

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Christel Humme, Petra Crone, Gabriele Hiller-Ohm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD  
– Drucksache 17/14268 –**

### **Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission für den ersten Gleichstellungsbericht**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beauftragte 2008 eine interdisziplinär zusammengesetzte Kommission, Gleichstellung in Deutschland zu analysieren, Zukunftsfelder für eine innovative Gleichstellungspolitik zu identifizieren und Handlungsempfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu formulieren.

Das Gutachten, welches als erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Bundestagsdrucksache 17/6240) vorliegt, wurde am 25. Januar 2010 an die Bundesregierung übergeben und enthält erstmalig eine umfassende Bestandsaufnahme der Gleichstellung in Deutschland. Es werden zahlreiche Empfehlungen formuliert, wie eine konsistente Gleichstellungspolitik über den Lebensverlauf von Frauen und Männern in Deutschland erreicht werden kann.

Als zentrales Ergebnis wurde von den Gutachterinnen und Gutachtern festgestellt, dass wir in Deutschland von einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern noch weit entfernt sind. Es wird zu recht kritisiert, „dass es der Gleichstellungspolitik in Deutschland unter dem Fokus Lebensverlaufsperspektive trotz erheblicher Fortschritte in den letzten Jahren an einem gemeinsamen Leitbild mangelt und Interventionen in unterschiedlichen Lebensphasen unverbunden nebeneinander stehen. Der Mangel an Konsistenz führt dazu, dass gleichzeitig Anreize für ganz unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt werden oder dass oft die Unterstützung in der einen Lebensphase in der nächsten abbricht oder in eine andere Richtung weist“.

So bemängelt die Sachverständigenkommission, dass Frauen besser ausgebildet seien, als je zuvor, gleichzeitig aber Anreize gesetzt werden, ihre Potenziale im Erwerbsleben nicht ausreichend zu nutzen. „Als wenig zukunftsweisend sieht die Kommission dabei insbesondere die starke Förderung von Minijobs, die in Deutschland besonders ausgeprägte Ertragsschwäche vieler typischer Frauenerbeitsplätze und die geringe Zahl von Frauen in Führungspositionen.“

Ebenso im Widerspruch stehen nach Einschätzung der Kommission der Ausbau der Ganztags- und Betreuungsplätze sowie das Elterngeld auf der einen Seite und das Ehegattensplitting, die abgeleiteten Sozialversicherungen sowie die Minijobs auf der anderen.

Der Bericht macht des Weiteren deutlich, dass in Deutschland überholte Rollenbilder bestehen, an denen sich Politik und Gesellschaft orientieren, diese aber bei weitem nicht mehr der heutigen Lebenssituation von Frauen und Männern entsprechen.

Gleichstellungspolitik hat die Aufgabe, zeitgemäße Antworten zu finden, um Frauen und Männern zu ermöglichen, individuelle und variierende Lebensentwürfe und -verläufe zu verwirklichen und strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen.

Nach nunmehr drei Jahren nach Vorlage des Gleichstellungsberichts hat die Bundesregierung keine der dringenden Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission aufgegriffen und umgesetzt. Im Gegenteil sogar: Sie hat das Betreuungsgeld beschlossen und die Minijobs gesetzlich ausgeweitet.

1. Welche Gründe sprechen aus Sicht der Bundesregierung dafür, eine zeitgemäße Gleichstellungspolitik und eine präventiv ausgerichtete Sozialpolitik auf die Unterstützung bei kritischen Übergangsphasen im Lebensverlauf zu konzentrieren?

Es wird auf die Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht verwiesen, in der die Bundesregierung hierzu ausführt (vgl. Bundestagsdrucksache 17/6240 vom 16. Juni 2011, S. 6 f.): „Die Bundesregierung hatte die Sachverständigenkommission gebeten, unter der thematischen Vorgabe „Gleichstellungspolitik in Lebensverlaufsperspektive“ gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf gerade an Übergängen des Lebensverlaufs zu identifizieren. Die Bundesregierung hatte dabei zum Ausgangspunkt genommen, dass sich die Lebensverläufe von Frauen und Männern verändern und heute immer mehr Einflüssen ausgesetzt sind, die sich ihrerseits rasch wandeln. Die Spielräume für persönliche Lebensgestaltung haben sich potentiell erweitert. Gleichzeitig sind die Entscheidungsherausforderungen größer geworden, mit denen sich Frauen und Männer an weichenstellenden Übergängen im Lebensverlauf konfrontiert sehen. Gesellschaftliche Zuschreibungen und tradierte Rollenerwartungen geben immer weniger bestimmte Lebensverläufe vor, diese können und müssen heute persönlich gestaltet und verantwortet werden. Mehr und mehr wird deutlich, dass es besonderer Kompetenzen bedarf, um die sich bietenden Spielräume zu nutzen und Risiken klug abzuschätzen. Frauen und Männer stehen als „Managerinnen“ und „Manager“ ihres Lebenslaufs vor unterschiedlichen Herausforderungen und treffen auf ungleiche Voraussetzungen bei der Koordination der Anforderungen, die sich aus Aus- und Weiterbildung, Erwerbsarbeit, Fürsorgearbeit und gesellschaftlichem Engagement ergeben. Gleichstellungspolitik als Lebenslaufpolitik wählt eine kontextorientierte Perspektive, die auf Wirkungsketten und Abfolgedynamiken schaut. Denn Lebensentscheidungen von Frauen und Männern haben langfristige und zum Teil unabsehbare Folgen. Eine zeitgemäße Gleichstellungspolitik sowie eine präventiv ausgerichtete Sozialpolitik stehen damit vor der Aufgabe, die Unterstützung im Lebensverlauf auf kritische Übergangsphasen zu konzentrieren.“

## Lebensverlaufsperspektive

2. Mit welchen Maßnahmen hat die Bundesregierung auf die Kritik der Sachverständigen des Gleichstellungsberichts sowie der Sachverständigen in der Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages vom 15. Oktober 2012 reagiert, dass in der Gleichstellungspolitik in Deutschland unter dem Fokus der Lebensverlaufsperspektive kein konsistenter Politikansatz vorhanden ist?

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat im aktuellen Bericht an die 23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) „FAIRE CHANCEN SCHAFFEN – VERANTWORTUNG ERMÖGLICHEN. Ein gleichstellungspolitischer Rahmen für den Weg in die chancengerechte Gesellschaft“ die Grundzüge seiner Gleichstellungspolitik dargelegt und diese beispielhaft mit Maßnahmen und Programmen unterlegt. Dabei wurde auch Bezug genommen auf den Beschluss des Deutschen Bundestages vom 30. November 2012 „Geschlechtergerechtigkeit im Lebensverlauf“ zu Bundestagsdrucksache 17/8879 vom 6. März 2012 sowie auf den Beschluss des Bundesrates vom 23. September 2011 auf Bundesratsdrucksache 376/11.

Der Bericht an die GFMK wurde dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 3. Juli 2013 zur Kenntnisnahme zugeleitet.

3. Sieht die Bundesregierung politischen Handlungsbedarf bezüglich unterschiedlicher Biografiemuster bei Frauen und Männern aus den alten und neuen Bundesländern, und wenn ja, welchen?

Die Bundesregierung bewahrt die unterschiedlichen Biografiemuster, die sich bei Frauen und Männern zeigen, bei der Gestaltung politischer Maßnahmen im Blick mit dem Ziel einer chancengerechten Gesellschaft, die es Frauen und Männern ermöglicht, so zu leben, wie sie selbst leben wollen und dabei Verantwortung für sich selbst und für andere zu übernehmen. Diese Politik der fairen Chancen erweitert die Wahlmöglichkeiten von Menschen im Verlauf ihres Lebens und unterstützt sie bei ihrer eigenverantwortlichen Lebensgestaltung. Sie ermöglicht insbesondere unterschiedliche, individuelle Schwerpunktsetzungen und Schwerpunktverschiebungen zwischen Familie und Beruf statt Rollenleitbilder vorzugeben. Sie erkennt die Vielfalt der Wünsche und Bedürfnisse von Menschen an und setzt sich zum Ziel, unterschiedliche individuelle Lebensentwürfe tatsächlich zu ermöglichen.

## Recht

4. Hat die Bundesregierung die Notwendigkeit einer grundlegenden Reform des Sozial- und Einkommensteuerrechts geprüft, wie im Gleichstellungsbericht empfohlen, und
  - a) wenn ja, welche Umsetzungsmöglichkeiten sieht sie, und
  - b) wenn nein, warum nicht (bitte detailliert begründen)?

Die Sachverständigenkommission hat in ihrem Gutachten exemplarisch Regelungen aus Bereichen des Sozial-, Steuer- und Zivilrechts untersucht und aus dieser Analyse gleichstellungspolitische Implikationen abgeleitet. Die Bundesregierung teilt nicht alle daraus erwachsenen einzelnen Schlussfolgerungen, sie wird aber bei künftigen Reformen im Sozial- und Einkommensteuerrecht die jeweiligen gleichstellungspolitischen Auswirkungen entsprechend den Hinweisen aus dem Gleichstellungsbericht in ihre Erwägungen einbeziehen.

5. Welche Ergebnisse liegen der Bundesregierung bezüglich der sogenannten Gesetzesfolgenabschätzung (GFA) gleichstellungsrelevanter Auswirkungen in der Steuergesetzgebung vor?

Ziel der bei Entwürfen von Steuergesetzen vorzunehmenden gleichstellungspolitischen Relevanzprüfung ist es, die unterschiedliche Lebenssituation von Frauen und Männern zu berücksichtigen und Auswirkungen zu vermeiden, die gleichstellungspolitischen Zielen zuwiderlaufen. Statistische Auswertungen dazu liegen nicht vor.

6. Hat die Bundesregierung die Notwendigkeit gesetzgeberischer Maßnahmen hinsichtlich einer Reform des Ehegattensplittings hin zu einer Individualbesteuerung geprüft, wie im Gleichstellungsbericht empfohlen, und wenn ja, welche Ergebnisse liegen vor?

Wenn nein, warum nicht?

Auf die Antworten der Bundesregierung zu den Fragen 8 der Abgeordneten Christel Humme und 10 der Abgeordneten Caren Marks in der Fragestunde am 26. Juni 2013 wird hingewiesen (Plenarprotokoll 17/249, 31850 B und 31862 B). Bei der Regelung des Ehegattensplittings handelt es sich um eine am Schutzgebot des Artikel 6 Absatz 1 des Grundgesetzes (GG) und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Ehegatten orientierte sachgerechte Besteuerung. Die Möglichkeit einer Individualbesteuerung für Ehegatten ist im Übrigen bereits im Einkommensteuergesetz normiert. Die Ehegatten können sich nach § 26 Absatz 1 Satz 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG) in Verbindung mit § 26a EStG für eine getrennte Veranlagung (ab 2013 Einzelveranlagung) zur Einkommensteuer ohne Anwendung des Splittingverfahrens entscheiden.

7. Hat die Bundesregierung die Notwendigkeit gesetzgeberischer Maßnahmen hinsichtlich einer Reform der Regelungen über Bedarfsgemeinschaften im Recht der Grundsicherung geprüft, wie im Gleichstellungsbericht empfohlen, und wenn ja, welche Ergebnisse liegen vor?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung hat die im Ersten Gleichstellungsbericht (Bundestagsdrucksache 17/6240 vom 16. Juni 2011, S. 243 f.) dargelegten Empfehlungen zu den Regelungen der Bedarfsgemeinschaft nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) zur Kenntnis genommen. Sie teilt die Einschätzung nicht, wonach die Regelungen zur Bedarfsgemeinschaft dazu führen, dass insbesondere Frauen rechtlich und tatsächlich kaum Zugang zu Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und zu den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) hätten. Zudem ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Einbeziehung von „Stiefkindern“ in die Bedarfsgemeinschaft im Hinblick auf die Funktion eines steuerfinanzierten und subsidiären Fürsorgesystems sachgerecht ist.

Nach den Handlungsempfehlungen sollen die Regelungen der Bedarfsgemeinschaft so reformiert werden, dass weder zukünftige Arbeitsmarktchancen noch Lebenspartnerschaften behindert werden. Im Hinblick auf die Behinderung von Arbeitsmarktchancen fußen die Empfehlungen auf der Annahme, dass Partnerinnen (statistisch seltener auch Partner) von Erwerbstätigen, die aufgrund der Anrechnung des Einkommens oder Vermögens ihres Partners (ihrer Partnerin) als nicht hilfebedürftig gelten, rechtlich und tatsächlich kaum Zugang zu Förderleistungen nach dem SGB II oder SGB III haben (Bundestagsdrucksache 17/6240 vom 16. Juni 2011, S. 243).

Diese Einschätzung teilt die Bundesregierung nicht. Arbeitsmarktpolitische Eingliederungsleistungen stehen grundsätzlich allen erwerbsfähigen Personen zu. Soweit Hilfebedürftigkeit im Sinne des SGB II besteht, können Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach § 16 ff. SGB II unter Beachtung der jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen erbracht werden. Soweit die betroffenen Personen nicht hilfebedürftig sind, stehen ihnen nach den allgemeinen Regelungen die Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung nach dem SGB III zu.

Nach den weiteren Handlungsempfehlungen sollen die Regelungen der Bedarfsgemeinschaft und insbesondere die damit im Zusammenhang stehenden Einstandspflichten gegenüber nichtleiblichen Kindern dahin gehend reformiert werden, dass die Eingehung und Aufrechterhaltung von Partnerschaften nicht behindert wird (vgl. Bundestagsdrucksache 17/6240 vom 16. Juni 2011, S. 244).

Die Bundesregierung hält die derzeitigen Regelungen unter Berücksichtigung der Funktion des steuerfinanzierten Fürsorgesystems der Grundsicherung für Arbeitsuchende für sachgerecht. Leistungen zur Sicherung des verfassungsrechtlich garantierten Existenzminimums erhält diejenige Person, die ihren Lebensunterhalt nicht oder nicht ausreichend aus dem zu berücksichtigenden Einkommen oder Vermögen sichern kann und die erforderliche Hilfe nicht von anderen erhält (§ 9 Absatz 1 SGB II). Die Regelungen zur Bedarfsgemeinschaft greifen diese Grundsätze auf. Die umfassende Berücksichtigung von Einkommen und Vermögen innerhalb einer Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft (Bedarfsgemeinschaft) – auch unter Einbeziehung nichtleiblicher Kinder – beruht darauf, dass bei Vorliegen bestimmter familiär geprägter Lebensumstände auf Haushaltseinsparungen und Unterstützungsleistungen innerhalb der Gemeinschaft geschlossen werden kann, die die Gewährung staatlicher Hilfe nicht oder nur noch in eingeschränktem Umfang gerechtfertigt erscheinen lassen (so auch Bundessozialgericht vom 14. März 2012 – B 14 AS 17/11 R). Insoweit geben die Regelungen zur Bedarfsgemeinschaft die Lebenswirklichkeit wieder, dass in einer Partnerschaft regelmäßig auch die Verantwortung für diejenigen Kinder übernommen wird, mit denen ein Partner nicht verwandt oder verschwägert ist.

8. Hat die Bundesregierung die Notwendigkeit, die steuerliche Abzugsfähigkeit der Kinderbetreuungskosten auszuweiten, geprüft (z. B. bis zur Höhe der für einen Ganztagsplatz üblichen Kosten), und wenn ja, welche Ergebnisse liegen vor?

Wenn nein, warum nicht?

Nein, da der begrenzte steuerliche Abzug von Kinderbetreuungskosten als Sonderausgaben gemäß § 10 Absatz 1 Nummer 5 EStG nur einen Teil der steuerlichen Berücksichtigung der unterschiedlichen Aufwendungen für Kinder darstellt. Grundsätzlich werden Aufwendungen für Kinder über den Familienleistungsausgleich steuerlich berücksichtigt (§ 31 EStG).

Erwerbsleben

9. Hat die Bundesregierung – wie von der Sachverständigenkommission empfohlen – die Abschaffung der Abgabenprivilegierung der geringfügigen Beschäftigung geprüft, und wenn ja, mit welchem Ergebnis?

Wenn nein, warum nicht?

Mit dem „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ wurde zum Jahresbeginn 2013 die sozialversicherungsrechtliche Position der geringfügig entlohnt Beschäftigten gestärkt, indem eine grundsätzliche Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung für die geringfügig entlohnt Beschäftigten eingeführt wurde.

10. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen, um Phasen der Erwerbsarbeit und Zeiten der Verantwortungsübernahme für Sorgearbeit besser bewältigen zu können?

Mit dem am 1. Januar 2012 in Kraft getretenen Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wurde die Familienpflegezeit eingeführt. Damit wird pflegenden Angehörigen die Möglichkeit eröffnet, in einem Zeitraum von bis zu zwei Jahren zur häuslichen Pflege von Angehörigen mit reduzierter Stundenzahl im Beruf weiter zu arbeiten und durch eine staatlich geförderte Aufstockung ihres Arbeitsentgelts dennoch ihre finanzielle Lebensgrundlage zu erhalten.

Das Familienpflegezeitgesetz ist als Fördergesetz ausgestaltet: Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten während der Familienpflegezeit das Arbeitsentgelt um die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt und dem sich durch Arbeitszeitreduzierung ergebenden geringeren Arbeitsentgelt aufstocken, haben die Möglichkeit, diese Vorschussleistung durch ein zinsloses Darlehen des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) zu refinanzieren. Im Anschluss an die Familienpflegezeit arbeiten die Beschäftigten wieder mit ihrer vor Beginn der Familienpflegezeit maßgebenden Arbeitszeit, erhalten aber bis zum vollständigen Ausgleich des Gehaltsvorschusses weiterhin nur das reduzierte Gehalt.

11. Welche dieser Maßnahmen können dabei verhindern, dass sich diese Zeiten nicht nachteilig auf diejenigen auswirken, die diese Aufgaben übernehmen?

Mit der Familienpflegezeit kann für Beschäftigte, die ihre pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, das Risiko einer dauerhaften Reduzierung der Arbeitszeit oder gar eines gänzlichen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben deutlich reduziert werden. Arbeitnehmer erhalten während der Familienpflegezeit Rentenpunkte für ihren Arbeitslohn. Zusätzlich bekommen sie noch Rentenpunkte durch die Leistungen der Pflegeversicherung zur Rente der pflegenden Angehörigen.

12. Welche dieser Maßnahmen tragen dazu bei, dass die Übernahme entsprechender Verantwortung für Sorgetätigkeiten durch mehr Männer als bisher erfolgt?

Mit dem Elterngeld, das nur bei Inanspruchnahme der Partnermonate voll ausgeschöpft werden kann und das inzwischen 27,3 Prozent der Väter in Anspruch nehmen, und der Einführung der Familienpflegezeit, bei der der Männeranteil unter den dem BAFzA bekannten Antragstellenden bereits 36,6 Prozent beträgt, wurde ein wichtiger Einstieg gemacht, Männern lebensereignisorientierte Arbeitszeitmodelle und damit die Übernahme von Verantwortung für Sorgetätigkeiten zu ermöglichen.

13. Sieht die Bundesregierung das Erfordernis, die Steuerklassenkombination III/V abzuschaffen, und
  - a) wenn ja, welche Schritte hat sie hierzu unternommen, und
  - b) wenn nein, warum nicht (bitte begründen)?

Die Bundesregierung sieht kein Erfordernis, die für Ehegatten vorgesehene Möglichkeit zur Wahl der Steuerklassenkombination III/V abzuschaffen. Diese Kombination ist ausgerichtet auf Arbeitnehmerehegatten mit unterschiedlich

hohem Einkommen. Darüber hinaus steht Ehegatten die Steuerklassenkombination IV/IV offen, welche auf Arbeitnehmer-Ehegatten mit ähnlich hohem Einkommen ausgerichtet ist. Zudem besteht seit dem Jahr 2010 die Möglichkeit, mit dem Faktorverfahren (IV/IV mit Faktor) den Lohnsteuerabzug auf die individuelle Einkommensverteilung der Arbeitnehmerehegatten auszurichten.

14. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass das vorhandene Bewertungsverfahren zur Prüfung der Lohngleichheit Logib-D der Weiterentwicklung bedarf (bitte begründen)?

Die Bundesregierung sieht es als notwendig an, die Reichweite des Instruments zu vergrößern und nachhaltig als Personalmanagementinstrument in der Wirtschaft zu etablieren. Derzeit wird geprüft und ausgewertet, inwiefern auch kleine und mittelständische Unternehmen, die bisher aufgrund ihrer Größe nicht an dem Modellprojekt teilnehmen konnten, davon partizipieren können.

15. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass angesichts der geringen Tarifbindung in vielen typischen Frauenbranchen zur Herstellung von Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns nicht nur hilfreich, sondern erforderlich ist, und wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung lehnt die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns ab. Sie verweist auf ihre Stellungnahme zum Gesetzentwurf des Bundesrates „Entwurf eines Gesetzes über die Festsetzung des Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MinLohnG)“ (Bundestagsdrucksache 17/12857 vom 20. März 2013).

16. Wie bewertet die Bundesregierung die Tatsache der fehlenden Transparenz über Gehälter in Deutschland, und mit welchen Maßnahmen ließe sich nach Auffassung der Bundesregierung hier Abhilfe schaffen, um so auch Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen zu bekämpfen (bitte darlegen)?

Die Bundesregierung stellt das bewährte Instrument Logib-D zur Verfügung, mit dem Transparenz der betrieblichen Entgeltstrukturen erreicht werden kann. Außerdem erfolgt eine Auswertung der Erfahrungen aus dem europäischen Ausland mit gesetzlichen Regelungen zur Transparenz in den Entgeltstrukturen.

17. Hat die Bundesregierung auf die Feststellung des Gleichstellungsberichts reagiert, dass Frauen alleine aufgrund der Tatsache, dass sie Frauen sind, schlechtere Einkommen erzielen, und wenn ja, wie?

Wenn Frauen allein aufgrund ihres Geschlechtes schlechter entlohnt werden, handelt es sich um Diskriminierung, die nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) untersagt ist. Im AGG ist der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit verankert. Es wird des Weiteren auf die Antwort zu Frage 20 verwiesen.

18. Hält die Bundesregierung aufgrund dieser Tatsache weiterhin an ihrer Auffassung fest, dass mit Freiwilligkeit auch Entgeltgleichheit erreicht werden kann, und wann sieht sie dieses Ziel als erreichbar an (bitte begründen)?

Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern hat verschiedene Ursachen. Das AGG verbietet Benachteiligungen wegen des Geschlechts und verpflichtet den Arbeitgeber, Benachteiligungen vorzubeugen und diese zu unterbinden (siehe Antwort zu Frage 20). Ursachen des geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieds in Deutschland sind überwiegend struktureller Art. Frauen fehlen in bestimmten Berufen und Branchen und sind auf höheren Stufen der Karriereleiter seltener vertreten. Sie unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufiger und länger als Männer. Außerdem haben individuelle und kollektive Lohnverhandlungen die traditionell schlechtere Bezahlung typischer Frauenberufe bislang nicht nachhaltig überwinden können.

Die erwähnten strukturellen Unterschiede bei der Beschäftigung von Frauen und Männern tragen maßgeblich zu den individuellen Entgeltunterschieden bei. Gesetzliche Vorgaben können hier nur begrenzte Wirkung entfalten. Deshalb arbeitet die Bundesregierung verstärkt mit relevanten Akteuren zusammen, um das Ziel der Reduzierung der Entgeltunterschiede im Zusammenspiel mit der Zivilgesellschaft und mit anderen staatlichen Stellen zu erreichen.

19. Hat die Bundesregierung entsprechend der Empfehlung des Sachverständigengutachtens die Möglichkeit geprüft, welche Verbesserungen der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen im Rahmen von Tarifverträgen möglich sind, und wenn ja, welche Schlussfolgerungen zieht sie daraus?

Wenn nein, warum nicht?

Die inhaltliche Ausgestaltung von Tarifverträgen fällt in die ausschließliche Zuständigkeit der jeweiligen Tarifvertragsparteien. Dies gilt ganz allgemein und nicht nur für die in den Fragen angesprochenen Themen „Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen“ und „Gleichstellung und Familienfreundlichkeit“. Die Bundesregierung respektiert die durch Artikel 9 Absatz 3 GG verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie. Die Tarifvertragsparteien wissen selbst am besten, wie mit den genannten Themen tarifvertraglich umzugehen ist. Die Bundesregierung sensibilisiert die Sozialpartner für diese Themen, damit sie sie laufend in ihrer Tarifpolitik berücksichtigen. Dazu fördert die Bundesregierung seit Dezember 2011 das Forschungsprojekt „Tarifverhandlungen und Equal Pay“ der Universität Nürnberg-Erlangen und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. In dem Projekt sollen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern mögliche Ansatzpunkte für einen Abbau verbleibender Lohnunterschiede bei kollektiven Lohnverhandlungen identifiziert werden.

20. Wie steht die Bundesregierung zu der Empfehlung des Sachverständigengutachtens, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz um einen normierten und rechtlichen Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten in Deutschland zu ergänzen, und wenn sie dies für sinnvoll erachtet, warum ist dies nicht umgesetzt?

Wenn sie dies nicht für sinnvoll erachtet, warum nicht?

Die Bundesregierung weist darauf hin, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit in den Vorschriften des AGG verankert ist, insbesondere in § 8.



Das AGG verbietet ungerechtfertigte Benachteiligungen wegen des Geschlechts in den §§ 1, 7 Absatz 1. Hinsichtlich des Entgelts ist der Anwendungsbereich des AGG gemäß § 2 Absatz 1 Nummer 2 eröffnet, wobei „Entgelt“ hier wieder im Sinne von Artikel 157 AEUV (früher Artikel 141 EGV) verstanden wird. Es besteht folglich ein ausdrückliches Verbot, bei gleichen Sachverhalten, also bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit, wegen des Geschlechts eine unterschiedliche Entlohnung vorzunehmen.

21. Mit welchen konkreten Maßnahmen hat die Bundesregierung auf die Tatsache reagiert, dass vor allem Frauen von Niedriglöhnen mit zum Teil unter 5 Euro pro Stunde, betroffen sind?

Nach Auffassung der Bundesregierung ist es in erster Linie Aufgabe der Tarifvertragsparteien die Höhe von Löhnen zu vereinbaren. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden durch allgemein verbindlich gemachte Mindestlohn- und Entgelttarifverträge und im Fall der Arbeitnehmerüberlassung durch eine Lohnuntergrenze geschützt. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 15 verwiesen.

22. Sieht die Bundesregierung in der Abschaffung der Minijobs eine sinnvolle Möglichkeit, die Ausweitung des Niedriglohnsektors zu stoppen und insbesondere Frauen eine existenzsichernde Arbeit bzw. Entlohnung zukommen zu lassen (bitte begründen)?

Bei allen Überlegungen zu den Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung ist zu berücksichtigen, dass diese nicht darauf ausgerichtet sind, den Lebensunterhalt der geringfügig Beschäftigten zu sichern. Eine geringfügige Beschäftigung entspricht dabei häufig dem Bedarf der Beschäftigten sowie der Unternehmen, insbesondere aus Gründen der Flexibilität.

Unabhängig davon liegen der Bundesregierung keine belastbaren Erkenntnisse darüber vor, wie sich eine Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung auf die in der Frage angesprochenen Aspekte auswirken würde.

23. Wie erklärt die Bundesregierung, dass sie in Kenntnis der Ergebnisse einer von ihr in Auftrag gegebenen Studie, die belegt, dass Minijobs vor allem für Frauen einen hohen Klebeffekt haben, die Minijobs gesetzlich ausweitet?

Die mit dem „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ erfolgte Anhebung der Entgeltgrenze von 400 auf 450 Euro stellt eine Anpassung an die allgemeine Lohnentwicklung dar und berücksichtigt, dass die Entgeltgrenze bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung seit 2003 nicht angehoben worden ist.

24. Wie erklärt sich die Bundesregierung die Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigte einen niedrigeren Stundenlohn haben als Vollzeitbeschäftigte, obwohl das laut Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht zulässig ist, und welche Maßnahmen hält sie für erforderlich, um darauf zu reagieren?

Materiell-rechtlich ist bereits in § 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ausdrücklich das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten geregelt. Dies betrifft auch die Pflicht zur Gleichbehandlung bei der Entlohnung. Allein aus der Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigte statistisch unter Umständen einen niedrigeren Stundenlohn haben als Vollzeitbeschäftigte, lässt sich jedoch noch

nicht ableiten, dass der Grund dafür in der Teilzeitbeschäftigung liegt. Zahlreiche andere Einflussfaktoren, z. B. strukturelle Unterschiede in Qualifikation, jeweiliger Tätigkeit, Betriebs- und Branchenzugehörigkeit, Betriebsgröße, Berufserfahrung etc., können hierbei eine Rolle spielen.

25. Hat die Bundesregierung die öffentliche Auftragsvergabe als ein Instrument der Gleichstellungspolitik geprüft, und wenn ja, mit welchem Ergebnis?

Wenn nein, warum nicht?

Die öffentliche Auftragsvergabe dient vorrangig der wirtschaftlichen Beschaffung der öffentlichen Hand. § 97 Absatz 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen stellt aber klar, dass für die Auftragsausführung zusätzliche Anforderungen an Auftragnehmer gestellt werden können, die insbesondere auch soziale Aspekte betreffen, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen und sich aus der Leistungsbeschreibung ergeben. Andere und weitergehende Anforderungen sind nur zulässig, soweit sie durch Bundes- oder Landesgesetz vorgesehen sind. Aspekte der Gleichstellung können demnach berücksichtigt werden, sofern diese Voraussetzungen erfüllt sind und EU-rechtliche Vorgaben eingehalten werden.

26. Hat die Bundesregierung – wie vom Sachverständigengutachten empfohlen – die Überprüfung der Einstandspflichten innerhalb der Bedarfsgemeinschaft überprüft, und wenn ja, mit welchem Ergebnis?

Wenn nein, warum nicht?

Es wird auf die Antwort zu Frage 7 verwiesen.

27. Stimmt die Bundesregierung mit dem im Sachverständigengutachten erwähnten Abschlussbericht zur Bewertung der Umsetzung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch, der auf starke Defizite in der Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Perspektive hinweist, überein, und wenn ja, mit welchen Maßnahmen hat sie darauf reagiert?

Wenn nein, warum nicht?

Der in Bezug genommene Bericht (Claudia Weinkopf u. a., Bewertung der SGB-II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht: Evaluation der Wirkungen der Grundsicherung nach § 55 SGB II, Abschlussbericht Juni 2009) untersuchte den Zeitraum von 2005 bis 2008 und damit die Jahre unmittelbar nach Implementierung des SGB II. Seitdem hat sich die Arbeit der Jobcenter deutlich stabilisiert und verbessert. Insbesondere ist das Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende am 1. Januar 2011 in Kraft getreten. Dabei wurde eine wesentliche Handlungsempfehlung des Abschlussberichts umgesetzt und die Jobcenter verpflichtet, Stellen für hauptamtliche Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt einzurichten. Die Beauftragten für Chancengleichheit unterstützen die jeweilige Dienststellenleitung bei der Erfüllung der Ziele zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der besonderen Förderung von Frauen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt die Arbeit der Beauftragten durch spezielle Themensetzungen und Veranstaltungen im Rahmen des Tags der Jobcenter in den Jahren 2011 bis 2013 sowie durch das sog. BCA-Extranet. Damit wurde den Beauftragten für Chancengleichheit der Jobcenter auf der Internetseite [www.sgb2.info](http://www.sgb2.info) ein geschlossener Bereich zur

Verfügung gestellt, in dem sie sich austauschen und vernetzen können. Ergänzt wird dieses Angebot durch sog. Werkstattgespräche.

Im Rahmen der o. g. Organisationsreform wurde zudem festgelegt, dass die eingeführten Kennzahlen und Ergänzungsgrößen nach § 48a Absatz 2 SGB II, die maßgeblich für den Abschluss von Zielvereinbarungen und die Nachhaltung der Zielerreichung sind, geschlechtsdifferenziert ausgewiesen werden. Um die Integration von Alleinerziehenden zu fördern und diese transparent zu machen, wurde zudem eine eigene Ergänzungsgröße „Integrationsquote der Alleinerziehenden“ eingeführt.

Begleitet wird dies von Förderprogrammen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Unterstützung von Alleinerziehenden in beiden Rechtskreisen SGB II und SGB III (ESF-Bundesprogramm „Gute Arbeit für Alleinerziehende“, „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ und die Kampagne „Beschäftigungschancen für Alleinerziehende erschließen“ im Rahmen der Fachkräfteoffensive). Das Ziel, nach Auslaufen der Projekte gute Erfahrungen aus diesen Programmen zu verstetigen und damit in die Fläche zu tragen, ist ganz überwiegend erreicht worden.

28. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus dem Vorschlag der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren, die Zielförderquote (Frauenförderquote) im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch zentral durch die Bundesagentur für Arbeit überwachen zu lassen, und sieht sie darin eine Möglichkeit der besseren Einhaltung der Quote, die bisher regelmäßig unterschritten wurde?

Der in Bezug genommene Vorschlag war Teil eines Beschlusses der 20. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder vom 10./11. Juni 2010. Der Beschluss nimmt wiederum Bezug auf den in Frage 27 genannten Abschlussbericht.

Die Bundesregierung versteht die Frauenförderquote als ein wichtiges Instrument, um die Umsetzung des gleichstellungspolitischen Auftrags und der beruflichen Förderung von Frauen nachzuhalten. Aufgrund der dezentralen Aufgabenverteilung im SGB II liegt die Verantwortung für die Erfüllung der Frauenförderquote bei den Geschäftsführungen der Jobcenter. Mit Blick auf die Aufsichtsstrukturen im SGB II weist die Bundesregierung die jeweils zuständigen Stellen (Bundesagentur für Arbeit, Länder) darauf hin, dass die Mindestförderquote nach wie vor unterschritten wird.

Im Übrigen enthält der o. g. Abschlussbericht die Handlungsempfehlung, die Frauenförderquote nicht schematisch, sondern prozessbezogen zu handhaben, zum Beispiel als Ausgangspunkt für die Entwicklung von Handlungskonzepten. Solch ein prozessbezogenes Arbeiten wird in der Praxis der Jobcenter bereits umgesetzt. Dabei findet nicht nur die Frauenförderquote, sondern auch eine Vielzahl anderer Daten und Informationen Berücksichtigung.

29. Hat die Bundesregierung Konsequenzen aus der Erkenntnis des Sachverständigengutachtens gezogen, dass die Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in Tarifverträgen eine zu geringe Rolle spielen, und wenn ja, welche?

Wenn nein, warum nicht?

Es wird auf die Antwort zu Frage 19 verwiesen.

30. Sieht die Bundesregierung in Teilzeitmodellen für Führungskräfte ein zielführendes Instrument zur Steigerung der Flexibilität und Familienfreundlichkeit im Unternehmen (bitte begründen)?

Ja. Eine Arbeitskultur, die auch Beschäftigten mit Führungsverantwortung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert, ist ein Schlüssel für faire Chancen von Frauen und Männern. Flexible Arbeitszeitgestaltungen und Teilzeitmodelle auch für Führungskräfte sind ein Beleg für Familienfreundlichkeit im Unternehmen. Die entsprechende Positionierung der Unternehmen wird mehr und mehr zum Wettbewerbsfaktor. Gut ausgebildete Männer und Frauen wählen ihre Arbeitgeber zunehmend unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus. Dazu gehört die zumindest zeitlich begrenzte Möglichkeit, je nach familiärer Situation auch als Führungskraft ein Teilzeitmodell in Anspruch nehmen zu können. Es ist Aufgabe der Unternehmen, sich im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten auf diese Voraussetzungen einzustellen und ihre Unternehmenskultur entsprechend anzupassen.

Mit der Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ unterstützt die Bundesregierung Unternehmen bei der Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle auch für Führungskräfte. Eine „Datenbank der guten Beispiele“ und praxisnahe Leitfäden zeigen Möglichkeiten auf, wie auch Führungspositionen z. B. in vollzeitnahen Teilzeitmodellen oder in Kombination mit Telearbeit/Homeoffice ausgefüllt werden können.

31. Mit welchen Maßnahmen hat die Bundesregierung darauf reagiert, dem wachsenden Bedürfnis von Männern/Vätern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, zu entsprechen (bitte einzeln benennen)?

Durch das Elterngeld werden die Eltern in der ersten Lebensphase ihres Kindes finanziell unterstützt. Mütter und Väter haben so unter anderem mehr Möglichkeiten, sich die Betreuung ihres neugeborenen Kindes partnerschaftlich aufzuteilen. Aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass immer mehr Väter Elterngeld in Anspruch nehmen und sich an der Betreuung ihrer Kinder beteiligen: Bereits 27,3 Prozent der Väter, deren Kind im Jahr 2011 geboren wurde, haben Elterngeld in Anspruch genommen.

Die Bundesregierung setzt sich im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ und der Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ in Kooperation mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften für familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein, die es Männern mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen erleichtern, Familie und Beruf zu vereinbaren. Laut „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013“ des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln ist der Anteil der Unternehmen, die besondere Maßnahmen zur Väterförderung anbieten, seit 2003 von 3,5 Prozent auf 18,1 Prozent gestiegen.

Mit dem Familienpflegezeitgesetz setzt die Bundesregierung für Arbeitgeber einen Anreiz, durch einen Entgeltvorschuss das Einkommen von beschäftigten Frauen und Männern aufzustocken, die wegen der Pflege naher Angehöriger für einen Zeitraum von maximal 24 Monaten ihre Arbeitszeit auf bis zu 15 Wochenstunden reduzieren. Zum Ausgleich müssen sie nach Beendigung der Familienpflegezeit wieder im vorherigen Umfang arbeiten, bekommen dann aber zunächst weiterhin nur das Gehalt, das sie während der Pflegezeit erhielten, – so lange, bis die durch den Vorschuss vorab vergütete Arbeitszeit nachgearbeitet ist. Der Männeranteil unter den Antragstellenden beträgt bereits 36,6 Prozent.

32. Welche Schlussfolgerung hat die Bundesregierung aus der Erkenntnis des Sachverständigengutachtens gezogen, dass Familienfreundlichkeit häufig einer Leistungskultur gegenübersteht, die stark auf Präsenz der Arbeitskraft setzt, und ihr damit zuwiderläuft, und welche Maßnahmen hat sie als Reaktion ergriffen?

Die Bundesregierung teilt die Feststellung im Sachverständigengutachten, dass in vielen Unternehmen noch eine Diskrepanz besteht zwischen dem formalen Rahmen, d. h. den familienfreundlichen Angeboten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und der tatsächlichen Arbeitszeitkultur. Anwesenheit und ständige Erreichbarkeit gelten häufig als wichtige Leistungskriterien. Diese verbreitete „Präsenzkultur“ kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten deutlich erschweren.

Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung das Thema im Rahmen der 2010 gestarteten Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ mehrfach aufgegriffen. Im Dialog mit betroffenen Unternehmen und Branchen wurden innovative Lösungsmodelle für einen familienbewussten Umgang mit dem Faktor Zeit erarbeitet und als Handlungsanleitung für andere Unternehmen dokumentiert. Ansätze sind dabei die Vorbildfunktion von Führungskräften, das Führen über Ziele, klar begrenzte Ruhezeiten (z. B. kein Mailverkehr am Wochenende oder an Feiertagen) oder der effiziente Umgang mit Meetings (keine Besprechungen nach 18 Uhr). In diesem Zusammenhang ist aber auch festzustellen, dass aufgrund ablauforganisatorischer Rahmenbedingungen solche Handlungsanleitungen nicht in allen Branchen gleichermaßen umsetzbar sind.

Das Thema wurde auch vom Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ der Bundesregierung und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages in die acht „Leitsätze für eine familienbewusste Arbeitszeitkultur“ aufgenommen, die als Anregung und Orientierung für Unternehmen entwickelt und bei zahlreichen regionalen Veranstaltungen mit Unternehmensverantwortlichen diskutiert wurden.

Mit diesen Aktivitäten will die Bundesregierung einen Mentalitätswandel in den Unternehmen hin zu einem familienbewussten Umgang mit Zeit fördern und damit den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

33. Hat die Bundesregierung die Möglichkeit eines Wahlarbeitszeitgesetzes, wie es von der Sachverständigenkommission vorgeschlagen wird, geprüft, und wenn ja, mit welchem Ergebnis?

Wenn nein, warum nicht?

Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz wurden bereits wichtige Rahmenbedingungen getroffen, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere durch Arbeitszeitverringerung erleichtert. Viele Teilzeitbeschäftigte möchten heute wieder aus vielfältigen Motiven – z. B. nach einer Familien- oder Pflegephase – ihre Arbeitszeit verlängern. Diesem verständlichen Wunsch können andererseits betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Bundesregierung prüft deshalb, inwieweit eine Weiterentwicklung der bestehenden Regelungen unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite möglich ist.

## Zeitverwendung

34. Hat die Bundesregierung aus der Erkenntnis, dass Mütter und Väter ihre Arbeitszeitvolumina einander angleichen wollen, Schlussfolgerungen gezogen, und wenn ja, welche?

Wenn nein, warum nicht?

Viele berufstätige Eltern wünschen sich flexible Arbeitszeitmodelle, um Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können. Um Müttern mehr Karrierechancen und Vätern mehr Familienzeit zu ermöglichen, hat die Bundesregierung 2010 die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ gestartet. Mit der Initiative werden Arbeitgeber motiviert und dabei unterstützt, mehr flexible, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle anzubieten.

Mit Hilfe einer breiten Öffentlichkeitsarbeit, regionalen Informationsveranstaltungen, Leitfäden und Best-Practice-Beispielen von Arbeitgebern und Beschäftigten, die bereits familienfreundliche Arbeitszeitmodelle nutzen, wurde das Bewusstsein für die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle und deren Akzeptanz gestärkt. Am 8. Februar 2011 haben sich Politik und Wirtschaft mit der Unterzeichnung der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ zu einem gemeinsamen Engagement für familienbewusste Arbeitszeiten verpflichtet. Auf dem „Familiengipfel 2013“ wurde eine erste positive Bilanz gezogen und vereinbart, die Aktivitäten weiter fortzusetzen.

Des Weiteren wird auf die Antwort zu Frage 33 verwiesen.

35. Wie bewertet die Bundesregierung die Forderung nach einer Etablierung von haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungsagenturen, und wenn sie dies für zielführend hält, welche konkreten Maßnahmen hat sie zur Erreichung ergriffen?

Die Bundesregierung hat sich im Rahmen der Demografiestrategie dieser Thematik angenommen. Besonders Familien, in denen beide Eltern erwerbstätig sind, sollen – so eine Zielsetzung der Demografiestrategie – im Alltag entlastet werden. Die in der Demografiestrategie mitwirkenden Gestaltungspartner (öffentliche Seite, Wirtschaft, Gewerkschaften, Wissenschaft, zivilgesellschaftliche Organisationen) haben sich dafür ausgesprochen, auf dem Markt für familienunterstützende Dienstleistungen für mehr Transparenz zu sorgen. Als geeignetes Mittel zur Verbesserung der Transparenz soll ein Internetportal mit einer bundesweit tätigen Servicestelle konzipiert und eingerichtet werden, das sowohl Nachfragern als auch Anbietern beratend zur Verfügung steht. Des Weiteren soll die Fortbildung und Qualifikation von Anbietern familienorientiert verbessert werden, um Professionalität und Qualität der Dienstleistung zu sichern. Mit einer entsprechenden Kommunikation soll für ein besseres Image familienunterstützender Dienstleistungen geworben und illegale Beschäftigung (Schwarzarbeit) zurückgedrängt werden. Die Familien sollen dabei unterstützt werden, Beschäftigung im Haushalt legal, sicher und qualifiziert zu organisieren.

36. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in den Sozial- und Gesundheitsberufen ergriffen?

Die Bundesregierung hat ihre Ziele und Maßnahmen im Fachkräftekonzept dargelegt, das im Juni 2011 vom Kabinett beschlossen wurde. Das Fachkräftekonzept der Bundesregierung verfolgt einen umfassenden Ansatz zur Fachkräftesicherung, der auf fünf Sicherungspfaden beruht. Der jährliche Fortschrittsbericht, der erstmals im Januar 2013 vom Kabinett beschlossen wurde,

beschreibt anhand von Indikatoren die Fortschritte bei der Fachkräftesicherung und die Weiterentwicklung des Konzepts.

Im Fortschrittsbericht 2012 zum Fachkräftekonzept werden auch die einzelnen Maßnahmen im Bereich der Sozial- und Gesundheitsberufe dargestellt. Hierzu gehören u. a. die mit dem zum 1. Januar 2013 in Kraft getretenen GKV-Versorgungsstrukturgesetz beschlossenen Verbesserungen der Bedingungen für die in der Versorgung tätigen Ärztinnen und Ärzte – insbesondere in ländlichen Räumen. Das Gesetz sieht in strukturschwachen Gebieten eine Reihe von finanziellen Anreizmöglichkeiten vor, mit denen u. a. junge Ärztinnen und Ärzte motiviert werden sollen, sich in Regionen mit entsprechendem Versorgungsbedarf niederzulassen. Die Änderung der Approbationsordnung für Ärzte ergänzt die im Versorgungsstrukturgesetz vorgesehenen Maßnahmen zur Sicherstellung einer flächendeckenden und bedarfsgerechten ärztlichen Versorgung und dient der gezielten Nachwuchsgewinnung und Förderung von Medizinstudierenden.

Um familiengerechte Arbeitsbedingungen im Krankenhaus zu erörtern, hat das Bundesministerium für Gesundheit einen Runden Tisch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Gesundheitswesen eingesetzt. Wichtige Vorschläge aus den Gesprächen beim Runden Tisch wurden bereits gesetzgeberisch umgesetzt, beispielsweise die Verlängerung des Vertretungszeitraums für niedergelassene Ärztinnen im Zusammenhang mit der Geburt von sechs auf zwölf Monate.

Weiterhin hat die Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern und Verbänden im Jahr 2011 eine „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ gestartet. Ziel dieser Initiative ist es, die Aus- und Weiterbildung der Altenpflege zu stärken und die Attraktivität des Beschäftigungsfeldes zu steigern. Der erste sogenannte Ausbildungspakt in der Altenpflege wurde am 13. Dezember 2012 von den rund 30 Partnern unterzeichnet. Zu den vielfältigen beschlossenen Maßnahmen zählt beispielsweise die befristete Wiedereinführung der dreijährigen Umschulungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter. Darüber hinaus hat sich die Bundesregierung eine Zusammenführung der Ausbildungen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege zu einer neuen, generalistisch ausgerichteten Ausbildung in einem neuen Pflegeberufegesetz zum Ziel gesetzt. Hierdurch soll die Berufsausbildung in der Pflege moderner und attraktiver gestaltet, vielfältige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet und ein notwendiges breites Kompetenzprofil vermittelt werden.

Auch die von der Bundesregierung auf den Weg gebrachten Maßnahmen zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Berufsabschlüssen, die durch das am 1. April 2012 in Kraft getretene, sogenannte Anerkennungsgesetz und die zum 1. Januar 2014 in Kraft tretende Verordnung zur Durchführung und zum Inhalt von Anpassungsmaßnahmen sowie zur Erteilung und Verlängerung von Berufserlaubnissen in Heilberufen des Bundes geregelt werden, tragen zur Fachkräftesicherung in den Sozial- und Gesundheitsfachberufen bei.

Die Bundesregierung hat darüber hinaus den deutschen Arbeitsmarkt für im Ausland ausgebildete Pflegefachkräfte aus Drittstaaten geöffnet. Die Berufe aus dem Bereich der Kranken- und Altenpflege wurden von der Bundesagentur für Arbeit als Engpassberufe eingestuft und in die sogenannte Positivliste aufgenommen, die die Ausbildungsberufe enthält, in denen eine Zuwanderung möglich ist.

Voraussetzung für die Zulassung der Pflegefachkräfte ist, dass sie ein Arbeitsplatzangebot haben und ihre Ausbildung als gleichwertig anerkannt ist. Um dem Globalen Verhaltenskodex der Welthandelsorganisation (WHO) für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften Rechnung zu tragen, sind

jedoch von dieser Regelung Personen die aus Staaten kommen, in denen nach den Feststellungen der WHO ein kritischer Mangel an Gesundheitsfachkräften besteht, ausgeschlossen.

Die Positivliste kann auf der Webseite der Bundesagentur für Arbeit unter folgendem Link abgerufen werden: [www.arbeitsagentur.de/nm\\_29928/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/presse/2013/072013-beschv.html](http://www.arbeitsagentur.de/nm_29928/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/presse/2013/072013-beschv.html).

Außerdem hat das Bundesministerium für Gesundheit das Projekt „Herausforderung Pflege – Modelle und Strategien zur Stärkung des Berufsfeldes Altenpflege“ vergeben. Im Rahmen des Projekts sollen wegweisende Modelle und Strategien zur Stärkung des Berufsfeldes Altenpflege systematisch erfasst und analysiert werden. Darauf basierend sind Vorschläge zu entwickeln, wie dem Mangel an und dem zunehmenden Bedarf von qualifiziertem Personal in der Pflege begegnet werden kann. Ziel ist u. a. die Erarbeitung von Best-Practice-Ansätzen zur Rekrutierung, Qualifizierung und Förderung des Berufsverbleibs von Pflegekräften.

Hinsichtlich der Maßnahmen der Bundesregierung zur Unterstützung der Gewinnung von Fachkräften im Erzieherbereich wird auf die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage „Mehr Erzieherinnen und Erzieher sowie mehr Tagespflegepersonen für die frühkindliche Bildung und Betreuung gewinnen“ (Bundestagsdrucksache 17/12962 vom 2. April 2013) verwiesen.

37. Hält die Bundesregierung das Familienpflegezeitgesetz vor dem Hintergrund seiner bisher eher geringen Inanspruchnahme nach wie vor für zielführend (bitte begründen)?

Die Familienpflegezeit ist ein staatlich gefördertes freiwilliges Arbeitszeitmodell, welches eine entsprechende Anlaufzeit zur Etablierung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern benötigt. Da es keine Meldepflicht gibt, gibt es auch keine validen Zahlen zur Inanspruchnahme. Die Bundesregierung lässt die Wirkungen des zum 1. Januar 2012 in Kraft getretenen Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zurzeit wissenschaftlich evaluieren. Die Ergebnisse der Evaluation werden Ende 2013 erwartet. Erst auf Basis dieser Evaluationsergebnisse können verlässliche Aussagen zur Nutzung der Familienpflegezeit durch pflegende Angehörige getroffen werden. Die Ergebnisse werden auch dazu genutzt zu prüfen, ob eine Anpassung des Gesetzes oder des Verwaltungsverfahrens erforderlich ist.

38. Wie bewertet die Bundesregierung die Notwendigkeit zusätzlicher Maßnahmen, die zur Flexibilisierung (hinsichtlich Ort und Zeit) von Kinderbetreuungseinrichtungen beitragen, und welche Maßnahmen hat sie diesbezüglich bereits ergriffen?

Der Bund hat keine Zuständigkeit für die konkrete Ausgestaltung der im Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) geregelten Kindertagesbetreuung. Nach den Vorgaben des SGB VIII sind Kindertagesbetreuungsangebote auf kommunaler Ebene so zu planen, dass Eltern Familie und Erwerbstätigkeit miteinander vereinbaren können. Um die Kommunen bei der hierfür erforderlichen Bedarfsermittlung zu unterstützen, fördert die Bundesregierung seit 2012 das von der Technischen Universität Dortmund durchgeführte Forschungsprojekt „Kommunale Bedarfserhebungen. Der regionalspezifische Betreuungsbedarf U3 und seine Bedingungsfaktoren“.

Ein großer Teil der Träger von Kindertageseinrichtungen bietet bereits Formen flexibler Betreuung an. Besonders flexibel sind Angebote der Kindertagespflege. Die Bundesregierung bringt daher seit 2008 den quantitativen und qua-



litativen Ausbau dieser Kinderbetreuungsform mit zahlreichen Maßnahmen im Rahmen des „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ voran.

Kommunen und Einrichtungen alleine können das Problem des flexiblen Kinderbetreuungsangebotes nicht vollständig lösen. Auch die Wirtschaft muss und kann durch familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung viel dazu beitragen, dass Eltern Beruf und Familie besser vereinbaren können. Mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ setzt sich die Bundesregierung seit 2006 gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften für eine familienbewusste Arbeitswelt ein und hat im Herbst 2010 die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ gestartet.

39. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse darüber vor, wie viel Prozent der Alleinerziehenden bei Inanspruchnahme einer Ganztagsbetreuung einer Erwerbstätigkeit nachgehen würden bzw. ihre Arbeitszeit verlängern könnten, und wenn ja, welche?

Wenn nein, hat es hierzu Planungen gegeben?

Das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW) hat in seiner im Jahr 2012 veröffentlichten Studie „Gesamtwirtschaftliche Effekte einer Ganztagsbetreuung von Kindern von Alleinerziehenden“ die Arbeitsangebotseffekte einer flächendeckenden Ganztagsbetreuung für Kinder von Alleinerziehenden auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels der Jahre 2007 bis 2009 ermittelt. Den Modellrechnungen zu Folge könnten – wenn tatsächlich alle Alleinerziehenden eine Ganztagsbetreuung wollen würden und diese auch nutzten – die Erwerbstätigenquoten von Alleinerziehenden mit Kindern im Alter unter drei Jahren von 32 Prozent auf 69 Prozent, von Alleinerziehenden mit Kindern im Alter zwischen drei und sechs Jahren von 65 Prozent auf 73 Prozent und von Alleinerziehenden mit Grundschulkindern von 64 auf 79 Prozent steigen. Danach würde die Zahl der alleinerziehenden Mütter mit Kindern im Alter zwischen zwölf Monaten und zwölf Jahren, die einer Vollzeitberufstätigkeit nachgehen, um gut 84 000 steigen, die Zahl Alleinerziehender in Teilzeit um knapp 26 000 zunehmen. Aufgrund der Annahme, dass alle Alleinerziehenden für ihre Kinder eine Ganztagsbetreuung in Anspruch nehmen, stellen die ermittelten Werte die Obergrenzen dar; Gründe, keine Ganztagsbetreuung zu nutzen und damit keine Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder auszudehnen, wurden nicht untersucht und nicht berücksichtigt.

40. Sieht die Bundesregierung Möglichkeiten zur Weiterentwicklung des Elterngeldes, und wenn ja, welche?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung arbeitet im Rahmen der bestehenden Haushalts- und Finanzplanansätze an einer Weiterentwicklung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes. Geprüft wird insbesondere die Frage, wie den Bedürfnissen der Eltern durch flexiblere Regelungen noch besser Rechnung getragen werden kann. In diesem Zusammenhang wird auch die Einführung eines Teilelterngeldes, das Eltern mit Teilzeiteinkommen weitere Gestaltungsspielräume eröffnet, und die Ausweitung der Partnermonate zur Stärkung der Väterbeteiligung geprüft.

41. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung zur Entwicklung, Einführung und Etablierung von Arbeitszeitkonten, die es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in bestimmten Lebensphasen ermöglichen, die Arbeitszeit zu reduzieren bzw. Arbeitszeit anzusparen, ergriffen (bitte erläutern), und hält sie diese für ausreichend?

Arbeitszeitkonten in Form von Wertguthaben sind bereits 1998 grundlegend gesetzlich geregelt worden. Im Jahr 2009 sind erhebliche Verbesserungen, wie etwa die Insolvenzschutzpflicht, Regelungen zur Portabilität oder Anlagenschutzvorschriften in Kraft getreten.

Beschäftigte können Arbeitsentgelt oder auch Zeitanteile, wie z. B. Überstunden, in Wertguthaben ansparen, um es später für längerfristige Freistellungszeiten – unter Beibehaltung des Sozialversicherungsschutzes – zu verwenden. Damit ermöglichen Wertguthaben eine individuelle Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie. Wertguthaben können flexibel sowohl für gesetzliche Freistellungszwecke – wie z. B. Pflegezeit oder Elternzeit – als auch für mit dem Arbeitgeber vereinbarte Freistellungen – z. B. für Weiterbildung, Sabbaticals oder den Übergang in den Ruhestand – eingesetzt werden. Die gesetzlichen Regelungen zu Wertguthaben lassen vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten zu, wie z. B. auch eine Freistellung vor der Ansparphase. Die konkrete Ausgestaltung können Beschäftigte und Arbeitgeber unter Berücksichtigung ihrer Interessen vereinbaren. Der Staat unterstützt diese Flexibilisierung, indem er während der Ansparzeit Sozialversicherungsbeiträge und Steuern auf die angesparte Summe stundet; diese werden erst zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem das angesparte Arbeitsentgelt für eine Freistellung genutzt wird.

Allerdings führen nur etwa 40 000 – zumeist größere – Betriebe in Deutschland Wertguthaben, wie ein Evaluationsbericht der Bundesregierung im März 2012 (Bundestagsdrucksache 17/8991 vom 14. März 2012) aufzeigt. Um den Bekanntheitsgrad von Wertguthaben insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen zu erhöhen und Wertguthaben dort zu etablieren, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zum Zweiten Demografie Gipfel der Bundesregierung am 14. Mai 2013 entsprechende Materialien zu Wertguthaben vorgestellt und veröffentlicht, die auch auf der Homepage des Bundesministeriums verfügbar sind.

42. Welche der Maßnahmen, die in dem Sachverständigengutachten zum geschlechtergerechten Umbau der Alterssicherungssysteme vorgeschlagen wurden, hält die Bundesregierung für sinnvoll, und welche hat sie bereits umgesetzt?

Mit dem Rentendialog des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurde in den vergangenen Jahren der Fokus in der Öffentlichkeit auf das Thema der drohenden Altersarmut – insbesondere auch bei Frauen – gelenkt, die auch in dem Sachverständigengutachten als einer der wesentlichen Kernpunkte im Zusammenhang mit dem geschlechtergerechten Umbau der Alterssicherungssysteme genannt wurde. In einem breit angelegten, offenen Diskussionsprozess wurden unter anderem gemeinsam mit Rentenversicherung, Fachpolitikern, Wohlfahrtsverbänden und Gewerkschaften Entwicklungen in der Arbeitswelt und gesellschaftliche Veränderungen daraufhin untersucht, ob und welche Risiken sie für mehr Bedürftigkeit im Alter bergen. Die Ergebnisse des Rentendialogs sollten mit dem Rentenpaket zur Stärkung der Alterssicherung, insbesondere mit der Lebensleistungsrente, von der insbesondere Frauen profitieren würden, umgesetzt werden. Deshalb soll eine steuerfinanzierte Lebensleistungsrente auf den Weg gebracht werden.

Hinsichtlich der Forderung nach einer besseren Absicherung von Pflegepersonen in der gesetzlichen Rentenversicherung wird auf die Antwort der Bundesregierung zu Frage 68 der Großen Anfrage der Fraktion DIE LINKE. „Alterssicherung und Altersarmut von Frauen in Deutschland“ (Bundestagsdrucksache 17/11666) verwiesen.

43. Welche Erkenntnisse aus dem Gleichstellungsbericht haben die Bundesregierung erwogen, die sogenannte Lebensleistungsrente zu entwickeln (bitte begründen)?

Es wird auf die Antwort zu Frage 42 verwiesen.

44. Gibt es seitens der Bundesregierung Überlegungen für eine Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht, und wenn ja, welche (bitte entsprechend Zusammensetzung und möglicher Themenschwerpunkte darlegen)?

Mit Beschluss des Deutschen Bundestages vom 30. November 2012 „Geschlechtergerechtigkeit im Lebensverlauf“ zu Bundestagsdrucksache 17/8879 wird die Bundesregierung aufgefordert, in jeder Legislaturperiode einen Gleichstellungsbericht vorzulegen mit dem Ziel, die politischen Rahmenbedingungen einer wirkungsvollen Gleichstellungspolitik für beide Geschlechter – Frauen und Männer – zu verstärken sowie unmittelbar mit den Vorbereitungen für den Zweiten Gleichstellungsbericht zu beginnen und zeitnah die Berufung der Mitglieder der nächsten Sachverständigenkommission vorzunehmen.

Die Bundesregierung hat im Juni 2011, d. h. in der aktuellen Legislaturperiode, den Ersten Gleichstellungsbericht vorgelegt. Die Beauftragung eines Zweiten Gleichstellungsberichts soll der nächsten Legislaturperiode vorbehalten bleiben. Vorbereitend hat das BMFSFJ für die Haushaltsjahre ab 2014 Finanzmittel im Einzelplan 17 Kapitel 17 02 Titel 684 21 eingeplant.

