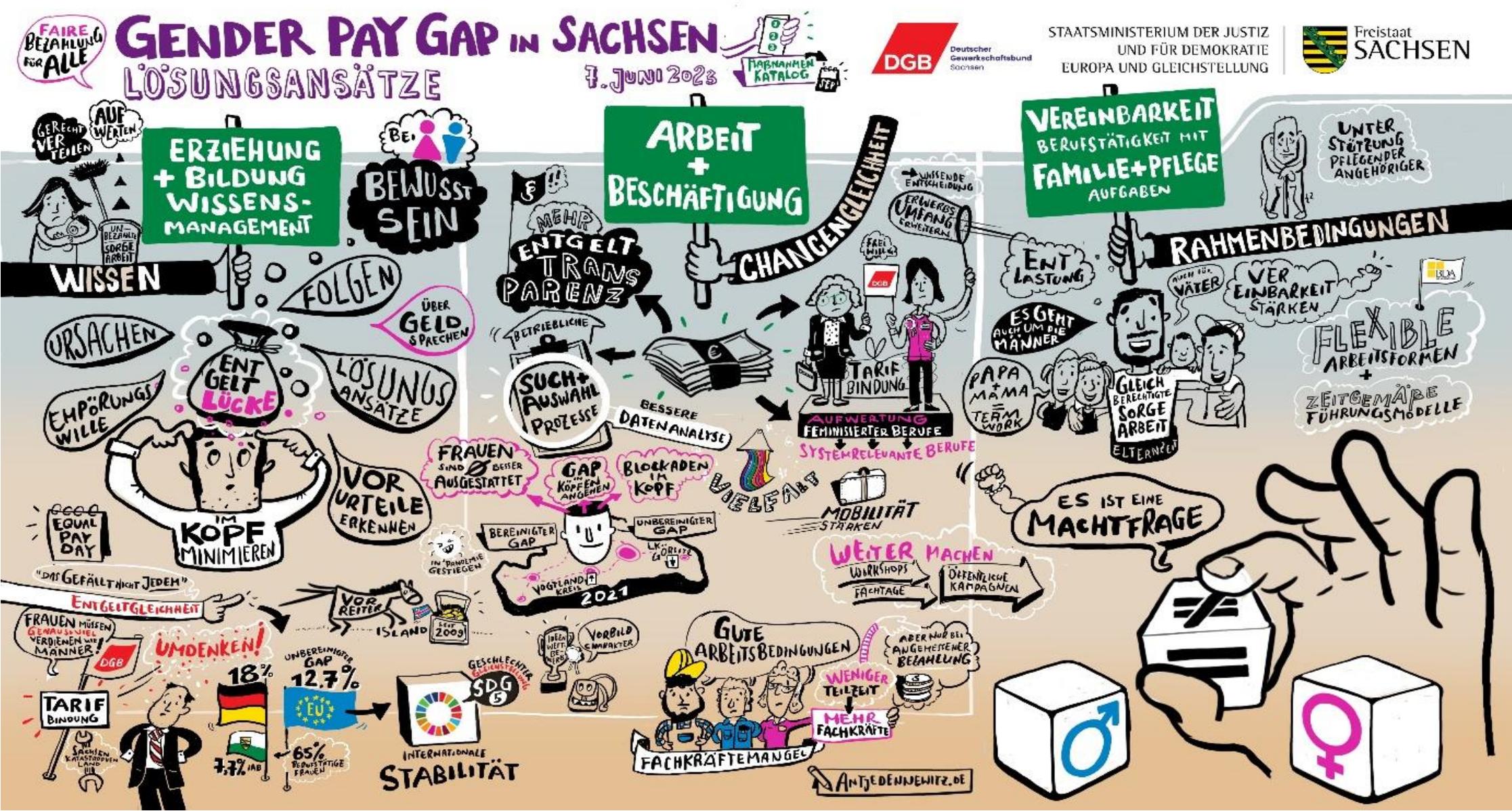


Stand: 29.09.2023

# Workshopreihe innerhalb des Modellprojekts Entgeltgleichheit des SMJusDEG „Gender Pay Gap in Sachsen“ 2022/2023

## Ergebnispapier „Maßnahmenkatalog – Entgeltgleichheit in Sachsen“



## „Maßnahmenkatalog – Entgeltgleichheit in Sachsen“

### I. Problemstellung

Ogleich das Gebot der Entgeltgleichheit europa- und verfassungsrechtlich seit mehreren Jahrzehnten garantiert ist (Art. 157 AEUV, Art. 3 Abs. 2 GG), besteht die geschlechtsspezifische Entgeltlücke durchgängig fort – der sog. Gender Pay Gap ist die statistische Kennziffer für die Lohnlücke pro Stunde zwischen Frauen und Männern. Das Statistische Bundesamt gibt die unbereinigte Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, also die reine Bruttostundenverdienstlücke, für das Jahr 2022 mit bundesweit 18 Prozent an; die bereinigte Lohnlücke beträgt rund 7 Prozent. Dabei wird der Teil des Verdienstunterschieds herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern zurückzuführen ist. Für den Freistaat Sachsen wird seitens des statistischen Bundesamts schon die unbereinigte Lohnlücke mit 8 Prozent angegeben, was zunächst auf bessere Zustände hindeutet.

Eine im Rahmen des Modellprojekts Entgeltgleichheit des Staatsministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung erstellte [Studie des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung \(IAB\)](#) für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte in Sachsen zeichnet jedoch ein differenzierteres Bild: Diese Studie ermittelt den Durchschnittslohn und schätzt auch die Löhne oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung, um einer Lohnverzerrung entgegen zu wirken. Außerdem ermöglicht sie eine regionale kreisgenaue Betrachtung in Sachsen. Es zeigt sich, dass bei der Berechnung der bereinigten Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, die vor allem auch Qualifikationen und Erwerbsbiographien berücksichtigt, die Lücke ostdeutschlandspezifisch leider auch in Sachsen deutlich zunimmt. Den neuesten Daten des IAB zufolge lag demnach die unbereinigte Lohnlücke in Sachsen im Jahr 2021 bei 7,7 Prozent, die bereinigte Lohnlücke bei 11,4 Prozent. Die Studie stellt klar, dass vollzeitbeschäftigte Frauen in Sachsen aufgrund ihrer Qualifikation eigentlich mehr verdienen müssten als Männer – aber sie tun es nicht. Dieser Lohnungerechtigkeit will das Modellprojekt Entgeltgleichheit entgegenwirken.

Die Ursachen für die Lohnunterschiede in Sachsen sind vielfältig und miteinander verschränkt. Für den Lohnunterschied bei Vollzeitbeschäftigten benennt die Studie des IAB als zentrale Punkte die geschlechtsspezifische (Studien- und) Berufswahl und die geschlechtsspezifische Sozialisation. Demnach sind Frauen in Sachsen im gesundheitlichen und sozialen Bereich überrepräsentiert und gehen mithin Berufen nach, die derzeit geringer entlohnt werden als die mehrheitlich von Männern gewählten technischen und verarbeitenden Berufe. Frauen wählen überdies häufiger Berufe, die eine bessere Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Familien- und Pflegeaufgaben ermöglichen und arbeiten häufiger in Teilzeit. Dahinter stehen unter anderem tief verwurzelte unbewusste Normen und Werte sowie fehlende Vorbilder. Neben den geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Besetzung von Führungspositionen existieren zudem Lohnunterschiede im Qualifikationsniveau: Mit zunehmender Qualifikation steigt auch in Sachsen die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern. Zudem beeinflusst die Betriebsgröße die geschlechtsspezifische Entgeltlücke. So finden sich die höchsten unbereinigten Lohnlücken in Kleinstbetrieben mit 1 bis 10 Beschäftigten und in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten. Gründe dafür sind beispielsweise in Kleinstbetrieben das Fehlen innerbetrieblicher Arbeitnehmerstrukturen wie Betriebsräte, die Lohnnachteile von Frauen reduzieren könnten. Ein weiterer Grund ist auch die im innerdeutschen Vergleich nur geringe Tarifbindung in Sachsen (2021: 42 Prozent der Beschäftigten, 16 Prozent der Betriebe). Auch die Berufswahl

spielt mit hinein: In Großbetrieben ist der Anteil der typischen Frauenberufe größer, die zudem vergleichsweise niedrig entlohnt werden. Schließlich hat die Siedlungsstruktur Auswirkungen. Demzufolge sind sowohl das Lohnniveau als auch die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Städten höher als in ländlichen Regionen.

All diese Faktoren ergeben zusammen einen Kreislauf, der schwer zu durchbrechen ist: Auch weil Frauen weniger verdienen, nehmen sie eher familienbedingte Auszeiten und Teilzeitarbeit in Anspruch, deswegen nehmen sie sich auch mehr unbezahlter Familien- und Pflegearbeit an, sie pendeln seltener zu den gut bezahlten Arbeitsplätzen und nehmen weniger häufig an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und Personalentwicklung teil. Die weitreichenden Folgen für Frauen sind eine geringere Rente, ein höheres Armutsrisiko und insgesamt eine geringere gesellschaftliche und politische Teilhabe. Diesen Kreislauf gilt es zu durchbrechen, denn davon profitieren neben Arbeitnehmerinnen und Familien auch die Unternehmen und insgesamt Sachsen als Wirtschaftsstandort – aber wie machen wir das?

Als Ergebnis der vierteiligen gemeinsamen Workshopreihe des Staatsministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Sachsen „Gender Pay Gap in Sachsen“, die adressatenspezifisch der Frage nach der Schließung der Lohnlücke nachging, wird dieser „Maßnahmenkatalog – Entgeltgleichheit in Sachsen“ mit konkreten Hebeln vorgelegt.

II. <u>Handlungsfelder</u> mit angeschlossenen Maßnahmen zum Abbau geschlechterspezifischer Entgeltungleichheiten		
Handlungsfeld 1 – Erziehung und Bildung sowie Wissensmanagement		
Zielerreichung	Handlungsoptionen (Maßnahmen)	
<b>Bewusstsein für die Entgeltlücke, deren Ursachen und Folgen sowie für Lösungsansätze schaffen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Weiterführung und Ausbau der Informationswebseite des Modellprojektes Entgeltgleichheit, siehe: <a href="http://www.gleichstellung.sachsen.de/entgeltgleichheit-4638.html">www.gleichstellung.sachsen.de/entgeltgleichheit-4638.html</a></li> <li>– interaktive Gender Pay Gap-Landkarte Sachsen weiterführen</li> <li>– themenspezifische Workshops- und Fachtage weiterführen</li> <li>– weiterhin auf den jährlichen Aktionstag für gleiches Entgelt (Equal Pay Day) aufmerksam machen</li> <li>– Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitskampagne prüfen</li> <li>– Zusammenarbeit mit Wissenschaft fortführen (z. B. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)</li> <li>– Wirtschafts- und Sozialpartnerdialog stärken</li> </ul>	Staatliche Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wirtschafts- und Sozialpartnerdialog stärken</li> <li>– Tools für Unternehmen zur Entgeltprüfung bekannter machen, z. B. Informationsbroschüre „Weil ich es wert bin! Handlungshilfe für mehr Entgeltgleichheit für Sachsen“ (5/2023)</li> </ul>	Kollektive Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– innerbetriebliche Offenheit und Sensibilisierung für das Thema herstellen (v. a. Personalmanagement, Beschäftigte)</li> </ul>	Betriebliche Ebene

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Information bereitstellen bzw. beschaffen</li> </ul>	Zivilgesellschaftliche und Individuelle Ebene
<p><b>„Geschlechtsspezifische Entgeltlücke in den Köpfen“ minimieren</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– über Geschlechter-/Rollenstereotype und geschlechtsspezifische Zuschreibungen aufklären und diese hinterfragen, z. B. über frühkindliche und schulische Bildung zum Abbau von Geschlechterstereotypen, Elternarbeit in Kitas und Schulen</li> <li>– gleichstellungsorientierte und klischeefreie Berufs- und Studienwahlbegleitung beider Geschlechter: Berufsspektrum erweitern, um Anteil der Frauen in zukunftsorientierten Berufen und Führungspositionen zu erhöhen, z. B. über Zukunftstage wie Girls‘ und Boys‘ Day, Initiativen (z. B. „Komm mach MINT“; „Initiative Klischeefrei“, gefördert durch die Bundesregierung)</li> <li>– weibliche Vorbilder und bewährte Praxismodelle sichtbar machen, um die Signalwirkung für Frauen und Männer zu verstärken, z. B. über Förderungen wie „FrauenOrte Sachsen“ sowie Vergabe von Frauenpreisen wie den „Sächsischen Gründerinnenpreis“</li> <li>– Öffentlichkeitskampagne (inkl. Zweites Führungspositionengesetz – Geschlechterquote für Führungspositionen)</li> </ul>	Staatliche Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sensibilisierung und Stärkung von Frauen hinsichtlich des Wertes der eigenen Arbeit, z. B. über Öffentlichkeitskampagne</li> <li>– Debatte über objektivere Bewertungen und Eingruppierungen von Tätigkeiten, um stereotypen Abwertungen von typischen Frauenberufen entgegenzuwirken</li> </ul>	Kollektive Ebene

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– kritische Auseinandersetzung mit Unternehmenskultur herbeiführen, z. B. über Schulungen, bewährte Praxismodelle</li> <li>– Frauen als Fachkräfte gezielt wahrnehmen (Verbesserung Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten) und familienfreundlichere Arbeitszeitmodelle entwickeln</li> </ul>	Betriebliche Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sensibilisierung und Aufklärungsarbeit in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten, Zivilgesellschaft und politischer Bildung (z. B. Öffentlichkeitskampagne)</li> <li>– Bildungs- und Beratungsangebote auflegen bzw. wahrnehmen, um Grundannahmen zu hinterfragen, z. B. Informationen über Formen des fairen Zusammenlebens (Partnerschaftliche Gleichstellung)</li> </ul>	Zivilgesellschaftliche und Individuelle Ebene
<p><b>unbezahlte Sorgearbeit aufwerten und gerecht verteilen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– gesamtgesellschaftliche und politische Anerkennung von Sorge-, Haus- und Reproduktionsarbeit als Arbeit, da unbezahlte Sorgearbeit, bezahlte Sorgearbeit und Erwerbsarbeit ineinander verwoben sind und einander bedingen → Perspektivwechsel: Sorgearbeit als Voraussetzung für Erwerbsarbeit verstehen, auch da sie diese ermöglicht und stabilisiert</li> <li>– Anerkennung, dass alle berufstätigen Personen Sorgeverantwortung tragen, für andere und für sich selbst, unabhängig vom Geschlecht oder davon, ob sie in Familien mit Kindern leben, alleinstehend, jünger oder älter sind</li> <li>– konkrete Initiativen, die zu einer gesellschaftlichen Umverteilung der Sorgearbeit beitragen, unterstützen, z. B. Weiterentwicklung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG), des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) oder die Einführung weiterer Lohnersatzleistungen, Abschaffung von finanziellen Negativanreizen, wie das Ehegattensplitting</li> <li>– Auseinandersetzung mit Arbeitszeitreduktion und Freistellung sowie Lohnersatzleistungen auf gesellschaftlicher und politischer Ebene</li> </ul>	Staatliche Ebene

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– tarifvertragliche Regelungen, die es den Beschäftigten ermöglichen, Erziehungsaufgaben und Pflegeaufgaben wahrzunehmen, ohne dafür auf Aufstiege, Weiterbildungen etc. verzichten zu müssen</li> </ul>	Kollektive Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Auseinandersetzung um Arbeitszeitreduktion und Freistellung sowie Lohnersatzleistungen auf betrieblicher Ebene</li> <li>– Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle und mobiler Arbeitsformen</li> </ul>	Betriebliche Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sensibilisierung und Aufklärungsarbeit in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten, Zivilgesellschaft und politischer Bildung (z. B. Öffentlichkeitskampagne)</li> </ul>	Zivilgesellschaftliche und Individuelle Ebene

Handlungsfeld 2 – Arbeit und Beschäftigung		
Zielerreichung	Handlungsoptionen (Maßnahmen)	
<b>mehr Transparenz über das zu erwartende Entgelt herstellen und rechtliche Verbindlichkeit stärken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Novellierung des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) i. R. d. Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie (u. a. Gehaltsspannen in Stellenanzeigen, Auskunftsanspruch für alle, Berichtspflichten etc.) begleiten, z. B. über Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK) oder den Bundesrat</li> <li>– Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes mit Ausstrahlungswirkung auf die Privatwirtschaft nutzen</li> <li>– Fachberatungsstellen zur Entgeltgleichheit stärken, z. B. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Antidiskriminierungsberatung Sachsen (ADB), Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit (ZEFAS), Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)</li> <li>– Digitalisierung der frei zugänglichen Lohnprüfertools der Bundesregierung erreichen, z. B. über Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK)</li> <li>– Handreichung des Freistaates Sachsen zu Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgebende (v. a. betriebliche Lohnprüfung) und Arbeitnehmende erstellen</li> <li>– Entwicklung von Entgeltgleichheit im digitalen Wandel prüfen</li> </ul>	Staatliche Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) erhöhen durch verbesserte Information an Betriebsrätinnen und Betriebsräte, z. B. durch gezielte Schulungen</li> <li>– Sensibilisierung und Beratung von Mitgliedern zum Thema Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz</li> </ul>	Kollektive Ebene

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitgebendenattraktivität durch freiwillige Entgeltanalysen als Voraussetzung für faires Gehaltssystem erhöhen (z. B. Lohnprüfungstools nutzen) und Umsetzungsprozess planen</li> <li>– innerbetriebliche Sensibilisierung für das Thema Entgelttransparenz und die Ergebnisse der Entgeltgleichheitsanalysen, z. B. durch Information auf Betriebsversammlungen</li> <li>– angemessene Einbindung der Interessenvertretungen sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in die betrieblichen Prüfverfahren und die Erstellung der betrieblichen Entgeltberichte von Beginn an</li> </ul>	Betriebliche Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Auskunftsansprüche nach Entgelttransparenzgesetz nutzen und Betriebsräte/Personalräte einbeziehen</li> <li>– über Geld reden, Wissen zum Thema Entgeltgleichheit erwerben (z. B. über Informationswebseite des Modellprojekts, Informations- und Sensibilisierungsbroschüren)</li> <li>– bei vermuteter Benachteiligung interne und externe Unterstützung einbeziehen (z. B. Interessenvertretung im Betrieb, Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, Antidiskriminierungsberatung, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt [BCA])</li> </ul>	Individuelle Ebene
<p><b>bessere Datenanalyse ermöglichen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– an Bundesregierung bezüglich der Verbesserung der Datengrundlage herantreten, z. B. über Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK)</li> </ul>	Staatliche Ebene

<b>Chancengleichheit in betrieblichen Such- und Auswahlprozessen bei Personalfragen herstellen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Prüfung gleichwertiger Auswahlchancen bei Auswahlprozessen, z. B. anonymisierte Bewerbung, geschlechtergerechte digitale Steuerung, geschlechtergerechte Ansprache, diverse Auswahlkommissionen, insbesondere Schulungsbedarf und Erstellung von Leitfäden für chancengerechte Personalprozesse eruieren</li> <li>– Arbeitsbewertungen überprüfen</li> <li>– Rückkehr aus Erwerbspausen proaktiv unterstützen (Netzwerk- und Mentoringprogramme), Weiterbildung stärken</li> <li>– Beförderungsinstrumente hinsichtlich Teilzeitkräften überdenken</li> <li>– Verbesserung der Aufstiegschancen durch frauenspezifische Karriereförderung, z. B. Mentoringprogramme für Frauen</li> </ul>	Staatliche Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schulungsbedarf und Erstellung von Leitfäden für chancengerechte Personalprozesse prüfen</li> </ul>	Kollektive Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Prüfung gleichwertiger Auswahlchancen bei Auswahlprozessen (z. B. anonymisierte Bewerbung), insbesondere Schulungsbedarf und Erstellung von Leitfäden für chancengerechte Personalprozesse eruieren</li> <li>– Arbeitsbewertung überprüfen, Lohnprüfverfahren anwenden (vgl. Bundesarbeitsgericht Urteil v. 16.02.2023 „überprüfbare transparente Kriterien“)</li> <li>– Erfolgsmodelle nutzen, z. B. Rückkehr aus Erwerbspausen proaktiv unterstützen (Networking- und Mentoringprogramme; zusätzliche Elterngeldzahlungen), Weiterbildung für Teilzeitkräfte stärken</li> <li>– Karrierewege für Teilzeitkräfte proaktiv entwickeln (Option „Führen in Teilzeit“)</li> </ul>	Betriebliche Ebene

<b>Erwerbsumfang von Frauen erweitern – „Teilzeitfalle“ entgegenwirken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– auf die Bundesregierung einwirken, um Negativanreize abzubauen (Abschaffung Ehegattensplitting, weniger beitragsfreie Mitversicherung bei der Krankenkasse)</li> <li>– Teilzeitstudie Freistaat Sachsen beauftragen, z. B. zu Auswirkungen von Teilzeit auf die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, Ursachen für Teilzeit, genaue Stundenanteile</li> <li>– Teilzeitarbeit für Frauen und Männer gezielt aufwerten, damit sie kein „Karrierekiller“ wird, z. B. durch Unterstützung von neuen Formen der Führung (Option „Führen in Teilzeit“) sowie Stärkung der Weiterbildung für mittelqualifizierte Frauen</li> </ul>	Staatliche Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– geschlechtersensible Schulung von Betriebs- und Personalrätinnen und -räten, damit diese als Interessenvertretungen Frauen und Männer darin unterstützen können, die Wochenarbeitszeit zu erreichen, die sie arbeiten möchten</li> <li>– tarifvertragliche Regelungen zu befristeter Teilzeit (über das Teilzeitbefristungsgesetz [TzBfG] hinaus) und zur Bevorzugung von Teilzeitkräften bei Ausschreibungen (interne Ausschreibungen)</li> </ul>	Kollektive Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Debatte zu modernen Arbeitszeitmodellen anstoßen (z. B. kurze Vollzeit)</li> </ul>	Betriebliche Ebene
<b>Stärkung der Tarifbindung und Tariftreue im Freistaat Sachsen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wirtschafts- und Sozialpartnerdialog stärken</li> <li>– Koalitionsvertrag zum Sächsischen Vergabegesetz (SächsVergabeG) hinsichtlich Mindestarbeitsbedingungen umsetzen</li> <li>– Tariftreueregelungen nutzen</li> </ul>	Staatliche Ebene

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– stärkerer Fokus der Sozialpartner auf Allgemeinverbindlicherklärungen</li> <li>– systematische und fortlaufende Prüfung der Diskriminierungsfreiheit bestehender und neuer Tarifverträge [Rahmen (Mantel)- und Entgeltverträge]</li> <li>– Appell an die Sozialpartner, Tarifkommissionen paritätisch zu besetzen</li> <li>– Bereitstellung von Informationsmaterial für Mitglieder sowie Schulungsangebote</li> <li>– Beratung betrieblicher Akteurinnen und Akteure</li> </ul>	Kollektive Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Prüfung der Eingehung einer Tarifpartnerschaft und Mitgliedschaft in Arbeitgebendenverbänden mit Tarifbindung</li> </ul>	Betriebliche Ebene
<p><b>Aufwertung von feminisierten Berufen, insbesondere von sozialen Dienstleistungen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– gesamtgesellschaftliche Debatte zu Verfahren der Arbeitsbewertung anstoßen mit dem Ziel der Aufwertung der frauendominierten Berufe durch einheitliche, transparente, diskriminierungsfreie und zeitgemäße Entgeltsysteme beruhend auf gemeinsamen Bewertungskriterien für frauen- und männerdominierte Tätigkeiten</li> <li>– Prüfauftrag hinsichtlich des avisierten Abschlussberichtes der Arbeitsgruppe Gerechte Entlohnung des sächsischen Gleichstellungsbeirates</li> </ul>	Staatliche Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufwertung der frauendominierten Berufe durch einheitliche, transparente, diskriminierungsfreie und zeitgemäße Entgeltsysteme beruhend auf gemeinsamen Bewertungskriterien für frauen- und männerdominierte Tätigkeiten</li> </ul>	Kollektive Ebene

<b>Strukturstärkungsprozesse geschlechtergerecht gestalten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– bei Förderung in Strukturwandelregionen stärkere Anlehnung/Orientierung an Tarifverträgen für Personalausgaben</li> <li>– auf eine geschlechtergerechte Arbeitsplatzverteilung zwischen Frauen und Männern hinwirken</li> <li>– Einbeziehung der Expertise und Netzwerke Kommunaler Gleichstellungsbeauftragter, der Zivilgesellschaft und der Wissenschaft</li> </ul>	Staatliche Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Projekt „Revierwende“ weiterführen und ausbauen durch den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen in KiTa und Schule, Jugendarbeit vor Ort</li> </ul>	Kollektive Ebene
<b>Vorgehen gegen prekäre Beschäftigung</b> (Merkmale: besonders geringer Lohn, keine soziale Absicherung, ungewisse Zukunft)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Abbau des Anteils von Frauen im Niedriglohnsektor, z. B. Aufklärung über Minijobs und Überführung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse</li> </ul>	Staatliche Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Prüfung der Festlegung einer (alters-)armutsfesten Mindestlohnhöhe, die die Normalität und Notwendigkeit von Erwerbsunterbrechungen und Phasen von Teilzeitarbeit (z. B. wegen Sorgeaufgaben, aus gesundheitlichen Gründen oder wegen Weiterbildungen) berücksichtigt</li> </ul>	Kollektive Ebene
<b>Vielfalt fördern und vulnerable Gruppen, wie Alleinerziehende, Frauen mit Migrationsgeschichte, LGBTIQ, unterstützen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– frauenspezifische Förderung, z. B. über die Europäischen Sozialfonds Plus-Richtlinie Gleichstellung im Erwerbsleben (u. a. Unterstützung bei der gleichberechtigten Erwerbsbeteiligung und beruflichem Aufstieg, der Gründung, einschl. Erhöhung der Arbeitsmarktnähe von Frauen mit Migrationsgeschichte und Unterstützung ihres Unternehmertums)</li> <li>– Ausweitung des Tandem-Projektes zur Förderung von Familien mit langzeitarbeitslosen Personen</li> <li>– Fördermöglichkeiten von Bildungs- und Beratungsarbeit zum Thema Inklusion bekannt machen (z. B. altersgerechte Arbeitsbedingungen, Berücksichtigung</li> </ul>	Staatliche Ebene

	<p>der Vielfalt von gesundheitlichen, altersbedingten und körperlichen Bedarfen) und Ausbau prüfen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Erstellung des Landesaktionsplans Alleinerziehende, Unterstützung und Beratung für Alleinerziehende</li> <li>– Fortschreibung des Landesaktionsplans Vielfalt</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Prüfung des Ausbaus von Bildungs- und Beratungsarbeit zum Thema Inklusion (z. B. altersgerechte Arbeitsbedingungen, Berücksichtigung der Vielfalt von gesundheitlichen, altersbedingten und körperlichen Bedarfen)</li> </ul>	Kollektive Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– vielfaltorientierte Unternehmenskultur stützen</li> <li>– anonymisierte Bewerbungsverfahren einsetzen</li> <li>– Betriebsvereinbarungen zum Schutz vor Diskriminierungen schließen</li> </ul>	Betriebliche Ebene
<b>Mobilität stärken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs in ländlichen Räumen, damit Frauen die Aussicht auf besser bezahlte Arbeitsplätze in Mittel- und Großstädten haben</li> <li>– Anbindung großer Arbeitgeber und Industriegebiete an den öffentlichen Personennahverkehr</li> </ul>	Staatliche Ebene

Handlungsfeld 3 – Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Familien- und Pflegeaufgaben		
Zielerreichung	Handlungsoptionen (Maßnahmen)	
<b>freiwillige gleichberechtigte Sorgearbeit unterstützen und Entlastung schaffen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Öffentlichkeitsarbeit/-kampagne</li> <li>– Gutscheinmodell der Bundesregierung für haushaltsnahe Dienstleistungen unterstützen sowie auf eine geschlechtergerechte Zeitpolitik hinwirken, z. B. über Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK)</li> </ul>	Staatliche Ebene
<b>Vereinbarkeit für beide Geschlechter stärken, insbesondere auch für Väter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– modernes Personalmanagement, unterstützende Führungskultur</li> <li>– fortlaufend auf Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) hinwirken über Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK)</li> <li>– mehr Paarmonate für Väter</li> <li>– Broschüre „Väter in Elternzeit“ weiterhin fördern (ggf. Neuauflage)</li> <li>– Öffentlichkeitsarbeit/-kampagne zur partnerschaftlicheren Gestaltung von Elternzeit anregen (Bundesregierung, Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK))</li> <li>– auf Einführung des Urlaubs für den zweiten Elternteil nach der Geburt gemäß EU-Vereinbarkeitslinie hinwirken, z. B. über Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Länder (GFMK) oder den Bundesrat</li> <li>– Bundesinitiative für Familienstartzeit unterstützen und weitere Verbesserungen in der Elternzeit (Erweiterung Partnermonate und Verbesserung Kündigungsschutz)</li> </ul>	Staatliche Ebene

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Normalisierung von Elternzeitnahme auch durch Männer über die „üblichen“ zwei Monate hinaus</li> </ul>	Kollektive Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– modernes Personalmanagement, unterstützende Führungskultur</li> </ul>	Betriebliche Ebene
<b>flexible Arbeitsformen und zeitgemäße Führungsmodelle unterstützen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erweiterung flexibler Arbeitszeitmodelle</li> <li>– Führen in Teilzeit/Doppelspitze</li> <li>– geschlechts- und vielfaltsorientierte Führung sowie digitale Führung unterstützen</li> </ul>	Staatliche Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erweiterung flexibler Arbeitszeitmodelle</li> <li>– Führen in Teilzeit/Doppelspitze</li> <li>– geschlechts- und vielfaltsorientierte Führung sowie digitale Führung unterstützen</li> </ul>	Betriebliche Ebene
<b>Kinderbetreuungsangebote verbessern</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Kinderbetreuung gewährleisten</li> <li>– Ausbau der Kinderbetreuung in Randzeiten</li> <li>– im ländlichen Raum ggf. Einrichtung kommunaler Babysitterservices prüfen</li> </ul>	Staatliche Ebene

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– bei Bedarf Betriebskindergärten prüfen</li> </ul>	Betriebliche Ebene
<b>Unterstützung und Entlastung pflegender Angehöriger</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausbau der Tagespflege und der Verhinderungspflege sowie der Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige</li> </ul>	Staatliche Ebene
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Unterstützung pflegender Beschäftigter durch die Verfolgung einer pflegesensiblen Unternehmenskultur, einschließlich entsprechender Vereinbarkeitsmaßnahmen<sup>1</sup></li> </ul>	Betriebliche Ebene

<sup>1</sup> Vgl. Broschüre BMFSJ (2020) Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung, abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/pflegende-beschaefigte-brauchen-unterstuetzung-161692>.