



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

---

# Arbeitshilfe gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung nach § 2 GGO

---



# Inhalt

<b>Teil 1: Prüfung</b> .....	<b>5</b>
Einleitung .....	6
<b>Relevanzprüfung</b> .....	<b>8</b>
<b>Hauptprüfung</b> .....	<b>12</b>
Identifikation von Lebensbereichen .....	12
Beschreibung von Auswirkungen .....	14
<b>Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit</b> ...	<b>16</b>
<b>Abschließende Zusammenfassung</b> .....	<b>18</b>
Einbettung in die E-Gesetzgebung .....	19
<b>Teil 2: Hinweise</b> .....	<b>21</b>
Die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung als Bewertungsmaßstab .....	22
Rechtliche Vorgaben .....	24
Daten und Statistiken .....	25
Wirkbereiche von Geschlechterstrukturen .....	26
 <b>Arbeit</b> .....	26
 <b>Geld</b> .....	30
 <b>Wissen</b> .....	34
 <b>Zeit</b> .....	36
 <b>Entscheidungsmacht</b> .....	39
 <b>Gesundheit</b> .....	41
 <b>Gewalt</b> .....	43



# Teil 1: Prüfung

# Einleitung

Das Grundgesetz verpflichtet den Staat zur Förderung der **tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern** und zur Hinwirkung auf die **Beseitigung bestehender Nachteile** (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG). Die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) erhebt die **Gleichstellung von Frauen und Männern zum durchgängigen Leitprinzip** (§ 2 GGO).

Diese Arbeitshilfe unterstützt Sie bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften und der **gleichstellungsorientierten Gesetzesfolgenabschätzung**. Sie kann bei anderen Kabinetttvorlagen (zum Beispiel Berichtswesen) entsprechend angewendet werden. Sie richtet sich an die ein Vorhaben federführend betreuende Arbeitseinheit eines Ressorts. Daneben sind auch alle übrigen mit dem Vorhaben befassten Arbeitseinheiten in den Bundesministerien gehalten, Genderaspekte bei ihrer Mitprüfung und möglichen Änderungsvorschlägen zu beachten. Die Arbeitshilfe wird in der digitalen Anwendung zum Rechtsetzungsverfahren „E-Gesetzgebung“ als eigenständiges Modul in der Gesetzesfolgenabschätzung umgesetzt.



## **Hinweise zur Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in der Sprache**

*In § 4 Abs. 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleGG) heißt es zur geschlechtergerechten Sprache: „Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.“*

*Das Handbuch der Rechtsförmlichkeit → gibt in Teil B, Nr. 1.8 (Rn. 110–123) Hinweise zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Gesetzen und Rechtsverordnungen.*

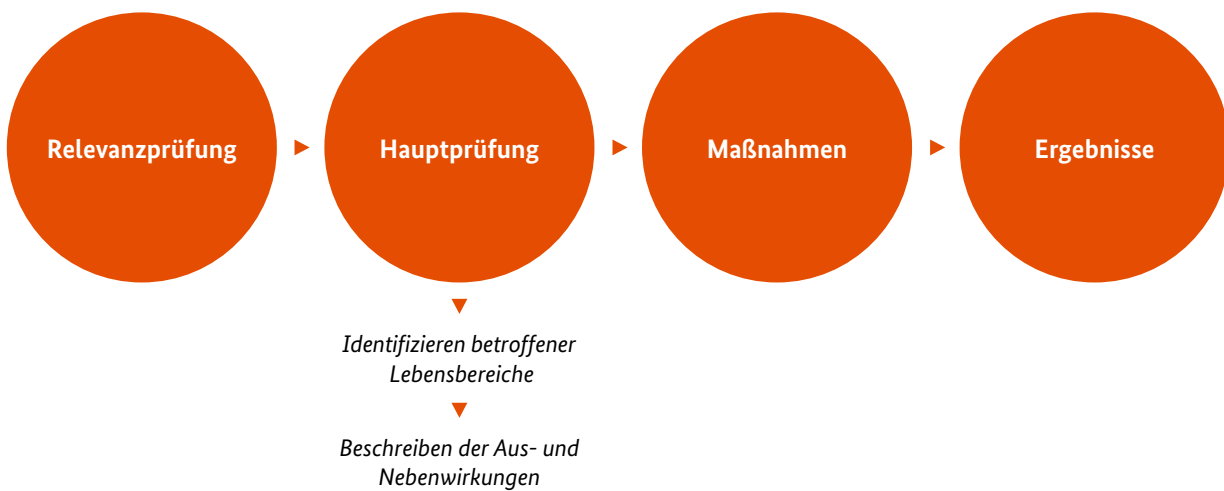
Bei **jedem** Rechtsetzungsvorhaben ist zu prüfen, ob und gegebenenfalls wie die Gleichstellung der Geschlechter gefördert werden kann. Dabei geht es ganz konkret darum, fachlich zu prüfen, ob das Regelungsvorhaben **unterschiedliche Wirkungen auf die Lebenssituationen von Frauen und Männern** hat. Es sollen negative wie auch positive Auswirkungen und Potenziale eines Regelungsvorhabens systematisch ermittelt und Maßnahmen zur Verbesserung der Regelung abgeleitet werden. **Bewertungsmaßstab** sollte die **Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung** → sein (siehe Teil 2: Hinweise). Die Betrachtung kann sich auch bei Regelungsvorhaben lohnen, deren Ziel schon die Gleichstellung von Frauen und Männern ist. Die Erkenntnisse dieser Betrachtung können Unterstützung bei der Begründung der Regelungsnotwendigkeit bieten. Gleichzeitig kann die Arbeitshilfe auch dabei helfen, unerwünschte Nebenwirkungen dieser Regelungen aufzudecken.

Sofern auch Auswirkungen zu erwarten sind, die Personen mit dem personenstandsrechtlichen Geschlechtseintrag „divers“ oder mit offenem Geschlechtseintrag in spezifischer Weise betreffen, sollten diese Auswirkungen bei der Prüfung von Gesetzesfolgen berücksichtigt werden.

**Die Arbeitshilfe ist in vier Prüfschritte unterteilt:**

- 1** In der **Relevanzprüfung** wird zunächst ermittelt, ob eine eingehende Untersuchung geschlechtsspezifischer Regelungsfolgen überhaupt erforderlich ist.
- 2** In der **Hauptprüfung** werden dann die Lebensbereiche ermittelt, in denen die Regelung wirkt. Danach werden die erwarteten Aus- und Nebenwirkungen in diesen Bereichen beschrieben.
- 3** Auf Grundlage dieser Ergebnisse können Veränderungen an der Regelung vorgenommen sowie weitere **Maßnahmen** zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit entwickelt werden.
- 4** In der Zusammenfassung werden die **Ergebnisse** bewertet und dargestellt. Die Darstellung kann für Begründung und Vorblatt des Regelungsentwurfs verwendet werden.

**Leitsystem der vier Prüfschritte:**



# Relevanzprüfung

Die Relevanzprüfung ist eine Vorprüfung zu Gleichstellungswirkungen des Regelungsvorhabens. Ermitteln Sie in der Relevanzprüfung zunächst, ob eine vertiefende Betrachtung hinsichtlich geschlechterdifferenzierter Gesetzesfolgen geboten erscheint. Dies ist der Fall, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass sich ein Regelungsvorhaben unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken kann.

Machen Sie sich dazu zunächst Gedanken über die Ziele und die Zielgruppe sowie weitere betroffene Akteure Ihres Regelungsvorhabens.

---

**Hat das Regelungsvorhaben die Gleichstellung der Geschlechter als explizites Ziel?**

ja



nein



Falls Sie die Frage mit „ja“ beantwortet haben:

Das Vorhaben ist gleichstellungsrelevant. Schätzen Sie deshalb in der Hauptprüfung mögliche Folgen ab.

Falls Sie die Frage mit „nein“ beantwortet haben: Führen Sie die Relevanzprüfung fort.

---

Prüfen Sie, ob Sie bei Ihren Überlegungen zwischen verschiedenen Zielgruppen und Szenarien differenziert haben. Bei „dem Normadressaten“ handelt es sich für gewöhnlich nicht um eine **homogene Gruppe**, sondern um Menschen mit **unterschiedlichen Merkmalen** und in **verschiedenen Lebenssituationen**.





---

**Sind durch das Regelungsvorhaben Frauen und Männer mittelbar oder unmittelbar betroffen?**

ja



nein



- **Unmittelbar** betroffen sind diejenigen Personen, die Zielgruppe des Regelungsvorhabens sind.
- **Mittelbar** betroffen sind diejenigen Personen, auf die das Regelungsvorhaben Auswirkungen hat, obwohl sie nicht Zielgruppe des Vorhabens sind.

Falls Sie die Frage mit „ja“ beantwortet haben: Führen Sie die Relevanzprüfung fort.

Falls Sie die Frage mit „nein“ beantwortet haben: Eine Gleichstellungsrelevanz ist nicht gegeben, die Prüfung ist hiermit beendet.

---

Jedes Regelungsvorhaben wirkt sich innerhalb der im Regelungsfeld vorhandenen **Strukturen** aus. Diese Strukturen sind beispielsweise die Einkommensverteilung, der Bildungsstand oder die Altersstruktur der betroffenen Akteure. Wenn es im Regelungsfeld **systematische Unterschiede** zwischen Frauen und Männern gibt, so wirkt auch das Regelungsvorhaben potenziell **unterschiedlich** auf Frauen und Männer. Dies ist insbesondere der Fall, wenn Frauen oder Männer in einer bestimmten Personengruppe **unter- oder überrepräsentiert** sind oder **Ressourcen** zwischen den Geschlechtern **ungleich verteilt** sind.



**Beispiel:**

*In Deutschland liegt die Erwerbsquote von Frauen derzeit unter der von Männern. So können sich scheinbar neutrale Vorhaben, die im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehen, unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken.*

Prüfen Sie also zunächst, ob es systematische Unterschiede zwischen Frauen und Männern (Geschlechterstrukturen) im Regelungsfeld und damit möglicherweise unterschiedliche Auswirkungen der Regelung gibt. Anhaltspunkte für unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer bestehen vor allem dann, wenn ein Regelungsvorhaben in einem der folgenden Lebensbereiche wirkt.

Diese sieben Kernbereiche entsprechen denen des Gleichstellungsindex → (Gender Equality Index) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE).



Arbeit



Geld



Wissen



Zeit

Entscheidungs-  
macht

Gesundheit



Gewalt

In der Hauptprüfung werden diese Bereiche ausdifferenziert und weitere Informationen zu bestehenden Geschlechterstrukturen bereitgestellt.



---

**Bestehen – auf Grundlage Ihrer Überlegungen – Anhaltspunkte dafür, dass das Regelungsvorhaben unterschiedlich auf Frauen und Männer wirkt?**

ja



nein



*Eine unterschiedliche Wirkung kann dadurch entstehen, dass ...*

- ... das verfolgte Ziel für Frauen und Männer nicht in gleicher Weise erreicht wird.
- ... Frauen und Männer von vorgesehenen Vorteilen nicht in gleicher Weise profitieren.
- ... Frauen oder Männer durch das Vorhaben in besonderer Weise belastet werden.

*Falls Sie die Frage mit „ja“ beantwortet haben: Es bestehen Anhaltspunkte dafür, dass das Vorhaben gleichstellungsrelevant ist. Schätzen Sie deshalb in der Hauptprüfung mögliche Folgen ab.*

*Falls Sie die Frage mit „nein“ beantwortet haben: Eine Gleichstellungsrelevanz ist nicht gegeben, da keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass Frauen und Männer unterschiedlich von der Regelung betroffen sind. Die Prüfung ist hiermit beendet.*

---



# Hauptprüfung

Die Hauptprüfung dient dazu, die **gleichstellungspolitischen Wirkungen des Vorhabens zu identifizieren**. Untersuchen Sie dazu vertieft die Auswirkungen des Regelungsvorhabens in verschiedenen Bereichen. Achten Sie dabei besonders auf verdeckte Benachteiligungen, Beteiligungsdefizite und die **Verfestigung tradierter Rollenmuster**. Bedenken Sie, dass sich neben **biologischen Unterschieden** auch **Verhaltens- und Bedürfnismuster** sowie der **Zugang zu Informationen** in einem bestimmten Themenfeld zwischen den Geschlechtern unterscheiden können.

## *Identifikation von Lebensbereichen*

---

*Steht das Regelungsvorhaben in einem Zusammenhang mit gleichstellungsrelevanten Fragen in den folgenden Lebensbereichen? Hat das Regelungsvorhaben dadurch unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer?*

*Wählen Sie alle relevanten Bereiche auf Seite 13 aus.*

---

Jedem **Kernbereich** sind mehrere **Bereiche** zugeordnet, die eine Hilfestellung geben können, mögliche Wirkungen Ihres Regelungsvorhabens zu identifizieren und gleichstellungsrelevante Punkte zu berücksichtigen. Die Lebensbereiche sind so konzipiert, dass durch sie viele **mögliche Wirkzusammenhänge** abgedeckt und **Denkanstöße zu versteckten Nebenwirkungen** gesetzlicher Regelungen gegeben werden. Gleichwohl ist es schlicht nicht möglich, im Vorhinein alle denkbaren Wirkzusammenhänge gesetzlicher Regelungen abzubilden.

Im Teil 2 der Arbeitshilfe finden Sie eine Sammlung von Beispielen zu den Bereichen. Diese zeigen gleichstellungsrelevante Wirkungen auf und verdeutlichen die teilweise verdeckten Wirkzusammenhänge gesetzlicher Regelungen im Geschlechterkontext.



## Arbeit

- Sorgearbeit und Haushaltsführung
- Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit
- Aufstiegschancen
- Arbeitsrecht und Arbeitszeitgestaltung
- Berufswahl und Berufsausübung
- Arbeitsteilung in Partnerschaften
- Gesellschaftliche Wertschätzung



## Geld

- Steuern
- Einkommen
- Sozialleistungen und Sozialversicherungen
- Berufswahl und Berufsausübung
- Sorgerecht und Unterhalt
- Vermögen, Geldanlage und Versicherungen
- Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen



## Wissen

- Berufswahl und Berufsausübung
- Aus- und Fortbildung
- Zugang zu Wissen und Bildung



## Zeit

- Arbeitsteilung in Partnerschaften
- Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen
- Haushaltsführung
- Gesellschaftliches Engagement
- Mobilität



## Entscheidungsmacht

- Mitbestimmung und Vertretung in politischen und zivilgesellschaftlichen Gremien
- Aufstiegschancen und Führungspositionen
- Staatsbürgerliche Rechte
- Selbstbestimmung und freie Entscheidung über Lebensformen



## Gesundheit

- Gesundheitswesen (Medizin, Gesundheitsvorsorge)
- Kranken- und Pflegeversicherung
- Zugang zu Gesundheitsinformationen



## Gewalt

- Schutz vor physischer und psychischer Gewalt
- Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt
- Weitere Straftaten (zum Beispiel Beleidigung, Straftaten im Internet)

Relevanzprüfung

Hauptprüfung









---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Überlegen Sie zunächst, ob die Regelungen zielgenauer gefasst oder Ausnahmen vorgesehen werden können. Zudem sind ergänzende **gesetzliche oder nicht-gesetzliche Maßnahmen** denkbar, um die Geschlechterungleichheiten im Regelungsfeld abzubauen, selbst wenn die Gleichstellung der Geschlechter bereits explizites Ziel der Regelung ist. Zum Ausgleich von tatsächlichen Nachteilen oder bereits zur Verhinderung von Nachteilen sind geschlechtsspezifische Maßnahmen zulässig (vergleiche Teil 2: Rechtliche Grundlagen). Auch eine nachfolgende **Evaluation** kann dabei helfen, solche Maßnahmen zu entwickeln. Sollte die **unzureichende Datenlage** einer differenzierten Betrachtung der Auswirkungen eines Regelungsvorhabens entgegen stehen, können Maßnahmen dabei helfen, die **Datenlage** zu den Geschlechterstrukturen im Regelungsfeld zu **verbessern**.

Als **Leitprinzipien** zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit können die Leitfragen aus der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung dienen:

- Wie schaffen wir es, dass sich Frauen und Männer im Lebensverlauf gleichermaßen beruflich entwickeln, mit ihrem Einkommen gut leben und Fürsorgeaufgaben wahrnehmen können?
- Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer gleichermaßen an der Gestaltung der Zukunft unseres Landes in Wirtschaft, Politik, Kultur und Wissenschaft beteiligt sind?
- Wie kann die Bundesregierung Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in allen Politikbereichen herstellen?

In der **Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung** → finden Sie konkrete Ziele sowie Beispiele für Regelungsalternativen und Maßnahmen (siehe Teil 2: Hinweise).





---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Relevanzprüfung

Diese Zusammenfassung können Sie zur **Darstellung geschlechterdifferenzierter Gesetzesfolgen in einem Regelungsentwurf** nutzen. Dabei bietet es sich auch an, die gleichstellungspolitischen Wirkungen des Vorhabens vor dem Hintergrund der **Ziele aus der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung** darzustellen. Sie können zudem Ihre Ergebnisse für die Nachhaltigkeitsprüfung, insbesondere das Sustainable Development Goal (SDG) 5 „Geschlechtergerechtigkeit“ nutzen (siehe Teil 2: Hinweise).

Hauptprüfung

## Einbettung in die E-Gesetzgebung

Diese Arbeitshilfe wird in der elektronischen Anwendung zum Rechtsetzungsverfahren „E-Gesetzgebung“ als **eigenständiges Modul** in der **Gesetzesfolgenabschätzung** umgesetzt. Die elektronische Gesetzesfolgenabschätzung (eGFA) bildet einen Rahmen für die verschiedenen Prüfanforderungen in der Gesetzesfolgenabschätzung und gewährleistet, dass ein Regelungsentwurf alle in der GGO geforderten Aussagen zu den Regelungsfolgen enthält. Die geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung spielt dabei eine wichtige Rolle.

Maßnahmen

Die Anwendung leitet Nutzerinnen und Nutzer interaktiv durch die Prüfstruktur dieser Arbeitshilfe. Mithilfe einer Filterführung wird ihnen dabei jeweils nur das für sie Relevante angezeigt. Zur tiefergehenden Auseinandersetzung mit gleichstellungsrelevanten Fragen können Nutzerinnen und Nutzer an passender Stelle weitere Inhalte aufrufen, insbesondere die Beispiele gleichstellungsrelevanter Wirkungen.

Ergebnisse





# Teil 2: Hinweise

# Die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung als Bewertungsmaßstab

Gemäß der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung → sollen Frauen und Männer im Lebensverlauf gleichermaßen gut von ihrem Einkommen leben, sich beruflich entwickeln und Fürsorgeaufgaben wahrnehmen können. Sie sollen gleichermaßen an der Gestaltung der Zukunft des Landes in Wirtschaft, Politik, Kultur und Wissenschaft beteiligt sein. Die Bundesregierung hat sich zur Aufgabe gemacht, die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in allen Politikbereichen herzustellen.

Die Strategie leitet hieraus neun gleichstellungspolitische Ziele ab:

*Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer im Lebensverlauf gleichermaßen gut von ihrem Einkommen leben, sich beruflich entwickeln und Fürsorgeaufgaben wahrnehmen können?*

## Ziel 1

*Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf*

## Ziel 2

*Soziale Berufe als attraktive und durchlässige Karriereberufe stärken*

## Ziel 3

*Gleichstellungspolitische Standards in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt*

## Ziel 4

*Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern fördern*

*Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer gleichermaßen an der Gestaltung der Zukunft unseres Landes in Wirtschaft, Politik, Kultur und Wissenschaft beteiligt sind?*

**Ziel 5**

*Gleichberechtigte Karrierechancen und Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen*

**Ziel 6**

*Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Parlamenten auf allen Ebenen*

**Ziel 7**

*Gleichberechtigte Präsenz und Teilhabe von Frauen und Männern in Kultur und Wissenschaft*

*Wie kann die Bundesregierung Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in allen Politikbereichen herstellen?*

**Ziel 8**

*Der öffentliche Dienst des Bundes baut bei der Vereinbarkeit und gleichberechtigten Teilhabe an Führungspositionen seine Vorreiterrolle aus.*

**Ziel 9**

*Die Bundesregierung fördert die tatsächliche Gleichstellung querschnittlich und strukturell.*

Ergänzend formuliert der Bericht „Agenda 2030 – Nachhaltige Familienpolitik“ konkrete und überprüfbare Entwicklungsziele für die Familienpolitik bis zum Jahr 2030. Hier hat sich die Bundesregierung in Anlehnung an SDG 5 „Geschlechtergerechtigkeit“ einige Ziele gesetzt, die zu einer weiteren Gleichstellung der Geschlechter bis 2030 beitragen sollen:

- Die Müttererwerbstätigkeit nähert sich der Vätererwerbstätigkeit weiter an.
- Rund 80 Prozent der erwerbstätigen Mütter erzielen ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen.
- Rund jeder zweite Vater nimmt Elternzeit, bezieht Elterngeld und nimmt sich damit Zeit für seine Kinder.
- Der Abstand bei der Zeit, die Väter und Mütter minderjähriger Kinder in die Familie investieren, reduziert sich um 30 Prozentpunkte.

# Rechtliche Vorgaben

## Die Arbeitshilfe basiert auf:

- **Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG):** „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“
- **Art. 3. Abs. 3 Vertrag über die Europäische Union (EUV) i. V. m. Art. 8 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV):** Sie machen die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem Teil der Rechtsordnung der Europäischen Union.
- **Art. 157 Abs. 1 AEUV** erhebt die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu einem Grundsatz, dessen Anwendung von jedem Mitgliedstaat der Europäischen Union sichergestellt werden muss. **Art. 157 Abs. 4 AEUV** erlaubt ausdrücklich spezifische Vergünstigungen zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung beziehungsweise zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn.
- Auch die **Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh)** sieht in **Art. 23 Abs. 1** vor, Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen sicherzustellen. Nach **Art. 23 Abs. 2** dürfen dafür spezifische Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht beibehalten oder eingeführt werden.
- **§ 4 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG):** Hier werden alle Beschäftigten der Bundesverwaltung verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und diese Verpflichtung als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen der Dienststelle zu berücksichtigen. **Abs. 3** verpflichtet die Bundesverwaltung, die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck zu bringen.
- **§ 2 und Kapitel 6 (Rechtsetzung) Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO):**
  - **§ 2 GGO** bestimmt die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zum Leitprinzip bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen.
  - **§ 45 Abs. 1 i. V. m. Anlage 6 Nr. 9 a GGO** schreibt die Beteiligung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zu der Frage vor, ob durch das Gesetz beziehungsweise die Rechtsverordnung (dazu **§ 62 Abs. 2 GGO**) Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung zu erwarten sind.
  - Nach **§ 43 Nr. 5 GGO** sind in der Begründung die Gesetzesfolgen (**§ 44 Abs. 1 GGO**) darzustellen. Diese beabsichtigten oder unbeabsichtigten Auswirkungen einer Regelung sind – auch hinsichtlich ihrer gleichstellungspolitischen Bedeutung – zu analysieren und in der Begründung darzustellen.
  - **§ 42 Abs. 5 GGO** verpflichtet, die Gleichstellung sprachlich zum Ausdruck zu bringen.
- Das **Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG)** verpflichtet den Bund, darauf hinzuwirken, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, für die er Berufungs- oder Entsenderechte hat, geschaffen wird.



# Daten und Statistiken

Mögliche Quellen für Daten und Statistiken sind – jeweils mit Beispielen:

## Amtliche Statistik

Statistisches Bundesamt:

[www.destatis.de](http://www.destatis.de)



Eurostat:

[ec.europa.eu/eurostat](http://ec.europa.eu/eurostat)



## Berichte und Veröffentlichungen der Bundesregierung und der Europäischen Union

Informationen und Kennzahlen zu den  
Zielen in der Gleichstellungsstrategie  
der Bundesregierung:

[www.gleichstellungsstrategie.de/](http://www.gleichstellungsstrategie.de/)



Gleichstellungsstrategie  
der EU-Kommission:

[https://ec.europa.eu/info/policies/  
justice-and-fundamental-rights/gender-  
equality/gender-equality-strategy\\_de](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de)



Gleichstellungsatlas  
des BMFSFJ:

[www.bmfsfj.de/gleichstellungsatlas](http://www.bmfsfj.de/gleichstellungsatlas)



Gleichstellungsbericht  
der Bundesregierung:

[www.gleichstellungsbericht.de/](http://www.gleichstellungsbericht.de/)



Gleichstellungsindex (Gender Equality Index) des Europäischen Instituts für  
Gleichstellungsfragen (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019> →

# Wirkbereiche von Geschlechterstrukturen

Im Folgenden finden Sie eine Sammlung von Beispielen zu Wirkbereichen. Diese zeigen gleichstellungsrelevante Wirkungen auf und verdeutlichen die teilweise verdeckten Wirkzusammenhänge gesetzlicher Regelungen im Geschlechterkontext. Jedem Bereich sind inhaltlich passende Ziele aus der Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung zugeordnet.



## Arbeit

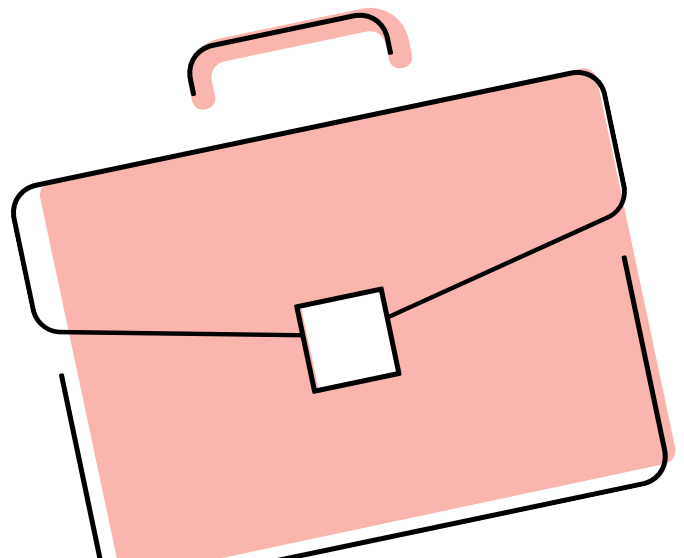
### Sorgearbeit und Haushaltsführung

Frauen wenden durchschnittlich mehr Zeit für die unbezahlte Hausarbeit und Betreuung innerhalb der Familie auf als Männer. Der Indikator für den Unterschied in der Zeitverwendung („Gender Care Gap“) wird aus Daten der Zeitverwendungsstudie des Statistischen Bundesamts ermittelt (DESTATIS 2019).

#### Ziel:

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern fördern →

- Frauen leisten im Schnitt täglich 52 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (Erziehung von Kindern, Hausarbeit, Pflege von Angehörigen, Ehrenämter; Erhebung 2012/2013) (BMFSFJ 2020b: 20). Dabei zeigen sich die größten Unterschiede bei den 34-Jährigen: Hier beträgt der Gender Care Gap 111 Prozent. Frauen verbringen täglich im Schnitt fünf Stunden und 18 Minuten mit Care-Arbeit, Männer hingegen zwei Stunden und 31 Minuten (BMFSFJ 2019).
- Obwohl der Anteil pflegender Männer seit den 1990ern gestiegen ist, machen Frauen immer noch die Mehrheit der pflegenden Personen aus. Der Frauenanteil steigt dabei mit dem Pflegeumfang (Bundesregierung 2017: 88).





## Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit

Die Erwerbsquote von Frauen liegt unter der von Männern (Bundesagentur für Arbeit 2019: 6 f.), vor allem liegen die Erwerbsarbeitszeitvolumen deutlich auseinander.

### Ziel:

Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf →

- Als „Nichterwerbspersonen“ werden Menschen im erwerbsfähigen Alter bezeichnet, die weder einem Erwerb nachgehen noch arbeitsuchend erfasst werden. Diese Gruppe machte 2019 mehr als 11,1 Millionen Personen aus, davon über 6,6 Millionen Frauen und rund 4,5 Millionen Männer (Agentur für Querschnittsziele im ESF 2020).
- Die Quote der Teilzeitbeschäftigten an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten betrug bei Frauen 48 Prozent und bei Männern 11 Prozent (BMFSFJ 2020b: 14).



## Aufstiegchancen

Frauen sind in Führungspositionen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes unterrepräsentiert. Die Gründe hierfür sind vielfältig (Bundesregierung 2017: 86).

### Ziel:

Gleichberechtigte Karriere-chancen und Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen →

- Seit dem Jahr 2012 hat sich der Anteil der weiblichen Führungskräfte (Vorstände und Geschäftsführerinnen sowie Führungskräfte in Handel, Produktion und Dienstleistungen) kaum verändert: 2018 war jede dritte Führungskraft (29,4 Prozent) weiblich, das sind 0,8 Prozentpunkte mehr als 2012 (DESTATIS o. J.a).
- Im Bereich der Wissenschaft machen Verlaufsanalysen (Studienbeginn 1999 bis Berufung (2016–2018)) deutlich, dass dem Wissenschaftssystem ab der Promotion Frauen „verlorengehen“: Bei den Studienberechtigten liegt der Frauenanteil noch etwas höher als der Männeranteil, sowohl am Anfang als auch beim Abschluss sind Studentinnen und Studenten etwa gleichverteilt. Beim Übergang zur Promotion sinkt dann der Frauenanteil auf 44 Prozent und bei der Habilitation auf 29 Prozent. Bei den Berufungszahlen liegt der Frauenanteil im Durchschnitt bei 33 Prozent. Dieses Phänomen wird als Leaky Pipeline bezeichnet (CEWS 2019).
- Im Bereich des Öffentlichen Dienstes wurde durch die Auswertung von Beurteilungsrichtlinien und -statistiken nachgewiesen, dass sowohl Verfahren als auch Kriterien zur Leistungsbeurteilung zum Teil nicht objektiv sind. Stereotype Annahmen zum Leistungs- und Leitungsverhalten von Beschäftigten (zum Beispiel geringere Leistungsfähigkeit bei Teilzeitbeschäftigten; Initiative und Eigenständigkeit bei Männern gegenüber Teamfähigkeit und Servicebereitschaft bei Frauen) können die Leistungsbewertung und somit die Karrieren von Frauen und Männern beeinflussen (Frey 2015).



## Arbeitsrecht und Arbeitszeitgestaltung

Teilzeitarbeit und Minijobs sind Frauendomänen. Mehr als viermal so viele Frauen wie Männer arbeiteten 2018 in Teilzeit (Bundesagentur für Arbeit 2019: 10).

### Ziel:

Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf →

Gleichstellungspolitische Standards in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt →

- Frauen arbeiten häufig in Pflegeberufen. Diese sind selten durch allgemeinverbindliche Tarifverträge bestimmt, sondern fallen häufig unter das kirchliche Arbeitsrecht oder sind im privat-gewerblichen Bereich angesiedelt, wo Tarifverträge nicht vorliegen. Diese Zersplitterung in unterschiedliche Tarifregelungen macht es schwer, eine gemeinsame Interessengruppe zu bilden und eine Lohn-erhöhung für Pflegeberufe durchzusetzen (Bundesregierung 2017: 151).
- Ganz überwiegend sind es Frauen, die einen Minijob innehaben, im gewerblichen Bereich über 58 Prozent, in den Privathaushalten sogar rund 90 Prozent (Minijob-Zentrale 2020). Problematisch an diesem Beschäftigungsverhältnis ist die begrenzte soziale Absicherung (Gesetzliche Unfallversicherung und Rentenversicherung, soweit nicht eine Befreiung beantragt wird). Insbesondere die überwiegend fehlende Altersvorsorge macht Minijobs laut Deutschem Institut für Wirtschaftsforschung zu einer „riskanten Beschäftigungsform“ (Klenner und Schmidt 2012).

## Berufswahl und Berufsausübung

Frauen und Männer setzen nach wie vor unterschiedliche Schwerpunkte in ihrer Berufswahl und bei den Branchen, in denen sie tätig sind. Allgemein sind Frauen eher im Dienstleistungssektor (Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Öffentliche Verwaltung) tätig. Männer sind hingegen vor allem in der Industrie, dem Verkehr sowie im Baugewerbe beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit 2019: 12 f.).

### Ziel:

Soziale Berufe als attraktive und durchlässige Karriereberufe stärken →

Gleichberechtigte Präsenz und Teilhabe von Frauen und Männern in Kultur und Wissenschaft →

- Die Wahl der Ausbildungsberufe erfolgt deutlich nach geschlechtsbezogenen Mustern: Von allen Männern, die im Jahr 2019 neu einen Ausbildungsberuf wählten, wählten 23 Prozent diese fünf Berufe: Kraftfahrzeugmechatroniker, Fachinformatiker, Elektroniker, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie Industriemechaniker (BIBB 2019b). Von allen Frauen, die in 2019 einen Ausbildungsberuf wählten, wählten 37 Prozent diese fünf Berufe: Kauffrau für Büromanagement, Medizinische Fachangestellte, Zahnmedizinische Fachangestellte, Verkäuferin sowie Kauffrau im Einzelhandel (BIBB 2019a).
- Die Studienfachwahl weist hohe Geschlechterdisparitäten auf: Die Ingenieurwissenschaften weisen den geringsten Frauenanteil auf (25 Prozent), innerhalb des Faches bestehen aber Unterschiede. Die Informatik, Elektrotechnik sowie Verkehrstechnik und Nautik haben einen Frauenanteil von unter 25 Prozent, Architektur und Raumplanung weisen dagegen 55 bis 62 Prozent Studienanfängerinnen auf. Einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil von 60 bis über 80 Prozent verzeichnen die Geisteswissenschaften, die Kunst und die Kunstwissenschaften, die Humanmedizin und die Gesundheitswissenschaften, die Psychologie, das Sozialwesen, die Erziehungswissenschaft und die Veterinärmedizin (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 191 f.).



## Arbeitsteilung in Partnerschaften

Vor der Familiengründung verteilen sich die Arbeitszeiten von Frauen und Männern ähnlich. Nach der Gründung einer Familie und dem Ende einer etwaigen Elternzeit ergibt sich ein anderes Bild. Insbesondere in Westdeutschland herrscht das Bild einer Zuverdiener-Familie vor. Dieser Effekt tritt bei Müttern mit Migrationshintergrund noch deutlicher hervor. Ihre Erwerbsquote liegt deutlich unter jener von Müttern ohne Migrationshintergrund (Bundesregierung 2017: 87).

### Ziel:

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern fördern →

- Mütter nehmen durchschnittlich deutlich häufiger und länger Elternzeit als Väter. Von den 1,9 Millionen Personen, die in 2019 Elterngeld erhielten, waren 1,41 Millionen Frauen und 456.000 Männer. Dabei betrug die geplante Bezugsdauer bei Frauen (ausschließlich Basiselterngeld) durchschnittlich 11,7 Monate (Elterngeld Plus: 19,9 Monate), bei Männern betrug die angestrebte Bezugsdauer durchschnittlich 2,9 Monate (Elterngeld Plus: 8,5 Monate) (DESTATIS 2020).
- Frauen leisten im Schnitt täglich 52 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (Erziehung von Kindern, Hausarbeit, Pflege von Angehörigen, Ehrenämter; Erhebung 2012/2013) (BMFSFJ 2020b: 20). Dabei zeigen sich die größten Unterschiede bei den 34-Jährigen: Hier beträgt der Gender Care Gap 111 Prozent. Frauen verbringen täglich im Schnitt fünf Stunden und 18 Minuten mit Care-Arbeit, Männer hingegen zwei Stunden und 31 Minuten (BMFSFJ 2019).

## Gesellschaftliche Wertschätzung

Häufig wird „Arbeit“ mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt. Unbezahlte Tätigkeiten, wie zum Beispiel die Führung des Haushalts und die Versorgung der (arbeitenden) Familienmitglieder sowie der Kinder und pflegebedürftiger Verwandter, werden seltener direkt mit Arbeit assoziiert, obwohl die Care-Arbeit das gesellschaftliche Überleben sichert (Samtleben 2019: 140 f.). Aber auch die bezahlten Care-Berufe sind häufig von geringen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen geprägt.

### Ziel:

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern fördern →  
Soziale Berufe als attraktive und durchlässige Karriereberufe stärken →

- Frauen leisten im Schnitt mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Zwei Drittel der Hauptpflegepersonen in Privathaushalten mit pflegebedürftigen Personen sind weiblich (BMFSFJ, 2020b: 20).
- Private Haushalte wendeten im Jahr 2013 35 Prozent mehr Zeit für bezahlte Erwerbsarbeit als für unbezahlte Sorgearbeit auf. Der Wert dieser Arbeit entspricht etwa einem Drittel der im Bruttoinlandsprodukt ausgewiesenen Bruttowertschöpfung (987 Milliarden Euro). Somit liegt sie deutlich über der Wertschöpfung im Produzierenden Gewerbe (769 Milliarden Euro) (Schwarz und Schwahn 2016: 46).
- In den in der Coronakrise systemrelevanten Berufsgruppen der „ersten Stunde“ liegt der Anteil an Frauen bei 60 Prozent, gleichzeitig sind dies größtenteils unterdurchschnittlich bezahlte Berufe (Koebe et al. 2020).





## Geld

### Steuern

Obwohl Steuergesetze geschlechtsneutral formuliert sind, haben einzelne Regelungen zum Beispiel durch Anreizsetzungen bei der Erwerbstätigkeit unterschiedliche Effekte auf das Einkommen jeweils von Frauen und Männern.

#### Ziel:

Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf →

- Das Ehegattensplitting bewirkt eine steuerlich höhere Belastung des Einkommens des Partners beziehungsweise der Partnerin, der oder die weniger verdient (BMF 2018: 23). Denn durch das Ehegattensplitting wird das zu versteuernde Einkommen beider Eheleute beziehungsweise Lebenspartnerinnen und -partner halbiert, und jede Hälfte unterliegt dem gleichen Steuersatz. Damit unterliegt das Einkommen der Person mit dem geringeren Einkommen – häufiger ist dies die Frau – einer höheren steuerlichen Belastung, als es dem individuellen Einkommen entspricht. Somit nehmen für Erstverdienende (häufiger Männer) die Erwerbsanreize zu, während der hohe Grenzsteuersatz die Erwerbstätigkeit für die Person mit dem geringeren Einkommen (häufiger Frauen) teurer macht. Für Zweitverdienende wird damit der Erwerbsanreiz geschwächt.
- Darüber hinaus kann die Wahl der Lohnsteuerklassen III und V von Eheleuten zu zunächst unterschiedlichen Steuerbelastungen innerhalb der Ehe beziehungsweise Partnerschaft führen, meistens zum Nachteil von Frauen, deren Höhe sich aber bei der Zusammenveranlagung ändern kann. Die Berechnung der Lohnsteuer anhand der am häufigsten genutzten Steuerklassenkombination III/V führt dazu, dass die Lohnsteuer in Steuerklasse V, in der zu circa 90 Prozent Frauen sind, sehr hoch und der Nettolohn entsprechend niedrig ausfällt. Dazu kommt, dass Lohnersatzleistungen, wie Krankengeld, Arbeitslosengeld oder Elterngeld als prozentualer Anteil des Nettolohns berechnet werden. Daher fallen auch diese Leistungen bei gleichem Bruttoeinkommen und gleichen Sozialversicherungsbeiträgen in Steuerklasse V erheblich geringer aus als in Steuerklasse III – in der Regel zum Nachteil von Frauen (Hans-Böckler-Stiftung 2020b; Spangenberg et al. 2020).

### Einkommen

Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer.

#### Ziel:

Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf →

- Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen ist um 20 Prozent niedriger als der von Männern (Stand 2019). Allerdings bestehen erhebliche Unterschiede zwischen alten und neuen Bundesländern. Im Osten beträgt der Unterschied 7 Prozent, im Westen Deutschlands (und Berlin) 21 Prozent (unbereinigter Gender Pay Gap) (DESTATIS o.J.c).
- Auch bei gleichen Rahmenbedingungen ist das Einkommen von Frauen oft geringer. Bei einer 38-Stunden-Woche und zehn Jahren Berufserfahrung gibt es Unterschiede im Bruttoarbeitslohn in verschiedenen Berufen: So verdienen Filial- oder Verkaufsstellenleiterinnen 18 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, Juristinnen 10 Prozent weniger, Bankkauffrauen 14 Prozent weniger als Bankkaufmänner und Krankenpflegerinnen 10 Prozent weniger als Krankenpfleger (Hans-Böckler-Stiftung 2020a).



## Sozialleistungen und Sozialversicherungen

Aufgrund der im Schnitt geringeren Erwerbseinkommen erzielen Frauen weniger eigenständige Sozialleistungen.

### Ziel:

Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf →

- Der „Gender Pension Gap“ lag 2019 bei 49 Prozent (BMAS 2020: 103). Er misst den prozentualen Unterschied zwischen den durchschnittlichen persönlichen eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen gegenüber denen von Männern ab 65 Jahren. Die Kennzahl blendet jedoch den Haushaltskontext wie auch Hinterbliebenenleistungen aus – und sie bezieht sich auf Frauen und Männer, die häufiger noch traditionelle Partnerschaftsmodelle gelebt haben beziehungsweise leben als heute üblich (BMFSFJ 2020b: 14).
- Die durchschnittliche Anspruchshöhe (inklusive Sozialversicherungsbeiträge) von Leistungsbeziehenden bei Arbeitslosigkeit unterscheidet sich nach Geschlecht: Während Männer im Schnitt 1.910 Euro bekamen, waren es bei Frauen im Schnitt 1.491 Euro (Zahlen vom April 2020) (Bundesagentur für Arbeit 2020).

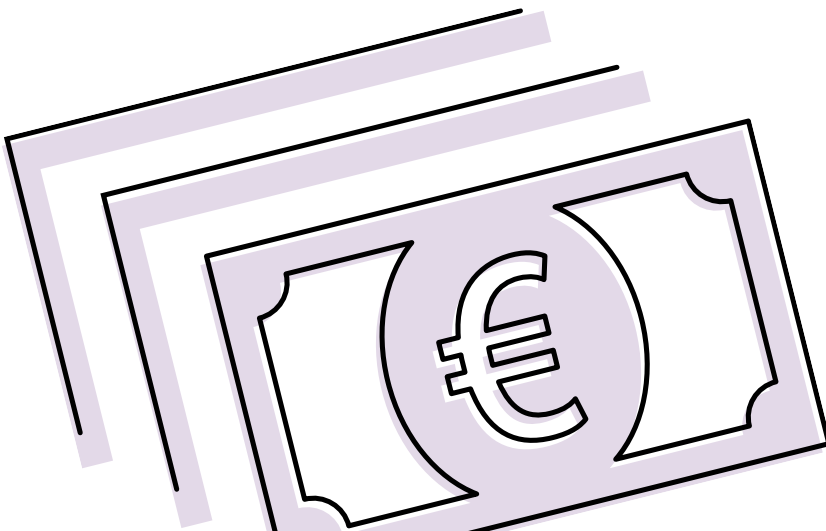
## Berufswahl und Berufsausübung

Frauen sind vermehrt in Berufen der sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen tätig. Diese werden häufig geringer bewertet und vergütet als gleichwertige Berufe, die von Männern dominiert werden, zum Beispiel in der Industrie (Bundesregierung 2017: 93).

### Ziel:

Soziale Berufe als attraktive und durchlässige Karriereberufe stärken →

- Die Bewertung und Entlohnung von Arbeit ist gesellschaftlichen Wertvorstellungen unterworfen und fällt zuungunsten der weiblichen Erwerbstätigen aus. So werden Fachkräfte in der Krankenpflege und in der Geburtshilfe für die sehr hohen Anforderungen und Belastungen ihres Berufes vergleichsweise gering entlohnt (Klammer et al. 2018: 63).
- In den in der Coronakrise systemrelevanten Berufsgruppen der „ersten Stunde“ liegt der Anteil an Frauen bei 60 Prozent, gleichzeitig sind dies größtenteils unterdurchschnittlich bezahlte Berufe (Koebe et al. 2020).



## Sorgerecht und Unterhalt

Nach einer Scheidung beziehungsweise Trennung wohnen die Kinder in den meisten Fällen bei der Mutter. Dies hat für die Frauen erhebliche ökonomische Folgen.

### Ziel:

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern fördern →

Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf →

- Fast 90 Prozent aller Alleinerziehenden sind Mütter (BiB o.J.). Alleinerziehende sind einer besonderen Armutsgefährdung ausgesetzt. Die Unterschiede im Lebensstandard zeigen sich beispielsweise bei der durchschnittlichen Wohnfläche: So wohnen Alleinerziehende im Durchschnitt auf etwa 34 Quadratmetern pro Person – in der Gesamtbevölkerung sind es über 56 Quadratmeter pro Person (Rehm 2020: 247)
- Wenn Alleinerziehende für ihre Kinder keinen Unterhalt vom anderen Elternteil erhalten, werden sie mit dem Unterhaltsvorschuss staatlich unterstützt. Im Jahr 2018 erhielten bundesweit 713.514 Alleinerziehende einen solchen Unterhaltsvorschuss, in 89 Prozent der Fälle war der betreuende Elternteil eine Frau (Deutscher Bundestag 2018: 517).

## Vermögen, Geldanlage und Versicherungen

Die Vermögen von Frauen und Männern sind ungleich verteilt, auch das Anlageverhalten und das Finanzwissen weisen nach Geschlecht Unterschiede auf.

### Ziel:

Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf →

- Laut Deutschem Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) ist eine größere Vorsicht von Frauen bei Geldanlagen darin begründet, dass sie im Durchschnitt nur halb so viel Geldvermögen zur Verfügung haben wie Männer. Eine prinzipielle Risikoscheu von Frauen kann als Klischee bezeichnet werden, denn der Einfluss des Vermögens beim Anlageverhalten ist für beide Geschlechter gleich (Badunenko et al. 2009).
- Wie auch in anderen Ländern zeigt sich in Deutschland eine deutliche Lücke zwischen dem Finanzwissen der Geschlechter. So sind Frauen deutlich weniger über die Möglichkeiten des privaten Vermögensaufbaus und der Alterssicherung informiert als Männer (Anger et al. 2019).
- In der Gruppe der Millionärinnen beziehungsweise Millionäre beträgt der Frauenanteil etwa 31 Prozent (Schröder et al. 2020: 517).



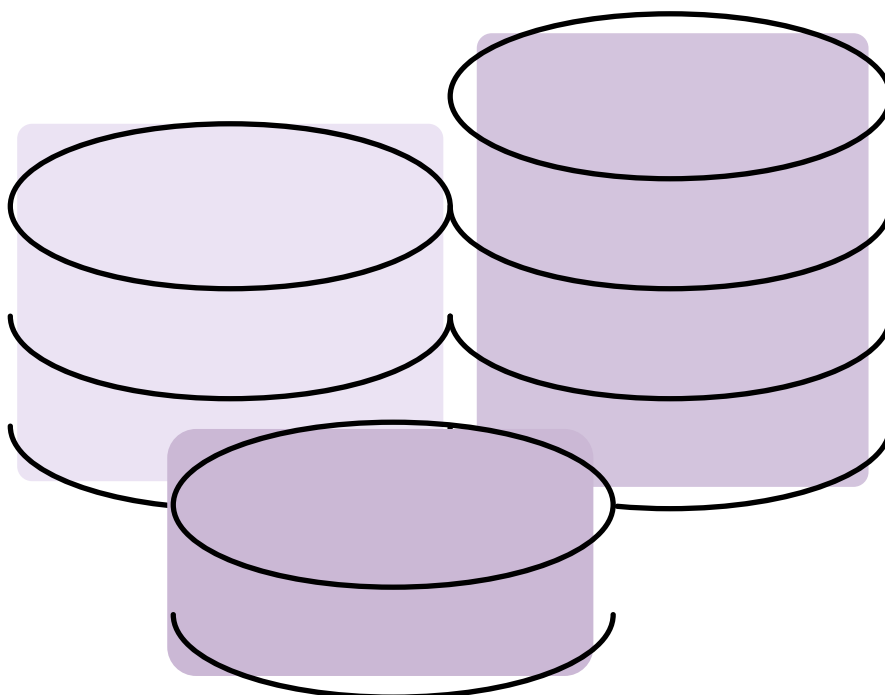
## Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen

Viele Frauen reduzieren ihre Erwerbstätigkeit auf Teilzeittätigkeiten, sobald Verantwortung für ein Kind übernommen werden muss. Erwerbstätige Väter wechseln wegen familiärer Verpflichtungen selten in die Teilzeit. Das Zuverdiener-Arrangement wirkt sich oft langfristig negativ auf die Karriereperspektiven von Müttern aus und schlägt sich in Einkommensnachteilen im Lebensverlauf sowie in geringeren Rentenansprüchen nieder (Bundesregierung 2017: 154).

### Ziel:

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern fördern →  
Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf →

- Obwohl der Anteil pflegender Männer seit den 1990ern gestiegen ist, machen Frauen immer noch die Mehrheit der pflegenden Personen aus. Der Frauenanteil steigt dabei mit dem Pflegeumfang (Bundesregierung 2017: 88).
- Die Schätzungen für pflegende Angehörige belaufen sich auf insgesamt 2,47 Millionen Hauptpflegepersonen, von denen rund zwei Drittel, nämlich 1,65 Millionen, weiblich sind (Rothgang und Müller 2018: 113).





## Wissen

### Berufswahl und Berufsausübung

Frauen und Männer setzen nach wie vor unterschiedliche Schwerpunkte in ihrer Berufswahl und den Branchen, in denen sie tätig sind. Im Allgemeinen sind Frauen eher im Dienstleistungssektor (Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Öffentliche Verwaltung) tätig. Männer sind hingegen vor allem in der Industrie, dem Verkehr sowie im Baugewerbe beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit 2019: 12 f.).

#### Ziel:

Soziale Berufe als attraktive und durchlässige Karriereberufe stärken →

- Die Wahl der Ausbildungsberufe erfolgt deutlich nach geschlechtsbezogenen Mustern: Von allen Männern, die sich im Jahr 2019 neu für einen Ausbildungsberuf entschieden, wählten 23 Prozent diese fünf Berufe: Kraftfahrzeugmechatroniker, Fachinformatiker, Elektroniker, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie Industriemechaniker (BIBB 2019b). Von allen Frauen, die in 2019 einen Ausbildungsberuf wählten, wählten 37 Prozent diese fünf Berufe: Kauffrau für Büromanagement, Medizinische Fachangestellte, Zahnmedizinische Fachangestellte, Verkäuferin sowie Kauffrau im Einzelhandel (BIBB 2019a).
- Die Studienfachwahl weist hohe Geschlechterdisparitäten auf: Die Ingenieurwissenschaften weisen den geringsten Frauenanteil auf (25 Prozent), innerhalb des Faches bestehen aber Unterschiede: Die Informatik, Elektrotechnik sowie Verkehrstechnik und Nautik haben einen Frauenanteil von unter 25 Prozent, Architektur und Raumplanung weisen dagegen 55 bis 62 Prozent Studienanfängerinnen auf. Einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil von 60 bis über 80 Prozent verzeichnen die Geisteswissenschaften, die Kunst und die Kunstwissenschaften, die Humanmedizin und die Gesundheitswissenschaften, die Psychologie, das Sozialwesen, die Erziehungswissenschaft und die Veterinärmedizin (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 191 f.).

### Aus- und Fortbildung

Während etwa gleich viele Frauen und Männer eine Berufsausbildung oder einen Fachschulabschluss (Meister, Techniker, Fachschule für Sozialberufe et cetera) absolvieren, ist der Anteil der Männer bei höheren Bildungsabschlüssen (Master, Diplom, Promotion) höher (DIPF 2020).

#### Ziel:

Gleichberechtigte Präsenz und Teilhabe von Frauen und Männern in Kultur und Wissenschaft →  
Gleichberechtigte Karrierechancen und Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen →

- Männer nehmen stärker an beruflicher Weiterbildung teil als Frauen; sie bekommen die Weiterbildungsmaßnahme auch häufiger vom Arbeitgeber finanziert. In der Konsequenz profitieren sie mit einem höheren Einkommen (Bundesregierung 2017: 86).
- Der Anteil an den Promotionen von Frauen lag im Jahr 2018 in Deutschland bei 45 Prozent – im europäischen Vergleich ist dies leicht unterdurchschnittlich (Anteil in den 28 Staaten der Europäischen Union: 48 Prozent) (CEWS 2020).

## Zugang zu Wissen und Bildung

Wissen und Bildung sind unterschiedlich verteilt, dabei spielt nicht nur das Geschlecht, sondern auch die soziale und kulturelle Herkunft eine Rolle.

### Ziel:

Gleichberechtigte Präsenz und Teilhabe von Frauen und Männern in Kultur und Wissenschaft →

Gleichberechtigte Karriere-chancen und Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen →

- Etwas mehr Männer als Frauen sind „gering literalisiert“, haben also bereits Schwierigkeiten, eine einfache schriftliche Arbeitsanweisung zu lesen. Dies betrifft hierzulande 12 Prozent der Erwachsenen (also rund 6,2 Millionen), davon sind 58 Prozent Männer (Grotlüschen et al. 2019: 5, 7).
- Die Hochschulreife erwerben heute rund 57 Prozent der jungen Frauen und 45 Prozent der jungen Männer (Studienberechtigtenquote), was vor allem an der höheren Gymnasialquote von Mädchen liegt. Die studienberechtigten Männer nehmen dann allerdings häufiger auch ein Studium auf. Trotz des weiblichen Vorsprungs im Erwerb der Hochschulreife ist deswegen nach wie vor der Geschlechteranteil unter Studienanfängerinnen und -anfängern in Deutschland fast ausgeglichen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 185).

Arbeit



Geld



Wissen



Zeit



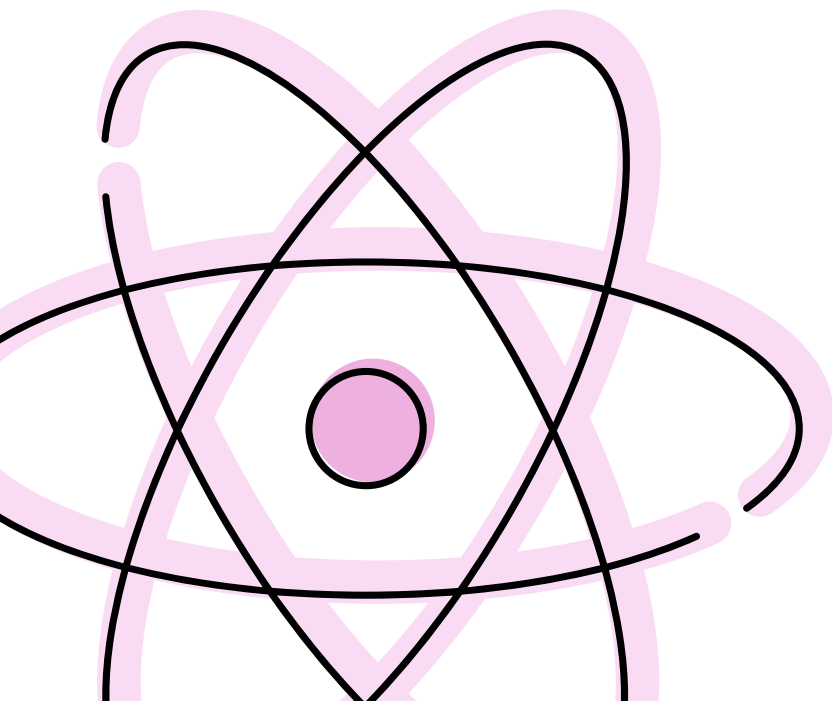
Entscheidungs-  
macht



Gesundheit



Gewalt





## Zeit

### Arbeitsteilung in Partnerschaften

Vor der Familiengründung verteilen sich die Erwerbs-Arbeitszeiten von Männern und Frauen ähnlich. Nach der Gründung einer Familie und dem Ende einer etwaigen Elternzeit ergibt sich ein anderes Bild. Dabei sind Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt eines Kindes nach Region und Migrationsherkunft unterschiedlich ausgeprägt. Bei Männern hat die Familiengründung kaum einen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung, im Gegenteil sind Väter noch häufiger erwerbstätig als kinderlose Männer (Bundesregierung 2017: 87).

#### Ziel:

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männer fördern →

Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf →

- Frauen leisten im Schnitt täglich 52 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (Erziehung von Kindern, Hausarbeit, Pflege von Angehörigen, Ehrenämter; Erhebung 2012/2013) (BMFSFJ 2020b: 20). Dabei zeigen sich die größten Unterschiede bei den 34-Jährigen: hier beträgt der Gender Care Gap 111 Prozent. Frauen verbringen täglich im Schnitt fünf Stunden und 18 Minuten mit Care-Arbeit, Männer hingegen zwei Stunden und 31 Minuten (BMFSFJ 2019).
- Ostdeutsche Mütter haben ihre Erwerbstätigkeit schon immer deutlich kürzer als westdeutsche Mütter unterbrochen, wobei die Gesamtdauer der Erwerbsunterbrechungen in beiden Teilen des Landes mit steigender Kinderzahl zunimmt. Wenn das jüngste Kind drei Jahre oder jünger ist, waren 38 Prozent der Mütter und 84 Prozent der Väter in ganz Deutschland ohne Migrationshintergrund im Jahr 2015 aktiv erwerbstätig (Pimminger 2015: 18).
- Mütter mit Migrationshintergrund sind zu einem geringeren Anteil aktiv erwerbstätig als Mütter ohne Migrationshintergrund, wenn das jüngste Kind drei Jahre oder jünger ist: im Jahr 2015 waren 21 Prozent der Mütter und 77 Prozent der Väter mit Migrationshintergrund in dieser Lebensphase aktiv erwerbstätig (Pimminger 2015: 18).

### Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen

Sobald Verantwortung für ein Kind übernommen werden muss, reduzieren viele Frauen ihre Erwerbstätigkeit auf Teilzeittätigkeiten, Erwerbstätige Väter wechseln wegen familiärer Verpflichtungen selten in die Teilzeit (Bundesregierung 2017: 154).

#### Ziel:

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männer fördern →

Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf →

- Die Müttererwerbstätigenquote mit einem jüngsten Kind unter 18 Jahren beträgt 69 Prozent (2018) (nach BMFSFJ 2020b: 20).
- Die Schätzungen für pflegende Angehörige belaufen sich auf insgesamt 2,47 Millionen Hauptpflegepersonen, von denen rund zwei Drittel, nämlich 1,65 Millionen weiblich sind (Rothgang und Müller 2018: 113).

## Haushaltsführung

Frauen wenden durchschnittlich mehr Zeit für die Hausarbeit und Betreuung innerhalb der Familie auf als Männer.

### Ziel:

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken – eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern fördern →

- Frauen leisten im Schnitt täglich 52 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (Erziehung von Kindern, Hausarbeit, Pflege von Angehörigen, Ehrenämter; Erhebung 2012/2013) (BMFSFJ 2020b: 20). Dabei zeigen sich die größten Unterschiede bei den 34-Jährigen: hier beträgt der Gender Care Gap 111 Prozent. Frauen verbringen täglich im Schnitt fünf Stunden und 18 Minuten mit Care-Arbeit, Männer hingegen zwei Stunden und 31 Minuten (BMFSFJ 2019).
- Im Bereich der direkten Sorgearbeit (Kinderbetreuung im Haushalt sowie Unterstützung/ Pflege/ Betreuung von erwachsenen Haushaltsmitgliedern und dazugehörige Wegezeiten) ist der Gender Care Gap deutlich höher als bei der unterstützenden Care-Arbeit (z.B. Kochen, Einkaufen, Ehrenamt, handwerkliche Tätigkeiten) (Klunder 2017: 7): Frauen leisten mehr als doppelt so lange (108 Prozent) direkte Care-Arbeit im Vergleich zu Männern. Die Lücke bei der unterstützenden Care-Arbeit beträgt 47 Prozent (Klunder 2017: 11).

## Gesellschaftliches Engagement

Frauen engagieren sich etwas seltener freiwillig als Männer (43 Prozent bei Frauen gegenüber 46 Prozent bei Männern) (Simonson et al. 2016: 16). Die Zahl der freiwillig engagierten Frauen und Männer hat sich in den letzten 20 Jahren angenähert, allerdings bestehen nach Alter, Region und Art des Engagement Unterschiede (Kausmann et al. 2017).

### Ziel:

Die Bundesregierung fördert die tatsächliche Gleichstellung querschnittlich und strukturell. →

- Das Engagement von Frauen und Männern weist regionale Unterschiede auf: im städtischen Raum beträgt der Abstand zwischen den Geschlechtern 3 Prozentpunkte, in ländlichen Gebieten 7 Prozentpunkte (Simonson et al. 2016: 27). Männer engagieren sich deutlich häufiger in Leitungs- oder Vorstandsfunktionen (Simonson et al. 2016: 35). Frauen engagieren sich häufiger in der Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen und im kirchlichen oder religiösen Bereich als Männer, die sich vor allem in den Bereichen Sport, Politik und politische und berufliche Interessenvertretung sowie im Unfall- und Rettungsdienst und bei der Freiwilligen Feuerwehr engagieren (Kausmann et al. 2017: 6).

Arbeit



Geld



Wissen



Zeit



Entscheidungs-  
macht



Gesundheit



Gewalt



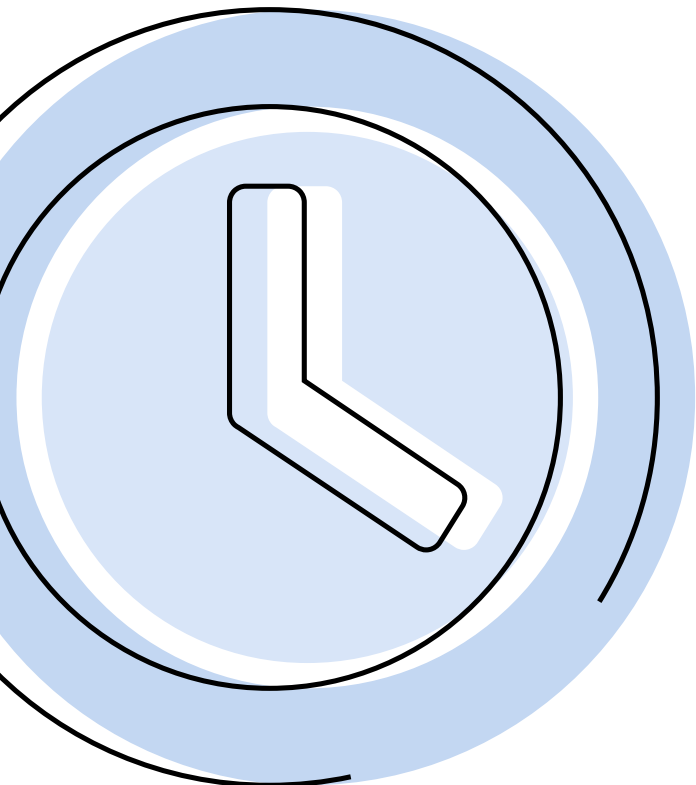
## Mobilität

Frauen haben andere Mobilitätsmuster als Männer. Die Ursachen liegen unter anderem in der unterschiedlichen Erwerbsquote, der Teilzeitquote und der Arbeitsteilung in Partnerschaften. Dies hat Auswirkungen auf ihre Mobilitätsmuster und das Nutzungsverhalten verschiedener Verkehrsmittel (Röhr et al. 2018: 46 ff.).

### Ziel:

Die Bundesregierung fördert die tatsächliche Gleichstellung querschnittlich und strukturell. →

- Im ländlichen Raum entstehen durch die anfallende Sorgearbeit hohe Mobilitätsanforderungen. Frauen sind jedoch gerade im ländlichen Raum weniger mobil als Männer, da sie seltener einen PKW zur Verfügung haben und der öffentliche Nahverkehr häufig schlecht ausgebaut ist (Bundesregierung 2017: 92).
- Während im Hinblick auf die an einem Tag zurückgelegten Anzahl der Wege nur geringe Unterschiede bestehen, beträgt die durchschnittliche Wegelänge bei Männern 14 Kilometer und bei Frauen 11 Kilometer. Die durchschnittliche Tagesstrecke weist deutliche Unterschiede auf: Hier kommen Männer auf 46 Kilometer und Frauen auf 33 Kilometer. Dabei fahren Männer im Schnitt täglich zehn Kilometer mehr Auto als Frauen (BMVI 2018: 29, 51).
- Insgesamt besaßen im Jahr 2017 91 Prozent der Männer und 85 Prozent der Frauen (ab 18 Jahren) einen PKW-Führerschein. Der Anteil der Personen mit einem Führerschein ist in der Gruppe der bis 50-Jährigen zwischen Frauen und Männern fast gleich hoch, geht jedoch in den Altersgruppen der über 50-Jährigen auseinander (Follmer und Gruschwitz 2019: 23).





## Entscheidungsmacht

### Mitbestimmung und Vertretung in politischen und zivilgesellschaftlichen Gremien

Frauen beteiligen sich in geringerem Umfang als Männer politisch – und dies „an allen politischen Partizipationsformen“ (Simonson et al. 2016: 199). Dieser Unterschied ist bei der Übernahme politischer Ämter besonders ausgeprägt.

#### Ziel:

Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Parlamenten auf allen Ebenen →

- Der Frauenanteil im Bundestag beträgt 31 Prozent, der in den Landesparlamenten 30 Prozent und der an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen 28 Prozent (BMFSFJ 2020b: 24).
- Der Anteil der Bürgermeisterinnen in Deutschland schwankt zwischen 8 Prozent in Gemeinden unter 10.000 Einwohnerinnen/Einwohnern und 18 Prozent in Gemeinden zwischen 50.000 und 100.000 Einwohnerinnen/Einwohnern. Im Jahr 2014 wurden von den 295 deutschen Landratsämtern 27 von Landrätinnen geführt (10 Prozent), dabei war ihr Anteil in den neuen Bundesländern deutlich höher (16 Prozent) als in den alten Bundesländern (7 Prozent) (Lukoschat und Belschner 2014: 16).

### Aufstiegchancen und Führungspositionen

Frauen sind in Führungspositionen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes nach wie vor unterrepräsentiert. Die Gründe hierfür sind vielfältig (Bundesregierung 2017: 86).

#### Ziel:

Gleichberechtigte Karriere-chancen und Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen →  
Der öffentliche Dienst des Bundes baut bei der Vereinbarkeit und gleichberechtigten Teilhabe an Führungspositionen seine Vorreiterrolle aus. →

- Seit dem Jahr 2012 hat sich der Anteil der weiblichen Führungskräfte (Vorstände und Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer sowie Führungskräfte in Handel, Produktion und Dienstleistungen) kaum verändert: 2018 war jede dritte Führungskraft (29,4 Prozent) weiblich, das sind 0,8 Prozentpunkte mehr als 2012 (DESTATIS o. J.a).
- Der Anteil der Unternehmen, die sich die Zielgröße „Null“ oder gar keine Zielgröße für den Vorstand gesetzt haben, lag an allen unter das Führungspositionengesetz (FüPoG I) fallenden Unternehmen 2017 bei 78 Prozent (BMFSFJ 2020b: 22).
- Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, stieg von 2015 bis 2017 im absoluten Vergleich von 25 Prozent auf 33 Prozent. In den Unternehmen, die nicht der festen Quote unterliegen, stieg der Frauenanteil in den Aufsichtsräten im absoluten Vergleich von 18 Prozent in 2015 auf 20 Prozent im Jahr 2017 (BMFSFJ 2020c: 15).

Arbeit



Geld



Wissen



Zeit



Entscheidungsmacht



Gesundheit



Gewalt



## Staatsbürgerliche Rechte

Frauen wurden erst spät alle staatsbürgerlichen Rechte gewährt, dies wirkt sich teilweise bis heute auf die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern aus.

### Ziel:

Die Bundesregierung fördert die tatsächliche Gleichstellung querschnittlich und strukturell. →

- Auch wenn bereits im Grundgesetz von 1949 der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ enthalten ist, wurden die Geschlechter in Westdeutschland erst nach vielen Reformen rechtlich gleichgestellt. Denn es galt das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) von 1896, in dem zum Beispiel in der Ehe der Mann zum Oberhaupt einer Familie gemacht wurde. So konnte er bis 1958 etwa alleine über Wohnort und Wohnung entscheiden. Auch durften Ehefrauen nur mit Zustimmung des Ehemanns ein Konto eröffnen. Als 1958 das „Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts“ in Kraft trat, wurde diese Vorherrschaft abgeschwächt. Erst 1977 beseitigte eine erneute Reform des Ehe- und Familienrechts im BGB eine Regelung, nach der es einer Ehefrau nur dann erlaubt war, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, wenn sie die Familie nicht vernachlässigte (bpb 2018). 1994 wurde das Grundgesetz in Bezug auf die Gleichberechtigung der Geschlechter erweitert: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Damit sollte nicht nur die formale, sondern auch die faktische Gleichstellung befördert werden (Tatarinov o.J.).







## Gesundheit

### Gesundheitswesen (Medizin, Gesundheitsvorsorge)

Bei vielen Aspekten von Gesundheit und Krankheit zeigen sich Geschlechterunterschiede. Sowohl das biologische als auch das soziale Geschlecht haben hier einen Einfluss.

#### Ziel:

Die Bundesregierung fördert die tatsächliche Gleichstellung querschnittlich und strukturell. →

- Herz-Kreislauf-Erkrankungen sind hierzulande die häufigste Todesursache. Im Jahr 2017 verstarben 156.177 Männer und 188.347 Frauen an Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems. Davon verstarben 27.130 Männer und 19.836 Frauen an einem Herzinfarkt und 4.898 Männer und 7.689 Frauen an einem Schlaganfall (BZgA 2020: 4).
- Frauen und Männer zeigen unterschiedliche Verhaltensweisen in Bezug auf ihre Gesundheit. So nehmen beispielsweise 44,3 Prozent der Männer und 49,8 Prozent der Frauen einen Gesundheits-Check-up regelmäßig in Anspruch (Zentralinstitut für die kassenärztliche Versorgung in der Bundesrepublik Deutschland 2020).
- Die Lebenserwartung von Frauen und Männern bei der Geburt ist ungleich: Sie lag im Bundesdurchschnitt (2016/2018) für Frauen bei 83,3 Jahren und für Männer bei 78,5 Jahren, wobei Unterschiede auch nach Bundesländern festzustellen sind (BMFSFJ 2020a).

### Kranken- und Pflegeversicherung

Im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherungen bestehen aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen und Einkommensverteilungen teilweise Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

#### Ziel:

Die Bundesregierung fördert die tatsächliche Gleichstellung querschnittlich und strukturell. →

- Von den insgesamt etwa 7.146.400 in 2018 privat Krankenvollversicherten waren rund 39 Prozent Frauen und 61 Prozent Männer. Von den darunter circa 3.582.500 Versicherten ohne Beihilfen waren 27 Prozent Frauen und 73 Prozent Männer (PKV 2019).

Arbeit



Geld



Wissen



Zeit



Entscheidungsmacht



Gesundheit



Gewalt



## Zugang zu Gesundheitsinformationen

Der Zugang zu Gesundheitsinformationen muss für Frauen und Männer gleichermaßen sichergestellt sein.

### Ziel:

Die Bundesregierung fördert die tatsächliche Gleichstellung querschnittlich und strukturell. →

- Aktuelle Studien zeigen, dass etwa die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland Schwierigkeiten damit hat, Gesundheitsinformationen suchen, finden, beurteilen und in der Praxis anwenden zu können. Dieser Mangel an Gesundheitskompetenz betrifft Frauen und Männer gleichermaßen. Deshalb müssen sich auch Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheitskompetenz gleichermaßen an Frauen und Männer richten. Studien zeigen aber zugleich, dass Gesundheitsinformationen zielgruppenspezifisch ausgerichtet werden sollten, um Wirkung zu entfalten. Das bedeutet, dass auch geschlechtsspezifische Gesundheitsinformationen notwendig sind. Eine geschlechterbezogene Förderung der Gesundheitskompetenz kann so zur Stärkung der Gesundheit von Frauen, Männern und Familien deutlich beitragen (Jordan und Hoebel 2015, Kelb et al. 2016).





## Gewalt

### Schutz vor physischer und psychischer Gewalt

Laut Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung ist Gleichstellung nur ohne Gewalt möglich: „Geschlechtsbezogene Gewalt ist eine besonders schwerwiegende Form des Machtmissbrauchs und der Menschenrechtsverletzung“ (BMFSFJ 2020b: 34).

- Bei Straftaten lassen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellen. Während männliche Opfer hauptsächlich bei Raub, Mord, Totschlag und Tötungen auf Verlangen und Körperverletzung registriert werden, sind Opfer von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung meist weiblichen Geschlechts (BKA 2020b).
- Laut Bundeskriminalamt gab es in 2019 insgesamt 141.792 Personen, die Opfer partnerschaftlicher Gewalt wurden. Davon waren etwa 81 Prozent Frauen und 19 Prozent Männer. Darunter fallen zum Beispiel versuchter und vollendeter Mord und Totschlag, hier waren 301 Frauen und 93 Männer Opfer. Bei Freiheitsberaubung waren 1.514 Frauen und 183 Männer Opfer, und bei Zwangsprostitution 51 Frauen und ein Mann (BKA 2020a: 23).

### Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt

Opfer von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind meist weiblich.

- Frauen erfahren häufiger sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Laut einer repräsentativen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist etwa jede elfte erwerbstätige Person von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, wobei dies Frauen zu rund 13 Prozent und Männer zu rund fünf Prozent betraf (Schröttle et al. 2019: 12).

### Weitere Straftaten (zum Beispiel Beleidigung, Straftaten im Internet)

Die Kriminalstatistik weist erhebliche Unterschiede nach Geschlecht auf. Es werden mehr Männer Opfer krimineller Handlungen als Frauen. Gleichzeitig gibt es auch deutlich mehr männliche als weibliche Tatverdächtige (BKA 2020c).

- Von den 1.013.048 Opfern, die in der polizeilichen Statistik in 2019 erfasst wurden, sind 603.080 männlich und 409.968 weiblich (BKA 2020c: 11).
- Insgesamt wurden im Jahr 2018 über 578.421 Männer (circa 81 Prozent) und fast 133.917 Frauen (circa 19 Prozent) rechtskräftig verurteilt (DESTATIS o.J.b).
- Frauen sind häufiger von Mobbing und Cybermobbing betroffen: In Deutschland gaben 24 Prozent der Männer und 37 Prozent der Frauen an, bereits Opfer von Mobbing geworden zu sein; für Cybermobbing liegen diese Werte bei 7 Prozent (Frauen) beziehungsweise 11 Prozent (Männer) (Schneider und Leest 2018: 22).

Arbeit



Geld



Wissen



Zeit



Entscheidungsmacht



Gesundheit



Gewalt



# Quellen

Agentur für Querschnittsziele im ESF (2020): Nichterwerbspersonen, <https://www.esf-quer-schnittsziele.de/gleichstellung/esf-zielgruppen/nichterwerbspersonen/>, (Abruf 09.10.2020).

Anger, Christina; Plünnecke, Axel; Schüler, Ruth Maria (2019): INSM-Bildungsmonitor 2019 Schwerpunktthema „Ökonomische Bildung“. Gutachten für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft, <https://www.insm.de/fileadmin/insm-dms/downloads/INSM-Bildungsmonitor-Schwerpunktthema-2019.pdf>, (Abruf 09.10.2020).

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.) (2020): Bildung in Deutschland 2020: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt, <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020/pdf-dateien-2020/bildungsbericht-2020.pdf>, (Abruf 09.10.2020).

Badunenko, Oleg; Barasinska, Nataliya; Schäfer, Dorothea (2009): Geldanlage: Frauen sind vorsichtiger als Männer – weil sie weniger Vermögen haben. DIW Berlin (Hg.) (DIW Wochenbericht, 48), [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.343849.de/09-48-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.343849.de/09-48-1.pdf), (Abruf 09.10.2020).

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2019a): Rangliste 2019 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Deutschland – Frauen, [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309\\_2019\\_tab069\\_0bund.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_2019_tab069_0bund.pdf), (Abruf 09.10.2020).

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2019b): Rangliste 2019 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Deutschland – Männer, [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309\\_2019\\_tab068\\_0bund.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_2019_tab068_0bund.pdf), (Abruf 09.10.2020).

BiB – Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (o.J.): Fakten: Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern nach Geschlecht und ihr Anteil an den Familien insgesamt in Deutschland (1996-2018), <https://www.bib.bund.de/DE/Fakten/Fakt/L31-Alleinerziehende-Geschlecht-ab-1996.html>, (Abruf 09.10.2020).

BKA – Bundeskriminalamt (2020a): Partnerschaftsgewalt. Kriminalstatistische Auswertung – Berichtsjahr 2019, [https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt\\_2019.html](https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt_2019.html), (Abruf 18.05.2021).

BKA – Bundeskriminalamt (2020b): PKS 2019 Bund – Opfertabellen, <https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/PolizeilicheKriminalstatistik/PKS2019/PKSTabellen/BundOpfertabellen/bundopfertabellen.html>, (Abruf 09.10.2020).

BKA – Bundeskriminalamt (2020c): Polizeiliche Kriminalstatistik 2019. Ausgewählte Zahlen im Überblick. Berlin, <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/sicherheit/pks-2019.pdf>, (Abruf 09.10.2020).

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): Alterssicherungsbericht 2020. Berlin, <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/alterssicherungsbericht-2020.pdf>, (Abruf 05.02.2021).

BMF – Bundesministerium der Finanzen (2018): Zur Reform der Besteuerung von Ehegatten. Berlin, [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Ministerium/Geschaeftsbereich/Wissenschaftlicher\\_Beirat/Gutachten\\_und\\_Stellungnahmen/Ausgewaehlte\\_Texte/2018-09-27-Gutachten-Besteuerung-von-Ehegatten-anlage.pdf](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Ministerium/Geschaeftsbereich/Wissenschaftlicher_Beirat/Gutachten_und_Stellungnahmen/Ausgewaehlte_Texte/2018-09-27-Gutachten-Besteuerung-von-Ehegatten-anlage.pdf), (Abruf 19.10.2020).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): Unbezahlte Sorgearbeit. Gender Care Gap – ein Indikator für die Gleichstellung: Hintergrundmeldung vom 27.08.2019, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap---ein-indikator-fuer-die-gleichstellung/137294>, (Abruf 09.10.2020).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020a): 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. 1. Auflage, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/160308/73cf50519fdd0b72be8bce59a041079b/4-atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-broschuere-data.pdf>, (Abruf 09.10.2020).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020b): Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung, <https://www.bmfsfj.de/blob/158356/c84e875879472d-507bfec567203b4a74/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-data.pdf>, (Abruf 30.07.2020).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020c): Vierte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen – und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes, [https://www.bmfsfj.de/quote/daten/Vierte\\_Jaehrliche\\_Information.pdf](https://www.bmfsfj.de/quote/daten/Vierte_Jaehrliche_Information.pdf), (Abruf 09.10.2020).

BMVI – Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (Hg.) (2018): Mobilität in Deutschland – MiD: Ergebnisbericht. Studie von infas, DLR, IVT und infas 360 im Auftrag des Bundesministers für Verkehr und digitale Infrastruktur. Bonn, <http://www.mobilitaet-in-deutschland.de/publikationen2017.html>, (Abruf 09.10.2020).

bpd – Bundeszentrale für politische Bildung (2018): Gleichberechtigung wird Gesetz, <https://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/271712/gleichberechtigung>, (Abruf 09.10.2020).

Bundesagentur für Arbeit (2019): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.html>, (Abruf 09.10.2020).

Bundesagentur für Arbeit (2020): Arbeitslosengeld – Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit (Monatszahlen) – April 2020, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Leistungen-SGBIII/Arbeitslosengeld/Arbeitslosengeld-Nav.html>, (Abruf 09.10.2020).

Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin (BT-Drucksache, 18/2840), <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796>, (Abruf 09.10.2020).

BZgA – Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (2020): Info-Blatt. Februar 2020. Daten und Fakten zur Männergesundheit, [https://www.maennergesundheitsportal.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Faktenblatt/Faktenblatt\\_Maennergesundheit\\_\\_Stand\\_Februar\\_2020\\_.pdf](https://www.maennergesundheitsportal.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Faktenblatt/Faktenblatt_Maennergesundheit__Stand_Februar_2020_.pdf), (Abruf 09.10.2020).

CEWS – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2019): Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf: Analyse idealtypischer Karriereverläufe: Studienbeginn (1999) bis Berufung (2016-2018), <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-qualifikationsverlauf-analyse-idealtypischer-karriereverlaeufe-studienbeginn-bis-berufung>, (Abruf 09.10.2020).

CEWS – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2020): Frauenanteile an den Promotionen (ISCED 8) im internationalen Vergleich, 2018, <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-promotionen-isced-8-im-internationalen-vergleich>, (Abruf 09.10.2020).

DESTATIS – Statistisches Bundesamt (o.J.a): Qualität der Arbeit: Frauen in Führungspositionen, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html>, (Abruf 09.10.2020).

DESTATIS – Statistisches Bundesamt (o.J.b): Strafverfolgung, Abgeurteilte und Verurteilte, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Justiz-Rechtspflege/Publikationen/Downloads-Strafverfolgung-Strafvollzug/strafverfolgung-2100300207004.html>, (Abruf 09.10.2020).

DESTATIS – Statistisches Bundesamt (o.J.c): Verdienste und Verdienstunterschiede: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-01-gebietsstand.html>, (Abruf 09.10.2020).

DESTATIS – Statistisches Bundesamt (2019): Zeitverwendung (ZVE) 2012/2013, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Tabellen/aktivitaeten-geschlecht-zve.html>, (Abruf 09.10.2020).

DESTATIS – Statistisches Bundesamt (2020): Elterngeld: 2 % mehr Empfängerinnen und Empfänger im Jahr 2019, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20\\_104\\_22922.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_104_22922.html), (Abruf 09.10.2020).

Deutscher Bundestag (2018): Unterrichtung durch die Bundesregierung: Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Reform des Unterhaltsvorschussgesetzes ein Jahr nach dem Inkrafttreten zum 1. Juli 2017 (BT-Drucksache, 19/3960), <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/039/1903960.pdf>, (Abruf 09.10.2020).

DIPF – Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (2020): Daten 2020, F5 Studienabschlüsse und beruflicher Verbleib der Absolventinnen und Absolventen, <https://www.bildungsbericht.de/de/datengrundlagen/daten-2020>, (Abruf 09.10.2020).

Follmer, Robert; Gruschwitz, Dana: Mobilität in Deutschland – MiD Kurzreport (2019): Ausgabe 4.0: Studie von infas, DLR, IVT und infas 360 im Auftrag des Bundesministers für Verkehr und digitale Infrastruktur. BMVI – Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (Hg.). Bonn, Berlin (FE-Nr. 70.904/15), [http://www.mobilitaet-in-deutschland.de/pdf/infas\\_Mobilitaet\\_in\\_Deutschland\\_2017\\_Kurzreport.pdf](http://www.mobilitaet-in-deutschland.de/pdf/infas_Mobilitaet_in_Deutschland_2017_Kurzreport.pdf), (Abruf 09.10.2020).

Frey, Regina (2015): Die dienstliche Beurteilung: Fair beurteilen, gleichstellungsorientiert handeln: Leitfaden für Beurteilerinnen und Beurteiler sowie Personalverantwortliche der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts. Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt (Hg.), <https://d-nb.info/1209709236/34>, (Abruf 09.10.2020).

Grotlüschen, Anke; Buddeberg, Klaus; Dutz, Gregor; Heilmann, Lisanne; Stammer, Christopher (2019): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität: Pressebroschüre. Hamburg, <https://leo.blogs.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2019/05/LEO2018-Presseheft.pdf>, (Abruf 09.10.2020).

Hans-Böckler-Stiftung (2020a): Gleichstellung: Gleicher Beruf, weniger Geld (Böckler Impuls, 5), <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-21959.htm>, (Abruf 09.10.2020).

Hans-Böckler-Stiftung (2020b): Zu 90 Prozent Frauen betroffen. Lohnsteuerklasse V reduziert Anspruch auf Lohnersatzleistungen drastisch – beim Krankengeld um bis zu 700 Euro monatlich. Pressemitteilung, 23.07.2020, <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-lohnsteuerklasse-v-reduziert-lohnersatzleistungen-drastisch-25384.hmt>, (Abruf 09.10.2020).

Jordan, Susanne; Hoebel, Jens (2015): Gesundheitskompetenz von Erwachsenen in Deutschland: Ergebnisse der Studie „Gesundheit in Deutschland aktuell“, <https://edoc.rki.de/handle/176904/2526> (Abruf 08.02.2021).

Kausmann, Corinna; Vogel, Claudia; Hagen, Christine; Simonson, Julia (2017): Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern: Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit. BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.), <https://www.bmfsfj.de/blob/118460/1a128b-69e46adb3fa370afc4334f08aa/freiwilliges-engagement-von-frauen-und-maennern-data.pdf>, (Abruf 09.10.2020).

Kelb, Viola; Romotzky, Vanessa; Wojtacki, Agne (2016): Gender-Sensitive Health Literacy – A Future Concept for Public Health? *ceres* – cologne center for ethics, rights, economics, and social sciences of health, [https://ceres.uni-koeln.de/fileadmin/user\\_upload/Bilder/Dokumente/170327\\_Conference\\_Report\\_Gender-Sensitive\\_Health\\_Literacy.pdf](https://ceres.uni-koeln.de/fileadmin/user_upload/Bilder/Dokumente/170327_Conference_Report_Gender-Sensitive_Health_Literacy.pdf), (Abruf 08.02.2021).

Klammer, Ute; Klenner, Christina; Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“: Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (WSI Study, 014), [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_studies\\_14\\_2018.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_14_2018.pdf), (Abruf 09.10.2020).

Klenner, Christina; Schmidt, Tanja (2012): Minijobs – Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum 'Adult-Worker-Model'. DIW Berlin (Hg.) (SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, 436), [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.397546.de/diw\\_sp0436.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.397546.de/diw_sp0436.pdf), (Abruf 09.10.2020).

Klünder, Nina (2017): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13: Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Hg.), <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/article/51.expertisen.html>, (Abruf 09.10.2020).

Koebe, Josefine; Samtleben, Claire; Schrenker, Annetrin; Zucco, Aline (2020): Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich. DIW Berlin (Hg.) (DIW aktuell, 48), [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.792728.de/diw\\_aktuell\\_48.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.792728.de/diw_aktuell_48.pdf), (Abruf 09.10.2020).

Lukoschat, Helga; Belschner, Jana (2014): Frauen führen Kommunen: Eine Untersuchung zu Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern in Ost und West. EAF Berlin (Hg.), [https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Projekte/Dokumente/P\\_Frauen-Fuehren-Kommunen\\_Studie.pdf](https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Projekte/Dokumente/P_Frauen-Fuehren-Kommunen_Studie.pdf), (Abruf 09.10.2020).

Minijob-Zentrale (2020): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs: 1. Quartalsbericht 2020. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Hg.), [https://www.minijob-zentrale.de/DE/02\\_fuer\\_journalisten/02\\_berichte\\_trendreporte/quartalsberichte\\_archiv/2020/1\\_2020.pdf](https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/quartalsberichte_archiv/2020/1_2020.pdf), (Abruf 09.10.2020).

Pimminger, Irene (2015): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund. Agentur für Querschnittsziele im ESF (Hg.), [https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise\\_existenzsicherung\\_301115.pdf](https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_existenzsicherung_301115.pdf), (Abruf 09.10.2020).

PKV – Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. (Hg.) (2019): Zahlenbericht 2018, [https://www.pkv.de/fileadmin/user\\_upload/PKV/c\\_Verband/PDF/2019\\_zahlenbericht-2018.pdf](https://www.pkv.de/fileadmin/user_upload/PKV/c_Verband/PDF/2019_zahlenbericht-2018.pdf), (Abruf 09.10.2020).

Rehm, Miriam (2020): Vermögensverteilung und Wirtschaftskrisen. In: Wirtschaftsdienst 100 (4): 245–249. DOI: 10.1007/s10273-020-2626-2, <https://www.econstor.eu/handle/10419/221972>.

Röhr, Ulrike; Alber, Gotelind; Göldner, Lisa (2018): Gendergerechtigkeit als Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik: Forschungsreview, Analyse internationaler Vereinbarungen, Portfolioanalyse. Umweltbundesamt (Hg.) (Texte, 23), [https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2018-03-15\\_texte\\_23-2018\\_gender-klima.pdf](https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2018-03-15_texte_23-2018_gender-klima.pdf), (Abruf 09.10.2020).



Rothgang, Heinz; Müller, Rolf (2018): Pflegereport 2018: Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse. Barmer (Hg.) (Band 12), <https://www.barmer.de/presse/infothek/studien-und-reporte/pflegereport/pflegereport-2018-312014>, (Abruf 08.02.2021).

Samtleben, Claire (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. DIW Berlin (Hg.) (DIW Wochenbericht, 10), [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.616037.de/publikationen/wochenberichte/2019\\_10\\_3/auch\\_an\\_erwerbsfreien\\_tagen\\_erledigen\\_frauen\\_einen\\_grossteil\\_der\\_hausarbeit\\_und\\_kinderbetreuung.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.616037.de/publikationen/wochenberichte/2019_10_3/auch_an_erwerbsfreien_tagen_erledigen_frauen_einen_grossteil_der_hausarbeit_und_kinderbetreuung.html), (Abruf 09.10.2020).

Schneider, Christoph; Leest, Uwe (2018): Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen – die allgegenwärtige Gefahr: Eine empirische Bestandsaufnahme in Deutschland, Österreich und der deutschsprachigen Schweiz. Bündnis gegen Cybermobbing (Hg.), [https://www.buendnis-gegen-cybermobbing.de/fileadmin/pdf/studien/mobbingstudie\\_erwachsene\\_2018.pdf](https://www.buendnis-gegen-cybermobbing.de/fileadmin/pdf/studien/mobbingstudie_erwachsene_2018.pdf), (Abruf 09.10.2020).

Schröder, Carsten; Bartels, Charlotte; Göbler, Konstantin; Grabka, Markus M.; König, Johannes (2020): MillionärInnen unter dem Mikroskop: Datenlücke bei sehr hohen Vermögen geschlossen – Konzentration höher als bisher ausgewiesen. DIW Berlin (Hg.) (DIW Wochenbericht, 29), [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.793785.de/20-29-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.793785.de/20-29-1.pdf), (Abruf 09.10.2020).

Schröttle, Monika; Meshkova, Ksenia; Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention: Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang\\_mit\\_sexueller\\_belaestigung\\_am\\_arbeitsplatz.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.html), (Abruf 09.10.2020).

Schwarz, Norbert; Schwahn, Florian (2016): Entwicklung der unbezahlten Arbeit privater Haushalte. DESTATIS – Statistisches Bundesamt (Hg.) (WISTA – Wirtschaft und Statistik, 2), <https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2016/02/unbezahlte-arbeit-022016.pdf>, (Abruf 09.10.2020).

Simonson, Julia; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (2016): Freiwilliges Engagement in Deutschland: Zusammenfassung zentraler Ergebnisse des Vierten Deutschen Freiwilligen-survey. BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.), <https://www.bmfsfj.de/blob/113702/53d7fdc57ed97e4124ffec0ef5562a1/vierter-freiwilligensurvey-monitor-data.pdf>, (Abruf 09.10.2020).

Spangenberg, Ulrike; Färber, Gisela; Späth, Corinna (2020): Mittelbare Diskriminierung im Lohnsteuerverfahren: Auswirkungen der Lohnsteuerklassen auf Nettoeinkommen und Lohnersatzleistungen. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (Working Paper Forschungsförderung, 190), [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_WP\\_190\\_2020.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_190_2020.pdf), (Abruf 09.10.2020).

Tatarinov, Jennifer (o.J.): 1994: Die Erweiterung des Grundgesetzes,  
<https://hundertjahrefrauenwahlrecht.de/1994-die-erweiterung-des-grundgesetzes/>,  
(Abruf 09.10.2020).

Zentralinstitut für die kassenärztliche Versorgung in der Bundesrepublik Deutschland (2020):  
Teilnahme am gesetzlichen Gesundheits-Check-up, 2017/2018. In: [www.gbe-bund.de](http://www.gbe-bund.de),  
[https://www.gbe-bund.de/gbe/pkg\\_olap\\_tables.prc\\_sort\\_ind?p\\_uid=gast&p\\_aid=33355292&p\\_sprache=D&p\\_help=2&p\\_indnr=779&p\\_ansnr=24588042&p\\_version=5&p\\_sortorder=d&p\\_dim\\_1=D.100&p\\_dw\\_1=10102](https://www.gbe-bund.de/gbe/pkg_olap_tables.prc_sort_ind?p_uid=gast&p_aid=33355292&p_sprache=D&p_help=2&p_indnr=779&p_ansnr=24588042&p_version=5&p_sortorder=d&p_dim_1=D.100&p_dw_1=10102), (Abruf 08.02.2021).

## Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

### Herausgeber:

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Referat Öffentlichkeitsarbeit  
11018 Berlin  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)



### Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock  
Tel.: 030 18 272 2721  
Fax: 030 18 10 272 2721  
Gebärdentelefon: [gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de](mailto:gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de)  
E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 030 20 179 130  
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr  
Fax: 030 18 555-4400  
E-Mail: [info@bmfsfj-service.bund.de](mailto:info@bmfsfj-service.bund.de)  
Einheitliche Behördennummer: 115\*

**Artikelnummer:** 4BR245

**Stand:** September 2021, 1. Auflage

**Gestaltung:** [www.zweiband.de](http://www.zweiband.de)

\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse [115@gebaerdentelefon.d115.de](mailto:115@gebaerdentelefon.d115.de) Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

