

# Frauen und Männer in Deutschland



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



eu20  
20.de



# Frauen und Männer in Deutschland

Liebe Leserin, lieber Leser,



unser Leitsatz in der Gleichstellungspolitik lautet: Frauen können alles. Dieser Satz ist Fakt. Denn wir haben in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland schon viel erreicht.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat in den letzten Jahren umfangreiche Investitionen für eine gute Kinderbetreuung und mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet, das Hilfetelefon für von Gewalt betroffene Frauen eingerichtet, gesetzliche Entgelttransparenzmaßnahmen verankert und mit

der verbindlichen Quote den Frauenanteil in Aufsichtsräten erhöht. Die Bundesregierung hat zum ersten Mal in ihrer Geschichte eine Gleichstellungsstrategie beschlossen, zu der sich alle Ministerien bekennen. Auf all diese wichtigen Schritte können wir stolz sein.

Aber es bleibt noch einiges zu tun. Denn der Satz „Frauen können alles“ ist auch eine Forderung. Die Covid-19-Pandemie hat uns noch deutlicher gezeigt, wo wir anpacken müssen: Frauen tragen in den sozialen Berufen, aber auch durch die Übernahme der unbezahlten Sorgearbeit die Hauptlast der Krise. Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern ist mit 20 Prozent weiterhin konstant hoch. Und jede dritte Frau in Deutschland macht in ihrem Leben die Erfahrung von physischer oder sexualisierter Gewalt.

Diese Broschüre zeigt Ihnen, wo wir in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland stehen. Sie erfahren, mit welchen Maßnahmen wir die bestehenden Ungleichheiten bekämpfen: vom Kita-Ausbau bis zur Initiative „Stärker als Gewalt“.

Werfen Sie mit uns einen Blick auf die Meilensteine der Gleichberechtigung in Deutschland – wie zum Beispiel das Wahlrecht für Frauen. Diese Erfolge sind Ansporn, für weitere Fortschritte zu kämpfen.

Wenn wir wollen, dass Frauen ihr volles Potential entfalten können, kommt es auf die Rahmenbedingungen an – in Krisenzeiten noch mehr als sonst. Deshalb nutzen wir die deutsche EU-Ratspräsidentschaft 2020, um Fragen der Gleichstellung in den Fokus zu stellen.

Damit Frauen wirklich alles können.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, reading "Dr. Franziska Giffey". The signature is fluid and cursive, with the first letters of each word being capitalized and prominent.

Dr. Franziska Giffey  
Bundesministerin für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend

# 01

## Arbeit und Einkommen

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| So arbeitet Deutschland                              | 15 |
| Berufswahl                                           | 17 |
| Gender Pay Gap                                       | 18 |
| Gender Pension Gap                                   | 19 |
| Entgelttransparenzgesetz                             | 20 |
| Programm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ | 21 |

# 02

## Sorgearbeit und partner-schaftliche Gleichstellungs-politik

|                           |    |
|---------------------------|----|
| Sorgearbeit               | 25 |
| Projekt „Gender Care Gap“ | 27 |
| ElterngeldPlus            | 27 |
| Gute-KiTa-Gesetz          | 28 |
| Starke-Familien-Gesetz    | 29 |

# 03

## Sexismus und Gewalt gegen Frauen

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| Gewaltschutz                       | 33 |
| Initiative „Stärker als Gewalt“    | 35 |
| Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ | 36 |
| Vernetzungsstellen                 | 36 |
| Männer vor Gewalt schützen         | 37 |
| „Dialogforen Sexismus“             | 38 |
| Partnerschaftliche Gleichstellung  | 38 |

# 04

## Wirtschaft und Politik

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| Frauenanteil<br>in den Parlamenten                   | 43 |
| Frauen als Führungskräfte<br>in der Privatwirtschaft | 44 |
| Öffentlicher Dienst<br>und Regierungen               | 45 |
| Gleiches Recht<br>auf Führungspositionen             | 46 |

# 05

## Bildung, Wissen- schaft, Kultur und Geschichte

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| Schule                           | 51 |
| Studium und Ausbildung           | 51 |
| Wissenschaft                     | 52 |
| Klischeefreie Berufswahl         | 53 |
| Geschichte der<br>Frauenbewegung | 54 |
| Medienlandschaft und Film        | 54 |

# Meilensteine der Gleichstellung in Deutschland



In Leipzig gründen Luise Otto-Peters und andere Frauen den **Allgemeinen Deutschen Frauenverein**. Sie fordern unter anderem Bildungsmöglichkeiten für Frauen, ein Recht auf Arbeit und freie Berufswahl.

Das neue **Reichsvereinsgesetz** lässt Frauen zu politischen Vereinen zu.

Am 23. Mai tritt das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland in Kraft. In Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 heißt es seitdem: „**Männer und Frauen sind gleichberechtigt.**“

**1865**

Das erste **Arbeiterinnenschutzgesetz** wird verabschiedet. Es verbietet Frauenarbeit unter Tage und führt den Elfstundentag für Frauen sowie vier Wochen bezahlte Ruhepause nach der Entbindung ein.

**1891**

**1901**

Baden ist das erste Land, in dem **Mädchen höhere Jungenschulen** besuchen und sich an Hochschulen unter den gleichen Bedingungen wie Männer immatrikulieren können.

**1908**

**1918**



Am 30. November erhalten Frauen das **aktive und passive Wahlrecht**.

**1949**





1957

Der Bundestag verabschiedet das Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau – genannt **Gleichberechtigungsgesetz**. Auf dem Gebiet des Bürgerlichen Rechts ändert sich vor allem das Familienrecht. Die Vorschriften treten am 1. Juli 1958 in Kraft.

1972



Mit **Annemarie Renger** (SPD) wird zum ersten Mal eine Frau Präsidentin des Deutschen Bundestages.

1974

Das Fünfte Gesetz zur Reform des Strafrechts macht den **Schwangerschaftsabbruch** in den ersten zwölf Wochen durch die sogenannte **Fristenregelung** straffrei.

1977

**Erstes Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts:** Es gibt keine gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenteilung in der Ehe mehr. Frauen benötigen demnach nicht mehr die Erlaubnis ihrer Ehemänner, um einem Beruf nachzugehen.

1985

**Beschäftigungsförderungsgesetz:** Frauen, die wegen der Kindererziehung zeitweise aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, erhalten leichter Zugang zu Umschulungen und Fortbildung. Teilzeitarbeit wird arbeitsrechtlich ebenso abgesichert wie Vollzeitarbeit.

1991

Das Bundesverfassungsgericht entscheidet, dass Frauen **nach der Eheschließung ihren Geburtsnamen behalten** dürfen.

1993



**Heide Simonis** (SPD) wird die erste **Ministerpräsidentin eines Bundeslandes**. Sie regiert Schleswig-Holstein bis 2004.

Der neu gefasste § 177 des Strafgesetzbuchs tritt in Kraft. **Die Vergewaltigung in der Ehe ist damit strafbar.**

Um Frauen zu schützen, können Täter durch das **Gewaltschutzgesetz** aus der gemeinsamen Wohnung verwiesen werden. Auch Anordnungen, wie Kontakt- und Annäherungsverbote, macht das Gesetz möglich.



Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** tritt in Kraft und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend richtet gemäß § 25 Absatz 1 AGG die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** ein.

Mit dem **Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“** können betroffene Frauen sich zu jeder Zeit anonym, kompetent, barrierefrei und auch online beraten lassen.

**1994**

Das **Gleichberechtigungsgesetz** in Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz wird ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche **Durchsetzung der Gleichberechtigung** von Frauen und Männern und wirkt auf die **Beseitigung bestehender Nachteile** hin.“

**1997**

**2002**

**2005**

**Angela Merkel (CDU)** wird die **erste deutsche Bundeskanzlerin**.



**2006**

**2007**

Das Bundeskabinett beschließt am 26. September 2007 den **Zweiten Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen**. Sein Ziel: Frauen in allen Lebensbereichen nachhaltig vor Gewalt schützen.

**2013**

2015

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an **Führungspositionen** in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst tritt in Kraft. Es soll den Anteil von Frauen in Führungspositionen signifikant erhöhen.

2016



Der Bundestag beschließt eine **Verschärfung des § 177 im Strafgesetzbuch**. Eine Tat gilt auch dann als sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung, wenn sich die Tatperson über den erkennbaren Willen des Opfers – zum Beispiel durch ein klares „Nein“ bekundet – hinweggesetzt hat.

2017

Das **Entgelttransparenzgesetz** tritt in Kraft. Es sieht unter anderem einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte vor.



2019

Brandenburg beschließt als erstes Bundesland ein **Paritätsgesetz** zur Besetzung der Landeswahllisten.

2020

Seit Anfang des Jahres gilt die **Brückenteilzeit**. Sie ermöglicht zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit.

Die Bundesregierung setzt sich mit ihrer **Gleichstellungsstrategie** neun Ziele für die Gleichstellung in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und zeigt, mit welchen konkreten Maßnahmen sie diese Ziele erreichen will. Hier erfahren Sie mehr:

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

A photograph of a woman with dark, curly hair and a warm smile, wearing a red button-down shirt. She is looking towards a man whose back is to the camera; he is wearing a light blue button-down shirt. The background is softly blurred, suggesting an office or meeting environment. The text '01' is overlaid in large red font on the left side of the image.

# 01

Arbeit und  
Einkommen



Wie arbeiten die Menschen  
in Deutschland?

Welche Verbindungen  
bestehen zwischen  
Geschlecht, Berufswahl  
und Einkommen?

Wo steht Deutschland beim  
Gender Pay Gap?

Wir geben Ihnen Zahlen an die Hand  
und zeigen, was die Bundesregierung  
unternimmt, um für gleichberechtigte  
Verhältnisse in Arbeit und Einkommen  
zu sorgen.

# So arbeitet Deutschland – von Vollzeit, Teilzeit bis Minijob

## Wie viele Frauen und Männer sind erwerbstätig?



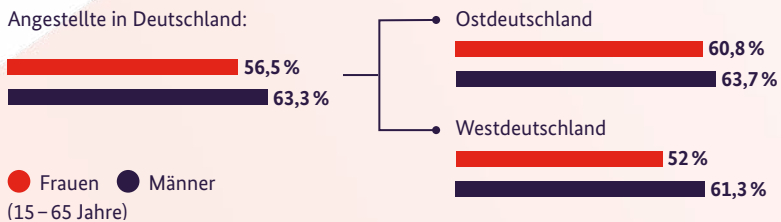
● Frauen ● Männer  
(15 – 65 Jahre)

Quelle: Mikrozensus 2018, Statistisches Bundesamt

Als erwerbstätig zählen alle Personen, die einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, in einem Arbeitsverhältnis stehen oder selbstständig sind.

## Wie viele Menschen sind in Deutschland angestellt?

Angestellte in Deutschland:



● Frauen ● Männer  
(15 – 65 Jahre)

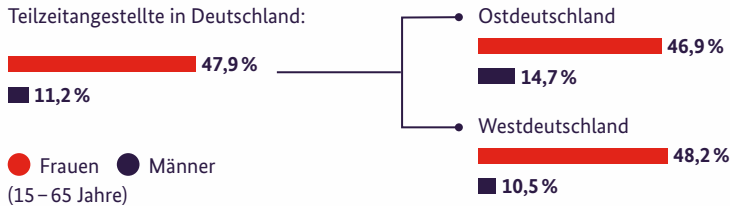
Quelle: Mikrozensus 2018, Statistisches Bundesamt

Als angestellt zählen Arbeitnehmende, die kranken- oder rentenversicherungspflichtig oder versicherungspflichtig nach dem Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) beschäftigt sind.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

### Wer arbeitet in Teilzeit?

Noch immer sind es in Deutschland vor allem Frauen, die in Teilzeit arbeiten. In den Ländern reichte die Quote der teilzeitbeschäftigten Frauen 2018 von 43,8 bis 51,6 Prozent, die der Männer von 8,9 bis 23,6 Prozent. Als teilzeitarbeitend zählen Frauen und Männer, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, und weniger arbeiten als die tariflich beziehungsweise betrieblich festgelegte Regelarbeitszeit.



Quelle: Mikrozensus 2018, Statistisches Bundesamt

### Wie viele Menschen haben einen Minijob?

Viele Menschen in Deutschland verdienen sich durch einen Minijob bis zu 450 Euro im Monat dazu. Von den 30- bis 54-Jährigen arbeiteten 10,7 Prozent der Frauen und 3,1 Prozent der Männer 2018 in einem Minijob. Der Anteil der Frauen, die auf Minijob-Basis arbeiten, reichte in den Ländern von vier bis 14,1 Prozent. Bei den Männern betrug er zwischen 2,3 und 5,2 Prozent.

### Wie viele Eltern mit kleinen Kindern gehen arbeiten?

Arbeiten gehen und die Kinder betreuen – das machte 2018 etwa ein Drittel (36,3 Prozent) der Mütter mit mindestens einem Kind unter drei Jahren. Und die Väter? Von ihnen gingen 88,6 Prozent arbeiten, wenn sie mindestens ein Kind unter drei Jahren hatten. In den Ländern variierte die Quote – von 32,4 bis 51,8 Prozent bei den Müttern und von 82,9 bis 93,2 Prozent bei den Vätern.

### Wie viele Menschen sind arbeitslos?

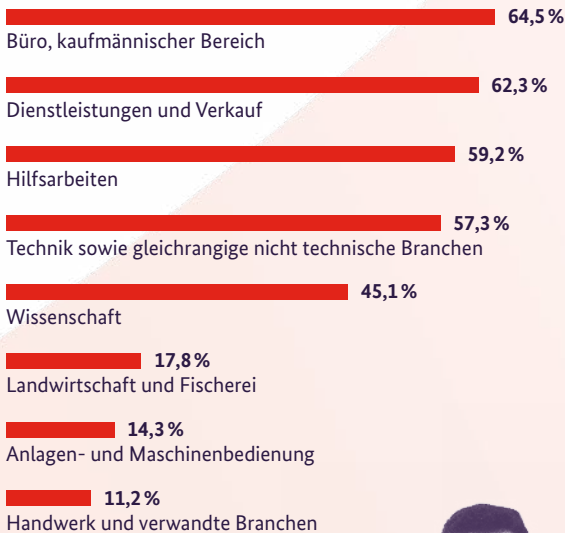
Nicht immer finden Menschen nach einem Jobwechsel, einer Kündigung oder auf dem Weg ins Berufsleben sofort eine Arbeit. Fünf Prozent der Frauen und 5,4 Prozent der Männer in Deutschland waren 2018 arbeitslos. Bei 36 Prozent der arbeitslosen Frauen und 33,7 Prozent der arbeitslosen Männer dauerte die Arbeitslosigkeit länger als ein Jahr.



## Die Berufswahl von Frauen und Männern

In Büro- und Dienstleistungsberufen sowie im kaufmännischen Bereich arbeiteten 2018 besonders viele Frauen – und entsprechend wenige Männer. Im Handwerk, in der Industrie und in der Landwirtschaft waren die Verhältnisse umgekehrt. Hier stellten Frauen zwischen 11,2 Prozent (Handwerk) und 17,8 Prozent (Landwirtschaft) der Erwerbstätigen. Wie sich die Zahlen entwickelt haben? Während der Frauenanteil im Handwerk von 1992 im Vergleich zu 2018 etwa gleich blieb, arbeiteten 2018 in der Industrie immer weniger Frauen. Im Jahr 1992 waren es 18,3 Prozent, 2018 nur 14,3 Prozent.

## Anteil von Frauen nach Berufsfeldern



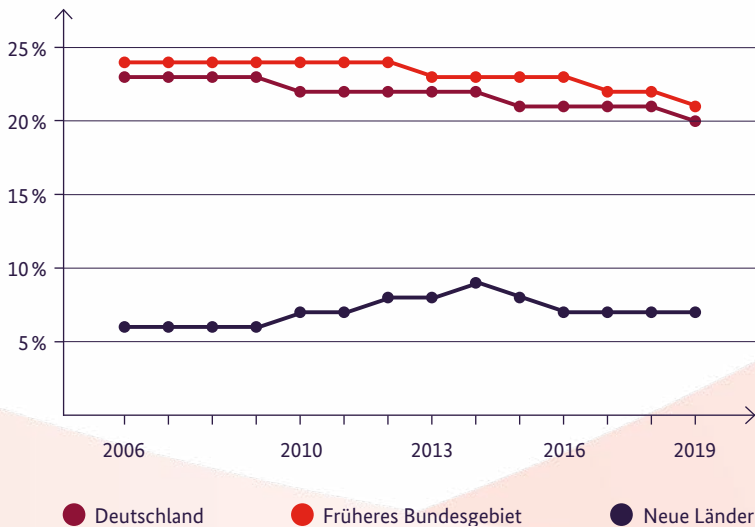
Quelle: Mikrozensus 2018, Statistisches Bundesamt



### Der Gender Pay Gap – die Lohnlücke schließen

Der Gender Pay Gap zeigt die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland. Im Jahr 2019 betrug sie erstmals genau 20 Prozent.<sup>2</sup> Dass der Wert seit vielen Jahren ähnlich hoch ist, zeigt, dass bei der Gleichstellung von Frauen und Männern noch einiges zu tun ist. Doch warum gibt es den Gender Pay Gap? Auch wenn seine Ursachen vielschichtig sind, stechen ein paar heraus. So wählen Frauen tendenziell andere Berufe als Männer – und Berufe, in denen viele Frauen arbeiten, sind meistens schlechter bezahlt. Außerdem arbeiten Frauen seltener in Führungspositionen. Sie unterbrechen ihre Berufstätigkeit häufiger für die Familie und sie arbeiten länger in Teilzeit. Die fehlende Transparenz von Entgeltstrukturen und die mögliche Diskriminierung bei der Entgeltfindung können ebenfalls zum Gender Pay Gap beitragen.

### Der Vergleich zwischen 2006 und 2019 zeigt: Nur langsam schließt sich der Gender Pay Gap.



Quelle: [www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html)

<sup>2</sup>Destatis 2020

In Ostdeutschland fällt der Gender Pay Gap mit sieben Prozent wesentlich geringer aus als in Westdeutschland (21 Prozent).<sup>3</sup> Das liegt unter anderem daran, dass Frauen in Ostdeutschland öfter in Vollzeit und in der Privatwirtschaft häufiger in Führungspositionen arbeiten. Und sie sind eher in höher bezahlten Berufen der Industrie und Fertigung tätig. Dazu kommt, dass die Löhne und Gehälter in Ostdeutschland im Schnitt 17 Prozent geringer ausfallen. Um für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern zu sorgen, unternimmt die Bundesregierung unter anderem diese Maßnahmen:

- die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in ganz Deutschland
- das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG)
- neue Regeln zur Pflege- und Familienpflegezeit
- bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das ElterngeldPlus
- das Recht, zeitlich begrenzt in Teilzeit zu arbeiten (Brückenteilzeit)
- das Entgelttransparenzgesetz
- qualifizierte und ausgebauten Kindertagesbetreuung

Das Thema interessiert Sie und Sie wollen tiefer einsteigen?

Hier werden Sie fündig: [www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohnungerechtigkeit](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohnungerechtigkeit)

### **Der Gender Pension Gap – auch im Alter macht sich die Lohnlücke bemerkbar**

Wer wenig verdient und kürzer gearbeitet hat, merkt das bis ins Alter. Auch in der Altersvorsorge bestehen deshalb große Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Im Jahr 2015 betrug der Gender Pension Gap 53 Prozent. Damit war das eigene Einkommen von Frauen zur Alterssicherung nicht einmal halb so hoch wie das der Männer. Ähnlich wie beim Gender Pay Gap zeigen sich in Ost- und Westdeutschland große Unterschiede: zwischen 28 Prozent (Ostdeutschland) und 58 Prozent (Westdeutschland). Allerdings beruht der aktuelle Gender Pension Gap auf den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern, deren Erwerbsleben überwiegend in einer Zeit begann, als traditionellere Partnerschaftsmodelle noch viel verbreiteter waren als heute.

<sup>3</sup> Destatis 2020

# Maßnahmen

Das unternimmt die Bundesregierung im Bereich Arbeit und Einkommen:

## → Über Geld spricht man – das Entgelttransparenzgesetz

Wissen Sie, wie viel Sie im Vergleich zu Kolleginnen oder Kollegen verdienen, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit ausüben? Seit 2017 können Sie es durch das Entgelttransparenzgesetz herausfinden. Dazu müssen Sie nur einen Auskunftsanspruch stellen. Der transparente Blick auf die Gehälter soll helfen, Benachteiligungen zwischen Frauen und Männern beim Thema Gehalt aufzudecken, zu beseitigen und so eine transparente und leistungsgerechte Vergütung durchzusetzen.

### **Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit**

Das Entgelttransparenzgesetz stellt die Weichen für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern auf mehreren Ebenen. Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot der Entgeltgleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit in der Praxis umzusetzen. Ein Grund für die Entgeltungleichheit in Deutschland sind viele nicht transparente Entgeltsysteme und -regelungen. Das kann zu ungewollten und unbewussten Ungleichheiten in der Bezahlung zwischen Frauen und Männern führen. Um die Entgelttransparenz durchzusetzen, arbeitet das Gesetz mit diesen Bausteinen:

- Mitarbeitende in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten haben einen Anspruch, Informationen über ihr Gehalt und das Gehalt einer Vergleichsgruppe zu erfahren.
- Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, ihre Entgeltstrukturen systematisch auf Ungleichheiten in der Bezahlung von Frauen und Männern zu überprüfen.
- Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten<sup>4</sup> müssen berichten, wie sie Gleichstellung und Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern fördern.

<sup>4</sup>Gilt für lageberichtspflichtige Unternehmen.

## → Kita, wir kommen! Das Programm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“

Menschen lenken aus unterschiedlichen Gründen ihr Leben mit einem Berufswechsel in eine neue Richtung. Das Programm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ förderte die Erprobung und Entwicklung vergüteter, erwachsenengerechter und gendersensibler Ausbildungsformate für Berufswechslerinnen und -wechsler, die es in die Kita zieht. Ein gesichertes Einkommen ist die Voraussetzung für lebenslanges berufliches Lernen. Was die Menschen davor machten, spielte keine Rolle. Alle konnten ihre Berufslaufbahn noch einmal neu in die Hand nehmen und sich zu staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern qualifizieren.

Hier erfahren Sie alles zum (Quer-)Einstieg in den Erzieherberuf:  
<https://fachkraefteoffensive.fruehe-chancen.de/wege-in-den-beruf/>

**Fast 34 Millionen** Euro aus dem Europäischen Sozialfonds stehen für das Programm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ von 2015 bis 2020 bereit.

*Quelle: [www.euroakademie.de/magazin/eu-projekt-quereinstieg](http://www.euroakademie.de/magazin/eu-projekt-quereinstieg)*





# 02

## Sorgearbeit und partnerschaftliche Gleichstellungs- politik





Jeden Tag leisten Frauen durchschnittlich 87 Minuten mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer.

Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für das Arbeitsleben von Frauen und Männern?

Und wie klappt ein gleichberechtigtes Arbeits- und Familienleben?



## Sorgearbeit gerecht verteilen

---

Den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern beleuchten in Deutschland verschiedene Kennzahlen. Der Gender Care Gap zeigt, wie viel mehr Zeit Frauen im Vergleich zu Männern für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen. Dazu zählen Tätigkeiten für die Familie, in der Pflege, in der Hausarbeit oder im Ehrenamt – für die kein Einkommen erzielt wird. Entwickelt wurde der neue Indikator im „Zweiten Gleichstellungsbericht“ der Bundesregierung.

### Was der Gender Care Gap für das Arbeitsleben bedeutet

Jeden Tag verwenden Frauen im Schnitt vier Stunden und 13 Minuten inklusive Anfahrtszeiten für unbezahlte Sorgearbeit. Bei den Männern sind es zwei Stunden und 46 Minuten. Das entspricht einem Gender Care Gap von 52,4 Prozent. Was bedeutet das für das Arbeitsleben von Frauen und Männern? Weil sie mehr Zeit mit unbezahlter Sorgearbeit verbringen, bleibt Frauen weniger Zeit für bezahlte Arbeit. Das wirkt sich auch auf die Absicherung im Alter aus. Denn über den Lebensverlauf führen die niedrigeren Einkommen zu niedrigeren Renten oder Pensionen. Die Sorgearbeit partnerschaftlich aufzuteilen, kann zu gleichberechtigten Chancen von Frauen und Männern im Arbeitsleben führen.

Hier erfahren Sie mehr: [www.bmfsfj.de/gendercaregap](http://www.bmfsfj.de/gendercaregap)

**In der Corona-Zeit gaben Frauen und Männer an,**

**0,5 Stunden**

**mehr Zeit im Haushalt und knapp**

**2,5 Stunden** mehr Zeit  
**für die Kinder aufzubringen.**



Quelle: DWI/SOEP/Uni Bielefeld

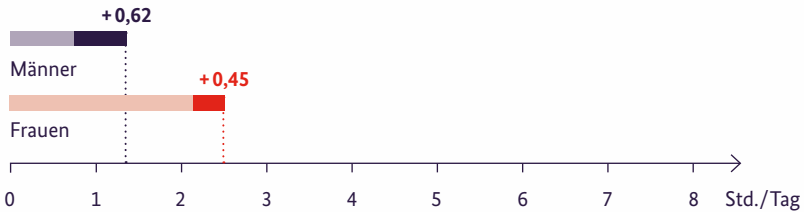
### Covid-19 und die Arbeit in Haushalt und Familie

Durch die Kontakt- und Ausgehbeschränkungen während der Covid-19-Pandemie geriet die Verteilung der Arbeit in Haushalt und Familie zwischen Frauen und Männern in die Schlagzeilen. Frauen und Männer gaben im April an, rund eine halbe Stunde täglich mehr für den Haushalt und knapp zweieinhalb Stunden mehr Zeit für die Kinder aufzuwenden.

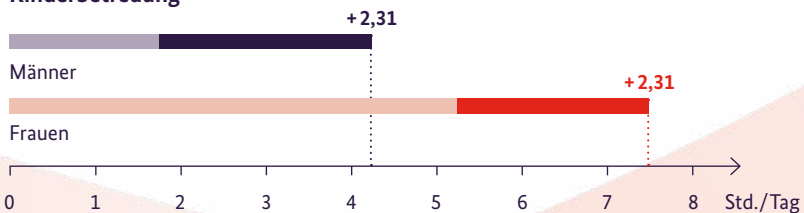
Auch wenn die Mehrarbeit einigermaßen gleich verteilt zu sein scheint, bleibt der Gender Care Gap vorerst bestehen. Das zeigt eine Studie des Sozio-oekonomischen Panels mit dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung und der Universität Bielefeld.

## Mehr Sorgearbeit in der Corona-Zeit für beide Geschlechter

### Hausarbeit



### Kinderbetreuung



Quelle: DWI/SOEP/Uni Bielefeld

# Maßnahmen

Das unternimmt die Bundesregierung im Themenfeld Sorgearbeit und partnerschaftliche Gleichstellungspolitik:

## → Unbezahlte Sorgearbeit gerecht verteilen – das Projekt „Gender Care Gap“

Wie gelingt eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern? Das vom Bundesfamilienministerium ins Leben gerufene Projekt „Gender Care Gap“ beschäftigt sich mit genau dieser Frage. Die Europäische Union fördert das Projekt im Programm „Rights, Equality and Citizenship 2014–2020“. Es schließt an die Ergebnisse des „Zweiten Gleichstellungsberichts“ der Bundesregierung an.

Oberstes Ziel des Projektes ist die Weiterentwicklung der Politik zur unbezahlten Sorgearbeit. Hierfür wurden die Ursachen des Gender Care Gap in Deutschland untersucht. Zudem wurde zusammengetragen, welche Handlungsoptionen für eine Verringerung des Gender Care Gap geeignet sind. Die Ergebnisse liegen in einem Forschungsbericht vor.

Ein starker Ideengeber, um den Gender Care Gap zu verringern, kann auch das im Projekt gegründete Bündnis sein. Denn es bringt Initiativen, die sich für eine gerechte Verteilung von Sorgearbeit engagieren, zusammen. So sollen die fehlende Wertschätzung und die ungerechte Verteilung stärker ins öffentliche Bewusstsein rücken. Auch Impulse, um den Gender Care Gap zu verringern, will das Bündnis liefern.

Sie wollen mehr erfahren? Unter [www.bmfsfj.de/gendercaregap](http://www.bmfsfj.de/gendercaregap) finden Sie den Forschungsbericht.

## → Mit dem ElterngeldPlus früher in den Job zurück

Das ElterngeldPlus hilft, Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bringen. Es erkennt vor allem die Pläne der Eltern an, die während des Elterngeldbezugs wieder in Teilzeit arbeiten wollen. Mütter und Väter haben damit die Möglichkeit, doppelt so lange Elterngeld zu erhalten wie im Basiselterngeld. Denn ein Monat Basiselterngeld entspricht zwei Monaten ElterngeldPlus.



# 1,2 Millionen

**Kinder haben Anspruch auf eine  
beitragsfreie Kita-Zeit.**

## ➔ Gute Kita entscheidet sich vor Ort – das Gute-KiTa-Gesetz

Das Gute-KiTa-Gesetz stärkt seit 2019 die Qualität in der Kindertagesbetreuung. Es sorgt dafür, dass sich alle Erzieherinnen und Erzieher fachlich weiterentwickeln können. Und es entlastet die Eltern bei den Gebühren. Kurz: Es ist der Instrumentenkasten für eine bessere Kinderbetreuung in Deutschland. Ein Paket aus 5,5 Milliarden Euro stellt der Bund den Ländern bis 2022 bereit. Wie sie das Geld einsetzen und wo sie die größten Stellschrauben für eine gute Kita sehen, entscheiden die Länder selbst. Das haben alle 16 Bundesländer mit dem Bund individuell in Verträgen festgehalten.

### **So gelingt gute Kinderbetreuung für alle**

Jede Familie soll sich eine gute Kinderbetreuung leisten können. Deshalb befreit das Gute-KiTa-Gesetz seit dem 1. August 2019 noch mehr Familien von den Kitabeiträgen. Das gilt für diejenigen, die Sozialleistungen erhalten, und für Familien mit kleinem Einkommen – zum Beispiel, wenn sie den Kinderzuschlag oder Wohngeld bekommen. Zudem müssen die Elternbeiträge bundesweit gestaffelt werden, zum Beispiel nach Einkommen, Anzahl der kindergeldberechtigten Kinder und der täglichen Betreuungszeit.

Hier erfahren Sie mehr: [www.bmfsfj.de/gute-kita-gesetz](http://www.bmfsfj.de/gute-kita-gesetz)

## → Familien mit kleinen Einkommen unterstützen – das Starke-Familien-Gesetz

Nicht immer reicht das Einkommen, um für die eigene Familie zu sorgen. Mit dem Starke-Familien-Gesetz unterstützt das Bundesfamilienministerium die Familien, denen trotz Arbeit wenig zum Leben bleibt. Es soll sie besser vor Armut schützen, den Bedarf der Kinder sichern und dafür sorgen, dass Erwerbstätigkeit sich auch bei kleinen Einkommen lohnt.

Im Jahr 2019 und Anfang 2020 wurden mit dem Starke-Familien-Gesetz der Kinderzuschlag neu gestaltet und die Leistungen für Bildung und Teilhabe verbessert. Beides stärkt die Familien und ganz besonders ihre Kinder. Wer profitiert vom Kinderzuschlag? Eltern, die genug für sich selbst verdienen, aber deren Einkommen nicht oder nur knapp für die Familie reicht.

Hier erfahren Sie mehr: [www.bmfsfj.de/das-starke-familien-gesetz](http://www.bmfsfj.de/das-starke-familien-gesetz)

„ Mit dem **Starke-Familien-Gesetz** wird der Alltag von Kindern aus Familien mit kleinen und mittleren Einkommen leichter, weil sie zusätzlich zum Kindergeld den Kinderzuschlag bekommen. “

Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey

Quelle: [www.bmfsfj.de/statement-starke-familien-gesetz](http://www.bmfsfj.de/statement-starke-familien-gesetz)



03

Sexismus  
und Gewalt  
gegen Frauen





Jede dritte Frau in Deutschland erfährt mindestens einmal in ihrem Leben körperliche oder sexuelle Gewalt, nicht selten auch beides.

Die #MeToo-Debatte hat 2017 unter anderem dazu beigetragen, Sexismus und Gewalt gegen Frauen in der Öffentlichkeit stärker zu diskutieren.

**Was wird gegenwärtig unternommen, um vor allem Frauen, aber auch Männer besser zu schützen?**



# Deutschland spannt ein Hilfenetz, um Frauen vor Gewalt zu schützen

---

Mehr als 80 Prozent der Opfer von Gewalt in Partnerschaften sind Frauen. Das zeigt die jährliche Auswertung der Polizeilichen Kriminalstatistik. Besonders oft geht Gewalt gegen Frauen von aktuellen oder ehemaligen Beziehungspartnern aus. Um Frauen besser vor Gewalt zu schützen, haben die Bundesländer ein flächendeckendes Netz an Hilfsangeboten gespannt. Doch es gibt immer noch viel zu tun.

## Maßnahmen

Das unternimmt die Bundesregierung im Handlungsfeld Sexismus und Gewalt gegen Frauen:

### → Über 350 Frauenhäuser

In Deutschland finden Frauen, die Gewalt erlebt haben, und ihre Kinder an vielen Stellen Zuflucht. So stehen mehr als 350 Frauenhäuser sowie über 40 Schutz- oder Zufluchtswohnungen mit mehr als 6.000 Plätzen zur Verfügung. Hinzu kommen 750 Fachberatungsstellen bei Gewalt gegen Frauen.

### → Die Programme

Das Bundesfamilienministerium setzt sich dafür ein, Frauen und ihre Kinder vor Gewalt zu schützen. So zum Beispiel im Aktionsprogramm „Gegen Gewalt an Frauen“ sowie im bundesweiten Pendant „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“. Beide Programme machen sich für die Prävention und Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen und ihren Kindern stark. Dazu zählen unter anderem der Ausbau von Hilfseinrichtungen für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder. Ziel ist, dass die Einrichtungen alle Hilfesuchenden Frauen erreichen. Auch innovative Wohn- und Schutzmodelle werden gefördert.

# 135 Millionen Euro

investiert der Bund im Programm

„Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“.



## → Die Modellprojekte

Damit die Hilfeangebote besser wirken und alle gewaltbetroffenen Frauen und ihr Umfeld erreichen, fördert das Bundesfamilienministerium Modellprojekte. Sie arbeiten besonders innovativ, qualifizieren Fachkräfte und entwickeln Beratungsangebote weiter. Profitieren sollen davon besonders diejenigen, die bislang schwer Hilfe fanden. Dazu zählen beispielsweise Frauen mit körperlichen Einschränkungen oder Frauen aus ländlichen Gebieten. Der Bund will dafür von 2020 bis 2023 ein Finanzpaket von 135 Millionen Euro bereitstellen.

## → Der runde Tisch

Um die Arbeit von Frauenhäusern und ambulanten Hilfs- und Betreuungseinrichtungen auszubauen und finanziell zu sichern, gibt es seit 2018 den runden Tisch „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“. Hier kommen Bund, Länder und Kommunen zusammen und beraten, wie das Angebot von Frauenhäusern und Frauenberatungsstellen ausgebaut und finanziell gesichert werden kann. Der runde Tisch ist deshalb ein wichtiger Baustein im Aktionsprogramm „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“.

## → Die Initiative „Stärker als Gewalt“

Die Initiative „Stärker als Gewalt“ ging im November 2019 an den Start. Als Teil des bundesweiten Aktionsprogramms „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ setzt sie sich dafür ein, dass mehr betroffene Frauen und Männer den Mut finden und sich Hilfe suchen, wenn sie von körperlicher, sexueller, psychischer oder digitaler Gewalt betroffen sind. Auch verfolgt die Kampagne das Ziel, dass mehr Menschen im Umfeld betroffenen Personen helfen. Über die Website **[www.staerker-als-gewalt.de](http://www.staerker-als-gewalt.de)** finden Betroffene Hilfe- und Beratungsangebote in ganz Deutschland. Das Portal klärt auf und zeigt, wo Betroffene Hilfe und Beratung finden. Außerdem bringt die Initiative Partnerorganisationen, gesellschaftliche Akteure, Unternehmen und Privatpersonen in Aktionen zusammen, um die Gesellschaft zu sensibilisieren und aufzuklären.

### **Die Aktion „Zuhause nicht sicher?“ der Initiative „Stärker als Gewalt“**

Viele Menschen leiden unter den Einschränkungen der Corona-Krise. Wenn Ängste, Sorgen und Konflikte sich zuspitzen, kann auch das Risiko für häusliche Gewalt wachsen. In dieser Situation kommt es darauf an, neue Wege zu finden und Menschen zu unterstützen, die von häuslicher Gewalt betroffen sind oder im Umfeld etwas bemerkt haben. Die bundesweite Aktion „Zuhause nicht sicher?“ setzt genau hier an. Sie startete am 29. April 2020 in großen Supermarktketten.

Die Plakate, die über die Hilfeangebote bei häuslicher Gewalt informieren, waren in Tausenden Supermärkten zu finden. Auch auf den Eigenmarken, wie auf Milchflaschen, oder auf Quittungen waren die Informationen sichtbar. Mittlerweile wurde die Aktion ausgeweitet. Alle können mitmachen und sich gegen Gewalt einsetzen. Unternehmen, Verwaltungen, Vereine oder Privatpersonen, die die Aktion unterstützen wollen, finden online die Poster-Vorlage und können die Poster überall aufhängen, wo sie Betroffene und Menschen aus ihrem Umfeld erreichen.

Hier finden Sie das Info-Poster und weitere Materialien:

**[www.staerker-als-gewalt.de/downloads](http://www.staerker-als-gewalt.de/downloads)**



**140.755** Menschen  
in Deutschland erlebten 2018 Gewalt  
in der Partnerschaft – darunter waren  
**114.393** Frauen und **26.362** Männer.

### → Das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“

365 Tage im Jahr, rund um die Uhr kostenfrei erreichbar: Mit dem Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ können sich Betroffene seit 2013 zu jeder Zeit, von jedem Ort und auch online beraten lassen. Die Beraterinnen stehen den Hilfe suchenden Frauen vertraulich zur Seite und vermitteln wenn nötig Unterstützung vor Ort. Etwa durch eine Frauenberatungsstelle oder ein Frauenhaus in der Nähe. Dass die Beratung auch barrierefrei und in 17 Fremdsprachen genutzt werden kann, sichert den Zugang für Frauen mit Behinderung oder geringen Deutschkenntnissen. Auch Angehörige, Freundinnen und Freunde sowie Fachkräfte können sich beim Hilfetelefon beraten lassen. Hier erfahren Sie mehr: [www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de)

### → Die Vernetzungsstellen für gewaltbetroffene Frauen und Opfer von Menschenhandel

Einrichtungen, die gewaltbedrohten und -betroffenen Frauen helfen, ziehen in Deutschland an einem Strang und sind bundesweit vernetzt. Die Vernetzungsstellen bündeln die Kompetenz der Einrichtungen, um gewaltbetroffene Frauen und Opfer von Menschenhandel zu unterstützen. Der Erfahrungsschatz der Vernetzungsstellen kommt der Politik, der Gesellschaft und neuen Gesetzen zugute.

Denn in ganz Deutschland unterstützen die Vernetzungsstellen ihre Mitglieder bei der Umsetzung fachlicher und gesellschaftlicher Ziele und helfen ihnen bei rechtlichen Fragen. Damit die Einrichtungen vor Ort effizient und nachhaltig arbeiten können, helfen die Vernetzungsstellen ihren Mitgliedsorganisationen dabei, Strukturen zu bilden.

Die Vernetzungsstellen bringen zum Beispiel unterschiedliche Akteure zusammen, regen den Dialog an und finden Möglichkeiten, mit ihnen zusammenzuarbeiten. Aus diesen Treffen sind auch Kooperationsvereinbarungen und Bundeskooperationskonzepte zur Bekämpfung von Frauenhandel und vom Handel mit Kindern entstanden. Die Fachberatungsstellen für Betroffene des Menschenhandels entwickeln gemeinsame Qualitätsstandards in der Aus- und Fortbildung für die Beratung von Betroffenen. Mit ihrer Öffentlichkeitsarbeit und ihren Weiterbildungen sensibilisieren die Vernetzungsstellen die Menschen in Deutschland, um Frauen besser vor Gewalt zu schützen. Damit alle Beteiligten ihre wichtige Arbeit leisten können, unterstützt das Bundesfrauenministerium die Vernetzungsstellen der Frauenhäuser, der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe sowie der Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel.

### ➔ Stark vernetzt – Männer in ganz Deutschland vor Gewalt schützen

Gewalt in der Partnerschaft erlebten 26.362 Männer im Jahr 2018. Die „Bundesweite Fach- und Koordinierungsstelle Männergewaltschutz“ berät und unterstützt alle, die Männerschutzprojekte in Deutschland auf- und ausbauen. Dahinter steht die Landesarbeitsgemeinschaft Jungen- und Männerarbeit Sachsen e.V. So sollen sich von Sachsen ausgehend Männerschutzeinrichtungen in ganz Deutschland vernetzen – vergleichbar zur Frauenhauskoordinierung.

Ziel der „Bundesweiten Fach- und Koordinierungsstelle Männergewaltschutz“ ist es außerdem, die Menschen in Deutschland und die Politik für das Thema Gewalt an Männern zu sensibilisieren. Denn die bestehenden Schutzeinrichtungen für Männer sind gut ausgelastet. Teilweise gibt es Wartelisten. Von häuslicher Gewalt oder Gewalt in der Partnerschaft betroffene Männer kommen aus allen sozialen Schichten.

Neben Fachberatungen und Coachings entwickelt die „Bundesweite Fach- und Koordinierungsstelle Männergewaltschutz“ Qualitätsstandards für Männerschutzeinrichtungen – einschließlich Fallerfassung und Tipps bei der Vermittlung von Hochrisikofällen. Weitere Hilfeangebote, etwa die Einrichtung von Notrufeinrichtungen oder Chaträumen, werden ebenfalls mit den Ländern vorangetrieben.

## → Im Austausch mit der Gesellschaft – die „Dialogforen Sexismus“

Bald steht der erste Austausch in den „Dialogforen Sexismus“ an. Ihr Ziel: Sexismus mit Handlungsempfehlungen und Selbstverpflichtungen in allen gesellschaftlichen Bereichen und Branchen wirksam zu bekämpfen. Dazu kommen Vertretungen aus ganz unterschiedlichen gesellschaftlichen und politischen Bereichen zusammen. Mitdiskutieren sollen Menschen aus der Wirtschaft und aus Unternehmen, der Politik, der Zivilgesellschaft, staatlichen Stellen und aus der Kultur- und Medienlandschaft. Drei Dialogforen zu den Themen Sexismus in Kultur und Medien, Sexismus im öffentlichen Raum und Sexismus am Arbeitsplatz sind geplant. Wissenschaftliche Erkenntnisse zu teilen und Empfehlungen auszutauschen, die gegen Sexismus helfen – das steht im Fokus. Wer die Dialogforen veranstaltet? Das Bundesfamilienministerium zusammen mit der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft.

## → Gemeinsam geht's besser – Männer für die Gleichstellung gewinnen

Partnerschaftliche Gleichstellung kann nur gelingen, wenn beide Geschlechter sich gemeinsam dafür einsetzen. Das „Bundesforum Männer“ wirbt dafür, dass auch Männer sich engagieren. Denn durch die Gleichstellung gewinnen sie neue Handlungsspielräume jenseits von traditionellen Rollen. Zudem unterstützt das Bundesforum viele politische Anliegen von Frauen solidarisch.

### **Männerberatung politisch und gesellschaftlich anerkennen**

Männern und Jungen fällt es oft schwer, bei Problemen oder Krisen Hilfe zu suchen. Beratung unterstützt sie in vielen Lebens- und Krisensituationen – zum Beispiel bei Themen wie Gesundheit, Arbeit, Vaterschaft, sexuelle Orientierung, Trennung und Scheidung sowie Gewalt. Das Projekt „Männer stärker in die Gleichstellungspolitik – Vernetzung, Beratung, Ansprache und Unterstützung“ setzt sich für mehr Wertschätzung von Männerberatung im politischen und gesellschaftlichen Umfeld ein. Hierzu werden Qualitätsstandards entwickelt und gestärkt.

Im gleichen Themenfeld arbeitet das Weiterbildungsprojekt des SKM Bundesverbandes e.V., des Sozialdienstes katholischer Männer. Es richtet sich an männliche Fachkräfte aus der Sozialen Arbeit, der Pädagogik, der Psychologie und der Sozialwissenschaft, die über Berufserfahrung in einem

Arbeitsfeld mit Männern verfügen. Durch ein eigenes Beratungsangebot sollen Männer bei ihren Problemen gezielt unterstützt werden. Die männerfokussierten Beratungen sollen sich perspektivisch zu einem eigenen Fortbildungsmodell entwickeln. Um die Beratungsangebote flächendeckend auszuweiten, werden in möglichst vielen Bundesländern und Regionen Deutschlands Kooperationspartner gewonnen. Ziel ist es, über die Projektdauer hinaus ein großes Beratungsnetzwerk aufzubauen. Hier erfahren Sie mehr: [www.bundesforum-maenner.de](http://www.bundesforum-maenner.de)

Partnerschaftliche **Gleichstellung** kann nur  
gelingen, wenn beide Geschlechter sich  
**gemeinsam** dafür einsetzen.





A blurred background image showing the back of a person's head and shoulders. The person is wearing a dark suit jacket over a light-colored shirt and a dark tie. They are also wearing glasses. The image is out of focus, with the text overlaid in the foreground.

# 04

Wirtschaft  
und Politik



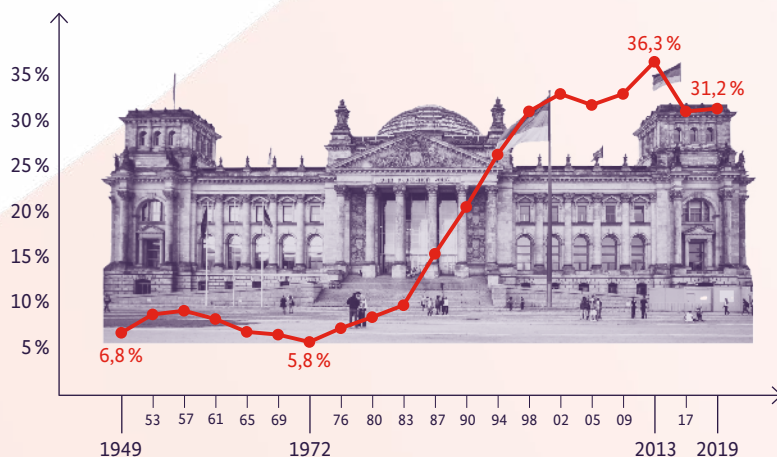
In der Politik und in der Wirtschaft kommen in Deutschland immer mehr Frauen an die Spitze. Im öffentlichen Dienst ist der Frauenanteil zuletzt deutlich gestiegen. Aber ausgewogen ist das Geschlechterverhältnis noch nicht.

**Mit welchen Maßnahmen und Gesetzen sorgt die Bundesregierung dafür, dass die Entwicklung weiter Fahrt aufnimmt?**

# Auf Entwicklungskurs – der Frauenanteil in den Parlamenten und in der Privatwirtschaft

## Frauen in den Parlamenten

Im Jahr 2019 waren im Deutschen Bundestag 221 Frauen und 488 Männer vertreten. Das entspricht einem Frauenanteil von 31,2 Prozent. Im Jahr 2013 war der Anteil mit 36,3 Prozent noch höher. In den Parlamenten der Länder sind aktuell 558 von 1.866 Abgeordneten Frauen. Das entspricht einem Anteil von durchschnittlich 29,9 Prozent, mit einer Spannweite von 24,5 bis 40 Prozent. In den kommunalen Vertretungen sind Frauen mit 27,7 Prozent vertreten. In den Ländern reichte dieser Anteil 2019 von 20 bis 41,9 Prozent.



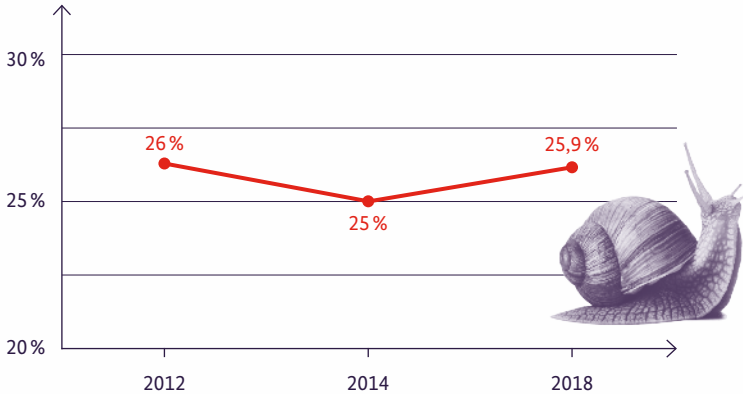
Quelle: [www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49418/frauenanteil-im-deutschen-bundestag](http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49418/frauenanteil-im-deutschen-bundestag)

**Im Jahr 1949 waren gerade einmal 6,8 Prozent der Abgeordneten im Bundestag Frauen – inzwischen sind es gut**

**30 Prozent.**

# In der Privatwirtschaft

stagniert die Entwicklung. Hier kommen Frauen noch zu langsam an die Spitze.



Quelle: Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Ausgaben 2–4

## Der lange Weg nach oben – Frauen als Führungskräfte in der Privatwirtschaft

Im Jahr 2018 waren 25,9 Prozent der obersten Führungspositionen in der Privatwirtschaft weiblich besetzt. Das entspricht 650.000 von 2,5 Millionen Stellen. Im Ländervergleich reicht der Anteil von 22 bis 33,3 Prozent. Je größer der Betrieb ist, desto weniger Frauen arbeiten in den obersten Führungspositionen.

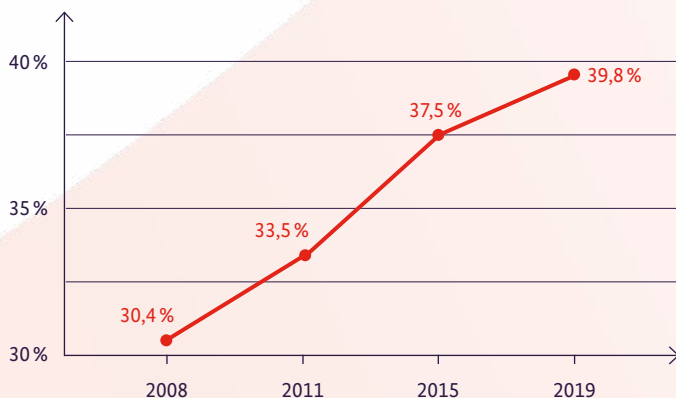
## In großen Betrieben fällt der Aufstieg Frauen schwerer

Im Jahr 2018 waren von den insgesamt 1,2 Millionen Führungspositionen in der zweiten Ebene der Privatwirtschaft 484.000 von Frauen besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von 40,4 Prozent. Im Ländervergleich reicht diese Spanne von 36,4 bis 51,3 Prozent. Auf der zweiten Führungsebene ist der Frauenanteil um rund 14 Prozentpunkte höher als auf der ersten Führungsebene. Auch hier gilt: Je größer der Betrieb, desto weniger Frauen arbeiten in den Führungspositionen der zweiten Ebene.

## Öffentlicher Dienst und Regierungen – immer mehr führende Frauen

In den Ländern gab es Ende 2019 insgesamt 171 Führungspositionen – in der Regierung, in den Ministerien und in den Senaten. Davon waren durchschnittlich 39,8 Prozent mit Frauen besetzt. Die Spannweite reichte von 27,3 bis 66,7 Prozent.

Regierungschefinnen, Ministerinnen, Senatorinnen:  
In den letzten Jahren ist der **Frauenanteil**  
**im öffentlichen Dienst**  
deutlich gestiegen.



Quelle: Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Ausgaben 1–4



# Maßnahmen

Das unternimmt die Bundesregierung im Bereich Wirtschaft und Politik:

## → Gleiches Recht auf Führungspositionen

Seit dem 1. Mai 2015 gilt das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Damit soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich erhöht werden – ein wichtiger Schritt, um Frauen und Männern die gleichen Chancen im Berufsleben zu bieten. Seit das Gesetz in Kraft ist, stieg der Frauenanteil in Führungspositionen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes leicht an. Besonders deutlich zeigt sich die Steigerung in den Aufsichtsräten der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Sie müssen seit dem 1. Januar 2016 eine feste Geschlechterquote von 30 Prozent erfüllen. Dort ist der Frauenanteil seit dem Jahr 2015 um 14 Prozentpunkte auf 35,2 Prozent gestiegen. In den Vorständen der Privatwirtschaft und in Führungspositionen im Bundesdienst, insbesondere bei der Führung in Teilzeit muss sich jedoch noch etwas ändern. Die gute Nachricht: Zumindest die wesentlichen Gremien sind inzwischen fast paritätisch besetzt.

Das Thema interessiert Sie? Ausführliche Informationen finden Sie in der „Vierten Jährlichen Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes“ (2019):

**[www.bmfsfj.de/quote/daten/Vierte\\_Jaehrliche\\_Information.pdf](http://www.bmfsfj.de/quote/daten/Vierte_Jaehrliche_Information.pdf)**





# „Frauen in Führungspositionen fördern den wirtschaftlichen Erfolg und stehen für eine **moderne** Unternehmenskultur.“

Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey

Quelle: [www.bmfv.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/06/1020\\_FuePogII.html](http://www.bmfv.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/06/1020_FuePogII.html)





$$\begin{aligned}
 & (g_n, (h_n)) = id, \quad \phi_i(g_{n-1}, (h_n)) = id \} \\
 & \text{possible,} \\
 & (\gamma_1, \gamma_i \gamma_{i+1}, \gamma_n) = id \} \\
 & (\eta_1, \eta_i \eta_{i+1}, \eta_{n-1}) = id \} \\
 & \text{able, } \gamma_i \gamma_{i+1} = id, \quad \eta_i \eta_{i+1} = id \}
 \end{aligned}$$

$$\text{the } \overline{NW}N \zeta_k = 1 \text{ for } k = 1, \dots, n$$

# 05

**Bildung,  
Wissenschaft,  
Kultur und  
Geschichte**

In Deutschland haben Mädchen in der Schulbildung die Nase vorn. Das bleibt im weiteren Berufsleben nicht immer so. Bei der Berufs- und Studienwahl folgen beide Geschlechter noch oft Stereotypen.

Was unternimmt die Bundesregierung, um für Gleichstellung in Bildung, Wissenschaft und Kultur zu sorgen?

# Von der Schule an die Uni oder in den Job – so starten Frauen und Männer ins Berufsleben

## Das Abschlusszeugnis in den Händen

Den Hauptschulabschluss machten im Jahr 2018 mehr Jungen (60,6 Prozent) als Mädchen (39,5 Prozent).<sup>5</sup> Im Ländervergleich betrug die niedrigste Quote bei den männlichen Absolvierenden 54,8, die höchste 64,1 Prozent. Beim Abitur hatten die Mädchen die Nase etwas weiter vorn – 54,7 Prozent waren Abiturientinnen, 45,3 Prozent Abiturienten. Im Ländervergleich betrug die niedrigste Quote bei den weiblichen Absolvierenden 52,7, die höchste 56,5 Prozent. Doch nicht alle Schülerinnen und Schüler beendeten die Schule mit einem Abschluss. Darunter waren 37,4 Prozent Mädchen und 62,6 Prozent Jungen. Im Ländervergleich variierte die Quote bei den Jungen zwischen 59,6 und 67,2 Prozent.

## Wie weiter nach dem Schulabschluss?

In Deutschland verließen 50,6 Prozent der Schülerinnen und Schüler die Schule mit einer Studienberechtigung. Mit 57,1 Prozent war die Studienberechtigtenquote bei den Frauen höher als bei den Männern (44,8 Prozent). Im Ländervergleich reichte sie bei den Frauen von 46,4 bis 69,4 Prozent, bei den Männern von 34 bis 55,9 Prozent. In allen Ländern waren mehr Frauen studienberechtigt als Männer. Wie es danach weitergeht? Die Zahlen zeigen, dass die Wahl des Studienfachs häufig noch Stereotypen folgt. Eine Ausbildung in einem medizinischen Gesundheitsberuf ohne Studium wählten 16 Prozent der Männer. In eine MINT-Ausbildung, also in Berufe aus Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, zog es 10,7 Prozent der Frauen. Bei den Ingenieurwissenschaften lag der Frauenanteil in den Abschlussprüfungen bei 23,7 Prozent. Und die Männer? Für das Grundschullehramt entschieden sich 11,1 Prozent von ihnen.

**Im Jahr 2018 waren 23,7 Prozent der Absolvierenden in den Ingenieurwissenschaften Frauen.**

<sup>5</sup> Fachserie 11 Reihe 1 für das Schuljahr 2018/2019; Erscheinungsdatum 6.9.2019



**Mehr Frauen schlagen eine wissenschaftliche Karriere ein**

Die Hälfte aller Studierenden sind Frauen. Auch am Beginn der Karriereleiter von Wissenschaft und Forschung sind sie gut vertreten. Im Jahr 2018 wurde fast jede zweite Dissertation (45,2 Prozent)<sup>6</sup> und jede dritte Habilitation (31,6 Prozent) von einer Frau verfasst. Von insgesamt 1.580 Juniorprofessuren wurde etwa die Hälfte (737 Juniorprofessuren) mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil der Juniorprofessuren liegt somit im Bundesdurchschnitt bei 46,6 Prozent. Im Ländervergleich variierte er stark – von 28,1 bis 62,5 Prozent. Dabei stieg der Frauenanteil bei den Professuren stark an: von fünf Prozent im Jahr 1989 auf rund 24,7 Prozent im Jahr 2018. Im Ländervergleich reichte die Spanne von 20,5 bis 32,3 Prozent.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Fachserie 11 Reihe 4.2 für das Jahr 2018: Erscheinungsdatum 29.10.2019

<sup>7</sup> Fachserie 11 Reihe 4.3.1 für die Jahre 1980–2018: Erscheinungsdatum 6.12.2019

**Im Jahr 2018 wurde fast jede  
zweite Dissertation (45,2 Prozent) und  
jede dritte Habilitation (31,6 Prozent)  
von einer Frau verfasst.**



# Maßnahmen

Das unternimmt die Bundesregierung im Themenfeld Bildung, Wissenschaft, Kultur und Geschichte:

## → Den Blick für das Mögliche weiten – klischeefreie Berufswahl

Die Bundesregierung setzt sich dafür ein, das Spektrum der Berufswahl von jungen Menschen zu erweitern, ihre individuellen Fähigkeiten zu fördern und traditionelle Rollenbilder aufzulösen. Die „Initiative Klischeefrei“ stärkt seit 2016 die Genderkompetenz in der Berufsberatung und -orientierung. Wie? Durch Vernetzung und Information, Materialien und Medien.

Ein klischeefreier beruflicher Orientierungsprozess soll junge Menschen dabei unterstützen, viele Möglichkeiten der Erwerbs- und Lebensweggestaltung kennenzulernen und vor dem Hintergrund gleichstellungspolitischer Herausforderungen zu reflektieren. Neben dem seit 2001 jährlich stattfindenden Girls' Day, der Mädchen vor allem Einblicke in die wenig von ihnen in den Blick genommenen Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik gewährt, gibt es seit 2011 den Boys' Day. Der Boys' Day bringt Jungen Berufe nahe, die bisher überwiegend Frauen ergreifen. Noch ein Projekt, das die Gleichberechtigung bei der Berufswahl fördern will: „Mein Testgelände 2.0“. Das Webportal informiert über geschlechterdemokratische Themen, mit dem Ziel, Rollenvielfalt zu fördern, und bietet Jungen und Mädchen dazu den Raum.



## → Eintauchen in die Geschichte der Frauenbewegung

Sie wollen mehr über die Geschichte der deutschen Frauenbewegungen erfahren? Dann besuchen Sie das „Digitale Deutsche Frauenarchiv“, kurz DDF. Es holt ausgewählte Quellen aus der Geschichte der Frauenbewegung ans Licht der Öffentlichkeit. Seit Januar 2020 wird das DDF als Institution ausgebaut und mit 1,85 Millionen Euro vom Bundesfrauenministerium gefördert. Zum Fundus gehören seit 2018 Bücher und Zeitschriften, zum Teil unveröffentlichte Originaldokumente wie Briefe, Fotos oder Tonaufnahmen und Stücke aus privaten Nachlässen von feministischen Wegbereiterinnen. Sie alle machen die vielfältigen Perspektiven der Frauenbewegung erlebbar.

Der „Dachverband der Lesben- und Frauenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen aus Deutschland, der Schweiz, Österreich, Luxemburg und Italien“, kurz „i. d. a.“ genannt, hat das Frauenarchiv entwickelt. Der DDF-Projektfonds fördert es. Für die technische und wissenschaftliche Umsetzung ist die Berliner DDF-Geschäftsstelle verantwortlich.

Hier können Sie in der Geschichte stöbern:  
[www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de](http://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de)

## → Mehr Frauen für die deutsche Medienlandschaft und den deutschen Film

Der Verein „ProQuote Medien“ ist ein Zusammenschluss von Medienschaaffenden, mit dem Ziel, die berufliche Gleichstellung von Frauen im Vergleich zu Männern in Medienberufen zu fördern. Dazu soll insbesondere eine Frauenquote in Führungspositionen auf sämtlichen Hierarchieebenen in deutschen Redaktionen beitragen.

Ursprünglich war „ProQuote Medien“ mit der Forderung angetreten, 30 Prozent der Führungspositionen in deutschen Medien bis 2017 mit Frauen zu besetzen und sich nach Erreichen dieses Ziels aufzulösen. Da viele Medienhäuser 2017 diese Forderung nicht erfüllen konnten, hat „ProQuote Medien“ den Druck seitdem erhöht. Der Verein fordert inzwischen die Hälfte der redaktionellen Macht für Frauen. „Pro Quote Film“ setzt sich für die Gleichstellung von filmschaaffenden Frauen in den Gewerken Regie, Kamera, Ton, Filmkomposition, Produktion, Drehbuch/Dramaturgie, Montage, Szenenbild und Kostüm sowie Schauspiel ein.



## Weiterführende Informationen

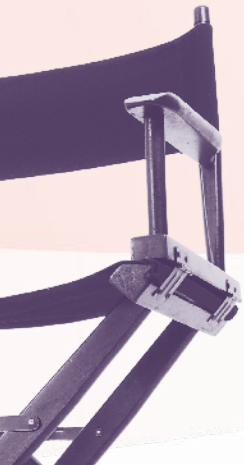
Bleiben Sie dran an den aktuellen Entwicklungen und erfahren Sie, was sich im Themenfeld Gleichstellung bewegt.

### **Der Gleichstellungsatlas**

Von Nord nach Süd, von West nach Ost: Der „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“ dokumentiert die regionalen Unterschiede der Gleichstellung in Deutschland. Auch wenn beim Thema Gleichstellung viel bewegt und erreicht wurde, unterscheiden sich die Lebensrealitäten von Frauen und Männern in Deutschland noch immer in vielen Bereichen. Wie es um die Gleichstellung steht und wie sie sich in den vergangenen zehn Jahren entwickelt hat, zeigen die Karten, Diagramme und Tabellen im Gleichstellungsatlas. Insgesamt 42 Indikatoren beleuchten die Handlungsfelder „Partizipation, Bildung und Ausbildung“, „Arbeit und Einkommen“, „Erwerbsarbeit und Sorgearbeit“ und „Lebenswelt“.

Damit zeigt der Gleichstellungsatlas die regionalen Fortschritte bei der Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele und Rahmenbedingungen in ganz Deutschland. Die vergleichende Erfassung unterstützt die Gleichstellungspolitik von Bund und Ländern.

Der vierte „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“ erscheint digital unter [www.bmfsfj.de/gleichstellungsatlas](http://www.bmfsfj.de/gleichstellungsatlas) auf Deutsch und Englisch. Der digitale Gleichstellungsatlas ist über das Europäische Gleichstellungsinstitut EIGE für Menschen in ganz Europa verlinkt.



## 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 182722721  
Fax: 030 18102722721  
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 20179130  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
Fax: 030 18555-4400  
E-Mail: [info@bmfsfjservice.bund.de](mailto:info@bmfsfjservice.bund.de)  
Einheitliche Behördennummer: 115\*

**Artikelnummer:** 4BR223

**Stand:** August 2020, 1. Auflage

**Gestaltung:** neues handeln AG

**Druck:** Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG

\* 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>.

**Bildnachweis:**

Seite 4: Bundesregierung / Jesco Denzel

Seite 8: picture alliance / akg, shutterstock / Christin Klose

Seite 9: picture alliance / Sven Simon, dpa / Carsten Rehder

Seite 10: shutterstock / Andrey Burmakin, shutterstock / 360b

Seite 11: shutterstock / Shift Drive, unsplash / Eder Pozo Perez

Seite 12/13: getty images / Tom Werner

Seite 17: shutterstock / Ebtikar, shutterstock / The Art of Pics

Seite 21: getty images / Westend61

Seite 22/23: stocksy / Rob and Julia Campbell

Seite 25: shutterstock / Gelpi

Seite 28: shutterstock / qvist, shutterstock / P Maxwell Photography

Seite 30/31: getty images / Sinan Saglam / EyeEm

Seite 34: shutterstock / mstanley

Seite 36: shutterstock / 32 pixels

Seite 39: getty images / hobo\_018

Seite 40/41: getty images / Luis Alvarez

Seite 43: shutterstock

Seite 44: shutterstock / Aleksandar Dickov

Seite 45: getty images / Jacobs Stock Photography Ltd.

Seite 47: shutterstock / stockfour

Seite 48/49: getty images / Peter M. Fisher

Seite 52: shutterstock / Gorodenkoff

Seite 54/55: shutterstock / pui\_bunny





