

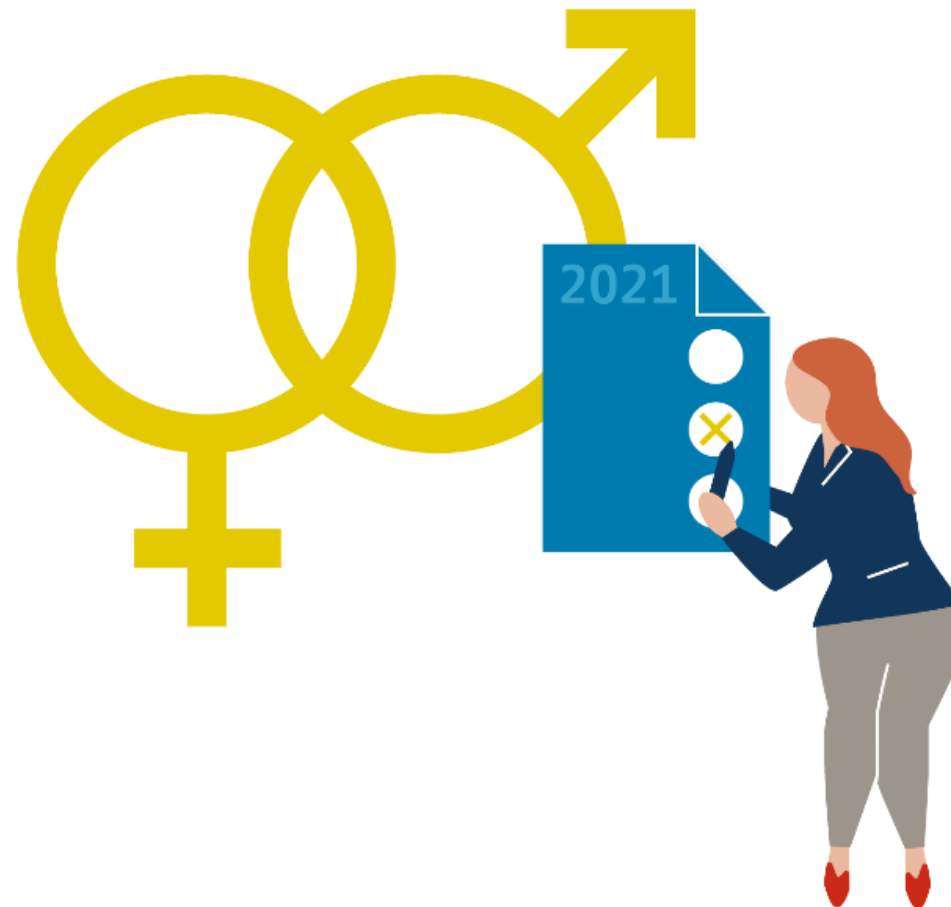
KEIN FORTSCHRITT OHNE GLEICHSTELLUNG

DF-Auswertung des Koalitionsvertrags zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP

Dezember 2021



DEUTSCHER
FRAUENRAT



////////////////////
National Council
of German Women's
Organizations

////////////////////////////////////
Axel-Springer-Straße 54 a
10117 Berlin
Fon +49/30/204 569-0
kontakt@frauenrat.de
www.frauenrat.de

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung.....	3
Auswertung des Koalitionsvertrags zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP.....	6
Strukturen der Gleichstellungspolitik.....	6
Verbindliche geschlechtergerechte Wirkungsanalyse	6
Geschlechtergerechte Bundeshaushaltspolitik.....	6
Gesetzlich verankerte ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie.....	7
Sexismus und Antifeminismus entgegentreten	7
Umverteilung von Sorgearbeit	9
Partnerschaftliche Arbeitsteilung fördern.....	9
Vaterschaftsfreistellung nach Geburt eines Kindes	10
Entgeltersatzleistung und professionelle Hilfen für Pflegende.....	11
Gerechtes Sorge- und Unterhaltsrecht	12
Sorgeberufe aufwerten	14
Gerechte Arbeitsmarkt- und Steuerpolitik.....	15
Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen	15
Zeitgemäße Ehegattenbesteuerung.....	15
Soziale Absicherung von Minijobs.....	16
Existenzsichernder Mindestlohn	17
Wirksame Entgeltgleichheit	18

Digitale Transformation geschlechtergerecht gestalten	19
Gewalt gegen Frauen und Mädchen bekämpfen und verhindern	25
Gesamtstrategie gegen Gewalt an Frauen und Mädchen.....	25
Schutz vor digitaler Gewalt	26
Schutz für geflüchtete Frauen	28
Gleichberechtigte Repräsentanz und Teilhabe	29
Feste Quoten und Parität	29
Politik.....	30
Medien, Kultur, Medizin und Wissenschaft	31
Teilhabe an digitalen Willensbildungsprozessen stärken	32
Geschlechtergerechtes Gesundheitssystem	33
Kulturwandel in der Geburtshilfe	33
Sexuelle und reproduktive Rechte	34
Verbesserungen für das Pflegepersonal.....	35
Geschlechtersensible Gesundheitsversorgung und Forschung	36
Feministische Außenpolitik und internationale Zusammenarbeit.....	37
Geschlechtergerechtigkeit als Leitlinie aller außenpolitischen Aktivitäten	37
Umsetzung der EU-Gleichstellungsstrategie 2020-2025.....	38
Umsetzung der UN-Frauenrechtskonvention	38
Geschlechtergerechte Lieferkettengesetze für Deutschland und Europa	39

EINLEITUNG

Der am 7. Dezember unterzeichnete Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP ist ein frauenpolitischer Erfolg. Er greift Forderungen auf, die der Deutsche Frauenrat und weitere Akteur*innen der weiblichen Zivilgesellschaft seit Jahren erheben. Unter dem Titel „Mehr Fortschritt wagen“ halten die Koalitionspartner bereits in der Präambel ihres Vertrags fest, die Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklichen zu wollen. Im Unterkapitel *Gleichstellung* wird diese Absicht mit einem zeitlichen Rahmen konkretisiert: „In diesem Jahrzehnt muss die Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden.“

Als gesellschaftliche und politische Herausforderungen unserer Zeit identifizieren die drei Koalitionsparteien die sozial-ökologische Transformation und die Digitalisierung und statten sie als Großprojekte mit vielen Ressourcen aus. Für den Deutschen Frauenrat steht fest: Nur, wenn Gleichstellung zum Leitprinzip in allen Politikfeldern wird, wird diese Transformation auch zu einer gerechten Gesellschaft führen.

Im Frühjahr 2021 hat der Deutsche Frauenrat Wahlforderungen für gute Gleichstellungspolitik entwickelt. Auf dieser Grundlage hat er den Koalitionsvertrag überprüft und zeigt in seiner ersten Auswertung, welche dieser [DF-Wahlforderungen](#) die Regierungsparteien aufgreifen wollen und welche offen geblieben sind. Zusammen mit seinen Mitgliedsverbänden und Verbündeten wird der Deutsche Frauenrat die neue Bundesregierung an der Umsetzung ihrer gleichstellungspolitischen Zusagen aus dem Koalitionsvertrag messen und die darüber hinaus notwendigen Maßnahmen einfordern.

Gleichstellung als Leitprinzip

Dass die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie weiterentwickelt und ein Gleichstellungs-Check für künftige Gesetze und Maßnahmen eingeführt werden soll, ist von erheblicher Bedeutung. Auch die geplante Ausweitung des Gender Budgeting, also die geschlechtergerechte Verwendung von Bundesmitteln, wird im Vertrag angekündigt. Genau diese Maßnahmen für wirksame Strukturen der Gleichstellungspolitik hat der Deutsche Frauenrat immer wieder gefordert. Denn nur so kann sichergestellt werden, dass das Ziel der Gleichstellung das gesamte Handeln der Regierung in allen Ressorts und Prozessen als Querschnittsaufgabe stets leitet.

Gender Gaps schließen

Ein weiterer Erfolg für den Deutschen Frauenrat und seine Verbündeten ist das Bekenntnis der Koalition, sich für die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen und die partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit einzusetzen. Die Hürden Gender Pay Gap und Gender Care Gap stehen der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen noch zu oft im Weg. Die Erhöhung des Mindestlohns, die Stärkung der Tarifbindung und die Ausweitung der Brückenteilzeit sind ebenso wie die Einführung einer Entgeltersatzleistung für Pflegezeiten sowie eine Vaterschaftsfreistellung nach Geburt sehr zu begrüßen. Die angedachte „Weiterentwicklung“ des Entgelttransparenzgesetzes ist ein wichtiger Schritt, leider lässt der Koalitionsvertrag die Ausgestaltung gänzlich offen. Im medizinischen Bereich soll der Gender Data Gap geschlossen werden und auch die Stärkung des Selbstbestimmungsrechtes von Frauen steht mit der Streichung von §219a auf der Agenda.

Frauenrechte stärken

Mit dem Bekenntnis zur Umsetzung des Gewaltschutzabkommens Istanbul-Konvention ohne Vorbehalte, auch für den digitalen Raum, sowie der Umsetzung der UN-Frauenrechtskonvention CEDAW rückt die Koalition richtigerweise den Schutz und die Ausweitung der Teilhabe von Mädchen und Frauen in den Fokus. Im Koalitionsvertrag wird Frauenhass als eigener Tatbestand der Hasskriminalität benannt und bei der Bekämpfung von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit als wichtiger Schwerpunkt genannt. Und auch international nimmt der Koalitionsvertrag Deutschland in Verantwortung, sich für den Schutz der Rechte von Mädchen und Frauen einzusetzen.

International

Feministische Außenpolitik soll gemeinsam mit den Partner*innen Deutschlands Leitlinie in der internationalen Politik werden. Als zentral erachtet der Deutsche Frauenrat das genannte Vorhaben, mehr Frauen in internationale Führungspositionen zu entsenden sowie das Bekenntnis zu intersektionaler Gleichstellungspolitik auf EU- und internationaler Ebene. Frauen müssen im Sinn der UN-Resolution 1325 in allen internationalen, nationalen und regionalen Entscheidungsgremien und Mechanismen zur Vermeidung, Behandlung und Lösung von Konflikten stärker repräsentiert sein.

#frauenpolitischkritisch

Der Deutsche Frauenrat bemängelt gleichstellungspolitisch weiße Flecken in der Digitalisierungs- und Klimapolitik sowie in der Armutsbekämpfung, die das erklärte Ziel der Gleichstellung gefährden. So fehlen zum Erreichen der gleichberechtigten Teilhabe und Gleichstellung von Frauen in allen Lebenslagen und -phasen im Vertrag sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die Frauen vor Armut schützen bzw. von Armut Betroffene unterstützen. Anstatt

beispielsweise Minijobs auszuweiten, müssen sie in sozialversicherte Beschäftigung überführt werden. Ebenso fehlen verbindliche Vorgaben zur paritätischen Besetzung von Führungspositionen in privaten und öffentlichen Unternehmen.

Der Digital Gender Gap muss dringend geschlossen werden. In den nächsten Jahren müssen Maßnahmen entwickelt werden, die deutlich über den Koalitionsvertrag hinausgehen. Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung liefert digitalpolitische Handlungsempfehlungen, die die Koalition dringend umsetzen sollte.

Das neue Kabinett ist nahezu paritätisch besetzt. Die Hälfte der Macht gehört aber auch in den Parlamenten den Frauen. Es reicht nicht, dass die „Kommission zur Reform des Bundeswahlrechts und zur Modernisierung der Parlamentsarbeit“ sich mit der paritätischen Repräsentanz von Frauen und Männern im Parlament befassen und rechtliche Rahmenbedingungen erörtern will. Ein Paritätsgesetz für den Bundestag muss noch in 2022 auf den Weg gebracht werden.

Der Deutsche Frauenrat setzt sich für die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen ein und hat dazu eine breite Beschlusslage. Für diese Auswertung wurde ein Abgleich mit den DF-Wahlforderungen vorgenommen.

Diese können Sie hier im Detail nachlesen: www.frauenrat.de/frauenrechte-auf-die-agenda/

AUSWERTUNG DES KOALITIONSVERTRAGS ZWISCHEN SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN UND FDP

20. Wahlperiode, 2021 – 2025

Strukturen der Gleichstellungspolitik

Verbindliche geschlechtergerechte Wirkungsanalyse

Kapitel VI „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“

S. 114, Z. 3828 - 3830

„Wir werden die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie des Bundes weiterentwickeln, u. a. mit einem Gleichstellungs-Check künftiger Gesetze und Maßnahmen.“

Bewertung:

Die DF-Wahlforderung nach einer „Gleichstellungs-Prüfung“ ist aufgenommen und die Umsetzung wird verbindlich angekündigt. Damit soll sichergestellt werden, dass die unterschiedlichen Auswirkungen von Vorhaben der Bundesregierung auf Frauen und Männer im Gesetzgebungsprozess aktiv in den Blick genommen werden. Alle Gesetze und Maßnahmen müssen Geschlechtergerechtigkeit voranbringen.

Geschlechtergerechte Bundeshaushaltspolitik

Kapitel VIII „Zukunftsinvestitionen und nachhaltige Finanzen“

S. 162, Z. 5490 - 5492

„Wir werden das bereits praktizierte Gender Budgeting auf Bundesebene im Sinne einer verstärkten Analyse der Auswirkungen finanzpolitischer Maßnahmen auf die Gleichstellung der Geschlechter weiter entwickeln und auf geeignete Einzelpläne anwenden.“

Bewertung:

Finanzpolitische Entscheidungen, wofür öffentliche Gelder ausgegeben werden, sind eine zentrale Stellschraube für die Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung. Die DF-Wahlforderung nach einer durchgängig geschlechtergerechten Haushaltspolitik will die Koalition schrittweise angehen. Dafür gezielt geeignete Einzelpläne zu identifizieren entspricht den Empfehlungen eines [Gutachtens](#) im Auftrag des Deutschen Frauenrats.

Gesetzlich verankerte ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie

Kapitel VI „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“

S. 114, Z. 3828 – 3831

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern muss in diesem Jahrzehnt erreicht werden. Wir werden die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie des Bundes weiterentwickeln, u. a. mit einem Gleichstellungs-Check künftiger Gesetze und Maßnahmen. Wir werden den Gender Data Gap schließen, z. B. im medizinischen Bereich.“

Bewertung:

Die Koalition wird, wie vom Deutschen Frauenrat eingefordert, an der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie weiterarbeiten. Dazu gehört aus Sicht des Deutschen Frauenrats aber auch eine gesetzliche Verankerung dieser Strategie zu Beginn der Legislaturperiode mit Benennung nachhaltiger und verbindlicher Maßnahmen, die während der Legislaturperiode umgesetzt werden. Dazu könnte etwa die Benennung verantwortlicher Personen in den Ressorts sowie eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe gehören.

Sexismus und Antifeminismus entgegneten

Kapitel VI „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“

S. 115, Z. 3847

„Wir wollen ein starkes Bündnis gegen Sexismus.“

S. 120, Z. 4033 - 4034

„Wir stärken die Arbeit gegen Hass im Netz und Verschwörungsideologien.“

S. 120, Z. 4036 - 4039

„Bei der Bekämpfung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sind wichtige Schwerpunkte u. a. die Arbeit gegen Antisemitismus, Antiziganismus, Rassismus, insbesondere gegen Schwarze Menschen, Muslimfeindlichkeit, Frauenhass und Queerfeindlichkeit sowie Angriffe gegen Geflüchtete und Engagierte.“

Bewertung:

Die DF-Wahlforderungen werden nur in Ansätzen aufgenommen. Die Verknüpfung von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Frauenhass sowie das Bekenntnis zur Bekämpfung dieser Gefahren gehen in die richtige Richtung. Genauso wie die Willensbekundungen zu einem Bündnis gegen Sexismus und zur Stärkung der Arbeit gegen Hass im Netz bleiben die Formulierungen aber zu unkonkret. Ein bundesweiter Aktionsplan „Stoppt Antifeminismus und sexualisierte Gewalt im Netz“ und Maßnahmen gegen Sexismus in der Werbung sind nicht zu finden.

Umverteilung von Sorgearbeit

Partnerschaftliche Arbeitsteilung fördern

Kapitel III „Klimaschutz in einer sozial-ökologischen Marktwirtschaft“

S. 32, Z. 999 - 1000

„[...] streben wir eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen an. Diesem Ziel dient unsere Arbeitsmarkt-, Gleichstellungs- und Familienpolitik.“

Kapitel IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“

S. 68, Z. 2229 - 2231

„Um auf die Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren und die Wünsche von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Unternehmen nach einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung aufzugreifen, wollen wir Gewerkschaften und Arbeitgeber dabei unterstützen, flexible Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen.“

Kapitel V „Chancen für Kinder, starke Familien und beste Bildung ein Leben lang“

S. 93 - 94, Z. 3118 - 3120

„Familien sind vielfältig. Sie sind überall dort, wo Menschen Verantwortung füreinander übernehmen und brauchen Zeit und Anerkennung. Wir unterstützen Eltern dabei, Erwerbs- und Sorgearbeit gerechter untereinander aufzuteilen.“

S. 100, Z. 3354 - 3355

„Wir werden Familien dabei unterstützen, wenn sie Zeit für Erziehung und Pflege brauchen und dabei Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich aufteilen wollen.“

S. 101 - 102, Z. 3394 - 3398

„Wir werden die partnerschaftliche Betreuung der Kinder nach der Trennung fördern, indem wir die umgangs- und betreuungsbedingten Mehrbelastungen im Sozial- und Steuerrecht besser berücksichtigen. Wir wollen allen Familien eine am Kindeswohl orientierte partnerschaftlich Betreuung minderjähriger Kinder auch nach Trennung und Scheidung der Eltern ermöglichen und die dafür erforderlichen Bedingungen schaffen.“

S. 115, Z. 3866 - 3869

„Wir wollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken. Damit die Brückenteilzeit künftig von mehr Beschäftigten in Anspruch genommen werden kann, werden wir die sogenannte „Überforderungsklausel“ entsprechend überarbeiten und gleichzeitig für die Unternehmen übersichtlicher gestalten.“

Bewertung:

Sehr viele Frauen übernehmen mehr Arbeit im Haushalt und in der Familie als Männer. Gleichzeitig wird ihre Erwerbstätigkeit politisch erwartet und eingefordert. Selbst Paare, die sich Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich teilen wollen, sind wegen falscher Anreize dazu oft nicht in der Lage. Das will die Koalition ändern – sehr gut! Wie vom Deutschen Frauenrat gefordert, hat sich die Koalition die Förderung einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zum Ziel gesetzt. Zentral sind für sie dabei eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit, der Ausbau von guter Ganztagsbetreuung, Verbesserungen in der Pflege und Veränderungen bei familienpolitischen Leistungen (s.u.). Auch die Gestaltung der Erwerbsarbeitszeit wird in den Blick genommen. Die Ausweitung des Wirkungsbereiches des Brückenteilzeitgesetzes ist notwendig, das hatte der Deutsche Frauenrat eingefordert.

Was fehlt, ist parallel zur Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen ein deutliches Bekenntnis zur Aktivierung von Männern, mehr Sorgearbeit zu übernehmen. Gleichwohl sollen sie mit neuen Instrumenten im Bereich der Familienpolitik erreicht werden (s.u.). Die angekündigte gleichstellungsorientierte Jungen- und Männerpolitik muss Sorgearbeit in den Blick nehmen. Ein Bezug zur Retraditionalisierung von Geschlechterrollen infolge der Corona-Krise und dem deswegen dringend notwendigen Gegensteuern bleibt im Koalitionsvertrag leider aus. Ohne eine spürbare Umverteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern kann die Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit und damit die wirtschaftliche Stabilisierung von Familien sowie der Transformationsgesellschaft über Steuermehreinnahmen aber nicht gelingen.

Vaterschaftsfreistellung nach Geburt eines Kindes

Kapitel V „Chancen für Kinder, starke Familien und beste Bildung ein Leben lang“

S. 100, Z. 3356 - 3358

„Wir werden eine zweiwöchige vergütete Freistellung für die Partnerin oder den Partner nach der Geburt eines Kindes einführen. Diese Möglichkeit soll es auch für Alleinerziehende geben.“

Bewertung:

Hier wird die DF-Wahlforderung nach einer bezahlten Freistellung für Väter und Co-Mütter bei der Geburt eines Kindes aufgegriffen. Die Koalition zeigt damit, dass sie Väter in ihrer Verantwortungsübernahme bei der Betreuung ihrer Kinder stärken und eine gleichberechtigte Arbeitsteilung befördern will. Von dieser Freistellung ginge damit ein nicht zu unterschätzendes Signal aus.

Entgeltersatzleistung und professionelle Hilfen für Pflegende

Kapitel IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“

S. 81, Z. 2668 - 2680

„Wir ergänzen das Sozialgesetzbuch XI (SGB XI) um innovative quartiernahe Wohnformen und ermöglichen deren Förderung gemeinsam mit Bund, Ländern und Kommunen. Bei der pflegerischen Versorgung vor Ort räumen wir den Kommunen im Rahmen der Versorgungsverträge verbindliche Mitgestaltungsmöglichkeiten ein. Wir unterstützen den bedarfsgerechten Ausbau der Tages- und Nachtpflege sowie insbesondere der solitären Kurzzeitpflege. [...] Leistungen wie die Kurzzeit- und Verhinderungspflege fassen wir in einem unbürokratischen, transparenten und flexiblen Entlastungsbudget mit Nachweispflicht zusammen, um die häusliche Pflege zu stärken und auch Familien von Kindern mit Behinderung einzubeziehen.

Wir entwickeln die Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetze weiter und ermöglichen pflegenden Angehörigen und Nahestehenden mehr Zeitsouveränität, auch durch eine Lohnersatzleistung im Falle pflegebedingter Auszeiten.“

Bewertung:

Sowohl Männer als auch Frauen müssen die Möglichkeit haben, ohne berufliche Nachteile Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige zu übernehmen. Die vereinbarte Lohnersatzleistung entspricht der DF-Wahlforderung nach einer Entgeltersatzleistung für Pflegezeiten, damit pflegende Frauen besser abgesichert sind und Männer ermutigt werden, ihre Angehörigen zu pflegen. Damit Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gut gelingt, müssen Pflegende zusätzlich auf bedarfsgerechte und öffentlich bereitgestellte Hilfen und Strukturen zugreifen können. Auch das hat die Koalition im Blick und stellt z.B. den Ausbau der Angebote für Kurzzeit- und Tagespflege in Aussicht.

Gerechtes Sorge- und Unterhaltsrecht

Kapitel V „Chancen für Kinder, starke Familien und beste Bildung ein Leben lang“

S. 101 - 102, Z. 3357 - 3399

„Wir werden das Familienrecht modernisieren. [...] Wenn ein Kind in die Ehe zweier Frauen geboren wird, sind automatisch beide rechtliche Mütter des Kindes, sofern nichts anderes vereinbart ist. [...] Auch außerhalb der Ehe soll die Elternschaftsanerkennung unabhängig vom Geschlecht der anerkennenden Person oder von einem Scheidungsverfahren möglich sein. [...] Wir werden die partnerschaftliche Betreuung der Kinder nach der Trennung fördern, indem wir die umgangs- und betreuungsbedingten Mehrbelastungen im Sozial- und Steuerrecht besser berücksichtigen. [...] Wir wollen im Unterhaltsrecht die Betreuungsanteile vor und nach der Scheidung besser berücksichtigen, ohne das Existenzminimum des Kindes zu gefährden.“

S. 102, Z. 3401 - 3415

„Wir wollen gemeinsam mit den Ländern die Erziehungs-, sowie Trennungs- und Konfliktberatung verbessern und dabei insbesondere das Wechselmodell in den Mittelpunkt stellen. [...] Wenn häusliche Gewalt festgestellt wird, ist dies in einem Umgangsverfahren zwingend zu berücksichtigen. Wir ermöglichen es unverheirateten Vätern in den Fällen, in denen die Eltern einen gemeinsamen Wohnsitz haben, durch einseitige Erklärung das gemeinsame Sorgerecht zu erlangen. Widerspricht die Mutter, so muss das Familiengericht über die gemeinsame Sorge entscheiden. Das Kindeswohl ist dabei besonders zu berücksichtigen. Wir werden die Modernisierung im Kindschafts- und Unterhaltsrecht mit Studien begleiten.“

S. 99 - 100, Z. 3323 - 3336

„Wir wollen mit der Kindergrundsicherung bessere Chancen für Kinder und Jugendliche schaffen und konzentrieren uns auf die, die am meisten Unterstützung brauchen. Wir wollen mehr Kinder aus der Armut holen und setzen dabei insbesondere auch auf Digitalisierung und Entbürokratisierung. [...] In einem Neustart der Familienförderung wollen wir bisherige finanzielle Unterstützungen – wie Kindergeld, Leistungen aus SGB II/XII für Kinder, Teile des Bildungs- und Teilhabepakets, sowie den Kinderzuschlag – in einer einfachen, automatisiert berechnet und ausgezahlten Förderleistung bündeln. Diese Leistung soll ohne bürokratische Hürden direkt bei den Kindern ankommen und ihr neu zu definierendes soziokulturelles Existenzminimum sichern. Die Kindergrundsicherung soll aus zwei Komponenten bestehen: Einem einkommensunabhängigen Garantiebetrags, der für alle Kinder und Jugendlichen gleich hoch ist, und einem vom Elterneinkommen abhängigen, gestaffelten Zusatzbetrags.“

Bewertung:

Gut, dass bei konflikthaften Sorgerechtsfragen weiterhin die individuelle Betrachtung und Entscheidung im Zentrum steht. Das Kindeswohl sollte jedoch nicht nur „besonders berücksichtigt werden“, sondern an oberster Stelle stehen bleiben. Für unverheiratete Väter die Möglichkeit einzuführen, durch einseitige Erklärung das gemeinsame Sorgerecht zu erlangen, erschwert in Konfliktfällen der Mutter das Verfahren. Sie muss in Konfliktfällen erst aktiv widersprechen, damit das Familiengericht die Entscheidung über die Verteilung des Sorgerechts übernimmt. Für den Deutschen Frauenrat ist die Abgabe einer gemeinsamen Sorgeerklärung weiterhin der richtige Weg für unverheiratete Eltern, die sich einig sind. Warum das Wechselmodell in der Erziehungs-, sowie Trennungs- und Konfliktberatung in den Mittelpunkt gestellt werden soll, erschließt sich dem Deutschen Frauenrat nicht. Vielmehr ist eine differenzierte Bewertung angebracht. Im Zentrum der Beratung sollte das Kindeswohl stehen.

Im Unterhaltsrecht die Betreuungsanteile vor und nach der Scheidung besser zu berücksichtigen, ohne das Existenzminimum des Kindes zu gefährden, geht in die Richtung des vom Deutschen Frauenrat geforderten Stufenrechenmodells nach dem Grundsatz „Solidarität nach Trennung“. Allerdings gilt für den Deutschen Frauenrat dieser Grundsatz auch für unverheiratete Eltern sowie auch in Bezug auf den Erwerbsumfang der Elternteile vor der Trennung/Scheidung. Die von (Ehe)Paaren während des Zusammenlebens gemeinsam entschiedene und getragene Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit muss nach einer Trennung/Scheidung bei der Berechnung des Barunterhalts für die gemeinsamen Kinder angemessen berücksichtigt werden. Die entstehenden Mehrkosten eines erweiterten Umgangs oder Wechselmodells (z.B. doppelte Ausstattung und Miete von Kinderzimmern) müssen gerecht verteilt werden. Gut, wenn die Koalition auch das bedenkt.

Der Deutsche Frauenrat begrüßt die Einführung einer Kindergrundsicherung, die unabhängig von der Lebensform der Eltern die Lebensgrundlage jedes Kindes sichert. Sie trägt neben der Bekämpfung von Kinderarmut zur Reduzierung von Konflikten in Trennungsfamilien bei.

Sorgeberufe aufwerten

Kapitel IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“

S. 80, Z. 2648 - 2649

„Wir verbessern die Arbeitsbedingungen der Gesundheitsberufe und Pflegekräfte.“

S. 86, Z. 2871 - 2873

„Mit einer Reform des G-BA beschleunigen wir die Entscheidungen der Selbstverwaltung, stärken die Patientenvertretung und räumen der Pflege und anderen Gesundheitsberufen weitere Mitsprachemöglichkeiten ein, sobald sie betroffen sind.“

Kapitel V „Chancen für Kinder, starke Familien und beste Bildung ein Leben lang“

S. 99, Z. 3313 - 3320

„Gemeinsam mit den Ländern und allen relevanten Akteuren entwickeln wir eine Gesamtstrategie, um den Fachkräftebedarf für Erziehungsberufe zu sichern und streben einen bundeseinheitlichen Rahmen für die Ausbildung an. Sie soll vergütet und generell schulgeldfrei sein. Mit hochwertigen Qualitätsstandards in der Kindertagesbetreuung, sorgen wir für attraktive Arbeitsbedingungen. Wir wollen die praxisintegrierte Ausbildung ausbauen, horizontale und vertikale Karrierewege sowie hochwertige Fortbildungsmaßnahmen fördern und Quereinstieg erleichtern. Umschulungen werden wir auch im dritten Ausbildungsjahr vollständig fördern.“

Bewertung:

Die Koalition will mit verschiedenen Maßnahmen die systemrelevanten Sorgeberufe aufwerten. Nicht nur sollen im Ergebnis die Löhne steigen, vor allem sollen auch die Arbeitsbedingungen in der Pflege (siehe auch unten Auswertung zu wirksamer Entgeltgleichheit und Verbesserungen für das Pflegepersonal), im Gesundheitssystem und den Erziehungsberufen verbessert werden. Dass hiermit eine DF-Wahlforderung schnell umgesetzt werden soll, kann der Deutsche Frauenrat nur unterstützen.

In der professionellen Sorgearbeit besteht ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern: Ob als Kranken- oder Altenpflegerin, als Erzieherin, Sozialpädagogin oder Haushaltshilfe: meistens sind es Frauen, die in diesen Berufen gesellschaftlich wertvolle Arbeit bei schlechter Vergütung leisten und in der Corona-Krise darüber hinaus höheren Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind.

Gerechte Arbeitsmarkt- und Steuerpolitik

Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen

Kapitel IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“

S. 70, Z. 2297 - 2304

„Durch die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen unterstützen wir die Vereinbarung von Familie und Beruf, die Erwerbsbeteiligung von Ehe- und Lebenspartnern und schaffen gleichzeitig mehr sozialversicherte Arbeitsplätze. Die Inanspruchnahme familien- und alltagsunterstützender Dienstleistungen erleichtern wir durch ein Zulagen- und Gutscheinsystem und die Möglichkeit für flankierende steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse. Die Zulagen und die bestehende steuerliche Förderung werden verrechnet. Sie dient der Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Haushalt. Profitieren sollen zunächst Alleinerziehende, Familien mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen, schrittweise alle Haushalte.“

Bewertung:

Der Deutsche Frauenrat hat sich nachdrücklich für staatliche Zuschüsse zu legalen, sozial abgesicherten, hochwertigen sowie bedarfsgerechten haushaltsnahen Dienstleistungen eingesetzt. Eine solche Subventionierung war bereits Gegenstand des letzten Koalitionsvertrages.

Mit dem geplanten Gutscheinsystem wird die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Haushalt erleichtert – bei entsprechend ausgestalteten Zuschüssen auch für Menschen mit geringen Einkommen. Die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen drängt nicht nur prekäre und illegale Arbeitsverhältnisse zurück, sie kann in der Krise auch als Konjunkturimpuls wirken: Mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Privathaushalten stärkt eine frauendominierte Branche. Nebenbei werden die sozialen Sicherungssysteme wie Renten- oder Arbeitslosenversicherung stabilisiert. Wird Sorgearbeit in Haushalten besser entlohnt, wertet das diese vermeintlich „weibliche“ und daher meist unterschätzte Tätigkeit auf.

Zeitgemäße Ehegattenbesteuerung

Kapitel VI „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“

S. 115, Z. 3871 - 3875

„Wir wollen die Familienbesteuerung so weiterentwickeln, dass die partnerschaftliche Verantwortung und wirtschaftliche Unabhängigkeit mit Blick auf alle Familienformen gestärkt werden. Im Zuge einer verbesserten digitalen Interaktion zwischen Steuerpflichtigen und Finanzverwaltung werden wir die

Kombination aus den Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren der Steuerklasse IV überführen, das dann einfach und unbürokratisch anwendbar ist und mehr Fairness schafft.“

Bewertung:

Die von der Koalition vereinbarte Abschaffung der Steuerklassenkombination III/V ist ein guter, überfälliger Schritt. Damit wird der überproportional hohen Besteuerung von Ehefrauen in der Steuerklasse V ein Ende gesetzt. Einbußen bei der Berechnung von Lohnersatzleistungen (z.B. Elterngeld, Arbeitslosengeld, Krankengeld, Kurzarbeitsgeld) auf Grundlage des Nettoeinkommens werden reduziert. Nichtsdestotrotz: Das Ehegattensplitting läuft auch in dieser Ausgestaltung der eigenständigen Existenzsicherung von Ehefrauen zuwider, weil in Summe der Steuervorteil für Ehepaare mit ungleich hohen Erwerbseinkommen unverändert bestehen bleibt. Daher fordert der Deutsche Frauenrat im Einklang mit der gleichstellungsorientierten Zivilgesellschaft und vielen Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis weiterhin und mit Nachdruck die Einführung der Individualbesteuerung, bei der die gegenseitige Unterhaltsverpflichtung steuerfrei bleiben kann.

Soziale Absicherung von Minijobs

Kapitel IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“

S. 70, Z. 228 - 2294

„Bei den Mini- und Midi-Jobs werden wir Verbesserungen vornehmen: Hürden, die eine Aufnahme versicherungspflichtiger Beschäftigung erschweren, wollen wir abbauen. Wir erhöhen die Midi-Job-Grenze auf 1.600 Euro. Künftig orientiert sich die Minijob-Grenze an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Sie wird dementsprechend mit Anhebung des Mindestlohns auf 520 Euro erhöht. Gleichzeitig werden wir verhindern, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht oder zur Teilzeitfalle insbesondere für Frauen werden. Die Einhaltung des geltenden Arbeitsrechts bei Mini-Jobs werden wir stärker kontrollieren.“

Bewertung:

Die Koalition will die Minijobs nicht nur in der jetzigen Form erhalten, sondern durch die Anhebung der Verdienstgrenze sogar ausweiten. Die DF-Wahlforderung nach Überführung der Minijobs in die Systeme der sozialen Sicherung hat es nicht in den Koalitionsvertrag geschafft. Zwar sollen gleichzeitig Hürden zur Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung abgebaut werden, nicht näher benannt ist aber, wie das gelingen soll.

Minijobs werden zu zwei Dritteln von Frauen ausgeübt. Sie sind nicht existenzsichernd, verursachen finanzielle Abhängigkeiten vom (Ehe)Partner, tragen nicht zur Alterssicherung bei und verstärken die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Nach den Plänen der Koalition soll sich daran nichts

ändern. Durch die Bindung an die Mindestlohnhöhe ist zu erwarten, dass die Zahl der Minijobber*innen auch in Zukunft weiter steigen statt sinken wird. Gleichstellungspolitisch wäre das eine fatale Entwicklung, die das Ziel konterkariert, wirtschaftliche Unabhängigkeit von Partnern zu stärken und die ökonomische Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Existenzsichernder Mindestlohn

Kapitel I „Präambel“

S. 6, Z. 85 - 86

„Darum werden wir den Mindestlohn auf 12 Euro anheben und uns für Entgeltgleichheit von Frauen und Männern einsetzen.“

Kapitel IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“

S. 69 - 70, Z. 2077 - 2085

„Wir werden den gesetzlichen Mindestlohn in einer einmaligen Anpassung auf zwölf Euro pro Stunde erhöhen. Im Anschluss daran wird die unabhängige Mindestlohnkommission über die etwaigen weiteren Erhöhungsschritte befinden. Wir unterstützen den Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie über angemessene armutsfeste Mindestlöhne zur Stärkung des Tarifsystems. Dabei setzen wir uns – unter Achtung der europäischen Kompetenzordnung sowie unterschiedlicher Systeme und 2282 Traditionen von Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten – bei den Verhandlungen für verbindliche Mindeststandards ein, wie sie in Deutschland mit dem neuen Mindestlohngesetz nach Beschluss gelten 2284 werden.“

Bewertung:

Mit der geplanten Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro wird eine zentrale arbeitsmarktpolitische DF-Wahlforderungen angegangen. Rund zehn Millionen Beschäftigten in Deutschland bringt das eine deutliche Lohnsteigerung, mehrheitlich Frauen. Nur mit einem existenzsichernden Mindestlohn von mindestens 12 Euro kann Armut im Erwerbs- und Rentenalter von Frauen wirksam verhindert werden. Im nächsten Schritt müssen der Mindestlohn erhöht und gesetzlich definierte Ausnahmen aufgehoben werden. Das (u.a.) Langzeitarbeitslosen oder Auszubildenden ein gesetzlicher Mindestlohn verwehrt bleiben soll, ist nicht nachvollziehbar. Auch wird der Mindestlohn vielerorts umgangen, gerade dort, wo viele Frauen beschäftigt sind: in Kleinbetrieben und Minijobs. Wie die Koalition dem entgegenzutreten möchte, ist dem Koalitionsvertrag leider nicht zu entnehmen.

Wirksame Entgeltgleichheit

Kapitel VI „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“

S. 115, Z. 3861 - 3864

„Wir wollen die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern schließen. Deshalb werden wir das Entgelttransparenzgesetz weiterentwickeln und die Durchsetzung stärken, indem wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, ihre individuellen Rechte durch Verbände im Wege der Prozessstandschaft geltend machen zu lassen.“

Kapitel IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“

S. 71, Z 2329 - 2338

„Wir wollen die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung stärken, damit faire Löhne in Deutschland bezahlt werden (...) Im Dialog mit den Sozialpartnern werden wir weitere Schritte zur Stärkung der Tarifbindung erarbeiten und hierbei insbesondere Möglichkeiten für weitere Experimentierräume erörtern.“

Bewertung:

Das Vorhaben der Koalition, der seit Jahren stagnierenden Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern über eine Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes entgegen zu treten, ist dringend notwendig. Seit langem schon fordert der Deutsche Frauenrat das 2015 verabschiedete Entgelttransparenzgesetz zu einem wirkungsvollen Lohngerechtigkeitsgesetz weiterzuentwickeln. Damit das gelingt, muss das Gesetz insbesondere alle Unternehmen verpflichten, Gehaltsstrukturen zu untersuchen, transparent offen zu legen und festgestellte Benachteiligungen zu beseitigen. Gerade für Kleinbetriebe, insbesondere auch in der Digitalbranche, greift das Gesetz bislang nicht. Hier wird die Art und Weise der Umsetzung entscheidend sein. Statt eines Verbandsklagerechts soll die Prozessstandschaft eingeführt werden. Damit muss auch in Zukunft gleiches Entgelt in jedem einzelnen Fall von den jeweils Betroffenen auf eigenes Risiko individuell eingeklagt werden.

Ebenso erfreulich ist, dass die Koalition zur Reduzierung der Entgeltlücke im Dialog mit den Sozialpartner*innen eine Stärkung der Tarifbindung anstrebt. Gerade Frauen arbeiten häufig in Branchen und Betrieben, die keiner tariflichen Bindung unterliegen, sodass sie stärker als Männer auf gesetzliche Mindestregelungen angewiesen sind und von einer Stärkung profitieren.

Digitale Transformation geschlechtergerecht gestalten

MINT

Kapitel V „Chancen für Kinder, starke Familien und beste Bildung ein Leben lang“

S. 95, Z. 3168 - 3169

„Wir wollen den sinnvollen gemeinsamen Einsatz von Fachkräften im schulischen und außerschulischen Bereich ermöglichen. Wir unterstützen, fördern oder stärken Angebote wie „Kultur macht stark“, den MINT-Aktionsplan – insb. für Mädchen (...)“

Bewertung:

Um geschlechtergerechte Verwirklichungschancen auf einem zunehmend digitalisierten Arbeitsmarkt zu schaffen, ist eine konsequente Förderung von Mädchen und Frauen in MINT-Berufen unerlässlich. Trotz vieler Bemühungen, sind Frauen in MINT-Berufen nach wie vor unterrepräsentiert. Gut ist, dass die Koalition den MINT-Aktionsplan, in dem bestehende Fördermaßnahmen gebündelt werden, stärken möchte. Er muss viel deutlicher gerade darauf abzielen, das MINT-Interesse junger Frauen zu steigern und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in diesem Bereich langfristig und konsequent zu fördern, um den Frauenanteil in akademischen wie nicht akademischen MINT-Berufen zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, wären eine gezielte Ausweitung der feministischen *Science and Technology Studies* an Hochschulen sowie der gezielte Aufbau von Geschlechterkompetenz in der Aus- und Fortbildung von Lehrer*innen wichtige Bausteine.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Erwerb digitaler Kompetenzen

Kapitel III „Klimaschutz in einer sozial-ökologischen Marktwirtschaft“

S. 32, Z. 995 - 1000

„Die Bundesregierung wird daher ihre Fachkräftestrategie und die Nationale Weiterbildungsstrategie weiterentwickeln. Wesentliche Bausteine sind: Erstens streben wir eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen an. Diesem Ziel dient unsere Arbeitsmarkt-, Gleichstellungs- und Familienpolitik. (...)“

Kapitel V „Chancen für Kinder, starke Familien und beste Bildung ein Leben lang“

S. 96, Z. 3204 - 3210

„Gemeinsam mit den Ländern werden wir die Einrichtung, den Betrieb und die Vernetzung von Kompetenzzentren für digitales und digital gestütztes Unterrichten in Schule und Weiterbildung fördern und eine zentrale Anlaufstelle für das Lernen und Lehren in der digitalen Welt schaffen. Wir werden gemeinsam mit den Ländern digitale Programmstrukturen und Plattformen für Open Educational Resources (OER), die Entwicklung intelligenter, auch lizenzfreier Lehr- und Lernsoftware sowie die Erstellung von Positivlisten datenschutzkonformer, digitaler Lehr- und Lernmittel unterstützen.“

S. 96, Z. 3213 - 3218

„Bund und Länder richten eine gemeinsame Koordinierungsstelle Lehrkräftefortbildung ein, die bundesweit Fort- und Weiterbildungsangebote vernetzt, die Qualifikation von Schulleitungen unterstützt, den Austausch ermöglicht sowie die arbeitsteilige Erstellung von Fortbildungsmaterialien organisiert und fördert. Die Qualitätsoffensive Lehrerbildung entwickeln wir weiter mit neuen Schwerpunkten zu digitaler Bildung, zur dritten Phase der Lehrerbildung und bundesweiter Qualitätsentwicklung des Seiten- und Quereinstiegs, u. a. für das Berufsschullehramt.“

S. 97, Z. 3244 - 3247

„Die Anerkennung informell, non-formal oder im Ausland erworbener Kompetenzen werden wir vereinfachen und beschleunigen. Mögliche Förderlücken wollen wir schließen. Die Nationale Weiterbildungsstrategie wollen wir mit einem stärkeren Fokus auf die allgemeine Weiterbildung fortsetzen.“

Bewertung:

Um Entwicklungs-, Teilhabe- und Aufstiegschancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sicherzustellen, muss gezielt in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu digitalen Kompetenzen über den gesamten Lebensverlauf investiert werden. Zwar nimmt sich die Koalition vor, die Nationale Weiterbildungsstrategie weiterzuentwickeln, auch mit dem Ziel, eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erreichen, doch wird sie hier nicht konkret genug. Um eine digitalisierte Arbeitswelt mitgestalten zu können, müssen digitalisierungsbezogene Kompetenzen in allen Phasen des Lebensverlaufs, unabhängig vom Geschlecht, von der frühkindlichen Bildung über die schulische Bildung, an Berufsschulen, Hochschulen und Universitäten sowie in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung vermittelt werden. Die Fähigkeit, digitale Technologien zu verstehen und mit ihnen umzugehen ist maßgeblich, um auf einem digitalisierten Arbeitsmarkt zu bestehen. Die Nationale Weiterbildungsstrategie muss perspektivisch um diese Ziele ergänzt werden und der Zugang von Frauen gesichert werden.

Digitale Plattformen

Kapitel IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“

S. 72, Z. 2361 - 2367

„Digitale Plattformen sind eine Bereicherung für die Arbeitswelt, deswegen sind gute und faire Arbeitsbedingungen wichtig. In diesem Sinne überprüfen wir bestehendes Recht und verbessern die Datengrundlagen. Dazu führen wir den Dialog mit Plattformanbietern, -arbeitern, Selbständigen sowie Sozialpartnern. Die Initiative der EU-Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen begleiten wir konstruktiv. Bei der Gestaltung von KI in der Arbeitswelt setzen wir auf einen menschenzentrierten Ansatz, soziale und wirtschaftliche Innovation ebenso wie Gemeinwohlorientierung. Wir unterstützen den risikobasierten EU-Ansatz.“

Kapitel II „Moderner Staat, digitaler Aufbruch und Innovation“

S. 18, Z. 495 - 502

„Mit europäischen Partnerländern fördern wir die Zusammenarbeit starker europäischer Forschungsstandorte, insbesondere bei KI, und ermöglichen institutionelle Freiräume. Im Sinne eines lernenden, technologiefördernden Staates setzen wir digitale Innovationen in der Verwaltung ein, schaffen notwendige Rechtsgrundlagen und Transparenz. Wir unterstützen den europäischen AI Act. Wir setzen auf einen mehrstufigen risikobasierten Ansatz, wahren digitale Bürgerrechte, insbesondere die Diskriminierungsfreiheit, definieren Haftungsregeln und vermeiden innovationshemmende ex-ante-Regulierung. Biometrische Erkennung im öffentlichen Raum sowie automatisierte staatliche Scoring Systeme durch KI sind europarechtlich auszuschließen.“

Bewertung:

Durch digitale Plattformen entstehen neue Arbeitsstrukturen, die Chancen bergen, aber auch das Risiko, bekannte geschlechtsspezifische Benachteiligungen des analogen Arbeitsmarkts zu verschärfen. Das Vorhaben der Koalition, Arbeitsbedingungen plattformbasierter Arbeit zu verbessern, ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Bei den geplanten Maßnahmen ist darauf zu achten, dass sie den Abbau von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zum Ziel haben. In der Personalauswahl besteht die Gefahr, dass sich die Normierung von Algorithmus basierten Auswahlverfahren an männlichen Berufsbiografien orientiert, sich dadurch Diskriminierungspotenziale für Frauen fortschreiben und für Frauen nachteilige Erwerbsbiografien entstehen. Ähnliches gilt für die Systeme der Künstlichen Intelligenz. In Bezug darauf ist erfreulich, dass die Koalition auf eine europaweit einheitliche Regulierung für ihre diskriminierungsfreie Nutzung setzt. Dabei muss sichergestellt sein, dass Diskriminierung aufgrund des Geschlechts berücksichtigt wird.

Homeoffice / Mobiles Arbeiten

Kapitel IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“

S. 68, Z. 2243 - 2253

„Homeoffice grenzen wir als eine Möglichkeit der Mobilen Arbeit rechtlich von der Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung ab. Arbeitsschutz, gute Arbeitsbedingungen und das Vorhandensein eines betrieblichen Arbeitsplatzes sind bei mobiler Arbeit wichtige Voraussetzungen. Dies erfordert Information und Beratung der Beschäftigten sowie deren angemessene Unterstützung durch ihre Arbeitgeber. Zur gesunden Gestaltung des Homeoffice erarbeiten wir im Dialog mit allen Beteiligten sachgerechte und flexible Lösungen. Coworking-Spaces sind eine gute Möglichkeit für mobile Arbeit und die Stärkung ländlicher Regionen. Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten erhalten einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice. Arbeitgeber können dem Wunsch der Beschäftigten nur dann widersprechen, wenn betriebliche Belange entgegenstehen. Das heißt, dass eine Ablehnung nicht sachfremd oder willkürlich sein darf. Für abweichende tarifvertragliche und betriebliche Regelungen muss Raum bleiben. Mobile Arbeit soll EU-weit unproblematisch möglich sein.“

Bewertung:

Durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt und die anhaltende Corona-Pandemie verändern flexible Arbeitsformen vermehrt die Arbeitswelt. Sie bieten nur dann eine Chance auf Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, wenn diese selbstbestimmt und zufriedenstellend aufeinander abgestimmt sowie geschlechtergerecht und partnerschaftlich verteilt werden kann.

Solange die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wesentlichen in Erwerbsbiografien von Frauen verhandelt wird, verbleibt besonders im Homeoffice die klassische Doppelbelastung bei Frauen. Studien legen nahe, dass Frauen im Homeoffice ihre unbezahlte Sorgearbeit stärker ausweiten und gesundheitlichen Gefahren ausgesetzt sind als Männer. Gesetzliche Neuregelungen zur mobilen Arbeit müssen diese Diskriminierungseffekte auf Frauen verhindern. Um in dem von der Koalition geplanten Dialog mit allen Beteiligten sachgerechte und flexible Lösungen für eine gesunde Gestaltung des Homeoffice zu erarbeiten, muss die Perspektive von Personen mit Sorgeverantwortung einbezogen werden. Hier u.a.: größtmögliche Selbstbestimmung über den wechselnden Arbeitsort, ausreichende Präsenz von Frauen bei Beratungen und Entscheidungen im Betrieb, Schutz vor Entgrenzung sowie gleicher Zugang zu mobilen Arbeitsmitteln.

Gründungen

Kapitel II „Moderner Staat, digitaler Aufbruch und Innovationen“

S. 18, Z. 520 - 527

„Wir wollen den Anteil von Gründerinnen im Digitalsektor erhöhen. Dafür schaffen wir ein Gründerinnen-Stipendium und reservieren einen Teil des Zukunftsfonds. Öffentliche Ausschreibungen und Beschaffungsprozesse gestalten wir z. B. für Gov- und EduTech-Start-ups einfacher. Wir werden die Mitarbeiterkapitalbeteiligung für Start-ups attraktiver gestalten. Wir stärken den Games-Standort Deutschland und verstetigen die Förderung. Wir stärken KMU bei der Digitalisierung durch unkomplizierte Förderung und bauen die Unterstützung für IT-Sicherheit, DSGVO-konforme Datenverarbeitung und den Einsatz digitaler Technologien aus.“

Kapitel III „Klimaschutz in einer sozial-ökologischen Marktwirtschaft“

S. 29, Z. 902 - 914

„Wir verabschieden eine umfassende Start-up-Strategie. Hürden für Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu Finanzierungen und Förderungen bauen wir ab; besseren Zugang zu Wagniskapital für Gründerinnen stellen wir sicher. Wir ermöglichen einen vereinfachten, rechtssicheren Zugang für Startups und junge Unternehmen zu öffentlichen Aufträgen. Wir schaffen die Voraussetzungen für flächendeckende „One Stop Shops“, also Anlaufstellen für Gründungsberatung, -förderung und -anmeldung. Ziel ist es, Unternehmensgründungen innerhalb von 24 Stunden zu ermöglichen. Die staatliche Förderbank KfW soll stärker als Innovations- und Investitionsagentur sowie als Co-Wagniskapitalgeber wirken, insbesondere für KI, Quantentechnologie, Wasserstoff, Medizin, nachhaltige Mobilität, Bioökonomie und Kreislaufwirtschaft. Wir wollen ermöglichen, dass privates Kapital institutioneller Anleger, wie Versicherungen und Pensionskassen, für die Startup-Finanzierung mobilisiert werden kann. Wir wollen die Beteiligung von Frauen in Investment-Komitees von staatlichen Fonds und Beteiligungsgesellschaften deutlich stärken.“

Bewertung:

Der Deutsche Frauenrat erkennt an, dass die Koalition, den Anteil von Frauen bei Gründungen in der Digitalbranche erhöhen und geschlechtsbezogene Zugangsbarrieren zu Gründungskapital abbauen möchte. In Deutschland werden gerade einmal 17,9 Prozent der Startups von Frauen gegründet und nur fünf Prozent der Gründungen in der Hightech Branche sind von Frauen. Die im Koalitionsvertrag genannten Maßnahmen sind geeignete und wichtige Mittel, Chancengleichheit zu schaffen. Darüber hinaus müssen flankierende Maßnahmen ergriffen werden. Unternehmensgründungen müssen systematisch nach Geschlecht erfasst und ausgewertet werden, die Sichtbarkeit von Frauen als Gründerinnen erhöht und ihre Netzwerke gestärkt werden. Darüber hinaus sollten

staatliche Förderprogramme geschlechtergerechter ausgestaltet werden. Zu nennen wären hier paritätische Besetzungen von Jurys sicherzustellen sowie die Vergabe von Fördermitteln an das Kriterium der Geschlechtergerechtigkeit zu knüpfen.

Gesamtbewertung der Pläne für eine geschlechtergerechte Gestaltung der digitalen Transformation:

Um Frauen und Männern die gleichen Verwirklichungschancen in einer sich zunehmend digitalisierenden Arbeitswelt zu ermöglichen, sind eine Reihe von politischen Maßnahmen notwendig. Der Koalitionsvertrag bietet hier gute Ansätze, ein stringenter roter Faden für einen geschlechtergerechten digitalen Wandel von Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft fehlt jedoch.

Gewalt gegen Frauen und Mädchen bekämpfen und verhindern

Gesamtstrategie gegen Gewalt an Frauen und Mädchen

Kapitel VI „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“

S. 114, Z. 3837 - 3853

„Wir werden eine ressortübergreifende politische Strategie gegen Gewalt entwickeln, die Gewaltprävention und die Rechte der Betroffenen in den Mittelpunkt stellt. Die Istanbul-Konvention setzen wir auch im digitalen Raum und mit einer staatlichen Koordinierungsstelle vorbehaltlos und wirksam um. Wir werden das Recht auf Schutz vor Gewalt für jede Frau und ihre Kinder absichern und einen bundeseinheitlichen Rechtsrahmen für eine verlässliche Finanzierung von Frauenhäusern sicherstellen. Wir bauen das Hilfesystem entsprechend bedarfsgerecht aus. Der Bund beteiligt sich an der Regelfinanzierung. Dies gilt auch für bedarfsgerechte Unterstützung und Zufluchtsräume für männliche Opfer von Partnerschaftsgewalt. Wir berücksichtigen die Bedarfe vulnerabler Gruppen wie Frauen mit Behinderung oder geflüchteter Frauen sowie queerer Menschen. Präventive Täterarbeit bauen wir aus. Wir wollen ein starkes Bündnis gegen Sexismus. Die gerichtsverwertbare vertrauliche Beweissicherung setzen wir flächendeckend, wohnortnah um.

Wir bekämpfen den Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung mit einem Nationalen Aktionsplan und einer unabhängigen Monitoringstelle zur Umsetzung der Europaratskonvention. Die ILO Konvention Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ratifizieren wir.“

Bewertung:

Die DF-Wahlforderung nach einer politischen Gesamtstrategie, die ressortübergreifend und deren Umsetzung verbindlich ist, findet sich wieder. Allerdings fehlt an dieser Stelle die Einbeziehung der Zivilgesellschaft. Weiterhin nicht näher benannt ist die Aufnahme von geschlechtsspezifischer Gewalt in die Aus- und Fortbildung von Personal in den Bereichen Justiz, Polizei, Soziale Arbeit sowie Bildung und Gesundheit.

Ebenfalls aufgenommen wurde die DF-Wahlforderung zur Ratifizierung der ILO Konvention 190 sowie die Einrichtung einer staatlichen Koordinierungsstelle zur Umsetzung der Istanbul-Konvention. Die DF-Wahlforderung zur Beteiligung des Bundes an der Finanzierung von Präventionsmaßnahmen und des Hilfesystems findet sich in dem entsprechenden sowie bedarfsgerechten Ausbau des Hilfesystems, bei dem der Bund sich an der Regelfinanzierung beteiligen wird, wieder. Der Deutsche Frauenrat hält das Vorhaben, einen bundeseinheitlichen Rechtsrahmen für die Finanzierung von Frauenhäusern zu schaffen für sehr sinnvoll und zielführend.

Schutz vor digitaler Gewalt

Kapitel II „Moderner Staat, digitaler Aufbruch und Innovationen“

S. 17 - 18, Z. 475 - 487

„Beim Digital Services Act setzen wir uns für die Wahrung der Kommunikationsfreiheiten, starke Nutzerrechte, klare Meldeverfahren, den Zugang zu Daten sehr großer Plattformen für Forschungszwecke, die Überprüfbarkeit ihrer algorithmischen Systeme sowie klare Regelungen gegen Desinformationen ein. Auf Grundlage der europäischen Vorgaben werden wir den Rechtsrahmen (u. a. Telemediengesetz, TMG und Network Enforcement Act, NetzDG) grundlegend überarbeiten. Den Aufbau von Plattformräten werden wir voranbringen. Allgemeine Überwachungspflichten, Maßnahmen zum Scannen privater Kommunikation und eine Identifizierungspflicht lehnen wir ab. Anonyme und pseudonyme Online-Nutzung werden wir wahren. Mit einem Gesetz gegen digitale Gewalt werden wir rechtliche Hürden für Betroffene, wie Lücken bei Auskunftsrechten, abbauen und umfassende Beratungsangebote aufsetzen. Wir schaffen die rechtlichen Rahmenbedingungen für elektronische Verfahren zur Anzeigenerstattung und für private Verfahren und ermöglichen richterlich angeordnete Accountssperren. Wir werden die Einrichtung einer Bundeszentrale für digitale Bildung prüfen.“

Kapitel VI „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“

S. 107, Z. 3586 - 3589

Wir verbessern die Erfassung der politisch motivierten Kriminalität, z. B. in Hinblick auf frauen- und queerfeindliche Hasskriminalität. Bewährte Präventions- und Deradikalisierungsprogramme, insbesondere in Gefängnissen, stellen wir auf eine verlässliche finanzielle Grundlage. Wir verbessern die Möglichkeit von Auskunftssperren im Melderegister für Bedrohte.

S.114, Z. 3839 - 3841

„Die Istanbul-Konvention setzen wir auch im digitalen Raum und mit einer staatlichen Koordinierungsstelle vorbehaltlos und wirksam um.
Kapitel Rassismus bekämpfen“

S. 119, Z. 4007 - 4008

„Die Polizeien von Bund und Ländern sollen Hasskriminalität aufgrund des Geschlechts und gegen queere Menschen separat erfassen.“

S. 120, Z. 4031 - 4039

„Wir werden die Arbeit zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus fortsetzen, inhaltlich weiterentwickeln und sie nachhaltig finanziell absichern. Wir entwickeln eine Strategie für gesellschaftlichen Zusammenhalt, Demokratieförderung sowie Extremismusprävention. Wir stärken die Arbeit gegen Hass im Netz und Verschwörungsideologien. Bei der Bekämpfung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sind wichtige Schwerpunkte u. a. die Arbeit gegen Antisemitismus, Antiziganismus, Rassismus, insbesondere gegen Schwarze Menschen, Muslimfeindlichkeit, Frauenhass und Queerfeindlichkeit sowie Angriffe gegen Geflüchtete und Engagierte.“

S. 123 - 124, Z. 4167 - 4170

„Auf europäischer Ebene setzen wir uns dafür ein, dass Digital Service Act (DSA) und Digital Markets Act (DMA) sowie Media Freedom Act auch Pluralismus und Vielfalt abbilden sowie eine staatsferne Medienaufsicht und Regulierung gewährleisten. Wir werden die Machbarkeit einer technologieoffenen, barrierefreien und europaweiten Medienplattform prüfen.“

S. 123, Z. 4178

„Wir bekämpfen Hassrede und Desinformation.“

Bewertung:

An verschiedenen Stellen des Koalitionsvertrages nimmt sich die Koalition vor, gegen digitale Gewalt im Netz vorzugehen. Dass die Koalition plant, die Istanbul-Konvention auch für den digitalen Raum umzusetzen, ist zu begrüßen. Mit einem eigenständigen Gesetz gegen digitale Gewalt sollen rechtliche Hürden, wie Lücken bei Auskunftsrechten, abgebaut und umfassende Beratungsangebote für Betroffene aufgesetzt werden. Durch den „Digital Services Act“ sollen Plattformen EU-weit strenger reguliert, die Entfernung illegaler Inhalte erleichtert und Grundrechte von Nutzer*innen, u.a. die Redefreiheit im Internet geschützt werden. Anonymität im Netz soll gewahrt und Frauenhass bekämpft werden. Hasskriminalität aufgrund des Geschlechts soll in den Polizeistatistiken von Bund und Ländern endlich erfasst werden. Das ist eine wichtige Neuerung.

Der Deutsche Frauenrat fordert im Kampf gegen digitale Gewalt im Netz gesetzliche Maßnahmen, die den vielfältigen Dimensionen digitaler Gewalt gegen Frauen tatsächlich gerecht werden, Anbieter*innen von Plattformen in die Verantwortung nimmt und Strafverfolgung bei gleichzeitigem Opferschutz konsequent gewährleistet. Gewalt im Netz trifft online wie offline besonders Frauen und Mädchen. Alle geplanten Maßnahmen müssen darauf zielen, die

Situation für Betroffene Frauen und Mädchen von digitaler Gewalt zu verbessern. EU-weite Regelungen dürfen nicht hinter nationalen Standards zurückfallen. Beratungseinrichtungen für Frauen und Mädchen müssen gezielt gefördert und ausgebaut werden. Auch müssen Formen und Verbreitung digitaler Gewalt besser erforscht und Strafverfolgungsbehörden sensibilisiert und geschult werden. Zu all diesen Anforderungen fehlen im Koalitionsvertrag hinreichende Maßnahmen.

Schutz für geflüchtete Frauen

Kapitel VI „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“

S. 114, Z. 3845 - 3846

„Wir berücksichtigen die Bedarfe vulnerabler Gruppen wie Frauen mit Behinderung oder geflüchteter Frauen sowie queerer Menschen.“

Bewertung:

Die DF-Wahlforderungen zum Schutz geflüchteter Frauen werden leider nicht aufgegriffen. Weder die Forderung nach geschlechtssensiblen Asylverfahren oder nach der systematischen Anerkennung von geschlechtsspezifischen Fluchtgründen werden benannt. Auch die Forderung nach der Abschaffung der Wohnsitzauflage für gewaltbetroffene Geflüchtete wurde nicht aufgenommen. Außer an dieser einen Stelle werden Frauen im Themenkomplex Flucht und Asyl im gesamten Koalitionsvertrag nicht gesondert benannt und betrachtet.

Gleichberechtigte Repräsentanz und Teilhabe

Feste Quoten und Parität

Kapitel VI „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“

S. 103, Z. 3440 - 3442

„Wir treten Diskriminierung auf allen Ebenen entgegen, organisieren Teilhabe und Repräsentanz. Die Gleichstellung der Geschlechter ist Grundlage einer gleichberechtigten Gesellschaft.“

Bewertung:

Die Grundhaltung der Koalition, Repräsentanz und Teilhabe von Frauen zu stärken und damit gegen Diskriminierung und für eine Gleichstellung der Geschlechter einzutreten, ist grundsätzlich wertvoll. Die Maßnahmen, die zur Erreichung dieser Ziele im Koalitionsvertrag angedacht sind, reichen jedoch bei weitem nicht aus. Für den Deutschen Frauenrat bedeutet echte Gleichberechtigung auch eine gerechte Verteilung von Macht und Verantwortung auf allen Ebenen von Politik, Gesellschaft und Wissenschaft. Ein Blick in Parteien, Parlamente, Führungspositionen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes oder in Entscheidungsgremien von Medien, Kultur, Medizin und Wissenschaft zeigt, dass das nur mit verbindlichen Vorgaben gelingen kann. Der Gesetzgeber ist hier also in der Pflicht, dieses Ziel mit entsprechenden gesetzlichen Regelungen voran zu bringen.

Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst

Kapitel VI „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“

S. 115, Z. 3856 - 3859

„Um Erfolge und Handlungsbedarfe sichtbarer zu machen, erweitern wir die Grundlage der Berichterstattung der jährlichen Informationen der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes und schärfen bei Bedarf gesetzlich nach.“

Kapitel IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“

S. 86, Z. 2842 - 2844

„Wir stärken die paritätische Beteiligung von Frauen in den Führungsgremien der Kassen(zahn)ärztlichen Vereinigungen sowie ihrer Spitzenverbände auf Bundesebene sowie der gesetzlichen Krankenkassen.“

Bewertung:

Nach der Novellierung des Führungspositionengesetzes im Jahr 2021, sind die Bestrebungen der neuen Koalition zur Erhöhung des Frauen- und Männeranteils in Führungsebenen eher dürftig. Die Novelle enthielt wichtige Neuerungen. Für den Bereich der Privatwirtschaft ist bspw. eine Mindestbeteiligung von Frauen (eine Frau von mehr als drei Vorstandsmitgliedern) in Vorständen von börsennotierten und zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmen eingeführt worden. Damit wurden erstmals verbindliche Vorgaben für Vorstände eingeführt. Von einem Kulturwandel kann angesichts der bestehenden Regelungen für nur rund 100 Unternehmen keine Rede sein. Ein weitergehender Regelungsbedarf liegt auf der Hand.

Um eine echte Breitenwirkung zu erzielen, ist eine Ausweitung der bestehenden Quote für Aufsichtsräte und Vorstände aller Unternehmen notwendig. Mit einem Stufenplan müssen Parität in Aufsichtsräten und Vorständen bis spätestens 2030 sichergestellt und wirksame Sanktionen bei Verstößen eingeführt werden. Auch müssen Führungsgremien – Vorstände und Verwaltungs-/ Aufsichtsräte – der Körperschaften des öffentlichen Rechts ab den nächsten Berufungen/ Wahlen paritätisch besetzt werden. Insoweit ist erfreulich, dass sich die Koalition den Kassen(zahn)ärztlichen Vereinigungen, ihrer Spitzenverbände auf Bundesebene sowie der gesetzlichen Krankenkassen widmen will und eine paritätische Beteiligung von Frauen in den Führungsgremien stärken will. Doch auch hier sind verbindliche Vorgaben unerlässlich. Um strukturelle Diskriminierung nachhaltig zu überwinden, muss das Führungspositionengesetz kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Politik

Kapitel II „Moderner Staat, digitaler Aufbruch und Innovationen“

S. 11, Z. 268 - 271

„Wir werden die „Kommission zur Reform des Bundeswahlrechts und zur Modernisierung der Parlamentsarbeit“ erneut einsetzen. Die Kommission wird sich mit dem Ziel einer paritätischen Repräsentanz von Frauen und Männern im Parlament befassen und die rechtlichen Rahmenbedingungen erörtern.“

Bewertung:

Dass die bereits in der letzten Legislaturperiode eingesetzte Kommission zur Reform des Wahlrechts fortgeführt werden soll und sich mit einer paritätischen Besetzung von Frauen und Männern im Parlament „befassen“ wird, ist zumindest ein erster Schritt. Enttäuschend ist, dass die Koalition hier nicht weitergeht und Maßnahmen direkt vereinbart hat. Gerade SPD und Bündnis 90/Die Grünen fallen hinter ihre Wahlversprechen an die Wähler*innen zurück, ein Paritätsgesetz im Bundestag auf den Weg zu bringen. Der Deutsche Frauenrat fordert ein Paritätsgesetz, das Parität bei Listen- und Direktmandaten für die Wahl des Deutschen Bundestags sicherstellt und Begleitmaßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die politische Teilhabe von Frauen auf den Weg bringt. Die Kommission muss hierfür einen konkreten Vorschlag vorlegen.

Medien, Kultur, Medizin und Wissenschaft

Kapitel VI „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“

S. 121, Z. 4082 - 4087

„Wir wollen Kultur in ihrer Vielfalt als Staatsziel verankern und treten für Barrierefreiheit, Diversität, Geschlechtergerechtigkeit und Nachhaltigkeit ein. Wir machen den Gender-Pay-Gap transparent, wollen ihn schließen, streben paritätisch und divers besetzte Jurys und Gremien sowie Amtszeitbegrenzungen an.“

Bewertung:

Für die Bereiche Medien, Kultur, Medizin und Wissenschaft fordert der Deutsche Frauenrat die paritätische Besetzung der jeweiligen Aufsichts-, Beratungs- und Vergabegremien. Die von der Koalition geplante paritätische Besetzung von Jurys und Gremien der Kulturbranche sind ein guter Schritt. Darüber hinaus enthält der Koalitionsvertrag keine weiteren Maßnahmen.

Teilhabe an digitalen Willensbildungsprozessen stärken

Kapitel II „Moderner Staat, digitaler Aufbruch und Innovationen“

S. 17, Z. 473 - 475

„Die Zivilgesellschaft binden wir besser in digitalpolitische Vorhaben ein und unterstützen sie, insbesondere in den Bereichen Diversität und Civic Tech.“

Kapitel VII „Deutschlands Verantwortung für Europa und die Welt“

S. 152, Z. 5135 - 5139

„Wir stärken die Rechte, Repräsentanz und Ressourcen von Frauen, Mädchen und marginalisierter Gruppen wie LSBTI. Die gleichberechtigte politische, wirtschaftliche und soziale Teilhabe, die Stärkung sexueller und reproduktiver Gesundheit und Rechte von Frauen und Mädchen sowie der uneingeschränkte Zugang zu gleichwertiger Bildung und Gesundheitsversorgung sind für uns zentral. Wir werden einen umfassenden Gender-Aktionsplan unter Beteiligung der Zivilgesellschaft erarbeiten und ihn finanziell unterlegen.“

Bewertung:

Verfügbare Ressourcen, Wissen und Zugang zu digitalen Technologien und ihrer Entwicklung sind ungleich verteilt (Digital Gender Gap). Dadurch sind Frauen weniger beteiligt an der Entwicklung und Gestaltung der digitalen Gesellschaft und nutzen digitale Technologien in geringerem Umfang. Da sich der demokratische Willensbildungsprozess zunehmend in den digitalen Raum verschiebt, entstehen auch hier Hürden der Teilhabe für Frauen. Vorhaben, die explizit darauf abzielen, die Teilhabe und Sichtbarkeit von Frauen und Mädchen an digitalen Willensbildungsprozessen zu erhöhen und den Digital Gender Gap zu schließen, fehlen im Koalitionsvertrag.

Das im Koalitionsvertrag verankerte Ziel der Stärkung der Rechte, Repräsentanz und Ressourcen von Frauen und Mädchen muss auch im Zuge der politischen Gestaltung der Digitalisierung benannt und umgesetzt werden. Bei digitalpolitischen Vorhaben will die Koalition künftig die Zivilgesellschaft, insbesondere in den Bereichen Diversität und Civic Technologie, mit der das Engagement und die Beteiligung von Bürger*innen gefördert werden soll, einbinden. Der Deutsche Frauenrat fordert, hierbei die Beteiligung der weiblichen Zivilgesellschaft sicherzustellen.

Geschlechtergerechtes Gesundheitssystem

Kulturwandel in der Geburtshilfe

Kapitel IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“

S. 85, Z. 2824 - 2829

„Wir setzen das Nationale Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“ mit einem Aktionsplan um. Wir evaluieren mögliche Fehlanreize rund um Spontangeburt und Kaiserschnitte und führen einen Personalschlüssel für eine 1:1-Betreuung durch Hebammen während wesentlicher Phasen der Geburt ein. Wir stärken den Ausbau hebammengeleiteter Kreißsäle und schaffen die Möglichkeit und Vergütung zur ambulanten, aufsuchenden Geburtsvor- und -nachsorge für angestellte Hebammen an Kliniken.“

S. 86, Z. 2864 - 2865

„Kurzfristig sorgen wir für eine bedarfsgerechte auskömmliche Finanzierung für die Pädiatrie, Notfallversorgung und Geburtshilfe.“

Bewertung:

Im Koalitionsvertrag sind viele gesundheitspolitische DF-Wahlforderungen aufgegriffen worden. Das Nationale Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“ enthält einen detaillierten Maßnahmenkatalog, der durch planvolles politisches Vorgehen auf Bundes- und Länderebene mit konkreten Zeit- und Zielvorgaben und mit Handlungsaufforderungen an die genannten Berufsgruppen umgesetzt werden soll. Der Deutsche Frauenrat erwartet, dass die Umsetzung durch den geplanten Aktionsplan konsequenter erfolgt und das Gesundheitsziel somit Handlungsgrundlage in der geburtshilflichen Versorgung wird.

Der Deutsche Frauenrat begrüßt die Evaluation von Fehlanreizen bei Kaiserschnitten. Etwa jedes dritte Kind kommt in Deutschland per Kaiserschnitt auf die Welt. Gründe müssen eruiert sowie entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden. Eine bedarfsgerechte auskömmliche Finanzierung für die Geburtshilfe bewertet der Deutsche Frauenrat positiv. Die Geburtshilfe muss so finanziert werden, dass Frauen während der Geburt eine kontinuierliche und auf ihre Bedürfnisse ausgerichtete Begleitung erhalten. Das vereinbarte Ziel einer 1:1-Betreuung begrüßt der Deutsche Frauenrat somit außerordentlich! Um dies zu erreichen, müssen jedoch die strukturellen Probleme angegangen werden, eine Ausbildungsoffensive gestartet sowie attraktive Arbeitsplätze bzw. bei Selbständigkeit eine finanzierbare Absicherung für Hebammen geschaffen werden.

Der Deutsche Frauenrat bemängelt, dass Gewalt und Gewalterfahrung unter der Geburt nicht als strukturelles Problem wahrgenommen wird. Es braucht einen gesellschaftlichen und politischen Diskurs dazu sowie konkrete Beratungs- und Hilfsangebote für betroffene Frauen.

Sexuelle und reproduktive Rechte

Kapitel VI „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“

S. 115 - 116, Z. 3877 - 3890

„Wir stärken das Selbstbestimmungsrecht von Frauen. Wir stellen Versorgungssicherheit her. Schwangerschaftsabbrüche sollen Teil der ärztlichen Aus- und Weiterbildung sein. Die Möglichkeit zu kostenfreien Schwangerschaftsabbrüchen gehören zu einer verlässlichen Gesundheitsversorgung. Sogenannten Gehsteigbelästigungen von Abtreibungsgegnerinnen und Abtreibungsgegnern setzen wir wirksame gesetzliche Maßnahmen entgegen. Wir stellen die flächendeckende Versorgung mit Beratungseinrichtungen sicher. Schwangerschaftskonfliktberatung wird auch künftig online möglich sein. Ärztinnen und Ärzte sollen öffentliche Informationen über Schwangerschaftsabbrüche bereitstellen können, ohne eine Strafverfolgung befürchten zu müssen. Daher streichen wir § 219a StGB.

Wir wollen Krankenkassen ermöglichen, Verhütungsmittel als Satzungsleistung zu erstatten. Bei Geringverdienenden werden die Kosten übernommen. Wir wollen die Forschungsförderung für Verhütungsmittel für alle Geschlechter anheben.“

Bewertung:

Der Deutsche Frauenrat begrüßt die Stärkung des Selbstbestimmungsrechts von Frauen. Erfreulich ist, dass der Paragraph 219a StGB gestrichen werden soll, um Frauen einen uneingeschränkten Zugang zu sachlichen Informationen über legale Schwangerschaftsabbrüche und freie Ärzt*innenwahl zu ermöglichen. Für eine selbstbestimmte Familienplanung müssen Verhütungsmittel für alle Menschen zugänglich sein; gut, dass die Kostenübernahme als Satzungsleistung der Krankenkassen vorgesehen ist. Der Deutsche Frauenrat betont, dass dies auch operative Eingriffe einschließen muss. Verhütung liegt in partnerschaftlicher Verantwortung. Daher begrüßt der Deutsche Frauenrat die Forschungsförderung zu Verhütungsmitteln für alle Geschlechter.

Verbesserungen für das Pflegepersonal

Kapitel IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“

S. 80, Z. 2654 - 2657

„Die Pflegekräfte in Deutschland erbringen während der Pandemie eine herausragende Leistung. In der aktuell sehr herausfordernden Situation in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen wollen wir diesen Einsatz anerkennen. Der Bund wird hierfür eine Milliarde Euro zur Verfügung stellen. Dazu werden wir die Steuerfreiheit des Pflegebonus auf 3.000 Euro anheben.“

S. 81, Z. 2692 - 2707

„Der Dramatik der Situation in der Pflege begegnen wir mit Maßnahmen, die schnell und spürbar die Arbeitsbedingungen verbessern. Kurzfristig führen wir zur verbindlichen Personalbemessung im Krankenhaus die Pflegepersonalregelung 2.0. (PPR 2.0) als Übergangsinstrument mit dem Ziel eines bedarfsgerechten Qualifikationsmixes ein. In der stationären Langzeitpflege beschleunigen wir den Ausbau der Personalbemessungsverfahren. Insbesondere dort verbessern wir Löhne und Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte mit dem Ziel, die Gehaltslücke zwischen Kranken- und Altenpflege zu schließen. Wir wollen den Pflegeberuf attraktiver machen, etwa mit Steuerbefreiung von Zuschlägen, durch die Abschaffung geteilter Dienste, die Einführung tragereigener Springerpools und einen Anspruch auf familienfreundliche Arbeitszeiten für Menschen mit betreuungspflichtigen Kindern. [...] Die akademische Pflegeausbildung stärken wir gemeinsam mit den Ländern. Dort, wo Pflegefachkräfte in Ausbildung oder Studium bisher keine Ausbildungsvergütung erhalten, schließen wir Regelungslücken.“

Bewertung:

Die Corona-Pandemie hat einmal mehr gezeigt, wie bedeutsam die Arbeit von Pflegekräften ist und so begrüßt der Deutsche Frauenrat umso mehr die geplanten Maßnahmen, den Pflegeberuf aufzuwerten. Die Erhöhung der Gehälter, der erhöhte Steuerfreibetrag für den Pflegebonus, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Personalschlüssels sowie familienfreundliche Arbeitszeiten für Personen mit betreuungspflichtigen Kindern sind wichtige Schritte (siehe auch Auswertung zu „Sorgeberufe aufwerten“ und „Wirksamer Entgeltgleichheit“). Daneben ist auch wichtig, dass die gesellschaftliche Anerkennung für Pflegearbeit erhöht wird.

Geschlechtersensible Gesundheitsversorgung und Forschung

Kapitel IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“

S. 85 - 86, Z. 2837 - 2840

„Wir berücksichtigen geschlechtsbezogene Unterschiede in der Versorgung, bei Gesundheitsförderung und Prävention und in der Forschung und bauen Diskriminierungen und Zugangsbarrieren ab. Die Gendermedizin wird Teil des Medizinstudiums, der Aus-, Fort- und Weiterbildungen der Gesundheitsberufe werden.“

Kapitel VI „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“

S. 114, Z. 3830 - 3831

„Wir werden den Gender Data Gap schließen, z. B. im medizinischen Bereich.“

Bewertung:

Der Deutsche Frauenrat begrüßt die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Prävention, Gesundheitsförderung, Versorgung und Forschung. Verschiedene Rahmenbedingungen sowie Verhaltensweisen beeinflussen Gesundheit und Krankheit von Frauen und Männern unterschiedlich. Geschlechtsunterschiede zeigen sich auch in den Wirkungen und Nebenwirkungen von Therapien. Daher ist die angekündigte Beseitigung des Gender Data Gap im Gesundheitsbereich zielführend. Gut, wenn das auch für die Forschung vorgesehen wird. Notwendig ist darüber hinaus eine regelmäßige geschlechtsspezifische Gesundheitsberichterstattung. Die Verankerung von Gendermedizin im Medizinstudium sowie in den Gesundheitsberufen ist aus Sicht des Deutschen Frauenrats ebenfalls sehr zu begrüßen.

Feministische Außenpolitik und internationale Zusammenarbeit

Geschlechtergerechtigkeit als Leitlinie aller außenpolitischen Aktivitäten

Kapitel VII „Deutschlands Verantwortung für Europa und die Welt“

S. 144, Z. 4864 - 4868

„Gemeinsam mit unseren Partnern wollen wir im Sinne einer *Feminist Foreign Policy* Rechte, Ressourcen und Repräsentanz von Frauen und Mädchen weltweit stärken und gesellschaftliche Diversität fördern. Wir wollen mehr Frauen in internationale Führungspositionen entsenden, den Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der VN-Resolution 1325 ambitioniert umsetzen weiterentwickeln.“

S. 146, Z. 4923 - 4932

„Für eine restriktive Rüstungsexportpolitik brauchen wir verbindlichere Regeln und wollen daher mit unseren europäischen Partnern eine entsprechende EU-Rüstungsexportverordnung abstimmen. Wir setzen uns für ein nationales Rüstungsexportkontrollgesetz ein. Unser Ziel ist es, den gemeinsamen Standpunkt der EU mit seinen acht Kriterien sowie die Politischen Grundsätze der Bundesregierung für den Export von Kriegswaffen und sonstigen Rüstungsgütern, die Kleinwaffengrundsätze und die Ausweitung von Post-Shipments-Kontrollen in einem solchen Gesetz zu verankern. Nur im begründeten Einzelfall, der öffentlich nachvollziehbar dokumentiert werden muss, kann es Ausnahmen geben. Den Rüstungsexportkontrollbericht werden wir transparent gestalten. Wir erteilen keine Exportgenehmigungen für Rüstungsgüter an Staaten, solange diese nachweislich unmittelbar am Jemen-Krieg beteiligt sind.“

Bewertung:

Der Deutsche Frauenrat begrüßt das historische Vorhaben, eine *Feminist Foreign Policy* auf den Weg zu bringen ausdrücklich. Hier kann es nicht dabei bleiben diese nur zu „wollen“; das Vorhaben muss schnellstmöglich angegangen werden und wegweisend für alle Bereiche der deutschen Außenpolitik sowie internationalen Zusammenarbeit gelten. Der Deutsche Frauenrat vermisst hier die klare Benennung der Wirtschafts-, Finanz- und Handelspolitik sowie Klimaschutz und Entwicklungszusammenarbeit. Über diese Bereiche ist leider noch nichts im Koalitionsvertrag zu lesen.

Der Ansatz der „Rechte, Ressourcen und Repräsentanz“ ist gut. Wie genau dieser Ansatz umzusetzen ist, ist leider nicht im Koalitionsvertrag geregelt. Aus Sicht des Deutschen Frauenrats muss als erster Schritt der Anteil der Projekte, die primär auf Geschlechtergerechtigkeit abzielen, auf mindestens 30 Prozent ansteigen. Mindestens 10 Prozent des Budgets für internationale Zusammenarbeit sollten unmittelbar an Frauenorganisationen fließen, insbesondere als

langfristige institutionelle Förderung. Ein nachhaltiger Beitrag zu Sicherheit und Frieden setzt zudem u.a. die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an Friedensprozessen, die Zusammenarbeit mit lokalen Frauenorganisationen, die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und den Abbau deutscher Waffenexporte voraus. Davon ist noch nichts im Koalitionsvertrag verankert. Allein die angekündigte restriktive Rüstungsexportpolitik, u.a. zu einem nationalen Rüstungskontrollgesetz und Rüstungsexporte an Staaten im Jemen-Krieg, sind hier wichtige Schritte in die richtige Richtung.

Umsetzung der EU-Gleichstellungsstrategie 2020-2025

Kapitel VI „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“

S. 114, Z. 3833

„Wir setzen uns in der EU und international für eine intersektionale Gleichstellungspolitik ein.“

Bewertung:

Das Bekenntnis sich auf EU-Ebene für eine intersektionale Gleichstellungspolitik einzusetzen ist zu begrüßen. Es fehlen allerdings noch konkrete Maßnahmen: Hier werden weder die Umsetzung der EU-Gleichstellungsstrategie 2020 – 2025 (in allen benannten Bereichen) noch das Monitoring eines geschlechtergerechten EU-Haushalts sowie der Investitions- und Konjunkturprogramme der EU genannt. Für eine gerechte EU-Außenpolitik ist überdies die Umsetzung des dritten Gender Action Plan (GAP III) zwingend.

Umsetzung der UN-Frauenrechtskonvention

Kapitel VI „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“

S. 114, Z. 3833 - 3834

„So kommen wir etwa der UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW) nach.“

Bewertung:

Der Deutsche Frauenrat begrüßt die Verankerung der UN-Frauenrechtskonvention, die seit über 35 Jahren geltendes Recht in Deutschland ist. Sie wird auf den unterschiedlichen Ebenen aber bisher unzureichend umgesetzt. Ein wichtiger Ansatz hierfür ist, dass CEDAW in Deutschland bekannter werden muss. Im Koalitionsvertrag fehlt die Zielformulierung, dass CEDAW in der Rechtsprechung angewandt und in der juristischen Aus- und Fortbildung verankert wird. Es

bedarf sowohl eines staatlichen als auch eines zivilgesellschaftlichen Monitorings der Umsetzung und für beides ist eine beständige Finanzierung sicherzustellen.

Geschlechtergerechte Lieferkettengesetze für Deutschland und Europa

Kapitel III „Klimaschutz in einer sozial-ökologischen Marktwirtschaft“

S. 33, Z. 1049 - 1054

„Wir unterstützen ein wirksames EU-Lieferkettengesetz, basierend auf den UN-Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte, das kleinere und mittlere Unternehmen nicht überfordert. Das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten wird unverändert umgesetzt und gegebenenfalls verbessert. Wir unterstützen den Vorschlag der EU-Kommission zum Gesetz für entwaldungsfreie Lieferketten. Wir unterstützen das von der EU vorgeschlagene Importverbot von Produkten aus Zwangsarbeit.“

Bewertung:

Der Deutsche Frauenrat befürwortet das Vorhaben ein wirksames EU-Lieferkettengesetz auf den Weg zu bringen. Auch auf europäischer Ebene ist ein wirksames Lieferkettengesetz mit zivilrechtlicher Haftungsregelung notwendig, über die im Koalitionsvertrag leider nichts zu lesen ist. Eine europaweite Regelung schafft gleiche Bedingungen und Rechtssicherheit für alle Unternehmen im EU-Binnenmarkt und verbessert den Schutz von Menschenrechten und Umwelt weltweit.

Es ist darüber hinaus bedauerlich, dass die Koalition ihren Vertrag nicht als Chance begreift, das verbesserungswürdige Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten direkt zu verändern, dieses soll nur „gegebenenfalls“ verbessert werden. Der Deutsche Frauenrat fordert die Bundesregierung auf, alle in Deutschland ansässigen oder geschäftstätigen Unternehmen ab einer Mitarbeiter*innenzahl von 250 sowie Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit in besonderem Umfang Menschenrechtsverletzungen bzw. Umweltrisiken birgt (letztere unabhängig von der Unternehmensgröße) zu erfassen. Es muss sichergestellt werden, dass Unternehmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette Sorgfalt walten lassen, ihr Risiko proaktiv und systematisch analysieren, wirksame Maßnahmen ergreifen und darüber berichten. Bei Missachtung der Sorgfaltspflichten, müssen die Rechte von Betroffenen durch eine zivilrechtliche Haftungsregelung gestärkt werden. Umweltbezogene Sorgfaltspflichten sollten explizit benannt werden. Das neue Gesetz darf nicht hinter die Anforderungen zurückfallen, wie sie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte formulieren. Es muss sowohl die Frauenrechtskonvention CEDAW als auch die

ILO-Übereinkommen 177 und 190 berücksichtigen. Bestehende ILO-Empfehlungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen in eine ILO-Kernarbeitsnorm überführt werden.

Hier finden Sie den Koalitionsvertrag mit Zeilenangaben: [Mehr Fortschritt wagen](#) (Stand 21.12.2021)

////////////////////////////////////
Deutscher Frauenrat
Axel-Springer-Straße 54 a
10117 Berlin

Fon + 49/30/204 569-0
kontakt@frauenrat.de

Twitter: [@Frauenrat](#)
Instagram: [@deutscher frauenrat](#)
Facebook: [@dfrauenrat](#)