.pdf>. Während der Sondierungsgespräche moniert der Deutsche Juristinnenbund in einem Positionspapier (17.01.2017): „Ein Bezug auf die Empfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung fehlt.“, <https://www.djb.de/st-pm/st/st18-01/>

<sup>22</sup> DJB-Pressemitteilung, 06.07.2018, <https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/pm18-29/>

<sup>23</sup> Beispiele dafür sind:

- AWO 2018, Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt: Eine Frage des verbandlichen Überlebens. Stellungnahme, Handlungsempfehlungen und 1. Gleichstellungsbericht der Arbeiterwohlfahrt
- Deutscher Caritasverband e. V., Fünfter Genderbericht, November 2018, [https://www.caritas.de/cms/contents/caritas.de/medien/dokumente/fuenfter-genderberic/genderbericht\\_2017\\_onlineversion.pdf?d=a&f=pdf](https://www.caritas.de/cms/contents/caritas.de/medien/dokumente/fuenfter-genderberic/genderbericht_2017_onlineversion.pdf?d=a&f=pdf)
- Stellungnahme der Politischen Interessenvertretung behinderter Frauen im Weibernetz e. V. zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, September 2017, [https://www.weibernetz.de/Stlgn\\_Weibernetz\\_Gleichstellungsbericht.pdf](https://www.weibernetz.de/Stlgn_Weibernetz_Gleichstellungsbericht.pdf)



Der Zweite Gleichstellungsbericht blieb auch nach der unmittelbaren verbandspolitischen Rezeption eine fundierte Grundlage für die gleichstellungspolitische Diskussion, so zum Beispiel zum Equal Care Day am 29. Februar 2020<sup>24</sup>, zum Equal Pay Day Mitte März 2017 und 2018<sup>25</sup>, dem Equal Pension Day am 4. August 2018<sup>26</sup>, dem Gender Care Gap Day am 28. August 2017<sup>27</sup> und dem Weltmännertag am 2. November 2017<sup>28</sup>. Auch sonst beziehen sich zahlreiche Verbände und Einzelstimmen auf den Zweiten Gleichstellungsbericht<sup>29</sup>, ebenso Medien<sup>30</sup>. Dies gilt bis in die Gegenwart hinein – zum Beispiel in Bezug auf die Coronakrise.<sup>31</sup>

---

<sup>24</sup> Die Equal-Care-Day-Initiative selbst bezieht sich vielfach auf den Zweiten Gleichstellungsbericht, unter anderem durch einen Beitrag der Sachverständigen Uta Meier-Gräwe, <https://equalcareday.de/sorgearbeit-im-21-jahrhundert>, auch das „Equal Care Manifest“ vom 29.02.2020 bezieht sich auf die Expertise von Nina Klünder zum Zweiten Gleichstellungsbericht, <https://equalcareday.de/manifest/>

<sup>25</sup> DF-Pressemitteilung, 16.03.2018, Equal Pay Day. Am 17.03.2017 veröffentlichte @tagesschau auf Twitter ein Video mit Bezug zum Zweiten Gleichstellungsbericht.

<sup>26</sup> VBM, Verband berufstätiger Mütter, Equal Pension Day, 04.08.2018, Pressemitteilung

<sup>27</sup> BAG-Pressemitteilung, Frauen allein zu Hause – 28. August: Gender Care Gap Tag, 25.08.2017

<sup>28</sup> Bundesforum Männer zum Weltmännertag, 02.11.2017

<sup>29</sup> Beispiele:

- UN WOMEN Deutschland, Gender Gaps in Deutschland, 17.09.2017,
- Katholische Frauengemeinschaft Deutschland, 08.01.2018, SCHWERPUNKT: ERWERBS- UND SORGEARBEIT
- GEW; Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung in Kurzform, 02.05.2018
- Oxfam Deutschland, Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft

<sup>30</sup> Beispiele:

- <https://taz.de/Kommentar-Gleichstellungsbeauftragte/!5452020/>, 10.10.2017
- <https://www.fr.de/politik/rache-gekraenkten-machos-11014019.html>, 25.11.2017
- Spiegel Online <https://www.spiegel.de/wirtschaft/haushalt-und-erziehung-er-kann-das-nicht-denkt-sie-a-00000000-0002-0001-0000-000159826621>, 09.10.2018
- [https://www.deutschlandfunk.de/kanzlerin-als-spaete-feministin-es-war-angela-merkel-die.862.de.html?dram:article\\_id=437419](https://www.deutschlandfunk.de/kanzlerin-als-spaete-feministin-es-war-angela-merkel-die.862.de.html?dram:article_id=437419), 03.01.2019
- <https://ze.tt/vaeter-nutzt-eure-chance>, 25.06.2019

<sup>31</sup> WELT, <https://www.welt.de/icon/iconista/article206859269/Care-Arbeit-So-sieht-der-Corona-Alltag-von-fuenf-Frauen-aus.html>, 30.03.2020

Spiegel Online, <https://www.spiegel.de/familie/arbeitsteilung-im-homeoffice-kinder-kueche-und-corona-a-201a11bb-531a-49a5-a2c2-f7d5c65c2285>, 13.04.2020

### III. Welche Themen wurden hervorgehoben

#### 1. Unbezahlte Sorgearbeit im Mittelpunkt

Aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht wurden am stärksten Themen aus dem Kontext der Sorgearbeit aufgegriffen. Dies betraf zum einen die unbezahlte Sorgearbeit und ihre Verteilung<sup>32</sup>, zum anderen jedoch auch die SAHGE-Berufe und Fragen ihrer Aufwertung<sup>33</sup>.

Auch grundsätzlichere Beiträge zur feministischen Care-Debatte bezogen sich auf den Zweiten Gleichstellungsbericht.<sup>34</sup> Als konkretes Thema aus dem Sorgearbeitskontext wurde häufig die Pflege aufgegriffen<sup>35</sup>, insbesondere die informelle Pflege und das mit ihr einhergehende Armutsrisiko.<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup> Beispiele:

- Klaus, Daniela, Vogel, Claudia (2019): Unbezahlte Sorgetätigkeiten von Frauen und Männern im Verlauf der zweiten Lebenshälfte. In: Claudia Vogel, Markus Wettstein, Clemens Tesch-Römer (Hrsg.): Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte. Äterwerden im sozialen Wandel, Wiesbaden: Springer, S. 91 – 112.
- Bertram, Hans (2019): Der Hunger nach Humankapital: Industriegesellschaft und familiäre Entwicklung. In: Heiko Kleve, Tobias Köllner (Hrsg.): Soziologie der Unternehmerfamilie. Grundlagen, Entwicklungslinien, Perspektiven. Springer VS (Wiesbaden) 2019, S. 19 – 49
- Tichy, Leila Zoë und, Krüger-Kirn, Helga (2019): The „Do-It-All Mother“ – Discursive Strategies and Post-Feminist Alliances in Parenting Magazines. In: Open Gender Journal (2019). doi: 10.17169/ogj.2019.75
- Auch im Kontext der Coronakrise: Spiegel Online, <https://www.spiegel.de/familie/arbeitsteilung-im-homeoffice-kinder-kueche-und-corona-a-201a11bb-531a-49a5-a2c2-f7d5c65c2285>, 13.04.2020.

<sup>33</sup> Zum Beispiel: Evans, Michaela (2017): Aufwertung sozialer Dienstleistungsarbeit mit Bodenhaftung: Erkenntnisse aus DIALOGS – Wege zum „Branchendialog Altenpflege“, Forschung Aktuell, Nr. 12/2017, Institut Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0176-201712018>

<sup>34</sup> Beispiele:

- Scheele, Alexandra (2019): Arbeit und Geschlecht: Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Care. In: Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Band 2. Beate Kortendiek, Birgit Riegraf, Katja Sabisch (Hrsg.): Geschlecht und Gesellschaft, 65. Wiesbaden: Springer VS, S. 753 – 762.
- Alischer, Béatrice (2018): Das Geschlechterverhältnis in der Care-Debatte. Modernisierung oder Persistenz? In: Maik Krüger (Hrsg.): Fürsorge-Relationen. Theoretische und empirische Sichtweisen auf Care. Soziologiemagazin. Sonderheft, Bd. 3. München: soziologiemagazin e. V. S. 17 – 37
- Kohlen, Helen (2018): Geschlechtergerechte Sorgearbeit im Horizont der Care-Ethik. In: Ulrich M. Gassner, Julia von Hayek, Alexandra Manzei, Florian Steger (Hrsg.): Geschlecht und Gesundheit, Nomos, Baden-Baden, S. 253 –284.
- Dieses Thema des Zweiten Gleichstellungsberichts wurde sogar in Unterrichtsmaterialien für die Sekundarstufe I aufgegriffen: Wochenschau Sek. I (2020): Globale Betreuungsketten: Who cares? In: Johannes Wilhelm, Susanne Michal Schwartze, Margit Rodrian-Pfennig (Hrsg.): Wochenschau Sek. I: Geschlechterverhältnisse. Frankfurt: Wochenschau Verlag, Frankfurt

<sup>35</sup> Besonders zu nennen ist hier ein doppeltes Themenheft der Zeitschrift Sozialer Fortschritt, das von zwei Sachverständigen herausgegeben wurde und deren Beiträge auf Veranstaltungen und Expertisen zum Zweiten Gleichstellungsbericht zurückgehen (Heft 3 und Heft 4/2020, <https://www.sozialerfortschritt.de/zeitschrift/aktuelles>).

<sup>36</sup> Beispiele:

- Hasenjürgen, Brigitte (2018): Armut: verborgene Armutsrisiken im Blick der Geschlechterforschung. In: Beate Kortendiek, Birgit Riegraf, Katja Sabisch (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft, Vol. 65. Springer VS, Wiesbaden, S. 791 – 800
- Pieck, Nadine (2018): Gender und Macht in der Sozialen Arbeit. Wie lässt sich Geschlecht als soziale Kategorie in der Sozialen Arbeit reflektieren? In: Sozial extra, (2018) 5, S. 31 – 35

Ebenfalls im Kontext von Sorgearbeit wurde das Thema „Männlichkeit“ aufgegriffen.<sup>37</sup>

Zahlreiche Referenzen auf den Zweiten Gleichstellungsbericht gab es auch im Themenbereich der Erwerbsarbeit, beispielsweise Entgeltgleichheit<sup>38</sup>, Minijobs<sup>39</sup>, Erwerbsformen<sup>40</sup> und Erwerbsbeteiligung, häufig verknüpft mit der Frage der Verteilung unbezahlter Sorgearbeit<sup>41</sup>.

---

<sup>37</sup> Beispiele:

- Scambor, Elli, Gärtner, Marc (2019): Barriers and Supportive Conditions for Caring Masculinities, *TEORIJA IN PRAKSA* let. 56, 4/201, S. 1087 – 1104
- Dosch, Erna (2018): Familiäre Pflege in Deutschland. In: *Wie Männer pflegen. Pflegearrangements häuslich pflegender Männer im erwerbsfähigen Alter*. Vechtaer Beiträge zur Gerontologie. Springer VS, Wiesbaden
- Differenziert kritisch: Gesterkamp in *APuZ* 17/2018, [https://www.bpb.de/system/files/dokument\\_pdf/APuZ\\_2018-17-online.pdf](https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2018-17-online.pdf), taz <https://taz.de/Plaedoyer-fuer-Maennergleichstellungspolitik/1550111/> und Freitag <https://www.freitag.de/autoren/der-freitag/neue-luecken>

<sup>38</sup> Beispiele:

- Klammer, Ute (2019): Nicht jeder „Schleier der Unwissenheit“ führt zu mehr Gerechtigkeit, *Ifo-Schnelldienst*, Vol. 72, Nr. 4 (2019), S. 15 – 17.
- Baumann, Helge, Klenner, Christina, Schmid, Tanja (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, *WSI Report*, Hans-Böckler-Stiftung, 45, Januar 2019
- DF-Pressemitteilung, 16.03.2018

<sup>39</sup> So hat in seiner Antwort auf das bürgerschaftliche Ersuchen vom 27.02.2019, „Minijobs abschaffen – mehr reguläre Beschäftigung ermöglichen“ (Drucksache 21/16167), der Hamburger Senat in seinen Ausführungen auf den Zweiten Gleichstellungsbericht Bezug genommen (Drucksache 21/19578 v. 08.01.2020).

<sup>40</sup> Gruber, Julia (2019): *Hybride Erwerbsformen: Geschlechter- und branchenspezifische Unterschiede*, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 99, Iss. 7, S. 516 – 518, <http://dx.doi.org/10.1007/s10273-019-2484-y>

<sup>41</sup> Beispiele

- Jurczyk, Karin, Jentsch, Birgit, Sailer, Julia, Schier, Michaela (2019): Female-Breadwinner Families in Germany: New Gender Roles? *Journal of Family Issues*, 40 (13), S. 1731 – 1754, <https://doi.org/10.1177/0192513X19843149>
- Bachmann, Ronald, Bechara, Peggy, Cim, Merve, Kramer, Anica (2018) : Working women and labour market inequality. Research project for the Wilfried Martens Centre for European Studies: Final report – July 2018, *RWI Projektberichte*, RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen, <http://hdl.handle.net/10419/195939>
- Fuchs, Johann, Weber, Brigitte (2018): *Fachkräftemangel: Inländische Personalreserven als Alternative zur Zuwanderung*, IAB-Discussion Paper, Nr. 7/2018, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Aus dem Kontext der Erwerbsarbeit wurden zudem Digitalisierung und Plattformökonomie<sup>42</sup>, Weiterbildung<sup>43</sup> sowie Arbeitszeitregelungen und Zeitsouveränität<sup>44</sup> aufgegriffen.

Weitere Themen aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht, an die angeknüpft wurde, waren Gewalt<sup>45</sup>, Alterssicherung<sup>46</sup> sowie Steuerrecht und Ehegattensplitting<sup>47</sup>.

Neben dem themenspezifischen Aufgreifen wurde der Zweite Gleichstellungsbericht als Quelle und Datenbasis für Texte genutzt, die thematisch breite Überblicke bieten<sup>48</sup>, sowie für Texte, in denen andere spezifische Themen bearbeitet werden<sup>49</sup>.

---

<sup>42</sup> Beispiele:

- Greef, Samuel, Schroeder, Wolfgang, Akel, Alexander, Berzel, Alex, D'Antonio, Oliver, Kiepe, Lukas, Schreiter, Benedikt, Sperling, Hans Joachim (2017): Plattformökonomie und Crowdfunding: eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure. Forschungsbericht für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-55503-3>
- DJB (2020): Beitrag an den UN-Ausschuss zum Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) im Zuge der „List of Issues prior to Reporting“ vor der Berichterstattung Deutschlands (Neunter Bericht), Stellungnahme vom 31.01.2020, <https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K6/st20-06d/>
- In einer Großen Anfrage der Fraktion Die Linke an die sächsische Landesregierung zu geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt wird der Zweite Gleichstellungsbericht als Quelle genutzt (Drs. 6/13483 v. 21.08.2018).

<sup>43</sup> Beispiele:

- Bezug auf diesbezügliche Expertise: Haupt, Marlene, Yollu-Tok, Aysel (2017): Finanzwissen und -kompetenzen bei Frauen – vom Sollen, Wollen und Können, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, ISSN 1861-1559, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 86, Iss. 4, S. 103 – 122, <http://dx.doi.org/10.3790/vjh.86.4.103>
- Soyka, Fabienne (2019): Geschlechterverhältnisse – Frauen diskutieren. Die Relevanz der aktuellen Frauenbildung bei der Auseinandersetzung mit dem eigenen weiblichen Selbstbild vor dem Hintergrund gesellschaftlich bestehender Geschlechterkonstruktionen. Erwachsenenpädagogischer Report Band 66, Berlin 2019.

<sup>44</sup> Bezug auf diesbezügliche Expertise: Weßler-Poßberg, Dagmar (2019): Zeitaufonomie und Work-Life-Balance: Impulse für eine lebensphasengerechte Arbeitszeitpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen in NRW. (FGW-Studie Vorbeugende Sozialpolitik, 24). Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e. V. (FGW). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-66314-2>

<sup>45</sup> Wischnewski in Frankfurter Rundschau <https://www.fr.de/politik/rache-gekraenkten-machos-11014019.html>, 25.11.2017

<sup>46</sup> DJB-Pressemitteilung, 10.03.2017

<sup>47</sup> Saarländischer Rundfunk, 14.07.2018, mit Ute Klammer

<sup>48</sup> Beispiele:

- Martini, Silke (2020): Widerstände gegen den Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG. In: GiP – Gleichstellung in der Praxis, 1/2020, S. 24 – 29.
- Bernhard, Janine (2017): Geschlechter(un)gerechtigkeit: Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: APuZ 30–31/2017, S. 28 – 33.
- Zu Sozialpolitik und Geschlecht: Gottschall, Karin (2019): Gender und Sozialpolitik. In: Herbert Obinger und Manfred Schmidt (Hrsg.): Handbuch Sozialpolitik. Springer VS, Wiesbaden, S. 473 – 491
- Zu feministischer Ökonomik: Yollu-Tok, Aysel, Rodríguez Garzón, Fabiola. (2018): Feministische Ökonomik als Gegenprogramm zur Standardökonomik. In: Mathias Erlei, Justus Haucaj (Hrsg.): Mainstream vs. heterodoxe Ökonomik: Forschungsprogramm im Vergleich. Sonderheft des List Forums für Wirtschafts- und Finanzpolitik, 44 (2018), S. 725 – 762
- Die Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes hat dem Zweiten Gleichstellungsbericht einen eigenen Themenschwerpunkt gewidmet, zu dem unter anderem Sachverständige und Expertisennehmerinnen und -nehmer beitragen (djbZ Jg. 20, Nr. 3, 2017).

<sup>49</sup> Beispielsweise im Kontext der Analyse von Antifeminismus: Motakef, Mona, Teschlade, Julia, Wimbauer, Christine (2018): Prekarisierung und der Verlust moderner (Geschlechter-)Gewissheiten. Prekarisierungstheoretische Überlegungen zu Diskursen gegen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. In: Soziale Welt 69 (2), S. 112 – 138.

Auch konzeptionelle Rahmungen des Zweiten Gleichstellungsberichts wurden aufgegriffen, Wissenschaft, Medien und Verbände bezogen sich positiv darauf oder knüpften daran an. Dies gilt für das vom Zweiten Gleichstellungsbericht geprägte Erwerb-und-Sorge-Modell<sup>50</sup>, für die Verwirklichungschancen<sup>51</sup>, die Lebensverlaufsperspektive<sup>52</sup> wie auch die intersektionale Perspektive.<sup>53</sup>

Auch hinsichtlich gleichstellungspolitischer Strukturen, wie die Bundesstiftung Gleichstellung, wurde auf den Gleichstellungsbericht zurückgegriffen.<sup>54</sup> Der Gleichstellungsbericht als Instrument selbst wurde analytisch betrachtet<sup>55</sup> und im Kontext des Themas Auftragsforschung und Wirkungsanalyse als Beispiel herangezogen.<sup>56</sup>

## 2. Der Gender Care Gap als neuer Indikator

Der Zweite Gleichstellungsbericht führte einen neuen Indikator für Ungleichheit in der Sorgearbeit in die gleichstellungspolitische Diskussion ein: den Gender Care Gap, also die Sorgelücke. Er wurde im Auftrag der Sachverständigenkommission in einer Expertise<sup>57</sup> auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamts errechnet. Der Gender Care Gap gibt den relativen Unterschied in der täglich für Care-Arbeit verwendeten Zeit zwischen Männern und Frauen an. Der Indikator misst, um wie viel Prozent die Zeit, die Frauen im Durchschnitt pro Tag für Care-Arbeit aufwenden, die durchschnittliche Dauer der täglichen Care-Arbeit von

---

<sup>50</sup> Beispiele:

- Klenner, Christine (107): „Garantierte Optionalität“ und „Earner-Carer-Modell“ – Leitbilder einer gleichstellungsorientierten und lebensphasenbezogenen Arbeitszeitgestaltung. In: GiP – Gleichstellung in der Praxis, 4/2017, S. 12 – 17
- Thiessen, Barbara (2019): Gleichstellung und die Care-Arbeit im Strukturwandel. In: GiP – Gleichstellung in der Praxis, 2/2019, S. 9 – 15
- AWO-Pressemitteilung, 07.03.2017
- KDFB-Pressemitteilung, 08.03.2017
- Bundesforum Männer, 21.06.2017
- Die Grafik zu möglichen Modellen für ein Arrangement von Sorge- und Erwerbsarbeit in Paaren aus der Zusammenfassung des Zweiten Gleichstellungsberichts wird abgedruckt in:  
Beitrag von Uta Meier-Gräwe in Bundeszentrale für politische Bildung (2020): Informationen zur Politischen Bildung, Heft 342: Geschlechterdemokratie.

<sup>51</sup> Beispiele:

- Abramowski, Ruth (2020): Gleichheit oder Gerechtigkeit – was ist der Maßstab einer „fairen“ Aufteilung von Sorgearbeit? Vortrag im Rahmen der Veranstaltung „We Care! Für Wertschätzung und eine faire Aufteilung von Sorgearbeit“, 21.02.2020, UNI Bremen, Socium
- Hobler, Dietmar, Lott, Yvonne, Pfahl, Svenja, Schulze Buschoff, Karin (2020): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, WSI-Report 56, Februar 2020, [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_56\\_2020.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_56_2020.pdf)
- Deutscher Caritasverband e. V., Fünfter Genderbericht

<sup>52</sup> Zum Beispiel: Dosch, Erna (2018): Familiäre Pflege in Deutschland. In: Wie Männer pflegen. Pflegearrangements häuslich pflegender Männer im erwerbsfähigen Alter. Vehtaer Beiträge zur Gerontologie. Springer VS, Wiesbaden.

<sup>53</sup> Weibernetz-Stellungnahme 2017

<sup>54</sup> Ferner, Elke: DF-Pressemitteilung, 14.03.2018

<sup>55</sup> Berghahn, Sabine (2017): Der zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – Verwissenschaftlichung und der Versuch der strategischen Bindung regierender Akteure, in: femina politica, 2/2012, S. 161 – 166.

<sup>56</sup> Lenhart-Roth, Karin, Wagner, Alexandra (2018): Gesetzesevaluation und Wirkungsforschung im Sozialrecht: Eine problemorientierte Betrachtung aus den Niederungen von Auftragsforschung und Wirkungsanalyse im Bereich der Arbeitsmarktpolitik, Zeitschrift für Rechtssoziologie, 38:1, S. 112 – 139. doi:10.1515/zfrs-2018-0007

<sup>57</sup> Klünder, Nina (2017): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, [www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/30.b/a/f83f36.pdf](http://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/30.b/a/f83f36.pdf) (Abruf: 24.01.2018)

Vgl. auch Zweiter Gleichstellungsbericht, S. 95 – 96.

Männern übersteigt. Für die jüngsten vorliegenden Zahlen von 2012/2013 beträgt der Gender Care Gap 52,4 Prozent.

In der Presse wurde der Gender Care Gap unmittelbar nach Veröffentlichung des Gutachtens zum meistthematisierten Aspekt des Berichts. Nicht nur wurde insbesondere inhaltlich das Thema der ungleichen Verteilung von Sorgearbeit herausgestellt, sondern auch der neue Indikator selbst wurde unmittelbar als griffige Kennzahl genutzt, einschließlich vielfacher Nennung des konkreten Werts von 52,4 Prozent (sowie andere nach Arten von Care-Arbeit oder nach Subgruppen differenzierte Werte). Schlagzeilen unmittelbar nach Veröffentlichung des Gleichstellungsberichts waren beispielsweise: „Frauen leisten mehr unbezahlte Arbeit als Männer“<sup>58</sup>, „Statistik belegt: Männer wickeln weniger“<sup>59</sup>, „Unbezahlte Arbeit“ und „Hausarbeit oft Frauensache: Gleichstellung nicht erreicht“<sup>60</sup>, „Frauen leisten doppelt so viel Hausarbeit wie Männer“<sup>61</sup> oder – wenngleich aus einer Position genereller Skepsis gegenüber Gleichstellungspolitik – „Nun die Sorge-Lücke“<sup>62</sup>. Ähnlich stark wurde der Gender Care Gap auch rund um die Veröffentlichung rezipiert.<sup>63</sup> Beispielsweise wurde getitelt: „Frauen leisten anderthalbmal so viel wie Männer“<sup>64</sup> oder neben dem allgemeinen Wert wurden altersdifferenzierte Werte des Gender Care Gap zitiert<sup>65</sup>. Auch in den sozialen Medien erfuhr der Gender Care Gap Verbreitung mittels des Hashtags #GenderCareGap. In schulische Unterrichtsmaterialien wurde der Gender Care Gap einschließlich einer Grafik aus der Zusammenfassung des Zweiten Gleichstellungsberichts aufgenommen<sup>66</sup> und die Bundeszentrale für Politische Bildung bezog sich im Themenheft „Geschlechterdemokratie“ mehrfach und unter Nutzung differenzierter Werte auf den Gender Care Gap.<sup>67</sup>

Genauso unmittelbar und weitverbreitet, wie die Presse den Gender Care Gap aufnahm, arbeiteten die Zivilgesellschaft und die Verbände damit. Viele griffen den Gender Care Gap als prominentes Thema aus dem Zweiten

---

<sup>58</sup> ZEIT Online, <https://www.zeit.de/gesellschaft/2017-03/gleichstellung-frauen-maenner-unbezahlte-arbeit-gutachten>, 07.03.2017

<sup>59</sup> Taz, 08.03.2017, <https://taz.de/15386499/>

<sup>60</sup> Bild, Kurzmeldung auf Titelseite bzw. Bild.de sowie Artikel, <https://www.bild.de/ratgeber/aktuelles/familie/hausarbeit-oft-frauensache-gleichstellung-50756542.bild.html>, 08.03.2017

<sup>61</sup> Gleichlautend DerWesten; Berliner Morgenpost; Hamburger Abendblatt Online, alle 08.03.2017, <https://www.abendblatt.de/politik/deutschland/article209861197/Frauen-leisten-doppelt-so-viel-Hausarbeit-wie-Maenner.html> ;; <https://www.morgenpost.de/politik/inland/article209861197/Frauen-leisten-doppelt-so-viel-Hausarbeit-wie-Maenner.html>

<sup>62</sup> Göbel, Heike (2015): Kommentar: Nun die Sorge-Lücke, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 08.03.2017, <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/weltfrauentag-und-das-ideal-der-gleichstellung-14913805.html>

<sup>63</sup> Zum Beispiel:

- Tagesspiegel, 21.06.2017, <https://www.tagesspiegel.de/politik/einkommensunterschiede-zwischen-maennern-und-frauen-gleichstellungsbericht-verzeichnet-kaum-fortschritte/19962592.html> ;
- Zeit Online, 21.06.2017, <https://www.zeit.de/wirtschaft/2017-06/lena-fiedler-8-26-am-gleichstellung-benachteiligung-frauen-bericht-bundesregierung>

<sup>64</sup> Spiegel, 21.06.2017, <https://www.spiegel.de/karriere/gleichstellungsbericht-frauen-leisten-oft-mehr-als-maenner-a-1153199.html>

<sup>65</sup> „Im Alter von 34 Jahren leisten sie im Schnitt doppelt so viel unbezahlte Sorgearbeit wie Männer“, Süddeutsche Zeitung: Frauen arbeiten mehr – und verdienen immer noch weniger, 20.06.2017, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/gleichstellung-frauen-arbeiten-mehr-und-verdienen-immer-noch-weniger-1.3553039>

<sup>66</sup> Wochenschau Sek. I (2020): Globale Betreuungsketten: Who cares? In: Johannes Wilhelm, Susanne Michal Schwartze, Margit Rodrian-Pfennig, Margit (Hrsg.): Wochenschau Sek. I: Geschlechterverhältnisse. Wochenschau Verlag, Frankfurt

<sup>67</sup> Bundeszentrale für politische Bildung (2020): Informationen zur Politischen Bildung, Heft 342: Geschlechterdemokratie

Gleichstellungsbericht heraus<sup>68</sup>, manchmal sogar in der Überschrift der eigenen Stellungnahmen.<sup>69</sup> Bezüge gab es auch am Gender Care Gap Tag (28. August)<sup>70</sup> und am Equal Care Day<sup>71</sup>, unter anderem im „Equal Care Manifest“ der diesen Tag begründenden Initiative.<sup>72</sup> Die BAG Kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen nutzte den Gender Care Gap in ihrer Karlsruher Erklärung „Verfassungsauftrag Gleichstellung – Taten zählen!“ 2018.<sup>73</sup>

---

<sup>68</sup> Beispiele:

- BDKJ, 08.03.2017
- EFID Evangelische Frauen in Deutschland, 21.06.2017
- UN WOMEN Deutschland 2017, <https://www.unwomen.de/informieren/verbesserung-der-oekonomischen-situation-von-frauen/gender-gaps-in-deutschland.html>
- ver.di (2017): Gutachten zum 2. Gleichstellungsbericht: Frauen leisten täglich 52 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer

<sup>69</sup> Seniorenvertretung Bremen, 12.03.2017, <https://seniorenlotse.bremen.de/2017/03/gender-care-gap-ungleiche-verteilung-von-pflegetaetigkeiten/>

<sup>70</sup> BAG-Pressmitteilung, 25.08.2017, [https://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/pm\\_bag\\_gender\\_care\\_gap\\_tag\\_08.21017.pdf](https://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/pm_bag_gender_care_gap_tag_08.21017.pdf)

<sup>71</sup> Beispielsweise durch Gleichstellungssenatorin Dilek Kalayci, 28.02.2020, <https://www.berlin.de/sen/gpg/service/presse/2020/pressemitteilung.901307.php>

<sup>72</sup> Equal Care Manifest, 29.02.2020, <http://equalcareday.de/manifest/>

<sup>73</sup> [https://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/karlsruher\\_erklaerung\\_25.buko\\_2018-1.pdf](https://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/karlsruher_erklaerung_25.buko_2018-1.pdf)

Auch auf anderen Ebenen hat der Gender Care Gap im politischen Raum weite Verbreitung gefunden.<sup>74</sup> Er wurde in Bundestagsfraktionen<sup>75</sup> ebenso wie in bundesweiten und lokalen Parteigliederungen genutzt.<sup>76</sup> Ministerinnen und Minister verschiedener Bundesländer bezogen sich auf ihn<sup>77</sup>, ebenso Fraktionen verschiedener Landesparlamente.<sup>78</sup>

Anknüpfend an den im Zweiten Gleichstellungsbericht neu entwickelten Indikator initiierte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im politischen Raum zusammen mit dem Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS) das Projekt „Pay Gap, Care Gap, Pension Gap: Interlinking Key Gender Gaps for Germany for Monitoring Gender Equality and Taking Action“.<sup>79</sup>

---

<sup>74</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Abschlussbericht des Projekts zur Entwicklung des Gleichbehandlungs-Checks, [https://www.gb-check.de/SharedDocs/Downloads/gb-check/Abschlussbericht\\_gb\\_check.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](https://www.gb-check.de/SharedDocs/Downloads/gb-check/Abschlussbericht_gb_check.pdf?__blob=publicationFile&v=8)

<sup>75</sup> Beispiele:

- Grüne Bundestagsfraktion, <https://www.gruene-bundestag.de/themen/pflege/care-berufe-aufwerten>
- Rührich, Susann, SPD-Bundestagsfraktion, 07.03.2017, <https://www.spd-dresden.de/susann-ruethrich-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-noch-nicht-erreicht/>
- Rawert, Mechthild, SPD-Bundestagsfraktion, Veranstaltung am 10.05.2017, <http://www.mechthild-rawert.de/inhalt/2017-04-21/einladung-erwerbs-und-sorgearbeit-gemeinsam-neu-gestalten-diskus>
- Möhring, Cornelia, Bundestagsfraktion Die Linke, 07.03.2017, <https://www.linksfraktion.de/presse/pressemitteilungen/detail/frauen-leisten-ueber-die-haelfte-mehr-sorgearbeit-als-maenner/>

<sup>76</sup> Beispiele:

- Frauen-Union der CDU, [https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/fu-pro-und-contra.pdf?file=1&type=field\\_collection\\_item&id=16615](https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/fu-pro-und-contra.pdf?file=1&type=field_collection_item&id=16615)
- Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen der SPD Nürnberg, 17.03.2017, <https://www.altstadt-spd.de/detail/2017-03-17-arbeitsgemeinschaft-sozialdemokratischer-frauen-asf-der-spd-nuernberg/>
- Jusos, 06.03.2020, <https://jusos.de/argumente/feminismus-sorgt-euch-von-der-zu-kurz-gedachten-reproduktion-zur-immer-noch-unsichtbaren-carearbeit>

<sup>77</sup> Beispiele:

- Saarländische Frauenministerin Monika Bachmann (CDU), 17.03.2020, <https://www.saarland.today/de/saarlaendische-frauenministerin-zum-equal-pay-day-am-17-maerz-2020-1584468298.html>
- Brandenburger Frauenministerin Ursula Nonnemacher (Grüne), 06.03.2020, <https://www.maz-online.de/Brandenburg/Brandenburgs-Gesundheitsministerin-Ursula-Nonnemacher-Gruene-zum-Frauentag>
- Bremische Wirtschaftssenatorin Kristina Vogt (Linke), Aktuelle Stunde zum Gender Care Gap in der Bremischen Bürgerschaft, 26.03.2020, <https://www.youtube.com/watch?v=ffI2EK1-nDk>
- Baden-Württembergs Minister für Soziales und Integration Manfred Lucha (Grüne) im Bundesrat, 23.03.2018, [https://www.bundesrat.de/SharedDocs/downloads/DE/plenarprotokolle/2018/Plenarprotokoll-966.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/downloads/DE/plenarprotokolle/2018/Plenarprotokoll-966.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

<sup>78</sup> Zum Beispiel:

- Grüne Schleswig-Holstein, <https://sh-gruene.de/equal-care-fuersorge-arbeit-gerecht-verteilen/>
- FDP-Fraktion Bremen, 17.03.2020, <https://www.fdp-fraktion-hb.de/equal-pay-day-gleiches-geld-fuer-gleiche-arbeit/>

<sup>79</sup> Siehe [www.bmfsfj.de/gendercaregap](http://www.bmfsfj.de/gendercaregap).



Auch in der Wissenschaft ist der neue Indikator schnell akzeptiert worden. Der Gleichstellungsbericht dient auch hier als Referenzrahmen und als Quelle, um einen Überblick über die Situation der Geschlechtergleichheit in Deutschland in unterschiedlichen gesellschaftlichen Sphären zu schaffen. Nicht nur Definitionen von Begriffen (wie zum Beispiel Care), sondern auch der Gender Care Gap wurden häufig übernommen und als willkommene Ergänzung gewertet.<sup>80</sup>

### 3. Aufgreifen von Handlungsempfehlungen zur politischen Willensbildung

Im Folgenden wird dargestellt, welche Handlungsempfehlungen Resonanz fanden in Zivilgesellschaft, Verbänden, Wissenschaft und Medien. Ausgewertet wurden nur Texte mit explizitem Verweis auf den Zweiten Gleichstellungsbericht als Quelle der jeweiligen Handlungsempfehlungen. Es ist davon auszugehen, dass die Anzahl impliziter Bezüge und abgeleiteter Nutzungen und damit die Reichweite der Handlungsempfehlungen weit über die hier ausgewerteten Quellen hinausgeht.

Manche Akteure äußern eine umfassende Zustimmung zu zahlreichen Handlungsempfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts.<sup>81</sup> Beispielsweise sieht sich die BAG Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen „in ihren Forderungen durch die Analysen und Empfehlungen der Sachverständigenkommission bestätigt“ und führt einige Handlungsempfehlungen an, „die wir voll und ganz teilen“.<sup>82</sup> Das Bundesforum Männer „fordert die im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erarbeiteten Handlungsempfehlungen umzusetzen“.<sup>83</sup> Auch der Verband berufstätiger Mütter e. V. (VBM) begrüßt die Handlungsempfehlungen des Gutachtens und unterstreicht: Es „bestätigt uns in unseren Zielen und unserem Engagement“.<sup>84</sup> Zahlreiche Handlungsempfehlungen greift auch der Verband alleinerziehender Mütter und Väter e. V. (VAMV) auf, darunter Handlungsempfehlungen im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht, beispielsweise die finanzielle Aufwertung frauendominierter Berufe, mehr staatliche Unterstützung bei Weiterbildung und beruflichem Wiedereinstieg, ein Konzept zur Abschaffung des Ehegattensplittings, sowie der Ausbau der Kindertagesbetreuung, ein Wahlarbeitszeitgesetz sowie ein Zeitbudget von 120 Tagen für informelle Pflege. Das Zukunftsforum Familie

---

<sup>80</sup> Beispiele:

- Hasenjürgen, Brigitte (2018): Armut: verborgene Armutsrisiken im Blick der Geschlechterforschung. In: Beate Kortendiek, Birgit Riegraf, Katja Sabisch (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft, Vol. 65. Springer VS, Wiesbaden, S. 791 – 800.
- Klaus, Daniela, Vogel, Claudia (2019): Unbezahlte Sorgetätigkeiten von Frauen und Männern im Verlauf der zweiten Lebenshälfte. In: Claudia Vogel, Markus Wettstein, Clemens Tesch-Römer (Hrsg.): Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte. Älterwerden im sozialen Wandel, Springer VS, Wiesbaden, S. 91 – 112
- Kohlen, Helen (2018): Geschlechtergerechte Sorgearbeit im Horizont der Care-Ethik. In: Ulrich M. Gassner, Julia von Hayek, Alexandra Manzei, Florian Steger (Hrsg.) unter Mitarbeit von Ann Kristin Augst. Geschlecht und Gesundheit, Nomos, Baden-Baden, S. 253 – 284
- WSI (2017): Zeitaufwand für Fürsorgearbeit 2012/2013, [https://www.boeckler.de/data/wsi\\_gdp\\_zeitverwendung\\_20170601\\_01.pdf](https://www.boeckler.de/data/wsi_gdp_zeitverwendung_20170601_01.pdf)
- Abramowski, Ruth (2020): Gleichheit oder Gerechtigkeit – Was ist der Maßstab einer „fairen“ Aufteilung von Sorgearbeit? Vortrag im Rahmen der Veranstaltung „We Care! Für Wertschätzung und eine faire Aufteilung von Sorgearbeit“, 21.02.2020, UNI Bremen, Socium

<sup>81</sup> Beispielsweise mit zahlreichen, prominent herausgestellten Zitaten:

Sozialdienst katholischer Frauen Gesamtverein e. V. (2017): Positionierung des SkF zur Bundestagswahl 2017, [https://www.skf-zentrale.de/cms/contents/skf-zentrale.de/medien/dokumente/stellungnahmen/positions-papier-zur/2017\\_positionspapier\\_zur\\_bundestagswahl\\_2017.pdf?d=a&f=pdf](https://www.skf-zentrale.de/cms/contents/skf-zentrale.de/medien/dokumente/stellungnahmen/positions-papier-zur/2017_positionspapier_zur_bundestagswahl_2017.pdf?d=a&f=pdf) sowie eine darauf aufbauende Postkartenaktion

<sup>82</sup> BAG-Pressemitteilung, 07.03.2017

<sup>83</sup> Bundesforum Männer zum Weltmännertag, 02.11.2017

<sup>84</sup> VBM-Pressemitteilung, 08.03.2017

(ZFF) „unterstützt [...] die Vorschläge der zuständigen Sachverständigenkommission und fordert alle politischen Parteien auf, die Handlungsempfehlungen zu berücksichtigen“.<sup>85</sup>

Prof. Dr. Maria Wersig, Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes, referiert zahlreiche Handlungsempfehlungen, insbesondere zur erwerbsförmigen und zur informellen Sorgearbeit, und bilanziert die Lektüre als „quer durch alle politischen Ressorts und Themen ein Gewinn – ein Beleg dafür, wie die Gleichstellungsperspektive für die Politik produktiv gemacht werden kann“.<sup>86</sup>

Weitere Stimmen stellen den Gesamtzusammenhang der Handlungsempfehlungen heraus im Sinne einer kohärenten Gleichstellungspolitik.<sup>87</sup> So wird begrüßt, dass der Gleichstellungsbericht beispielsweise Fehlanreize im Steuerrecht und auf dem Arbeitsmarkt benannt hat<sup>88</sup> und „eine nachdrückliche und konsistente Gleichstellungspolitik über den Lebensverlauf“ fordert<sup>89</sup>, teils verbunden mit einem Bezug auf das Erwerb-und-Sorge-Modell. Dies würdigte – wie bereits aufgeführt – der Bundesrat „als wichtige Grundlage dafür, die Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit im gesamten Lebenslauf zu gestalten“.<sup>90</sup>

Andere Stimmen beziehen sich zustimmend auf bestimmte Handlungsempfehlungen. Diese stammen häufig aus dem Kontext der Aufwertung sozialer Dienstleistungsarbeit bzw. der SAHGE-Berufe.<sup>91</sup> Konkret aus diesem Kontext wird beispielsweise das Gutscheinsystem für haushaltsnahe Dienstleistungen aufgegriffen<sup>92</sup>, strukturelle Änderungen im Pflegesystem wie die Ausgestaltung der Pflegeversicherung<sup>93</sup>, der Wechsel zu einem servicebasierten Pflegesystem wie in Skandinavien<sup>94</sup> oder die Schulgeldfreiheit für die Ausbildungen in Pflegeberufen.<sup>95</sup> Der

<sup>85</sup> ZFF-Pressesmitteilung, 21.06.2017

<sup>86</sup> Maria Wersig (2017): Eindeutige Faktenlage – der Zweite Gleichstellungsbericht zeigt, wie Sorge- und Pflegearbeit gerecht verteilt werden kann, Gunda-Werner-Institut, 27.11.2017, <https://www.gwi-boell.de/de/2017/11/27/eindeutige-faktenlage>

<sup>87</sup> Das DJI widmete ihr unter dem Titel „Vorschläge für eine kohärente Gleichstellungspolitik“ eine Tagung zum Zweiten Gleichstellungsbericht (09.02.2018) mit Beiträgen aus Sachverständigenkommission und Geschäftsstelle ([https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/das-dji/veranstaltungen/20180209\\_under\\_reconstruction\\_gleichstellungsbericht.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/das-dji/veranstaltungen/20180209_under_reconstruction_gleichstellungsbericht.pdf))

<sup>88</sup> Scambor, Elli, Gärtner, Marc (2019): Barriers and Supportive Conditions for Caring Masculinities, TEORIJA IN PRAKSA let. 56, 4/201, S. 1087 – 1104

<sup>89</sup> Klammer, Ute (2018): Erfolge, Defizite und zukünftige Anforderungen der Gleichstellungspolitik, WSI MITTEILUNGEN, 71. JG., 6/2018, doi: 10.5771/0342-300X-2018-6-476, S. 483

<sup>90</sup> BR-Drs. 6/18 vom 23.03.2018, <https://www.bundesrat.de/drs.html?id=6-18%28B%29>

<sup>91</sup> Zum Beispiel:

- Evans, Michaela (2017): Aufwertung sozialer Dienstleistungsarbeit mit Bodenhaftung: Erkenntnisse aus DIALOGS – Wege zum „Branchendialog Altenpflege“, Forschung Aktuell, Nr. 12/2017, Institut Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0176-201712018>
- Spiegel, 22.06.2017, Interview mit Barbara Stiegler, <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/job/barbara-stiegler-zum-gleichstellungsbericht-cappuccino-muetter-als-gefahr-a-1153435.html>
- Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd), 07.03.2017
- Schildmann, Christina, Voss, Dorothea (2018): Aufwertung von sozialen Dienstleistungen – warum sie notwendig ist und welche Stolpersteine noch auf dem Weg liegen, Hans-Böckler-Stiftung Report, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_report\\_004\\_2018.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_004_2018.pdf)
- Meier-Gräwe, Uta, Bundeszentrale für politische Bildung (2020): Informationen zur Politischen Bildung, Heft 342: Geschlechterdemokratie

<sup>92</sup> DJB-Pressesmitteilung, 25.04.2018, <https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/pm18-15/>

<sup>93</sup> Beyer, Thomas (2018). In: ZWD-Politikmagazin 359/2018, S. 17

<sup>94</sup> Dosch, Erna (2018): Familiäre Pflege in Deutschland. In: Wie Männer pflegen. Pflegearrangements häuslich pflegender Männer im erwerbsfähigen Alter, Veichtaer Beiträge zur Gerontologie. Springer VS, Wiesbaden

<sup>95</sup> Schmollack, Simone (2017): Statistik belegt: Männer wickeln weniger. In: taz, 08.03.2017, <https://taz.de/!5386499/> (Abruf: 18.04.2020)

Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur wird aufgegriffen<sup>96</sup>, bezogen auf Ganztagschulen auch im Bundes-  
tag.<sup>97</sup>

Familienleistungen wie Familienzeitbudget, Familiengeld, und die Partnermonate beim Elterngeld sind in der  
Diskussion präsent.<sup>98</sup> Auch die Forderung nach einer bezahlten Vaterschaftsfreistellung findet Widerhall, zum  
Beispiel in Beschlüssen des Deutschen Frauenrats.<sup>99</sup>

Aus dem Kontext der Erwerbsarbeit wird die Handlungsempfehlung eines Wahlarbeitszeitgesetzes unterstützt<sup>100</sup>  
sowie die Forderung nach einem geschlechtersensiblen Arbeitsmarktmonitoring.<sup>101</sup> Verbesserungen in der Über-  
prüfung von Entgeltstrukturen<sup>102</sup> sowie die Frage der Regulierung von Minijobs<sup>103</sup> werden – auch von direkt oder  
indirekt am Gutachten Beteiligten – hervorgehoben. Bezogen auf die Plattformökonomie wird erwähnt, Plattfor-  
men besser zu regulieren, den Zugang frei von Geschlechterstereotypen zu ermöglichen und Algorithmen auf die  
Qualität des Schutzes vor Diskriminierung zu prüfen.<sup>104</sup>

Die Sozialversicherungspflicht für Soloselbstständige wird aufgegriffen<sup>105</sup>, ebenso Reformen im Steuerrecht be-  
zogen auf das Ehegattensplitting<sup>106</sup> und Empfehlungen zur Alterssicherung.<sup>107</sup>

---

<sup>96</sup> [https://www.focus.de/perspektiven/gesellschaft-gestalten/einzelner-und-gesellschaft-sind-gefragt-gebt-euch-nicht-geschlagen-der-kampf-gegen-altersarmut-geht-uns-alle-an\\_id\\_11199076.html](https://www.focus.de/perspektiven/gesellschaft-gestalten/einzelner-und-gesellschaft-sind-gefragt-gebt-euch-nicht-geschlagen-der-kampf-gegen-altersarmut-geht-uns-alle-an_id_11199076.html), 01.10.2019

VBM, 08.03.2017

<sup>97</sup> Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke, Drucksache 19/523, 22.01.2018

<sup>98</sup> [https://www.focus.de/perspektiven/gesellschaft-gestalten/einzelner-und-gesellschaft-sind-gefragt-gebt-euch-nicht-geschlagen-der-kampf-gegen-altersarmut-geht-uns-alle-an\\_id\\_11199076.html](https://www.focus.de/perspektiven/gesellschaft-gestalten/einzelner-und-gesellschaft-sind-gefragt-gebt-euch-nicht-geschlagen-der-kampf-gegen-altersarmut-geht-uns-alle-an_id_11199076.html), 01.10.2019

<sup>99</sup> Beispiele:

- DF 2019, Beschlüsse des Deutschen Frauenrats 2019
- Nelles, Hans-Georg, Väter-Blog <http://vaeter-und-karriere.de/blog/index.php/2017/03/09/2-gleichstellungsbericht-fordert-vaterschaftsfreistellung-nach-der-geburt/>
- Schmollack, Simone (2017): Statistik belegt: Männer wickeln weniger. In: taz, 08.03.2017, <https://taz.de/!5386499/> (Abruf: 18.04.2020)

<sup>100</sup> ZFF-Pressemitteilung, 21.06.2017

<sup>101</sup> Stiegler, Barbara (2018): Rezension „Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft““. In: GENDER 2/2018, S. 149 – 151

<sup>102</sup> Klammer, Ute (2019): Nicht jeder „Schleier der Unwissenheit“ führt zu mehr Gerechtigkeit, *Ifo-Schnelldienst*, Vol. 72, Nr. 4 (2019), S. 15 – 17.

<sup>103</sup> Zum Beispiel:

- Fuchs, Johann, Weber, Brigitte (2018): Fachkräftemangel: Inländische Personalreserven als Alternative zur Zuwanderung, IAB-Discussion Paper, Nr. 7/2018, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg
- Bosch, Gerhard (2017): Industrielle Beziehungen und soziale Ungleichheit in Deutschland IAQ-Forschung/2017-06, doi: <https://doi.org/10.17185/duerpublico/45805>
- Bosch, Gerhard (2018): Mindestlohn: Geringverdiener profitieren, aber noch Umsetzungsprobleme. In: IAQ-Standpunkte/2018-01

<sup>104</sup> Greef, Samuel, Schroeder, Wolfgang, Akel, Alexander, Berzel, Alex, D'Antonio, Oliver, Kiepe, Lukas, Schreiter, Benedikt, Sperling, Hans Joachim (2017): Plattformökonomie und Crowdworking: eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure. Forschungsbericht für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-55503-3>

<sup>105</sup> Schmollack, Simone (2017): Statistik belegt: Männer wickeln weniger. In: taz, 08.03.2017, <https://taz.de/!5386499/> (Abruf: 18.04.2020)

<sup>106</sup> Schmollack, Simone (2017): Statistik belegt: Männer wickeln weniger. In: taz, 08.03.2017, <https://taz.de/!5386499/> (Abruf: 18.04.2020)

Kleine Anfrage der Bundestagsfraktion Die Linke (Drs. 19/12857), 30.08.2019, <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/128/1912857.pdf>

<sup>107</sup> Die Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen fragt in einer Kleinen Anfrage die Bundesregierung nach der Bewertung der einzelnen Handlungsempfehlungen zur Alterssicherung aus dem Gutachten (Drs. 18/13119, <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/131/1813119.pdf>)

Zur besseren Anerkennung von Pflegezeiten in der Rentenversicherung Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd), 07.03.2017 und 08.01.2018

Von den Handlungsempfehlungen zur Stärkung von Strukturen und Instrumenten für die Durchsetzung von Gleichstellung wird die institutionelle Absicherung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe genannt.<sup>108</sup> Die Handlungsempfehlung, eine Einrichtung für den Transfer von Wissen über Gleichstellung zu schaffen, wird aufgegriffen.<sup>109</sup> Für Schritte in einem vorgeschlagenen Verfahren zu einem geschlechtergerechten Bundeshaushalt wird auf den Zweiten Gleichstellungsbericht verwiesen.<sup>110</sup>

#### IV. Bewertung der Resonanz

Wie in den bisherigen Auswertungen bereits deutlich wurde, war die Resonanz auf den Zweiten Gleichstellungsbericht in der Gesamttendenz außerordentlich positiv. In der Wissenschaft deuten Veröffentlichungen implizit oder explizit darauf hin, dass der Zweite Gleichstellungsbericht den gesellschaftlichen Diskurs prägt. Die Sachverständigenkommission und der Gleichstellungsbericht werden als zentrale Akteure und Instrumente der Gleichstellungspolitik rezipiert, ihnen wird dabei eine Agenda-Setting-Rolle zugeschrieben. Auch die Unabhängigkeit der Kommission und ihre Nähe zur Wissenschaft werden positiv bewertet. Im Blick auf den wissenschaftlichen Wert des Zweiten Gleichstellungsberichts lässt sich erkennen, dass die inhaltliche Vielfalt der Themen, das Bestreben einer heteronormativitätskritischen und intersektionalen Perspektive und die statistischen Indikatoren positiv aufgenommen wurden. Definitionen der Begriffe (zum Beispiel Care) und die Indikatoren einschließlich des neuen Gender Care Gap werden in wissenschaftlichen Publikationen genutzt und übernommen. Der Zweite Gleichstellungsbericht kann sich so als wichtiger Referenzrahmen erweisen. Dies gilt auch für die grundlegenden Konzepte wie die Lebensverlaufsperspektive und die Verwirklichungschancen.

Die mediale Resonanz war ganz überwiegend positiv, und insbesondere der Gender Care Gap wurde unmittelbar zum Inhalt vieler Schlagzeilen.

Auch in der Zivilgesellschaft wird der Zweite Gleichstellungsbericht ganz überwiegend positiv bewertet, teilweise beinahe überschwänglich. Er wird zum einen als Quelle genutzt, die fachliche Erkenntnisse und Daten zur Lage der Gleichstellung liefert. Zum anderen erfahren die Handlungsempfehlungen starke Beachtung. In den meisten Fällen wird den Handlungsempfehlungen zugestimmt und oft betont, dass der Zweite Gleichstellungsbericht die Positionen des jeweiligen Verbands verstärkt. Teilweise wird dies formalisiert, indem sich Verbandsbeschlüsse noch einmal explizit hinter Handlungsempfehlungen aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht stellen und ihre Umsetzung verlangen. In dieser Hinsicht stellt der Bericht für viele zivilgesellschaftliche Akteure eine Legitimationsbasis für ihre Handlungen und ihre Arbeit dar. Der Gender Care Gap ist ähnlich wie in der Wissenschaft und den Medien schnell akzeptiert worden und wird als willkommene griffige Verdichtung gewertet.<sup>111</sup>

Auch im politischen Raum wurde der Zweite Gleichstellungsbericht häufig als wissenschaftlich fundierte Quelle zur Argumentation herangezogen und als aktuelle Informationsquelle für gleichstellungspolitische Themen genannt. In Bundestag und Landesparlamenten dient er häufiger dazu, den Status quo der Gleichstellung festzustellen, als der Diskussion um Handlungsempfehlungen oder deren Umsetzung.

---

<sup>108</sup> Spiegel, 22.06.2017, Interview mit Barbara Stiegler, <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/job/barbara-stiegler-zum-gleichstellungsbericht-cappuccino-muetter-als-gefahr-a-1153435.html>

<sup>109</sup> Offener Brief der Berliner Erklärung 2017, 26.01.2018, <https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2018/01/BE2017OffenerBriefBundeskanzlerin-20180126-FINAL.pdf>

Deutscher Juristinnenbund: Positionspapier, 17.01.2017, <https://www.djb.de/st-pm/st/st18-01/>

<sup>110</sup> Deutscher Frauenrat (2019): Geschlechtergerechter Bundeshaushalt – am Beispiel von Arbeitsmarkt- und Sportförderung, <https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2019/06/Gutachten-Geschlechtergerechter-Bundeshaushalt.pdf>

<sup>111</sup> Für negative Einschätzungen siehe zum Beispiel Göbel, Heike (2015): Kommentar: Nun die Sorge-Lücke, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 08.03.2017, <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/weltfrauentag-und-das-ideal-der-gleichstellung-14913805.html>

Differenziertere Stellungnahmen umfassten sowohl grundsätzliche Zustimmung als auch Kritik bezogen auf einzelne Themen. Kritisiert wurde meist nicht, dass bestimmte Themen behandelt oder bestimmte Handlungsempfehlungen getroffen wurden, sondern dass bestimmte Themen ausgelassen oder nicht in ausreichendem Maße bearbeitet wurden. Dies bezieht sich inhaltlich beispielsweise auf Männerpolitik: So steht ein Artikel unter dem zustimmenden Titel „Erstmals thematisiert ein Gutachten zum Gleichstellungsbericht auch männliche Anliegen“, vermisst jedoch eine Beschäftigung mit Männergesundheit.<sup>112</sup> Weibernetz e. V. begrüßt den Zweiten Gleichstellungsbericht und seine Handlungsempfehlungen „in hohem Maße“, mahnt jedoch eine stärkere Berücksichtigung der Intersektionalität von Geschlecht und Behinderung an und kommentiert zahlreiche Handlungsempfehlungen aus der Perspektive von Frauen mit Behinderungen.<sup>113</sup> Eine weitere Kritik bezieht sich auf eine fehlende Verknüpfung mit der internationalen Ebene.<sup>114</sup>

## V. Empfehlungen werden Politik

### 1. Auf Länderebene

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und --senatoren der Länder (GFMK) hat sich in ihren Beschlüssen wiederholt positiv auf Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts bezogen. Insbesondere die Beschlüsse der 27. GFMK im Jahr 2017 in Thüringen<sup>115</sup> enthalten umfangreiche Bezugnahmen auf den Zweiten Gleichstellungsbericht. Die GFMK teilt dabei die Auffassung der Sachverständigenkommission, dass die Gleichstellungspolitik noch stärker Frauen und Männer in ihren jeweiligen Lebenssituationen insbesondere in Übergangphasen mit Auswirkungen auf ihre Verwirklichungschancen unterstützen muss. Anstrengungen seien vor allem im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben, in der Verteilung der Sorgearbeit und in den Alterssicherungssystemen erforderlich. Vor diesem Hintergrund greift die GFMK eine Vielzahl von Handlungsempfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts auf, um die Arbeitsmarkt- und Einkommenssituation von Frauen zu verbessern, erwerbsförmige Sorgearbeit aufzuwerten, die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und privater Sorgearbeit gleichstellungsorientiert zu gestalten und Geschlechtergerechtigkeit in den Alterssicherungssystemen zu stärken. Im Fokus standen die Empfehlungen zum Thema Rente und Alterssicherung. Weitere im Zweiten Gleichstellungsbericht thematisierte Aspekte betreffen die Empfehlungen zur Neuregelung der Besteuerung sowie das Güterstandsrecht in der Ehe und Lebenspartnerschaft, die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen, die gleichstellungsorientierte Gestaltung digitaler Arbeit und eine Ausgestaltung geringfügiger Beschäftigung.

In den Beschlüssen der 28. GFMK im Jahr 2018 in Bremen<sup>116</sup> fordert die GFMK die Bundesregierung auf, Länder und Kommunen im Ausbau der Infrastruktur für Kinderbetreuung inklusive bedarfsorientierter Ausweitung von Betreuungszeiten zu unterstützen, auf verstärkte Gewinnung/Ausbildung von Fachpersonal zur Bedarfsdeckung und Qualitätsverbesserung der Einrichtungen hinzuwirken, Entlastungsangebote für Personen in Erziehungs- und

---

<sup>112</sup> Gesterkamp, Thomas (2017): Neue Lücken: Erstmals thematisiert ein Gutachten zum Gleichstellungsbericht auch männliche Anliegen, 18.05.2017, <https://www.freitag.de/autoren/der-freitag/neue-luecken>

<sup>113</sup> Stellungnahme der Politischen Interessenvertretung behinderter Frauen im Weibernetz e. V. zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, September 2017, [https://www.weibernetz.de/Stlgn\\_Weibernetz\\_Gleichstellungsbericht.pdf](https://www.weibernetz.de/Stlgn_Weibernetz_Gleichstellungsbericht.pdf)

<sup>114</sup> Birkenkötter, Hannah, Köhler, Gabriele, Stock, Anke (2019): A Tale of Multiple Disconnects: Why the 2030 Agenda Does Not (Yet?) Contribute to Moving German Gender Equality Struggles Forward. UN Women Discussion Paper Series No. 29. New York: UN Women, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/disconnects-2030-agenda-germany-en.pdf?la=en&vs=1832>

<sup>115</sup> [https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/beschluesse\\_der\\_27-\\_gfmk\\_1510226671\\_1529401333.pdf](https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/beschluesse_der_27-_gfmk_1510226671_1529401333.pdf)

<sup>116</sup> [https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/zusammenfassung-beschluesse-oeffentlich-28-gfmk-2018-bremerhaven\\_2\\_1529402469\\_1561625065.pdf](https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/zusammenfassung-beschluesse-oeffentlich-28-gfmk-2018-bremerhaven_2_1529402469_1561625065.pdf)

Pflegephasen zu verbessern und klare gesetzliche Regelungen für neue Arbeitsformen zu schaffen, in denen Erwerbstätige vor Entgrenzung und Überlastung zu schützen seien (GMFK, 2018, S. 34). In ihrer Begründung nimmt die GMFK explizit Bezug auf die Feststellungen im Zweiten Gleichstellungsbericht zur Leistung von Frauen in der unbezahlten Sorgearbeit (ebd., S. 35).

In der 29. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder im Jahr 2019 in Rheinland-Pfalz<sup>117</sup> bittet die GMFK die Bundesregierung, die Empfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts bezogen auf die Ausbildung in den Care-Berufen weiterhin umzusetzen, schreibt ihre Positionsbestimmung zur Ehegattenbesteuerung aus der 27. Konferenz fort, dass sie Handlungsempfehlungen des Gleichstellungsberichts und weitere aktuelle Vorschläge zu diesem Thema diskutieren und aus frauenpolitischer Sicht bewerten will.

Die inzwischen 31. GMFK bereitet einen Beschluss zum Thema der gerechten Verteilung unbezahlter Sorgearbeit vor, der nicht nur das zentrale Konzept des Zweiten Gleichstellungsberichts aufgreift, sondern auch die daran anschließenden Arbeiten der Bundesregierung.<sup>118</sup>

## **2. Auf Bundesebene**

Die breite Rezeption der Analyse und der Handlungsempfehlungen des 2. Gleichstellungsberichts in der Zivilgesellschaft, in den Medien und in der Wissenschaft hat auch zusätzlich dazu beigetragen, dass die entsprechenden Schlussfolgerungen im Rahmen der politischen Willensbildung vielfach berücksichtigt wurden. Im Koalitionsvertrag wurden zahlreiche Empfehlungen aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht aufgegriffen und Maßnahmen vereinbart, deren gleichstellungspolitische Relevanz sich aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht herleiten lässt.

Die Bundesregierung hat gleichermaßen auf den Zweiten Gleichstellungsbericht wie auf den Koalitionsvertrag aufbauend die erste Gleichstellungsstrategie einer Bundesregierung beschlossen.<sup>119</sup> Die Gleichstellungsstrategie ist nicht die Umsetzungsstrategie des Zweiten Gleichstellungsberichts, aber doch eine Umsetzungsstrategie, die explizit an den Zweiten Gleichstellungsbericht anschließt. Die Gleichstellungsstrategie formuliert neun gleichstellungspolitische Ziele und unterlegt sie mit Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen. Der Stand der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie wird noch in dieser Legislaturperiode erhoben und veröffentlicht.

---

<sup>117</sup> [https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/beschluesse-und-entschiessungen-der-29-gfmk-mit-bild-nachweis\\_15724219891\\_1578566568.pdf](https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/beschluesse-und-entschiessungen-der-29-gfmk-mit-bild-nachweis_15724219891_1578566568.pdf)

<sup>118</sup> Siehe [www.bmfsfj.de/gendercaregap](http://www.bmfsfj.de/gendercaregap).

<sup>119</sup> Siehe [www.gleichstellungsstrategie.de](http://www.gleichstellungsstrategie.de).