

DOI: 10.5771/1866-377X-2022-2-70

Der Koalitionsvertrag zu Gleichstellung, Steuern und Finanzen

Dr. Ulrike Spangenberg

Mitglied der djb-Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich, Juristin mit Schwerpunkt Steuerrecht, Berlin

Birgit Bachmann

Mitglied der djb-Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich, Rechtsanwältin und Steuerberaterin, Worms

Anne-Katrin Gruber

Mitglied der djb-Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich, Rechtsanwältin, Aschaffenburg

Steuern und Finanzen sind wie in jeder Legislaturperiode ein zentrales Thema des Koalitionsvertrags. Eine progressivere Ausgestaltung des Steuersystems¹ (z.B. höhere Spitzensteuersätze, Änderungen bei der Besteuerung von Erbschaften, Kapitaleinkünften und Vermögen), die auch zu einer gleichstellungsgerechten Verteilung von Einkommen und Vermögen beitragen würden, fehlt. Dennoch enthält der Koalitionsvertrag beim Thema Steuern und Finanzen gleichstellungspolitisch interessante Vorhaben.

1. Besteuerung von Ehe und Familie

Hervorzuheben ist dabei insbesondere die geplante Abschaffung der Steuerklassenkombination III/V, die auch vom djb seit langem als mittelbare Diskriminierung zulasten von Frauen kritisiert wird. „Im Zuge einer verbesserten digitalen Interaktion zwischen Steuerpflichtigen und Finanzverwaltung werden wir“ – so der Koalitionsvertrag – „die Kombination aus den Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren der Steuerklasse IV überführen, die dann einfach und unbürokratisch anwendbar ist und mehr Fairness schafft.“²

Von dieser Änderung würden vor allem verheiratete Frauen profitieren, die derzeit in Lohnsteuerklasse V einen Teil der Steuern ihrer Männer mittragen. Dies führt bislang zu einer unverhältnismäßig hohen Steuerbelastung und einem dementsprechend niedrigen Nettolohn. III/V verschärft damit nicht nur die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Vielmehr setzt die Regelung Anreize, nicht oder allenfalls geringfügig beschäftigt zu arbeiten – zulasten der längerfristigen finanziellen Absicherung von Frauen.

Wenn die Koalition III/V streicht, bleibt es vermutlich bei der Steuerklassenkombination IV/IV als Regelfall, um Datenschutzbedenken zu begegnen. Dadurch würde die bisher kaum genutzte Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktor, das sog. „Faktorverfahren“, zum faktischen Regelfall werden. Das Faktorverfahren wurde bereits 2010 als gleichstellungsgerechtere Option zu den Lohnsteuerklassen III/V und IV/IV eingeführt.

Beide Ehe- oder Lebenspartner*innen werden danach nur in Höhe ihrer tatsächlich individuell geschuldeten Lohnsteuer belastet. Über den Faktor, der sich aus der Differenz der Bruttojahreseinkünfte der Eheleute ergibt, wird zudem anteilig der Vorteil aus dem Splittingverfahren berücksichtigt.

Der Wortlaut des Koalitionsvertrages lässt allerdings befürchten, dass die Steuerklassenkombination III/V erst durch den Ausbau der Digitalisierung der Steuerverwaltung entfallen soll. Bislang müssen Eheleute bei einem Wechsel zum Faktorverfahren angeben, wie hoch ihre Bruttojahreseinkünfte für die kommenden zwei Jahre sind. Auf dieser Basis berechnet das Finanzamt den Faktor. Die digitale Erfassung und Auswertung der Bruttolöhne ermöglicht es der Steuerverwaltung demgegenüber, den Faktor auf der Grundlage der Bruttoeinkünfte des vergangenen oder laufenden Jahres zu berechnen. Die Einkommensteuerformulare, die es Frauen in heterosexuellen Ehen bei Wahl der Zusammenveranlagung nach wie vor verbieten, als „Person 1“ registriert zu werden, zeigen allerdings, dass die Programmierung von gleichstellungspolitischen Verbesserungen dauern kann. Die seit über zehn Jahren geforderte geschlechtergerechte Gestaltung der Steuerformulare wurde mit Verweis auf die – scheinbar sehr aufwendigen – Veränderungen der technischen Voraussetzungen bis heute nicht umgesetzt.³

Der Koalitionsvertrag lässt offen, wie nach dem Wegfall der Steuerklassenkombination III/V Lohnersatzleistungen (u.a. Arbeitslosen-, Kranken-, Elterngeld) berechnet werden, die sich am monatlichen Nettolohn orientieren und dabei auf die Steuerklassen zurückgreifen.⁴ Der djb hat in den vergangenen zwei Jahren wiederholt gefordert, derartige Lohnersatzleistungen – zu denen auch das in der Pandemie so wichtige Kurzarbeitergeld gehört – einheitlich anhand der Steuerklasse IV zu berechnen.⁵ Eine

- 1 Vgl. u.a. OECD, Tax Policy and Gender Equality, 2022, online <<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b8177aea-en/index.html?itemId=/content/publication/b8177aea-en>> (Zugriff: 13.04.2022); European Parliament resolution of 15 January 2019 on gender equality and taxation policies in the EU (2018/2095(INI)).
- 2 Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, online <<https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800>> (Zugriff: 07.04.2022), S. 115.
- 3 Antwort auf die Kleine Anfrage der Linken, Ehegattensplitting und Gleichstellung im deutschen Steuersystem, BT-Drs. 19/12857 v. 30.08.2019, S. 7.
- 4 Übersicht Spangenberg, Ulrike/Färber, Gisela/Späth, Corinna, Mittelbare Diskriminierung im Lohnsteuerverfahren, Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung, Nummer 190, Juli 2020, online <https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_190_2020.pdf> (Zugriff: 13.04.2022), S. 191 f.
- 5 djb-Pressemitteilung 20-04, Berechnung anhand der Steuerklasse IV! djb fordert bei der Verlängerung des Kurzarbeitergelds Diskriminierungen zulasten von Frauen zu beseitigen, vom 26.08.2020, online <<https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/pm20-40>> (Zugriff: 13.04.2022).

solche Berechnung würde nicht nur die finanziellen Nachteile zulasten von Frauen beseitigen, sondern auch die unterschiedliche Behandlung von nichtehelichen und ehelichen Familien. Letztere können bei der Berechnung über die Steuerklasse III, aber auch über das Faktorverfahren höhere Lohnersatzleistungen geltend machen, weil die Vorteile des Ehegattensplittings über die Steuerklassen in die Berechnung dieser Leistung einfließen. Dies verstößt nicht nur gegen Art. 6 Abs. 1 GG,⁶ sondern gegen die Ziele der Koalition, alle Familienformen gleich zu behandeln.⁷

Das Ehegattensplitting bleibt demgegenüber erhalten. Zudem werden die steuer- und sozialversicherungsfreien Minijobs ausgeweitet. Beides sind Regelungen, die die eigenständige Existenzsicherung von Frauen behindern. Auch das DIW betont in einer aktuellen Studie zur Reform der Lohnsteuerklassen, dass die Abschaffung der Steuerklasse V im Hinblick auf die negativen Beschäftigungseffekte des Steuersystems ein Schritt in die richtige Richtung ist, aber um eine Reform des Ehegattensplittings ergänzt werden sollte.⁸ Die laut Koalitionsvertrag für dieses Jahrzehnt angestrebte Gleichstellung von Frauen und Männern ist damit nicht zu erreichen. Ehegattensplitting und Minijobs zählen zu den zentralen Ursachen für die ungerechte Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zulasten von Frauen und die daraus resultierenden Nachteile für deren langfristige finanzielle Existenzsicherung.

2. Gemeinnützigkeit monogeschlechtlicher Vereine

Laut Koalitionsvertrag soll darüber hinaus das u.a. über die Abgabenordnung geregelte Gemeinnützigkeitsrecht modernisiert werden. Dies bezieht sich auf die Möglichkeit gemeinnütziger Organisationen zur politischen Betätigung und zur Stellungnahme zu tagespolitischen Themen sowie auf die Beseitigung steuerlicher Hürden bei Sachspenden an gemeinnützige Organisationen.⁹

Ob bei der angekündigten Modernisierung auch eine Regelung zur Geschlechtergerechtigkeit als Voraussetzung für die Gemeinnützigkeit ins Gesetz aufgenommen wird, ist bislang offen. Seit dem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) zur Freimaurerloge im Mai 2010¹⁰ besteht bei Vereinen, die nur Frauen als Mitglieder zulassen, Unsicherheit darüber, ob Änderungen in der Satzung notwendig sind, um den Status der Gemeinnützigkeit zu erhalten. Eine einheitliche Linie der Finanzämter gibt es hierzu bisher nicht.

Als Reaktion auf das Urteil kündigte der damalige Finanzminister und jetzige Bundeskanzler *Olaf Scholz* im November 2019 eine Gesetzesänderung an, wonach eine Beschränkung der Mitgliedschaft auf ein Geschlecht der Gemeinnützigkeit entgegensteht, es sei denn die Beschränkung dient dem Ausgleich geschlechtsbezogener Nachteile.¹¹ Diese Pläne scheiterten damals am Widerstand der Koalitionspartner CDU und CSU. Auch die FDP brachte 2019 einen Antrag gegen die Gesetzesinitiative ein. Danach soll die Gemeinnützigkeit unabhängig vom Geschlecht ihrer Mitglieder erhalten bleiben.¹²

Angesichts der unterschiedlichen Linien der Finanzämter und der daraus resultierenden Unsicherheiten bei gemeinnützigen Vereinen, darunter vielen Frauenvereinen, bedarf es dringend einer rechtlichen Klarstellung. Dabei ist zu beachten, dass der Schutz vor unmittelbaren Diskriminierungen aus Art. 3 Abs. 3 GG auch für gemeinnützige Vereine gilt. Eine „Förderung der

Allgemeinheit“, wie sie § 52 Abgabenordnung voraussetzt, ist – so auch der Bundesfinanzhof (BFH) – nur dann anzunehmen, wenn nicht gegen die grundrechtlichen Wertentscheidungen verstoßen wird. Zu klären ist dabei, welcher Maßstab für die Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen durch private Körperschaften gilt, die staatlich gewährte Steuervergünstigungen in Anspruch nehmen. Die Staatsrechtlerin *Ute Sacksofsky* argumentiert in ihrem Gutachten „Steuerrechtliche Gemeinnützigkeit und Gleichberechtigung“, dass Private einerseits der Sache nach nicht unmittelbar an Grundrechte gebunden werden dürften. Andererseits müsse der Kern von Art. 3 Abs. 2 und 3 GG – der Schutz vor Diskriminierung – zur Geltung gebracht werden. Demzufolge müsse kein zwingender, aber ein guter Grund für die Beschränkung der Mitgliedschaft auf ein Geschlecht vorliegen. Dieser müsse in Zusammenhang mit dem Vereinszweck stehen und dürfe keinen diskriminierenden Charakter tragen.¹³

Demzufolge können sich monogeschlechtliche Vereine nicht einfach auf Traditionen oder Brauchtum berufen. Die Anerkennung von diskriminierenden Traditionen – so auch der BFH¹⁴ – würde dem Zweck der Diskriminierungsverbote zuwiderlaufen. Gleichzeitig können auf Frauen beschränkte Vereine aufgrund von Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG gerechtfertigt sein, wenn es um Bereiche geht, in denen Frauen strukturell benachteiligt sind.¹⁵

Eine rechtliche Klarstellung in der Abgabenordnung sowie im entsprechenden Anwendungserlass des Bundesfinanzministeriums muss diese differenzierten Überlegungen berücksichtigen.

3. Steuerliche Entlastungen: Homeoffice und haushaltsnahe Dienstleistungen

Gleichstellungspolitisch interessant ist außerdem die Verlängerung der ursprünglich auf 2020 und 2021 begrenzten Homeoffice-Pauschale. Die Pauschale kann ausdrücklich auch dann geltend gemacht werden, wenn kein abgetrenntes Arbeitszimmer zur Verfügung steht, sondern in der Küche oder im Wohnzimmer gearbeitet wird. Laut Koalitionsvertrag soll die Homeoffice-Pauschale nun bis Ende 2022 verlängert und evaluiert werden.¹⁶

Die Erweiterung der steuerlichen Absetzbarkeit bei mobiler Arbeit entspricht den Empfehlungen des Dritten Gleichstellungs-

6 Spangenberg/Färber/Späth., (Fn. 4), S. 176 ff.

7 Koalitionsvertrag (Fn. 2), S. 94.

8 Bach, Stefan/Hahn, Peter/Wrohlich, Katharina., Abschaffung der Lohnsteuerklasse V sinnvoll, ersetzt aber keine Reform des Ehegattensplittings DIW Wochenbericht 10 / 2022, S. 159-165.

9 Koalitionsvertrag (Fn. 2), S. 119.

10 BFH, Urt. v. 17.5.2017 – V R 52/15.

11 Spangenberg, Ulrike, Gemeinwohl, Steuervorteile und Geschlechterdiskriminierung: „Scholz will reinen Männervereinen die Gemeinnützigkeit streichen“, VerfBlog, 2019/11/27, online <<https://verfassungsblog.de/gemeinwohl-steuervorteile-und-geschlechter-diskriminierung/>>, DOI: 10.17176/20191128-180924-0.

12 Antrag der FDP, BT-Drs. 19/16038 v. 17.12.2019.

13 Sacksofsky, Ute, Steuerrechtliche Gemeinnützigkeit und Gleichberechtigung, Rechtsgutachten, 2019, online <https://www.jura.uni-frankfurt.de/83574309/steuerrechtliche-gemeinnuetzigkeit-und-gleichberechtigung_sacksofsky.pdf> (Zugriff: 13.04.2022).

14 BFH, Urt. v. 17.5.2017 – V R 52/15.

15 Ebenso, Spangenberg (Fn. 11).

16 Koalitionsvertrag (Fn. 2), S. 167.

berichts.¹⁷ Die bislang geltende beschränkte Absetzbarkeit des häuslichen Arbeitszimmers benachteiligt Arbeitnehmende, die aufgrund ihres geringen Einkommens und/oder Kindern im Haushalt keinen Spielraum für ein Arbeitszimmer haben. Dies dürften häufig Frauen sein. Zudem – so der Dritte Gleichstellungsbericht – sei das Pendeln zum Arbeitsplatz über die Pendlerpauschale vergleichsweise großzügig absetzbar. Dies führe zu asymmetrischen und zugleich ökologisch bedenklichen Anreizstrukturen zugunsten des Pendelns und zuungunsten der Arbeit zu Hause.¹⁸

Dennoch ist die auf den ersten Blick gleichstellungspolitisch positiv ausfallende Bewertung der Homeoffice-Pauschale kritisch zu sehen. Die Regelung kam während der Pandemie zwar theoretisch mehr Frauen als Männern zugute. Denn der Anteil von Arbeitnehmerinnen im Homeoffice war vor der Pandemie zwar in Paarbeziehungen niedriger als der Anteil der Arbeitnehmer (die Ausnahme waren Alleinerziehende). Während der Corona-Krise hat sich die Zahl der im Homeoffice tätigen Personen insbesondere bei Eltern und Frauen jedoch deutlich erhöht. Der Anteil von weiblichen Beschäftigten war 2020 sogar etwas höher als jener männlicher Beschäftigter.¹⁹

Allerdings genügt die für das Homeoffice angesetzte Tagespauschale in Höhe von fünf Euro, begrenzt auf 120 Tage nicht, um die durch das Homeoffice entstehenden Aufwendungen abzudecken. Zudem wird die Pauschale auf den Werbungskostenpauschbetrag von 1 000 Euro (ab 2022 voraussichtlich 1 200 Euro) angerechnet, der allen Beschäftigten zusteht. Bei allen Beschäftigten, deren berufliche Aufwendungen nicht über diesen Betrag hinausgehen, wirkt sich die Homeoffice-Pauschale daher nicht aus. Dies dürfte vor allem auf Geringverdienende, darunter mehrheitlich Frauen und Alleinerziehende, zutreffen. Dazu kommt, dass die steuerliche Absetzbarkeit des häuslichen Arbeitszimmers bislang häufiger weiblichen Arbeitnehmerinnen nützt.²⁰ Der Grund dürfte vor allem der hohe Frauenanteil unter den Lehrkräften sein, die in den Schulen kein Arbeitszimmer haben und die Unterrichtsvor- und -nachbereitung zu Hause erledigen müssen. Für diese Gruppe hat die Homeoffice-Pauschale keinerlei Auswirkungen. Sie ist daher ein richtiger Schritt, nützt in ihrer derzeitigen Ausgestaltung aber vermutlich eher männlichen Beschäftigten, deren berufliche Aufwendungen über die Werbungskostenpauschale hinausgehen. Nicht zuletzt nützt die finanzielle Entlastung über die steuerliche Absetzbarkeit von Aufwendungen nur den Arbeitnehmenden, die Steuern zahlen. Zudem gilt: je höher das Einkommen, desto höher die Entlastung. Angesichts der zunehmenden Verbreitung mobiler Arbeit sollte daher auch hier die Einführung einer Steuergutschrift geprüft werden, wie es sie in Österreich gibt.

Die im Koalitionsvertrag angedachte Steuergutschrift für Alleinerziehende und die Zulagen für haushaltsnahe Dienstleistungen als Alternative zur steuerlichen Absetzbarkeit dieser Leistungen nach § 35a EStG²¹ gehen bereits in die richtige Richtung. Für einen Großteil der Haushalte mit mittleren oder geringen Einkommen sind Steuererleichterungen allein einkommensbedingt keine Unterstützung. Des Weiteren dient die Regelung weder der Förderung regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – überwiegend wird das Minijob-Modell gewählt – noch

zur Förderung angemessener Arbeitsbedingungen, die u.a. für transnationale Pflegearrangements dringend notwendig sind.

Eine derartige Steuergutschrift kann auch eine Alternative zu den steuer- und sozialversicherungsfreien Minijobs sein, um die durch Sozialversicherungsbeiträge entstehenden Belastungen in unteren Einkommensgruppen aufzufangen. Damit würden gerade auch Frauen entlastet, ohne ihre langfristige soziale Absicherung zu gefährden.²²

4. Gender Budgeting

Positiv zu bewerten ist schließlich, dass die Koalition plant, die Umsetzung der Verpflichtung zur gleichstellungsorientierten Folgenabschätzung nach § 2 GGO durch einen Gleichstellungsscheck zu begleiten. Außerdem soll insbesondere die Analyse der Auswirkungen finanzpolitischer Maßnahmen auf die Gleichstellung der Geschlechter (Gender Budgeting) weiterentwickelt und auf geeignete Einzelpläne angewendet werden.²³ In anderen europäischen Staaten, etwa in Österreich, steht das Gender Budgeting bereits in der Verfassung; in Deutschland gibt es z.T. einfachrechtliche Regelungen auf Länder- und auf kommunaler Ebene. Im Bund beschränkt sich die Umsetzung von Gender Budgeting auf die Analyse von Maßnahmen zum Thema „Weiterbildung, Wiedereinstieg, Existenzgründung“ unter Gleichstellungsaspekten im Rahmen der sog. Spending Reviews.²⁴

Wie wichtig Analysen zur Verteilung öffentlicher Gelder sind, zeigt u.a. die Studie der Politikwissenschaftlerin *Regina Frey* zu den von der Bundesregierung eingeführten Maßnahmen zur Bewältigung der Coronakrise aus Gleichstellungsperspektive. Die Studie belegt eindeutig, dass der überwiegende Teil des Budgets für diese Hilfspakete eher Männern zugutekam.²⁵

Daraus folgt, dass die Bundesregierung die geschlechtsbezogenen Auswirkungen finanzieller Maßnahmen für Einzelpläne, aber

17 Bundesregierung, 2021, Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, BT-Drs. 19/30750, S. 183 f.

18 Ebd.

19 Destatis, Auswirkungen der Coronapandemie, Auszug aus dem Datenreport 2021, online <<https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021-kap-14.html?sessionId=78291AA965F8907FB001AE96C1238140.live731>> (Zugriff: 10.03.2022), S. 484 f.

20 Destatis, Fachserie 14, Reihe 7.1.1 Finanzen und Steuern 2011, online <https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00016726/2140711117004.pdf> (Zugriff: 11.03.2022), S. 22.

21 Vgl. Koalitionsvertrag (Fn. 2), S. 70.

22 Spangenberg, Ulrike, Steuerrechtliche Optionen für eine geschlechtergerechte Alterssicherung, in: Deutsche Rentenversicherung 2/2020, S. 256-263.

23 Koalitionsvertrag (Fn. 2), S. 164.

24 Bundesministerium der Finanzen, Spending Review Zyklus 2019/2020; Abschlussbericht „Weiterbildung, Wiedereinstieg, Existenzgründung“, online <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finanzen/Spending_Reviews/2020-11-02-spending-review-abschlussbericht-weiterbildung-wiedereinstieg-existenzgruendung.pdf?__blob=publicationFile&v=3> (Zugriff: 13.04.2022).

25 Frey, Regina, Analysen Von Drei Maßnahmen-Paketen des Bundes zur Bewältigung der Coronakrise aus Gleichstellungsperspektive, Hans-Böckler-Stiftung, Study Nr. 29, 2021, online <https://www.wsi.de/fpdf/HB5-008189/p_wsi_studies_29_2021.pdf> (Zugriff: 13.04.2022).

auch haushaltsübergreifend systematisch in den Blick nehmen muss. Das gilt für ausgabenintensive und gesellschaftlich zentrale Vorhaben wie die Digitalisierung und den Klimaschutz. Das gilt aber auch für Entscheidungen über Militärausgaben, daraus resultierende Kürzungen in anderen Bereichen sowie Folgen für die Einnahmenseite des Haushaltes. Gender Budgeting umfasst nämlich neben der Ausgabenseite auch die Einnahmenseite des Bundeshaushalts. Hier sollte das geplante Steuerforschungsinstitut in die Pflicht genommen werden. Das Institut soll die Grundlage für eine aktuelle und bessere Datenlage, etwa für die Evaluierung von Steuerregelungen – auch im Hinblick auf

ihre Belastungswirkungen – und damit die Grundlage für eine evidenzbasierte Gesetzgebung schaffen.²⁶ Aufgrund der verfassungsrechtlichen Verpflichtung des Staates, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und Diskriminierungen abzubauen, gehören dazu die Erhebung und Auswertung von Daten nach Geschlecht und anderen diskriminierungsrelevanten Kategorien sowie entsprechende Wirkungsanalysen. Denn ohne das Wissen um strukturelle Ungleichheiten, kann der Staat nicht auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken.

26 Koalitionsvertrag (Fn. 2), S. 168.

DOI: 10.5771/1866-377X-2022-2-73

Vorhaben zur Bekämpfung digitaler Gewalt im Koalitionsvertrag: Keep running, Bundesregierung!

Verena Haisch

Stellvertretende Vorsitzende der Nichtständigen djB-Kommission Digitales, Rechtsanwältin, Hamburg

Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung erwähnt „Digitalisierung“ 57 Mal und damit häufiger als „Klimaschutz“ (51 Mal). Ein weites Feld, hier aber soll es nur um einen Bereich der Digitalisierung gehen, den der bisherige Arbeitsstab Digitales des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djB) seit 2016 sehr genau und kritisch begleitet hat:¹ Digitale Gewalt, Hass und Hetze gegen Frauen im Netz – gerade in „sozialen“ Medien. Wir wissen heute (aus Studien² und der anwaltlichen Praxis³), dass Frauen und queere Menschen davon quantitativ und qualitativ in besonderem Maße betroffen sind. Deshalb ist es zwar gut und richtig, dass die Bundesregierung den Kampf gegen dieses erschreckende Phänomen, das bedrückende Ausmaße angenommen hat, als wichtiges Ziel erkannt und in den Koalitionsvertrag aufgenommen hat. Den Ton und das Tempo aber geben längst andere vor: Einerseits die (nationalen) Gerichte, die gerade zum Netzwerkdurchsetzungsgesetz (NetzDG) und zu den Besonderheiten von Hass und Schmähungen in den sozialen Medien – auch und gerade gegenüber Frauen – aktuell wichtige Entscheidungen getroffen haben. Und andererseits der Europäische Gesetzgeber, der mit dem Digital Services Act⁴ (DSA) und dem Entwurf der EU-Kommission einer Richtlinie zu Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt⁵ (in dem es u.a. um bildbasierte Gewalt und Cyberstalking geht) aktuell rechtliche Instrumente schafft und schärft. Demgegenüber (oder deswegen?) wirken die Beteuerungen der Bundesregierung richtig, aber zögerlich und pauschal.

Doch es gibt auch gute Nachrichten: Die Nichtständige Kommission Digitales⁶ wurde vom Bundesvorstand des djB im Februar 2022 erneut eingesetzt. Die Kolleginnen⁷ bringen beeindruckende Expertise mit und wir werden die Entwicklungen gewohnt kritisch begleiten und dabei die Geschlechterdimension in den Mittelpunkt stellen.⁸

- 1 Vgl. Policy Paper des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djB) „Das Netz als antifeministische Radikalisierungsmaschine“, online <https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/st21-18_Antifeminismus_im_Netz.pdf> (Zugriff: 24.05.2022), djB-Pressemitteilung 20-29 vom 17.06.2020, online <<https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/pm20-29>> (Zugriff: 24.05.2022) – mit großem Dank an die bisherige Vorsitzende Claudia Zimmermann-Schwarz.
- 2 Vgl. Plan International Deutschland e.V., State of the World's Girl Report 2020, online <https://www.plan.de/fileadmin/website/05_Ueber_uns/Maedchenberichte/Maedchenbericht_2020/Free_to_be_online_report_englisch_FINAL.pdf> (Zugriff 23.05.2022); European Union Agency For Fundamental Rights, Violence against women: an EU-wide survey. Results at a glance, 2014, online <<https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>> (Zugriff: 23.05.2022); Quelle: IDZ Jena, #Hass im Netz: Der schleichende Angriff auf unsere Demokratie, 2019, online <https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/Bericht_Hass_im_Netz.pdf> (Zugriff: 23.05.2022), Europäisches Parlament, Bericht mit Empfehlungen an die Kommission zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt: Gewalt im Internet (2020/2035(INL)), online <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0338_DE.html> (Zugriff: 24.05.2022).
- 3 Die Verfasserin ist u.a. als Korrespondenzanwältin für HateAid gGmbH in diesem Bereich für Betroffene tätig.
- 4 Am 24. März 2022 haben der Rat und das Parlament eine vorläufige politische Einigung über das Gesetz über digitale Märkte erzielt, das noch formal beschlossen werden muss und voraussichtlich 2024 in Kraft tritt. Vorläufige Fassung des Entwurfs mit Änderungen des Europäischen Parlaments von 20.01.2022, online <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0014_DE.html> (Zugriff: 24.05.2022). Der finale Text lag zu Redaktionsschluss noch nicht vor.
- 5 Proposal for a Directive on combating violence against women and domestic violence vom 08.03.2022, online <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/com_2022_105_1_en.pdf> (Zugriff: 24.05.2022).
- 6 Vorstellung der Nichtständigen Kommission Digitales auf der djB-Webseite, online <<https://www.djb.de/arbeitsgruppen/nichtstaendige-kommission-digitales>> (Zugriff: 24.05.2022).
- 7 Vorsitzende ist Anke Stelkens, die Verfasserin ist stellvertretende Vorsitzende, Mitglieder sind Dr. Saskia Ostendorf, Theresia Rasche, Carola Wanser, Katja Weber, Dr. Andrea Stein und Dr. Melanie Epe.
- 8 Siehe hierzu den Beitrag Kommission Digitales im Positionspapier zum Koalitionsvertrag in diesem Heft.