



75 Jahre
Demokratie
lebendig



Deutscher Bundestag
Wissenschaftliche Dienste

Ausarbeitung

Gleichstellungspolitik in Deutschland

Aktualisierung der Ausarbeitung WD 9 - 3000 - 046/23

Gleichstellungspolitik in Deutschland

Aktualisierung der Ausarbeitung WD 9 - 3000 - 046/23

Aktenzeichen: WD 8 - 3000 - 010/24
Abschluss der Arbeit: 15.02.2024
Fachbereich: WD 8: Gesundheit, Familie, Bildung und Forschung,
Lebenswissenschaften

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Rechtliche Regelungen und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt	4
1.1.	Nationale Gleichstellungsstrategie	4
1.2.	Allgemeine rechtliche Vorgaben zur Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt	5
1.3.	Rechtliche Regelungen zur Entgeltgleichheit und -transparenz	6
1.4.	Rechtliche Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen	8
1.5.	Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt	10
2.	Förderung einer selbstständigen Tätigkeit von Frauen	11
2.1.	Finanzielle Förderung von Frauen zur Unternehmensgründung	11
2.2.	Spezielle Programme zur Förderung von Gründungsvorhaben von Frauen	12
3.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Allgemeinen sowie in besonderen Situationen	13
3.1.	Ausbau der Kinderbetreuung	13
3.2.	Teilzeitbeschäftigung	14
3.3.	Leistungen im Mutterschutz	15
3.4.	Elterngeld	16
3.5.	Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes	17
3.6.	Leistungen bei der Pflege von Angehörigen	18
3.7.	Weitere Leistungen	19
4.	Intersektionalität von Gleichstellungsmaßnahmen	20
4.1.	Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung	20
4.2.	Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit Behinderung	21
4.3.	Maßnahmen zur Förderung von Frauen im ländlichen Raum	21
5.	Maßnahmen zur Bekämpfung geschlechtsbasierter Segregation sowie zur Förderung von Frauen in bestimmten Branchen	21
6.	Geschlechtsspezifische Budgetierung/Gender Budgeting	23

1. Rechtliche Regelungen und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt

1.1. Nationale Gleichstellungsstrategie

Die Gleichstellung der Geschlechter ist in Deutschland im Grundgesetz verankert. So sind gemäß Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG¹) Männer und Frauen gleichberechtigt, wobei der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Darüber hinaus existieren verschiedene Gesetze sowie Regelungen zur Geschlechtergleichstellung, die zum Teil in den nachfolgenden Gliederungspunkten kurz dargestellt werden.

Im Jahr 2020 wurde die nationale Gleichstellungsstrategie beschlossen. Ziel dieser Strategie ist die Förderung gleicher Chancen von Frauen und Männern. Im Rahmen der nationalen Gleichstellungsstrategie wurden insgesamt neun Ziele formuliert, wobei die Beiträge der einzelnen Bundesministerien zum Themenfeld Gleichstellung ressortübergreifend gebündelt wurden.² Die Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf zählen ebenso zu den Zielen der Gleichstellungsstrategie wie die Stärkung sozialer Berufe und gleichstellungspolitische Standards in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt. Durch die Stärkung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern gefördert werden. Darüber hinaus werden gleichberechtigte Karrierechancen und Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen, gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Parlamenten auf allen Ebenen und die gleichberechtigte Präsenz und Teilhabe von Frauen und Männern in Kultur und Wissenschaft als Ziele definiert. Dabei soll der öffentliche Dienst des Bundes bei der Vereinbarkeit und gleichberechtigten Teilhabe an Führungspositionen seine Vorreiterrolle ausbauen und die Bundesregierung die tatsächliche Gleichstellung querschnittlich und strukturell fördern.

Im Jahr 2021 wurde der Umsetzungsstand der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung veröffentlicht.³ Darin sind Informationen für insgesamt 67 Maßnahmen enthalten, die sich jeweils einem der Ziele der nationalen Gleichstellungsstrategie zuordnen lassen. Neben allgemeinen Angaben zu den einzelnen Maßnahmen ist auch der jeweilige Umsetzungsstand ablesbar. Danach waren im Juli 2021 insgesamt 16 Maßnahmen erledigt, zwei in Planung und drei ausstehend; 46 Maßnahmen werden laufend umgesetzt.

1 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2478).

2 Allgemeine Informationen zur Nationalen Gleichstellungsstrategie sind auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung/die-gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-154174>.

3 Broschüre zum Umsetzungsstand der nationalen Gleichstellungsstrategie abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186044/e73f3b976eb878159250fa2471bd5436/umsetzungsstand-der-massnahmen-der-gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-nach-zielen-data.pdf>.

Eine der bereits umgesetzten Maßnahmen war die Errichtung der Bundesstiftung Gleichstellung auf Grundlage des Gesetzes zur Errichtung der Bundesstiftung Gleichstellung⁴. Ziel der Stiftung ist die Stärkung und Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Hierzu soll sie Informationen, Daten und Fakten zum Themenbereich Gleichstellung zusammentragen, aufbereiten und bereitstellen. Sie soll die praktische Gleichstellungsarbeit durch Beratung von Verwaltung, Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft stärken und innovative Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichstellung entwickeln und erproben. Darüber hinaus soll durch die Tätigkeit der Stiftung die Vernetzung im Bereich der Gleichstellung gefördert werden. Hierzu stehen der Stiftung seit dem Jahr 2022 jährlich fünf Millionen Euro zur Verfügung.

Der Stand der Gleichstellung – nicht nur in Bezug auf die nationale Gleichstellungsstrategie – wird in Deutschland regelmäßig von der Bundesregierung evaluiert und im Rahmen der sog. Gleichstellungsberichte veröffentlicht. Bisher liegen insgesamt drei Gleichstellungsberichte vor, die jeweils einen eigenen thematischen Schwerpunkt betrachten. Der dritte, derzeit aktuellste Bericht aus dem Jahr 2021 setzt sich mit der geschlechtergerechten Gestaltung der Digitalisierung auseinander.⁵ Im März 2023 wurde die Sachverständigenkommission für die Erstellung des vierten Gleichstellungsberichts berufen. Berichtsthema des vierten Gleichstellungsberichts ist die „Gleichstellung in der ökologischen Transformation“; die Übergabe des Gutachtens zum Gleichstellungsbericht soll Anfang 2025 erfolgen.⁶

1.2. Allgemeine rechtliche Vorgaben zur Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt

Das zentrale Regelwerk zur Bekämpfung von Benachteiligungen auch aufgrund des Geschlechts stellt in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG⁷) dar. Mit dem seit dem Jahr 2006 geltenden AGG werden vier europäische Antidiskriminierungsrichtlinien, die seit dem Jahr 2000 erlassen wurden, in Deutschland umgesetzt. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Es regelt Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Beschäftigte in sämtlichen Betrieben unabhängig von der Betriebsgröße. Werden Beschäftigte aus einem der im AGG genannten Gründe benachteiligt, haben sie ein Beschwerderecht gegenüber ihrem Arbeitgeber. Schafft dieser bei berechtigten Beschwerden keine Abhilfe, haben die Beschäftigten ggf. ein Leistungsverweigerungsrecht und einen Anspruch auf Entschädigung und Schadenersatz (§§ 13 ff. AGG). Für die Durchsetzung dieser Ansprüche steht der Rechtsweg offen. Im Falle einer

4 Der Gesetzestext ist abrufbar unter <https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/stiftung/ueber-uns/>.

5 BMFSFJ (Hrsg.), Dritter Gleichstellungsbericht – Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, BT-Drs. 19/30750 vom 10. Juni 2021, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/184544/c0d592d2c37e7e2b5-b4612379453e9f4/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>. Sämtliche Gleichstellungsberichte sind abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/ministerium/berichte-der-bundesregierung/dritter-gleichstellungsbericht/gleichstellungsberichte-der-bundesregierung/die-gleichstellungsberichte-der-bundesregierung-118040>.

6 Vgl. hierzu <https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/gleichstellungsberichte/der-vierte-gleichstellungsbericht/>.

7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414).

Ungleichbehandlung können sich Beschäftigte auch an die sog. Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden. Zehn Jahre nach Inkrafttreten des AGG erfolgte eine Evaluation des Gesetzes, die verschiedene Empfehlungen zur Weiterentwicklung des AGG enthält.⁸

Die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter ist zudem Gegenstand des Gesetzes für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG⁹). Weiteres Ziel des BGleiG ist die Verbesserung der Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten. Ein wesentliches Instrument zur Erreichung dieses Ziels ist der sog. Gleichstellungsplan, den jede Dienststelle gemäß § 12 BGleiG zu erstellen hat. Nach § 13 Abs. 2 BGleiG legt der Gleichstellungsplan fest, wie und bis wann die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und anderen Bereichen abgebaut wird. Hierzu sind konkrete Zielvorgaben insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Führungsebene festzulegen. Darüber hinaus legt der Gleichstellungsplan fest, wie und bis wann die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit verbessert werden soll und wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, die entsprechenden Angebote stärker in Anspruch zu nehmen.

Darüber hinaus ist der Gleichbehandlungsgrundsatz – auch im Hinblick auf das Geschlecht – in verschiedenen einzelnen Normen anderer Gesetze verankert; z. B. im Beamtenrecht¹⁰ und im kollektiven Arbeitsrecht¹¹.

1.3. Rechtliche Regelungen zur Entgeltgleichheit und -transparenz

Ein wesentlicher Punkt der nationalen Gleichstellungsstrategie ist die geschlechtsunabhängige Entgeltgleichheit. Rechtliche Grundlage hierfür ist das Gesetz zur Förderung der Transparenz in Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG¹²). Ziel des am 6. Juli 2017 in Kraft getretenen Gesetzes ist die Durchsetzung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Hierfür ist nach § 3 EntgTranspG eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts verboten; dies gilt im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen. So darf nach § 7 EntgTranspG bei Beschäfti-

8 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Oktober 2016, abrufbar unter <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-node.html#>.

9 Bundesgleichstellungsgesetz vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. Januar 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 17).

10 § 9 Bundesbeamtengesetz (BBG) vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 20. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 389).

11 § 75 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert durch Artikel 6d des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454).

12 Entgelttransparenzgesetz vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152), geändert durch Artikel 25 des Gesetzes vom 5. Juli 2021 (BGBl. I S. 3338).

gungsverhältnissen für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht für einen Beschäftigten¹³ wegen des Geschlechts ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei Beschäftigten des anderen Geschlechts.

Seit 2018 haben Beschäftigte darüber hinaus einen individuellen Auskunftsanspruch über die Kriterien der Entlohnung (§§ 10-16 EntgTranspG) gegenüber ihrem Arbeitgeber, sofern dieser mehr als 200 Beschäftigte in seinem Betrieb beschäftigt. Dieser Auskunftsanspruch dient der Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots. Bei Benennung einer Vergleichstätigkeit können Beschäftigte Auskunft zum durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt und zu maximal zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen. Auch sind private Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, mithilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen und dabei festgestellte Benachteiligungen wegen des Geschlechts zu beseitigen (§ 17 ff. EntgTranspG). Konkrete Sanktionen bei Nichteinhaltung dieser Vorgaben sieht das Entgelttransparenzgesetz nicht vor.

Die Bundesregierung ist nach § 23 EntgTranspG verpflichtet, die Wirksamkeit des Gesetzes laufend zu evaluieren und regelmäßig über die Ergebnisse der Evaluation zu informieren. Der erste entsprechende Bericht wurde im Jahr 2019 und der zweite im August 2023 veröffentlicht.¹⁴ Einer Befragung der Betriebs- und Personalräte aus dem Jahr 2021 zufolge wurde die im Entgelttransparenzgesetz vorgesehene Überprüfung der Entgeltregelungen bisher nur in ungefähr der Hälfte der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten vorgenommen. Trotz einer Steigerung des Anteils wird daher u. a. die Einführung verbindlicher betrieblicher Prüfungen zur Entgeltgleichheit sowie spürbarer Sanktionen bei Verstößen gegen das Entgelttransparenzgesetz gefordert.¹⁵ Eine Fortentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes ist im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vorgese-

-
- 13 Hierzu zählen im Sinne des Gesetzes Arbeitnehmer, Bundesbeamte, Bundesrichter, Soldaten, Auszubildende, Heimarbeitende sowie ihnen Gleichgestellte (§ 5 Abs. 2 EntgTranspG).
- 14 BMFSFJ (Hrsg.), Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten, BT-Drs. 19/11470 vom 10. Juli 2019, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/-/bmfsfj/service/publikationen/bericht-der-bundesregierung-zur-wirksamkeit-des-gesetzes-zur-foerderung-der-entgelttransparenz-zwischen-frauen-und-maennern-137226>. BMFSFJ (Hrsg.), Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten, 23. August 2023, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-bericht-der-bundesregierung-zur-wirksamkeit-des-gesetzes-zur-foerderung-der-entgelttransparenz-zwischen-frauen-und-maennern-229486>.
- 15 Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (Hrsg.), Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? – Antworten der Betriebs- und Personalräte 2021, WSI-Report Nr. 84, Mai 2023, abrufbar unter https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008620 sowie Pressemitteilung Hans Böckler Stiftung, 16. Mai 2023, abrufbar unter <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-entgelttransparenzgesetz-49541.htm>.

hen.¹⁶ Ziel der Bundesregierung ist danach, die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen und es Beschäftigten zu ermöglichen, ihre individuellen Rechte durch Verbände im Wege der Prozessstandschaft geltend machen zu lassen.

1.4. Rechtliche Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen

Seit dem 1. Juni 2016 gibt es in Deutschland gesetzliche Vorgaben zu Geschlechterquoten in Führungspositionen. Eingeführt wurden diese durch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Führungspositionen-Gesetz – FÜPoG¹⁷). Durch das FÜPoG wurde sowohl das Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG¹⁸) als auch das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG¹⁹) novelliert und Regelungen in weiteren Gesetzen eingeführt bzw. geändert. Zu den Wirkungen des FÜPoG wurde im Jahr 2020 ein im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) erstelltes Evaluationsgutachten veröffentlicht.²⁰ Zwar zeigte danach das FÜPoG zumindest in Teilen durchaus Wirkung, das angestrebte Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen wurde dennoch als nicht hinreichend erfüllt angesehen. Daher wurde im Jahr 2021 das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privat-

-
- 16 Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, S. 115, 7. Dezember 2021, abrufbar unter <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/1f422c60505b6a88f8f3b3b5b8720bd4/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1>.
- 17 Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I Nr. 17).
- 18 Bundesgremienbesetzungsgesetz vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 2021 (BGBl. I S. 3311).
- 19 Bundesgleichstellungsgesetz vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. Januar 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 17).
- 20 BMFSFJ (Hrsg.) Evaluation des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FÜPoG) – Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) – Evaluationsgutachten, Berlin, Juli 2020, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/162402/86e9ad8f2a0f8a4613719d3a0b4b5d8c/evaluation-fuepog-data.pdf>. Die Stellungnahme der Bundesregierung zum Evaluationsgutachten mit Stand vom 28. Oktober 2020 ist abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/162406/5756debe51f79220120350fdccdb3c70/evaluation-fuepog-stellungnahme-data.pdf>.

wirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz – FÜPoG II²¹) erlassen.²² Dadurch wurden weitere Vorgaben zur Besetzung von Führungsgremien sowohl für private als auch öffentliche Betriebe gesetzlich verankert.

Ziel des Bundesgremienbesetzungsgesetzes ist nach § 1 BGremBG die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit der Bund Mitglieder für diese bestimmen kann. Zur Verwirklichung dieses Ziels mussten in Aufsichtsgremien seit dem 1. Januar 2016 zunächst mindestens 30 Prozent der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder Frauen und 30 Prozent Männer sein, sofern dem Bund mindestens drei Gremiensitze zur Verfügung standen. Seit dem FÜPoG II müssen in Aufsichtsgremien mit mindestens zwei vom Bund zu bestimmenden Mitgliedern die vom Bund zu bestimmenden Mitglieder zu gleichen Teilen Frauen und Männer sein; bei einer ungeraden Sitzanzahl darf das Ungleichgewicht nur einen Sitz betragen (§ 4 BGremBG). Die Mindestbeteiligung gilt seither auch für Leitungsorgane der Körperschaften im Bereich der Sozialversicherung. Das BGleiG setzt das Jahr 2025 als Ziel für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen.

Auch für bestimmte private Unternehmen wurden mit dem FÜPoG bzw. dem FÜPoG II Geschlechterquoten bzw. ein Mindestbeteiligungsgebot eingeführt. So müssen seit dem Inkrafttreten des FÜPoG II Unternehmen mit einem Vorstand von mindestens drei Personen für dessen Besetzung nach § 76 Abs. 3a Aktiengesetz (AktG²³) mindestens eine Frau und einen Mann ernennen. Ferner verpflichten § 76 Abs. 4 AktG und § 36 GmbHG²⁴ zu einer Erklärung, welche die Zielgrößen für den Frauenanteil sowie die Fristen für deren Erreichung beinhalten und gegebenenfalls die Festlegung der Zielgröße Null begründen muss. Gleiches gilt nach § 393a Abs. 2 Nr. 1 AktG sowie § 77a GmbHG für die Besetzung von Organen in Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung, die eine Mehrheitsbeteiligung des Bundes aufweisen. In § 96 AktG ist die Zusammensetzung des Aufsichtsrats bei börsennotierten Gesellschaften geregelt. Demnach muss der Aufsichtsrat aus mindestens 30 Prozent Frauen und 30 Prozent Männern bestehen. Nach § 4 Abs. 5 Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG²⁵) gilt dies auch für die von diesem Gesetz umfassten Unternehmen mit einer Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Das DrittelbG umfasst nach § 1 DrittelbG Unternehmen, die in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Regelungen von § 76 und § 96 AktG gelten für Aktiengesellschaften, die dem Mitbestimmungsgesetz

-
- 21 Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 7. August 2021 (BGBl. 2021 I Nr. 51).
- 22 Zusammenfassende Informationen des BMFSFJ zum FÜPoG II sind abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226>.
- 23 Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Gesetzes vom 11. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 354).
- 24 Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4123-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 22. Februar 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 51).
- 25 Drittelbeteiligungsgesetz vom 18. Mai 2004 (BGBl. I S. 974), zuletzt geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 7. August 2021 (BGBl. I S. 3311).

(MitbestG)²⁶ unterfallen. Nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 MitbestG werden Unternehmen erfasst, die in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen. Für Unternehmen mit einer Mehrheitsbeteiligung des Bundes gelten die Vorgaben unabhängig vom MitbestG.

Einer aktuellen Auswertung zufolge haben fast alle börsennotierten Unternehmen, für die das Mindestbeteiligungsgebot gilt, mindestens eine Frau in ihrem Vorstand. Lediglich vier der betroffenen 63 Konzerne erfüllten das Mindestbeteiligungsgebot zu diesem Zeitpunkt nicht.²⁷

1.5. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt

Ein wichtiges Programm zur Gleichstellung der Geschlechter stellt das im Jahr 2022 gestartete Aktionsprogramm „Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Perspektiven schaffen“ (GAPS²⁸) dar. Hierzu werden Interessierte beim beruflichen Wiedereinstieg oder einer beruflichen Neuorientierung unterstützt und damit die Voraussetzungen für eine eigenständige Existenz- und Alterssicherung geschaffen. Der Fokus von GAPS liegt darauf, dass Frauen und Männer eigenständig von ihrem Erwerbseinkommen leben und sich beruflich entwickeln können. Dies soll durch Standards für die Gleichstellung von Männern und Frauen in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt sowie die gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter privater Sorgearbeit erreicht werden. Das Beratungsangebot beinhaltet u. a. einen Wiedereinstiegsrechner²⁹, um aufzuzeigen, dass sich ein beruflicher Wiedereinstieg nach einer familien- oder pflegebedingten Auszeit finanziell lohnt. Auf den Wiedereinstiegsrechner greifen monatlich circa 5.000 Personen zu. Neben der Informationsplattform, die monatlich von circa 250.000 Nutzern aufgerufen wird, werden verschiedene Modell- und Entwicklungsprojekte gefördert. Diese richten sich teilweise an spezielle Personengruppen, z. B. an Frauen, die aus der Ukraine nach Deutschland geflüchtet sind.³⁰

GAPS ist das Nachfolgeprogramm der Initiative „Perspektive Wiedereinstieg“, die in den Jahren 2008 bis 2021 durch die Bundesagentur für Arbeit und andere Kooperationspartner durchgeführt wurde.³¹

26 Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153), zuletzt geändert durch Artikel 17 des Gesetzes vom 7. August 2021 (BGBl. I S. 3311).

27 Vgl. hierzu z. B. <https://www.fidar.de/presse-aktuelles/ansicht-latest-news/artikel/fidar-pressemitteilung-druck-zeigt-wirkung.html>; Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Woman-on-Board-Index, 1. Mai 2023, abrufbar unter <https://www.wob-index.de/>.

28 Einen kurzen Überblick zum Aktionsprogramm GAPS bietet u. a. das BMFSFJ, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/aktionsprogramm-perspektive-wiedereinstieg>. Ausführlichere Informationen hierzu sind abrufbar unter <https://www.perspektiven-schaffen.de/>.

29 Der Wiedereinstiegsrechner ist abrufbar unter <https://www.wiedereinstiegsrechner.de/init/>.

30 Vgl. hierzu <https://www.perspektiven-schaffen.de/ps-de/das-aktionsprogramm-gleichstellung-am-arbeitsmarkt-perspektiven-schaffen-gaps--222720>.

31 Ausführlichere Informationen zur Initiative „Perspektive Wiedereinstieg“ sind abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/159872/c10d77c1198719376488fb63e67514c5/auf-dem-weg-zur-entgeltgleichheit-von-frauen-und-maennern-deutsch-data.pdf>.

Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben guten zeitlichen Rahmenbedingungen eine angemessene – und im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter gleiche – Bezahlung. Insbesondere in Berufen, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, kann sich dadurch ein positiver Effekt auf die Gleichstellung der Geschlechter ergeben. Hierzu gehört z. B. der Pflegesektor. Um die finanzielle Situation von in Pflegeberufen tätigen Personen zu verbessern, wurde das Gesetz für bessere Löhne in der Pflege (Pflegelöhneverbesserungsgesetz³²) verabschiedet.

2. Förderung einer selbstständigen Tätigkeit von Frauen

2.1. Finanzielle Förderung von Frauen zur Unternehmensgründung

In Deutschland existieren verschiedene Förderinstrumente, mit denen Unternehmensgründer finanziell unterstützt werden sollen, um damit ihre Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit zu fördern. So können Personen, die eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen wollen, unter bestimmten Voraussetzungen einen Gründungszuschuss nach §§ 93, 94 SGB III³³ oder das sog. Einstiegsgeld nach § 16b SGB II³⁴ beantragen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, ein Förderdarlehen (z. B. den sog. EPR-Gründerkredit StartGeld) bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) zu beantragen. Die genannten Leistungen bzw. Maßnahmen können unabhängig vom Geschlecht beantragt werden. Fördergelder speziell für Frauen bei der Unternehmensgründung gibt es in Deutschland von staatlicher Seite nicht. Kleine und junge Unternehmen können unter bestimmten Voraussetzungen vom Mikromezzaninfonds-Deutschland³⁵ gefördert werden. Auch diese Möglichkeit steht grundsätzlich allen selbstständig tätigen Personen offen. Unternehmen, die von Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund geführt werden, stellen jedoch eine spezielle Zielgruppe des Fonds dar.³⁶

32 Gesetz für bessere Löhne in der Pflege (Pflegelöhneverbesserungsgesetz) vom 22. November 2019, (BGBl. I S. 1756), abrufbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/pflegeloehneverbesserungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

33 Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 412).

34 Zweites Buch Sozialgesetzbuch – Bürgergeld, Grundsicherung für Arbeitsuchende – in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2094), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 412).

35 Weitere Informationen hierzu sind abrufbar unter <https://www.mikromezzaninfonds-deutschland.de/start.html> sowie <https://www.esf.de/portal/DE/ESF-2014-2020/Foerderprogramme/bmwi/mikromezzaninfonds.html>.

36 Ein Überblick über (finanzielle) Förderangebote für Gründer ist abrufbar unter https://www.existenzgruenderinnen.de/SharedDocs/Downloads/DE/Frauen-unternehmen/Ueberblick-spezifische-Angebote-Foerderinstrumente-Gruenderinnen-Unternehmerinnen.pdf?__blob=publicationFile.

Zur Förderung von Start-up-Unternehmen hat die Bundesregierung am 22. Juli 2022 eine umfassende Start-up-Strategie beschlossen, in der verschiedene Maßnahmen in zehn Handlungsfeldern gebündelt werden. Die Strategie ist grundsätzlich geschlechtsunspezifisch, wobei die Stärkung von Gründerinnen und Diversität bei Gründungen ein eigenes Handlungsfeld im Rahmen der Strategie darstellt.³⁷

2.2. Spezielle Programme zur Förderung von Gründungsvorhaben von Frauen

Auf Bundesebene gibt es in Deutschland verschiedene Maßnahmen und Initiativen zur Förderung von Gründungsvorhaben von Frauen.³⁸

Wichtige Anlaufstelle für Frauen mit Gründungsüberlegungen ist die „bundesweite gründerinnenagentur“ (bga). Diese wird vom BMFSFJ, vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) sowie dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Die bga bündelt Aktivitäten zur unternehmerischen Selbstständigkeit von Frauen und bietet branchenübergreifend Informationen und Dienstleistungen zu Existenzgründungen, Festigung, Wachstum und Unternehmensnachfolgen.³⁹ Zur Förderung von Frauen als Unternehmensnachfolgerin findet jährlich der von der bga koordinierte Nationale Aktionstag „Nachfolge ist weiblich“ statt – zuletzt am 21. Juni 2023.^{40,41}

Eine wichtige Maßnahme zur Förderung einer selbstständigen Tätigkeit von Frauen stellt die Initiative „FRAUEN unternehmen“ des BMWK dar. Durch diese sollen mehr Frauen für die Umsetzung ihrer Geschäftsideen und den Aufbau eines erfolgreichen Unternehmens gewonnen werden. Hierzu werden die Frauen von ausgewählten Vorbild-Unternehmerinnen unterstützt.⁴² Frauen, die ein eigenes Unternehmen gründen wollen, können auch beim Programm „CoCo – Frauen gründen“ Unterstützung finden. Teilnehmende Frauen werden jeweils zwölf Monate in verschie-

37 Weitere Informationen zur Start-up-Strategie der Bundesregierung sind abrufbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/start-up-strategie-2065830>.

38 Ein Überblick über bestehende Projekte ist abrufbar unter https://www.existenzgruenderinnen.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Frauen-unternehmen/Ueberblick-spezifische-Angebote-Foerderinstrumente-Gruenderinnen-Unternehmerinnen.pdf?_blob=publicationFile.

39 Informationen zur bga sowie zu verschiedenen (abgelaufenen) Projekten und Kampagnen abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/berufliche-selbststaendigkeit/berufliche-selbststaendigkeit-80460>.

40 Ausführlichere Informationen zum Nationalen Aktionstag „Nachfolge ist weiblich“ sind abrufbar unter <https://www.perspektiven-schaffen.de/ps-de/service/veranstaltungen/-nachfolge-ist-weiblich-nationaler-aktionstag-zur-unternehmensnachfolge-durch-frauen-222464#>.

41 Ein Überblick über weitere Angebote zur Förderung von Unternehmerinnen als Nachfolgerinnen ist abrufbar unter <https://nachfolge-in-deutschland.de/unternehmensnachfolge-ist-auch-weiblich/>.

42 Ausführlichere Informationen zur Initiative „FRAUEN unternehmen“ sind abrufbar unter https://www.existenzgruenderinnen.de/DE/Vernetzung/Frauen-unternehmen/frauen-unternehmen_node.html.

denen Fragen bzw. Themenbereichen der Unternehmensgründung durch Workshops, individuellen Coachings und Events gefördert. Durchgeführt wird das Programm durch die KfW-Stiftung und Social Business Women.⁴³

Zur Förderung von Frauen im Mittelstand wurde im Jahr 2023 der Aktionsplan „Mehr Unternehmerinnen für den Mittelstand“ erstellt. Ziel des Plans ist, positive Änderungen für die Berufs- und Lebensperspektiven von Frauen herbeizuführen und die Leistungs-, Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des Mittelstands zu stärken. Hierzu sollen die Leistungen von Frauen in Mittelstand, Handwerk, Gründungen und Start-ups herausgestellt, mehr Frauen zu einer unternehmerischen Tätigkeit motiviert werden, eine gemeinsame Plattform für eine Vielzahl an existierenden und neuen Maßnahmen sowie Aktivitäten aus unterschiedlichen Bereichen geschaffen und die Wahrnehmung und die Wirkung der einzelnen Maßnahmen verstärkt werden. Zur Umsetzung der Ziele sollen u. a. die Finanzierungsangebote für Gründerinnen erweitert und der Zugang zu Wagniskapital verbessert werden. Die Transparenz in Bezug auf Förderprogramme soll erhöht und die Rahmenbedingungen für Gründerinnen und selbstständige Frauen verbessert werden; dies soll mehr Neu- und Nachfolgegründungen von und mit Frauen bewirken. Darüber hinaus soll verstärkt für die Bedeutung und Notwendigkeit von Mädchen und Frauen im Handwerk, in MINT- und Klimaberufen geworben werden.⁴⁴

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Allgemeinen sowie in besonderen Situationen

3.1. Ausbau der Kinderbetreuung

Eine wesentliche Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit einer Erwerbstätigkeit und Familie war die Einführung eines Rechtsanspruchs auf (frühkindliche) Förderung von Kindern. Seit dem 1. August 2013 besteht für Kinder ab Vollendung des ersten bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ein Anspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege. Bei einer Erwerbstätigkeit der Erziehungsberechtigten besteht dieser Anspruch auch für Kinder vor Vollendung des ersten Lebensjahres. Kinder, die das dritte Lebensjahr vollendet haben, haben bis zum Schuleintritt Anspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung. Durch die Einführung des Betreuungsanspruchs für Kinder vor dem Schuleintritt konnte die Betreuungsquote von Kindern im Alter von unter drei Jahren deutlich auf 34,3 Prozent im Jahr 2021 erhöht werden; die Betreuungsquote bei den Kindern im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt lag im Jahr 2021 bei 92 Prozent.

In den vergangenen Jahren wurden verschiedene Investitionsprogramme aufgelegt, um das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten dem Bedarf anzupassen. Mit den ersten drei Investitionsprogrammen hat sich der Bund mit insgesamt 3,28 Milliarden Euro am Ausbau von Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren beteiligt. Dadurch wurden mehr als 560.000 zusätzliche Betreuungsplätze in Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege gefördert. Mit den Mitteln

43 Ausführlichere Informationen zum Programm „CoCo – Frauen gründen“ sind abrufbar unter <https://coco-frauen-gruenden.social-business-women.com/>.

44 Ein Überblick zum Aktionsplan ist abrufbar unter https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Mittelstand/aktionsplan-mehr-unternehmerinnen-fuer-den-mittelstand-im-ueberblick.pdf?__blob=publication-File&v=4. Ausführlichere Informationen zum Aktionsplan sind auch abrufbar unter <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/mehr-unternehmerinnen-fuer-den-mittelstand.html>.

des vierten und fünften Investitionsprogramms sollen weitere 190.000 Plätze für Kinder bis zum Schuleintritt geschaffen werden. Gesetzliche Grundlage hierfür ist das Gesetz zur Änderung des Gesetzes über Finanzhilfen des Bundes zum Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder und zur Änderung weiterer Gesetze (Kitafinanzhilfenänderungsgesetz – KitaFinHÄndG⁴⁵).

Nach den bisher geltenden Regelungen besteht eine Betreuungslücke für Kinder im Schulalter. Um diese zu schließen, wurde im Jahr 2021 mit dem Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz⁴⁶) ein Anspruch auf ganztägige Förderung für Grundschulkinder geschaffen. Dieser wird ab dem Jahr 2026 stufenweise eingeführt. Danach sollen ab August 2026 zunächst alle Kinder der ersten Klassenstufe einen Anspruch haben, ganztägig gefördert zu werden. Der Anspruch wird in den Folgejahren um je eine Klassenstufe ausgeweitet, so dass ab August 2029 jedes Grundschulkind bis zur Klasse vier einen Anspruch auf ganztägige Betreuung hat. Der Anspruch besteht an Werktagen im Umfang von jeweils acht Stunden täglich. Der Ausbau des bestehenden Förderungsangebots wird durch das Gesetz zur Errichtung des Sondervermögens „Ausbau ganztägiger Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder im Grundschulalter“ (Ganztagsfinanzierungsgesetz⁴⁷) finanziert. Das Gesetz sieht zusätzliche Finanzmittel für den Ausbau der Ganztagsbetreuung in Höhe von bis 3,5 Milliarden Euro vor.⁴⁸

3.2. Teilzeitbeschäftigung

Ein wesentlicher Aspekt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch für die Gleichstellung der Geschlechter ist die Möglichkeit zur Vereinbarung flexibler Arbeitszeitmodelle, insbesondere im Hinblick auf Umfang und Verteilung der Arbeitszeit. Rechtliche Grundlage hierfür ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG⁴⁹). Danach haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, ein Recht auf Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung. Dabei kann der Arbeitnehmer die Verteilung der Arbeitszeit selbst festlegen; der Arbeitgeber muss den Wünschen des Arbeitnehmers entsprechen, sofern dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Der Anspruch nach dem TzBfG besteht unabhängig vom Geschlecht. Da sich der Wechsel von einer Teilzeit- auf eine Vollzeitbeschäftigung zuvor oftmals schwierig gestaltete, besteht seit dem 1. Januar 2019 in Betrieben mit mehr als 45 Arbeitnehmern die Möglichkeit, eine befristete

45 Gesetz zur Änderung des Gesetzes über Finanzhilfen des Bundes zum Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder und zur Änderung weiterer Gesetze (Kitafinanzhilfenänderungsgesetz – KitaFinHÄndG) vom 25. Juni 2021, (BGBl. I S. 2020).

46 Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz – GaFöG) vom 2. Oktober 2021, (BGBl. I S. 4602).

47 Gesetz zur Errichtung des Sondervermögens „Ausbau ganztägiger Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder im Grundschulalter“ (Ganztagsfinanzierungsgesetz – GaFG) vom 9. Dezember 2020, (BGBl. I S. 2865), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5248).

48 Ausführlichere Informationen hierzu sind abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-rechtsanspruch-ganztagsbetreuung-grundschulen-178966>.

49 Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174).

Teilzeit zu vereinbaren.⁵⁰ Diese sogenannte Brückenteilzeit, die ohne Vorliegen bestimmter Gründe in Anspruch genommen werden kann, muss mindestens ein Jahr betragen und darf auf maximal fünf Jahre befristet sein. Im Anschluss an die Brückenteilzeit erfolgt eine Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit. Darüber hinaus gilt seit Beginn 2019 eine erweiterte Darlegungspflicht des Arbeitgebers, wenn dieser eine vom Arbeitnehmer gewünschte Änderung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit ablehnen möchte.

Beschäftigte in Bundesbehörden haben nach Maßgabe des BGleiG ebenfalls einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Die Bundesbehörden müssen nach § 16 BGleiG Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder auf Beurlaubung von den Dienststellen entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Anträge von Beschäftigten in Führungspositionen in sämtlichen Hierarchieebenen.

3.3. Leistungen im Mutterschutz

Für den Zeitraum von sechs Wochen vor und acht Wochen nach einer Entbindung gilt für Frauen in einer Beschäftigung die gesetzliche Mutterschutzfrist gemäß § 3 Mutterschutzgesetz (MuSchG⁵¹). In dieser Zeit darf ein Arbeitgeber eine Frau nicht beschäftigen. Während dieser Zeit sichert das Mutterschaftsgeld das Einkommen der Frauen; dieses wird nach den Regelungen des Fünften Buchs Sozialgesetzbuch (SGB V⁵²) geleistet und ist abhängig von der Arbeitssituation und der Art der Krankenversicherung. Gesetzlich krankenversicherte Selbstständige haben nur dann einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld, sofern sie einen Anspruch auf Krankengeld haben (§ 24i Abs. 1 S. 1 Alt. 1 SGB V). Mutterschaftsgeld wird in Höhe des um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 1 MuSchG gezahlt; maximal 13 Euro je Kalendertag. Übersteigt das durchschnittliche Arbeitsentgelt den Höchstbetrag von 13 Euro kalendertäglich, wird der übersteigende Betrag vom Arbeitgeber oder von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Privat krankenversicherte Selbstständige haben hingegen grundsätzlich keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld; sofern über die private Krankenversicherung kein Anspruch auf Krankentagegeld besteht, könnte ggf. ein Anspruch auf ein einmaliges Mutterschaftsgeld in Höhe von maxi-

50 Rechtliche Grundlage hierfür war das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit (BrTzEG) vom 11. Dezember 2018, (BGBl. I S. 2384).

51 Mutterschutzgesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), zuletzt geändert durch Artikel 57 Absatz 8 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652).

52 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung, Art. 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, (BGBl. I S. 2477), zuletzt geändert durch Artikel 5b des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 408).

mal 210 Euro bestehen.⁵³ Darüber hinaus regelt das Mutterschutzgesetz weitere Schutzrechte für (werdende) Mütter, wie z. B. ein Anspruch auf Erhaltung des Erholungsurlaubs oder die vertragsmäßige Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Mutterschutzfristen.⁵⁴

Seit dem Inkrafttreten des FÜPoG II haben Frauen in Geschäftsleitungspositionen das Recht auf Widerruf ihrer Bestellung als Geschäftsleitungsmitglied für einen bestimmten Zeitraum wegen Mutterschutz, Elternzeit oder der Pflege eines Angehörigen. Nach Ablauf dieser „Auszeit“ besteht ein Anspruch auf erneute Bestellung als Geschäftsleitungsmitglied.⁵⁵

3.4. Elterngeld

Eltern, die zur Betreuung ihrer Kinder ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, haben nach Maßgabe des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG⁵⁶) Anspruch auf Elterngeld.⁵⁷ Dabei ist im Wesentlichen zwischen zwei Alternativen zu unterscheiden.

Beim sogenannten Basiselterngeld haben die Eltern gemeinsam einen Anspruch auf grundsätzlich 12 Monatsbeträge Basiselterngeld (§ 4 Abs. 3 S. 1 BEEG). Wenn beide Eltern das Elterngeld beantragen und mindestens einer von ihnen nach der Geburt kein oder – etwa aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung – weniger Einkommen hat als davor, haben die Eltern gemeinsam Anspruch auf zwei weitere Monate Basiselterngeld (sogenannte Partnermonate) und somit auf insgesamt 14 Monate (§ 4 Abs. 3 S. 2 BEEG). Ab dem 1. April 2024 wird ein gleichzeitiger Bezug von Basiselterngeld allerdings nur noch für maximal einen Monat möglich sein, insgesamt können aber trotzdem weiterhin bis zu 14 Monate in Anspruch genommen werden.⁵⁸ Die Eltern können diese Monate frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens 12 Monate für sich in Anspruch nehmen. Alleinerziehende haben unter gewissen Voraussetzungen ebenfalls, anstatt der 12 Monate, Anspruch auf 14 Monate Basiselterngeld. Das Basiselterngeld kann ab dem Tag der Geburt und während der ersten 14 Lebensmonate des Kindes

53 Vgl. hierzu <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/mutterschaftsleistungen>.

54 Ausführlich hierzu BMFSFJ, Leitfaden zum Mutterschutz, 18. Auflage, Dezember 2022, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94398/6f108f7de91c00afaa44a247f28f3c53/mutterschutzgesetz-leitfaden-deutsch-data.pdf>.

55 So z. B. für Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaft nach § 84 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 AktG. Vgl. hierzu <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gesetz-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-tritt-in-kraft-164124>.

56 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 412).

57 Das im Zeitraum nach der Geburt gezahlte Mutterschaftsgeld (siehe oben) wird nach Maßgabe des § 3 Abs. 1 BEEG auf das Elterngeld angerechnet.

58 BMFSF, Fragen und Antworten zu den Neuregelungen des Elterngelds ab 1. April 2024, 3. Januar 2024, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/fragen-und-antworten-zu-den-neuregelungen-des-elterngelds-ab-1-april-2024-228588>; Welter, Maureen, Mütter und Väter bekommen nur einen Monat gleichzeitig Elterngeld, abrufbar unter <https://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/politik/elterngeld-ein-gemeinsamer-monat-familie-april-106.html#>.

bezogen werden. Es beträgt grundsätzlich 67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes (§ 2 Abs. 1 BEEG), mindestens jedoch 300 Euro (§ 2 Abs. 4 S. 1 BEEG, auch ohne vorherige Erwerbstätigkeit) und maximal 1.800 Euro (§ 2 Abs. 1 S. 2 BEEG) monatlich. Unter bestimmten Voraussetzungen haben Eltern darüber hinaus Anspruch auf den sogenannten Geschwisterbonus.

Alternativ zum Basiselterngeld können Eltern das sogenannte Elterngeld Plus beantragen, das sich vom Basiselterngeld in der Dauer und Höhe des Anspruchs unterscheidet. Statt für einen Lebensmonat Basiselterngeld zu beanspruchen, kann die berechtigte Person jeweils zwei Lebensmonate Elterngeld Plus beziehen (§ 4 Abs. 3 BEEG). Jeder Elternteil hat zudem einen Anspruch auf vier weitere Monatsbeträge Elterngeld Plus, wenn beide Elternteile mindestens vier Monate lang jeweils 25 bis 30 Wochenstunden gleichzeitig in Teilzeit erwerbstätig und elterngeldberechtigigt sind (sogenannter Partnerschaftsbonus, § 4b Abs. 1 BEEG). Das Elterngeld Plus ist höchstens halb so hoch wie das – ohne das zusätzliche Einkommen aus der Erwerbstätigkeit in Teilzeit errechnete – Basiselterngeld (§ 4a Abs. 2 BEEG). Da hier nicht, wie beim Basiselterngeld, lediglich der Differenzbetrag zwischen dem Einkommen vor und nach der Geburt herangezogen wird, sondern das gesamte Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt, ist das Elterngeld Plus in der Regel die lukrativere Alternative für teilzeitbeschäftigte Eltern. Das Elterngeld Plus kann grundsätzlich mit dem Basiselterngeld kombiniert werden.

3.5. Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes

Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung haben nach § 45 Abs. 1 SGB V Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Für den Zeitraum der Zahlung des sogenannten Kinderkrankengeldes haben Versicherte gegenüber ihrem Arbeitgeber nach § 45 Abs. 3 SGB V einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung. Das Kinderkrankengeld beträgt grundsätzlich 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt der Versicherten.

Grundsätzlich bestand vor der Coronapandemie der Anspruch auf Kinderkrankengeld in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Versicherte mit mehreren Kindern konnten Kinderkrankengeld für nicht mehr als 25 Arbeitstage, alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr in Anspruch nehmen. Im Zuge der Coronapandemie wurde der Anspruch auf Kinderkrankengeld deutlich ausgeweitet, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf während der Pandemie zu verbessern. So bestand nach § 45 Abs. 2a SGB V ein Anspruch auf Kinderkrankengeld im Jahr 2023 für jedes Kind maximal für 30 Arbeitstage bzw. bei alleinerziehenden Versicherten für 60 Arbeitstage. Insgesamt war der Anspruch auf Kinderkrankengeld je Versicherten auf 65 bzw. bei alleinerziehenden Versicherten auf 130 Arbeitstage im Jahr 2023 begrenzt. Eine entsprechende Regelung galt ebenfalls in den Jahren 2021 und 2022. Zum 1. Januar 2024 sind die Corona-Sonderregelungen zum Kinderkrankengeld ausgelaufen. Für die Jahre 2024 und 2025 wird nun das Kinderkrankengeld jeweils für 15 Tage pro gesetzlich versichertem Elternteil

gezahlt. Alleinerziehende können bis zu 30 Tage pro Kind in Anspruch nehmen.⁵⁹ Bei mehreren Kindern können künftig insgesamt bis zu 35 Arbeitstage pro Elternteil genommen werden oder 70 Arbeitstage im Falle von Alleinerziehenden. Wird das Kind stationär behandelt, gibt es ab 2024 einen zeitlich unbegrenzten Anspruch auf Kinderkrankengeld. Die Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld gilt unabhängig vom Geschlecht für alle beschäftigten Versicherten der Gesetzlichen Krankenversicherung. Kinderkrankengeld wird zu 70 Prozent von Frauen in Anspruch genommen.

Im Zuge verschiedener Maßnahmen zur Bewältigung der Coronapandemie sollten auch gleichstellungspolitische Impulse gesetzt werden; so z. B. durch Investitionen in die Kinderbetreuungsinfrastruktur und die Fokussierung bestimmter Überbrückungshilfen auf Branchen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten.⁶⁰ Eine Analyse verschiedener, während der Coronapandemie getroffener Maßnahmen zu deren Bekämpfung ergab jedoch, dass die getroffenen Hilfsmaßnahmen vorhandene Geschlechterdisparitäten unbeabsichtigt verstärkten.⁶¹

3.6. Leistungen bei der Pflege von Angehörigen

Zur besseren Vereinbarkeit einer beruflichen Tätigkeit mit der Pflege von Angehörigen gibt es verschiedene Möglichkeiten, eine Erwerbstätigkeit kurz- oder längerfristig zu unterbrechen. Rechtsgrundlage hierfür stellen das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG⁶²) sowie das Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG⁶³) dar.

In akuten Pflegesituationen haben pflegende Angehörige nach § 1 PflegeZG die Möglichkeit, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Der Arbeitgeber hat keine Möglichkeit, die Inanspruchnahme dieser Option zu verhindern, ist aber unverzüglich darüber zu infor-

59 BMG, Fragen und Antworten zu Kinderkrankentagen und Kinderkrankengeld, Stand: 27. Oktober 2023, abrufbar unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/kindergesundheit/faq-kinderkrankengeld>; BMFSFJ, Von Kinderzuschlag bis Kinderkrankentage: Das ändert sich im neuen Jahr, 28. Dezember 2023, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/von-kinderzuschlag-bis-kinderkrankentage-das-aendert-sich-im-neuen-jahr-235100>.

60 Vgl. hierzu <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/ministerin-giffey-corona-konjunkturpaket-ist-ein-grosser-familienpolitischer-erfolg-und-richtig-starker-impuls-156208>.

61 Vgl. hierzu Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (Hrsg.), Analysen von drei Maßnahmenpaketen des Bundes zur Bewältigung der Coronakrise aus Gleichstellungsperspektive, Study Nr. 29, November 2021, abrufbar unter https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008189. Informationen zu den Folgen der Coronapandemie auf die Gleichstellung in Deutschland in: BT-Drs. 20/3604, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Heidi Reichinnek, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 20/3174 – Folgen der Pandemiebewältigung für Gleichstellung und das Leben von Frauen in Deutschland, S. 8, abrufbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/20/036/2003604.pdf>.

62 Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008, (BGBl. I S. 874, 896), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2510).

63 Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011, (BGBl. I S. 2564), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2510).

mieren. Sofern kein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht, kann für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung das sogenannte Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI⁶⁴) beantragt werden.

Darüber hinaus können sich Beschäftigte, die einen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, nach § 3 PflegeZG für die Dauer von maximal sechs Monaten vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen. Ein Anspruch auf diese sogenannte Pflegezeit besteht jedoch nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten. Ist der pflegebedürftige Angehörige minderjährig, kann eine Freistellung auch in Anspruch genommen werden, wenn dessen Pflege nicht in häuslicher Umgebung stattfindet. Dies gilt auch für die Begleitung eines pflegebedürftigen Angehörigen in seiner letzten Lebensphase; hierfür können sich Beschäftigte bis zu drei Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen. Anders als bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung besteht während der Pflegezeit kein Anspruch auf Zahlung einer Lohnersatzleistung. Es kann jedoch ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt werden. Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt; nach Ende der Pflegezeit muss dieses in Raten zurückgezahlt werden. Dabei findet ggf. eine Härtefallregelung Anwendung, so dass die Rückzahlung entweder zeitlich nach hinten verschoben wird oder die Darlehensschuld (zum Teil) erlischt.

Beschäftigte, die einen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, können außerdem eine sogenannte Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG beanspruchen. Hierbei handelt es sich um eine teilweise Freistellung für längstens 24 Monate. Während der Familienzeit muss die verringerte wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden betragen. Ein Anspruch auf Familienpflegezeit besteht jedoch nur gegenüber Arbeitgebern, die in der Regel mehr als 25 Beschäftigte haben. Ebenso wie bei der Pflegezeit besteht auch während der Familienpflegezeit die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen beim BAFzA zu beantragen.⁶⁵

3.7. Weitere Leistungen

Eine weitere Möglichkeit zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit und der sich daraus ergebenden verbesserten Vereinbarkeit mit familiären Pflichten stellt die Vereinbarung zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern über ein sogenanntes Wertguthaben dar. Ziel dieser Vereinbarung ist die Finanzierung einer längerfristigen sozialversicherungsrechtlich geschützten Freistellung aus dem Einkommen des Beschäftigten. Rechtsgrundlage für eine entsprechende Vereinbarung ist § 7b Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV⁶⁶).

64 Elftes Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014, 1015), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 408).

65 Ausführlichere Informationen zu den Freistellungsmöglichkeiten zur Pflege Angehöriger sind abrufbar unter <https://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit> sowie <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/leistungen-der-pflege/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf.html#>.

66 Viertes Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009, (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), zuletzt geändert durch Artikel 5a des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 408).

4. Intersektionalität von Gleichstellungsmaßnahmen

4.1. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung

Für Frauen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung gibt es spezielle Angebote bzw. Kampagnen, um deren Teilhabe und deren Gleichstellung in verschiedenen Bereichen zu fördern. So werden Mütter mit Migrationshintergrund z. B. im Rahmen des Programms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit unterstützt. Im Rahmen dieses Bundesprogramms als Teil des Europäischen Sozialfonds für Deutschland werden an bundesweit insgesamt 84 Standorten Kurse und Coachings angeboten, die seit Programmstart im Jahr 2015 von insgesamt 15.000 Frauen in Anspruch genommen wurden. Dabei kooperiert die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit den Jobcentern und Wirtschaftsverbänden vor Ort.⁶⁷

Ein weiteres Angebot zur Unterstützung von Frauen aus Drittstaaten ist Fem.OS Plus, die Fortsetzung von Fem.OS – Aufsuchendes Orientierungs- und Beratungs-System in den sozialen Medien für Migrantinnen, das von Mai 2020 bis Juni 2023 erfolgreich durchgeführt wurde. Mit dem Programm soll Frauen aus Drittstaaten zuverlässig und niedrigschwellig Wissen über Arbeits- und Sozialrecht vermittelt werden, um ihre Handlungskompetenzen zu stärken und ihre qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern. Die Beratung erfolgt dabei in verschiedenen Sprachen. Darüber hinaus wird ein direkter Kontakt zur Fachberatung der örtlichen Agenturen für Arbeit und Jobcenter geschaffen.⁶⁸

Des Weiteren gibt es Programme zur Stärkung der politischen Teilhabe von Migrantinnen. So werden z. B. im Rahmen des Helene-Weber-Kollegs Frauen mit Migrationshintergrund, die parteipolitisch aktiv sind und politische Mandate anstreben, durch erfahrene Mentorinnen unterstützt.⁶⁹

67 BMFSFJ, Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung, 2021, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/umsetzungsstand-der-massnahmen-der-gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-nachzielen-186048>.

68 BMFSFJ, Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung, 2021, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/umsetzungsstand-der-massnahmen-der-gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-nachzielen-186048>. Weitere Informationen zu Fem.OS sind abrufbar unter <https://minor-digital.de/fem-os-plus/>.

69 BMFSFJ, Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung, 2021, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/umsetzungsstand-der-massnahmen-der-gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-nachzielen-186048>. Weitere Informationen hierzu sind abrufbar unter <https://www.frauen-macht-politik.de/helene-weber-kolleg/angebote/>.

4.2. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit Behinderung

Zur Förderung von Personen mit Behinderung hat die Bundesregierung im Jahr 2015 den Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention⁷⁰ verabschiedet. Zur Situation von schwerbehinderten Frauen auf dem Arbeitsmarkt liegt eine Studie aus dem Jahr 2021 vor.⁷¹

Nach § 1 Abs. 1 BGlG sind die besonderen Belange von schwerbehinderten Frauen zu berücksichtigen. Dies erfolgt im nach § 12 BGlG von jeder Dienststelle zu erstellenden Gleichstellungsplan, der konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen im Hinblick auf die Beschäftigung von Frauen mit schwerer Behinderung enthält.

4.3. Maßnahmen zur Förderung von Frauen im ländlichen Raum

Von Januar 2019 bis Ende Juni 2021 förderte das BMFSFJ das vom Deutschen Landfrauenverband durchgeführte Projekt „Selbst ist die Frau“, in dessen Rahmen Frauen aus dem ländlichen Raum Wege in die berufliche Selbstständigkeit aufgezeigt werden sollten. Hierzu wurden Gründungslotsinnen ausgebildet, die als Multiplikatorinnen in ihrer Region aktiv waren und Workshops durchführten.⁷²

5. Maßnahmen zur Bekämpfung geschlechtsbasierter Segregation sowie zur Förderung von Frauen in bestimmten Branchen

Während vertikale Segregation durch die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen⁷³ bekämpft wird, zielt horizontale Segregation darauf ab, dass Frauen und Männer auch für Berufe interessiert und in diesen ausgebildet werden, die typischerweise eher als Berufe des jeweils anderen Geschlechts angesehen werden.

Eine Maßnahme zur horizontalen Integration im Arbeitsleben ist die Durchführung des Girls' Day (Mädchen- Zukunftstag⁷⁴) bzw. des Boys' Day (Jungen-Zukunftstag⁷⁵). Hierbei handelt es sich um einen jährlich stattfindenden Orientierungstag, an dem Mädchen bzw. Jungen Berufe und Studienfächer kennenlernen können, in denen der Anteil des jeweiligen Geschlechts weniger als

70 Der Aktionsplan ist abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/99454/9eb0087a9ae41b271bfa61a70693fa25/aktionsplan-inklusion-data.pdf>.

71 Aktion Mensch (Hrsg.), Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt – Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Teilhabe am Erwerbsleben, Berlin 2021, abrufbar unter <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/studie-frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt.pdf?v=d06c3de9>.

72 Ausführlichere Informationen hierzu sind abrufbar unter <https://www.landfrauen.info/projekte/abgeschlossene-projekte/selbst-ist-die-frau>.

73 Vgl. hierzu Gliederungspunkt 1.4.

74 Ausführlichere Informationen zum Girls' Day sind abrufbar unter <https://www.girls-day.de/>.

75 Ausführlichere Informationen zum Boys' Day sind abrufbar unter <https://www.boys-day.de/>.

40 Prozent beträgt. Der erste Girls' Day fand im Jahr 2001 statt; seit 2010 wird als entsprechendes Angebot für Jungen der Boys' Day durchgeführt. Der Girls' Day wird als wirksames Instrument zur Verringerung der horizontalen Segregation angesehen.

Eine weitere Maßnahme zur Infragestellung gängiger Rollenklischees und zur geschlechterunabhängigen Berufswahl stellt die Initiative „Klischeefrei“⁷⁶ des BMBF und BMFSFJ dar. Die im Jahr 2016 ins Leben gerufene Initiative engagiert sich dafür, die Aufteilung der Berufe nach Geschlecht und deren Auswirkungen zu beseitigen. Individuelle Fähigkeiten sollen gefördert und auf dem Arbeitsmarkt geschlechtsunabhängig berücksichtigt werden. Durch das Zusammenwirken von allen mit der Berufs- und Studienorientierung befassten Institutionen sollen Geschlechterklischees überwunden werden.⁷⁷

Bei „Komm, mach MINT“ handelt es sich um eine bundesweite Netzwerk-Initiative, die Frauen und Mädchen für Berufe und Studiengänge in MINT-Fächern begeistern und Hochschulabsolventinnen für Karrieren in technischen Unternehmen und Forschungseinrichtungen zu gewinnen versucht.⁷⁸ Auch durch die Förderrichtlinie „MissionMINT – Frauen gestalten Zukunft“ soll der Frauenanteil in MINT-Studiengängen erhöht, der akademische Berufseinstieg von Frauen und deren Übernahme von Spitzenpositionen in MINT-Betrieben erleichtert werden.⁷⁹

Darüber hinaus wird eine Vielzahl weiterer Projekte und Initiativen durch Bundesmittel finanziell gefördert. Hierzu zählen u. a. das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit (kompetenzz⁸⁰), das Förderprogramm „Innovative Frauen im Fokus (IFIF⁸¹)“, die Plattform „Innovative Frauen“⁸² sowie das Projekt „#FrauWirktDigital“⁸³.

76 Ausführlichere Informationen zur Initiative Klischeefrei sind abrufbar unter https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/initiative-klischeefrei/initiative-klischeefrei_node.html sowie <https://www.klischee-frei.de/de/index.php>.

77 Vgl. dazu BMFSFJ (Hrsg.), Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, 2020, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/159872/c10d77c1198719376488fb63e67514c5/auf-dem-weg-zur-entgeltgleichheit-von-frauen-und-maennern-deutsch-data.pdf>; BMFSFJ (Hrsg.), Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung, 2021, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/umsetzungsstand-der-massnahmen-der-gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-nach-zielen-186048>.

78 Ausführlichere Informationen zu „Komm, mach MINT“ sind abrufbar unter <https://www.komm-mach-mint.de/>.

79 Ausführlichere Informationen zur Förderrichtlinie sind abrufbar unter https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/mint-pakt/mint-pakt_node.html.

80 Ausführlichere Informationen hierzu sind abrufbar unter <https://www.kompetenzz.de/>.

81 Ausführlichere Informationen hierzu sind abrufbar unter <https://www.bmbf.de/bmbf/de/home/documents/innovative-frauen-im-fokus.html> sowie <https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/>.

82 Ausführlicherer Informationen sind abrufbar unter <https://www.innovative-frauen.de/>.

83 Ausführlichere Informationen hierzu sind abrufbar unter <https://www.kompetenzz.de/frau-wirkt-digital>.

Im Januar 2024 ist außerdem das Gesetz zur Fortentwicklung gleichstellungsrechtlicher Regelungen für das militärische Personal der Bundeswehr und anderer gesetzlicher Regelungen (Gleichstellungsfortentwicklungsgesetz militärisches Personal – MilPersGleiFoG)⁸⁴ in Kraft getreten, welches zu einem Anstieg des Anteils von Soldatinnen in allen Bereichen der Streitkräfte beitragen soll. Ein Ziel des Gesetzes ist die weitere Optimierung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Dienst für die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr, z. B. durch eine bessere finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung.⁸⁵ Mit dem Gesetz werden auch die Rechte der militärischen Gleichstellungsbeauftragten deutlich gestärkt.

6. Geschlechtsspezifische Budgetierung / Gender Budgeting

In Deutschland erfolgt auf Bundesebene bisher keine geschlechtsspezifische Budgetierung (Gender Budgeting). Eine Implementierung des Gender Budgeting als gemeinsam geltenden Grundsatz auf Bundesebene wäre zwar grundsätzlich möglich, ist bisher jedoch nicht erfolgt. Dennoch haben die Bundesministerien nach § 2 Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO⁸⁶) bei ihrer Ausgabenpolitik Genderaspekte zu berücksichtigen. Danach ist die Gleichstellung von Frauen und Männern durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender-Mainstreaming).⁸⁷ Dies stelle eine Verankerung des Gender Budgeting in der Verwaltungspraxis des Bundes dar.⁸⁸

84 Gesetz zur Fortentwicklung gleichstellungsrechtlicher Regelungen für das militärische Personal der Bundeswehr und anderer gesetzlicher Regelungen (Gleichstellungsfortentwicklungsgesetz militärisches Personal – MilPersGleiFoG) vom 22. Januar 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 17).

85 Bundesministerium der Verteidigung, Bundestag beschließt neues Gesetz zur Gleichstellung in der Truppe, 17. November 2023, abrufbar unter <https://www.bmvg.de/de/aktuelles/bundestag-beschliesst-neues-gesetz-gleichstellung-in-truppe-5706018>; Bundesministerium der Verteidigung, Gleichstellung in der Truppe: Staatssekretärin Möller wirbt für neues Gesetz, 20. Oktober 2023, abrufbar unter <https://www.bmvg.de/de/aktuelles/psts-moeller-gleichstellung-soll-hoehere-prioritaet-erhalten-5690114>.

86 Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO), Stand: 22. Januar 2020.

87 Vgl. hierzu: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Gender Budgeting, Sachstand vom 11. März 2016, WD 4 - 030/16, abrufbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/422758/e7d8cf98f8b76850882bc9c094fbddd4/wd-4-030-16-pdf-data.pdf>.

88 Vgl. hierzu BT-Drs. 20/3604, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Heidi Reichinnek, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 20/3174 – Folgen der Pandemiebewältigung für Gleichstellung und das Leben von Frauen in Deutschland, S. 8, abrufbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/20/036/2003604.pdf>.

Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wurde festgehalten, das Gender Budgeting auf Bundesebene im Sinne einer verstärkten Analyse der Auswirkungen finanzpolitischer Maßnahmen auf die Gleichstellung der Geschlechter weiterentwickelt und auf geeignete Einzelpläne angewendet werden solle.⁸⁹ Hierfür geeignete Einzelpläne müssten noch identifiziert werden; insofern sei noch nicht klar, wie das Koalitionsvorhaben konkret umzusetzen sei.⁹⁰

Gender Budgeting ist hingegen bereits seit der Förderperiode 2007-2013 Teil des Operationellen Programms Europäischer Sozialfonds für Deutschland (ESF) Bund.⁹¹ Auch auf kommunaler Ebene findet Gender Budgeting häufig Anwendung; ebenso wie in verschiedenen Bundesländern, so etwa in Berlin.

89 Vgl. hierzu Koalitionsvertrag, S. 162, abrufbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800>.

90 Vgl. hierzu BT-Drs. 20/3604, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Heidi Reichinnek, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 20/3174 – Folgen der Pandemiebewältigung für Gleichstellung und das Leben von Frauen in Deutschland, S. 8, abrufbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/20/036/2003604.pdf>.

91 BMAS (Hrsg.), Operationelles Programm ESF Bund Förderperiode 2014-2020 – Gender Budgeting Bericht 2019, abrufbar unter https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gender_budgeting_bericht_2019.pdf?__blob=publicationFile&v=1.