

DOI: 10.5771/1866-377X-2017-2-82

Wir haben die Wahl: Forderungen des djb an die Parteien

Begrüßungsrede von Ramona Pisal, djb-Präsidentin, djb-Pressegespräch am 24. März 2017 in Berlin

Am 24. September 2017 wird der 19. Deutsche Bundestag gewählt. Mehr als die Hälfte der Wahlberechtigten sind Frauen. Den Parteien scheint das nicht so bewusst zu sein, denn die für die Zukunft unserer Gesellschaft elementaren frauenpolitischen Themen spielen im Wahlkampf keine große Rolle. So wurde zum Beispiel auch schon der Wahlkampf in den Niederlanden maßgeblich von den Themen Migration und innere Sicherheit bestimmt, mit einer von Rechtspopulisten provozierten ausländerfeindlichen Tendenz.

Gerade war ich mit der deutschen Delegation bei der 61. Sitzung der Frauenrechtskommission (FRK) der Vereinten Nationen in New York. Die Sitzung endet offiziell heute, am 24. März 2017. Das diesjährige Schwerpunktthema war „Die wirtschaftliche Stärkung von Frauen in der sich verändernden Arbeitswelt“. Globalisierung, neue Technologien und die digitale Revolution, Kriege, politische Unruhen, massive Migrations- und Fluchtbewegungen, Rezessionen und Sparmaßnahmen betreffen Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise. Weltweit tragen Frauen die Lasten von wirtschaftlichen und politischen Fehlentscheidungen, die beinahe exklusiv Männer treffen, sind sie und ihre Kinder die Hauptleidtragenden in bewaffneten Konflikten und kriegerischen Auseinandersetzungen, zu denen sie nicht beigetragen und die sie nicht geschürt haben, sind Frauen und Kinder Opfer und Spielball biologistischen oder religiös begründeten männlichen Überlegenheitswahns.

Das alles ist erschreckend global und grenzenlos. Es gibt ungeachtet der Rechtslage nicht ein einziges Land auf der Welt, in dem die Frauen den Männern tatsächlich gleichgestellt sind. Die Vertreter_innen aller Nationen, von Finnland über Kasachstan bis hin zu abgelegenen asiatischen Kleinstaaten berichteten im Kern alle dasselbe: Dass Frauen grundsätzlich für ihre Arbeit, nicht selten unter prekären Arbeitsbedingungen, mit mangelnder sozialer Absicherung und Krankenversicherung schlechter bezahlt werden als Männer. Die Bandbreite liegt bei kurz über null bis zu 80 Prozent. Ihr Zeitaufwand für unbezahlte Pflege- und Hausarbeit sei deutlich höher, und körperliche Gewalt gegenüber Frauen bleibe weltweit ein fortdauerndes Problem. Auch das Thema reproduktive Rechte wurde von allen angesprochen. Dennoch war es nicht auf der Agenda, weil dazu derzeit nicht einmal unter den EU-Mitgliedstaaten ein Konsens erzielt werden kann.

Wir in den westlichen Ländern haben in zivilisierten Strukturen im Vergleich einige entscheidende Fortschritte errungen. Doch auch in Deutschland ist Frauenverachtung und sogar Frauenfeindlichkeit kein Alleinstellungsmerkmal nur einer Partei. Daher appellieren wir angesichts der anstehenden Bundes- und auch Landtagswahlen an die Wählerinnen und Wähler, bei der Wahlentscheidung auf die Frauenpolitik der Parteien zu achten. Mehr als die Hälfte der Stimmberechtigten – das bedeutet eine enorme Einflussmöglichkeit auf die Gestaltung zukünftiger Politik.

Wir präsentieren hier und heute unsere rechtspolitischen Forderungen, die als Prüfmaßstab für die Wahlentscheidung und zum Abgleich mit den Wahlprogrammen der Parteien dienen können. Sie finden die schriftlichen Fassungen in den Pressemappen auf den Tischen. Sie sind ab heute online auf unserer Webseite, wir werden sie auch in unserer Zeitschrift abdrucken. Außerdem werden wir uns als einer von zehn Verbänden aus Wirtschaft, Forschung und Medien ein weiteres Mal nach 2013 an der Aktion „Spitzenfrauen fragen Spitzenkandidat_innen“ beteiligen. Im Mai oder Juni werden wir mit den Spitzenkandidatinnen und -kandidaten Gespräche führen, ihnen unsere Forderungen präsentieren und die Antworten dokumentieren.

Wir erwarten von einer neuen Bundesregierung eine konsistente und zukunftsweisende Gleichstellungspolitik. Wir wollen eine Gleichverteilung von Status, Macht und Einkommen. Dazu gehören eine gerechte Teilhabe von Frauen in politischen und öffentlichen Gremien und eine realistische Chance, gleichberechtigt für die eigenständige Sicherung ihrer Existenz zu sorgen. Dafür sind unter anderem gleiche Karrierechancen und Entgeltgleichheit unerlässlich. Im Einzelnen, aber in gebotener Kürze, werden unsere Forderungen gleich von den Vorsitzenden unserer sechs ständigen Kommissionen vorgestellt. Anschließend ist Zeit für Fragen und Diskussion.

Bevor ich Ihnen die Kolleginnen vorstelle, möchte ich über Karrierechancen von Frauen sprechen. Diesem Thema habe ich persönlich in den nun bald sechs Jahren meiner Präsidentschaft viel Zeit gewidmet.

Die Vereinbarung zur Einführung einer Frauenquote von 30 Prozent für neu zu besetzende Aufsichtsräte börsennotierter und voll mitbestimmter Unternehmen ab 2016 per Gesetz war ein echter Durchbruch. Hierfür haben wir juristische Stellungnahmen abgegeben, wir haben seit 2009 im Rahmen unseres Projekts „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ vor rund einer halben Million Aktionärinnen und Aktionären Fragen zu Frauen in Führungspositionen an Vorstände und Aufsichtsräte gestellt, ein europäisches Projekt initiiert und auch im Verbund mit anderen Organisationen und politisch Verantwortlichen jahrelang gekämpft. Das Gesetz war notwendig, denn – wie ich in meinen Reden beständig wiederholt habe: „Es geht um Macht, Geld und Einfluss, und freiwillig wird hier nicht geteilt“. Mein Satz wird auch von Bundesministerin Manuela Schwesig immer wieder gerne zitiert, zuletzt in ihrer Begrüßungsrede beim Empfang des Ministeriums anlässlich des Internationalen Frauentags am 7. März 2017. Die Zahl der Frauen in den Aufsichtsräten ist nach Inkrafttreten des Gesetzes deutlich gestiegen.

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft sieht jedoch auch vor, verbindliche Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat,

Vorstand und in den obersten Managementebenen festzulegen, zu veröffentlichen und hierüber transparent zu berichten. Zudem sollen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in sämtlichen Betriebshierarchien eingeführt werden. Unsere Erfahrungen aus den aktuellen Hauptversammlungen:

Seit Beginn des Jahres 2017 haben drei DAX-Unternehmen ihre Jahreshauptversammlungen abgehalten: Die thyssenkrupp AG am 27. Januar 2017, die Siemens AG am 1. Februar 2017 und die Infineon Technologies AG am 16. Februar 2017. Der djb war bei all diesen Hauptversammlungen vertreten. Die entsandten Besucherinnen hinterfragten die zumeist niedrigen Zielgrößen für Vorstände und die ersten beiden Führungsebenen. Sie konfrontierten die Unternehmen mit dem geringen Frauenanteil in Aufsichtsratsausschüssen und erkundigten sich nach dem Verhältnis der Beförderungen von Frauen zu den Beförderungen ihrer männlichen Kollegen.

Die Antworten ließen ein mitunter alarmierend „entspanntes“ Verhältnis zu der Verantwortung erkennen, die der Gesetzgeber den Unternehmen für die Anhebung des Frauenanteils im Vorstand 2015 übertragen hat:

So begnügten sich die Aufsichtsräte der thyssenkrupp AG sowie der Infineon Technologies AG bis zum 30. Juni 2017 – dem Ende der den Unternehmen gesetzten Umsetzungsfrist – mit der Festlegung einer Zielgröße von 0 Prozent. Nach den Hintergründen gefragt, sah die thyssenkrupp AG – trotz der Änderungen im Aktienrecht – „keinen Anlass“, Frauen in den Vorstand zu berufen. Die Infineon Technologies AG rechtfertigte ihre „0 Prozent-Quote“ insbesondere mit dem geringen Anteil von Frauen mit Abschlüssen in sogenannten MINT-Fächern.

Die Siemens AG zeigte sich mit der Festlegung einer Quote von 28,5 Prozent für den Frauenanteil ihres Vorstands bis zum 30. Juni 2017 entschieden offener für die Einbindung von Frauen in das Konzernmanagement.

Sowohl das Verhältnis der Beförderungen von Frauen und Männern (20:80) als auch die Zielgrößen von 10 Prozent für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands fallen hinter diesen vergleichsweise positiven Zahlen der Siemens AG jedoch zurück. Einen etwas höheren Anteil weiblicher Beschäftigter an der im vergangenen Jahr beförderten Belegschaft wies die Infineon Technologies AG auf. 26,6 Prozent der Beförderungen des Unternehmens wurden laut Selbstauskunft im vergangenen Jahr zugunsten von Frauen ausgesprochen. Repräsentative Zahlen der thyssenkrupp AG fehlen für einen Vergleich.

Auffallend bleibt, dass keines der drei DAX-Unternehmen den Status quo des Frauenanteils auf Vorstandsebene im Rahmen der ersten selbstgesetzten Umsetzungsfristen angehoben hat. Die mit dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst eingeführten Zielgrößen scheinen nach derzeitigem Stand für sich genommen allenfalls begrenzte Verbesserungen zu bewirken. Eine dem Bevölkerungsanteil entsprechende Quote im Management der Konzerne bleibt ohne beständiges und konsequentes Erfragen der Unternehmensentwicklungen auf der Grundlage der derzeitigen Gesetzeslage daher leider noch immer in weiter Ferne.

Die Unternehmen scheinen also auch hier auf gesetzliche Vorgaben zu warten. Es fehlt den Unternehmen weiterhin an klaren Zielen, nachhaltigen Strategien und geeigneten Maßnahmen, um Frauen aus den unteren Führungsebenen in höhere Positionen zu bringen. Der djb hält deshalb eine gesetzliche Regelung auch für Führungspositionen und Vorstände für unerlässlich.

Nun zu den weiteren Rednerinnen. Dies sind:

Prof. Dr. Heide Pfarr,

Vorsitzende der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht, von 1984 bis 1986 Vizepräsidentin der Universität Hamburg. 1989/90 Senatorin in Berlin, 1991 bis 1993 hessische Staatsministerin für Frauen, Arbeit und Sozialordnung. Von 1995 bis 2011 Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts und Mitglied der Geschäftsführung der Hans-Böckler-Stiftung.

Brigitte Meyer-Wehage,

Vorsitzende der Kommission Zivil-, Familien- und Erbrecht, Recht anderer Lebensgemeinschaften; Direktorin des Amtsgerichts in Brake.

Dagmar Freudenberg,

Vorsitzende der Kommission Strafrecht, Staatsanwältin, Leiterin der Fachstelle Opferschutz im Lande präventionsrat Niedersachsen im Niedersächsischen Justizministerium

Prof. Dr. Maria Wersig,

Vorsitzende der Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich, Fachhochschule Dortmund

Marion Eckertz-Höfer,

Vorsitzende der Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung, Präsidentin des Bundesverwaltungsgericht a.D., ehemalige Amtschefin des Frauenministeriums Schleswig-Holstein (uU: persönliche Beauftragte des Innenministers des Landes Schleswig-Holstein das Bundesland in der Verfassungskommission des Bundesrates und als solche Berichterstatterin für die Ergänzung von Art. 3 Abs. 2 GG).

Sabine Overkämping,

Vorsitzende der Kommission Europa- und Völkerrecht, zuständig für Europa- und Völkerrecht im Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt.

DOI: 10.5771/1866-377X-2017-2-84

Wir haben die Wahl: Forderungen des djb an die Parteien



▲ Von links nach rechts: Marion Eckertz-Höfer (Vorsitzende der Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung, Präsidentin des Bundesverwaltungsgericht a.D., ehemalige Amtschefin des Frauenministeriums Schleswig-Holstein, persönliche Beauftragte des Innenministers des Landes Schleswig-Holstein – das Bundesland in der Verfassungskommission des Bundesrates und als solche Berichterstatterin für die Ergänzung von Art. 3 Abs. 2 GG), Prof. Dr. Maria Wersig (Vorsitzende der Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich, Fachhochschule Dortmund), Ramona Pisal (Präsidentin des djb, Präsidentin des Landgerichts, Cottbus), Dagmar Freudenberg (Vorsitzende der Kommission Strafrecht, Staatsanwältin, Leiterin der Fachstelle Opferschutz im Landespräventionsrat Niedersachsen im Niedersächsischen Justizministerium), Prof. Dr. Heide Pfarr (Vorsitzende der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht, Von 1984 bis 1986 Vizepräsidentin der Universität Hamburg. 1989/90 Senatorin in Berlin, 1991 bis 1993 hessische Staatsministerin für Frauen, Arbeit und Sozialordnung. Von 1995 bis 2011 Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts und Mitglied der Geschäftsführung der Hans-Böckler-Stiftung), Brigitte Meyer-Wehage (Vorsitzende der Kommission Zivil-, Familien- und Erbrecht, Recht anderer Lebensgemeinschaften, Direktorin des Amtsgerichts in Brake), Sabine Overkämping (Vorsitzende der Kommission Europa- und Völkerrecht, zuständig für Europa- und Völkerrecht im Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt). Foto: AG/djb.

Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht*

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) fordert von der neuen Bundesregierung eine konsistente Gleichstellungspolitik, die sicherstellt, dass Frauen nicht die Folgen von Gesetzen zu tragen haben, die auf unterschiedlichen Familienbildern beruhen – wie z.B. im Falle von Unterhaltsrecht und Einkommensteuerrecht. Unser Forderungskatalog umfasst zentrale frauenpolitisch relevante Politikfelder. Wir bitten unsere Mitglieder und appellieren an alle, sich aktiv in den kommenden Bundestagswahlkampf einzubringen, die Kandidat_innen vor Ort anhand dieser Forderungen zu befragen, die Antworten zu vergleichen und in ihre Entscheidung zur Wahl einfließen zu lassen.

Auch über 60 Jahre nach Gründung der Bundesrepublik und Geltung des Grundgesetzes sind Frauen in der Erwerbsarbeit noch nicht gleichberechtigt: Sie verdienen im Durchschnitt 21 Prozent weniger als Männer. Sie sind in Führungspositionen so selten vertreten, dass von einer gläsernen Decke gesprochen

werden muss. Die ungleiche Repräsentation der Geschlechter auf allen Ebenen und in allen beruflichen Bereichen zeigt, dass darüber hinaus auch gläserne Wände bestehen, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeschlossen sind. Altersarmut ist nicht zufällig vor allem ein Problem weiblicher Lebensläufe. Sie ist der Tatsache geschuldet, dass sich typisch weibliche Lebensläufe durch Diskontinuitäten, Teilzeitarbeit, Beschäftigung im Niedriglohnsektor und im Vergleich mit Männern schlechtere Bezahlung auszeichnen. Vor diesem Hintergrund hält der djb im Arbeits-, Wirtschafts- und Gleichstellungsrecht auf gesetzlicher Ebene insbesondere die folgenden Maßnahmen für erforderlich:

Gleichstellung in der Privatwirtschaft

Ein umfassendes „Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft“ steht seit Langem aus. Die „Freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft“ von 2001 hat sich als unwirksam erwiesen. Es wird Aufgabe der nächsten Bundes-

regierung sein, den Handlungsauftrag des Artikels 3 Absatz 2 Satz 2 GG endlich durch ein solches Gesetz umzusetzen, als Gesamtkonzeption oder auch in einzelnen Gesetzen.

Die einzelnen Elemente eines „Gesetzes zur Gleichstellung in der Privatwirtschaft“ sollten sein:

- ein effektives Gesetz zur Herstellung von Entgeltgleichheit,
- ein Wahlarbeitszeitgesetz
- eine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
- ein verbindliches Verfahren zur Findung von proaktiven betrieblichen Gleichstellungsmaßnahmen mit Koppelung öffentlicher Aufträge.

Dies bedeutet im Einzelnen:

1. Entgeltgleichheit

Der Rechtsanspruch auf Entgeltgleichheit ist nicht verwirklicht. Frauen und Männer werden bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit oft nicht gleich bezahlt. Nicht selten wird dies damit begründet, dass Frauen schlechter verhandelt hätten – ein rechtlich nicht haltbares Argument. Auch Tarifverträge lassen verschiedenste Mechanismen mittelbarer Entgeltdiskriminierung erkennen: So wird zum Beispiel die Tätigkeit im Verkauf mit dreijähriger Berufsausbildung im Einzelhandel schlechter entlohnt als eine Lagerarbeitertätigkeit ohne Ausbildung. Ein sachlicher Grund für diese Differenz ist nicht erkennbar, ursächlich hierfür dürften tradierte Entgeltstrukturen und gesellschaftliche Geringbewertung von sogenannter „weiblicher“ Arbeit sein. Es werden vielfach psychosoziale Anforderungen der Kommunikation, der Kooperation oder des Einfühlungsvermögens verlangt, bei der Bezahlung jedoch nicht honoriert. Verantwortung wird oft nur im Hinblick auf Finanzen oder Führung und nicht im Hinblick auf Menschen bewertet. Physische Anforderungen und Belastungen werden überwiegend bei gewerblichen Tätigkeiten anerkannt und vergütet, nicht aber bei Dienstleistungstätigkeiten wie etwa in der Altenpflege. Statt die Entgeltlücke „schön“ zu rechnen, sollten Wirtschaft, Politik und Wissenschaft gesetzlich verpflichtet werden, effektive Maßnahmen zur Analyse und zur Beseitigung von Entgeltdiskriminierung zu ergreifen. Die Einbeziehung der Tarifparteien ist dabei wichtig. Die Durchsetzung der Entgeltgleichheit darf nicht mehr den einzelnen diskriminierten Individuen überantwortet werden; der bloße Verweis auf den Rechtsweg ist risikoreich und hat kein Veränderungspotenzial.

Das im Kabinett beschlossene Transparenzgesetz erfüllt nicht die notwendigen Anforderungen an ein wirksames Gesetz.

Der djb fordert

- eine gesetzliche Verpflichtung zur geschlechtsdifferenzierten Entgeltanalyse im Betrieb mittels zertifizierter Verfahren,
- eine gesetzliche und fristgebundene Verpflichtung, unter Beteiligung betrieblicher Akteur_innen der Tarifparteien geschlechtergerechte Entgeltregelungen einzuführen,
- spürbare Sanktionen bei Verstößen oder Untätigbleiben,
- Fehlverhalten oder Unterlassen der Arbeitgeber müssen mittels Verbandsklage oder durch die Antidiskriminierungsstelle

des Bundes rechtsförmig angreifbar sein. Diesbezügliche Versäumnisse im AGG (siehe unten) dürfen hier nicht wiederholt werden.

2. Wahlarbeitszeitgesetz

Ein zeitgemäßes Arbeits- und Sozialrecht muss die Möglichkeit bieten, die Erwerbsarbeit und ihre Anforderungen in Einklang zu bringen mit den Bedürfnissen, die im Laufe des Lebens auftreten. Dabei spielen unterschiedliche Faktoren eine Rolle, aber zu den besonders wichtigen gehört, wie viel und welche Zeit die Erwerbsarbeit in der jeweiligen Lebensphase einnimmt. Viele Unternehmen verlangen inzwischen von Beschäftigten zeitliche Flexibilität; Unternehmen jedoch, die ihre Personalpolitik und betriebliche Organisation auf Flexibilitätsbedürfnisse von Beschäftigten einstellen, sind Ausnahmen geblieben. Mit der Vernachlässigung der Bedürfnisse von Beschäftigten werden große Teile der qualifizierten Erwerbsfähigen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen, insbesondere Frauen und diejenigen, die gleichberechtigte Partnerschaften leben möchten, also auch Männer. Entsprechende Appelle an die Wirtschaft sind wohlfeil und nach aller Erfahrung weitestgehend wirkungslos. Der Gesetzgeber ist gefragt.

Der djb hat dafür eine Konzeption entwickelt, die bereits vielfach Eingang in die rechtspolitische Diskussion gefunden hat (z.B. im Weißbuch Arbeiten 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, BMAS) und ganz oder in entscheidenden Teilen umgesetzt werden sollte.

Die Grundüberlegungen dieser Konzeption sind:

- Der Gesetzesvorschlag sieht eine Verpflichtung der Betriebe vor, Wahlarbeitszeiten zur Verfügung zu stellen. Dabei vermeidet er jede Bürokratie und folgt dem Konzept der regulierten Selbstregulierung. Er schreibt damit den Betrieben nicht im Einzelnen vor, welche und wie viel Zeitsouveränität sie ermöglichen müssen. Das entscheiden diejenigen, die bereits nach geltendem Recht die betrieblichen Regeln bestimmen. Durch Gesetz werden lediglich Ziel, Beteiligte und Verfahren bei der Entwicklung von Wahlarbeitszeitkonzepten geregelt. Der Rückgriff auf die Selbstregulierung erlaubt die Geltung des Gesetzes für alle Betriebe aller Größen und aller Branchen.
- Der Gesetzesvorschlag bezieht die Tarifvertragsparteien ein und ergänzt die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.
- Durch die Einbeziehung der kollektivrechtlichen Ebene wird nicht nur ad hoc ein individueller Bedarf an Arbeitszeitänderung rechtlich durchsetzbar, sondern es werden garantierte Optionalitäten bereitgestellt und damit die Unternehmenskultur geändert.
- Das bestehende individuelle Recht zur Veränderung der Arbeitszeit wird in Bezug auf Erhöhung, Verteilung und Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes erweitert. Die Einwände des Arbeitgebers müssen sich auf dringende betriebliche Gründe stützen. Die Durchsetzungsform ist unterschiedlich, je nachdem, ob ein mitbestimmtes Wahlarbeitszeitkonzept vorliegt oder nicht.
- Darüber hinaus kann der Betriebsrat über die Einigungsstelle ein Wahlarbeitszeitkonzept durchsetzen. Dasselbe gilt für eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft durch Einschaltung des Arbeitsgerichts.

3. Reform des AGG

Vor 10 Jahren trat das AGG in Kraft, und die anlässlich dieses Datums – im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) – erstellte Evaluation kommt zu dem Ergebnis, dass Nachbesserungsbedarf besteht. Der djb hatte bereits in den Wahlprüfsteinen 2013 Kritik in diese Richtung artikuliert; der damals angemahte Reformbedarf besteht weiterhin.

Der djb fordert im Einzelnen:

- die Konkretisierung des Schutzes vor diskriminierender und sexualisierter Belästigung sowie die Anpassung des Anwendungsbereichs an europarechtliche Vorgaben,
- die Anpassung der Definition des Benachteiligungsverbotes in § 3 AGG an die Rechtsprechung des EuGH zu assoziierter Diskriminierung, explizite Regelung des Konzepts der angemessenen Vorkehrungen (Art. 5 RL 2000/78/EG) und Klarstellung des Tatbestandes der mittelbaren Diskriminierung bei Unterlassung solcher Vorkehrungen,
- die Einführung einer Verbandsklage für Gewerkschaften und qualifizierte Antidiskriminierungsverbände,
- die Verlängerung der auch auf den arbeitsrechtlichen Teil des AGG Anwendung findenden zweimonatigen Geltendmachungsfrist in § 15 Abs. 4 AGG auf sechs Monate sowie einen ausdrücklichen Verweis auf die Klagfrist in § 61b ArbGG,
- die Konkretisierung der Anforderungen an Indizien im Rahmen der Beweismaßreduzierung nach § 22 AGG.

4. Betrieblich angepasste positive Gleichstellungsmaßnahmen

a) Verbindliche Verfahren

Für die Herstellung tatsächlicher Gleichberechtigung in den Betrieben gibt es keine Patentrezepte. Dennoch sind über die bereits erwähnten gesetzlichen Rechte hinaus positive Maßnahmen erforderlich, die an den jeweiligen Betrieb angepasst sind. Hierzu müssen die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in den Betrieben selbst in die Pflicht genommen werden. Es bedarf deshalb eines gesetzlichen Handlungsrahmens, der die Betriebe zur Planung, Durchführung und Kontrolle betrieblicher Gleichstellungspolitik verpflichtet. Vorbild für eine solche Verfahrensregelung könnte der 2001 erarbeitete konkrete Entwurf für ein „Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ sein. Seine Umsetzung ist im Jahre 2017 so aktuell und geboten wie schon vor mehr als 15 Jahren. Als Voraussetzung und Grundlage jeder strukturellen Gleichstellungspolitik würde eine solche gesetzliche Regelung die Unternehmen zunächst zu einer jährlich fortzuschreibenden Bestandsaufnahme hinsichtlich der Anteile der Geschlechter in den unterschiedlichen Bereichen verpflichten. Aufbauend auf der Bestandsaufnahme müssten die Unternehmen geeignete Handlungsfelder auswählen und Gleichstellungsmaßnahmen planen sowie die Umsetzung der Ziele kontrollieren. Um Kompetenz und Kreativität der betrieblichen Akteurinnen und Akteure zu unterstützen, sollten Geschäftsführung, Betriebsrat und Gewerkschaft eine betriebliche Koordinierungsstelle für Gleichstellungsfragen oder eine „betriebliche Gleichstellungsbeauftragte“ an die Seite

gestellt bekommen. Unternehmen könnten in der Folge auch verpflichtet werden, bei der Beauftragung von Zulieferern und Subunternehmen auf Gleichstellungsprogramme in deren Betrieben zu achten, und bei einer ihnen erkennbaren Verletzung von Diskriminierungsverboten mit in die Haftung genommen werden.

Der djb fordert

- eine gesetzliche Verpflichtung zu einer geschlechtsdifferenzierten Bestandsaufnahme im Betrieb,
- eine gesetzliche und fristgebundene Verpflichtung, eine betriebliche Koordinierungsstelle für Gleichstellung einzurichten und betrieblich angepasste positive und zielgebundene Gleichstellungsmaßnahmen zu planen und umzusetzen,
- spürbare Sanktionen bei Verstößen sowie eine entsprechende Klagemöglichkeit für Gewerkschaften, Antidiskriminierungsverbände und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

b) Gleichstellungskriterien bei Vergabe öffentlicher Aufträge

Als flankierendes Anreizinstrument für betriebliche Gleichstellungspolitik bedarf es einer Koppelung öffentlicher Aufträge und Beihilfen des Bundes an die Einhaltung gesetzlicher Gleichstellungspflichten. Der Zugang zu öffentlichen Aufträgen und Beihilfen des Bundes sollte nur für Unternehmen möglich sein, die bei der Abgabe ihres Angebots bzw. bei Antragstellung eine schriftliche Erklärung abgeben, die Benachteiligungsverbote und die gesetzlichen Gleichstellungspflichten einzuhalten. Als Nachweis kann ein Zertifikat über ein erfolgreich durchgeführtes, freiwilliges Gleichstellungsauditverfahren dienen.

Der djb fordert

- eine Koppelung der Vergabe öffentlicher Aufträge an die Einhaltung gesetzlich vorgeschriebener Regelungen zu Diskriminierungsschutz und Gleichstellungsförderung.

Kommission Zivil-, Familien- und Erbrecht, Recht anderer Lebensgemeinschaften

Abstammungsrecht

Unstreitig steht das **Abstammungsrecht** vor großen Herausforderungen, bedingt insbesondere durch die moderne Fortpflanzungsmedizin und die Zunahme gleichgeschlechtlicher Paare mit Kinderwunsch. Die Abstammungsrechtsreform und ihre möglichen Folgewirkungen im Unterhalts-, Sorge- und Namensrecht sind aus Sicht des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb) ein Themenbereich, der das Familienrecht in den kommenden Jahren prägen wird.

Der djb fordert in diesem Zusammenhang von Einzelregelungen abzusehen; vielmehr empfiehlt er Lösungsansätze, die Verwerfungen mit Rücksicht auf geltendes Recht vermeiden.

Der vom Arbeitskreis Abstammungsrecht des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) vorbereitete politische Reformprozess ist konstruktiv, aber auch kritisch zu begleiten, wobei eine große Kindschaftsrechtsreform kein Tabu-Thema sein darf.

Der djb erinnert außerdem die politischen Parteien nachdrücklich daran, auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zur Nichtigkeit des § 1600 I Nr. 5 BGB (Beschluss vom 17. Dezember 2013, Az. 1 BvL 6/10, BGBl. I 110) zu reagieren und ein verfassungsgemäßes **Anfechtungsrecht der Behörde** zu schaffen sowie das **Adoptionsrecht** unter Gleichstellungsaspekten zu reformieren.

Güterrecht

Der Güterstand der **Zugewinnngemeinschaft** hat als gesetzlicher Güterstand in seiner jetzigen Form an Adäquanz eingebüßt. Dies zeigen unter anderem die groben Fehlvorstellungen der allermeisten Betroffenen über die Auswirkungen des gesetzlichen Güterstands auf die dingliche Rechtslage, das „Wuchern“ des Nebengüterrechts im Schuldrecht und der rechtsvergleichende Blick ins Ausland (vgl. die CEFL-Studie von 2013), in dem Güterstände mit einer stärkeren Vergemeinschaftung des Vermögens der Ehegatten weit verbreitet sind. Wie bereits 2013 und 2015 angemerkt: Die Zugewinnngemeinschaft greift (abgesehen von §§ 1365, 1369 BGB) erst im Moment der Beendigung des Güterstands ein mit der Folge, dass sie keine Gleichwertigkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit gewährleisten kann. Die derzeit überholten und undurchdringlichen Regeln über die Gütergemeinschaft sind ebenso wenig eine Alternative für die Ehegatten wie die Abwesenheit güterrechtlicher Wirkungen im Güterstand der Gütertrennung. Das Güterrecht sollte den (Schutz-)Bedürfnissen der Betroffenen entsprechen und ihre Vorstellungen zumindest nicht grob verfehlen.

Der djb fordert daher

- eine **Güterrechtsreform**, in der durch Modifikation der weitgehend ungenutzten Regeln über die Gütergemeinschaft oder durch die Einführung eines neuen Güterstands sachgerechte Lösungen für die Ehegatten geschaffen werden. Die Ausweitung der Rechtswahlmöglichkeiten in der ab 2019 anwendbaren Güterrechtsverordnung unterstreicht das Bedürfnis nach „international konkurrenzfähigen“ Güterrechtsregelungen im deutschen Sachenrecht.

Der djb sieht auch im Recht der **faktischen Lebensgemeinschaften** Reformbedarf. Obwohl sich Partner einer faktischen Lebensgemeinschaft zumeist bewusst gegen ein eheähnliches Reglement entschieden haben, muss der Gesetzgeber zumindest ein Minimum an Schutzmechanismen zur Wahrung elementarer Interessen des Schwächeren, in der Regel die Frau, bereithalten. Nicht zuletzt die reichhaltige Judikatur zur Rückabwicklung größerer Zuwendungen nach Auflösung von faktischen Lebensgemeinschaften zeigt die Notwendigkeit von Regelungen.

Der djb fordert ein Tätigwerden des Gesetzgebers insbesondere unter zwei Aspekten:

- Zum einen sollte ein Härtefallunterhaltsanspruch für den wirtschaftlich schwächeren Partner nach Beendigung der Lebensgemeinschaft für einen kurzen Zeitraum geschaffen werden.
- Zum anderen sollte ein familienrechtlicher Ausgleichsmechanismus für die Rückabwicklung größerer Zuwendungen

eingeführt werden – die derzeit von der Rechtsprechung praktizierten „Modifikationen“ bei Voraussetzungen, Rechtsfolgen, Beweislast, Rang der Ansprüche aus Zweckverfehlungskondition und Wegfall der Geschäftsgrundlage – zeigen, dass diese Instrumente für die zu regelnde Situation ungeeignet sind.

Nachehelicher Unterhalt

Der djb hat bereits bei der Formulierung der Wahlprüfsteine im Jahr 2013 kritisiert, dass der Unterhaltsanspruch des geschiedenen Ehegatten maßgeblich Billigkeitserwägungen unterstellt ist und die Rechtsanwendung durch eine Vielzahl unbestimmter und damit auslegungsbedürftiger Rechtsbegriffe geprägt ist. Denn für den Unterhaltsanspruch des Berechtigten, ganz überwiegend die Frau, ist entscheidend, was zu den eigenen Lebensverhältnissen und dem eigenen Werdegang (prognostisch) vorgetragen und bewiesen werden kann.

Die Diskussion um den nachehelichen Unterhalt und eine „Reform der Reform“ ist auch nach fast zehn Jahren keineswegs beendet. Die Einzelfallrechtsprechung des Bundesgerichtshofs stößt immer wieder auf eine fehlende Akzeptanz. Vermisst wird insbesondere eine „verlässliche“ Rechtslage.

Die Bestimmtheit des Unterhaltsrechts kann allerdings nicht dadurch bewirkt werden, dass der Anspruch auf nachehelichen Unterhalt für verschiedene Fallgestaltungen schlicht entfällt (so aber die Initiativstellungnahme des Deutschen Anwaltvereins (DAV) zur Reform des nachehelichen Ehegattenunterhalts im Januar 2017). Vielmehr ist zumindest eine gesetzliche Regelung notwendig, wonach ehebedingte Nachteile im Sinne des § 1587b BGB vermutet werden, wenn während bestehender Ehe eine Erwerbstätigkeit im Hinblick auf die Pflege und Erziehung eines gemeinschaftlichen Kindes aufgegeben, eingeschränkt oder nicht in vollem Umfang (wieder) aufgenommen wurde.

Eine gesetzliche Vermutung für ehebedingte Nachteile muss schließlich auch für den Fall eingreifen, dass ein Ehepartner in der Ehe länger als drei Jahre nicht oder nur eingeschränkt erwerbstätig war.

Der djb fordert deshalb,

- dass der Unterhaltsanspruch gerade des geschiedenen Ehegatten im Hinblick auf die zu weit gefasste Norm des § 1578b BGB vom Gesetzgeber schärfer konturiert wird.

Reform des Kindesunterhaltsrechts

Die Diskussion um alternative Betreuungsmodelle führt vor Augen, dass die Regelungen der §§ 1601 ff. BGB zu überdenken sein werden. Es wird beim Kindesunterhalt an reichlich Fiktionen angeknüpft, wie z.B. fiktive Betreuungsmöglichkeiten, fiktive Leistungsfähigkeit und schließlich die – auch das darf so formuliert werden – fingierte Gleichwertigkeit von Bar- und Betreuungsunterhalt für Minderjährige.

Soweit es bisher gesetzgeberische Überlegungen/Entwürfe, insbesondere zum sogenannten Scheinvaterregress gegeben hat, sind diese nicht zielführend, verfassungsrechtlich bedenklich und an „Insellösungen“ ausgerichtet.

Der djb fordert

- eine grundsätzliche Reform.

Scheidungsrecht

Völlig sanktionslos bleibt ein verfrüht gestellter Scheidungsantrag, der zu einer Verschiebung von Stichtagen im Zugewinn und Versorgungsausgleich führt, und zwar zu Lasten des wirtschaftlich schwächeren Ehegatten, in der Regel noch immer die Frau. Denn für den Fall, dass das Trennungsjahr im Beschwerderechtszug abläuft, ist die Ehe auf den verfrühten Scheidungsantrag hin zu scheiden und es verbleibt bei den – unrichtigen – Stichtagen.

Der djb sieht hier Handlungsbedarf.

Versorgungsausgleich

Seit dem Inkrafttreten des Versorgungsausgleichsgesetzes zum 1. September 2009 (BGBl. I 2009, 700) lehrt die Praxis, dass die Reform nicht frei von Tücken ist.

Die Kernaussage des neuen Rechts, wonach im Falle einer Scheidung jedes während der Ehezeit erlangte Anrecht auf Versorgung für den Fall des Alters und der Invalidität nach den jeweiligen Bemessungsfaktoren des betroffenen Versorgungssystems gleichwertig zu teilen ist, kann nicht strikt durchgehalten werden, insbesondere nicht im Rahmen der betrieblichen Alterssicherung. Dies geht zu Lasten des ausgleichsberechtigten Ehegatten, in der Regel noch immer die Frau.

Erreicht die betriebliche Alterssicherung mit ihrem Kapitalwert höchstens 240 Prozent der monatlichen Bezugsgröße im Sinne von § 18 Abs. 1 SGB IV, mithin i.H.v. 7.140,00 Euro, können die Versorgungsträger die Verpflichtung gemäß § 14 Abs. 2 Nr. 2 VersAusglG im Wege der externen Teilung mit einem Geldbetrag abfinden. Dieser Geldbetrag ist zumeist nicht ausreichend, um eine dem Anrecht des Ehemannes annähernd vergleichbare neue Altersabsicherung zu begründen. Handelt es sich bei der betrieblichen Versorgung um eine Direktzusage oder eine Absicherung über eine Unterstützungskasse, kann der Arbeitgeber eine Ehefrau sogar bis zu einem Kapitalwert des auszugleichenden Anrechts i.H.v. 76.200,00 Euro abfinden. Die Ehefrau kann mit dem Betrag kein auch nur im Ansatz gleichwertiges Anrecht über einen dritten Versorger abschließen. Nachdem nun auch der Bundesgerichtshof mit seinen Entscheidungen aus dem Jahr 2016 (BGH XII ZB 248/15 und XII ZB 665/14 jeweils vom 22. Juni 2016 und XII ZB 84/13 vom 24. August 2016 und XII ZB 447/14 vom 21. September 2016) die Abzinsung des Barwertes des künftigen Rentenleistungsversprechens bekräftigt hat, bleibt für arbeitgeberfinanzierte Versicherungen kaum noch Raum für die vom Versorgungsausgleichsgesetz geforderte reguläre interne Teilung eines Anrechts bei ein und demselben Versorgungsträger mit einer (nahezu) gleichwertigen Teilhabe.

Der djb fordert daher

- eine Überprüfung der Regelung zu § 17 VersAusglG. Die externe Teilung muss eine Ausnahme bleiben und darf nicht zum Regelfall arbeitgeberfinanzierter Absicherungen stilisiert werden. Noch völlig ungeklärt ist die Frage, wie zu verfahren ist, wenn ein Ehegatte mit höheren Versorgungsanrechten, wiederum in der Regel zumeist der Ehemann, bewusst verfrüht, mithin vor Ablauf

des gesetzlich geforderten Trennungsjahres (§ 1566 Abs. 1 BGB) die Scheidung beantragt, um sich so Vorteile auch beim Versorgungsausgleich zu sichern (s.o.). Denn gemäß den §§ 3 und 5 VersAusglG ist der maßgebliche Zeitpunkt für die Bewertung der Monatsletzte vor der Zustellung des Scheidungsantrags. Diese Regelung ist nicht disponibel, weshalb auch das Gericht an die gesetzliche Vorgabe gebunden ist. Wird der Scheidungsantrag durch das erstinstanzliche Gericht bei Fehlen des Trennungsjahres zurückgewiesen, bleibt die Beschwerde möglich. Ist während des Beschwerdeverfahrens das Trennungsjahr abgelaufen, wird der Zurückweisungsbeschluss der ersten Instanz aufgehoben und das Verfahren an diese zurückverwiesen. Auch wenn zwischenzeitlich ein erheblicher Zeitraum vergangen ist, verbleibt für die Wertermittlung der Versorgungsanrechte allein der ursprüngliche Stichtag maßgeblich. Eine Verweisung auf die Billigkeitsnorm des § 27 VersAusglG hilft hier in den wenigsten Fällen, da einerseits die Voraussetzung der groben Unbilligkeit an strenge Maßstäbe gebunden ist und andererseits nur in geringem Umfang damit ein Ausgleich für die betroffenen Ehegatten verbunden sein wird. Eine Entschädigung für den Verlust, der aufgrund der ausgeschlossenen Teilhabe an den höheren Anrechten des Ehegatten durch die genannten gesetzlichen Regelungen entsteht, ist mittels der Billigkeitsnorm nur in der Form sicherbar, als die eigenen Anrechte der Ehefrau gar nicht oder in mindermem Umfang gekürzt werden. Zumeist fallen die Anrechte der Ehefrauen während der Ehezeit für sich gesehen aber schon nur geringfügig aus, so dass ein gerechter Ausgleich kaum realisierbar sein wird.

Der djb fordert

- Abhilfe entweder über eine Lockerung des § 27 VersAusglG für die beschriebenen Fallkonstellationen oder aber eine gesetzliche Regelung, wonach z.B. im Rahmen eines Zwischenverfahrens der Stichtag festzustellen ist.

Erbrecht

Durch das Inkrafttreten der Erbrechtsverordnung, die nicht mehr an die Staatsangehörigkeit, sondern an den gewöhnlichen Aufenthalt angeknüpft, besteht nicht nur vermehrt Beratungsbedarf, sondern mit Blick auf das nationale Recht auch Reformbedarf.

Gegenstand einer grundsätzlichen Überlegung sollte die Erbquote zugunsten des überlebenden Ehegatten sein. Zumindest ist der überlebende Ehegatte, regelmäßig (noch) die Frau, mit Rücksicht auf die Ehwohnung zu schützen.

Der djb fordert

- den Gesetzgeber auf, tätig zu werden, z.B. durch Einführung eines dinglich gesicherten Wohnrechts.

Damit wird es indes nicht sein Bewenden haben. Denn es gilt nachzudenken über das Erbrecht des geschiedenen Ehegatten mit Blick auf die gemeinsamen Kinder für den Fall des Scheiterns der Ehe, über den Wegfall des Erbrechts für beide Ehegatten ab Zustellung des Scheidungsantrags (§ 1933 BGB), die Gleichstellung von Schwiegeröchtern und Lebenspartnerin hinsichtlich erbrachter Pflegeleistungen (Änderung des § 2057a

BGB) sowie über eine Reform des § 2325 Abs. 3 Satz 3 BGB. Denn die Ehefrau bzw. Lebenspartnerin ist hier benachteiligt.

Nichtzulassungsbeschwerde im Familienrecht

Der djb fordert – wie auch der DAV –

- die Einführung der Nichtzulassungsbeschwerde jedenfalls in Ehesachen und Familienstreitsachen. Die Untätigkeit des Gesetzgebers in dieser Hinsicht stößt auf Unverständnis.

Kommission Strafrecht

Opferschutz im Strafverfahren

Frauen und Kinder sind von Gewaltstraftaten sowohl im Bereich der Sexualstraftaten als auch bei häuslicher Gewalt signifikant häufiger und schwerwiegender betroffen. Zudem gelten sie als besonders schutzbedürftig im Sinne der EU-Opferschutzrichtlinie (RL 2012/29/EU), die durch das 3. Opferrechtsreformgesetz in Deutschland umgesetzt wurde. Dem besonderen Schutzbedarf wird indessen noch nicht ausreichend Rechnung getragen. Die EU-Opferschutzrichtlinie gebietet, die Konfrontation mit dem Beschuldigten im Strafverfahren auf das absolut notwendige Maß zu beschränken und die Opfer vor erneuter Viktimisierung, Einschüchterung oder Vergeltung zu schützen. In Fallkonstellationen, bei denen die Opfer sich bedroht fühlen, müssen die Maßnahmen zu ihrem Schutz deshalb ausgebaut werden.

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) fordert deshalb

- die Einführung eines Wahlgerichtsstands des Wohnortes der Verletzten in der StPO,
- die Ausweitung der Anwendung der Videovernehmungen auch bei erwachsenen Verletzten von Sexual- und Gewaltdelikten.

Schutz vor häuslicher Gewalt

Zum Schutz vor häuslicher Gewalt hat Deutschland mit der Reform des Gewaltschutzgesetzes und des Straftatbestands der Nachstellung, § 238 StGB, wichtige weitere Schritte unternommen. Die Gewalt in der Familie verursacht jedoch noch immer nachhaltige gesundheitliche Beeinträchtigungen und stellt insbesondere für die mitbetroffenen Kinder eine Kindeswohlgefährdung dar.

Der djb fordert deshalb

- den Gewaltschutz in Deutschland nicht nur interventiv, sondern auch präventiv weiter auszubauen. Dies gilt auch für ältere Frauen in verschiedenen Wohnformen wie Wohngemeinschaften, Heimen etc.

Schutz von geflüchteten Frauen

Unter den in den letzten Jahren nach Deutschland Geflüchteten sind viele Frauen, die in ihrem Herkunftsland, auf der Flucht oder während ihres Aufenthalts in Deutschland Opfer von (Gewalt- und/oder Sexual-)Straftaten geworden sind. Diesem Umstand muss Rechnung getragen werden.

Der djb fordert deshalb

- die Umsetzung der geschlechtsspezifischen Vorgaben der EU-Verfahrens- und -Aufnahmerichtlinie und die ausdrückliche Verankerung des Gewaltschutzes im SGB II, XII und im Asylbewerberleistungsg.

Schutz von Frauen im digitalen Lebensraum

Frauen, die den öffentlichen Cyberraum als Lebensraum in der Gesellschaft nutzen, sind dabei vielfältigen Verletzungen ihrer Grundrechte ausgesetzt. Der öffentliche Cyberraum muss nicht nur als Lebensraum in der Gesellschaft sondern auch als demokratische Öffentlichkeit für Frauen gezielt gesichert werden, damit ihre ungefährdete Teilhabe ermöglicht wird. Der Begriff Hate Speech für das Phänomen digitaler Gewalt gegen Frauen im Netz wird dem Ausmaß und der Qualität dieser Gewalt nicht gerecht. Die spezifischen Gefährdungen von Frauen im Netz werden im Moment von der Politik nicht ausreichend gesehen.

Der djb fordert deshalb

- das öffentliche Benennen der Gefährdung von Frauen im öffentlichen Cyberraum durch die Politik und entschlossene, wirkungsvolle Gegenmaßnahmen,
- die Finanzierung von Studien und Datenerhebungen, die das Ausmaß der Gefährdungen für Frauen in Deutschland erfassen, damit entsprechende rechtspolitische und gesetzgeberische Maßnahmen ergriffen werden können,
- die notwendigen Maßnahmen zur schnellen und effektiven Durchsetzung individuellen Rechtsschutzes
- sowie die Einführung kollektiver Rechtsmobilisierung wie z. B. Verbandsklage und Prozesstandschaft.

Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich

1. Weiterentwicklung des Elterngeldes

Die Reform des Elterngeldes in dieser Legislaturperiode und die Einführung eines „Elterngeld Plus“ waren wichtige Meilensteine, um die Betreuung der Kinder durch Mutter und Vater in der Frühphase nach der Geburt zu unterstützen. Dennoch besteht weiterhin Reformbedarf, um die Attraktivität eines einkommensersatzenden Elterngeldes zu erhalten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Elternteile zu ermöglichen und soziale Schief lagen zu verhindern.

Eine vordringliche Maßnahme ist die schrittweise Ausweitung der Partnermonate, die verfallen, wenn sie nicht vom anderen Elternteil in Anspruch genommen werden. In der Realität nehmen vor allem Väter (immerhin, aber auch nur) die zwei Partnermonate als berufliche Auszeit in Anspruch, um eigene Zeit für die Kinderbetreuung zu haben. Als Hemmnisse gegen eine längere Elternzeit von Vätern werden in Umfragen Ängste vor Einkommensverlusten und beruflichen Nachteilen sowie organisatorische Probleme im Betrieb genannt. Dies gilt es abzubauen und zwar auch durch ökonomische Anreize.

Die Attraktivität des neu eingeführten Partnerschaftsbonus bei gleichzeitiger Teilzeit leidet zudem daran, dass die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen nicht mit den betrieblichen Arbeitszeitrealitäten harmonieren. Eine geringfügige Absenkung des bisherigen Arbeitszeitkorridors von 25 bis 30 Stunden auf eine typische Arbeitszeitgestaltung einer Viertagewoche mit jeweils 6-stündiger Arbeitszeit (Mindestuntergrenze 24 Wochenstunden) wäre unter Berücksichtigung der Ruhepausenregelungen des Arbeitszeitgesetzes ein wichtiger Schritt.

Der djb fordert daher,

- die Partnermonate schrittweise auszuweiten,
- mehr Flexibilität beim Partnerschaftsbonus zu schaffen durch geringfügige Absenkung der Schwelle des Teilzeitkorridors auf 24 bis 30 Stunden.

Des Weiteren muss der Ausgleich der durch den Einkommenswegfall für die Kinderbetreuung entstehenden finanziellen Einbußen der Familie realitätsgerecht bleiben. Hierzu gehört die längst überfällige Dynamisierung des Elterngeldhöchstbetrags von 1.800 EUR sowie des Geschwisterbonus von 75 EUR. Seit der Einführung des Elterngeldes vor 10 Jahren sind diese absoluten Beträge nicht an die Einkommens- und Preisentwicklung angepasst und damit auch im Vergleich zu fast allen anderen Sozialleistungen entwertet worden. Das erschwert jedoch in den Familien die Entscheidung dafür, dass auch der Elternteil mit dem höheren Einkommen die Kindererziehung übernimmt.

Der djb fordert daher,

- die Dynamisierung des Höchstbetrags sowie des Geschwisterbonus durch Anpassung an die Entwicklung der Beitragsbemessungsgrenze.

Die Ausgestaltung des Elterngeldes als familienpolitische Leistung ist in Bezug auf die Bezieherinnen und Bezieher von Grundsicherungsleistungen und Sozialhilfe unausgewogen. Das Elterngeld wird seit den Einsparungen durch das Haushaltsbegleitgesetz 2011 ohne jeden Sockelbetrag voll auf Leistungsansprüche nach dem SGB II und XII angerechnet, alle anderen Eltern erhalten jedoch jedenfalls das Mindestelterngeld von 300 EUR monatlich. Die finanzielle Mehrbelastung durch Kinder führt oft zu einer weiteren Verschärfung der ohnehin schon prekären Situation in Haushalten im Grundsicherungsbezug, zumal auch das Kindergeld voll auf das Sozialgeld angerechnet wird. Dieser Negativspirale gilt es im Hinblick auf ein ausgewogenes soziales Leistungssystem entgegenzuwirken.

Der djb fordert daher,

- den Sockelbetrag von 300 EUR bei allen Eltern, die Grundsicherungs- oder Sozialhilfeleistungen beziehen, wieder anrechnungsfrei zu stellen.

2. Stärkung des Anspruchs auf einen Kinderbetreuungsplatz

Qualitativ hochwertige, preisgünstige und zuverlässige Möglichkeiten der Kinderbetreuung sind eine Grundvoraussetzung für die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Er-

werbsleben. Insbesondere der Ausbau der Betreuungsplätze für unter Dreijährige ist in den letzten Jahren aufgrund des gesetzlichen Anspruchs auf frühkindliche Förderung in einer Kindertageseinrichtung oder Tagespflege (§ 24 SGB VIII) vorangeschritten. Dennoch zeigt sich noch immer in einigen Regionen eine eklatante Differenz zwischen dem tatsächlichen quantitativen und qualitativen Betreuungsbedarf und den bestehenden Angeboten. Es bedarf eines Ausgleichs zwischen dem Bedürfnis der berufstätigen Eltern nach Planungssicherheit hinsichtlich der Kinderbetreuung und dem Interesse der Kommunen an einer wirtschaftlichen Betreuungsinfrastruktur.

Der djb fordert daher,

- die gesetzlichen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass der Anspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder Kindertagespflege grundsätzlich eine ganztägige Betreuung gewährleistet,
- den Erziehungsberechtigten Planungssicherheit dadurch zu ermöglichen, dass Ihnen mindestens drei Monate vor Betreuungsbeginn ein Kinderbetreuungsplatz verbindlich anzubieten ist, sowie
- die Unterstützung der Kommunen durch den Bund bei der Herstellung einer bedarfsdeckenden und qualitativ hochwertigen Betreuungsinfrastruktur.

Oftmals erhalten Erziehungsberechtigte nicht rechtzeitig zur geplanten Rückkehr in den Beruf einen passenden Betreuungsplatz. Insbesondere, aber nicht nur für Alleinerziehende bedeutet das empfindliche finanzielle Einbußen durch teilweise komplette Verdienstaufschläge. Die Kompensationsmöglichkeiten hierfür sind höchst umstritten und gegebenenfalls mit langwierigen, belastenden gerichtlichen Auseinandersetzungen mit ungewissen Erfolgsaussichten verbunden. Zur Stärkung des Betreuungsplatzanspruchs muss dessen Nichterfüllung für die verpflichteten Leistungsträger spürbare Konsequenzen haben.

Der djb fordert daher,

- die gesetzliche Normierung eines Anspruchs der Eltern gegen den zuständigen Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe auf Ersatz von Verdienstaufschlägen im Falle der zu späten oder Nichtbereitstellung eines Betreuungsplatzes. Dieser Anspruch muss unabhängig vom Verschulden des Jugendhilfeträgers an der Nichterfüllung des Primäranspruchs auf einen Kinderbetreuungsplatz ausgestaltet sein.

3. Reformbedarf im Bereich der Krankenversicherung und Gesundheitsversorgung

3.1 Geburtshilfe

Die Vielfalt der Leistungserbringer/-innen und deren Auswahl als tragendes Prinzip der gesetzlichen Krankenversicherung sind besonders im Bereich der Geburtshilfe und damit allein für Frauen schon jetzt nicht mehr flächendeckend gewährleistet.

Das Angebot hat aufgrund der in den vergangenen Jahren drastisch gestiegenen Haftpflichtprämien für freiberuflich tätige Geburtshelferinnen eine spürbare Einschränkung er-

fahren. Sie droht sich noch zu verschärfen. Hebammen, die nicht in einer Klinik oder in einem Geburtshaus angestellt sind (freiberufliche Hebammen), dürfen nur dann Schwangere betreuen und Geburten begleiten, wenn sie den Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung nachweisen können. Aufgrund der dramatisch gestiegenen Haftpflichtprämien haben viele freiberufliche Hebammen in den vergangenen Jahren aufgegeben oder bieten zumindest keine Geburtshilfe mehr an. Dadurch sinkt auch das Angebot an ambulanter Schwangerschafts- und Wochenbettbetreuung. Gerade im ländlichen Raum werden zudem Krankenhausgeburten in erheblichem Umfang durch freiberufliche Hebammen („Beleghebammen“) betreut, sodass es für Schwangere außerhalb der Ballungszentren zunehmend schwierig wird, eine wohnortnahe Geburtsklinik zu finden.

Die Erwartung des Gesetzgebers, der 2015 einen Sicherstellungszuschlag für die Vergütung sowie einen gesetzlichen Verzicht von Kranken- und Pflegekassen auf Regressforderungen gegenüber freiberuflichen Hebammen für den Schadensfall anordnete und damit eine Stabilisierung der Versicherungsprämien in der Haftpflichtversicherung erwartete, hat sich nicht erfüllt. Die Belastung aufgrund der Prämien hat sich für freiberuflich tätige Hebammen, die Geburten begleiten, 2016 weiter signifikant erhöht (9 Prozent). Für 2017 steht ein Anstieg um weitere elf Prozent zu erwarten. Der Regressverzicht der Kassen zeigt bisher keine Wirkung. Gleichzeitig haben sich die Zuschüsse der Kassen an anderer Stelle (für die Geburt) teilweise reduziert. Das Angebot freiberuflicher Geburtshelferinnen für eine Betreuung von Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit außerhalb des Krankenhauses, aber auch durch Beleghebammen innerhalb der Krankenhausbetreuung droht damit weiter eingeschränkt zu werden.

Der djb fordert,

- kurzfristig muss ein kostendeckender Zuschlag für Hebammen bei der Vergütung durch die gesetzlichen Krankenkassen gesetzlich sichergestellt werden,
- mittelfristig Die Einführung eines Haftungsfonds, der bei Geburtshilfe-Schäden (oberhalb einer bestimmten Deckungssumme) einspringt und so die geburtsbegleitenden Hebammen von der Haftung entlastet.

3.2 Beitragsrecht gesetzliche Krankenversicherung

Die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) verstärkt die negativen Effekte des Ehegattensplittings und der geringfügigen Beschäftigung. „Minijobs“ von Ehefrauen als Zuverdienst-Beschäftigung werden mit ihr aus der gesetzlichen Krankenversicherung heraus subventioniert. Angesichts der problematischen Effekte der geringfügigen Beschäftigung auf Einkommens- und Karrierechancen sowie auf die materielle Sicherung der Frauen im Alter ist eine solche Subvention nicht zu rechtfertigen. Schutzbedürftig sind außerdem nicht die Eheleute, sondern Eltern mit minderjährigen Kindern. Im Zuge der Reform der Familienversicherung im Jahr 2015 hat der Gesetzgeber die beitragsfreie Mitversicherung unangetastet gelassen. Er bleibt aufgefordert, seinen sozialpolitischen Gestaltungsspielraum zugunsten einer Förderung von Elternschaft unabhängig von der

formalen Beziehung der Elternteile zu nutzen. Die Forderung nach einer grundlegenden Neuorientierung der Beitragsfreiheit in der Krankenversicherung an dem Tatbestand des Aufziehens von Kindern bleibt damit aktuell. Obwohl die Familienversicherung 2015 (für Waisenrentenbezieher_innen) geändert wurde, ist die beitragsfreie Mitversicherung der Ehegatten als Subventionierung von geringfügigen Beschäftigungen erhalten geblieben. Der gegebene sozialpolitische Gestaltungsraum wird nicht genutzt.

Der djb fordert,

- die beitragsfreie Mitversicherung von Eheleuten nach § 10 SGB V durch eine zeitlich befristete beitragsfreie Versicherung aller Eltern in der gesetzlichen Krankenversicherung abzulösen und eine anschließende Versicherungsmöglichkeit in der GKV auf freiwilliger Basis vorzusehen. Ein Zeitraum der Beitragsfreiheit von drei Jahren wäre im Vergleich mit dem Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetz und den Wertungen im zivilrechtlichen Unterhaltsrecht und dem Recht der Grundsicherung sachgerecht.

In der privaten Krankenversicherung (PKV) werden aufgrund europäischer Vorgaben zwar für Frauen und Männer mittlerweile gleiche Tarife angeboten. Allerdings werden Bestandsverträge nicht umgestellt. Der Wechsel in einen neuen Unisex-Tarif wird von den meisten Versicherten durch eine neue Leistungsgestaltung verstellt. Das bedeutet für alle bisher privat Krankenversicherten, dass sie in den geschlechterdifferenzierten Tarifen gefangen bleiben und Unisex in der privaten Krankenversicherung erst nach Jahrzehnten verwirklicht wird.

Der djb fordert,

- die Versicherungswirtschaft zur Umstellung von Bestandsverträgen in Unisex-Tarife gesetzlich zu verpflichten.

Anstelle einer Umstellung der PKV-Bestandsverträge auf Unisex kann die Gleichstellung der Geschlechter auch dadurch verwirklicht werden, dass die GKV für diejenigen geöffnet wird, die keinen Unisex-Vertrag bei der PKV erhalten. Dies ist für Beamtinnen und Beamte allerdings nur dann sinnvoll, wenn in der GKV für diese Wechsler beihilfefähige Tarife offenstehen, wie sie heute für sogenannte Dienstordnungsangestellte existieren. Die kalkulierten Alterungsrückstellungen der wechselnden Versicherten sind dabei zum Ausgleich der Risikoselektion auf den Gesundheitsfonds zu übertragen. Die Öffnung der GKV für Beamt_innen ist aus frauenpolitischer Perspektive ohnehin sinnvoll. Denn gerade für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte unterer Lohngruppen ist sowohl die einkommensunabhängige PKV als auch die GKV-Versicherung zum Höchstsatz ohne Arbeitgeberanteil sozial ungerecht.

Der djb fordert

- die Öffnung der GKV für Beamtinnen und Beamte und die Schaffung beihilfefähiger Tarife für diese Versichertengruppe.

4. Reformbedarf im Unterhaltsvorschussgesetz

Alleinerziehende sind überwiegend Frauen, die angemessene Berücksichtigung ihrer Lebenssituation im Steuer- und Sozialrecht

ist deshalb ein wichtiges frauenpolitisches Anliegen. Ausfallender, unregelmäßig oder nicht in voller Höhe gezahlter Kindesunterhalt stellt ein großes Problem für viele Alleinerziehendenhaushalte dar. Der Unterhaltsvorschuss ist in diesem Kontext eine wichtige Sozialleistung, weil er relativ unbürokratisch zur Verfügung steht, wenn der Kindesunterhalt ausfällt. Die noch für das Jahr 2017 geplante Aufhebung der Altersgrenze von 12 Jahren und die Abschaffung der maximalen Bezugsdauer von 72 Monaten entsprechen einer langjährigen Forderung des djb. Der djb nimmt zur Kenntnis, dass für die politische Umsetzung dieser Ziele ein Kompromiss erforderlich war, der die Neuregelungen bei Kindern über 12 Jahren an weitere Voraussetzungen knüpft (kein Leistungsbezug nach dem SGB II für das Kind oder Mindesteinkommen der Alleinerziehenden von 600 EUR).

Der djb sieht es jedoch als Konsens an, dass der Unterhaltsvorschuss gerade eine bedürftigkeitsunabhängige Leistung darstellt, die nur an den ausfallenden Barunterhalt für das Kind anknüpft. Er fordert daher, diese grundlegende Wertentscheidung nicht (indirekt über andere Sozialgesetze) weiter aufzuweichen.

Die Unterhaltsvorschussleistung soll den ausfallenden Kindesunterhalt mit einem Mindestbetrag ersetzen und das Durchsetzungsrisiko auf den Staat verlagern. Würde der andere Elternteil Kindesunterhalt zahlen, dürfte er nur die Hälfte des Kindergeldes in Abzug bringen. Gleiches sollte (wie vor 2008) auch wieder für den Unterhaltsvorschuss gelten.

Der djb fordert

- die Rückkehr zu einer nur hälftigen statt vollen Anrechnung des Kindergeldes auf den Unterhaltsvorschuss.

5. Grundsicherung nach SGB II

Mehr als zehn Jahre nach seinem Inkrafttreten bedarf das Recht der Existenzsicherung für Arbeitsuchende aus familien- und frauenpolitischer Sicht einer kritischen Revision. Dies betrifft zunächst die **Konstruktion und Fiktion der Bedarfsgemeinschaften**. Die Bedarfsgemeinschaft ist vor allem im Hinblick auf erwachsene Kinder (bis zum 25. Lebensjahr) und gesetzliche Vermutungsregelungen bei Partnerinnen und Partnern im Vergleich zur früheren Sozial- und Arbeitslosenhilfe deutlich ausgeweitet worden. Problematisch ist vor allem die volle Einkommensanrechnung in der Bedarfsgemeinschaft mit der Ausgestaltung einer anteiligen Hilfebedürftigkeit des Partners.

Der djb fordert,

- die Berechnungsmethode der Bedarfe dahin zu verändern, dass nicht mehr die Bedarfsgemeinschaft, sondern wie nach altem Recht die Einsatzgemeinschaft berücksichtigt wird, gestaffelte Freibetragsregelungen auch neue Partnerschaften möglich machen und wieder die vertikale Berechnung – statt der horizontalen – Anwendung findet.

Insbesondere aber steht die **Einstandspflicht für Partnerkinder** (sogenannte Stiefkindregelung) im Widerspruch zu zivilrechtlichen Unterhaltspflichten, die sich vor allem für Alleinerziehende – und damit ganz überwiegend für Frauen mit Kindern – mit geringem oder ohne Einkommen negativ auswirkt. Einem Partner, dessen

Einkommen den eigenen Bedarf deckt, wird gleichwohl bei Zusammenleben mit der Mutter nicht nur ihre Bedürftigkeit zugerechnet, was für sich genommen nachvollziehbar ist, sondern auch die Bedürftigkeit ihrer (evtl. schon volljährigen) Kinder mit allen Folgen, die eine Einstufung als „intakte Bedarfsgemeinschaft“ nach dem SGB II mit sich bringt. Faktisch bewirkt diese Regelung, dass die Eingehung einer Partnerschaft unter Umständen von der Frau oder dem Partner vermieden wird, jedenfalls ein Zusammenleben als Familie in einem Haushalt nicht stattfinden kann.

Der djb fordert,

- die Regelungen im SGB II zu der Einstandspflicht für Kinder eines nichtehelichen Partners aufzuheben.

Eine tragfähige und realitätsgerechte Lösung bezüglich der **Existenzsicherung von Kindern getrennt lebender Eltern** steht nach wie vor aus. Eine pure Aufteilung des Sozialgeldes – wie sie mit der sogenannten temporären Bedarfsgemeinschaft vom Bundessozialgericht als hilfswise Lösung des Problems durch Rechtsprechung für Konfliktfälle entwickelt wurde – greift hier zu kurz. Die in dieser Legislaturperiode unternommenen Versuche zur gesetzlichen Verankerung einer temporären Bedarfsgemeinschaft mit einer taggenauen Abrechnung bei den Umgangstagen sind zu Recht gescheitert. Ist ein Kind an zwei Orten zuhause, steigt der Bedarf. Bestimmte Alltagsgegenstände müssen an zwei Orten vorgehalten werden, da sie nicht stetig vom Kind mitgeführt werden können. Die Tagesgestaltung und damit die Ausgaben können während des Umgangs abweichen. Gleichzeitig laufen Fixkosten am Lebensmittelpunkt des Kindes auch während seiner Abwesenheit weiter. Mit einem pauschalen Mehrbedarf könnte der Gesetzgeber insbesondere für alleinerziehende Frauen zugleich den programmatischen Gleichstellungsauftrag verwirklichen, der dem SGB II in § 1 Abs. 2 vorangestellt ist. Nur so kann er auch der besonderen Förderpflicht zum Schutz der Familie nach Art. 6 Abs. 1 GG genügen. Kinder mit Elternteilen im SGB-II-Bezug dürfen bei ihrem gesellschaftlich gewünschten und rechtlich geforderten umfangreichen Umgang zu beiden Elternteilen auch nach Trennung und Scheidung nicht vor größeren Barrieren stehen als Kinder aus einkommensstärkeren Familien.

Mit einer solchen Pauschalierung werden auch die Leistungsträger verwaltungsmäßig entlastet. Bei der Ausgestaltung ist eine große Bandbreite zwischen einfacher Pauschalierung als Festbetrag und differenzierenden Pauschalen nach Alter des Kindes denkbar. Dem Gesetzgeber steht hierbei eine Einschätzungsprärogative zu, wie diese Leistung auszugestalten ist. Ein erster Anknüpfungspunkt könnte ein typisierter Umfang des Umgangs sein. Entsprechende gesellschaftlich akzeptierte Wertentscheidungen sind auch bei den anderen Mehrbedarfsregelungen (etwa bei Schwangerschaft oder Behinderung) getroffen worden.

Der djb fordert,

- einen realitätsgerechten pauschalierten Anspruch auf Umgangsmehrbedarf gesetzlich zu verankern.

Insbesondere die Situation alleinerziehender Mütter im Sozialleistungsbezug wird noch verschärft durch die restriktive Gewährung von Bildungs- und Teilhabeleistungen für Kinder

nach dem „Bildungs- und Teilhabepaket“ (§ 28 SGB II, § 34 SGB XII). Auch wenn das Bundesverfassungsgericht die Regelung dieser Leistungen nicht beanstandet hat (BVerfG, 23. Juli 2014, Az. 1 BvL 10/12), bleiben die fachpolitischen Bedenken bestehen. Insbesondere die Leistungen zur sozialen und kulturellen Teilhabe und zur außerschulischen Lernförderung werden in der Praxis nur selten abgerufen und erreichen die Zielgruppe daher nicht adäquat. Durch die Normierung (nur) bestimmter Bedarfe werden soziokulturelle Gestaltungsspielräume von Familien eingeschränkt.

Der djb fordert

- die Erhöhung des Regelsatzes der Grundsicherung und Sozialhilfe für Kinder und Jugendliche um einen angemessenen Pauschalbetrag für Bildung sowie für soziale und kulturelle Teilhabe,
- den Ausbau familienfreundlicher und kostengünstiger infrastruktureller Angebote der Kinder- und Jugendarbeit nach dem SGB VIII,
- die konsequente Umsetzung des Rechts auf Chancengleichheit in der Bildung unabhängig von der sozialen Stellung der Eltern.

6. Bildungs- und Erwerbschancen für geflüchtete Frauen

Von den nach Deutschland geflüchteten Menschen sind ca. 30 Prozent Frauen. Die inzwischen reichlich aufgelegten Programme zur Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt sind jedoch überwiegend auf die Zielgruppe junger Männer zugeschnitten. Frauen werden derzeit aus unterschiedlichen Gründen von staatlichen Integrationsbemühungen schlechter erfasst und erreicht. Ein wesentlicher Faktor sind fehlende Angebote zur Kinderbetreuung, die mit Bildungs- und Integrationsangeboten kompatibel sind. Des Weiteren gehen insbesondere verheiratete Frauen seltener von sich aus zu Beratungsstellen, auch wenn sie durchaus interessiert daran wären, eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Vielen fehlt es – auch deshalb – an Informationen über die Möglichkeiten, die Deutschland gerade auch Frauen an Bildungs- und Erwerbsmöglichkeiten bietet.

Der djb fordert,

- Bildungs- und Integrationsangebote für Geflüchtete regelmäßig mit angemessenen und erreichbaren Möglichkeiten der Kinderbetreuung zu flankieren,
- aufsuchende Angebote zu implementieren und insbesondere geflüchtete Frauen gezielt anzusprechen und über ihre Möglichkeiten und Chancen in Deutschland zu informieren,
- schulische und berufliche Qualifikation auch in Teilzeit zu ermöglichen,
- Angebote der Sprachförderung flächendeckend mit berufsqualifizierenden Maßnahmen zu verzahnen.

Die Beratung geflüchteter Frauen und ihre Vermittlung in den Arbeitsmarkt sind nach Einschätzung des djb derzeit massiv von geschlechterstereotypen Annahmen geprägt. Frauen werden überdurchschnittlich häufig in das Reinigungsgewerbe und den Gastronomiesektor und damit in den Niedriglohnssektor vermittelt, ohne sie über Alternativen aufzuklären oder Qualifizierungsangebote zu machen. Die wenigen Programme, die sich gezielt

an Frauen richten, beziehen sich zudem überwiegend einseitig auf pflegerische Tätigkeiten. Die bestehende geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes wird damit verschärft, und die Potenziale von Frauen außerhalb des Care-Sektors werden nicht wahrgenommen. Deutschland ist jedoch aus Art. 5, 10 lit. c CEDAW verpflichtet, berufsrollenbezogene Geschlechterstereotype zu bekämpfen.

Der djb fordert,

- Berufsberatung und Qualifizierungsprogramme geschlechtersensibel auszugestalten und einer geschlechtsspezifischen Steuerung des Arbeitsmarktes gezielt entgegenzuwirken,
- Barrieren zur Aufnahme selbständiger Tätigkeiten von Geflüchteten abzubauen und Selbstständigkeit gezielt zu fördern.

7. Einkommensbesteuerung und Kindergeld

Die Einkommensbesteuerung von Ehen, eingetragenen Lebenspartnerschaften und Familien ist nach wie vor nicht konsistent. Es fehlt an einer einheitlichen Berücksichtigung von Einstandspflichten bzw. Unterhaltsaufwendungen in Partnerschaften und Familien, die steuersystematischen, gleichstellungsrechtlichen und sozialen Anforderungen entspricht.

Existenznotwendige Aufwendungen sind steuerfrei zu stellen. Eine weitergehende steuerliche Berücksichtigung von familiären Unterhaltspflichten ist im Hinblick auf die sozial ungerechten – mit dem Einkommen steigenden – steuerlichen Entlastungen nicht zu rechtfertigen. Stattdessen sollten Familien über direkte Leistungen gefördert werden, die gleichzeitig eine gerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit unterstützen.

Die Besteuerung von Erwerbseinkommen behindert nach wie vor die existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Frauen. Die Steuer- und Abgabenbelastung für den Ehepartner mit dem geringeren Einkommen ist nach wie vor eine der höchsten innerhalb der EU. Frauen sind zwar zunehmend erwerbstätig, wechseln aber gerade nach der Elternzeit, nur selten in existenzsichernde Beschäftigung. Gründe dafür sind vor allem das Ehegattensplitting, die Lohnsteuerklasse V, die unzureichende Absetzbarkeit erwerbsbedingter Kinderbetreuungskosten und die steuerliche Privilegierung geringfügiger Beschäftigung.

Der Abbau der Steuer- und Abgabenbelastung ist dabei nicht nur eine Frage des volkswirtschaftlich und arbeitsmarktpolitisch begründeten Bedarfs an weiblichen Beschäftigten. Vielmehr gehen mit den Regelungen erhebliche finanzielle Risiken einher, die vor allem Frauen tragen. Im Einkommensteuerrecht wird immer noch so getan, als ermögliche die Ehe auch dem Ehepartner, der zugunsten von Hausarbeit und/oder der Betreuung von Kindern auf eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit verzichtet, eine dauerhafte finanzielle Absicherung. Seit 2008 setzt das Unterhaltsrecht nach der Trennung und Scheidung einer Ehe jedoch sehr viel stärker auf die eigenständige Existenzsicherung der Eheleute. Längerfristig angelegte Reformvorschläge sind deshalb nur dann tragbar, wenn der Wechsel in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch Mechanismen erleichtert wird, die dazu beitragen, dass die Steuer- und Abgabenbelastung für den Ehepartner mit dem geringeren Einkommen sinkt.

Dazu gehört auch die Abzugsfähigkeit von erwerbsbedingten Betreuungskosten in einem angemessenen, die erforderlichen Ausgaben deckenden Umfang. Die steuerliche Berücksichtigung kindbedingter Belastungen sollte zu einer gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern beitragen.

Der djb fordert vor diesem Hintergrund

- die schnellstmögliche Ablösung des Ehegattensplittings durch eine Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag und die gleichzeitige Umsetzung einer angemessenen und sozial gerechten Berücksichtigung von Kindern im Einkommensteuer- bzw. Kindergeldrecht,
- in einem ersten Schritt jedoch zumindest die Abschaffung der Steuerklasse V im Lohnsteuerverfahren sowie
- die Absetzbarkeit sämtlicher erwerbs- und ausbildungsbedingter Kinderbetreuungskosten vom ersten Cent an als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben. Um eine gleichmäßigere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu unterstützen, sollte sich die Absetzbarkeit bei beiderseits erwerbstätigen Eltern verdoppeln oder die Absetzbarkeit sollte auf beiderseits erwerbstätige Eltern beschränkt werden.

8. Alterssicherung

Nach wie vor gilt, dass Art und Höhe der finanziellen Absicherung im Alter primär auf Lebens- und Erwerbsbiographien beruhen. In der aktuellen Schere zwischen den gesetzlichen Altersrenten von Frauen und Männern (Gender Pension Gap), aber auch in der Verbreitung und Höhe zusätzlicher privater oder betrieblicher Altersvorsorge spiegeln sich Rollenverteilungen, Einkommensdifferenzen und Erwerbsmuster wider.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Arbeitsleben und eine gute Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Familienaufgaben sind deshalb auch für die auskömmliche Alterssicherung von großer Bedeutung. Steuer- und sozialrechtliche Fehlanreize zum Ausstieg aus dem Erwerbsleben müssen auch aus diesem Grund beseitigt werden. Auch die nach wie vor mögliche Versicherungsfreiheit von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen auf Antrag setzt falsche Anreize, mindert die Rentenanwartschaften und befördert Altersarmut.

Der djb fordert daher,

- Anreize, auf eine eigenständige Altersvorsorge zu verzichten, zu beseitigen.

Zur Aufwertung rentenrechtlicher Biografien und zur Schließung von Versorgungslücken wegen der Betreuung und Erziehung von Kindern werden in der gesetzlichen Rentenversicherung zu Recht Zeiten der Kindererziehung für das betreuende Elternteil als Pflichtbeitragszeiten im Umfang von drei Jahren berücksichtigt und dies additiv zu Beiträgen aus Erwerbstätigkeit. Die Beiträge werden aus Bundesmitteln gezahlt. Der djb begrüßt, dass auch für Eltern, die ihre Kinder vor 1992 geboren haben, diese Zeiten von einem auf zwei Jahre erhöht worden sind. Der in diesem Zusammenhang häufig abschätzig verwendete Begriff „Mütterrente“ berücksichtigt nicht, dass ohne Kinder alle beitragsfinanzierten Sozialversicherungssysteme obsolet wären.

Der djb fordert daher,

- die Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder auf drei Jahre auszuweiten.

In den berufsständischen Versorgungssystemen sollten alle Eltern von Kindererziehungszeiten innerhalb ihrer Alterssicherungssysteme profitieren. Heute werden in den berufsständischen Versorgungseinrichtungen keine oder nur geringe Zeiten der Kindererziehung angerechnet. Die Betreuung und Erziehung von Kindern und dadurch bedingte Versorgungslücken werden vielmehr systemwidrig in der gesetzlichen Rentenversicherung als Beitragszeiten berücksichtigt und dies selbst dann, wenn in der gesetzlichen Rentenversicherung keine sonstigen rentenrelevanten Zeiten vorhanden sind.

Daraus folgende Nachteile können vermieden werden, wenn die Kindererziehungszeiten in der berufsständischen Versorgung faktisch zwingend zu berücksichtigen wären. Dies könnte ohne Weiteres dadurch bewirkt werden, dass die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung wegen der Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung davon abhängig gemacht wird, dass das berufsständische System Kindererziehungszeiten vorsieht.

Der djb fordert daher,

- die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen systemgerecht in deren Versorgungssystem zu ermöglichen.

Die Hinterbliebenenrente ist weiter zu reformieren. Die Differenzierung zwischen Eheleuten und eingetragenen Lebenspartnern einerseits und nichtehelicher Elternschaft mit Kindern andererseits ist nicht mehr sachgerecht. Auch die Erziehungsrente gehört auf den Prüfstand, da sie geschiedenen Eltern unter Umständen langjährig zugutekommt, anderen Alleinerziehenden aber vorenthalten wird.

Der djb fordert daher,

- die Hinterbliebenenrente sowie die Erziehungsrente nicht mehr an der Ehe, sondern an der gemeinsamen Elternschaft auszurichten.

Die Ausgestaltung der Rente muss darüber hinaus grundsätzlicher überdacht werden. Frauen werden mit zunehmender Erwerbstätigkeit zwar höhere Renten beziehen. In einem von Einkommenshöhe und Erwerbszeit abhängigen System werden sie jedoch auch längerfristig weiterhin geringere Rentenanwartschaften aufbauen. Dazu kommen neue Beschäftigungsformen, die vom gängigen Alterssicherungssystem zum Teil nicht erfasst werden.

Mit der zunehmenden Verlagerung der Alterssicherung auf betriebliche und private Formen der Altersvorsorge wächst das Risiko insbesondere für Frauen, im Alter unzureichend abgesichert zu sein. Anders als in der gesetzlichen Rentenversicherung fehlt es weitgehend an solidarischen Elementen, wie der Berücksichtigung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten. Kapitalgedeckte Altersvorsorgeformen sind in Zeiten geringer Zinsen grundsätzlich wenig gewinnbringend. Die steuerliche Förderung nützt vor allem gutverdienenden Beschäftigten, zu denen Frauen seltener zählen als Männer. Zudem ist die betriebliche Altersvorsorge gerade in frauentypischen Branchen sehr

viel weniger verbreitet als in männerdominierten Branchen. Es ist nicht absehbar, dass die geplante Reform (Betriebsrentenstärkungsgesetz) diese Nachteile beseitigt. Gleichzeitig wird die gesetzliche Rente durch den Ausbau steuer- und sozialversicherungsfreier Entgeltumwandlung weiter ausgehöhlt.

Der djb fordert daher,

- die Zukunft der gesetzlichen Rente nicht nur unter Gesichtspunkten der Finanzierbarkeit, sondern stärker auch unter Berücksichtigung der tatsächlichen Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern zu diskutieren,
- die Verlagerung auf zusätzliche Formen der Altersvorsorge inklusive der dafür aufgewendeten staatlichen Mittel im Hinblick auf die Wirkungen für Frauen zu prüfen und ggf. umzusteuern.

Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung im öffentlichen Dienst

1. Repräsentanz von Frauen im Bundestag

Im Deutschen Bundestag sind 36,3 Prozent der Abgeordneten weiblich. In den Bundesländern sind im Durchschnitt 32,2 Prozent Frauen in den Parlamenten vertreten. Frauen stellen mit 51 Prozent die Mehrheit in der Bevölkerung. Jegliche Politik, die Antworten auf die Nöte und Bedürfnisse der Bevölkerung sucht, muss zwischen Lebensbedingungen, Verhaltensweisen, Einstellungen von Frauen und Männern unterscheiden. Denn diese unterscheiden sich erheblich. Belege hierfür finden sich in erschreckend großer Zahl in den Forderungen der anderen Kommissionen des Deutschen Juristinnenbunds e.V. (djb) an die Politik des Jahres 2017 – auf sie sei verwiesen.

Wenn Frauen annehmen, dass ihre spezifischen Interessen in den Händen weiblicher Abgeordneter im Regelfall besser aufgehoben sind und sie deshalb eine Repräsentanz von Frauen in den Parlamenten fordern, die ihrem Anteil an der Bevölkerung entspricht, so ist dies mehr als verständlich. Neu ist, dass dies auch gerichtlich eingefordert wird. So durch die von mehr als 130 Frauen und Männern und vielen Verbänden am 30. November 2016 beim Bayerischen Verfassungsgerichtshof eingereichte Popularklage. Mit ihr soll eine Änderung des bayerischen Wahlrechts – im Sinne einer paritätischen Ausgestaltung der Wahlvorschläge der Parteien – erreicht werden. Ob es sich um eine politische oder eine verfassungsrechtliche Frage handelt, ist am Ende nicht entscheidend. Fest steht, dass sich etwas ändern muss. Wenn die Vorsitzende der Gruppe der Frauen der CDU/CSU-Bundestagsfraktion Karin Maag in einer Veranstaltung mit der Bundeskanzlerin am 15. Februar 2017 die Befürchtung äußert, dass es nach dem Verlauf bisheriger Kandidatenaufstellungen nicht einmal wahrscheinlich sei, dass in der Unionsfraktion im nächsten Bundestag der Frauenanteil von 25 Prozent gehalten werden könne, so ist dies ein Warnsignal.

Der derzeitige niedrige Frauenanteil im Bundestag von 36,3 Prozent geht maßgeblich auf die CDU/CSU-Fraktion zurück. Diese verfügt über einen Frauenanteil von 24,8 Prozent. Deutlich mehr, nämlich 55,6 Prozent weibliche Abgeordnete hat

Bündnis 90/Die Grünen. Die Linke sogar 56,3 Prozent und die SPD immerhin noch 42,2 Prozent. Die meisten der derzeit im Bundestag vertretenen Parteien haben für die Aufstellung der Kandidatenlisten in ihren Parteistatuten eine Frauenquote festgelegt. Dies jedoch in unterschiedlicher Ausgestaltung und davon abhängig, dass sie parteiintern auch eingehalten wird. Dies ist nicht durchgehend der Fall. Kontrollorgane und Sanktionen bei Zuwiderhandlungen fehlen, jedenfalls bei den großen Parteien. Bei B'90/Die Grünen und der Linken handelt es sich um eine 50 Prozent-Quote, bei der SPD um eine 40 Prozent-Mindestquote. Es geht dabei um Quoten mit einem hohen Grad an Verbindlichkeit. Als bloße „Soll-Quote“ und in einer Höhe von 33,3 Prozent gestaltet das Statut der CDU den Frauenanteil aus. Die CSU besitzt für die Kandidatenaufstellungen nicht einmal eine Soll-Quote. Wie wenig wirksam bloße parteiinterne Absichtserklärungen sind, zeigt überdeutlich die stets geringe Zahl an weiblichen Mandatsträgerinnen von CDU/CSU, die noch nie über 25 Prozent hinaus gekommen ist. Und: Sollten in einen neuen Bundestag 2017 FDP und AfD einziehen, deren Statuten überhaupt keine Frauenquoten kennen, muss mit einem weiteren starken Rückgang des Frauenanteils insgesamt gerechnet werden.

Der djb fordert daher

- alle Parteien auf, in ihren Statuten einen verbindlichen Frauenanteil von 40 Prozent, besser 50 Prozent für alle Funktionen und Mandate aufzunehmen,
- von den Parteien, Frauen in gleicher Zahl wie Männer auf chancenreiche Listenplätze zu setzen. Der djb wird die zur Bundestagswahl antretenden Parteien hieran messen. Zu bevorzugen sind Parteien, die eine Quotierung der Listenplätze in Form eines Reißverschlussverfahrens in ihrer Satzung festgelegt haben. Sollte die Repräsentanz von Frauen in den Parlamenten nicht verbessert werden, ist nach weiteren, auch gesetzlichen Lösungen zu suchen, um die Parteien zu veranlassen, Frauen parteiintern bessere Chancen als derzeit einzuräumen.

2. Gleichstellung im öffentlichen Dienst

Es bleibt eine Verpflichtung des öffentlichen Dienstes, in Gleichstellungsfragen mit gutem Beispiel voranzugehen. Dafür ist in den letzten Jahren durchaus einiges geschehen. Allerdings noch zu wenig. So hätte das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) im Jahre 2015 die leistungsabhängige Frauenquote endlich wirkungsvoller ausgestalten können, etwa so wie es in dem Gutachten von Hans-Jürgen Papier und Martin Heidebach aus dem Jahr 2014 vorgeschlagen wurde: Da Leistung nie mathematisch genau festzustellen ist, hätte der Gesetzgeber klarstellen sollen, dass geringfügige (ohnein niemals objektiv verifizierbare) Unterschiede bei den Notenfeststellungen für den Leistungsvergleich außer Betracht zu bleiben haben, dass also entscheidend auf eine im Wesentlichen gleiche Eignung abzustellen ist. Der Gesetzgeber sollte auch das System der Leistungsbeurteilungen in den Bundesbehörden besser regeln. So sollte er – gegen die verbreitete Praxis in der Rechtsprechung – klarstellen, dass Eignungsbeurteilungen zwar abgeschlossene, frühere Beurteilungen heranziehen dürfen, es sich insoweit aber

im Ergebnis um leistungsfremde Feststellungen handelt. Wer für einen Leistungsvergleich die Leistungsentwicklung jenseits des maßgeblichen Beurteilungszeitraums heranzieht, verwendet kein leistungsbezogenes Kriterium, sondern eben nur ein leistungsfremdes Hilfskriterium, das die Anwendung leistungsbezogener Vorzugsregeln nicht behindern darf.

Ein Fehlgriff im BGleG war es, eine – ebenfalls leistungsabhängige – Männerquote vorzusehen. Denn diese dürfte schon aus Verfassungsgründen nur nach Feststellung einer strukturellen Diskriminierung von Männern angewendet werden. Es spricht nichts dafür, dass dies jemals der Fall sein wird. Eine überflüssige Regelung ist aber stets auch eine politisch falsche Regelung. Auf jeden Fall sendet sie ein falsches Signal aus.

Auch im Übrigen besteht beim BGleG weiterhin Verbesserungsbedarf. Soweit sich dies auf der Grundlage von Gesprächen mit Gleichstellungsbeauftragten beurteilen lässt, ist es insbesondere ein Problem, dass es immer noch Dienststellenleitungen und Vorgesetzte gibt, die das BGleG nach Möglichkeit ignorieren – ohne dass es dafür Sanktionen gibt. Auch kommt es offenbar immer wieder vor, dass Teilzeitbeschäftigte wegen ihrer geringeren Möglichkeiten, Überstunden zu leisten, oder ganz generell wegen ihrer geringeren „Verfügbarkeit“ – für die sie bekanntermaßen ja auch weniger Einkommen beziehen – schlechter beurteilt werden. Zudem sind die Kontroll- und Einspruchsrechte der Gleichstellungsbeauftragten offenbar immer noch nicht hinreichend wirkungsvoll ausgestaltet. Und anderes mehr.

Der djb fordert

- nach der Bundestagswahl den Vollzug des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes sozialwissenschaftlich evaluieren zu lassen und auf dieser Grundlage die ermittelten Schwachstellen zu verbessern,
- die Abschaffung der – im besten Fall nur – überflüssigen Männerquote im BGleG.

3. Richterinnen in Roten Roben

Der djb verfolgt seit vielen Jahren die jährlichen Wahlen zu den obersten Bundesgerichten. Jedes Jahr ist festzustellen, dass von Seiten der Länder zu wenige Frauen für Richterpositionen vorgeschlagen werden. Einer der Gründe dafür scheint das in allen Ländern eher intransparente Vorschlagsverfahren zu sein, das zu wenig Frauen auf die Vorschlagslisten bringt. Von den vorgeschlagenen, meist Richterinnen oder Beamtinnen der Länder, werden selbst unstreitig herausragend geeignete Frauen vom Richterwahlausschuss des Bundes nicht immer gewählt. Dies ungeachtet des Umstandes, dass weibliche Richter an allen Bundesgerichten stark unterrepräsentiert sind. Das Bundesverfassungsgericht hat in einer Entscheidung von September 2016 erstmals geklärt, dass der Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG sowohl die zuständigen Ministerinnen oder Minister als auch den Richterwahlausschuss bindet. Diese Bindung wird nicht dadurch verringert, dass sie gerichtlich nicht oder doch nur in krassen Fällen überprüfbar ist. Der djb ist davon überzeugt, dass eine konsequente Beachtung des Leistungsgrundsatzes dazu führen müsste, dass Frauen – sofern sie denn vorgeschlagen wurden – bei der Richterwahl künftig

bessere Chancen haben. Entscheidend wird damit die Erhöhung des Frauenanteils bei den Vorschlägen.

Der djb fordert

- den Bundesgesetzgeber auf, die bei der Bundesrichterwahl Vorschlagsberechtigten zu quotierten Wahlvorschlägen zu verpflichten; für frei werdende Stellen an einem Bundesgericht wären dann gleich viele Frauen wie Männer vorzuschlagen – eine Regelung, die sich für die Europäischen Gerichtshöfe in Straßburg (EGMR) und Luxemburg (EuGH) bereits bewährt hat.

4. Migration und Asyl

Mit dem Beschluss vom September 2015, syrische Flüchtlinge nicht in andere EU-Länder zurückzuschicken – wie es das Dublin-System eigentlich vorsieht – und die Anträge der Flüchtlinge unter Anwendung seines Selbsteintrittsrechts aus der Dublin-III-Verordnung selbst zu bearbeiten, wurde die Bundesregierung in hohem Maße menschenrechtlichen Anforderungen gerecht. Der bundesdeutsche Gesetzgeber hat auf den exponentiellen Anstieg der Flüchtlingszahlen ab Herbst 2015 dann allerdings mit hektischer Betriebsamkeit reagiert – siehe die Gesetze zur Einführung beschleunigter Asylverfahren und der Erleichterung von Ausweisungen, die zusammen das Asylpaket II bildeten; oder asyl- und aufenthaltsrechtliche Änderungen durch das Integrationsgesetz sowie die Veränderungen im Asylbewerberleistungsgesetz. Ziele waren vor allem die Beschleunigung der Verfahren und die Reduzierung der Flüchtlingszahlen. Wie weit diese Ziele rechtsstaatlich und verfassungskonform in Gesetzesform gegossen wurden, wird erst die Zukunft erweisen. Die Hast des Gesetzgebers hatte zur Folge, dass die Erforderlichkeit der rechtlichen Änderungen im Einzelnen, ihre Vereinbarkeit mit höherrangigem oder auch gleichrangigem Recht einer vertieften Überprüfung nicht unterzogen werden konnten. Die im Rahmen der Verbandsanhörungen eingeräumten Fristen waren regelmäßig für eine gründliche Stellungnahme unzureichend.

Etwa ein Drittel der Asylsuchenden sind Frauen. Ihre speziellen Probleme, soweit bekannt, verdienen mehr Aufmerksamkeit. Sie benötigen verstärkt eine ihre Intimsphäre schützende besondere Unterbringung. Auch waren viele der geflüchteten Frauen traumatischen Erlebnissen vor und während der Flucht ausgesetzt. Sie bedürfen deshalb vielfach der psychologischen Betreuung. Im Übrigen geht es entscheidend um die Bildungs- und Erwerbschancen geflüchteter Frauen, wie sie in den Forderungen der Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich im Einzelnen dargelegt sind. Hierauf sei verwiesen.

Mit einer gewissen Besorgnis sind allerdings einige der Vorschläge der Europäischen Kommission zu betrachten, die im Juli 2016 Entwürfe für die Überarbeitung aller für das Gemeinsame Europäische Asylsystem maßgeblichen Rechtsakte vorgelegt hat. Auch wenn grundsätzlich eine weitere Harmonisierung des Europäischen Asylsystems zu begrüßen ist, birgt die geplante Harmonisierung der Kriterien der Zuerkennung des Status als international Schutzberechtigter und der Grundsätze des Asylverfahrens in Mitgliedstaaten wie Deutschland die Ge-

fahr der Absenkung des Schutzniveaus. Dies ohne sicherstellen zu können, dass Mitgliedstaaten, die sich schon bisher in der Flüchtlingspolitik nicht kooperationsbereit gezeigt haben, dann tatsächlich faire und zügige Asylverfahren bereitstellen.

So ist es nach dem bisherigen Entwurf der sogenannten Qualifikations-Verordnung eher unklar, ob dieser weiterhin die Anerkennung als Asylberechtigter und die Gewährung von Familienflüchtlingsschutz nach § 26 AsylG zuließe oder ob es bei den Regelungen zu einem einheitlichen Status innerhalb einer Flüchtlingsfamilie gemäß § 26 AsylG bleiben könnte.

Der djb fordert,

- bei den geplanten Harmonisierungen des Gemeinsame Europäische Asylsystems darauf zu achten, dass es nicht zu einer Absenkung des deutschen Schutzstandards kommt. Die besondere Schutzbedürftigkeit von Familien, Frauen und Kindern muss Vorrang haben.

Kommission Europa- und Völkerrecht

Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen!

Immer wieder sind entscheidende geschlechtergleichstellungspolitische Aktivitäten auf europäischer Ebene angestoßen worden.

- Die Europäische Union bildet eine auf die Grund- und Menschenrechte gestützte Wertegemeinschaft. Art. 21 und 23 GRC, Art. 2, 3 Abs. 3 UAbs. 2 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) sowie die Querschnittsklauseln in Art. 8 und 10 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) bilden eine solide Grundlage. Für den weiterhin dringenden europaweiten Handlungsbedarf stehen Gesetzgebungskompetenzen in Art. 19, 153 Abs. 1 lit. i, 157 Abs. 3 AEUV zur Verfügung.
- Die Europäische Union muss wieder eine treibende Kraft werden bei der rechtlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, denn in vielen Fällen war und ist das europäische Recht ein wichtiger Motor für Geschlechtergleichstellung auf nationaler Ebene. Der Gerichtshof der Europäischen Union ermöglichte Frauen durch seine Rechtsprechung, sich Zugang zu bisher männerdominierten Berufen zu verschaffen, gleiches Arbeitsentgelt einzufordern und gleiche Arbeitsbedingungen sowie Rechte durchzusetzen, die man ihnen national noch verweigerte, und sich effektiv gegen Diskriminierung zu wehren. Die EU darf diese Vorreiterrolle nicht aufgeben.
- Daneben muss die Wertegemeinschaft auch für die Rechte von schutzsuchenden Flüchtlingen solidarisch eintreten und ein besonderes Augenmerk auf die Situation von geflüchteten Frauen und Mädchen richten.
- Auch wenn das Diskriminierungsverbot u.a. wegen des Geschlechts in Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) ohne Ratifizierung des 12. Zusatzprotokolls nur als akzessorisches Recht wirksam werden kann, hat und wird der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) mit weitreichenden Entscheidungen zur Realisierung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen beitragen.

- Frauen sind häufiger als Männer von Gewalt betroffen. Seit 2014 ist das Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt („Istanbul-Konvention“) in Kraft. Zwar haben alle EU-Mitgliedstaaten es gezeichnet, aber erst 14 Mitgliedstaaten ratifiziert.
- Für die internationale Ebene ist das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) hervorzuheben. Die Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses haben der Bundesregierung aufgezeigt, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht.

Der djb fordert:

- Die Europäische Union (EU) muss sich auch weiterhin deutlich zur Geschlechtergleichstellung als einem der Grundwerte der Europäischen Union bekennen, dies in allen Politiken herausstellen und auf die Einhaltung der Menschenrechte achten.
- Die EU muss darauf hinwirken, dass die bestehenden EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern von den Mitgliedstaaten auch in der Realität umgesetzt werden, wozu es weiterer Anreize zur Implementierung und ggf. wirksamer Sanktionsmechanismen bedarf. So bedarf es einer Verknüpfung der Gleichstellung von Frauen und Männern mit der Strategie Europa 2020. Dies verlangt die vorbehaltlose Unterstützung der europäischen Idee und des europäischen Gleichstellungsrechts durch die Bundesrepublik Deutschland.
- Die Bundesregierung muss sich nachdrücklich dafür einsetzen, dass das EU-Gleichstellungsrecht wieder zum Motor der Geschlechtergleichstellung in Europa wird, indem eine neue Gleichstellungsstrategie entwickelt wird, die über die Schwerpunkte gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit sowie bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf hinausgeht.
- Die Bundesregierung muss sich für ein solidarisches Europa einsetzen, dass schutzbedürftigen Personen, insbesondere geflüchteten Frauen und Mädchen, den notwendigen Schutz garantiert.
- Die Bundesrepublik Deutschland muss die „Istanbul-Konvention“ vorbehaltlos ratifizieren und mit der Umsetzung ein deutliches Signal gegen Gewalt an Frauen und Mädchen setzen.
- Die Bundesrepublik Deutschland muss die Empfehlungen der Menschenrechtsausschüsse, insbesondere des CEDAW-Ausschusses, transparent umsetzen.

Im Einzelnen:

1. Aufsichtsrätinnenrichtlinie

Die Europäische Kommission hat im November 2012 einen Vorschlag zur Einführung eines Verfahrens zur Erhöhung des Frauenanteils für Aufsichtsräte in großen börsennotierten Unternehmen vorgelegt. Der italienische und zuletzt der Ende 2015 vorgelegte luxemburgische Kompromissvorschlag haben keine Mehrheit im Rat gefunden. Seitdem wird nicht mehr verhandelt. Deutschland blockiert diesen Vorschlag auf EU-Ebene. Der djb hält es für notwendig, dass es diesbezüglich europaweit geltende Standards gibt mit Blick auf Artikel 23 GRC und Artikel 157 Absatz 4 AEUV.

Der djb fordert:

- Deutschland soll sich in den Verhandlungen auf EU-Ebene für eine europaweit geltende Aufsichtsrätinnenrichtlinie einsetzen.

2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für erwerbstätige Eltern

Die Kommission hat für Ende April ein Maßnahmenpaket zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erwerbstätiger Eltern als ersten Schritt zur Umsetzung der Konsultation zum Sozialen Pfeiler angekündigt. Der djb hat seine Forderungen (nachzulesen unter: https://www.djb.de/static/common/download.php/savepm/3654/st16-28_EU-Social-Pillar.pdf) im Rahmen dieser Konsultation Ende 2016 eingebracht und sich zu Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung als Prioritäten bekannt, unter anderem mit dem Hinweis auf die Wahlarbeitszeit als ein Modell, das Frauen die Möglichkeit gibt, trotz familiärer Belastungen am Arbeitsmarkt teilzuhaben.

Der djb fordert:

- Deutschland soll sich in den Verhandlungen auf EU-Ebene für **effektive Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** einsetzen. Dabei geht es zum einen darum, die bestehenden Regelungen effektiv umzusetzen und zum anderen, die Rechtsgrundlagen in Art. 153 und 157 AEUV besser zu nutzen.

3. Transparente und effektive Umsetzung von Unionsrecht

Aus dem Unionsrecht folgen wesentliche Regelungen zur Bekämpfung von Geschlechtsdiskriminierung im Erwerbsleben, in der sozialen Sicherung, bei Elternschaft und im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, sowie zur aktiven Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Allerdings verletzen viele Mitgliedstaaten persistent europäisches Recht, indem sie Vorgaben aus Richtlinien nicht oder nicht hinreichend in ihr nationales Recht umsetzen. Bedauerlicherweise gehört auch Deutschland zu diesen Staaten; das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hat die europäischen Vorgaben von Beginn an nicht vollständig umgesetzt und wurde insoweit auch nicht korrigiert.

Der djb fordert:

- Deutschland muss unverzüglich die Antidiskriminierungsrichtlinien und das sonstige auf Geschlechtergerechtigkeit zielende Unionsrecht **vollständig implementieren**. Zudem sollte die Bundesregierung die Umsetzung des EU-Gleichstellungsrechts in systematischer Darstellung veröffentlichen, um dem Gebot der Transparenz und ihrer Rechenschaftspflicht gegenüber der Zivilgesellschaft nachzukommen.

4. Nachfolge Strategie Europa 2020

Der djb unterstützt eine engere Verknüpfung der Geschlechtergleichstellung mit der Strategie Europa 2020. In der laufenden Periode sind erforderlich:

- ein viertes geschlechtergerechtes Wachstum,
- ein sechstes 40-Prozent-Ziel für Frauen in Entscheidungs- und Führungspositionen,

- eine achte Leitinitiative Umsetzung des Grundrechts Gleichstellung von Frauen und Männern, untersetzt mit einer Entgeltgleichheitsrichtlinie, die Definitionen zum Entgelt und Gleichwertigkeit (der Arbeit) regelt sowie eine Verpflichtung zur Einführung und Nutzung neutraler Arbeitsplatzbewertungsmethoden, eine Entgeltgleichheitsberichtsspflicht einführt wie auch eine geschlechtergleichstellungsrechtliche Prüfung von Tarifverträgen. Eine Beweislastverlagerung, ein Auskunftsrecht (vermeintlich) Betroffener und eine europaweit geltende Lohntransparenz hält der djb auch für regelungswürdig.

Der djb fordert:

- Deutschland soll sich in der Vorbereitung der nächsten Zehnjahresstrategie Wirtschaft und Wachstum dafür einsetzen, dass die Geschlechtergleichstellung mit angemessenen Maßnahmen berücksichtigt wird.

5. Vorbehaltlose Ratifikation und Umsetzung der „Istanbul-Konvention“

Geschlechtsspezifische Gewalt ist eine schwer wiegende Menschenrechtsverletzung. Sie hindert insbesondere Frauen und Mädchen daran, ihre Rechte und Freiheiten gleichberechtigt zu genießen und aktiv wahrzunehmen. Im Jahr 2011 hat der Europarat mit dem Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt („Istanbul-Konvention“) ein umfassendes und verbindliches völkerrechtliches Regelwerk mit nationalen Handlungspflichten vorgelegt, welches am 1. August 2014 in Kraft trat. Die Bundesrepublik hat die Istanbul-Konvention unterzeichnet, aber noch nicht ratifiziert.

Der djb fordert:

- Die Bundesrepublik Deutschland muss **unverzüglich und vorbehaltlos** die Istanbul-Konvention **ratifizieren** und deren Forderungen effektiv in nationales Recht und andere geeignete Maßnahmen umsetzen.

6. Effektive Umsetzung der UN-Frauenrechtskonvention

Am 21. Februar 2017 hat der Ausschuss für die UN-Frauenrechtskonvention (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW) den kombinierten 7./8. Bericht Deutschlands zur Umsetzung der Konvention in Genf mit der Bundesregierung verhandelt. Die Empfehlungen des Ausschusses liegen seitdem vor.

Doch die UN-Frauenrechtskonvention und andere für Frauen relevante Menschenrechtsinstrumente werden von deutschen Behörden so gut wie nicht beachtet oder angewendet. In der Rechtsprechung spielen sie kaum eine Rolle. Vielen staatlichen Akteurinnen und Akteuren scheinen diese Instrumente nicht bekannt zu sein.

Der djb fordert:

- Deutschland muss die Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses unverzüglich und effektiv durch nationales Recht und andere geeignete staatliche Maßnahmen umsetzen.

- Die Bundesregierung muss die Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses gut sichtbar (insbesondere auf ihren Internetseiten) für die Zivilgesellschaft veröffentlichen und öffentlich Rechenschaft über deren Umsetzung ablegen.
- In Deutschland müssen zu CEDAW und den für Frauen relevanten Menschenrechtsinstrumenten regelmäßige Schulungen und Fortbildungsveranstaltungen für die in staatlichen Funktionen tätigen Personen, einschließlich der Justiz und anderer unabhängiger Stellen, angeboten werden.

7. *Mainstreaming von Menschenrechten von Frauen*

In der deutschen Politik wird die Bedeutung von Frauenmensenrechten häufig nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt. So wurde zum Beispiel Ende letzten Jahres ein nationaler

Aktionsplan zu Wirtschaft und Menschenrechten erlassen, in dem die relevanten Menschenrechte von Frauen an keiner Stelle erwähnt werden. Gender Budgeting findet nicht statt; die in den Geschäftsordnungen der Ministerien auf Bundesebene enthaltene Verpflichtung zu Gender Mainstreaming wird ignoriert.

Der djb fordert:

- Bei allen Aktivitäten der Bundesregierung auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene ist Menschenrechten von Frauen effektiv Wirksamkeit zu verschaffen, indem eine entsprechend ausgestattete Stelle mit Kabinettsrang innerhalb der Bundesregierung eingerichtet wird, welche die Durchführung eines Mainstreamings von Menschenrechten von Frauen bei allen Aktivitäten der Bundesregierung beaufsichtigt und garantiert.

DOI: 10.5771/1866-377X-2017-2-99

Commission on the Status of Women – 61st session

Draft Agreed Conclusions: “Women’s economic empowerment in the changing world of work”

1. The Commission on the Status of Women reaffirms the Beijing Declaration and Platform for Action, the outcome documents of the twenty-third special session of the General Assembly and the declarations adopted by the Commission on the occasion of the tenth, fifteenth and twentieth anniversaries of the Fourth World Conference on Women. **AD REF**

2. The Commission reiterates that the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and the Convention on the Rights of the Child, and the Optional Protocols thereto, as well as other relevant conventions and treaties, such as the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, provide an international legal framework and a comprehensive set of measures for realizing gender equality and the empowerment of women and girls and the full and equal enjoyment of all human rights and fundamental freedoms by all women and girls throughout their life cycle, including women’s economic empowerment in the changing world of work. **AD REF**

3. The Commission recognizes the importance of relevant International Labour Organization (ILO) standards related to the realization of women’s right to work and rights at work and that are critical for women’s economic empowerment and recalls the decent work agenda of the ILO and the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. **AD REF**

4 bis. The Commission reaffirms that the Beijing Declaration and Platform for Action, and the outcome documents of its reviews, and the outcomes of relevant major United Nations conferences and summits and the follow-up to those conferences and summits, have laid a solid foundation for sustainable development and that the full, effective and accelerated implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action will make a crucial contribution to the implementation of the

2030 Agenda for Sustainable Development and to women’s economic empowerment. **AD REF**

4. The Commission reaffirms the commitments to gender equality and the empowerment of all women and girls made at relevant United Nations summits and conferences, including, the International Conference on Population and Development and its Programme of Action and the outcome documents of its reviews. **AD REF**

4ter. The Commission emphasizes the mutually reinforcing relationship between women’s economic empowerment in the changing world of work and the full, effective and accelerated implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the gender-responsive implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development. It acknowledges the important contribution of women and girls to sustainable development and reiterates that gender equality and the empowerment of all women and girls and women’s full and equal participation and leadership in the economy are vital to achieve sustainable development, promote peaceful, just and inclusive societies, enhance sustained, inclusive and sustainable economic growth and productivity, end poverty in all its forms everywhere and ensure the wellbeing of all. **AD REF**

4quat. The Commission reiterates that the 2030 Agenda for Sustainable Development needs to be implemented in a comprehensive manner, reflecting its universal, integrated and indivisible nature, taking into account different national realities, capacities and levels of development and respecting each country’s policy space and leadership while remaining consistent with relevant international rules and commitments, including by developing cohesive sustainable development strategies to achieve gender equality and the empowerment of women and girls; The Commission affirms that Governments have the primary responsibility for

the follow-up to and review of the 2030 Agenda at the national, regional and global levels with regard to progress made.

5. The Commission acknowledges the important role played by regional conventions, instruments and initiatives in their respective regions and countries in the achievement of gender equality and the empowerment of all women and girls, including for women's economic empowerment and their right to work and rights at work, and for the promotion of full and productive employment and decent work. **AD REF**

6. The Commission takes note of the Secretary-General's High-level Panel on Women's Economic Empowerment. **AD REF**

7. The Commission reaffirms that the promotion and protection of, and respect for, the human rights and fundamental freedoms of all women and girls, including the right to development, which are universal, indivisible, interdependent and interrelated, are crucial for women's economic empowerment and should be mainstreamed into all policies and programmes aimed at the eradication of poverty and women's economic empowerment, and also reaffirms the need to take measures to ensure that every person is entitled to participate in, contribute to and enjoy economic, social, cultural and political development, and that equal attention and urgent consideration should be given to the promotion, protection and full realization of civil, political, economic, social and cultural rights. **AD REF**

9. The Commission also recognizes that structural barriers to women's economic empowerment throughout their lifecycle in the changing world of work, including terms and conditions of employment, recruitment, retention, re-entry, promotion and progression, including to management or senior positions, retirement and dismissal of women, can be compounded by multiple and intersecting forms of discrimination in the private and public spheres, all of which can be exacerbated during economic, financial and humanitarian crises, armed conflict, post-conflict situations, natural and man-made disasters, and refugee and internal displacement settings.

14. The Commission recognizes the importance of fully engaging men and boys as agents and beneficiaries of change for the achievement of gender equality and the empowerment of all women and girls. It stresses the role of men as allies in the realization of women's economic empowerment in the changing world of work and in the elimination of all forms of discrimination and violence against women and girls. **AD REF**

16. The Commission acknowledges the important role of national machineries for the advancement of women and girls, the relevant contribution of national human rights institutions where they exist, and the important role of civil society, in promoting the economic empowerment of women and their full and productive employment and decent work, as well as in advancing the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the gender-responsive implementation of 2030 Agenda for Sustainable Development. **AD REF**

17. The Commission strongly condemns violence against women and girls in all its forms in public and private spaces, including harassment in the world of work, including sexual harassment, and sexual and gender-based violence, domestic violence, traf-

ficking in persons and femicide, among others, as well as harmful practices such as child, early and forced marriage and female genital mutilation, and recognizes these are major impediments to the achievement of women's economic empowerment, social and economic development, often resulting in, *inter alia*, absenteeism, missed promotions and job losses, hampering women's ability to enter, advance and remain in the labour market and make contributions commensurate with their abilities; and further recognizes that such violence can impede to economic independence and impose direct and indirect short-term and long-term costs on society and individuals including, as relevant, lost economic output and psychological and physical impact, as well as expenses for health care, legal sector, social welfare, and specialized services, and also recognizes that women's economic autonomy can expand their options for leaving abusive relationships;

19. The Commission acknowledges that structural barriers to gender equality and gender-based discrimination persist in labour markets worldwide, which impose greater constraints on women in balancing work and family responsibilities and that these structural barriers need to be eliminated in order for women to be able to participate fully in society and equally in the world of work. It also recognizes that progress in achieving women's economic empowerment in the changing world of work has been insufficient, impeding the realization of women's full potential and the full enjoyment of their human rights and fundamental freedoms.

20. The Commission recognizes that the sharing of family responsibilities creates an enabling family environment for women's economic empowerment in the changing world of work, which contributes to development, that women and men make a great contribution to the welfare of their family, and that in particular women's contribution to the home, including unpaid care and domestic work, which is still not adequately recognized, generates human and social capital essential for social and economic development.

21. The Commission expresses its concern about the continuing significant gender gaps in labour force participation and leadership, wages, income, pensions and social protection and access to economic and productive resources. It also expresses its concern about the structural barriers to women's economic empowerment, including discriminatory laws and policies, gender stereotypes and negative social norms. It is also concerned about unequal working conditions, limited opportunities for career advancement, as well as about the growing high incidence of informal and non-standard forms of employment in many regions. **AD REF**

21 bis. The Commission expresses concern about occupational segregation, including its vertical and horizontal dimensions, in all sectors. It recognizes that expanding equal opportunities for women and men in the labor market, decent work, skills enhancement, participation and leadership in high level positions for women can address the root causes of segregation in working life, and empower women and men to enter professions in the public and private sectors that are dominated by the opposite sex. **AD REF**

37. The Commission recognizes that women constitute the majority of those employed in the health and social sectors, that by working in these sectors they make important contributions to sustainable development, and that investments in these sectors

could enhance women's economic empowerment and transform unpaid and informal care roles into decent work by improving their working conditions and wages and by creating opportunities for their skills enhancement and career advancement. **AD REF**

22. The Commission expresses concern that the feminization of poverty persists, and emphasizes that the eradication of poverty in all its forms and dimensions, including extreme poverty, is an indispensable requirement for women's economic empowerment and sustainable development. The Commission acknowledges the mutually reinforcing links between the achievement of gender equality and the empowerment of all women and girls and the eradication of poverty, and the need to ensure an adequate standard of living for women and girls throughout their life cycle, including through social protection systems.

22 bis. The Commission also expresses concern over the persistently low wages earned by women workers which frequently prevent women from providing decent and dignified living conditions for themselves and their families, and recognizes the important role of trade unions and social dialogue in addressing persistent economic inequalities, including the gender pay gap. **AD REF**

23. The Commission reiterates its concern over the challenge climate change poses to the achievement of sustainable development and that women and girls, who face inequality and discrimination, are often disproportionately affected by the impacts of climate change and other environmental issues, including, inter alia, desertification, deforestation, dust storms, natural disasters, persistent drought, extreme weather events, sea level rise, coastal erosion and ocean acidification. Furthermore, the Commission recalls the Paris Agreement, adopted under the United Nations Framework Convention on Climate Change, and reaffirms that countries should, when taking action to address climate change, respect, promote, and consider gender equality and the empowerment of women and girls.

24. The Commission recognizes that globalization presents both challenges and opportunities for women's economic empowerment. It also recognizes that there is a need to make broad and sustained efforts to create a shared future, based upon our common humanity, to ensure globalization is fully inclusive and equitable for all, including women and girls, and becomes an increasingly positive force for women's economic empowerment; **AD REF**

27. The Commission reaffirms that the realization of the right to education, as well as access to quality and inclusive education, contributes to the achievement of gender equality and the empowerment of all women and girls. It notes with concern the lack of progress in closing gender gaps in access to, retention in, and completion of secondary and tertiary education and emphasizes the importance of lifelong learning opportunities. It recognizes that new technologies, which are changing the structure of labour markets provide new and different employment opportunities that require skills for women and girls ranging from basic digital literacy to advanced technical skills in science, technology, engineering and math (STEM) and information and communications technology (ICT). **AD REF**

28. The Commission recognizes the importance of a conducive external environment in support of national efforts towards

economic empowerment of women, which includes mobilization of adequate financial resources, capacity building and transfer of technology on mutually agreed terms—that in turn would enhance the use of enabling technologies to promote women's entrepreneurship and economic empowerment. **AD REF**

29. The Commission recognizes the worldwide efforts in bridging gender gaps in the labor markets. However, the Commission notes additional progress may be made through temporary special measures to ensure gender equality in the labor force. **AD REF**

30. The Commission reaffirms the importance of significantly increased investment to close resource gaps for achieving gender equality and the empowerment of all women and girls including women's economic empowerment, including through the mobilization of financial resources from all sources, including domestic and international resource mobilization and allocation, the full implementation of official development assistance commitments and by combating illicit financial flows, to build on progress achieved and strengthen international cooperation, including North-South, South-South and triangular cooperation, bearing in mind that South-South cooperation is not a substitute for, but rather a complement to, North-South cooperation.

31. The Commission recognizes that women's enhanced participation in the labour market, economic independence and access to, and ownership of economic resources contribute to sustainable and inclusive economic growth, prosperity, competitiveness, and the well-being of societies. **AD REF**

32. The Commission recognizes that women's equal economic rights, economic empowerment and independence are essential to the achievement of the 2030 Agenda. It underlines the importance of undertaking legislative and other reforms to realize the equal rights of women and men, as well as girls and boys where applicable, to access economic and productive resources, including land and natural resources, property and inheritance rights, appropriate new technology and financial services, including microfinance, and equal opportunities for women for full and productive employment and decent work, and equal pay for equal work or work of equal value. The Commission acknowledges the positive contribution of migrant women workers to inclusive growth and sustainable development. **AD REF**

35. The Commission recognizes that women and girls undertake a disproportionate share of unpaid care and domestic work, including caring for children, older persons, persons with disabilities, persons living with HIV and AIDS and that such uneven distribution of responsibilities is a significant constraint on women's and girl's completion or progress in education, on women's entry and re-entry and advancement in the paid labour market and on their economic opportunities and entrepreneurial activities, and can result in gaps in both social protection and pension. The Commission stresses the need to recognize, reduce and redistribute the disproportionate share of unpaid care and domestic work by promoting the equal sharing of responsibilities between women and men and by prioritizing, inter alia, social protection policies and infrastructure development. **AD REF**

36. The Commission recognizes that the full realization of the right to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health is vital to women's and girls' lives and wellbeing and their ability to participate in public and private life, and is crucial for gender equality and the empowerment of women, including their economic empowerment and full and equal participation and leadership in the economy.

38. The Commission recalls its Multi-year programme of work for 2016-2019, according to which it considered "the empowerment of indigenous women" as its focus area at its sixty-first session and it will consider "Challenges and opportunities in achieving gender equality and the empowerment of rural women and girls" as its priority theme at its sixty-second session. AD REF

39. The Commission recognizes the important role and contribution of rural women and girls to poverty eradication, and sustainable development, and to food security and nutrition, especially in poor and vulnerable households. The Commission also recognizes the importance of the empowerment of rural women and their full, equal and effective participation at all levels of decision-making. AD REF

40. The Commission recognizes that the economic empowerment, inclusion and development of indigenous women, including through the establishment of indigenous-owned businesses, can enable them to improve their social, cultural and civil and political engagement, achieve greater economic independence and build more sustainable and resilient communities, and noting the contribution of indigenous peoples to the broader economy. AD REF

41. The Commission recognizes the important contribution of women and girls of African descent to the development of societies and the promotion of mutual understanding and multiculturalism, recalls the commitment of States to mainstream a gender perspective when designing and monitoring public policies, taking into account the specific needs and realities of women and girls of African descent, bearing in mind the Programme of Activities for the implementation of the International Decade for People of African Descent. The Commission also recognizes the importance of the economic empowerment of women of African descent. AD REF

42. The Commission recognizes the positive contribution of migrant women and girls, in particular women migrant workers, to sustainable development in countries of origin, transit and destination. It underlines the value and dignity of migrant women's labour in all sectors, including the labour of domestic and care workers. AD REF

43. The Commission recalls the need to address the special situation and vulnerability of migrant women and girls. It is concerned that many migrant women, particularly those who are employed in the informal economy and in less skilled work are especially vulnerable to abuse and exploitation, underlining in this regard the obligation of States to protect the human rights of migrants so as to prevent and address abuse and exploitation. AD REF

44. The Commission expresses its concern about the low labor force participation rate of women with disabilities, who face multiple and intersecting forms of discrimination, and encour-

ter structural, physical and attitudinal barriers hindering their access to and participation in the workplace on an equal basis with others, and emphasizes the need for measures to ensure that the implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development is inclusive of persons with disabilities. AD REF

46. The Commission welcomes the major contributions made by civil society, including women's and community-based organizations, feminist groups, women human rights defenders and girls' and youth-led organizations, in placing the interests, needs and visions of women and girls on local, national, regional and international agendas, including the 2030 Agenda, and recognizes the importance of having an open, inclusive and transparent engagement with them in the implementation of measures on women's economic empowerment in the changing world of work.

48. The Commission urges Governments at all levels and as appropriate, with the relevant entities of the United Nations system, and international and regional organizations, within their respective mandates and bearing in mind national priorities, and invites civil society, the private sector, employer organizations and trade unions, as applicable, to take the following actions:

Strengthening normative and legal frameworks

d. Consider ratifying or acceding to, as a matter of particular priority, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and the Convention on the Rights of the Child, and the Optional Protocols thereto, limit the extent of any reservations, formulate any such reservations as precisely and as narrowly as possible to ensure that no reservations are incompatible with the object and purpose of the Conventions, review their reservations regularly with a view to withdrawing them, withdraw reservations that are contrary to the object and purpose of the relevant Convention and implement the Conventions fully by, inter alia, putting in place effective national legislation and policies; AD REF

e. Consider ratification and, for those who have done so, implementation of ILO core conventions: Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), in order to contribute to the realization of women's right to work and rights at work; AD REF

g. Enact or strengthen and enforce laws and regulatory frameworks that ensure equality and prohibit discrimination against women, in particular in the world of work, including their participation and access to labour markets, inter alia, discrimination based on pregnancy, motherhood, marital status or age, as well as other multiple and intersecting forms of discrimination; take appropriate measures to ensure that women throughout their lifecycles have equal opportunities for decent work in the public and private sectors, while recognizing that temporary special

measures aimed at accelerating *de facto* equality between men and women should not be considered discrimination; address the root causes of gender inequality, gender stereotypes and unequal power relations; and provide, as appropriate, effective means of redress and access to justice in cases of non-compliance and accountability for violation and abuses of human rights;

h. Enact legislation and undertake reforms to realize the equal rights of women and men, and where applicable girls and boys, to access economic and productive resources, including access to, ownership of, and control over land, property and inheritance rights, natural resources, appropriate new technology and financial services, including credit, banking and microfinance as well as equal access to justice and legal assistance in this regard and ensure women's legal capacity and equal rights with men to conclude contracts; **AD REF**

i. Eliminate occupational segregation by addressing structural barriers, gender stereotypes and negative social norms, promoting women's equal access to and participation in labour markets, education and training, supporting women to diversify their educational and occupational choices in emerging fields and growing economic sectors, such as science, technology, engineering and mathematics (STEM) and information and communications technologies (ICT), recognizing the value of sectors that have large numbers of women workers; **AD REF**

j. Enact, strengthen or enforce laws and regulations that uphold the principle of equal pay for equal work or work of equal value in the public and private sectors as a critical measure to eliminate the gender pay gap, provide in this regard effective means of redress and access to justice in cases of non-compliance, and promote the implementation of equal pay policies through for example social dialogue, collective bargaining, job evaluations, awareness raising campaigns, pay transparency, gender pay audits, and certification and review of pay practices and increased availability of data and analysis on the gender pay gap;

l. Enact or strengthen and enforce laws and policies to eliminate all forms of violence and harassment against women of all ages in the world of work in public and private spheres, and provide means of effective redress in cases of non-compliance; ensure safety for women in the workplace; address the multiple consequences of violence and harassment, considering that violence against women and girls is an obstacle to gender equality and women's economic empowerment; encourage awareness-raising activities, including through publicizing the societal and economic costs of such violence; and develop measures to promote re-entry of victims and survivors of violence into the labour market; **AD REF**

m. Develop and apply gender-sensitive measures for the protection from, prevention and punishment of all forms of violence against women and girls in public and private spaces, including domestic violence, sexual harassment, trafficking in persons and femicide, among others, to promote the realization of women's and girls' economic rights and empowerment and facilitate women's full and productive employment and contribution to the economy, including by facilitating changes in gender stereotypes and negative social norms, attitudes and behaviours, inter alia, through promoting community mobilization, women's

economic autonomy and the engagement of men and boys, particularly community leaders; and explore, where possible, measures to respond to the consequences of violence against women, such as employment protection, time off from work, awareness training, psychosocial services and social safety nets for women and girls who are victims and survivors of violence, and furthering their economic opportunities;

Strengthen laws and regulatory frameworks that promote the reconciliation and sharing of work and family responsibilities for women and men, including by designing, implementing and promoting family responsive legislation, policies and services, such as parental and other leave schemes, increased flexibility in working arrangements, support for breastfeeding mothers, development of infrastructure and technology, and the provision of services, including affordable, accessible and quality childcare and care facilities for children and other dependents, and promoting men's equitable responsibilities with respect to household work as fathers and caregivers which creates an enabling environment for women's economic empowerment in the changing world of work;

n.3 Refrain from promulgating and applying any unilateral economic, financial or trade measures not in accordance with international law and the Charter of the United Nations that impede the full achievement of economic and social development, particularly in developing countries; **AD REF**

Strengthening education, training and skills development

Promote and respect women's and girls' right to education throughout their life cycle at all levels, especially for those who are the most left behind, by providing universal access to quality education, by ensuring inclusive, equal and non-discriminatory quality education, promoting lifelong learning opportunities for all, completion of primary and secondary education and eliminating gender disparities in access to all areas of secondary and tertiary education, promoting financial and digital literacy, ensuring that women and girls have equal access to career development, training, scholarships and fellowships, and adopting positive action to build women's and girls' leadership skills and influence, and adopt measures that promote, respect and guarantee the safety of women and girls in the school environment and that support women and girls with disabilities at all levels of education and training; **AD REF**

Mainstream a gender perspective into education and training programmes, including science, technology, engineering and math (STEM), eradicate female illiteracy and facilitate effective transition from education or unemployment to work including through skills development to enable women's and girls' active participation in economic, social and cultural development, and women's active participation in governance and decision-making at all levels, and create conditions that facilitate women's full participation and integration in the formal economy, and develop gender-sensitive curricula for educational programmes at all levels, inter alia, to address the root causes of segregation in working life; **AD REF**

b bis. Place enhanced emphasis on quality education, including communications and technology education, where available, for girls, including catch-up and literacy education for those who did

not receive formal education, special initiatives for keeping girls in school through post-primary education, including those who are already married or pregnant, to promote access to skills and entrepreneurship training for young women and to tackle gender stereotypes, in order to ensure that young women entering the labour market have opportunities to obtain full and productive employment, equitable compensation and decent work; **AD REF**

c. Ensure that pregnant adolescents and young mothers, as well as single mothers, can continue and complete their education, and in this regard, design, implement, and, where applicable, revise educational policies to allow them to remain in and return to school, providing them with access to healthcare and social services and support, including childcare and breastfeeding facilities and crèches, and to education programmes with accessible locations, flexible schedules and distance education, including e-learning, and bearing in mind the important role and responsibilities of, and challenges faced by fathers, including young fathers, in this regard; **AD REF**

Implementing economic and social policies for women's economic empowerment

q. and r. Adopt, implement, and monitor the impact of, gender-responsive macroeconomic, labour and social policies that promote inclusive growth, women's full and productive employment and decent work, protect women's right to work and rights at work; mitigate the effects of economic recession; **AD REF**

s. Take concrete steps towards eliminating the practice of gender based price differentiation, also known as the "pink tax", whereby goods and services intended for or marketed to women and girls cost more than similar goods and services intended for or marketed to men and boys; **AD REF**

t. Take concrete steps to support and institutionalize a gender-responsive approach to public financial management, including gender-responsive budgeting and tracking across all sectors of public expenditure, to address gaps in resourcing for gender equality and the empowerment of women and girls, and ensure that all national and sectoral plans and policies for gender equality and the empowerment of women and girls are fully costed and adequately resourced to ensure their effective implementation; **AD REF**

u. Promote decent paid care and domestic work for women and men in the public and private sector, by providing social protection, safe working conditions and equal pay for equal work or work of equal value, thus facilitating the transition of informal workers, including those engaged in informal paid care and domestic work, to the formal economy; **AD REF**

v. Improve the security and safety of women on the journey to and from work and the security and safety of women and girls on the journey to and from educational facilities through gender-responsive rural development strategies and urban planning and infrastructure, including sustainable, safe, accessible and affordable public transportation systems, street lighting, and separate and adequate sanitation facilities, to facilitate women's access to places, products, services and economic opportunities;

w. Optimize fiscal expenditures for gender-responsive social protection and care infrastructure, such as equitable, quality,

accessible and affordable early childhood education, child care, elder care, health care, care and social services for persons with disabilities and persons living with HIV and AIDS, which meet the needs of both caregivers and those in need of care, bearing in mind that social protection policies also play a critical role in reducing poverty and inequality, supporting inclusive growth and gender equality; **AD REF**

x. Work towards establishing or strengthening inclusive and gender-responsive social protection systems, including floors, to ensure full access to social protection for all without discrimination of any kind, and take measures to progressively achieve higher levels of protection, including facilitating the transition from informal to formal work; **AD REF**

y. Promote legal, administrative and policy measures that ensure women's full and equal access to pensions, through contributory and/or non-contributory schemes, and independent of their employment trajectories, and reduce gender gaps in benefit levels. **AD REF**

z. Take steps to achieve the full realization of the right to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health by improving access to timely, affordable and quality health systems for women and girls through gender-sensitive national strategies and public-health policies and programmes that are comprehensive, affordable and better targeted to addressing their needs, as well as work to improve access to paid leave and social security benefits, particularly in cases of retirement, unemployment, illness, disability, ageing and incapacity to work, and develop and implement occupational health and safety measures, including appropriate measures to provide special protection to women during pregnancy in types of work proved to be harmful to them;

Merged aa and bb. Ensure universal access to sexual and reproductive health and reproductive rights in accordance with the Programme of Action of the International Conference on Population and Development and the Beijing Platform for Action and the outcome documents of their review conferences, including universal access to sexual and reproductive health-care services, including for family planning, information and education, and the integration of reproductive health into national strategies and programmes, and recognizing that human rights include their right to have control over and decide freely and responsibly on all matters related to their sexuality, including sexual and reproductive health, free of coercion, discrimination and violence, as a contribution to the fulfillment of their economic rights, independence and empowerment;

cc. Recognize the social significance of maternity, paternity, motherhood, fatherhood and the role of parents in the upbringing of children, and promote paid maternity, paternity or parental leave and adequate social security benefits for both women and men, take appropriate steps to ensure they are not discriminated against when availing themselves of such benefits and promote men's awareness and use of such opportunities to enable women to increase their participation in the labour market;

dd. Undertake all appropriate measures to recognize, reduce and redistribute women's and girls' disproportionate share of unpaid care and domestic work by promoting policies and initiatives supporting the reconciliation of work and family life and the equal sharing

of responsibilities between women and men, through flexibility in working arrangements without reductions in labour and social protections, provision of infrastructure, technology, and public services, such as water and sanitation, renewable energy, transport, information technologies, as well as accessible, affordable and quality childcare and care facilities and by challenging gender stereotypes and negative social norms and promoting men's participation and responsibilities as fathers and caregivers; **AD REF**

ee. Take steps to measure the value of unpaid care and domestic work in order to determine its contribution to the national economy, for example through periodic time use surveys, and include such measurement in the formulation of gender-responsive economic and social policies; **AD REF**

58. Fully engage men and boys as strategic partners and allies in achieving gender equality and the empowerment of all women and girls by designing and implementing national policies and programmes that address the roles and responsibilities of men and boys, including the equal sharing of responsibilities in caregiving and domestic work, and encourages men and boys to engage fully as agents and beneficiaries of change with the aim to eliminate all forms of discrimination and violence against women and girls in both the public and private spheres, by understanding and addressing the root causes of gender inequality, such as unequal power relations, gender stereotypes and negative social norms that view women and girls as subordinate to men and boys, as a contribution to women's economic empowerment in the changing world of work;

hh. Promote the entry, re-entry into and advancement in labour markets of all women, including through policies and programmes aimed to the elimination of structural barriers and stereotypes that young women face in the transition from school to work and also to address the challenges faced by women returning from care-related career breaks and by older women, providing access to technical and vocational skills training, entrepreneurship development, job-matching and career guidance, including towards high wage and high growth occupations. **AD REF**

ff. Promote gender equality and the empowerment of all women and girls with disabilities and the full realization of their human rights and their inclusion in society, and take measures to ensure that women with disabilities have access to decent work on an equal basis with others in the public and private sectors, that labour markets and work environments are open, inclusive and accessible to persons with disabilities, and take positive measures to increase employment of women with disabilities and eliminate discrimination on the basis of disability with regard to all matters concerning all forms of employment, including recruitment, retention, promotion, and safe, secure, and healthy working conditions, in consultation with relevant national mechanisms and organizations of persons with disabilities; **AD REF**

II. Strengthen and support the contributions of rural women and women farmers to the agricultural sector, food security and nutrition and the economic well-being of their families and communities, and to enhancing agricultural and rural development, including small scale farming, and ensure that they have equal access to agricultural technologies, through investments and transfer of technology on mutually agreed terms, and innovation

in small-scale agricultural production and distribution, supported by integrated and multisectoral policies that improve productive capacity and incomes and strengthen their resilience, and address the existing gaps in and barriers to trading their agricultural products in local, regional and international markets; **AD REF**

mm. Support remunerative non-agricultural employment for rural women, by taking measures to improve working conditions, increase access to productive resources, invest in relevant infrastructure, public services and time and labour saving technologies, promote rural women's paid employment in the formal economy and address the structural and underlying causes of the difficult conditions faced by rural women; **AD REF**

nn merged with oo. Take measures to promote the economic empowerment of indigenous women including by ensuring access to quality and inclusive education and meaningful participation in the economy by addressing multiple and intersecting forms of discrimination they face and barriers, including violence, and promote their participation in relevant decision-making processes at all levels and in all areas, and respecting and protecting their traditional and ancestral knowledge, and noting the importance of the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, for indigenous women and girls; **AD REF**

pp. Develop and adopt gender-responsive strategies on mitigation and adaptation to climate change, in line with international and regional instruments, to support the resilience and adaptive capacities of women and girls to respond to the adverse effects of climate change, with the aim to strengthen their economic empowerment, through inter alia, the promotion of their health and well being, as well as access to sustainable livelihoods, including in the context of a just transition of the workforce; **AD REF**

Merger 53 and 53bis. Continue developing and enhancing standards and methodologies at national and international levels to improve the collection, analysis and dissemination of gender statistics and data on the formal and informal economy, inter alia, on women's poverty, income and asset distribution within households, unpaid care work, women's access to, control and ownership of assets and productive resources, and women's participation at all levels of decision-making, to measure progress for women's economic empowerment in the changing world of work, by strengthening national statistical capacity, including by enhancing the mobilization, from all sources, of financial and technical assistance for developing countries to systematically design, collect and ensure access to high-quality, reliable and timely data disaggregated by sex, age, income, and other characteristics relevant in national contexts;

54. Promote gender equality and the empowerment of all women and girls by reaffirming the commitments made in the Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development, pursuing policy coherence and an enabling environment for sustainable development at all levels and by all actors and reinvigorating the global partnership for sustainable development;

55. Take steps to significantly increase investment to close resource gaps, including through the mobilization of financial resources from all sources, including public, private, domestic and international resource mobilization and allocation, inclu-

ding by enhancing revenue administration through modernized, progressive tax systems, improved tax policy, more efficient tax collection and increased priority on gender equality and the empowerment of women in official development assistance to build on progress achieved, and ensure that official development assistance is used effectively, to accelerate the achievement of women's economic empowerment in the changing world of work;

56. Urge developed countries to fully implement their respective official development assistance commitments, including the commitment made by many developed countries to achieve the target of 0.7 per cent of their gross national income for official development assistance to developing countries and the target of 0.15 to 0.20 per cent of their gross national income for official development assistance to least developed countries, and encourage developing countries to build on the progress achieved in ensuring that official development assistance is used effectively to help meet development goals and targets and help them, inter alia, to promote women's economic empowerment in the changing world of work;

57. Strengthen international cooperation, including North-South, South-South and triangular cooperation, bearing in mind that South-South cooperation is not a substitute for, but rather a complement to, North-South cooperation, and invite all States to enhance South-South and triangular cooperation focusing on shared development priorities, with the involvement of all relevant stakeholders in government, civil society and the private sector, while noting that national ownership and leadership in this regard are indispensable for the achievement of gender equality and the empowerment of women and girls;

Addressing the growing informality of work and mobility of women workers

rr. Promote the transition to formal employment for women employed in informal paid work, home-based work and in micro, small and medium-sized enterprises, as well as work in the agricultural sector and own-account and part-time work by extending social protection and wages that allow for an adequate standard of living, and take measures to address unsafe and unhealthy working conditions that can characterize work in the informal economy by promoting occupational safety and health protection to workers in the informal economy; AD REF

ss. Adopt national gender-responsive migration policies and legislation, in line with relevant obligations under international law, to promote the economic empowerment of women migrant workers in all sectors; and protect their human rights, regardless of migration status. Recognize the skills and education of women migrant workers, and as appropriate, facilitate their productive employment, decent work and integration into the labour force including in the fields of education and science and technology; AD REF

tt. Recognize the significant contribution and leadership of women in migrant communities and take appropriate steps to ensure their full, equal and meaningful participation in the development of local solutions and opportunities, and the importance of protection of labour rights and a safe environment for migrant workers and those in precarious employment, pro-

tection of women migrant workers in all sectors and promotion of labour mobility, including circular migration, in line with the New York Declaration for Refugees and Migrants; AD REF

xx. Devise, strengthen and implement comprehensive anti-trafficking strategies that integrate a human rights and sustainable development perspective, and enforce, as appropriate, legal frameworks, in a gender and age-sensitive manner, to combat and eliminate all forms of trafficking in persons; raise public awareness of the issue of trafficking in persons, in particular women and girls; take measures to reduce the vulnerability of women and girls to modern slavery and sexual exploitation; and enhance international cooperation, inter alia, to counter with a view to eliminating the demand that fosters all forms of exploitation, including sexual exploitation and forced labour; AD REF

Managing technological and digital change for women's economic empowerment

yy. Support women's access, throughout their life cycle, to skills development and decent work in new and emerging fields, by expanding the scope of education and training opportunities in, inter alia, science, technology, engineering and mathematics (STEM), information and communication technologies (ICT) and digital fluency, and enhance women's and, as appropriate, girls' participation as users, content creators, employees, entrepreneurs, innovators and leaders; AD REF

zz. Strengthen science and technology education policies and curricula, so that they are relevant to the needs of and benefit women and girls, encourage investment and research in sustainable technology, particularly to strengthen the capacities of developing countries, to enable women to leverage science and technology for entrepreneurship and economic empowerment in the changing world of works; AD REF

Strengthening women's collective voice, leadership and decision-making

ddd. Take measures to ensure women's full, equal and effective participation and access to leadership and high level positions, including through temporary special measures, as appropriate, in economic decision-making structures and institutions at all levels, as well as in enterprises, corporate boards and trade unions; AD REF

eee. Ensure that women in armed conflict and post-conflict situations, women affected by natural disasters and other humanitarian emergencies and internally displaced women are empowered to effectively and meaningfully participate in leadership and decision-making processes and that the human rights of all women and girls are fully respected and protected in response and recovery strategies; AD REF

fff. Recognize also that the empowerment of and investment in women and girls, which is critical for economic growth, and the achievement of all Sustainable Development Goals, including the eradication of poverty and extreme poverty, as well as the meaningful participation of women in decision-making, are key in breaking the cycle of discrimination and violence and in promoting and protecting the full and effective enjoyment of their human rights, and recognize further that empowering girls requires their

active participation in decision-making processes and as agents of change in their own lives and communities, including through girls' organizations with the active support and engagement of their parents, legal guardians, families and care providers, boys and men, as well as the wider community; **AD REF**

ggg. Protect and promote the rights to freedom of association, peaceful assembly and collective bargaining to enable all women workers to organize and join unions, cooperatives and business associations while recognizing that those legal entities are created, modified and dissolved in accordance with national law and taking into account each State's international legal obligations; **AD REF**
hhh. Support tripartite collaboration among Governments, employers and women workers and their organizations, including trade unions or other representative organizations, to prevent and remove barriers to gender equality and the empowerment of women in the world of work; **AD REF**

iii. Encourage and support women's participation and leadership in trade unions, workers' organizations and employers' organizations, and urge all leaders of these organizations to effectively represent the interests of all women workers; **AD REF**

51. Promote a safe and enabling environment for all civil society actors and increase resources and support for grass-roots, local, national, regional and global women's and civil society organizations so that they can fully contribute to women's economic empowerment in the changing world of work;

jjj. Recognize the important role the media can play in the achievement of gender equality and women's economic empowerment, including through non-discriminatory and gender-sensitive coverage and by eliminating gender stereotypes, including those perpetuated by commercial advertisements; and encourage training of those who work in the media and the development and strengthening of self-regulatory mechanisms to promote balanced and non-stereotypical portrayals of women and girls, which contribute to the empowerment of women and girls and the elimination of discrimination against and exploitation of women and girls; **AD REF**

Strengthening private sector role in women's economic empowerment

kkk. Promote a socially responsible and accountable private sector that acts in line with, among others, the Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, the International Labour Organization "Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work", labour, environmental and health standards, and the Women's Empowerment Principles established by the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women) and the Global Compact, in order to promote the economic empowerment of women in the changing world of work and achieve gender equality and the empowerment of women and girls and the realization of their full and equal enjoyment of all human rights and fundamental freedoms; **AD REF**

III. Encourage workplace environments and institutional practices that value all workers and offer them equal opportunities to reach their full potential, including through ensuring that gender

equality and gender mainstreaming are considered a necessary dimension of human resources management, in particular for the modernization of scientific and technological organizations and institutions both in the public and private sectors; **AD REF**

mmm. Encourage and facilitate women's entrepreneurship, including by improving access to financing and investment opportunities, tools of trade, business development, and training, in order to increase the share of trade and procurement from women's enterprises, including micro, small and medium, cooperatives and self-help groups in both the public and private sectors; **AD REF**

nnn. Work with the private sector to take into account a gender perspective while undertaking value chain analyses to inform the design and implementation of policies and programmes that promote and protect women's right to work and rights at work in global value chains; **AD REF**

59 alt. The Commission recognizes its primary role for the follow-up to the Beijing Declaration and Platform for Action in which its work is grounded and stresses that it is critical to address and integrate gender equality and the empowerment of women and girls throughout national, regional and global reviews of the implementation of the 2030 Agenda and to ensure synergies between the follow-up to the Beijing Platform for Action and the gender-responsive follow-up to the 2030 Agenda.

50. The Commission calls upon Governments to strengthen as appropriate, the authority and capacity, of national mechanisms for promoting gender equality and the empowerment of women and girls, at all levels, which should be placed at the highest possible level of government with sufficient funding, and to mainstream a gender perspective across all relevant national and local institutions, including labour, economic and financial government agencies, in order to ensure that national planning, decision-making, policy formulation and implementation, budgeting processes and institutional structures contribute to women's economic empowerment in the changing world of work. **AD REF**

52. The Commission recalls General Assembly resolution 70/163 and encourages the Secretariat to continue its consideration of how to enhance the participation, including at the sixty-second session of the Commission, of national human rights institutions fully compliant with the Paris Principles, where they exist, in compliance with the rules of procedure of the Economic and Social Council.

59. The Commission calls upon the United Nations system entities, within their respective mandates, to support States, upon their request, in their efforts to achieve women's economic empowerment in the changing world of work.

59 bis. The Commission calls upon UN-Women to continue to play a central role in promoting gender equality and the empowerment of women and girls and in supporting Governments and national women's machineries, upon their request, in coordinating the United Nations system and in mobilizing civil society, the private sector, employers' organizations and trade unions and other relevant stakeholders, at all levels, in support of the full, effective and accelerated implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the gender-responsive implementation of the 2030 Agenda towards women's economic empowerment in the changing world of work.